



Remuneratiebeleid bestuurders en uitvoerend management team

2023



Remuneratiebeleid

Dit beleid geeft een overzicht van de principes die gelden inzake de remuneratie van de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders en van de overige leden van het uitvoerend management team

Doelstellingen

Dit beleid geeft een overzicht van de principes die gelden inzake de remuneratie van de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders en van de overige leden van het uitvoerend management team. Het uitgangspunt is de aansluiting van dit beleid met de Fagron cultuur (de Fagron waarden en 'Family Rules'), met de bedrijfsstrategie en de groeiambities en met de langetermijn belangen van alle stakeholders. Er is daarbij ook rekening gehouden met de vereisten van de Corporate Governance Code 2020 (de Code) en van de Richtlijn Aandeelhoudersrechten (EU) 2017/828 zoals omgezet naar Belgisch recht op 28 april 2020.

Het remuneratiebeleid van Fagron is bedoeld om talent te kunnen aantrekken en behouden en om een faire en competitieve beloning te voorzien.

De kernprincipes van dit remuneratiebeleid zijn:

- 1) Aansluiting met de bedrijfsstrategie: door de financiële en niet-financiële prestaties te stimuleren om zo de ambitieuze groeidoelstellingen en duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren, en door deze prestaties af te stemmen op de langetermijndoelstellingen van duurzame groei van Fagron.
- 2) Aansluiting met de HR-strategie: door het remuneratiebeleid voor het uitvoerend management team af te stemmen op de HR- en beloningstrategie zoals die algemeen van toepassing is binnen Fagron.
- 3) Een evenwicht tussen kortetermijn -en langetermijndoelstellingen: door de combinatie

van een jaarlijkse bonus en een langetermijn variabele vergoeding.

- 4) Interne consistentie: door te differentiëren in de vergoedingen op basis van verantwoordelijkheden, ervaring en vereiste competenties van de individuele functiehouders.
- 5) Externe competitiviteit: door een competitief remuneratiepakket te voorzien dat regelmatig getoetst wordt op basis van een marktvergelijking met als uitgangspunt een marktconforme vaste vergoeding en een variabele vergoeding boven de marktmediaan indien de ambitieuze doelstellingen worden gehaald.
- 6) Eenvoud en transparantie: door eenvoudige en duidelijke vergoedingssystemen en –processen die voor alle stakeholders gemakkelijk te begrijpen zijn.

De Raad van Bestuur heeft als doelstelling om ervoor te zorgen dat het remuneratiebeleid consistent is met het algemene beloningskader van Fagron als leidende onderneming in de sector waarin zij actief is.

Vaststelling van het Remuneratiebeleid

Overeenkomstig de Wet van 28 april 2020 tot omzetting van de Richtlijn Aandeelhoudersrechten (EU) 2017/828 zal het remuneratiebeleid als afzonderlijk agendapunt op de Algemene Vergadering worden vermeld en minstens elke 4 jaar aan de Algemene Vergadering ter goedkeuring voorgelegd worden. Het remuneratiebeleid zal regelmatig door het Benoemings- en Remuneratiecomité getoetst worden op marktconformiteit en doeltreffendheid, hetgeen kan leiden tot aanpassing.

De componenten en het bedrag van de remuneratie voor niet-uitvoerende bestuurders worden door de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, voorgesteld aan de Algemene Vergadering, waarbij rekening wordt gehouden met het beursgenoteerde karakter en de omvang van Fagron, de sector waarin Fagron actief is en met relevante benchmarks van aangewezen vergelijkbare bedrijven en de algemene internationale marktpraktijk. Bij het bepalen van de beloning van de niet-uitvoerende bestuurders wordt erop gelet dat deze in overeenstemming is met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden en de daaraan verbonden risico's.

