



**Biotalys NV**  
Buchtenstraat 11, 9051 Gent  
RPR 0508.931.185 (Gent)  
(de **Vennootschap**)

## Remuneratiebeleid

### 1. INLEIDING

Dit remuneratiebeleid is opgesteld door de Raad op aanbeveling van het benoemings - en remuneratiecomité in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen (“WVV”) en de Belgische Code Corporate Governance en is van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur (de “Raad”) en het Uitvoerend Comité van de Vennootschap.

Dit remuneratiebeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gewone algemene vergadering van de Vennootschap die wordt gehouden op 29 mei 2026, ter vervanging van het bestaande remuneratiebeleid van de Vennootschap dat werd goedgekeurd door de algemene vergadering van de vennootschap op 15 april 2022 en betrekking had op de boekjaren 2022 tot 2025. Indien een meerderheid van de stemmen tegen dit herziene remuneratiebeleid wordt uitgebracht, zal de Vennootschap de nodige stappen ondernemen om tegemoet te komen aan de bezwaren van degenen die tegenstemmen, en zal zij haar remuneratiebeleid aanpassen en ter goedkeuring voorleggen op de volgende algemene vergadering. Tot de goedkeuring van het nieuwe remuneratiebeleid zal het bestaande remuneratiebeleid worden toegepast.

De Raad is voornemens het remuneratiebeleid toe te passen voor een periode van vier jaar met name voor de boekjaren 2026 tot 2029, met dien verstande dat de Vennootschap kan afwijken van het remuneratiebeleid zoals bepaald in artikel 7:89/1,\$5 WVV.

### 2. AANPASSINGEN TEN OPZICHTE VAN HET BESTAANDE REMUNERATIEBELEID

In 2024 en 2025 werd het bestaande remuneratiebeleid grondig geëvalueerd wat resulteerde in de herziene versie die ter goedkeuring wordt voorgelegd op de algemene vergadering van 29 mei 2026.

Bij de evaluatie van het remuneratiebeleid werd beroep gedaan op verloningsdeskundigen en werd tevens een vergelijkende marktstudie uitgevoerd door een gerenommeerd internationaal bureau ten einde het verloningsbeleid te situeren binnen dat van vergelijkbare ondernemingen.

De wijzigingen die werden aangebracht aan het remuneratiebeleid zijn als volgt:

1. Mogelijkheid tot herziening van de verloning van onafhankelijke bestuurders	Onder het bestaande remuneratiebeleid is het cash gedeelte van de verloning van de onafhankelijke bestuurders onveranderlijk vastgelegd. Onder het nieuwe remuneratiebeleid wordt dit veranderlijk gemaakt indien uit marktonderzoek zou blijken dat dit niet meer marktconform is. Indien een verandering op basis van dergelijk
--	---

	<p>marktonderzoek verantwoord is, zal deze wijziging wel eerst ter goedkeuring aan de algemene vergadering worden voorgelegd.</p> <p>Dit laat toe om de verloning van onafhankelijke bestuurders beter en sneller te laten aansluiten bij evoluties op de markt. Dit laatste moet de vennootschap ook beter in staat stellen geschikte kandidaten te vinden.</p>
<p>2. Aanpassingen aan de kenmerken van de aandelen-eenheden.</p>	<p>De volgende wijzigingen worden voorzien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Een minimum en maximum prijs voor de berekening van het aantal te onderschrijven aandelen-eenheden;</li><li>• De mogelijkheid om steeds de aandelen-eenheden in contanten te vereffenen;</li><li>• De vervroegde omzetting van aandelen-eenheden bij het einde van het mandaat van een onafhankelijk bestuurder.</li></ul> <p>1. <u>Minimum en maximum intekenprijs</u></p> <p>Het aantal aandelen-eenheden dat wordt toegekend wordt berekend in functie van de gemiddelde slotkoers van het aandeel van de Vennootschap op Euronext Brussel in de maand maart voorafgaand aan de toekenning (ieder jaar in april na de gewone algemene vergadering). Indien deze gemiddelde slotkoers zeer laag of zeer hoog zou zijn, kan dit aanleiding geven tot een zeer hoog of laag aantal aandelen waarop de onafhankelijk bestuurder dient in te schrijven aan de vaste prijs van één euro waardoor aandelen-eenheden niet meer hun normale functie als verloningsinstrument kunnen vervullen. In het nieuwe remuneratiebeleid wordt voorgesteld om te werken met een minimum (één euro) en een maximum (duizend euro) dat van toepassing wordt indien de gemiddelde slotkoers waarop de berekening is gestoeld om het aantal aandelen-eenheden te berekenen zich daarbuiten zou bevinden.</p> <p>2. <u>Vereffening in contanten</u></p> <p>Het huidig remuneratiebeleid voorziet reeds de mogelijkheid om de aandelen-eenheden in contanten te vereffenen indien er bv. geen</p>

