



Remuneratiebeleid

De raad van commissarissen stelt, op voorstel van de remuneratiecommissie, het remuneratiebeleid voor A. het bestuur (hierna: “het bestuur”) en B. de raad van commissarissen (hierna: “de RvC”) van de vennootschap op. Het remuneratiebeleid en wijzigingen op dit beleid worden door de algemene vergadering van ForFarmers N.V. (hierna: “ForFarmers” of de “vennootschap”) vastgesteld. Binnen het vastgestelde remuneratiebeleid stelt de RvC, wederom op voorstel van de remuneratiecommissie, de remuneratie van de individuele leden van het bestuur vast. Het reglement van de remuneratiecommissie is gepubliceerd op de website van ForFarmers.

Op voorstel van de remuneratiecommissie kan de RvC onder uitzonderlijke omstandigheden (d.w.z. omstandigheden waarin de afwijking van het bezoldigingsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen), tijdelijk en uiterlijk totdat een nieuw remuneratiebeleid is vastgesteld, afwijken van dit beleid. Hiervan wordt verslag gedaan in het remuneratierapport.

Het beleid is gericht op het aantrekken van gekwalificeerde personen met oog voor de belangen van stakeholders teneinde het bestendige succes van de vennootschap en haar onderneming te ondersteunen en waardecreatie op de lange termijn te bevorderen op een manier die in overeenstemming is met de identiteit, de cultuur, de missie en de waarden van de vennootschap.

Beoordeling van het remuneratiebeleid

De RvC heeft in 2021 het remuneratiebeleid voor het bestuur beoordeeld en werd daarbij ondersteund door een onafhankelijk organisatieadviesbureau. De beoordeling werd onder andere gedaan in het licht van de strategie van ForFarmers, de veranderingen in de agrarische sector en de wet- en regelgeving en marktpraktijk op het gebied van beloningen. Op basis hiervan zijn de volgende wijzigingen gemaakt ten opzichte van het beleid dat in 2020 werd vastgesteld:

Onderdeel	Remuneratiebeleid 2020	Remuneratiebeleid 2022
Referentiegroep	Kleinste 10 mid cap en grootste 10 small cap ondernemingen genoteerd aan Euronext Amsterdam	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 vastgoedbedrijven

Marktpositionering	Leidraad opgenomen voor het vaste salaris	De totale directe beloning (d.w.z. zowel het vaste salaris als de korte- en lange termijn variabele beloning) zal worden gepositioneerd rond de mediaan van de referentiegroep
Uitbetalingsmechanisme lange-termijn variabele beloning	Uitbetaling in contanten Bestuurders kunnen deelnemen aan een participatieprogramma (met 20% korting op de aandelenprijs)	Uitbetaling in (certificaten van) aandelen ForFarmers. Dit is heersende marktpraktijk en sluit aan bij de langere termijn belangen van aandeelhouders Het participatieprogramma (met een 20% korting op de aandelenprijs) komt hiermee voor bestuurders te vervallen (per 1 januari 2022 en verder)
Aandelenbezit bestuur	ForFarmers heeft een streven vastgelegd voor (certificaten van) aandelenbezit bestuur (van twee keer het bruto vaste basissalaris)	Leden van het bestuur houden (certificaten van) aandelen in ForFarmers aan ter waarde van minimaal twee keer het target niveau van de lange termijn variabele beloning (d.w.z. 140% van het vaste basissalaris voor de CEO en 110% voor elk van de overige leden van het bestuur). Hiervoor geldt een opbouwperiode van 5 jaar na de datum van voorwaardelijke toekenning van de lange termijn variabele beloning
Mogelijkheid om tijdelijk (bruto) vaste basissalaris te verhogen		Bij een (tijdelijke) uitbreiding van het takenpakket van een bestuurder, kan de RvC tijdelijk het (bruto) vaste basissalaris voor die bestuurder verhogen
Prestatie-bandbreedte en beloningsrange variabele beloning	Range/bandbreedte van 0% bij drempelwaarde/ minimum prestatie tot 120% bij maximale prestaties	Range/bandbreedte van 50% bij drempelwaarde/minimum prestatie tot 150% bij maximale prestaties; bij prestatie onder drempelwaarde/minimum wordt geen variabele beloning (onvoorwaardelijk) toegekend voor dat onderdeel/prestatiecriterium
Aanpassing korte termijn variabele beloning (bij behalen van alle doelstellingen; <i>at target</i>)	60% van vast basissalaris voor CEO en 40% voor de andere bestuurders	55% van vast basissalaris voor CEO en 45% voor de andere bestuurders

