



Remuneratiebeleid

De Raad van Commissarissen formuleert, op aanbeveling van de Remuneratiecommissie, het Beloningsbeleid (hierna te noemen: 'het beleid') voor zowel de Raad van Bestuur (hierna te noemen: 'de Raad van Bestuur') als de Raad van Commissarissen (hierna te noemen: 'de Raad van Commissarissen') van de vennootschap. Het beleid en eventuele wijzigingen daarop moeten worden vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders van ForFarmers N.V. (hierna te noemen: 'ForFarmers' of de 'vennootschap'). Binnen het vastgestelde beleid stelt de Raad van Commissarissen, op aanbeveling van de Remuneratiecommissie, de beloning vast van de individuele leden van de Raad van Bestuur.

Het beleid zal ten minste eens in de vier jaar ter goedkeuring aan de aandeelhouders worden voorgelegd. Voordat het beleid of een wijziging van het beleid aan de algemene vergadering van aandeelhouders wordt voorgelegd, verzamelt de Remuneratiecommissie de input van verschillende belanghebbenden en raadpleegt (een vertegenwoordiging van) de Ondernemingsraad in Nederland. Het beleid (inclusief de datum en de stemresultaten) wordt beschikbaar gesteld op de website van de vennootschap.

Jaarlijks stelt de Remuneratiecommissie een verslag op over de toepassing van het beleid en dit verslag wordt ter adviserende stemming voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Het remuneratierapport zal beschikbaar worden gesteld op de website van de vennootschap.

Beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur

Basisprincipes

Bij het formuleren en implementeren van het beleid wordt rekening gehouden met de volgende basisprincipes.

De Nederlandse Corporate Governance Code/Nederlandse en Europese wetgeving

Het beleid van de vennootschap is in overeenstemming met de principes van de Nederlandse Corporate Governance Code (hierna te noemen: de 'Code') en de toepasselijke Nederlandse en Europese wetgeving. In het geval van wijzigingen in bindende nationale en/of internationale wetgeving die direct van invloed zijn op het beleid, worden deze wijzigingen geacht in dit beleid te zijn verwerkt.

Het beleid voor de Raad van Bestuur is gericht op het aantrekken, behouden en motiveren van gekwalificeerde Raad van Bestuur leden om de doelstellingen van ForFarmers te realiseren.

Commitment aan de identiteit, missie en waarden van ForFarmers alsmede diversiteit, ervaring met nationale en internationale activiteiten vergelijkbaar met die van ForFarmers en de benodigde

leiderschapskwaliteiten spelen hierbij een belangrijke rol. Het beleid houdt rekening met de (lange termijn) belangen van klanten, medewerkers, aandeelhouders en andere belanghebbenden van ForFarmers en sluit aan bij de missie van de vennootschap om lange termijn waarde te creëren door een zinvolle bijdrage te leveren aan een efficiëntere en duurzamere productie van vlees, eieren en zuivelproducten ('For the Future of Farming'), mede gezien het belang hiervan voor de maatschappij. Het beleid is er verder op gericht om hooggekwalificeerde leiders, ook uit andere bedrijfstakken, te interesseren voor een functie bij ForFarmers en hen te behouden.

Variabele beloning met inachtneming van risico's

Het variabele deel van de beloning wordt bepaald met inachtneming van factoren als de resultaatontwikkeling en andere ontwikkelingen die relevant zijn voor de vennootschap, waaronder niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn doelstellingen van de vennootschap, met inachtneming van de risico's die variabele beloning voor de vennootschap met zich mee kan brengen. Het beleid moedigt het nemen van ongepaste risico's niet aan. Daarnaast worden het niveau en de structuur van de beloning van de leden van de Raad van Bestuur beoordeeld door het uitvoeren van scenarioanalyses.