	<p>voldoende toegestaan kapitaal zou zijn. In het nieuwe remuneratiebeleid wordt voorgesteld om dit steeds mogelijk te maken. Het aantal aandelen dat jaarlijks moet uitgegeven worden binnen het toegestaan kapitaal bij omzetting van aandelen-eenheden en de opbrengst voor de Vennootschap is vrij beperkt terwijl er wel kosten verbonden zijn aan de uitgifte (notariskosten, opstellen verslag van de Raad en verslag van de commissaris) en er een beperkte bijkomende verwatering is. Door vereffening in contanten te voorzien kunnen deze kosten vermeden en ook de bijkomende verwatering. Dit kan in het voordeel zijn van de Vennootschap indien de kosten vrij hoog zijn t.o.v. de opbrengst of indien een vereffening in contanten een beperkte (of geen) financiële impact zou hebben op de vennootschap.</p> <p style="text-align: center;">3. Vervroegde omzetting bij einde mandaat van een onafhankelijk bestuurder</p> <p>In het huidig remuneratiebeleid worden de onderliggende aandelen van de aandelen-eenheden pas uitgegeven drie jaar na de toekenning van de aandelen-eenheden. Dit betekent dat oud-bestuurders tot jaren na het einde van hun mandaat nog dienen aangesproken te worden tot inschrijving op de onderliggende aandelen. In het nieuwe remuneratiebeleid wordt voorgesteld dat indien het mandaat van een onafhankelijk bestuurder eindigt (anders dan omwille van een ontslag door de vennootschap) dan zullen al de onderliggende aandelen worden uitgegeven van alle op dat ogenblik definitief verworven aandelen-eenheden. Het lijkt logischer dat bij het einde van een mandaat ook alle uitstaande financiële verplichtingen worden afgehandeld.</p>

### 3. ACHTERGROND EN DOELSTELLINGEN

Als landbouwtechnologiebedrijf dat zich richt op het aanpakken van uitdagingen inzake voedselbescherming met eigen, op proteïnen gebaseerde biocontrol-oplossingen en dat ernaar streeft om alternatieven te bieden voor conventionele chemische bestrijdingsmiddelen voor een duurzamere en veiligere voedselvoorziening, bestaat de strategie van de Vennootschap uit het onderzoeken, ontwikkelen, testen en uiteindelijk (na het verkrijgen van de nodige reglementaire

en andere goedkeuringen) het commercialiseren van oplossingen voor drie grote uitdagingen waarmee de wereldvoedselproductie vandaag wordt geconfronteerd: voedsel dat jaarlijks wereldwijd wordt verspild, de potentiële effecten van conventionele chemische bestrijdingsmiddelen op de biodiversiteit en de voedselveiligheid, en de duurzame voedselproductie van “boerderij tot vork”. Daarom is het belangrijk dat de Vennootschap in staat is om bestuurders en leden van het Uitvoerend Comité aan te trekken en te behouden met het talent, de kennis, de bekwaamheid, de ervaring, de vaardigheden, waarden en gedrag om de langetermijnstrategie en -doelstellingen van de Vennootschap te verwezenlijken en om het doel van de Vennootschap te ondersteunen en de voortdurende verbetering van de activiteiten van de Vennootschap te promoten. Het remuneratiebeleid van de Vennootschap voor leden van de Raad en het Uitvoerend Comité is met dit doel voor ogen opgesteld.

Voor leden van het Uitvoerend Comité is het beleid erop gericht prestaties te belonen en hen zo te motiveren om meer aandeelhouderswaarde te creëren door superieure resultaten te behalen.

Het niveau van de vaste en variabele vergoeding moet voldoende zijn om leden van het Uitvoerend Comité aan te trekken, te belonen en te behouden, die het profiel hebben, zoals bepaald door de Raad, om de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de Vennootschap te bevorderen overeenkomstig de risicobereidheid en gedragsnormen van de Vennootschap en om duurzame waardecreatie te promoten. Tot slot is het ook belangrijk dat het remuneratiebeleid van de Vennootschap concurrerend is op de (arbeids)markten waarop de Vennootschap actief is.

Voor leden van de Raad is de bezoldiging erop gericht in lijn te zijn met ondernemingen van vergelijkbare omvang en complexiteit en omvat enkel vaste vergoedingen deels in geld en – voor wat de onafhankelijke bestuurders betreft - deels in een op aandelen gebaseerde remuneratie.

De Raad bepaalt de bezoldiging van de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Comité in overeenstemming met de bepalingen van het WVV en de Belgische Code Corporate Governance, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, met inachtneming van de prerogatieven van de algemene vergadering van aandeelhouders. Het remuneratiebeleid van de Vennootschap wijkt op bepaalde punten af van de principes opgenomen in de Belgische Code Corporate Governance zoals hierna wordt verduidelijkt. Deze afwijkingen worden tevens opgenomen in het jaarverslag van de Vennootschap. Voorts werd er een statutaire afwijking voorzien op artikel 7:91 WVV.