Aanpassing lange termijn variabele beloning (bij behalen van alle doelstellingen; <i>at target</i>)	60% van vast basissalaris voor CEO en 40% voor de andere bestuurders	70% van vast basissalaris voor CEO en 55% voor de andere bestuurders
ESG (' <i>Environmental, Social & Governance</i> ')	Geen uitgangspunt opgenomen m.b.t. minimum percentage voor niet-financiële doelstellingen gerelateerd aan ESG	Vanwege het belang van de missie ' <i>For the Future of Farming</i> ', zal als uitgangspunt worden gehanteerd dat de RvC minimaal 50% van de niet-financiële doelstellingen voor zowel de korte – als de lange termijn variabele beloning zal relateren aan ESG
Gegarandeerde variabele beloning	Een gegarandeerde beloning is enkel bij wijze van uitzondering toegestaan bij het aantrekken en aanstellen van nieuwe bestuurders	Geen mogelijkheid voor gegarandeerde variabele beloning aangezien dit - onder meer - niet in lijn is met de marktpraktijk
Leaver-bepaling voor de nog niet vervallen termijnen van de korte – en/of lange termijn variabele beloning	Geen uitgangspunt opgenomen in het beleid	Voor de nog niet vervallen termijnen van de korte – en/of lange termijn variabele beloning zal de RvC onder meer als uitgangspunt hanteren dat – kort gezegd - een bestuurder niet als good leaver wordt aangemerkt als bijvoorbeeld het contract voortijdig wordt beëindigd op zijn/haar eigen initiatief

Stakeholder consultatie

De voorgestelde wijzigingen zijn besproken met verschillende stakeholders, waaronder een selectie van (groot)aandeelhouders, een stemadvies-organisatie en (een vertegenwoordiging van) de ondernemingsraad in Nederland. Tevens is hierbij rekening gehouden met de positieve adviserende stem die door de algemene vergadering van aandeelhouders op 23 april 2021 uitgebracht werd met betrekking tot het remuneratierapport over 2020. Deze stemuitslag en de feedback die uit de besprekingen met stakeholders naar voren kwam, is meegewogen bij het opstellen van het gewijzigde remuneratiebeleid. Voorbeelden van wijzigingen die aansluiten bij de feedback uit de stakeholder consultatie zijn het schrappen van de mogelijkheid om een gegarandeerde variabele beloning toe te kennen en het voor bestuurders laten vervallen van het participatieprogramma (met een 20% korting op de aandelenprijs).

A. Remuneratiebeleid voor het bestuur

Uitgangspunten

Bij het opstellen en uitvoeren van het remuneratiebeleid worden de volgende uitgangspunten in acht genomen.

De Nederlandse Corporate Governance Code

Voorafgaand aan het opstellen van dit remuneratiebeleid heeft de RvC de aspecten in overweging genomen (voor zover deze op ForFarmers van toepassing zijn) zoals geformuleerd in best practice bepaling 3.1.2 van de Nederlandse Corporate Governance Code 2016 (hierna: “de Code”).

Het remuneratiebeleid voor het bestuur is erop gericht gekwalificeerde personen aan te trekken, te behouden en te motiveren om de doelstellingen van ForFarmers te realiseren. Hierbij spelen gedrevenheid overeenkomstig de identiteit, missie en waarden van ForFarmers alsmede diversiteit, ervaring met (internationale) activiteiten - zoals bij ForFarmers - en de benodigde managementkwaliteiten een belangrijke rol. Het remuneratiebeleid houdt rekening met de (lange termijn) belangen van klanten, medewerkers, aandeelhouders en andere stakeholders van ForFarmers en past bij de opdracht om lange-termijn waarde te creëren door een wezenlijke bijdrage te leveren aan een efficiëntere en duurzamere, productie van vlees, eieren en zuivel (‘For the Future of Farming’), mede met het oog op het maatschappelijk belang in dit kader. Het beleid is er voorts op gericht om hooggekwalificeerde functionarissen, ook uit andere bedrijfstakken, voor een positie bij ForFarmers te interesseren en te behouden.

