

## Remuneratiebeleid

De raad van commissarissen stelt, op advies van de remuneratiecommissie, het remuneratiebeleid voor het bestuur (hierna: "het bestuur") van de vennootschap op. Het begrip "bestuur" omvat in dit remuneratiebeleid uitsluitend de wettelijke bestuurders en niet de personen die als directeur worden aangeduid (de "niet-statutaire directieleden") maar geen wettelijke bestuurder zijn. Het remuneratiebeleid voor het bestuur en wijzigingen op dit beleid wordt door de algemene vergadering van ForFarmers N.V. (hierna: ForFarmers" of de "vennootschap") vastgesteld. Binnen het vastgestelde remuneratiebeleid stelt de raad van commissarissen, wederom op advies 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.

### ***Uitgangspunten***

Voorafgaand aan het opstellen van dit remuneratiebeleid heeft de raad van commissarissen van ForFarmers de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders geanalyseerd.

Het remuneratiebeleid is erop gericht gekwalificeerde personen aan te trekken, te behouden en te motiveren om de doelstellingen van ForFarmers te realiseren. Hierbij spelen ervaring in (internationale) activiteiten van ForFarmers en de benodigde managementkwaliteiten een belangrijke rol.

Het beleid is erop gericht om hooggekwalificeerde functionarissen, ook uit andere bedrijfstakken, voor een positie bij ForFarmers te interesseren en te behouden. 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 bezoldiging voor de vennootschap kan meebrengen. Voorts wordt de hoogte en de structuur van de bezoldiging van bestuurders beoordeeld door middel van uitgevoerde scenarioanalyses. De beloningsverhoudingen binnen de vennootschap worden hierbij ook betrokken.

Bij de vaststelling van genoemde uitgangspunten wordt het remuneratiepakket vergeleken met dat van een aantal ondernemingen met vergelijkbare omvang, complexiteit, belang en resultaat; de zogenaamde peer group. Bij de vaststelling van de totale beloning zal de mediaan van de markt van de peer group als uitgangspunt worden genomen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van onderzoek dat een onafhankelijk organisatie adviesbureau uitvoert. De raad van commissarissen zal het remuneratiepakket éénmaal in de drie jaar 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 de beloning worden aangepast op basis van de gesignaleerde loonruimte in vergelijking met de peer group en inflatie. Het bestuur ontvangt een bezoldiging 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 raad van commissarissen financiële en niet-financiële targets bepaald. Het remuneratiebeleid zal regelmatig worden getoetst; wijzigingen in het beleid zullen ter vaststelling aan de algemene vergadering worden voorgelegd.

### ***Remuneratiepakket***

De totale remuneratie van de leden van het bestuur van ForFarmers bestaat uit een basissalaris, een korte termijn performance bonus, een lange termijn performance bonus, pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast ontvangt de CEO een

vaste korte termijn bonus van € 100.000 per jaar gedurende de looptijd van zijn huidige contract die moet worden aangewend voor het senior medewerkersparticipatieplan. Leden van het bestuur hebben voorts de mogelijkheid om deel te nemen aan een aandelenparticipatieprogramma voor het senior management van ForFarmers. Aan het bestuur worden geen rechten (opties) verleend tot het verkrijgen van (certificaten van) aandelen. De vennootschap kent geen regeling die is gerelateerd aan een change of control van de vennootschap.

Voorafgaand aan de vaststelling van de bezoldiging van individuele bestuurders analyseert de raad van commissarissen van ForFarmers de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders.

### ***Vast basissalaris***

De aanpassing van het basissalaris door de raad van commissarissen, op advies van de remuneratiecommissie, vindt als regel per 1 januari plaats. Hierbij worden het persoonlijk functioneren, de resultaten van de afgelopen jaren, de eventuele ruimte ten opzichte van het normniveau en de algemene aanpassingen in de beloningsmarkt in ogenschouw genomen.