Het benoemings- en remuneratiecomité kan een opdracht geven aan een onafhankelijke externe adviseur om de vergoeding van de leden van de Raad en het Uitvoerend Comité te vergelijken met vergelijkbare ondernemingen om ervoor te zorgen dat deze billijk, concurrerend en in overeenstemming met de marktpraktijk blijft. De vergoeding van de leden van de Raad en het Uitvoerend Comité is bijgevolg marktgedreven.

De specifieke bevoegdheden en samenstelling van het benoemings- en remuneratiecomité worden uiteengezet in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap.

In overeenstemming met artikel 7:89/1, §5 WVV, kan de Vennootschap in uitzonderlijke omstandigheden tijdelijk afwijken van dit remuneratiebeleid. Deze uitzonderlijke omstandigheden zijn situaties waarin de afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap in haar geheel of om haar levensvatbaarheid te

verzekeren. Dergelijke afwijking vereist de goedkeuring van zowel het benoemings- en remuneratiecomité als de Raad. Het remuneratieverslag met betrekking tot het betrokken boekjaar zal informatie bevatten over elke afwijking van het remuneratiebeleid, met inbegrip van de rechtvaardiging ervan.

#### 4. RAAD VAN BESTUUR

Het niveau en de structuur van remuneratie van de leden van de Raad wordt bepaald op basis van hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden en de marktpraktijk.

##### 4.1 Onafhankelijke bestuurders

De remuneratie van de onafhankelijke bestuurders bestaat uit een vaste vergoeding en is samengesteld uit een cash remuneratie en een op aandelen gebaseerde remuneratie.

- Cash remuneratie: dit is een vast bedrag in geld dat varieert naargelang de onafhankelijke bestuurder ook de functie van voorzitter van de Raad of van een comité waarneemt. De remuneratie kan verminderd worden *pro rata temporis* afhankelijk van de duur van het mandaat in een bepaald jaar. De jaarlijkse vaste cash remuneratie is als volgt: 75.000 EUR voor de voorzitter van de Raad en 55.000 EUR voor andere onafhankelijke bestuurders. Het voorzitterschap van een comité geeft recht op een bijkomende jaarlijkse vergoeding voor een onafhankelijke bestuurder van 10.000 EUR. De Raad, op advies van het benoemings- en remuneratiecomité kan deze bedragen herzien indien uit marktonderzoek zou blijken dat deze niet meer marktconform zijn. In geval van een verhoging van deze bedragen zal die eerst ter goedkeuring worden voorgelegd aan de aandeelhouders.
- Aandelen gerelateerde vergoeding: als deel van de vergoeding van onafhankelijke bestuurders heeft de algemene vergadering van aandeelhouders van 15 april 2022 een bijkomende aandelencomponent aan de remuneratie van onafhankelijke bestuurders goedgekeurd.

Deze op aandelen gebaseerde vergoeding neemt de vorm aan van nieuw uit te geven aandelen ten aanzien waarvan de relevante bestuurders een verplichting zullen hebben om erop in te schrijven aan prijs van 1 EUR (onafhankelijk van de waarde van de aandelen op dat ogenblik) ('aandelen-eenheden' waarbij elke aandelen-eenheid de verplichting van de relevante bestuurder inhoudt om in te schrijven op een nieuw aandeel van de Vennootschap).

Het aantal aandelen-eenheden dat wordt toegekend per boekjaar wordt berekend op de volgende wijze:

- Voor de voorzitter van de Raad: 10.500 gedeeld door de gemiddelde sluitingsprijs van het Biotallys aandeel op Euronext Brussel gedurende de maand maart van het betrokken jaar met een minimum van 1 EUR en een maximum van 1.000 EUR;

- Voor andere onafhankelijke bestuurders: 8.750 gedeeld door de gemiddelde sluitingsprijs van het Biotallys aandeel op Euronext Brussel gedurende de maand maart van het betrokken jaar met een minimum van 1 EUR en een maximum van 1.000 EUR;

Fracties van aandelen worden niet toegekend.

De nieuwe aandelen zullen worden uitgegeven met toepassing van het toegestane kapitaal van de Vennootschap.

De Vennootschap heeft het recht om bestaande aandelen te leveren (indien het in de mogelijkheid is om eigen aandelen te verwerven onder het WVV) of om een compensatie in geld te geven (met name een bedrag dat gelijk is aan de sluitingsprijs van de te leveren aandelen ten gevolge van de aandelen-eenheden op het ogenblik dat de aandelen dienen geleverd te worden minus de inschrijvingsprijs van de aandelen (met name 1 EUR per aandeel)). Indien de Vennootschap opteert voor een compensatie in geld en dit zou aanleiding geven tot een negatief getal, dan vervallen de betrokken aandelen-eenheden.

