



Remuneratiebeleid Lotus Bakeries

Contents

Introductie	3
Procedure	3
Belangenconflicten	3
Remuneratiebeleid bestuurders	3
Vaste jaarlijkse vergoeding	3
Geen overige vergoedingscomponenten	4
Overeenkomst met niet-uitvoerende bestuurders	4
Remuneratie van de leden van het uitvoerend management	4
Vaste vergoeding	4
Variabele vergoeding	5
Kortetermijnbonus	5
Langetermijnbonus	5
Geen claw back	5
Participatievereiste	5
Optieplan	6
Pensioen en andere voordelen	6
Overeenkomst met leden van het uitvoerend management	6

Introductie

In het remuneratiebeleid van Lotus Bakeries wordt de remuneratie van de Raad van Bestuur en het uitvoerend management van Lotus Bakeries uiteen gezet, in lijn met de Tweede Aandeelhoudersrichtlijn, Richtlijn (EU) 2017/828, artikel 7:89 lid 1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en de Corporate Governance Code 2020.

Procedure

Dit remuneratiebeleid werd op 24 maart 2020 goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het beleid zal voorgelegd worden aan de Gewone Algemene Vergadering van 18 mei 2021 en zal, onder voorbehoud van goedkeuring, vanaf het boekjaar 2021 van toepassing zijn op de bezoldiging van bestuurders en het uitvoerend management.

Belangenconflicten

Van alle leden van de Raad van Bestuur en van het uitvoerend management wordt verwacht dat zij voor zover mogelijk daden, standpunten of belangen vermijden die strijdig zijn met, of de indruk wekken strijdig te zijn met, de belangen van de Vennootschap.

Wanneer de leden van de Raad van Bestuur of van het uitvoerend management of hun vaste vertegenwoordigers geconfronteerd worden met een mogelijks conflicterend belang bij een beslissing of verrichting van Lotus Bakeries, moeten zij de voorzitter van de Raad van Bestuur respectievelijk de CEO zo snel mogelijk informeren. Indien artikel 7:96 of 7:97 WVV toepassing vindt, zullen persoonlijk geconfronteerde bestuurders zich onthouden van deelname aan de beraadslaging en aan de stemming.

Om specifiek mogelijke belangenconflicten te vermijden in het kader van de remuneratiepolitiek van Lotus Bakeries ten aanzien van haar bestuurders en leden van het uitvoerend management, zijn de volgende maatregelen in voege:

- Het Remuneratie- en Benoemingscomité bestaat uit minimum drie bestuurders. Alle leden van het Remuneratie- en Benoemingscomité zijn niet-uitvoerende bestuurders en een meerderheid daarvan is onafhankelijk.
- De CEO neemt deel aan de vergaderingen van het Remuneratie- en Benoemingscomité wanneer deze de remuneratie of de benoeming van de andere leden van het uitvoerend management behandelt. De CEO mag echter niet aanwezig zijn bij gesprekken over de eigen evaluatie of remuneratie.
- De voorzitter van de Raad van Bestuur zal niet aanwezig zijn op vergaderingen van het Remuneratie- en Benoemingscomité waarin zijn/haar eigen bezoldiging wordt besproken.
- Dit remuneratiebeleid en alle eventuele aanpassingen daaraan zullen steeds ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

Remuneratiebeleid bestuurders

Het vergoedingsbeleid van de bestuurders moet zodanig zijn dat Lotus Bakeries bestuurders kan aantrekken met relevante competenties in het kader van haar ambities. Het wordt om de twee jaar gebenchmarkt met een relevante steekproef van beursgenoteerde bedrijven.

Vaste jaarlijkse vergoeding

Het voorgestelde remuneratiebeleid voor de bestuurders van Lotus Bakeries omvat een vaste remuneratie, die deels in cash en deels in aandelen in Lotus Bakeries NV uitbetaald wordt en die is

bepaald in functie van de verantwoordelijkheden en de tijdsbesteding van de bestuurder en diens specifieke rol als voorzitter dan wel als voorzitter of lid van een Comité.

De bestuurder dient de aandelen die hij ontvangt ter remuneratie gedurende minstens één jaar nadat hij de Raad verlaat, aan te houden. Daarnaast dienen de aandelen die de bestuurder ontvangt ter remuneratie aangehouden te worden gedurende minstens drie jaar na de toekenning ervan.

De vaste vergoeding van de bestuurders wordt steeds ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

Geen overige vergoedingscomponenten

De niet-uitvoerende bestuurder ontvangt geen prestatiegebonden remuneratie zoals bonussen, aandelengerelateerde incentive-programma's op lange termijn, voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen, noch aandelenopties.

Lotus Bakeries en haar dochtervennootschappen verstrekken geen persoonlijke leningen, garanties en dergelijke aan leden van de Raad van Bestuur.

Naast de bezoldiging worden de redelijke kosten van leden van de Raad van Bestuur vergoed, die zijn gemaakt met toestemming van de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Overeenkomst met niet-uitvoerende bestuurders

De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd door de Algemene Vergadering en worden benoemd voor een periode van telkens maximaal vier jaar. Ze zijn *ad nutum* afzetbaar. Er zijn geen opzegperiodes of -vergoeding voorzien.