De Raad van Bestuur bepaalt het remuneratiebeleid voor de leden van het uitvoerend management team op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De remuneratie is erop gericht om hooggekwalificeerd en veelbelovend managementtalent aan te trekken, te motiveren en te behouden en om de belangen van het management en alle stakeholders van Fagron op één lijn te brengen. Het niveau en de componenten van hun beloning worden jaarlijks geanalyseerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité, waarbij rekening wordt gehouden met relevante benchmarks en de evaluaties van individuele en collectieve prestaties.

Remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders

Het remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders is erop gericht om in een marktconforme beloning te voorzien voor hun rol en verantwoordelijkheden. Het Benoemings- en Remuneratiecomité laat periodiek een benchmarkanalyse uitvoeren voor de bestuurdersvergoedingen van de niet-uitvoerende bestuurders waarbij deze vergoedingen getoetst worden aan de praktijken in de referentiemarkt van beursgenoteerde bedrijven van soortgelijke omvang.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste jaarlijkse vergoeding, ongeacht het aantal vergaderingen. Zij ontvangen geen prestatiegebonden vergoedingen die rechtstreeks verband houden met de resultaten van Fagron noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen.

De hoogte van de bestuurdersvergoedingen die worden voorgelegd ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering houdt rekening met de specifieke rol van de bestuurder of lidmaatschap van een comité alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheid en tijdsbesteding.

Het Principe 7.6 van de Code bepaalt dat de niet-uitvoerende bestuurders een gedeelte van hun remuneratie in aandelen in de vennootschap moeten ontvangen. Deze aandelen moeten minstens één jaar na het einde van hun mandaat als bestuurder aangehouden worden en minstens drie jaar na de toekenning ervan.

Momenteel ontvangen de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur geen vergoeding in de vorm van aandelen Fagron. Het Benoemings- en Remuneratiecomité zal in de komende jaren verder analyseren of en in welke mate de toekenning van aandelen Fagron aan niet-uitvoerende bestuurders als onderdeel van hun remuneratie een toegevoegde waarde heeft voor Fagron en een advies verlenen over de toekomstige vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders en de eventuele wijzigingen die daarin aan te bevelen zouden zijn.

Remuneratie voor de leden van het uitvoerend management team

Dit onderdeel geeft een overzicht van het remuneratiebeleid van Fagron voor de uitvoerende bestuurders (Chief Executive Officer en Chief Financial Officer) en de overige leden het uitvoerend management team. De leden van het uitvoerend management team ontvangen geen afzonderlijke vergoeding voor hun lidmaatschap van de Raad van Bestuur.

Totale remuneratiepakket

De hoofddoelstelling is om voor het uitvoerend management team, net zoals voor alle andere werknemers, te voorzien in een totaal beloningspakket dat competitief is in vergelijking met gelijkaardige functies in vergelijkbare bedrijven in de referentiemarkten.

Het gaat om de volgende remuneratiecomponenten:

- een vaste vergoeding
- een jaarlijkse bonus
- een langetermijn variabele vergoeding in de vorm van toekenning van 'performance shares' of 'performance share units' (PSUs)
- overige voordelen.

Met het oog op een objectieve, competitieve en faire beloning, doet het Benoemings- en Remuneratiecomité een beroep op een externe dienstverlener voor de marktvergelijking van de remuneratiepakketten van het uitvoerend management team. Deze studie vergelijkt de remuneratiepakketten met (qua omvang en complexiteit) vergelijkbare multinationale bedrijven in specifieke geografische markten, afhankelijk van de locatie van de functiehouders. Een dergelijke marktvergelijking wordt om de 3 jaar uitgevoerd, het laatst in 2022. Voor de Area Leader Noord-Amerika is een specifiek remuneratiebeleid uitgewerkt afgestemd op de ambities en praktijken in deze regio.