De basiskennmerken van de aandelen-eenheden zijn als volgt:

- Aandelen-eenheden zijn geen aandelen (met name hebben ze geen stemrecht, noch voorkeurrechten of andere lidmaatschapsrechten).
- Zij zijn niet overdraagbaar.
- Aandelen-eenheden worden definitief verworven over een periode van drie jaar en op voorwaarde dat de bestuurder nog in dienst is (1/3 elk jaar na toekenning) met uitzondering van bij overlijden of een exit (fusie of andere vennootschapsrechtelijke reorganisatie, verkoop van substantieel alle activa van de Vennootschap of overnamebod met controlewijziging) in welk geval alle uitstaande aandelen-eenheden onmiddellijk definitief verworven worden.
- Aandelen-eenheden die niet definitief verworven worden vervallen.
- De definitieve verwerving is niet afhankelijk van performantiecriteriën en de remuneratie in aandelen-eenheden is dan ook een vaste remuneratie. De aandelen-eenheden creëren ook een verplichting voor de bestuurder om in te schrijven met andere waarden het is geen optie die aan de bestuurder nog de discretie laat om al dan niet uit te oefenen.
- De onderliggende aandelen zullen pas uitgegeven worden drie jaar na de toekenning van de aandelen-eenheden. Hierop bestaat de volgende uitzondering: indien het mandaat van een onafhankelijk bestuurder eindigt (anders dan omwille van een ontslag door de Vennootschap) dan zullen al de onderliggende aandelen worden uitgegeven van alle op dat ogenblik definitief verworven aandelen-eenheden.

De uitgifte van de aandelen-eenheden is bedoeld om het remuneratiebeleid van de Vennootschap ten aanzien van onafhankelijke bestuurders af te stemmen op het principe 7.6 van de Belgische Code Corporate Governance. Er dient te worden opgemerkt dat de aandelen-

eenheden niet volledig gelijkwaardig zijn aan een aandeel (geen stemrechten, geen voorkeurrechten of andere lidmaatschapsrechten), doch naar de mening van de Vennootschap beantwoorden de aandelen-eenheden evenwel aan de doelstellingen in bepaling 7.6 van de Belgische Code Corporate Governance.

Krachtens artikel 7:91 van het WVV en de principes 7.6 en 7.11 van de Belgische Code Corporate Governance, mogen aandelen of opties op aandelen niet definitief verworven worden en uitoefenbaar zijn binnen drie jaar na de toekenning ervan. De Raad is uitdrukkelijk gemachtigd in de statuten om van deze regel af te wijken. Deze machtiging wordt verklaard door het feit dat dit meer flexibiliteit geeft bij het structureren van op aandelen gebaseerde toekenningen. Het is bijvoorbeeld gebruikelijk dat aandelenplannen voorzien in de definitieve verwerving van de betreffende financiële instrumenten in verschillende tranches over een welbepaalde periode, in plaats van een definitieve verwerving na drie jaar. Dit is het geval voor de voorgestelde aandelen-eenheden die worden toegekend aan de onafhankelijke bestuurders en die jaarlijks definitief verworven worden. De Vennootschap is van mening dat dergelijke aandelenincentiveplannen en andere remuneraties en praktijken voorzien in voldoende oriëntatie van de begunstigden naar de creatie van waarde op lange termijn voor de Vennootschap.

#### ***Relatief aandeel van de verschillende componenten van de remuneratie***

<i>Vast cash bedrag</i>	80-90%
<i>Aandelen-eenheden</i>	10-20%

#### **4.2 Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders**

Niet-uitvoerende bestuurders die geen onafhankelijke bestuurders zijn, hebben geen recht op een remuneratie in geld. Zij ontvangen ook geen op aandelen gebaseerde vergoeding. Dit is niet in overeenstemming met bepaling 7.6 van de Belgische Code Corporate Governance die vereist dat leden van de Raad van Bestuur een deel van hun remuneratie in aandelen ontvangen. De Vennootschap is van mening dat, zolang de niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders verbonden zijn aan belangrijke aandeelhouders van de Vennootschap, hun belangen voldoende op elkaar zijn afgestemd zonder dat het nodig is om deze bestuurders een bijkomende vergoeding toe te kennen.

#### **4.3 Niet-uitvoerende bestuurders**

Naast de bovenvermelde vergoedingen, vergoedt de Vennootschap redelijke kosten van bestuurders (met inbegrip van reis- en verblijfkosten) gemaakt in het kader van de uitoefening van hun bestuursfunctie. Onverminderd de bevoegdheden die de wet toekent aan de algemene vergadering, bepaalt en herziet de Raad de regels voor de terugbetaling van de zakelijke onkosten van de bestuurders.

#### **4.4 Uitvoerende bestuurders**

De bestuurders die tevens lid zijn van het Uitvoerend Comité worden vergoed voor hun mandaat van uitvoerend management (zie hierna hoofdstuk 5 - Uitvoerend Comité), maar niet voor hun bestuurdersmandaat.

