REMUNERATIEBELEID

1. Principes

Ekopak NV is een bedrijf gespecialiseerd in industriële waterzuiverings- en afvalwaterbehandelingsoplossingen, gericht op het bereiken van circulariteit bij en het verminderen van het waterverbruik van haar industriële klanten op een duurzame, betrouwbare en kosteneffectieve manier. Duurzaamheid, innovatie, verantwoord beheer van middelen en maatschappelijke betrokkenheid zijn kernprincipes voor Ekopak, en deze principes vormen de basis voor de langetermijnstrategie van het bedrijf en sturen de interacties met klanten, medewerkers, aandeelhouders en andere belanghebbenden.

Het vergoedingsbeleid is ontworpen om duurzame waardecreatie te ondersteunen door de belangen van bestuurders en management in overeenstemming te brengen met die van de aandeelhouders, terwijl prestaties, verantwoordelijkheid en lange termijn betrokkenheid worden bevorderd.

Ekopak streeft ernaar een remuneratiekader te bieden dat concurrerend, transparant en in lijn is met de marktpraktijk, zodat het bedrijf gekwalificeerde en ervaren personen kan aantrekken, motiveren en behouden. Het beleid zorgt voor een passende balans tussen vaste en variabele vergoeding, met een duidelijke koppeling tussen salaris en prestaties.

Hoewel vergoedingsprincipes consequent worden toegepast binnen de hele organisatie, is differentiatie toegestaan op basis van individuele verantwoordelijkheden, ervaring, prestaties en bijdrage aan de strategische doelstellingen van het bedrijf.

Dit remuneratiebeleid is vastgesteld in overeenstemming met het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en de principes van de Belgische Corporate Governance Code 2020.

Dit vergoedingsbeleid regelt de principes van de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur en het uitvoerend management, dat bestaat uit het Uitvoerend Comité (“Executive Committee”) en het Uitvoerend Managementteam (“Executive Management Team”).

2. Bestuurders

De Raad van Bestuur van Ekopak NV bestaat uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders.

Hun remuneratie wordt bepaald op basis van de verantwoordelijkheden van de bestuurders, hun tijdsinvestering en de heersende marktpraktijken.

Niet-uitvoerende bestuurders hebben recht op een vast jaarlijks honorarium, ongeacht het aantal bijeenkomsten. Deze vergoeding bedraagt € 25.000,00 voor de voorzitter van de Raad van Bestuur en € 15.000,00 voor de andere niet-uitvoerende bestuurders. De vergoeding wordt op het einde van elk trimester in gelijke termijnen betaald en wordt pro rata temporis berekend in functie van de effectieve duur van de ambtstermijn.

De vaste vergoeding wordt verondersteld alle kosten te dekken die tijdens de uitoefening van het ambt worden gemaakt.

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728

Binnen het kader van de uitoefening van hun functie ontvangen de bestuurders geen aandelenopties, geen inschrijvingsrechten, noch andere variabele vergoeding. Dit vormt een afwijking van bepaling 7.6 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 en wordt gerechtvaardigd door de noodzaak om de onafhankelijkheid en objectiviteit van de niet-uitvoerende bestuursleden te vrijwaren.

Uitvoerende bestuurders hebben geen recht op bijkomende vergoeding voor de uitoefening van hun mandaat als lid van de Raad van Bestuur.

Ekopak NV heeft een aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders afgesloten voor de leden van de Raad van Bestuur, waarvan de kosten door Ekopak worden gedragen.

Het Remuneratie- en Nominatiecomité zal ervoor zorgen dat de vergoeding van de bestuurders in overeenstemming is met de marktpraktijk en hoog genoeg is om effectief en concurrerend te zijn, en dat er in de toekomst een voldoende aantal gekwalificeerde externe bestuurders kan worden aangetrokken. Zowel de eigen ervaring van het Remuneratie- en Nominatiecomité, als de deskundige ondersteuning van externe diensten kunnen daarvoor worden gebruikt.