Beloningsverhouding

Factoren waarmee rekening wordt gehouden bij de beoordeling van de hoogte en de structuur van de beloning omvatten ook de beloningsverhouding. De beloningsverhouding wordt bepaald op basis van het verschil tussen de totale jaarlijkse beloning (het vaste basissalaris en de variabele beloning op korte- en lange termijn) van de CEO en de gemiddelde jaarlijkse beloning van de medewerkers van ForFarmers en de bedrijven waarvan ForFarmers de financiële gegevens consolideert. Mede gezien de landen waarin ForFarmers actief is, is dit een relatief uniforme en representatieve groep medewerkers. Dit uitgangspunt zal jaarlijks worden geëvalueerd en kan door de Raad van Commissarissen worden aangepast indien dit noodzakelijk is om de groep representatief te houden. De beloningsverhouding gedurende het verslagjaar zal openbaar gemaakt worden in het jaarlijkse remuneratierapport.

Referentiegroep

Het beloningspakket wordt vergeleken met dat van een aantal ondernemingen met een vergelijkbare omzet, omvang, complexiteit, belang en/of resultaat; de zogenaamde referentiegroep (hierna: 'de referentiegroep'). De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid om de referentiegroep aan te passen om hiermee de referentiegroep relevant te houden in de context van het beleid, indien ontwikkelingen in referentiegroep daartoe aanleiding geven.

Regelmatige beoordeling

De totale directe beloning wordt in principe gepositioneerd rond de mediaan van de referentiegroep, gebaseerd op de resultaten van een onderzoek dat is uitgevoerd door een onafhankelijke adviesorganisatie. De Raad van Commissarissen zal het beloningspakket regelmatig laten beoordelen door een onafhankelijk adviesbureau om zich ervan te vergewissen dat het beloningspakket in overeenstemming is met de uitgangspunten van het beleid. In de tussenliggende jaren kan het vaste basissalaris worden aangepast, bijvoorbeeld door inflatie, zulks naar het oordeel van de Raad van Commissarissen. De Raad van Bestuur ontvangt een beloning die bestaat uit een vast en een variabel

deel, waarbij het variabele deel zowel een korte als een lange termijn element bevat. Elk jaar stelt de Raad van Commissarissen financiële en niet-financiële doelstellingen vast voor de variabele componenten. Het beleid wordt regelmatig geëvalueerd en eventuele wijzigingen in het beleid worden ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Beloningspakket

De totale beloning van de leden van de Raad van Bestuur van ForFarmers bestaat uit een vast basissalaris, een korte termijn variabele beloning, een lange termijn variabele beloning, pensioen en andere secundaire arbeidsvoorwaarden.

In het geval van een wijziging in de zeggenschap over de vennootschap kan de Raad van Commissarissen besluiten om definitieve verwerving van eventuele niet-verworven LTI-toekenningen te versnellen, onder voorbehoud van het voldoen aan de prestatievoorwaarden op de datum van voltooiing van de wijziging van zeggenschap in overeenstemming met de geldende prestatie bandbreedte, rekening houdend met de beginselen van redelijkheid en billijkheid.

Voorafgaand aan de vaststelling van de beloning van de individuele leden van de Raad van Bestuur analyseert de Raad van Commissarissen van ForFarmers de aspecten waarnaar wordt verwezen in de 'best practice' bepaling van de Code, op basis een voorstel van de Remuneratiecommissie. Bij het formuleren van het voorstel voor de beloning van de leden van de Raad van Bestuur houdt de Remuneratiecommissie rekening met de zienswijzen van de individuele leden van de Raad van Bestuur over de hoogte en de structuur van hun eigen beloning.

Referentiegroep

Het beloningspakket wordt vergeleken met dat van een aantal ondernemingen met een vergelijkbare omzet, omvang, complexiteit, belang en/of resultaat. De referentiegroep bestaat uit de 5 kleinste AMX en 15 grootste AScX ondernemingen genoteerd aan Euronext Amsterdam, exclusief ondernemingen die geen operationeel hoofdkantoor in Nederland hebben en exclusief financiële dienstverleners en vastgoedondernemingen.