#### 4.5 Alle bestuurders

Bestuurders hebben in hun hoedanigheid van bestuurder geen recht op enige prestatie gerelateerde geldbonus, op enige variabele vergoeding of op enige pensioenregeling. Bestuurders hebben evenmin recht op enige vorm van vergoeding bij de beëindiging van hun mandaat als bestuurder. Verder heeft de Vennootschap een verzekering afgesloten voor bestuurders en directieleden om de aansprakelijkheid te dekken die zij zouden kunnen oplopen bij de uitoefening van hun functie.

#### 5. UITVOEREND COMITÉ

Er wordt aan herinnerd dat de Raad uitdrukkelijk gemachtigd is in de Statuten om af te wijken van de principes uiteengezet in artikel 7:91 van het WvV.

Artikel 25 van de statuten bepaalt het volgende: “De tijdsvereisten zoals bepaald in artikel 7:91 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen betreffende de definitieve verwerving of uitoefening van aandelen, aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven door bestuurders zijn niet van toepassing en de Raad van Bestuur kan bij wijze van vergoeding aan bestuurders aandelen, aandelenopties en alle andere rechten om aandelen te verwerven toekennen die definitief verworven worden of kunnen worden uitgeoefend eerder dan drie jaar na hun toekenning. Daartoe is geen uitdrukkelijke machtiging van de algemene vergadering vereist. De bepalingen van artikel 7:91 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen inzake de koppeling van ¼ van de variabele vergoeding van uitvoerende bestuurders aan vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van twee jaar en ¼ over een periode van drie jaar, is niet van toepassing en de Raad van Bestuur kan daarvan afwijken zonder de voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de algemene vergadering.”

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité bestaat uit (i) een vaste remuneratie, (ii) als incentive op korte termijn, een variabele remuneratie in de vorm van een bonus in contanten die afhankelijk is van de algemene prestaties van de Vennootschap (gewogen aan 60%) en van individuele prestaties (gewogen aan 40%) met uitzondering van de CEO en leden van het Uitvoerend Comité die handelen via een management vennootschap) wiens variabele remuneratie uitsluitend gebaseerd is op de prestaties van de Vennootschap in haar geheel), (iii) als incentive op lange termijn, aandelenopties in het kader van de lange termijn incentiveplannen van de Vennootschap, (iv) groepsverzekeringen/hospitalisatieverzekeringen en andere voordelen.

- Vaste vergoeding: de vaste vergoeding wordt bepaald door de Raad op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité en wordt jaarlijks herzien. Bij de herziening wordt rekening gehouden met de markt waarin de Vennootschap actief is en de Raad doet regelmatig een beroep op externe consultants om een benchmarking uit te voeren.
- Variabele bonus in geld: als incentive op korte termijn komt elk lid van het Uitvoerend Comité in aanmerking voor een bonus in geld, afhankelijk van de prestaties van de Vennootschap en (met uitzondering van de CEO of leden van het Uitvoerend Comité die handelen via een management vennootschap) zijn of haar individuele prestaties. In lijn met wat gebruikelijk is op de markt geeft de Vennootschap de prestatie maatstaven in het remuneratiebeleid niet volledig vrij

om voldoende flexibiliteit te behouden gedurende de jaren waarin het beleid geldig is. De doelstellingen waarnaar de prestaties van de Vennootschap worden gemeten en het gewicht dat aan elk van de doelstellingen wordt gegeven, worden aan het begin van elk jaar door de Raad vastgesteld op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité en worden bekendgemaakt in het jaarlijkse remuneratieverslag. Daarin wordt ook bekendgemaakt in welke mate de doelstellingen van de Vennootschap werden behaald en welke gewicht er aan elk van de doelstellingen werd toegekend. De doelstellingen worden elk jaar herzien en zijn zo bepaald dat ze een aantal sleutelgebieden voor de Vennootschap bestrijken, namelijk financiën, operationele vooruitgang, commerciële ontwikkeling, menselijk kapitaal of doelstellingen in verband met duurzaamheid.

Het bedrag van de variabele bonus in geld wordt vastgesteld als een percentage van de jaarlijkse vaste vergoeding. Voor elk van de leden van het Uitvoerend Comité wordt er een doelpercentage vastgesteld dat naar boven of naar onder kan worden aangepast

Over de individuele prestaties van elk lid van het Uitvoerend Comité beslist de Raad op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité. Dit comité houdt rekening met de manier waarop het lid van het Uitvoerend Comité heeft bijgedragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de Vennootschap, de inzet en het nemen van verantwoordelijkheid van het lid van het Uitvoerend Comité en de ontwikkeling van relevante bekwaamheden en vaardigheden. De bonussen kunnen ook aan specifieke projecten worden gekoppeld.