De bestuurders worden benoemd door de algemene vergadering voor een maximale termijn van vier jaar. Aftredende bestuurders komen in aanmerking voor herverkiezing. Het mandaat van de bestuurders kan op elk moment door de algemene vergadering worden ingetrokken, zonder vergoeding. Desalniettemin is de algemene vergadering vrij om een opzegtermijn of een beëindigingsvergoeding te verlenen in geval van ontslag.

3. Uitvoerend Comité / Executive Committee

Leden van het Executive Committe kunnen onder andere recht hebben op een vaste, variabele vergoeding en een aandelengerelateerde vergoeding.

3.1 Vaste vergoeding:

De vaste vergoeding wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Nominatiecomité, waarbij rekening wordt gehouden met de verantwoordelijkheden, de ervaring en de relevante marktbenchmarks.

3.2 Variabele vergoeding:

De leden van het Executive Committee hebben recht op een variabele vergoeding op korte termijn. Deze variabele vergoeding is bedoeld om prestaties te belonen en een pay-for-performancecultuur te versterken.

De leden van het Executive Committee hebben recht op een variabele vergoeding op korte termijn. Deze variabele vergoeding is bedoeld om prestaties te belonen en een pay-for-performancecultuur te versterken.

Het doelpercentage van de variabele vergoeding wordt vastgesteld op 60% van het jaarlijkse basissalaris. De effectieve uitbetaling is afhankelijk van de realisatie van vooraf vastgestelde prestatiedoelstellingen die door de Raad van Bestuur worden bepaald. Deze doelstellingen omvatten

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728

zowel financiële als niet-financiële criteria, waarbij een weging van 90% wordt toegekend aan financiële criteria en 10% aan niet-financiële criteria.

De uitbetalingsniveaus kunnen het streefniveau overschrijden in geval van overprestatie en worden verlaagd in geval van onderprestatie. Er wordt geen variabele vergoeding toegekend onder een minimale prestatiedrempel.

De Raad van Bestuur beoordeelt de prestaties jaarlijks op basis van een aanbeveling van het Remuneratie- en Nominatiecomité. Op basis van deze beoordeling wordt de variabele vergoeding vastgesteld en toegekend.

De variabele vergoeding wordt toegekend via een combinatie van cash en op aandelen gebaseerde instrumenten (aandelenopties). Een gedeelte overeenkomend met 35% van het jaarlijkse basissalaris wordt in cash uitbetaald, terwijl het resterende gedeelte wordt toegekend in de vorm van aandelenopties (zie sectie 3.3). Deze structuur ondersteunt de afstemming op lange termijn, retentie en duurzame waardecreatie.

3.3 Aandelengebaseerde vergoeding:

Aandelenopties (in de vorm van intekenrechten of opties op bestaande aandelen) worden gebruikt om langdurige betrokkenheid en afstemming met aandeelhouders te bevorderen en worden toegekend aan de leden van het Executive Committee als onderdeel van hun variabele vergoeding, waar passend in overeenstemming met de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

Het aantal aandelenopties dat wordt toegekend wordt bepaald op basis van de variabele vergoeding die wordt toegekend en de reële waarde van de aandelenoptie op de toekenningsdatum.

Toekomstige aandelenopties, indien van toepassing, zullen de volgende kernkenmerken hebben:

- **Vesting over drie jaar (1/3e per jaar):** De aandelenopties worden in cumulatieve tranches over een periode van drie jaar vanaf de startdatum als definitief verworven (“vested”) beschouwd. Dat wil zeggen: de eerste tranche van één derde wordt definitief verworven op de eerste verjaardag na de startdatum, en elke volgende tranche van één derde wordt definitief verworven op de daaropvolgende verjaardagen.