Fagron streeft met haar algemene remuneratiebeleid, en dus ook voor het uitvoerend management team, naar een marktconforme remuneratie voor wat betreft de vaste vergoeding. Daarnaast voorziet zij in variabele looncomponenten die hoger zijn dan de marktmediaan indien de ambitieuze doelstellingen gehaald worden. Indien van toepassing, wordt ook

voorzien in een aantrekkelijk voordelenpakket in lijn met lokale marktpraktijken.

Vaste vergoeding

De vaste vergoeding is bedoeld om de leden van het van uitvoerend management team te belonen op basis van hun functie, ervaring en competenties. Om ervoor te zorgen dat getalenteerde en gekwalificeerde leiders aangetrokken, gemotiveerd en behouden kunnen worden, beoogt Fagron een marktconforme vaste vergoeding voor de leden van het uitvoerend management team.

De Raad van Bestuur evalueert de vaste vergoedingen op jaarlijkse basis. De jaarlijkse herzieningen van de vaste vergoedingen gebeuren, net zoals voor de overige werknemers binnen de Fagron groep, op basis van verwachte inflatie en algemene salarisstijgingen in de verschillende geografische markten. Er wordt daarbij rekening gehouden met de verantwoordelijkheden, de individuele performance, de ervaring en de competenties van elk lid van het uitvoerend management team alsook met de voormelde marktvergelijking en met de algemene bedrijfsresultaten. Qua marktpositionering richt Fagron zich op de mediaan van de referentiemarkt (met uitzondering van de Verenigde Staten waar percentiel 75 van de markt nagestreefd wordt).

De eventuele stijgingen van de vaste vergoedingen worden toegepast vanaf 1 januari van elk kalenderjaar tenzij er andere wettelijke bepalingen gelden.

Jaarlijkse bonus

Het jaarlijkse bonusschema is ontworpen om de kortetermijn operationele performance met het oog op langtermijn waardecreatie te bewerkstelligen, rekening houdend met de belangen van alle stakeholders. Gelet op haar ambitieuze groeistrategie en actieve buy-and-buildstrategie kiest Fagron voor een variabele vergoeding die hoger is dan de marktmediaan indien de vooropgestelde doelstellingen behaald zijn.

De jaarlijkse variabele vergoeding bedraagt 'on target' voor de CEO 100% van de vaste jaarvergoeding en voor de CFO 50% van de vaste jaarvergoeding. Voor de overige leden van het uitvoerend management team bedraagt de jaarlijkse variabele vergoeding 'on target' 50% van de vaste jaarvergoeding (en 100% voor de Area Leader Noord-Amerika).

In geval van uitzonderlijke prestaties kan de maximale bonus voor de CEO tot 120%, de Area Leader Noord-Amerika tot 150% en voor de overige leden van het uitvoerend management team tot 75% van de vaste jaarvergoeding bedragen. Voormelde 'on target' en maximale percentages worden regelmatig geëvalueerd op basis van marktvergelijking en kunnen aangepast worden om competitief en in lijn met de kernprincipes van het remuneratiebeleid te blijven.

De variabele vergoeding wordt toegekend op basis van het behalen van financiële en persoonlijke doelstellingen die jaarlijks worden vastgelegd en geëvalueerd.

De in aanmerking te nemen criteria voor het toekennen van prestatiegebonden bonussen aan de leden van het uitvoerend management team zijn gedeeltelijk – 75% voor de CEO en Area Leaders, en 50% voor de overige leden – gebaseerd op financiële doelstellingen, met name op (1) omzet, (2) REBITDA en (3) OWC waarbij ieder van deze drie componenten evenredig beoordeeld wordt. Voor de Area Leaders gaat het daarbij om zowel de doelstellingen van de groep als van de eigen regio; voor de overige leden van het uitvoerend management team om deze van de Fagron groep. Deze performance criteria zijn een belangrijke maatstaf voor het meten van de succesvolle implementatie van de bedrijfsstrategie. Op die manier is de jaarlijkse bonus ook direct gelinkt aan de langetermijn waardecreatie door Fagron.