- Aandelenopties in het kader van de incentiveplannen op lange termijn van de Vennootschap (“ESOP Plannen”): het aandelenoptieplan heeft tot doel de begunstigden te vergoeden voor hun bijdrage tot de waardecreatie op lange termijn. Het betreft traditionele optieplannen onder de Wet van 26 maart 1999. De Raad beslist over de toekenning van aandelenopties aan leden van het Uitvoerend Comité op basis van de aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité en kan de toekenning of de definitieve verwerving van de opties koppelen aan prestatiecriteria die zullen worden bevestigd in overeenstemming met artikel 7:90 Wv.
- Verzekeringen en andere voordelen: elk lid van het Uitvoerend Comité die een bezoldigd werknemer is, kan recht hebben op een aantal extralegale voordelen, waaronder deelname aan een pensioenregeling op basis van vaste bijdragen, een arbeidsongeschiktheidsverzekering, een bedrijfswagen, een mobiele telefoon, internettoegang en/of een laptopcomputer overeenkomstig het algemene bedrijfsbeleid, en andere collectieve voordelen (zoals een hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques). Leden van het Uitvoerend Comité die als zelfstandige op basis van een dienstencontract zijn aangesteld, ontvangen geen bijkomende extra legale voordelen, met uitzondering van een mobiele telefoon en een laptopcomputer en een vergoeding voor de kosten die zij in het kader van hun professionele verantwoordelijkheden maken.

**Relatief aandeel van de verschillende componenten van de remuneratie**

<i>Vast basissalaris</i>	45-55%
<i>Cash bonus</i>	15-35%
<i>Aandelenopties</i>	10-30%
<i>Verzekeringen</i>	7-10%
<i>Andere voordelen</i>	1%

**6. IN AANMERKING NEMEN VAN DE LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN VAN WERKNEMERS**

De Vennootschap wil getalenteerde werknemers aantrekken die deskundigheid en passie voor haar onderneming combineren en zich inzetten om de onderneming te doen groeien, rekening houdend met de bestuurs- en werkprocedures die de Vennootschap heeft ingevoerd. De normen die worden gehanteerd om het remuneratiebeleid van de leden van het Uitvoerend Comité te bepalen, worden ook toegepast op de andere personeelsleden.

Net zoals voor de leden van het Uitvoerend Comité bestaat de vergoeding van de personeelsleden uit (i) een vaste vergoeding, (ii) een variabele vergoeding in de vorm van een bonus in contanten die afhankelijk is van de algemene prestaties van de Vennootschap (gewogen aan 40%) en van individuele prestaties (gewogen aan 60%), (iii) aandelenopties in het kader van de incentiveplannen op lange termijn van de Vennootschap, (iv) groepsverzekeringen/hospitalisatieverzekeringen en andere voordelen. Een jaarlijkse cyclus van doelstellingenbepaling en beoordeling bepaalt de doelstellingen voor elke werknemer. Een formele eindejaarsevaluatie beoordeelt de doelstellingen en de werkelijke resultaten voor alle werknemers, wat kan leiden tot een variabele beloning.

Het benoemings- en remuneratiecomité houdt rekening met de vergoeding van de werknemers wanneer het het remuneratiebeleid opstelt dat van toepassing is op de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Comité. Het benoemings- en remuneratiecomité bespreekt en beoordeelt met name de belangrijkste aspecten van het beloningsbeleid voor het personeel in ruime zin in de loop van het jaar, de jaarlijkse bonuspool en de daaruit voortvloeiende beloningsresultaten voor het personeel in ruime zin, en alle materiële wijzigingen in de structuur van de beloning van het personeel.

**7. CRITERIA VOOR DE TOEKENNING VAN VARIABELE REMUNERATIE**

De criteria voor de toekenning van een variabele remuneratie zijn, voor zover als mogelijk, kwantitatief van aard. Elk jaar bepaalt de Raad, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, de criteria en parameters die moeten worden toegepast op de variabele remuneratie. Zoals vermeld, zijn de toegepaste criteria voor het bepalen van de variabele remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité zodanig opgesteld dat ze een aantal

sleutelgebieden voor de Vennootschap bestrijken, met name financiën, operationele vooruitgang, commerciële bedrijfsontwikkeling, menselijk kapitaal en/of duurzaamheid. Binnen elk van deze domeinen zullen specifieke doelstellingen worden bepaald door de Raad, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, rekening houdend met de langetermijnstrategie van de Vennootschap.

Dit omvat het door de Raad goedgekeurde jaarbudget, alsook meetbare operationele doelstellingen, zoals het tonen van ondernemerschap en leiderschap, het respecteren van de bestuursstructuur van de Vennootschap en de overeengekomen processen en procedures, commerciële bedrijfsontwikkeling (bv. het aangaan van waarde creërende samenwerkingsakkoorden), het verder aanvullen van de pijplijn van projecten, de vooruitgang van veldproeven, de implementatie van de go-to-market strategie, het verkrijgen van externe zichtbaarheid (via peer reviewed- en bedrijfspublicaties, in de media, op conferenties, ...), het welzijn van de werknemers, het tijdig opleveren van projecten, het implementeren van kwaliteitsplannen over welbepaalde onderwerpen, het verbeteren van bedrijfs-, financiële, controle- of ondersteuningsprocessen, het beheren en verbeteren van duurzaamheidsaspecten van de activiteiten (zowel op milieu-, sociaal als bestuursvlak) en het verzekeren van de financiële levensvatbaarheid van de Groep op lange termijn.