- **Uitoefenbaar vanaf jaar vier met kwartaaluitoefenvensters:** Aandelenopties kunnen uitsluitend door de betreffende houder worden uitgeoefend, mits deze definitief zijn verworven, vanaf het begin van het vierde kalenderjaar volgend op het jaar waarin de Vennootschap de aandelenopties aan de houders heeft uitgegeven. Vanaf dat moment kunnen de aandelenopties worden uitgeoefend gedurende de eerste vijftien dagen van elk kwartaal. Zolang de aandelen van de Vennootschap zijn toegelaten tot de handel op de gereguleerde markt van Euronext Brussel, en voor zover een uitoefenperiode geheel of gedeeltelijk valt binnen een ‘gesloten periode’ en/of een ‘verboden periode’, zoals gedefinieerd in de Europese Verordening Marktmisbruik en/of in de dealingcode van de Vennootschap (zoals aangenomen en van tijd tot tijd gewijzigd), wordt de uitoefeningsperiode voor de betreffende personen opgeschort. Dit gebeurt zonder verlenging van de looptijd van de aandelenopties.

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728

- **Bepalingen over goede vertrekker/slechte vertrekker:** De voorwaarden van uitgifte en uitoefening moeten de gebruikelijke "goede vertrekker/slechte vertrekker" bepalingen bevatten in geval van beëindiging van de professionele relatie tussen de begunstigde en het bedrijf.

- **Bepalingen over versnelling en liquiditeitsgebeurtenissen**: De voorwaarden van uitgifte en uitoefening bepalen dat alle aandelenopties (definitief verworven of niet) uitoefenbaar zullen worden tijdens een bepaalde uitoefenperiode die door de Raad van Bestuur wordt georganiseerd in geval van bepaalde liquiditeitsgebeurtenissen. Dergelijke liquiditeitsgebeurtenissen omvatten (i) de ontbinding en liquidatie van het bedrijf, (ii) de overdracht van alle of vrijwel alle activa of aandelen van het bedrijf; (iii) een fusie, splitsing of enige andere herstructurering van het bedrijf, met als gevolg dat aandeelhouders die vóór de fusie, verdeling of herstructurering de meerderheid van de stemrechten in de vennootschap hadden, deze meerderheid van de stemrechten in de overgebleven entiteit na de fusie, verdeling of herstructurering niet langer zullen bezitten; (iv) het lanceren van een openbaar overnamebod op de aandelen; en (v) elke andere handeling met in wezen hetzelfde economische effect als vastgesteld door de Raad van Bestuur.

- **Verval van niet-uitgeoefende opties onder discretie van de Raad van Bestuur**: Aandelenopties die niet worden uitgeoefend tijdens zo'n bepaalde uitoefenperiode worden automatisch nietig en waardeloos, onder voorbehoud van een andere beslissing door de Raad van Bestuur.

3.4 Eenmalige bonussen

De Raad van Bestuur kan uitzonderlijke bonussen toekennen in specifieke omstandigheden of voor bijzondere prestaties op aanbeveling van het Remuneratie- en Nominatiecomité.

4. Uitvoerend Managementteam / Executive Management Team

Leden van het uitvoerend managementteam (hierna het "Executive Management Team" genoemd) kunnen onder andere recht hebben op een vaste vergoeding, een variabele vergoeding en een aandelengerelateerde vergoeding, evenals op andere voordelen.

4.1 Vaste vergoeding:

De vaste vergoeding wordt bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Nominatiecomité, waarbij rekening wordt gehouden met de verantwoordelijkheden, de ervaring en de relevante marktbenchmarks.

Deze vaste vergoeding is gekoppeld aan de gezondheidsindex, tenzij anders overeengekomen tussen Ekopak en een zelfstandig lid van het Executive Management Team.

4.2 Variabele vergoeding:

Het variabele vergoedingskader is afgestemd op dat van het Executive Committee, en de leden van het Executive Management Team hebben als zodanig recht op een variabele vergoeding op korte termijn.

