



**Belangrijkste elementen**

**contract**

**van de heren Knoop, Traas en Potijk**

**BELANGRIJKSTE ELEMENTEN CONTRACT VAN DE HEREN KNOOP, TRAAS EN POTIJK**

<b>Belangrijkste elementen</b>	<b>Overeenkomst ForFarmers N.V.</b>
--------------------------------	-------------------------------------

Naam	Yoram Maurits Knoop
Nationaliteit	Nederlandse
Datum benoeming	1 januari 2014; de heer Knoop is voorgedragen voor herbenoeming door de AvA die op 26 april 2018 zal plaatsvinden.
Voorwaarden	De heer Knoop is door ForFarmers N.V. aangesteld als bestuurder ( <i>statutair directeur</i> ) in de positie van Chief Executive Officer op grond van een overeenkomst van opdracht. De voordracht voor herbenoeming is voor een termijn van 4 jaar, eindigend na de algemene vergadering van 2022. Een bestuurder kan telkens worden herbenoemd voor een periode van maximaal vier jaar.
Vast salaris	De heer Knoop ontvangt een vaste bruto jaarlijkse beloning van EUR 535.000 (per 1 januari 2018) <sup>1</sup> .
Overige beloningsbestanddelen	De heer Knoop heeft recht op bepaalde secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals regelingen voor een autokostenvergoeding, mobiele telefoon, verzekeringen en een onkostenvergoeding.
Korte-termijnprestatiebonus	De korte-termijnprestatiebonus bedraagt bij het bereiken van alle doelstellingen 60% en maximaal 72% van het vaste salaris. 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. Het maximale brutobedrag van de korte termijn bonus waarvoor de heer Knoop op grond van zijn contract in aanmerking kan komen (ongeacht of deze bonus in enig jaar daadwerkelijk wordt toegekend of uitbetaald), kan worden aangewend om met korting certificaten van aandelen van ForFarmers te verkrijgen overeenkomstig het medewerkersparticipatieplan voor het senior management.
Lange-termijnprestatiebonus	De lange-termijnprestatiebonus bedraagt bij het behalen van alle doelstellingen 60% en maximaal 72% van het vaste salaris. 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. Vanaf 2017 zijn de te leveren prestaties de volgende:

<sup>1</sup> Met inachtneming van het remuneratiebeleid heeft de Raad van Commissarissen het vaste salaris opnieuw vastgesteld per 1 januari 2018. De vaste korte termijnbonus die de heer Knoop ontving gedurende de looptijd van zijn overeenkomst over de periode 2014 -2018 van EUR 100.000 per jaar is komen te vervallen.

	<p>ontwikkeling van de winst per aandeel na belasting (EPS, Earnings Per Share), de waardeontwikkeling van het aandeel (TSR, Total Shareholders Return) en rendement op gemiddeld geïnvesteerd kapitaal (ROACE, Return On Average Capital Employed). De te leveren prestaties worden door de raad van commissarissen vastgesteld op advies van de remuneratiecommissie. Binnen de kaders van het remuneratiebeleid geldt voor EPS een bandbreedte van 90% - 110% en voor ROACE een bandbreedte van 80% - 120%. Voor TSR zal gebruik worden gemaakt van de schaal zoals die is opgenomen in het remuneratierapport. 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 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.</p>
Ontslagvergoeding /Opzegtermijn	<p>De heer Knoop heeft in geval van beëindiging van zijn overeenkomst door de Vennootschap, recht op een bruto ontslagvergoeding gelijk aan zijn vaste jaarlijkse beloning die op dat moment geldt. Bij tussentijdse beëindiging van de overeenkomst geldt een opzegtermijn van tenminste 3 maanden voor de heer Knoop en 6 maanden voor de Vennootschap.</p>
Pensioen	<p>De heer Knoop ontvangt een vaste vergoeding voor de opbouw van een eigen pensioenvoorziening van 20% van het vaste salaris.</p>

<b>Belangrijkste elementen</b>	<b>Overeenkomst ForFarmers N.V.</b>
--------------------------------	-------------------------------------