Variabele beloning met inachtneming van risico’s

Bij de vaststelling van het variabele deel van de remuneratie worden onder meer de resultatenontwikkeling evenals andere voor de vennootschap relevante ontwikkelingen, waaronder niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn doelstellingen van de vennootschap, in ogenschouw genomen, een en ander met inachtneming van de risico's die variabele beloning voor de vennootschap kan meebrengen. Het remuneratiebeleid moedigt niet aan tot het nemen van ongepaste risico's. Voorts wordt de hoogte en de structuur van de beloning van bestuurders beoordeeld door middel van uitgevoerde scenarioanalyses.

Beloningsverhoudingen

Bij de beoordeling van de hoogte en de structuur van de beloning van bestuurders worden ook de beloningsverhoudingen en andere arbeidsvoorwaarden binnen de vennootschap betrokken. Voor de bepaling van de beloningsverhoudingen wordt uitgegaan van de totale directe beloning, dat wil zeggen het vaste salaris en de (korte – en lange-termijn) variabele beloning van alle ForFarmers medewerkers. Mede gezien de landen waar ForFarmers op dit moment actief is, betreft dit een relatief homogene en representatieve groep van medewerkers. Dit uitgangspunt zal jaarlijks opnieuw worden beoordeeld en kan door de RvC worden aangepast als dat nodig is om de groep representatief te houden. Over de beloningsverhoudingen in het boekjaar wordt verslag gedaan in het remuneratierapport.

Referentiegroep

Het remuneratiepakket wordt vergeleken met dat van een aantal ondernemingen met vergelijkbare omzet, omvang, complexiteit, belang en/of resultaat; de zogenaamde referentiegroep. De referentiegroep bestaat uit de ondernemingen die op de nummers 15 tot 25 (kleinste 10) van de AMX (mid cap index) staan en de ondernemingen die op de nummers 1 tot en met 10 (grootste 10) van de ASX (small cap index) voorkomen, exclusief ondernemingen die geen operationeel hoofdkantoor in Nederland hebben en exclusief financiële dienstverleners en vastgoedbedrijven

(hierna: “de referentiegroep”). De RvC heeft, in het geval dat ontwikkelingen in deze referentiegroep daar aanleiding voor geven, de bevoegdheid aanpassingen aan te brengen met het oogmerk de groep relevant te houden in het kader van dit remuneratiebeleid.

Periodieke toetsing

De totale directe beloning zal in beginsel worden gepositioneerd rond de mediaan van de referentiegroep. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de uitkomsten van een onderzoek dat een onafhankelijk organisatieadviesbureau uitvoert. De RvC zal het remuneratiepakket op regelmatige basis door een bureau laten toetsen om zich ervan te verzekeren dat het pakket voldoet aan de uitgangspunten van het remuneratiebeleid. In de tussenliggende jaren kan het vaste basissalaris worden aangepast, onder andere, op basis van inflatie, zulks volledig ter discretie aan de RvC. Het bestuur ontvangt een beloning die bestaat uit een vast en een variabel deel. Het variabele deel kent zowel een korte termijn als een lange termijn element. Voor het variabele deel worden jaarlijks door de RvC financiële en niet-financiële targets bepaald. Het remuneratiebeleid zal regelmatig worden getoetst; wijzigingen in het beleid zullen ter vaststelling aan de algemene vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd.

Remuneratiepakket

De totale remuneratie van de leden van het bestuur van ForFarmers bestaat uit een vast basissalaris, een korte termijn variabele beloning, een lange termijn variabele beloning, pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden. De vennootschap kent geen regeling die is gerelateerd aan een change of control van de vennootschap.

Voorafgaand aan de vaststelling van de beloning van individuele bestuurders analyseert de RvC van ForFarmers op basis van een voorstel van de remuneratiecommissie de aspecten, bedoeld in best practice bepaling 3.1.2 van de Code. Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van bestuurders neemt de remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele bestuurders met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning.