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728

Vanaf 2026 is het doelpercentage van de variabele vergoeding vastgesteld op 25% van het respectievelijke totale jaarlijkse salaris voor niet-sales leden van het Executive Management Team en 35% van het respectievelijke totale jaarsalaris voor de sales leden van het Executive Management Team. De daadwerkelijke uitbetaling hangt af van het behalen van vooraf gedefinieerde prestatiedoelstellingen die door de Raad van Bestuur zijn vastgesteld, op aanbeveling van het Remuneratie- en Nominatiecomité en het Executive Committee. De doelstellingen bestaan uit een evenwichtige set van financiële en individuele prestatiecriteria. De financiële prestatiecriteria, afgestemd op die van het Uitvoerend Comité, hebben een weging van 60%. De overige 40% is gekoppeld aan individuele prestatiedoelstellingen. Deze individuele doelstellingen kunnen zowel kwantitatieve als kwalitatieve elementen bevatten en dienen, waar van toepassing, gekoppeld te zijn aan meetbare resultaten.

De uitbetalingsniveaus kunnen het streefniveau overschrijden in geval van overprestatie en worden verlaagd in geval van onderprestatie. Er wordt geen variabele vergoeding toegekend onder een minimale prestatiedrempel.

De Raad van Bestuur beoordeelt jaarlijks de prestaties op basis van een aanbeveling van het Remuneratie- en Nominatiecomité en het Executive Committee. Op basis van deze beoordeling wordt de variabele vergoeding bepaald en toegekend.

De variabele vergoeding wordt geleverd via een combinatie van contante en aandelen gerelateerde instrumenten (phantom stock options). Een deel, overeenkomend met 10% van het totale jaarsalaris voor de niet-salesleden van het Executive Management Team en 15% voor de salesleden, wordt contant betaald. Het resterende deel van het variabele vergoeding (respectievelijk 15% voor de niet-salesleden en 20% voor de salesleden) wordt toegekend in de vorm van phantom-aandelenopties.

Het gebruik van deze aandelen gerelateerde instrumenten in de vorm van phantom stock options is bedoeld om behoud te ondersteunen, een langetermijnperspectief te bevorderen en de belangen van begunstigden af te stemmen op duurzame waardecreatie. Deze aanpak is gekozen om het profiel en de praktische overwegingen van de betreffende deelnemersgroep te weerspiegelen en om een effectief alternatief te bieden voor directe op gelijkheid gebaseerde instrumenten, zoals die van toepassing zijn op het Executive Committee, terwijl de algehele afstemming binnen het vergoedingskader van de organisatie behouden blijft.

4.3 Phantom aandelenopties

De phantom aandelenopties weerspiegelen de kenmerken van het aandelenoptieplan van het Executive Committee, maar worden in contanten afgewikkeld.

Het aantal te verlenen phantom aandelenopties wordt bepaald op basis van het bedrag aan variabele vergoeding in de vorm van phantom aandelenopties en de waarde van de phantom optie op het moment van toewijzing, die naar verwachting gelijk zal zijn aan de waarde van de aandelenopties die aan het Uitvoerend Comité zijn toegekend.

Elke phantom stock optie, indien uitgeoefend volgens de planregels, geeft de begunstigde recht op een contante betaling gelijk aan de waardeontwikkeling van een overeenkomstig aandeel van Ekopak NV ten opzichte van de uitoefenprijs van de phantom stock optie.

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728

Phantom-aandelenopties zijn onderhevig aan vestigings- en afwikkelingsvoorwaarden die grotendeels overeenkomen met die van toepassing op de aandelenoptieplannen van het bedrijf (zie 3.3)

Phantom-aandelenopties die niet binnen de toepasselijke afwikkelingsperioden zijn afgerekend, inclusief in de context van specifieke liquiditeitsgebeurtenisvensters, kunnen vervallen en nietig worden, tenzij anders beslist door de Raad van Bestuur.

4.4 Eenmalige bonussen

De Raad van Bestuur kan uitzonderlijke bonussen toekennen in specifieke omstandigheden of voor bijzondere prestaties op aanbeveling van het Remuneratie- en Nominatiecomité.

4.5 Groepsverzekering

De leden van het Executive Management Team die gebonden zijn aan een arbeidsovereenkomst met Ekopak NV, hebben recht op deelname aan de groepsverzekering die door Ekopak NV wordt afgesloten, met dekking in geval van overlijden, pensioen of arbeidsongeschiktheid.