### ***Performance bonussen***

Ieder lid van het bestuur komt in aanmerking voor een korte- en/of lange termijn performance bonus, waarvan de hoogte afhankelijk is van het realiseren van vooraf tussen de raad van commissarissen en het bestuur afgesproken doelstellingen, die de uitvoering van de strategische agenda van ForFarmers ondersteunen, met een verantwoorde balans tussen een focus op de korte termijn en een focus op de lange termijn. De vaststelling van de hoogte van de gerealiseerde variabele beloning vindt plaats door de raad van commissarissen op advies van de remuneratiecommissie.

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 plaatsvinden.

### ***Korte termijn performance bonus***

De korte termijn performance bonus als percentage van het vaste basissalaris bij het bereiken van alle doelstellingen, bedraagt voor:

- de CEO 60% en maximaal 72%; en
- voor ieder van de overige leden van het bestuur 40% en maximaal 48%.

Als de prestaties onder de 90% van een afgesproken doelstelling blijven, zal voor die doelstelling geen bonus worden uitbetaald. De maximale bonus voor een doelstelling zal worden uitbetaald als de prestaties uitkomen op tenminste 110% van de afgesproken doelstelling. Bij prestaties tussen de 90% en 110% van de afgesproken doelstelling wordt de bonus steeds proportioneel toegekend. Indien voor geen van de afgesproken doelstellingen 90% van de target wordt gerealiseerd wordt 0% bonus uitgekeerd. De doelstellingen voor de korte termijn performance bonus bestaan voor 70% uit financiële targets en voor 30% uit kwalitatieve targets (zulks zoals bepaald naar het oordeel van de raad van commissarissen).

De korte termijn performance bonus bestaat uit een jaarlijkse vergoeding in contanten en wordt uitbetaald in het volgende jaar, direct nadat de jaarrekening in de jaarlijkse Algemene Vergadering in dat jaar is vastgesteld.

### ***Lange termijn performance bonus***

In het remuneratiebeleid is voor leden van het bestuur voorts plaats ingeruimd voor een remuneratie die verbetering op de lange termijn belooft.

De hoogte van de lange termijn performance bonus is afhankelijk van de mate waarin de te leveren prestaties over een periode van drie jaar zijn bereikt. De te leveren prestaties zijn

onder andere de ontwikkeling van de winst na belasting en de realisatie van de strategie en duurzaamheidsdoelstellingen van de onderneming. De te leveren prestaties worden door de raad van commissarissen vastgesteld op advies van de remuneratiecommissie. Als de prestatie voor een onderdeel onder de 90% van de afgesproken doelstelling blijft, zal voor dat onderdeel geen bonus worden uitbetaald. De maximale bonus voor een doelstelling zal worden uitbetaald als de realisatie van deze doelstelling uitkomt op tenminste 110% van de afgesproken doelstelling. Bij prestaties tussen de 90% en 110% van de afgesproken doelstelling wordt de bonus steeds proportioneel toegekend. Indien voor geen van de doelstellingen 90% van de target wordt gerealiseerd bedraagt de bonus 0%. De doelstellingen voor de lange termijn performance bonus bestaan voor 60% uit financiële targets en voor 40% uit kwalitatieve targets (zulks zoals bepaald naar het oordeel van de raad van commissarissen).

De lange termijn performance bonus als percentage van het vaste basis jaarsalaris bij het bereiken van alle doelstellingen, bedraagt voor:

- de CEO 60% en maximaal 72%; en
- voor ieder van de overige leden van het bestuur 40% en maximaal 48%.

Hierbij wordt het vaste basis jaarsalaris gehanteerd zoals dat geldt op 1 januari van het eerste jaar van de hiervoor bedoelde periode van drie jaar.

De lange termijn performance bonus bestaat uit een vergoeding in contanten en wordt uitbetaald aan het einde van de hiervoor bedoelde periode van drie jaar, direct nadat de jaarrekening in de jaarlijkse Algemene Vergadering in het jaar na het einde van die periode is vastgesteld.