Vast basissalaris

De aanpassing van het basissalaris door de RvC, op voorstel van de remuneratiecommissie, vindt als regel per 1 januari plaats. Hierbij worden onder andere inflatie (ten opzichte van het vorige jaar), de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en – indien van toepassing - de uitkomsten van het onderzoek dat wordt uitgevoerd door een onafhankelijk organisatieadviesbureau in ogenschouw genomen. Eventuele aanpassing van het basissalaris is volledig ter discretie aan de RvC. Bij een (tijdelijke) uitbreiding van het takenpakket van een bestuurder, kan de RvC tijdelijk het (bruto) vaste basissalaris voor die bestuurder verhogen.

Variabele beloning

Ieder lid van het bestuur komt in aanmerking voor een korte- en/ of lange termijn variabele beloning, waarvan de hoogte afhankelijk is van het realiseren van vooraf tussen de RvC en het bestuur afgesproken doelstellingen, die bijdragen aan de uitvoering van de strategische agenda, de lange termijnbelangen en de duurzaamheid van ForFarmers, met een verantwoorde balans tussen een focus op de korte- en op de lange termijn. De vaststelling van de hoogte van de gerealiseerde,

zowel korte- als lange termijn, variabele beloning vindt plaats door de RvC, op advies van de remuneratiecommissie, aan de hand van de volgende methode.

De doelstellingen voor de korte- en lange termijn variabele beloning zijn voor 60% tot 70% financieel en voor 30% tot 40% niet-financieel (zulks zoals vooraf bepaald naar het oordeel van de RvC). Voor de financiële doelstellingen geldt in principe de onderstaande relatie tussen prestaties en uitbetaling.

Prestatie – score voor financiële doelstellingen	Variabele beloning
< 80% van één doelstelling	Geen variabele beloning voor die doelstelling
≥ 80% - 100% van één doelstelling	Proportionele toekenning tussen de 50% en 100% van de variabele beloning voor die doelstelling
≥ 100% - 120% van de doelstelling	Proportionele toekenning tussen de 100% en 150% van de variabele beloning voor die doelstelling
≥ 120% van de doelstelling	Maximale variabele beloning van 150% voor die doelstelling

Indien geen van de doelstellingen voor ten minste 80% wordt gerealiseerd dan zal er geen variabele beloning worden toegekend. De RvC heeft de mogelijkheid om met betrekking tot de realisatie van een of meer doelstellingen, vooraf te bepalen om percentages tussen de 90% en 110% te hanteren in plaats van de genoemde percentages tussen de 80% en 120%. De externe accountant van de vennootschap beoordeelt de berekeningen met betrekking tot de realisatie van de financiële targets van het korte- en lange termijn beloningsplan.

Bij de vaststelling van de niet-financiële doelstellingen wordt vooraf het minimale, het ten doel gestelde, en het maximale prestatieniveau bepaald. De variabele beloning wordt proportioneel toegekend bij een realisatie tussen het minimale en het maximale prestatieniveau. Als het minimale prestatieniveau niet wordt bereikt dan wordt voor die doelstelling geen variabele beloning toegekend.

Korte termijn variabele beloning

De hoogte van de korte termijn variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin de doelstellingen over een periode van één jaar zijn bereikt. De RvC zal voorafgaand aan ieder jaar de relevante prestatiecriteria selecteren en de bijbehorende doelstellingen vaststellen.

De financiële doelstellingen voor de korte termijn variabele beloning kunnen onder meer betrekking hebben op de omzetgroei, (onderliggende) operationele winst, nettowinst en/of werkkapitaal (van bedrijfsonderdelen) van ForFarmers. De niet-financiële doelstellingen kunnen onder meer betrekking hebben op ESG ('*Environmental, Social & Governance*'), zoals bijvoorbeeld duurzaamheid,

medewerkersbetrokkenheid, diversiteit en veiligheid), de M&A-portfolio, operationele effectiviteit ('supply chain'), financiële controle (debiteurenbeheer), strategie en/of klanttevredenheid. De RvC kan ook andere financiële – en/of niet-financiële doelen stellen die zij van belang acht voor de uitvoering van de strategische agenda van ForFarmers. De doelstellingen worden door de RvC vastgesteld op voorstel van de remuneratiecommissie. Vanwege het belang van de missie 'For the Future of Farming', zal als uitgangspunt worden gehanteerd dat de RvC minimaal 50% van de niet-financiële doelstellingen voor de korte termijn variabele beloning zal relateren aan ESG.