Voor de overige 25% respectievelijk 50%, zijn de criteria gebaseerd op persoonlijke/discretionaire – doorgaans kwalitatieve – doelstellingen die elk jaar opnieuw duidelijk worden omschreven en schriftelijk worden vastgelegd.

Er gelden minimumdrempels voor elk van de bonuscriteria: wanneer deze niet behaald worden dan wordt voor dat criterium geen bonus toegekend.

De jaarlijkse doelstellingen zijn uitdagend maar realistisch. De Raad van Bestuur kan besluiten om voor elk van de begunstigden en voor enig bonusreferentiejaar de relatieve gewichten voor elk van de criteria te wijzigen in functie van de relevantie daarvan voor het behalen van de strategische doelstellingen.

De uitbetaling van de jaarlijkse variabele vergoeding wordt afhankelijk gesteld van het behalen van vooropgestelde duurzaamheidsdoelstellingen. Bij het behalen van deze doelstellingen wordt 110% van de jaarlijkse variabele vergoeding uitbetaald, indien deze niet zijn behaald dan is het uitbetalingspercentage 90%. De duurzaamheidsdoelstellingen hebben betrekking op het reduceren van de broeikasgasintensiteit in vergelijking met 2019. Deze sluiten aan bij de ambitie van Fagron om in 2025 een 30% lagere broeikasgasintensiteit te hebben dan in het basisjaar 2019.

De finale beoordeling van de performance voor de toekenning van de variabele vergoeding gebeurt door het Benoemings- en Remuneratiecomité en wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur. De variabele vergoedingen worden uitbetaald in de maand maart van het jaar volgend op het bonusreferentiejaar. Om recht te hebben op een jaarlijkse variabele vergoeding, moet het lid van het uitvoerend management team in dienst zijn op het moment van betaling.

De jaarlijkse bonusplannen voorzien vanaf 2021 expliciet in een terugvorderingsrecht voor Fagron van de variabele vergoeding in geval van fraude of ernstige misrepresentaties van de financiële gegevens. Dit terugvorderingsrecht geldt in zoverre contractueel of wettelijk toelaatbaar.

	On-target % van de vaste jaarvergoeding	Maximum % van de vaste jaarvergoeding	Pay-out ratio (op basis van duurzaamheidsdoelstellingen)
CEO	100%	120%	90% of 110%
CFO	50%	75%	90% of 110%
Area Leader Noord-Amerika	100%	150%	90% of 110%
Overige leden van het uitvoerend management team	50%	75%	90% of 110%

Langetermijn variabele vergoeding

De leden van het uitvoerend management team hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan een long-term incentive (LTI) plan. Dit heeft als doel een bijkomende incentive te geven om hun performance aan te sluiten bij de langetermijndoelstellingen van waardecreatie, rekening houdend met de belangen van alle stakeholders, en ook om hun retentie te bewerkstelligen.

Gelet op haar ambitieuze groeistrategie en actieve buy-and-build strategie kiest Fagron ook voor deze variabele vergoedingscomponent voor een vergoedingsniveau dat hoger is dan de marktmediaan indien de vooropgestelde doelstellingen behaald zijn.

Op grond van de LTI plannen kunnen 'performance shares' of 'performance share units' (PSUs) worden toegekend, met als basisregel dat de toekenning betrekking zal hebben op performance shares.

Deze plannen worden door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité vastgesteld voor een periode van drie jaar (het eerste plan geldt met betrekking tot de periode 2022-2024), waarbij vervolgens jaarlijks op rollende basis toekenningen onder zulke plannen kunnen worden toegekend.

De voornaamste kenmerken van deze LTI regeling kunnen als volgt worden samengevat:

- Zoals hierboven uiteengezet, heeft de toekenning aan leden van het uitvoerend management team in de regel betrekking op performance shares. Dit betreft de toekenning van een voorwaardelijk recht om conform de regels uiteengezet in het plan, na het einde van de verwervingsperiode ('vesting') aandelen Fagron te ontvangen.