### ***Aandelenparticipatieprogramma***

De leden van het bestuur worden in beginsel jaarlijks uitgenodigd om deel te nemen aan een medewerkersparticipatieplan voor senior management. Deelnemers aan dit plan mogen jaarlijks (certificaten van) aandelen kopen voor een bedrag dat niet hoger is dan 70% van het brutobedrag van hun korte termijn bonus die zij in dat jaar ontvangen. Voor (certificaten van) aandelen die worden verkregen in het kader van voormeld medewerkersparticipatieplan geldt een lock-up periode van drie jaar en een korting van 20% op de reguliere verkrijgingsprijs die wordt verleend in de vorm van toekenning van aanvullende (certificaten van) aandelen. De raad van commissarissen kan bepalen dat een lid van het bestuur andere beloningscomponenten hiervoor mag aanwenden.

Aan leden van het bestuur worden geen (certificaten van) aandelen en/of rechten op (certificaten van) aandelen als onderdeel van hun bezoldiging toegekend. Deelname aan het medewerkersparticipatieplan is ter discretie aan iedere individuele bestuurder. De raad van commissarissen stelt ieder jaar vast of het medewerkersparticipatieplan kan worden uitgevoerd.

### ***Clawback***

De raad van commissarissen 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 uitkering ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Voorts is de vennootschap (daartoe vertegenwoordigd door de raad van commissarissen of een daartoe door de algemene vergadering aangewezen persoon) bevoegd toegekende bonussen geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de bonus ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld. Een en ander is ook in de overeenkomsten met de leden van het bestuur en de niet-statutaire directieleden opgenomen.

### ***Pensioen***

De CEO ontvangt een vaste vergoeding voor de opbouw van een eigen pensioenvoorziening van 20% van het vaste salaris. Voor de overige leden van het bestuur geldt tot een basis jaarsalaris van € 100.000 de collectieve pensioenregeling inclusief excedentregeling van ForFarmers op basis van beschikbare premie en een eigen bijdrage van de deelnemers. Boven genoemd bedrag van € 100.000 ontvangen zij een vergoeding voor de opbouw van een eigen pensioenvoorziening. De premie is vergelijkbaar met het bedrag aan pensioenpremie dat werd betaald voordat de maximale grens van € 100.000 werd ingevoerd.

### ***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 ongefallenverzekering, een autoregeling, een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering en een onkostenregeling. ForFarmers verstrekt geen leningen, garanties en soortgelijke voordelen aan bestuursleden.

### ***Ontslagvergoeding***

Het huidige contract met de CEO is aangegaan voor een periode tot aan de jaarlijkse Algemene Vergadering in 2018. Indien het contract met de CEO door de onderneming wordt beëindigd, wordt hij doorbetaald tot het einde van de contractduur. De huidige contracten met de overige leden van het bestuur zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Deze contracten zullen worden omgezet in contracten voor bepaalde tijd conform de maximale benoemingstermijn zoals die is opgenomen in de Nederlandse Corporate Governance Code. Contracten met bestuurders zullen in de toekomst in beginsel worden 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. Hetzelfde geldt in het geval dat een bestuurder na vier jaar niet voor herbenoeming in aanmerking komt. Indien dat maximum van éénmaal het vaste jaarsalaris voor een bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is naar het oordeel van de raad van commissarissen, dan komt deze bestuurder in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het vaste jaarsalaris. De raad van commissarissen is gerechtigd voormelde vergoeding niet toe te kennen of op een lager bedrag te bepalen, indien de raad van commissarissen 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.

### ***Niet-statutaire directieleden en overige medewerkers***

Voor de goede orde zij opgemerkt dat de remuneratie van de niet-statutaire directieleden wordt vastgesteld door de CEO na voorafgaande consultatie van de raad van commissarissen. De remuneratie van de niet-statutaire directieleden en overige medewerkers geschiedt binnen de kaders van dit beloningsbeleid.

Lochem, 21 maart 2016  
Raad van Commissarissen