De korte termijn variabele beloning als percentage van het vaste basissalaris bij het bereiken van alle doelstellingen, bedraagt voor de CEO 55% en voor ieder van de overige leden van het bestuur 45%. Bij het overtreffen van alle doelstellingen kan de CEO een maximale korte termijn variabele beloning ontvangen van 82,5% en ieder van de overige leden van het bestuur van maximaal 67,5%. Voor de voorgaande percentages geldt dat het maximum steeds 150% is ten opzichte van het percentage bij het bereiken van de doelstelling (ook al is deze voor meer dan 120% gerealiseerd).

De korte termijn variabele beloning bestaat uit een jaarlijkse vergoeding in contanten en wordt uitbetaald in het volgende jaar, direct nadat de jaarrekening in de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in dat jaar is vastgesteld.

Lange termijn variabele beloning

In het remuneratiebeleid is voor leden van het bestuur voorts plaats ingeruimd voor een remuneratie die verbetering van de positie, belangen en de duurzaamheid van ForFarmers op de lange termijn beloont. De lange termijn variabele beloning bestaat uit een voorwaardelijke toekenning van (certificaten van) aandelen ForFarmers (respectievelijk Performance Stock Units, PSU's ForFarmers) met het oogmerk de langere termijn belangen van het bestuur aan te laten sluiten bij de langere termijn belangen van aandeelhouders.

De hoogte van de lange termijn variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin de doelstellingen over een periode van drie jaar zijn bereikt, te weten 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"). De RvC zal voorafgaand aan de voorwaardelijke toekenning de relevante (financiële – en niet-financiële) prestatiecriteria selecteren en de bijbehorende doelstellingen vaststellen.

De financiële doelstellingen kunnen onder meer betrekking hebben op de waardeontwikkeling van het aandeel (*Total Shareholder Return; TSR**) ten opzichte van de referentiegroep, de ontwikkeling van de winst per aandeel (na belasting) (*Earnings Per Share; EPS*) en/of rendement op gemiddeld geïnvesteerd kapitaal (*Return On Average Capital Employed; ROACE*). De niet-financiële doelstellingen kunnen onder meer betrekking hebben op ESG (bv. duurzaamheid, medewerkersbetrokkenheid, diversiteit en veiligheid), de M&A-portfolio, operationele effectiviteit ('supply chain'), strategie en/of klanttevredenheid. De RvC kan ook andere financiële – en/of niet-financiële doelen stellen die zij van belang acht voor de uitvoering van de strategische agenda van ForFarmers. De doelstellingen worden door de RvC vastgesteld op voorstel van de remuneratiecommissie. Vanwege het belang van de missie 'For the Future of Farming', zal als uitgangspunt worden gehanteerd dat de RvC minimaal 50% van de niet-financiële doelstellingen voor

de lange termijn variabele beloning zal relateren aan ESG. De mate waarin de doelstellingen worden behaald, zal na het verstrijken van een prestatieperiode en voor de eerste algemene vergadering van aandeelhouders die wordt gehouden na de prestatieperiode worden bepaald door de RvC op voorstel van de remuneratiecommissie.

Op het moment van voorwaardelijke toekenning, komt de (gemiddelde) waarde van de (certificaten van) aandelen overeen met 70% van het vaste bruto basis jaarsalaris voor de CEO en 55% van het vaste bruto basis jaarsalaris voor ieder van de overige leden van het bestuur. Bij het overtreffen 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 zijn. Hierbij wordt het vaste basis jaarsalaris gehanteerd zoals dat geldt op 1 januari van het eerste jaar van de prestatieperiode. Voor de voorgaande percentages geldt dat het maximum steeds 150% is ten opzichte van het percentage bij het bereiken van de doelstelling (ook al is deze voor meer dan 120% gerealiseerd). De waarde van toegekende variabele beloning ten opzichte van het vaste basis jaarsalaris wordt berekend op basis van een door de RvC bepaalde gemiddelde koers van ForFarmers aandelen (voorafgaand aan de voorwaardelijke toekenning).