In uitzonderlijke gevallen kan een toekenning in de vorm van PSU's worden gedaan. Dit betreft de voorwaardelijke betaling in cash op grond van de koers van het Fagron aandeel (in plaats van de toekenning van Fagron aandelen), maar is voor het overige vergelijkbaar met een toekenning van performance shares.

- Het niveau van de jaarlijkse toekenning wordt jaarlijks bepaald door de Raad van Bestuur op

advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De toekenning voor de periode 2022-2024 is gelijk aan 150% van de vaste jaarvergoeding voor de CEO, 125% voor de CFO en 100% voor de overige leden van het uitvoerend management team (voor de Area Leader Noord Amerika geldt een specifiek plan – zie hierna).

- Om in aanmerking te komen voor toekenning geldt in principe een anciënniteitsvoorwaarde van 1 jaar en, voor de leden die zijn gepromoveerd tot lid van het uitvoerend management team, een minimale tewerkstelling in deze positie van 6 maanden.

De Raad van Bestuur kan, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, eventueel wel afwijken van deze regel in uitzonderlijke omstandigheden, zoals hieronder verder uiteengezet.

- De verwerving ('vesting') van de toekenning gebeurt integraal na het verstrijken van de relevante periode van drie jaar ('cliff vesting'), onder voorwaarde van realisatie van de prestatiedoelstellingen.
- De verwerving ('vesting') geschiedt op basis van het behalen van prestatiedoelstellingen die voor iedere jaarlijkse toekenning onder het LTI plan worden bepaald en geëvalueerd door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De prestatiedoelstellingen zijn in principe gebaseerd op een combinatie van enerzijds financiële doelstellingen en anderzijds duurzaamheidsdoelstellingen. Het respectieve gewicht van deze doelstellingen wordt jaarlijks bepaald en geëvalueerd door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Voor de eerste toekenning onder het plan met betrekking tot 2022-2024 geldt een verdeling 80/20 (financiële doelstellingen / duurzaamheidsdoelstellingen).

- De financiële doelstellingen en duurzaamheidsdoelstellingen worden jaarlijks bepaald en geëvalueerd door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Financiële doelstellingen met betrekking tot de eerste toekenning onder het plan met betrekking tot 2022-2024 zijn relatieve totale aandeelhouderswaarde (TSR), organische omzetgroei, REBITDA en operationele cash conversie. Deze criteria vormen een belangrijke maatstaf voor het meten van de succesvolle implementatie van de bedrijfsstrategie. Op die manier is het LTI plan ook direct gelinkt aan de langetermijn waardecreatie van Fagron.

Duurzaamheidsdoelstellingen met betrekking tot de eerste toekenning onder het plan met betrekking tot 2022-2024 hebben betrekking op reductie van broeikasgasintensiteit en medewerkerstevredenheid. Deze criteria sluiten aan bij de ambitie van Fagron om langetermijn waarde te creëren voor al haar belanghebbenden: klanten, werknemers, investeerders en de samenleving.

Voor volgende toekenningen zullen in de regel vergelijkbare prestatiedoelstellingen en een vergelijkbaar gewichtsverdeling worden vastgelegd.

Er geldt een minimaal prestatieniveau voor de effectieve verwerving ('vesting'), en de maximale verwerving ('vesting') bedraagt 150% van de initiële toekenning.

- Voor verwerving ('vesting') geldt bovendien als voorwaarde dat de begunstigen nog steeds verbonden zijn met een arbeids- of dienstverleningsovereenkomst met Fagron (en/of haar dochtervennootschap), tenzij in geval van:
 - beëindiging omwille van overlijden, definitieve arbeidsongeschiktheid of pensionering; of
 - beëindiging omwille van een andere reden en de Raad van Bestuur erkent de begunstigde uitdrukkelijk als 'good leaver' (op voorwaarde dat dit passend is gelet op de omstandigheden van de beëindiging) in geval van (i) een eenzijdige beëindiging door Fagron (en/of haar dochtervennootschap) met uitzondering van beëindiging omwille van een dringende reden of (ii) beëindiging in onderling akkoord.