Remuneratie van de leden van het uitvoerend management

Het niveau en de structuur van de remuneratie van het uitvoerend management moet zodanig zijn dat gekwalificeerde en deskundige professionals aangetrokken, behouden en gemotiveerd kunnen worden, rekening houdend met de aard en de draagwijdte van hun individuele verantwoordelijkheden. Daartoe wordt om de twee jaar een onderzoek gedaan naar de remuneraties in België om een externe vergelijking van de belangrijkste functies mogelijk te maken. Bij de concrete uitwerking per functie wordt rekening gehouden met de concrete functie-inhoud en de functieinvulling binnen Lotus Bakeries, zodat er een interne logica is tussen de remuneratieniveau's.

Voor dit proces wordt een beroep gedaan op een internationaal HR-adviesbedrijf dat de functieweging en het overeenstemmende gangbare salarispakket in de relevante markt voorstelt. De consultant maakt het rapport rechtstreeks over aan het Remuneratie- en Benoemingscomité en levert mondelinge toelichting.

Het remuneratiebeleid beschrijft de verschillende componenten van de remuneratie en bepaalt de gepaste balans tussen vaste en variabele remuneratie, en geldelijke en uitgestelde remuneratie.

Vaste vergoeding

De vaste vergoeding van elk lid van het uitvoerend management wordt bepaald aan de hand van het hierboven omschreven proces:

- aard en de draagwijdte van de verantwoordelijkheden
- extern advies inzake functieweging en gangbare vergoeding
- bespreking in het Remuneratie- en Benoemingscomité

- goedkeuring in de Raad van Bestuur

Bij de tweejaarlijkse evaluatie van de vaste vergoeding worden de volgende factoren meegenomen:

- wijzigingen in de aard en draagwijdte van de verantwoordelijkheden
- ontwikkelingen van de gangbare vergoeding bij passende vergelijkingsgroepen
- veranderingen in de omvang en de activiteiten van de Lotus Bakeries Groep.

Variabele vergoeding

Er bestaat naast de vaste vergoeding een variabele verloning voor de leden van het uitvoerend management. De methodiek is identiek voor de CEO als voor de overige leden van het uitvoerend management. De variabele vergoeding is afhankelijk van de resultaten Lotus Bakeries.

Toekenning bestaat:

- voor 50% uit een kortetermijnbonus met een evaluatieperiode van één jaar; en
- voor 50% uit een langetermijnbonus met een evaluatieperiode van drie jaar.

Kortetermijnbonus

De criteria op basis waarvan de kortetermijnbonus wordt vastgelegd zijn de volgende:

- 1/3^e van de kortetermijnbonus is afhankelijk van de geconsolideerde omzetgroei van de Lotus Bakeries Groep behaald in het afgelopen boekjaar
- 1/3^e van de kortetermijnbonus is afhankelijk van de geconsolideerde recurrent operating result behaald in het afgelopen boekjaar
- 1/3^e van de kortetermijnbonus is afhankelijk van de geconsolideerde recurrent operating cash flow behaald in het afgelopen boekjaar

Langetermijnbonus

De criteria op basis waarvan de langetermijnbonus wordt vastgelegd zijn de volgende:

- 1/3^e van de langetermijnbonus is afhankelijk van de geconsolideerde omzetgroei van de Lotus Bakeries Groep zoals voorzien in het vastgelegde meerjarenplan
- 1/3^e van de langetermijnbonus is afhankelijk van de geconsolideerde recurrent operating result zoals voorzien in het vastgelegde meerjarenplan
- 1/3^e van de langetermijnbonus is afhankelijk van de geconsolideerde recurrent operating cash flow zoals voorzien in het vastgelegde meerjarenplan

Toekenning en betaling van de langetermijnbonus gebeurt jaarlijks, waarbij na afloop van het derde jaar van de evaluatieperiode een afrekening geschiedt.

Geen claw back

Er zijn geen overeenkomsten of andere grondslagen van toepassing die Lotus Bakeries het recht geven om uitbetaalde variabele vergoeding terug te vorderen.

Participatievereiste

De leden van het uitvoerend management dienen tegen eind 2022 elk minstens 250.000 EUR aan waarde aandelen in Lotus Bakeries NV te bezitten, die gedurende hun mandaat als lid van het uitvoerend management aangehouden moeten worden.

Optieplan

De Gewone Algemene Vergadering van 2012 heeft het huidige optieplan goedgekeurd op grond waarvan de leden van het uitvoerend management recht hebben op opties op aandelen Lotus Bakeries.

Toegekende opties hebben een vestingsperiode van 3 jaar. Ze worden tijdens de eerstvolgende drie jaar na hun toekenning dus niet als definitief verworven beschouwd en mogen niet worden uitgeoefend. Bij vroegtijdig vertrek zullen de op dat moment nog niet uitoefenbare opties niet meer uitgeoefend kunnen worden. De uitoefenperiode loopt tot 5 jaar na de oorspronkelijke toezegging.

Pensioen en andere voordelen

De leden van het uitvoerend management die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werknemers genieten van een bijkomende pensioenregeling en andere voordelen, die voornamelijk verzekerde voordelen zoals gewaarborgd inkomen alsook de kost van een wagen betreffen.

Voor de leden van het uitvoerend management die werken via een managementvennootschap werd een gelijkaardige regeling getroffen.

Overeenkomst met leden van het uitvoerend management

De leden van het uitvoerend management zijn verbonden door overeenkomsten van onbepaalde duur.

De leden van het uitvoerend management die werken via een managementvennootschap hebben een vertrekvergoeding van maximaal twaalf maanden van de vaste en variabele vergoeding. De andere leden van het EXCO zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst voor werknemers (tenzij hij of zij tevens bestuurder is).