De voorwaardelijke (certificaten van) aandelen/PSU's ForFarmers die als onderdeel van lange termijn variabele beloning worden toegekend, worden onvoorwaardelijk toegekend op de datum die drie jaar ligt na de datum van de voorwaardelijke toekenning, doch enkel voor zover de RvC heeft bepaald dat de betreffende doelstellingen zijn behaald of overtroffen en onder de voorwaarde dat de jaarrekening over het onmiddellijk voorafgaande boekjaar wordt vastgesteld.

De lange termijn variabele beloning kwalificeert als een voorwaardelijk recht tot het nemen of anderszins van de vennootschap verkrijgen van (certificaten van) aandelen ForFarmers. De RvC kan echter bij wijze van uitzondering besluiten om onvoorwaardelijk geworden lange termijn variabele beloning niet in de vorm van ForFarmers (certificaten van) aandelen te voldoen, maar in contanten op basis van een door de RvC bepaalde gemiddelde koers van ForFarmers aandelen voorafgaand aan de betreffende algemene vergadering van aandeelhouders (bijvoorbeeld in het kader van de afwikkeling van de lange termijn variabele beloning voor bestuurders waarvan het contract is geëindigd).

Leden van het bestuur zijn uitgesloten van deelname aan enig (medewerkers)participatieplan voor het kopen van (certificaten van) aandelen ForFarmers.

*Total Shareholder Return

TSR wordt gemeten door het totale aandeelhoudersrendement (koersontwikkeling plus dividenden) van het aandeel ForFarmers over een periode van drie boekjaren te bepalen. De berekening wordt gebaseerd op basis van de gemiddelde koers in de drie maanden voorafgaand aan het begin van de prestatieperiode en de drie maanden aan het einde van de prestatieperiode. Vervolgens wordt dit totale aandeelhoudersrendement vergeleken met de referentiegroep.

Het percentage van de lange termijn variabele beloning dat wordt toegekend op basis van TSR wordt bepaald aan de hand van de positie die ForFarmers inneemt binnen de referentiegroep. De

berekeningen in het kader van de TSR doelstelling worden uitgevoerd door een onafhankelijke consultant. De variabele beloning die wordt toegekend op basis van een positie binnen de referentiegroep wordt bepaald aan de hand van een schaal die wordt vastgesteld door de RvC.

Geen gegarandeerde variabele beloning

Een gegarandeerde variabele beloning is een variabele beloning waarvoor geen of zeer beperkte prestatiecriteria gelden. Als uitgangspunt voor variabele beloning hanteert ForFarmers het principe van loon naar prestatie. Een gegarandeerde variabele beloning wordt daarom door ForFarmers niet toegekend.

Compensatie voor contracten uit eerdere dienstbetrekkingen

De RvC kan een beloning toekennen in verband met de compensatie van contracten uit eerdere dienstbetrekkingen. In dat kader heeft de RvC bijvoorbeeld de mogelijkheid om pro rata korte – en/of lange termijn variabele doelstellingen te bepalen en/of beloning toe te kennen.

Bezit (certificaten van) aandelen bestuur

Bestuurders houden een zodanig aantal (certificaten van) aandelen in ForFarmers aan dat ten minste gelijk is aan – kort gezegd - tweemaal de waarde van hun totale lange termijn variabele beloning, d.w.z. (certificaten van) aandelen die 140% vertegenwoordigen van die totale lange termijn variabele beloning voor de CEO en 110% voor elk van de overige leden van het 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 retentieperiode van 2 jaar blijft gelden ingeval het contract van een bestuurder is geëindigd en geldt niet voor zover onvoorwaardelijk toegekende (certificaten van) aandelen – kort gezegd – verkocht (moeten) worden om belastingverplichtingen in het kader van toekenning van lange termijn variabele beloning te voldoen. Bestuurders houden hun (certificaten van) aandelen in ForFarmers voor de langere termijn, ook indien (certificaten van) aandelen niet zijn verkregen in het kader van een variabele lange termijn beloning. Na de verplichte retentieperiode kan een bestuurder uitsluitend (certificaten van) aandelen ForFarmers verkopen voor zover daardoor het bezit van deze instrumenten niet onder het minimum niveau komt zoals aangegeven in de eerste zin van deze paragraaf en mits daarbij het Reglement Voorwetenschap van ForFarmers en overige toepasselijke regelgeving in acht wordt genomen.