Vast basissalaris

In de regel vindt de aanpassing van het basissalaris door de Raad van Commissarissen, op aanbeveling van de Remuneratiecommissie, elke drie jaar plaats op 1 januari. Factoren die in de aanpassing worden meegewogen, zijn onder andere de inflatie, de beloningsverhouding binnen de vennootschap en, indien van toepassing, de uitkomst van het onderzoek uitgevoerd door een onafhankelijk adviesbureau. Aanpassingen van het basissalaris geschieden volledig naar het oordeel van de Raad van Commissarissen. In het geval van een (tijdelijke) uitbreiding van de taken van een lid van de Raad van Bestuur, kan de Raad van Commissarissen het (bruto) vaste basissalaris voor dat lid van de Raad van Bestuur tijdelijk verhogen,

Variabele beloning

Elk lid van de Raad van Bestuur komt in aanmerking voor een korte en lange termijn variabele beloning, waarvan de hoogte afhankelijk is van de realisatie van de door de Raad van Commissarissen overeengekomen doelstellingen. Deze doelstellingen ondersteunen de uitvoering van de strategische agenda, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van ForFarmers, met een verantwoorde balans tussen korte- en lange termijn focus. De hoogte van de feitelijke variabele beloning, zowel van de korte als de lange termijn component, wordt vastgesteld door de Raad van

Commissarissen op voordracht van de Remuneratiecommissie.

De doelstellingen voor de variabele beloning op korte termijn zijn voor 60% tot 70% gebaseerd op financiële prestatiecriteria en voor 30% tot 40% gebaseerd op niet-financiële prestatiecriteria (zoals vooraf vastgesteld door de Raad van Commissarissen). De doelstellingen voor de lange termijn variabele beloning zijn voor 50% tot 60% gebaseerd op financiële prestatiecriteria en voor 40% tot 50% op niet-financiële prestatiecriteria (zoals vooraf bepaald ter beoordeling van de Raad van Commissarissen). In principe geldt de volgende relatie tussen prestatie en uitbetaling voor de financiële doelstellingen (exclusief TSR* prestatie).

Prestatiescore voor financiële doelstellingen	Variabele beloning
< 80% van een doelstelling	Geen variabele beloning voor die doelstelling
≥ 80% - 100% van een doelstelling	Evenredige toewijzing tussen 50% en 100% van de variabele beloning voor die doelstelling
≥ 100% - 120% van de doelstelling	Proportionele toewijzing tussen 100% en 150% van de variabele beloning voor die doelstelling
≥ 120% van de doelstelling	Maximale variabele beloning van 150% voor die doelstelling

Met betrekking tot de realisatie van één of meer financiële doelstellingen heeft de Raad van Commissarissen de mogelijkheid om percentages van 90%-110% te gebruiken in plaats van de eerdergenoemde percentages van 80%-120%. De berekeningen met betrekking tot de realisatie van de financiële doelstellingen van de korte en lange termijn beloningsregeling worden beoordeeld door de externe accountant van de vennootschap.

De minimale niet-financiële doelstellingen en de maximale prestatieniveaus worden vooraf bepaald. De variabele beloning wordt pro rato toegekend als doelstellingen tussen het minimum en maximum prestatieniveau worden behaald. Als het minimale prestatieniveau niet wordt gehaald, wordt voor die doelstelling geen variabele beloning uitgekeerd.

Korte termijn variabele beloning

De hoogte van de korte termijn variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin de doelstellingen over een periode van een jaar zijn behaald. Voorafgaand aan elk jaar zal de Raad van Commissarissen de relevante financiële en niet-financiële prestatiecriteria selecteren en de bijbehorende doelstellingen vaststellen.

De financiële doelstellingen voor de korte termijn variabele beloning kunnen onder andere betrekking hebben op omzetgroei, (onderliggend) bedrijfsresultaat, nettowinst en/of werkkapitaal (van de verschillende OpCo's) van ForFarmers. De niet-financiële doelstellingen kunnen onder meer betrekking hebben op ESG ('Environmental, Social & Governance'), zoals duurzaamheid, medewerker

betrokkenheid, diversiteit en veiligheid, de fusie- en overnameportefeuille, operationele effectiviteit ('supply chain'), financiële controle (debiteurenbeheer), strategie en/of klanttevredenheid.