Afwikkeling van een LTI toekenning gebeurt steeds (met uitzondering van afwikkeling na overlijden) op grond van realisatie van de relevante prestatiedoelstellingen.

Deze regeling geldt als een afwikkeling van de LTI toekenning en kwalificeert aldus niet als een vertrekvergoeding.

- De finale beoordeling van de prestatiedoelstellingen gebeurt door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De LTI plannen voorzien in een terugvorderingsrecht ('claw-back') voor Fagron indien blijkt dat de informatie betreffende het bereiken van de prestatiedoelstellingen of de omstandigheden waarvan de toekenning voorwaardelijk werd gemaakt onjuist bleken te zijn.

Voor de Area Leader Noord-Amerika is vanaf 2022 een specifiek LTI plan uitgewerkt dat sterk vergelijkbaar is met het LTI plan dat geldt voor de andere leden van het uitvoerend management team, en dat voorziet in de betaling van specifieke cash vergoedingen (3/4) en toekenning van aandelen (1/4) bij het behalen van langetermijn doelstellingen over 3 tot 5 jaar. Het gaat hier om financiële doelstellingen (organische omzetgroei, REBITDA en operationele cash conversie), doelstellingen met betrekking tot de marktpositionering in de VS, en duurzaamheidsdoelstellingen (reductie van broeikasgasintensiteit en medewerkerstevredenheid). Dit plan voorziet net, als het plan voor de overige leden van het uitvoerend management in een terugvorderingsrecht in geval van fraude of ernstige misrepresentaties van de financiële gegevens.

Spreiding variabele vergoeding

Artikel 7:91 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) schrijft voor dat, behoudens andersluidende statutaire bepaling of uitdrukkelijke goedkeuring door de Algemene Vergadering, de variabele vergoedingen dienen te worden gespreid in de tijd als volgt:

- 50% van de variabele vergoedingen kan verbonden worden met prestaties van het betrokken jaar en wordt dus na één jaar uitbetaald;

- de rest moet minstens over de twee volgende jaren gespreid worden, waarbij minstens 25% gebaseerd moet zijn op prestaties over een periode van minimaal drie jaar.

Deze verplichte spreiding is niet van toepassing indien de variabele remuneratie 25% of minder van de jaarlijkse remuneratie betreft.

Zoals hierboven uiteengezet, voorzien de LTI plannen in een prestatieperiode van drie jaar. Afgezien van het feit dat de statuten van Fagron uitdrukkelijk voorzien in de mogelijkheid voor Fagron om af te wijken van de bepalingen van artikel 7:91 WvV, zal aldus de facto aan deze spreidingsregel worden voldaan.

Overige voordelen

Fagron streeft ernaar om, voor zover van toepassing, overige voordelen toe te kennen in lijn met de lokale marktpraktijken in de geografische referentiemarkten. Over het algemeen geldt dat de leden van het uitvoerend management team – met uitzondering van zij die hun prestaties via een managementvennootschap leveren – aansluiten bij de voordelenplannen zoals die bestaan voor de overige werknemers van de vennootschap waarmee zij verbonden zijn.

Het kan daarbij specifiek gaan om het gebruik van een bedrijfswagen of mobiliteitsvergoeding, de aansluiting bij een pensioenplan en/of de aansluiting bij een medische kostenplan. Er kunnen eventueel bijkomende voordelen toegekend worden indien gebruikelijk in een bepaalde geografische regio.

Aandeelhouderschap

Volgens principe 7.9 van de Code moet de Raad van Bestuur een minimum aantal aandelen bepalen dat de leden van het uitvoerend management dient aan te houden.