Clawback

De RvC is bevoegd de hoogte van het niet vaste deel van de remuneratie van bestuurders waarvan de toekenning geheel of gedeeltelijk afhankelijk is gesteld van het bereiken van bepaalde doelen of van het zich voordoen van bepaalde omstandigheden, aan te passen tot een passende hoogte indien onder meer uitkering ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Voorts is de vennootschap (daartoe vertegenwoordigd door de RvC of een daartoe door de algemene vergadering van aandeelhouders aangewezen persoon) onder meer bevoegd toegekende variabele beloningen geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was gesteld.

Een en ander is ook in de overeenkomsten met de leden van het bestuur en de niet-statutaire executive teamleden opgenomen.

Pensioen

Leden van het bestuur ontvangen als bijdrage in de pensioenpremie een bedrag van maximaal 20% van hun vaste salaris. Dit bedrag wordt mede bepaald door een actuariële berekening waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijd van het betreffende bestuurslid. Met dit beschikbare premiepensioen plan wordt beoogd om jaarlijks een pensioenrecht op te bouwen.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

ForFarmers heeft voor de leden van het bestuur een pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Hieronder vallen onder meer regelingen met betrekking tot zorgverzekering en arbeidsongeschiktheid, een ongevallenverzekering, een autoregeling, een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering en een onkostenregeling. ForFarmers verstrekt geen leningen, garanties en soortgelijke voordelen aan bestuursleden.

Contracten bestuur en ontslagvergoeding

De contracten met de leden van het bestuur zijn contracten voor bepaalde tijd conform de maximale benoemingstermijn zoals die is opgenomen in de Code. Contracten met bestuurders worden in beginsel aangegaan voor een periode van vier jaar en daarin zal worden opgenomen dat bij tussentijdse opzegging door de onderneming maximaal eenmaal het vaste jaarsalaris zal worden uitbetaald. In het geval dat een bestuurder na vier jaar niet voor herbenoeming in aanmerking komt, wordt eveneens maximaal eenmaal het vaste jaarsalaris als ontslagvergoeding toegekend. Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar dan wel nalatig heeft gehandeld. De RvC is bovendien gerechtigd voormelde vergoeding niet toe te kennen of op een lager bedrag te bepalen, indien de RvC van oordeel is dat de reden van het ontslag de toekenning van een vergoeding van een vast jaarsalaris naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. De ontslagvergoeding wordt uitbetaald na de beëindiging van het contract. Bij tussentijdse beëindiging van een contract met een bestuurder geldt een opzegtermijn van ten minste 3 maanden voor de betreffende bestuurder en 6 maanden voor de vennootschap. Voor de nog niet vervallen termijnen van de korte – en/of lange termijn variabele beloning (i.e. in het kader van de korte termijn variabele beloning, de beloning termijnen/tranches waarvan de prestatieperiode nog niet is geëindigd en/of – in het kader van de lange termijn variabele beloningen – beloning termijnen/tranches die nog niet onvoorwaardelijk zijn toegekend) zal de RvC onder meer als uitgangspunt hanteren dat – kort gezegd - een bestuurder niet als good leaver wordt aangemerkt als bijvoorbeeld het contract voortijdig wordt beëindigd op zijn/haar eigen initiatief. Bestaande contracten met bestuurders zullen - voor zover nodig - worden aangepast in lijn met dit remuneratiebeleid.

Niet-statutaire executive teamleden en overige medewerkers

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de remuneratie van de niet-statutaire executive teamleden wordt vastgesteld door de CEO binnen het van toepassing zijnde, en door de RvC goedgekeurde, loongebouw van ForFarmers en na voorafgaande consultatie van de RvC. De

remuneratie van de niet-statutaire executive teamleden en overige medewerkers geschiedt binnen de kaders van dit remuneratiebeleid.