De Raad van Commissarissen heeft ook de mogelijkheid om andere financiële en/of niet-financiële doelen op te stellen die zij relevant acht voor de uitvoering van de strategische agenda van ForFarmers. De doelstellingen worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen op voordracht van de Remuneratiecommissie. Vanwege het belang van de missie 'For the Future of Farming' is het uitgangspunt dat de Raad van Commissarissen minimaal 50% van de niet-financiële doelstellingen voor de korte termijn variabele beloning relateert aan ESG doelstellingen. De mate waarin de doelstellingen worden behaald, wordt bepaald door de Raad van Commissarissen.

De korte termijn variabele beloning als percentage van het vaste basissalaris bij het behalen van alle doelstellingen (het zogenaamde on-target uitbetalingsniveau) is 55% voor de CEO en 45% voor ieder andere lid van de Raad van Bestuur.

In het geval dat alle doelstellingen worden overschreden, kan de CEO een korte termijn variabele beloning ontvangen tot een maximum uitbetalingsniveau van 82,5% van het vaste basissalaris (d.w.z. $150\% \times 55\%$ on-target uitbetalingsniveau) en elk van de andere leden van de Raad van Bestuur tot een maximum uitbetalingsniveau van 67,5% van het vaste basissalaris (d.w.z. $150\% \times 45\%$ on-target uitbetalingsniveau). Met betrekking tot de bovengenoemde percentages dient te worden opgemerkt dat het is gemaximeerd op 150% ten opzichte van het percentage bij realisatie van alle doelstellingen, ook als het realisatieniveau hoger is dan 120% van het beoogde prestatieniveau.

De korte termijn variabele beloning bestaat uit een contante betaling voor het jaar en wordt uitbetaald in het volgende jaar.

Lange termijn variabele beloning

Het beleid voorziet verder in een beloning voor leden van de Raad van Bestuur die verbetering van de positie, belangen en duurzaamheid van ForFarmers op de lange termijn beloont. De variabele beloning voor de lange termijn bestaat uit een voorwaardelijke toekenning van (certificaten van) aandelen ForFarmers (respectievelijk Performance Stock Units, PSU's ForFarmers) met als doel de langere termijn belangen van de Raad van Bestuur in lijn te brengen met de langere termijn belangen van de aandeelhouders.

De hoogte van de lange termijn variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin de doelstellingen zijn behaald over een periode van drie jaar, d.w.z. van 1 januari van het jaar waarin de voorwaardelijke lange termijn beloning wordt toegekend (= jaar 1) tot en met 31 december van het tweede jaar na toekenning ("de prestatieperiode"). Voorafgaand aan de voorwaardelijke toekenning selecteert de Raad van Commissarissen de relevante (financiële en niet-financiële) prestatiecriteria en stelt de bijbehorende doelen vast.

De financiële doelstellingen kunnen onder andere betrekking hebben op de ontwikkeling van de waarde van het aandeel (Total Shareholder Return - TSR*) in vergelijking met de referentiegroep, de ontwikkeling van de winst per aandeel (Earnings Per Share - EPS) na belastingen en/of het rendement

op gemiddeld geïnvesteerd vermogen (Return On Average Capital Employed - ROACE). De niet-financiële doelstellingen kunnen onder andere betrekking hebben op ESG (bijvoorbeeld duurzaamheid, medewerker betrokkenheid, diversiteit en veiligheid), de fusie- en overnameportefeuille, operationele effectiviteit ('supply chain'), strategie en/of klanttevredenheid.

De Raad van Commissarissen heeft ook de mogelijkheid om andere financiële en/of niet-financiële doelen te stellen die zij relevant acht voor de uitvoering van de strategische agenda van ForFarmers. De doelstellingen worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen op voordracht van de Remuneratiecommissie. Vanwege het belang van de missie 'For the Future of Farming' is het uitgangspunt dat de Raad van Commissarissen minimaal 50% van de niet-financiële doelstellingen voor de lange termijn variabele beloning relateert aan ESG. De mate waarin de doelstellingen zijn behaald, zal na afloop van de prestatieperiode door de Raad van Commissarissen worden vastgesteld.