De CEO dient een aandelenparticipatie in Fagron op te bouwen tot een bedrag gelijk aan 100% van de jaarlijkse vaste vergoeding en dit over een periode van vijf jaar.

Fagron moedigt overige leden van het uitvoerend management team aan om aandelen Fagron te verwerven en te behouden. Op dit moment houden de CEO, de CFO en één lid van het uitvoerend management team aandelen Fagron. De komende jaren zal verder worden geanalyseerd of een

minimumdrempel, dan wel concrete richtlijnen een toegevoegde waarde zouden kunnen hebben voor Fagron.

Contractuele regelingen

De rechten en plichten verbonden aan hun functie als lid van het uitvoerend management team zijn individueel vastgelegd in een arbeids- of managementovereenkomst in lijn met de toepasselijke lokale wetgeving. Deze overeenkomsten voorzien in clausules met betrekking tot vertrouwelijkheid, niet-concurrentie en niet-werving, verbreking van de arbeidsovereenkomst, etc. Voor alle leden van het uitvoerend management team geldt dat de contractuele vertrekvergoeding niet meer bedraagt dan een bedrag gelijk aan 12 maanden vaste en variabele vergoeding.

De uitvoerende bestuurders hebben beiden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. De arbeidsovereenkomst van de CEO voorziet in een contractuele opzeggingsvergoeding gelijk aan 9 maanden vaste vergoeding. Het niet-concurrentiebeding heeft een geldigheidsduur van 24 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst en geldt wanneer de overeenkomst door Fagron wordt verbroken met onmiddellijke ingang omwille van dringende redenen. De arbeidsovereenkomst met de CFO verwijst voor de beëindiging naar de toepasselijke wettelijke bepalingen en voorziet in een non-concurrentiebeding met een geldigheidsduur van 18 maanden.

Het andere lid van het uitvoerend management team gevestigd in de Nederland heeft ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die voor de beëindiging naar de toepasselijke wettelijke bepalingen verwijst. De COO heeft een Spaans contract dat eveneens verwijst naar de wettelijke bepalingen voor beëindiging. Het Belgische lid van het uitvoerend management team heeft een managementovereenkomst die in een opzeggingsvergoeding voorziet gelijk aan 12 maanden vaste vergoeding. Het Amerikaanse lid van het uitvoerend management team heeft een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, telkens verlengbaar met één jaar, die voorziet in een contractuele vertrekvergoeding gelijk aan 6 maanden vaste vergoeding. Het Braziliaans lid van het uitvoerend management team tenslotte, heeft een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur waarbij in

geval van beëindiging de wettelijke bepalingen gelden. Allen hebben een niet-concurrentiebeding met een geldigheidsduur variërend tussen 1 en 3 jaar.

Afwijkingen

In uitzonderlijke omstandigheden kan de Raad van Bestuur besluiten om tijdelijk af te wijken van het Remuneratiebeleid indien noodzakelijk voor de belangen en de duurzaamheid van Fagron op lange termijn of haar levensvatbaarheid te garanderen. Dergelijke afwijkingen kunnen betrekking hebben op – maar zijn niet beperkt tot – de aanwerving of promotie van uitvoerende bestuurders of leden van het uitvoerend management team of het behouden van dergelijke personen.

Daarnaast voorzien de statuten van Fagron in de mogelijkheid om af te wijken van de bepalingen van artikel 7:91 WVV wat betreft alle personen die onder het toepassingsgebied van die bepalingen vallen.

Remuneratieverslag

Jaarlijks zal de concrete uitvoering van dit Remuneratiebeleid worden gerapporteerd in het remuneratieverslag dat een onderdeel is van de corporate governance verklaring in het jaarverslag waarnaar wordt verwezen voor de remuneratie gerelateerde informatie die betrekking heeft op een bepaald boekjaar.

Together
We create the future
of personalizing medicine