De bovengenoemde criteria kunnen van jaar tot jaar veranderen. De maatstaven en het relatieve gewicht dat aan elk ervan wordt toegekend, worden jaarlijks door de Raad vastgesteld, rekening houdend met de strategische prioriteiten van de Vennootschap. Bij het bepalen van de maatstaven en het relatieve gewicht dat aan elk ervan wordt toegekend, zal de Raad zich zoveel mogelijk baseren op geauditeerde cijfers of andere objectief meetbare elementen. De variabele cash bonus die wordt uitbetaald aan de leden van het Uitvoerend Comité wordt onvoorwaardelijk toegekend en is niet onderworpen aan enige definitief verwervingsmechanisme. Elk jaar, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, beslist de Raad over de doelstellingen van het Uitvoerend Comité voor het komende boekjaar en beoordeelt hij hun prestaties voor de periode die wordt afgesloten, overeenkomstig de geldende procedure. Deze prestatie-evaluatie wordt ook gebruikt om het variabele deel van hun jaarlijkse bezoldiging vast te stellen. Overeenkomstig bepaling 7.12 van de Belgische Code Corporate Governance dient de Raad bepalingen op te nemen die de Vennootschap in staat stellen uitbetaalde variabele remuneraties terug te vorderen, of de uitbetaling ervan op te schorten, en de omstandigheden aan te geven waarin dit gepast zou zijn, voor zover de wet dit kan afdwingen. De Vennootschap is van mening dat deze bepaling van de Belgische Code Corporate Governance niet geschikt en aangepast is om rekening te houden met de realiteit van ondernemingen in de AgTech industrie. De ESOP Plannen opgezet door de Vennootschap bevatten echter wel “bad leaver” bepalingen die ertoe kunnen leiden dat de aandelenopties, ongeacht of ze al dan niet definitief verworven zijn, automatisch en onmiddellijk vervallen. Niettegenstaande het standpunt van de Vennootschap dat ESOP Warrants niet als variabele remuneratie mogen worden beschouwd (wanneer ze niet afhankelijk zijn van prestatiecriteria), is de Raad van oordeel dat dergelijke “bad leaver” bepalingen de belangen van de Vennootschap voldoende beschermen en dat het bijgevolg momenteel niet nodig is om te voorzien in bijkomende contractuele bepalingen die de Vennootschap een recht geven om enige (variabele) remuneratie terug te vorderen van de leden van het Uitvoerend Comité.

## 8. OP AANDELEN GEBASEERDE REMUNERATIE

De Vennootschap kan (na discretionaire beslissing van de Raad) van tijd tot tijd aandelenopties (in de vorm van inschrijvingsrechten) toekennen aan de leden van het Uitvoerend Comité of leden van het personeel. Het betreft traditionele optieplannen onder de Wet van 26 maart 1999. Op heden, heeft de Vennootschap de volgende ESOP Plannen uitstaan : (i) ESOP Warrants die werden toegekend aan werknemers, consultants en bestuurders van de Vennootschap in het kader van het ESOP 2017 plan (de “ESOP 2017 Warrants”). (ii) ESOP warrants die werden toegekend aan werknemers, consultants en bestuurders van de Vennootschap of een met haar verbonden vennootschap in het kader van het ESOP 2020 plan (de “ESOP 2020 Warrants”). (iii) ESOP warrants die toegekend werden aan werknemers, consultants en bestuurders van de Vennootschap of een met haar verbonden vennootschap ingevolge het ESOP 2021 plan (de “ESOP 2021 Warrants”), (iv) ESOP warrants die toegekend werden aan werknemers, consultants en bestuurders van de Vennootschap of een met haar verbonden vennootschap ingevolge het ESOP 2024 plan (de “ESOP 2024 Warrants”). De ESOP 2017 en 2020 Warrants zijn inschrijvingsrechten op winstbewijzen die bij uitoefening worden omgezet in aandelen van de Vennootschap in een verhouding van 2:1. De ESOP 2021 Warrants en ESOP 2024 Warrants zijn inschrijvingsrechten op aandelen van de Vennootschap in een verhouding van 1:1. Het aantal ESOP Warrants dat aan elk van de begunstigden wordt aangeboden, wordt vrij bepaald door de Raad, die handelt op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité.