Op het moment van voorwaardelijke toekenning komt de (gemiddelde) waarde van de (certificaten van) aandelen overeen met 70% van het vaste bruto jaarbasissalaris voor de CEO en 55% van het vaste bruto jaarbasissalaris voor elk van de andere leden van de Raad van Bestuur. Bij overschrijding van alle doelstellingen zal het aantal (certificaten van) aandelen/PSU's dat onvoorwaardelijk wordt maximaal 150% van het voorwaardelijke aantal (certificaten van) aandelen/PSU's bedragen. Dit wordt berekend op basis van het vaste basisjaarsalaris zoals vastgesteld op 1 januari van het eerste jaar van de prestatieperiode of, indien van toepassing, de datum van toetreding tot de regeling of aanpassing van het toekenningspercentage vanwege functiewijziging. Met betrekking tot de bovengenoemde percentages dient te worden opgemerkt dat het maximum is begrensd op 150% ten opzichte van het percentage bij het realiseren van de doelstellingen, zelfs als het realisatieniveau hoger is dan 120% van het beoogde prestatieniveau. De waarde van de toegekende lange termijn variabele beloning in relatie tot het vaste basisjaarsalaris wordt berekend op basis van een gemiddelde koers van het aandeel ForFarmers 5 handelsdagen na ex-dividend.

De voorwaardelijke (certificaten van) aandelen/PSU's ForFarmers die worden toegekend als onderdeel van de lange termijn variabele beloning worden onvoorwaardelijk toegekend op de datum die drie jaar na de datum van de voorwaardelijke toekenning ligt, maar alleen voor zover de Raad van Commissarissen heeft vastgesteld dat de relevante doelstellingen zijn behaald of overschreden.

De lange termijn variabele beloning kwalificeert als een voorwaardelijk recht om (certificaten van) aandelen ForFarmers af te nemen of anderszins te verwerven. De Raad van Commissarissen kan echter bij uitzondering besluiten om de lange termijn variabele beloning die onvoorwaardelijk is geworden niet uit te keren in de vorm van (certificaten van) aandelen ForFarmers, maar in contanten op basis van een door de Raad van Commissarissen vastgestelde gemiddelde koers van het aandeel ForFarmers (bijvoorbeeld in het kader van de afwikkeling van de variabele beloning op lange termijn voor leden van de Raad van Bestuur wiens contract is geëindigd).

**Total Shareholder Return TSR wordt gemeten door het totale rendement voor aandeelhouders (koersontwikkeling plus dividenden) van het aandeel ForFarmers over een periode van drie boekjaren vast te stellen. De berekening is gebaseerd op de gemiddelde aandelenkoers in de drie maanden voorafgaand aan het begin van de prestatieperiode en de drie maanden voorafgaand aan het einde van de prestatieperiode. Dit totale aandeelhoudersrendement wordt vervolgens vergeleken met dat van de referentiegroep.*

Het percentage van de lange termijn variabele beloning dat wordt toegekend op basis van TSR wordt bepaald op basis van de positie van ForFarmers in de referentiegroep. De berekeningen met betrekking tot de TSR-doelstelling worden uitgevoerd door een onafhankelijk adviesbureau. De variabele beloning die wordt toegekend op basis van een positie in de referentiegroep wordt bepaald aan de hand van een door de Raad van Commissarissen vastgestelde toekenningsschaal en zal openbaar worden gemaakt in het remuneratierapport.

Geen gegarandeerde variabele beloning

Gegarandeerde variabele beloning is een variabele beloning waarvoor geen of slechts in zeer beperkte mate prestatiecriteria gelden. ForFarmers hanteert het principe van prestatiebeloning als basis voor de variabele beloning. ForFarmers kent daarom geen gegarandeerde variabele beloning.