Deze groepsverzekering is van het type 'vaste bijdrage', waarbij het jaarlijks betaalde bedrag vóór belastingen wordt berekend op basis van de vaste vergoeding die met het bedrag van de bonus is verhoogd.

4.6 Overige voordelen:

Bovendien hebben de leden van het Executive Management Team die gebonden zijn aan een arbeidsovereenkomst met Ekopak NV recht op de volgende extra voordelen:

- bedrijfsauto;
- ziekenhuisverzekering;
- smartphone;
- PC;
- vertegenwoordigingsvergoeding;
- Maaltijdvouchers.

5. Uitleg van de manier waarop het salaris en de arbeidsomstandigheden van Ekopaks werknemers werden meegenomen bij het vaststellen van het vergoedingsbeleid

Bij het vaststellen van het vergoedingsbeleid heeft Ekopak NV zorgvuldig rekening gehouden met de relatie tussen de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur, het Executive Committee en het Executive Management Team enerzijds, en het salaris en de arbeidsvoorwaarden van de overige werknemers van Ekopak NV anderzijds. Tegelijkertijd is erop toegezien dat de noodzakelijke talenten kunnen worden aangetrokken en behouden, met inachtneming van de marktomstandigheden die inherent zijn aan de functies en de sector.

Net als de vergoeding van de leden van het Executive Committee en het Executive Management Team bestaat het salaris van de overige medewerkers uit een vast en een variabel deel, aangevuld, waar van toepassing, met secundaire voordelen zoals een groepsverzekering, smartphone, etc. De daadwerkelijke bedragen variëren afhankelijk van functie en maatschappelijke status, waarbij het variabele deel voor leden van het managementteam hoger is. In alle gevallen is het variabele deel

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728

gekoppeld aan doelstellingen die gezamenlijk moeten worden bereikt. Momenteel worden er geen nieuwe aandelenopties toegekend aan werknemers van Ekopak NV, met uitzondering van de leden van het Uitvoerend Comité.

6. Bijzondere contractuele voorwaarden

6.1 Duur van de contracten

De leden van het uitvoerend management voeren hun taken uit op zelfstandige basis via dienstverleningsovereenkomsten met hun respectievelijke managementvennootschappen, hetzij middels arbeidsovereenkomsten.

Zowel dienstverleningsovereenkomsten als arbeidsovereenkomsten kunnen voor onbepaalde of vaste tijd worden gesloten, afhankelijk van de functie, de structuur binnen de groep en andere relevante factoren, zoals het land van dienstverband.

6.2 Ontslagvergoeding en voorwaarden

Zoals hierboven vermeld, voeren de leden van het uitvoerend management hun taken uit onder dienstverleningsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten. De regels voor beëindiging en opzegtermijn verschillen afhankelijk van het type overeenkomst:

- Dienstverbanden kunnen door beide partijen worden beëindigd, waarbij opzegtermijnen in de respectieve overeenkomsten zijn vastgesteld.
- Voor arbeidsovereenkomsten worden opzegtermijnen vastgesteld volgens de toepasselijke arbeidswetgeving.
- Voor leden van het Uitvoerend Comité zijn de kennisgevingstermijnen onder de dienstverleningsovereenkomsten doorgaans:
    - Tijdens de eerste twee jaar van de overeenkomst: 3 maanden
    - Tijdens de tweede twee jaar van de overeenkomst: 6 maanden
    - Vanaf het vijfde jaar van de overeenkomst: 6 maanden

Specifieke regelingen voor individuele leden kunnen van toepassing zijn, rekening houdend met de rol binnen de groep, het type overeenkomst, de structuur binnen de groep, het land van dienstverband, etc.

6.3 Terugvorderingsbepalingen

De contracten met de leden van het uitvoerend comité bevatten een terugvorderingsbepaling die Ekopak NV het recht geeft om de variabele vergoeding in te houden of terug te eisen in geval van fraude of ernstig wangedrag.