B. Remuneratiebeleid voor de RvC

Uitgangspunten

Het remuneratiebeleid voor de RvC is erop gericht gekwalificeerde personen aan te trekken om toezicht te houden op de wijze waarop het bestuur de strategie voor lange termijn waardecreatie van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming uitvoert. Hierbij spelen gedrevenheid overeenkomstig de identiteit, missie en waarden van ForFarmers alsmede de in de profielschets van de RvC genoemde gedragscompetenties en de voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit een belangrijke rol. De remuneratie van de RvC wordt vergeleken met de referentiegroep. De referentiegroep van de RvC is hetzelfde als die voor het bestuur. De RvC heeft, in het geval van ontwikkelingen in deze referentiegroep daar aanleiding voor geven, de bevoegdheid aanpassingen aan te brengen met het oogmerk de groep relevant te houden in het kader van dit remuneratiebeleid. Bij het opstellen en uitvoeren van het remuneratiebeleid houdt de RvC rekening met de (lange termijn) belangen van klanten, medewerkers en andere stakeholders. De RvC houdt daarbij oog voor de missie van ForFarmers om lange-termijn waarde te creëren door een wezenlijke bijdrage te leveren aan een efficiëntere, duurzamere, productie van vlees, eieren en zuivel ('For the Future of Farming').

De beloning voor commissarissen stimuleert een adequate uitoefening van de functie en is niet afhankelijk van de resultaten van de vennootschap. De beloning van de commissarissen reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie.

Remuneratie RvC

In het voorstel tot vaststelling van de vaste vergoeding voor de RvC zal de mediaan van de referentiegroep als leidraad worden genomen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de uitkomsten van een onderzoek dat een onafhankelijk organisatie adviesbureau uitvoert. De RvC zal haar remuneratie in beginsel éénmaal in de drie jaar door een bureau laten toetsen om zich ervan te verzekeren dat dit voldoet aan de uitgangspunten van het remuneratiebeleid. In de tussenliggende jaren kan de vaste vergoeding niet worden aangepast. Een lid van de RvC ontvangt geen variabele beloning.

Elk voorstel tot aanpassing van de remuneratie voor de RvC zal ter vaststelling worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. De remuneratie voor de RvC in 2022 blijft gelijk aan voorgaande jaren is derhalve als volgt.

	Vaste beloning jaarbasis (1 januari 2022 t/m 31 december 2022)
Raad van Commissarissen	
Voorzitter Raad van Commissarissen	€ 60.000
Vicevoorzitter / algemeen plaatsvervanger Raad van Commissarissen	€ 46.000

Leden Raad van Commissarissen	€ 43.000
Commissies*	
Voorzitter auditcommissie	€ 10.000
Overige leden auditcommissie	€ 7.000
Voorzitter remuneratiecommissie	€ 7.500
Overige leden remuneratiecommissie	€ 6.000
Voorzitter selectie- en benoemingscommissie	€ 7.500
Overige leden selectie- en benoemingscommissie	€ 6.000

*Toelichting: de beloning voor commissieleden is in aanvulling op de basisbeloning als commissaris. De in dit overzicht genoemde bedragen zijn bruto bedragen.

Naast een vaste vergoeding ontvangen leden van de RvC een vaste onkostenvergoeding van € 500 per jaar. Voorts kan de RvC, op voorstel van de remuneratiecommissie, een extra beloning toekennen van maximaal € 15.000 (bruto) per jaar aan leden van de RvC die een extra taak hebben vervuld, waardoor de tijdsbesteding van deze commissarissen in geen verhouding staat tot de gebruikelijke tijdsbesteding van de commissarissen. Deze beloning zal alleen in uitzonderlijke situaties worden toegekend en worden vastgesteld door de RvC. De hoogte van de toegekende beloning zal worden gepubliceerd in het remuneratierapport.

Aandelenbezit RvC

Een lid van de RvC dat niet tevens lid is/was van Coöperatie FromFarmers U.A., houdt geen (certificaten van) aandelen in ForFarmers. Aan een commissaris worden bij wijze van beloning geen (certificaten van) aandelen en/of rechten op (certificaten van) aandelen toegekend. Voorts komt een lid van de RvC niet in aanmerking voor het aandelenparticipatieprogramma van ForFarmers.

Herziening

Dit remuneratiebeleid is herzien ten einde het remuneratiepakket meer aan te laten sluiten bij de marktpraktijk, mede in het licht van de strategie van ForFarmers en de veranderingen in de agrarische sector en de wet- en regelgeving.

Vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op ___.