Compensatie voor eerdere arbeidsovereenkomsten (uitkoopbepaling)

De Raad van Commissarissen heeft de mogelijkheid om een uitkoopregeling op te nemen in overeenkomsten, indien zij dit nodig acht om externe kandidaten te kunnen benoemen in de Raad van Bestuur. Deze bepaling zal alleen in uitzonderlijke omstandigheden worden aangeboden binnen het eerste jaar van de benoemingsperiode bij de vennootschap en zal zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met de onderliggende principes van het beleid.

Bezit van (certificaten van) aandelen door leden van de Raad van Bestuur

Leden van de Raad van Bestuur hebben een zodanig aantal (certificaten van) aandelen ForFarmers in bezit dat ten minste gelijk is aan tweemaal de waarde van hun on-target lange termijn variabele beloning, dat wil zeggen (certificaten van) aandelen die 140% van die lange termijn variabele beloning vertegenwoordigen voor de CEO en 110% voor elk van de andere leden van de Raad van Bestuur. Hiervoor geldt een opbouwperiode van 5 jaar na de datum van voorwaardelijke toekenning van de lange termijn variabele beloning. Deze opbouwperiode is gebaseerd op een prestatieperiode van 3 jaar en een verplichte retentieperiode van 2 jaar (na de datum van onvoorwaardelijke toekenning van de lange termijn variabele beloning). De aanhoudperiode van 2 jaar blijft van toepassing indien de overeenkomst van een lid van de Raad van Bestuur is beëindigd en is niet van toepassing voor zover onvoorwaardelijk toegekende aandelen verkocht (moeten) worden om te voldoen aan fiscale verplichtingen in het kader van de toekenning van lange termijn beloning. Leden van de Raad van Bestuur behouden hun (certificaten van) aandelen ForFarmers voor langere termijn, ook als (certificaten van) aandelen niet zijn verkregen als onderdeel van een variabele lange termijn beloning. Na afloop van de verplichte bewaartermijn kan een lid van de Raad van Bestuur (certificaten van) aandelen van ForFarmers slechts verkopen voor zover de Raad van Bestuur als gevolg van een dergelijke verkoop niet minder dan het minimumniveau van (certificaten van) aandelen van ForFarmers zal bezitten zoals aangegeven in de eerste zin van dit artikel en met inachtneming van het Reglement Voorwetenschap en andere toepasselijke regelgeving.

Terugvordering

De Raad van Commissarissen is bevoegd om de hoogte van het variabele deel van de beloning van leden van de Raad van Bestuur waarvan de toekenning geheel of gedeeltelijk afhankelijk is van de realisatie van bepaalde doelstellingen of de aanwezigheid van bepaalde omstandigheden aan te passen tot een passende hoogte indien, onder andere, betaling daarvan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Voorts is de vennootschap (daartoe

vertegenwoordigd door de Raad van Commissarissen of een door de algemene vergadering van aandeelhouders daartoe aangewezen persoon) onder meer bevoegd de toegekende variabele beloning geheel of gedeeltelijk terug te vorderen in geval van (ernstige) schending van de gedragscode, of voor zover de uitkering gebaseerd was op onjuiste informatie over de realisatie van de doelstellingen die aan de variabele beloning ten grondslag liggen, of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk is gesteld.

Pensioen

Leden van de Raad van Bestuur ontvangen een bedrag van maximaal 20% van hun vaste basissalaris als bijdrage aan hun pensioenvoorziening. Dit bedrag wordt gedeeltelijk bepaald door een actuariële berekening waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijd van het betreffende lid van de Raad van Bestuur. De beschikbare premieregeling is gericht op de jaarlijkse opbouw van pensioenaanspraken. De pensioenregeling voor de leden van de Raad van Bestuur zal (indien wettelijk vereist) worden aangepast aan de uitgangspunten van de nieuwe Nederlandse pensioenhervormingswet (Wet Toekomst Pensioenen).

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

ForFarmers heeft een marktconform pakket secundaire arbeidsvoorwaarden voor de leden van de Raad van Bestuur. Deze omvatten regelingen voor arbeidsongeschiktheid, een ongevallenzekeringsverzekering, een bedrijfsauto/mobiliteitsregeling en een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering. ForFarmers verstrekt geen leningen, garanties of soortgelijke voordelen aan leden van de Raad van Bestuur.