7. Besluitvorming

De algemene vergadering bepaalt de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders op voorstel van de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur keurt dit voorstel goed op voorstel van de het Remuneratie- en Nominatiecomité. De algemene vergadering is uitsluitend bevoegd om de vergoeding van de bestuurders te bepalen. Deze exclusieve machtiging garandeert dat er geen belangenconflicten zijn op dit gebied.

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728

De vergoeding van de leden van het Uitvoerend Comité en het Uitvoerend Managementteam wordt bepaald door de Raad van Bestuur, op basis van de voorstellen van het Remuneratie- en Nominatiecomité. De uitvoerend bestuurders nemen niet deel aan de beraadslagingen en stemmingen binnen de Raad van Bestuur over hun eigen vergoeding. Ook nemen de leden van het Uitvoerend Comité niet deel aan de discussies binnen de Remuneratie- en Nominatiecomité over hun eigen vergoeding. Er wordt ook verwezen naar de regulering van belangenconflicten in artikel 7:96 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen ("WVV").

Het Remuneratie- en Nominatiecomité vergelijkt de vergoeding van de bestuurders en leden van het uitvoerend management met die van vergelijkbare bedrijven om ervoor te zorgen dat deze vergoeding concurrerend is. De noodzakelijke aanpassingen worden, waar passend, voorgesteld.

Dit vergoedingsbeleid is opgezet in overeenstemming met de bepalingen van artikel 7:89/1 WVV en de Belgische Corporate Governance Code 2020. Het werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 9 april 2026 op advies van het Remuneratie-en Benoemingscomité, met het oog op goedkeuring door de algemene vergadering van aandeelhouders op 12 mei 2026.

Onder voorbehoud van goedkeuring door de algemene vergadering van 12 mei 2026 geldt dit remuneratiebeleid binnen Ekopak NV vanaf 1 januari 2026.

Dit remuneratiebeleid kan op elk moment door de Raad van Bestuur worden aangepast op aanbeveling van het Remuneratie-en Benoemingscomité en dit onder voorbehoud van goedkeuring door de algemene vergadering.

Het bedrijf vergoedt de leden van de Raad van Bestuur en het uitvoerend management (*d.w.z.* het Uitvoerend Comité en het Uitvoerend Managementteam) volgens het (goedgekeurde) vergoedingsbeleid. Indien de algemene vergadering het remuneratiebeleid niet goedkeurt, blijft het bedrijf de leden van de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Comité en het Executive Management Team betalen volgens de bestaande praktijk, en legt de Raad van Bestuur vervolgens een herzien beleid voor ter goedkeuring op de volgende algemene vergadering.

Na elke wijziging en ten minste elke vier jaar zal dit remuneratiebeleid ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders van Ekopak NV. Het remuneratiebeleid is beschikbaar op de website van Ekopak NV. Het Remuneratie- en Nominatiecomité kan, waar passend, binnen deze vierjarige periode een eerdere herziening van het vergoedingsbeleid voorstellen, bijvoorbeeld in geval van een significante verandering in de prestaties, strategie of marktcontext van het bedrijf.

8. Procedure voor een tijdelijke afwijking van het vergoedingsbeleid

In uitzonderlijke omstandigheden zoals genoemd in artikel 7:89/1, §5 WVV, is de Raad van Bestuur vrij om tijdelijk af te wijken van voorliggend remuneratiebeleid, mits de afwijking wordt gerechtvaardigd door uitzonderlijke omstandigheden waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van Ekopak als geheel te dienen of om de levensvatbaarheid ervan te waarborgen, en op voorwaarde dat deze afwijking wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur op gemotiveerd advies van het Remuneratie-en Benoemingscomité. Dergelijke afwijkingen kunnen betrekking hebben op alle elementen van het vergoedingsbeleid.

Ekopak NV – Souverainestraat 13, B-9800 Deinze
T +32 51 75 51 05 – info@ekopak.be – BE 0461.377.728