De toekenning of de definitieve verwerving van ESOP Warrants kan afhangen van variabele doelstellingen of prestatiecriteria in overeenstemming met de criteria die gelden voor de variabele bonus in geld. De Vennootschap kan in de toekomst nieuwe incentiveplannen op lange termijn lanceren voor de toekenning van aandelenopties aan haar werknemers, bestuurders en consulenten. Dergelijke nieuwe incentiveplannen op lange termijn plannen zullen in alle materiële opzichten gelijkaardig zijn aan het ESOP 2024 plan. De Vennootschap gelooft dat het toekennen van aandelenopties een belangrijk element is om personeel op sleutelposities aan te trekken en te behouden om zodoende haar strategie uit te voeren. Bovendien vormt de op aandelen gebaseerde compensatie een stimulans voor het personeel om waardecreatie op lange termijn na te streven, wat essentieel is voor de strategie van de Vennootschap.

## 9. OVEREENKOMSTEN MET DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR EN HET UITVOEREND COMITÉ

### 9.1 Niet-uitvoerende bestuurders

Elke niet-uitvoerende bestuurder oefent zijn mandaat uit als zelfstandige ten aanzien van de Vennootschap. De relatie is gebaseerd op de benoeming van de niet-uitvoerende bestuurder door de algemene vergadering en wordt bevestigd in een nominatiebrief die wordt aanvaard door de bestuurder. Volgens de Statuten kan de duur van het mandaat van een bestuurder niet langer dan vier jaar duren, maar dit kan hernieuwd worden. De mandaten van de bestuurders kunnen “ad nutum” (op elk ogenblik) worden beëindigd zonder enige vorm van vergoeding. Er bestaat geen specifieke overeenkomst tussen de Vennootschap en de niet-uitvoerende bestuurders die afstand doet van dit recht van de Vennootschap om het mandaat van de niet-uitvoerende bestuurders “ad nutum” (op elk ogenblik) te beëindigen of dit recht beperkt.

### 9.2 Leden van het Uitvoerend Comité

In overeenstemming met bepaling 7.12 van de Belgische Code Corporate Governance, keurt de Raad, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, de belangrijkste bepalingen en voorwaarden goed van de overeenkomsten van de chief executive officer en de andere leden van het Uitvoerend Comité. Momenteel zijn alle leden van het Uitvoerend Comité aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst of een consultancyovereenkomst (inclusief via een management vennootschap). Leden van het Uitvoerend Comité die gevestigd zijn in België worden geëngageerd op basis van een overeenkomst naar Belgisch recht. Leden van het Uitvoerend Comité die niet in België gevestigd zijn kunnen geëngageerd zijn op basis van een overeenkomst naar het recht van hun thuisland. Deze overeenkomsten zijn van onbepaalde duur. De arbeidsovereenkomsten en consultancyovereenkomsten omvatten, waar nodig niet-concurrentiebedingen, alsmede vertrouwelijkheids- en overdrachtsverbintenissen van intellectuele eigendom teneinde de belangen van de Vennootschap maximaal te beschermen, onder de toepasselijke wetgeving. De overeenkomsten voorzien in een éézijdige opzegmogelijkheid voor beide partijen die varieert van drie tot zes maanden behoudens verplichte toepassing van andere opzegtermijnen onder het toepasselijke recht.

Op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité kan de Raad afwijken inzake de duurtijd van de opzegtermijn en de eraan gekoppelde vergoedingen.

#### 10. PENSIOEN EN VERVROEGDE UITSTAPREGELINGEN

De leden van het Uitvoerend Comité zijn gerechtigd om deel te nemen aan een pensioenregeling met vaste individuele pensioenbijdragen (“defined contribution”). De Raad kan hiervan afwijken en geen pensioenregeling of regeling voor vervroegde uittreding toekennen aan de leden van het Uitvoerend Comité die via een consultancy-overeenkomst werken.

#### 11. BESLISSINGSPROCES

De Raad valideert, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, het remuneratiebeleid en legt het ter goedkeuring voor aan de gewone algemene aandeelhoudersvergadering. De Raad beoordeelt jaarlijks of het remuneratiebeleid moet worden aangepast. Het benoemings- en remuneratiecomité beoordeelt jaarlijks of alle elementen van het remuneratiebeleid in overeenstemming zijn met de strategische doelstellingen van de Vennootschap en stelt, indien nodig, verbeteringen voor aan de Raad. Zoals vermeld in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap, moeten de bestuurders (dus de leden van het benoemings- en remuneratiecomité, of van enig ander betrokken adviserend comité) zodanig handelen dat een belangenconflict, of de schijn van een dergelijk belangenconflict, wordt vermeden. Elk lid van de Raad dient in het bijzonder aandacht te hebben voor belangenconflicten die kunnen ontstaan tussen de Vennootschap, haar leden van de Raad, haar belangrijke of controlerende aandeelhouder(s) en andere aandeelhouders. De leden van de Raad die worden voorgedragen door (een) belangrijke aandeelhouder(s) of (een) aandeelhouder(s) met zeggenschap, moeten er ook voor zorgen dat de belangen en intenties van deze aandeelhouder(s) voldoende duidelijk zijn en tijdig worden meegedeeld aan de Raad.