Overeenkomsten Raad van Bestuur en ontslagvergoeding

De overeenkomsten van de leden van de Raad van Bestuur zijn overeenkomsten voor bepaalde tijd in overeenstemming met de maximale zittingstermijn zoals uiteengezet in de Code. Overeenkomsten met leden van de Raad van Bestuur worden in principe aangegaan voor een periode van vier jaar en bevatten de bepaling dat in geval van tussentijdse opzegging door de vennootschap een bedrag van maximaal eenmaal het vaste jaarlijkse basissalaris zal worden uitbetaald. Leden van de Raad van Bestuur die na vier jaar niet herbenoembaar zijn, ontvangen ook een ontslagvergoeding van maximaal eenmaal het vaste jaarlijkse basissalaris. Er is geen ontslagvergoeding verschuldigd indien de overeenkomst tussentijds wordt opgezegd op initiatief van het lid van de Raad van Bestuur of indien het lid van de Raad van Bestuur ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld. De Raad van Commissarissen is verder bevoegd af te zien van toekenning van de bovengenoemde vergoeding of deze op een lager bedrag vast te stellen indien de Raad van Commissarissen van mening is dat de reden voor ontslag toekenning van een ontslagvergoeding ter hoogte van een eenmalig vast jaarlijks basissalaris naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou maken. De ontslagvergoeding wordt uitgekeerd na beëindiging van de overeenkomst. Voor tussentijdse opzegging van een overeenkomst met een lid van de Raad van Bestuur geldt een opzegtermijn van drie maanden voor het betreffende lid van de Raad van Bestuur en zes maanden voor de vennootschap.

Voor de nog niet verstreken termijnen van de korte en/of lange termijn variabele beloning (d.w.z. in het kader van de korte termijn variabele beloning, de beloningsvoorwaarden/tranches waarvan de prestatieperiode nog niet is geëindigd en/of - in het kader van de lange termijn variabele beloning - beloningsvoorwaarden/tranches die nog niet onvoorwaardelijk zijn toegekend) zal de Raad van Commissarissen alleen een pro rata berekeningsmethodiek toepassen (in tegenstelling tot volledige verwerving/uitbetaling) indien het lid van de Raad van Bestuur wordt beschouwd als een goede vertrekkende (geen verwerving/uitbetaling voor een slechte vertrekkende).

Niet-statutaire leden van het executive team en andere werknemers

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de beloning van niet-statutaire executive teamleden wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur binnen de geldende salarissystematiek van ForFarmers zoals goedgekeurd door de Raad van Commissarissen en na voorafgaand overleg met de Raad van Commissarissen. De beloning van niet-statutaire leden van het executive team en andere medewerkers wordt richtinggevend bepaald door het kader van dit beleid.

Afwijkingen

Op aanbeveling van de Remuneratiecommissie kan de Raad van Commissarissen onder uitzonderlijke omstandigheden (d.w.z. omstandigheden waarin het essentieel is om af te wijken van beleid om de lange termijn belangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te beschermen of om haar levensvatbaarheid te waarborgen) afwijken van het beleid, met dien verstande dat een dergelijke afwijking tijdelijk zal zijn en slechts zal duren totdat een nieuw beleid is vastgesteld. Eventuele afwijkingen zullen in het volgende remuneratierapport openbaar worden gemaakt.

Het beleid voor de Raad van Bestuur is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 17 april 2025 met ingang van het boekjaar 2025.

BIJLAGE

Herziening van het beleid en raadpleging van belanghebbenden

De Raad van Commissarissen heeft een (lichte) evaluatie uitgevoerd van het beleid voor de Raad van Bestuur in 2024 en werd daarbij ondersteund door een onafhankelijk adviesbureau. De evaluatie van het beleid was gericht op verdere verbetering van de afstemming op de strategie van ForFarmers en de marktstandaarden, gericht op het aantrekken, behouden en motiveren van gekwalificeerde personen om de doelstellingen van ForFarmers te realiseren. De voorgestelde (beperkte) wijzigingen zijn besproken met diverse belanghebbenden, waaronder een selectie van (groot) aandeelhouders, volmacht verlenende instanties en (een vertegenwoordiging van) de Ondernemingsraad in Nederland. Er is ook rekening gehouden met de adviserende stem die de algemene vergadering van aandeelhouders op 11 april 2024 heeft uitgebracht met betrekking tot het remuneratierapport 2023. Bij het opstellen van het gewijzigde beleid is rekening gehouden met deze stemming en de terugkoppeling uit de gesprekken met belanghebbenden. Rekening houdend met het bovengenoemde proces, zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd ten opzichte van het beleid dat werd aangenomen door de algemene vergadering van aandeelhouders in 2022:

Component	Remuneratiebeleid 2022	Remuneratiebeleid 2025
Referentiegroep	De kleinste 10 AMX- en grootste 10 AScX-ondernemingen genoteerd aan Euronext Amsterdam, exclusief ondernemingen die geen operationeel hoofdkantoor in Nederland hebben en exclusief financiële dienstverleners en vastgoedondernemingen.	De 5 kleinste AMX- en grootste 15 AScX-ondernemingen genoteerd aan Euronext Amsterdam, exclusief ondernemingen die geen operationeel hoofdkantoor in Nederland hebben en exclusief financiële dienstverleners en vastgoedondernemingen.
Variabele beloning op lange termijn: Herschikking van het gewicht tussen de financiële en niet-financiële prestatiecriteria	60%-70% financiële en 30% tot 40% niet-financiële prestatiecriteria	50%-60% financiële en 40%-50% niet-financiële prestatiecriteria, d.w.z. meer nadruk op het belang van het bereiken van de strategische niet-financiële doelstellingen die fundamenteel zijn voor de bedrijfsstrategie en de toekomst van ForFarmers.

Verbeterde informatieverschaffing in het remuneratierapport over STI- en LTI-prestaties		Ex-ante openbaarmaking van prestatievoorwaarden en -gewichten en ex-post openbaarmaking van doel streefbereik en doelrealisatie als onderdeel van het remuneratierapport (met betrekking tot het meest recente boekjaar).
Uitbreiding van de bestaande terugvorderingsclausule		De bestaande terugvorderingsclausule wordt uitgebreid met (ernstige) schendingen van de gedragscode.
Ontslagvoorziening voor nog niet verstreken termijnen van de variabele beloning op lange termijn	Voor de nog niet verstreken termijnen van de lange termijn variabele beloning hanteert de Raad van Commissarissen onder andere als uitgangspunt dat een lid van de Raad van Bestuur niet als een goede vertrekkers wordt beschouwd als bijvoorbeeld het contract voortijdig op eigen initiatief wordt beëindigd.	Voor de voorwaarden van de lange termijn variabele beloning die nog niet zijn verlopen: tijd pro rato verwerving (in tegenstelling tot volledige verwerving) op de oorspronkelijke verwervingsdatum zal alleen worden toegepast voor goede vertrekkers (geen verwerving voor slechte vertrekkers).
Wijziging van zeggenschap	De vennootschap heeft geen regeling met betrekking tot een wijziging van de zeggenschap over de vennootschap.	In het geval van een wijziging van de zeggenschap over de vennootschap, kan de Raad van Commissarissen besluiten om het onvoorwaardelijk worden van alle nog niet onvoorwaardelijk geworden LTI-toekenningen te versnellen, afhankelijk van het behalen van de prestatiecriteria tot de datum waarop de wijziging van de zeggenschap plaatsvindt in overeenstemming met de geldende prestatiestimulanszone, rekening houdend de principes van redelijkheid en billijkheid.

Details van het beleid met inachtneming van de bovengenoemde wijzigingen en onder voorbehoud van goedkeuring door de algemene vergadering van aandeelhouders.

Ingeval van tekstuele tegenstrijdigheden prevaleert de Engelse versie van dit document.