Naam	Arnout Engelbert Traas
Nationaliteit	Nederlandse
Datum benoeming	17 september 2014
Voorwaarden	De heer Traas is op grond van een overeenkomst van opdracht door ForFarmers N.V. aangesteld als bestuurder ( <i>statutair directeur</i> ) in de positie van Chief Financial Officer. De heer Traas is als bestuurder benoemd voor een termijn van 4 jaar, eindigend na de algemene vergadering van 2020. Een bestuurder kan telkens worden herbenoemd voor een periode van maximaal vier jaar.
Vast salaris	De heer Traas ontvangt een vaste bruto jaarlijkse beloning van EUR 374.554 (per 1 januari 2018).
Overige beloningsbestanddelen	De heer Traas heeft recht op bepaalde secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals regelingen voor een autokostenvergoeding, mobiele telefoon, verzekeringen en een onkostenvergoeding.
Korte-termijnprestatiebonus	De korte-termijnprestatiebonus bedraagt bij het bereiken van alle doelstellingen 40% en maximaal 48% van het vaste salaris. 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-termijnprestatiebonus bestaat uit een jaarlijkse beloning in contanten die uitgekeerd wordt in het volgende jaar, direct na goedkeuring van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders in dat jaar. Het maximale brutobedrag van de korte termijn bonus waarvoor de heer Traas op grond van zijn contract in aanmerking kan komen (ongeacht of deze bonus in enig jaar daadwerkelijk wordt toegekend of uitbetaald), kan worden aangewend om met korting certificaten van aandelen van ForFarmers te verkrijgen overeenkomstig het medewerkersparticipatieplan voor het senior management.
Lange-termijnprestatiebonus	De lange-termijnprestatiebonus bedraagt bij het behalen van alle doelstellingen 40% en maximaal 48% van het vaste salaris. 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. Vanaf 2017 zijn de te leveren prestaties de volgende: ontwikkeling van de winst per aandeel na belasting (EPS, Earnings Per Share), de waardeontwikkeling van het aandeel (TSR, Total Shareholders Return) en rendement op gemiddeld geïnvesteerd kapitaal (ROACE, Return On Average Capital Employed). De te leveren prestaties worden door de raad van commissarissen vastgesteld op advies van de remuneratiecommissie. Binnen de kaders van het remuneratiebeleid,

	<p>geldt voor EPS een bandbreedte van 90% - 110% en voor ROACE een bandbreedte van 80% - 120%. Voor TSR zal gebruik worden gemaakt van de schaal zoals die is opgenomen in het remuneratierapport. 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 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.</p>
<p>Ontslagvergoeding / Opzegtermijn</p>	<p>De heer Traas heeft in geval van beëindiging van zijn overeenkomst door de Vennootschap, recht op een bruto ontslagvergoeding gelijk aan zijn vaste jaarlijkse beloning die op dat moment geldt. Bij tussentijdse beëindiging van de overeenkomst geldt een opzegtermijn van tenminste 3 maanden voor de heer Traas en 6 maanden voor de Vennootschap.</p>
<p>Pensioen</p>	<p>Tot het wettelijk maximaal toegestane basis jaarsalaris (zoals dat jaarlijks van overheidswege wordt bepaald) geldt de collectieve pensioenregeling inclusief excedentregeling van ForFarmers op basis van beschikbare premie en een eigen bijdrage van de deelnemers. Boven het wettelijk maximaal toegestane basis jaarsalaris ontvangt de heer Traas 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 werd ingevoerd.</p>

<b>Belangrijkste elementen</b>	<b>Overeenkomst ForFarmers N.V.</b>
--------------------------------	-------------------------------------

Naam	Jan Nicolaas Potijk
Nationaliteit	Nederlandse
Datum benoeming	17 september 2014
Voorwaarden	De heer Potijk is op grond van een overeenkomst van opdracht door ForFarmers N.V. aangesteld als bestuurder ( <i>statutair directeur</i> ) in de positie van Chief Operating Officer (Nederland). De heer Potijk is als bestuurder benoemd voor een periode van 3 jaar, eindigend na de algemene vergadering van 2019. Een bestuurder kan telkens worden herbenoemd voor een periode van maximaal vier jaar.
Vast salaris	De heer Potijk ontvangt een vaste bruto jaarlijkse beloning van EUR 389.992 (per 1 januari 2018).
Overige beloningsbestanddelen	De heer Potijk heeft recht op bepaalde secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals regelingen voor een autokostenvergoeding, mobiele telefoon, verzekeringen en een onkostenvergoeding.
Korte-termijnprestatiebonus	De korte-termijnprestatiebonus bedraagt bij het bereiken van alle doelstellingen 40% en maximaal 48% van het vaste salaris. 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-termijnbonus bestaat uit een jaarlijkse vergoeding in contanten die uitgekeerd wordt in het volgende jaar, direct na goedkeuring van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders in dat jaar. Het maximale brutobedrag van de korte termijn bonus waarvoor de heer Potijk op grond van zijn contract in aanmerking kan komen (ongeacht of deze bonus in enig jaar daadwerkelijk wordt toegekend of uitbetaald), kan worden aangewend om met korting certificaten van aandelen van ForFarmers te verkrijgen overeenkomstig het medewerkersparticipatieplan voor het senior management.
Lange-termijnprestatiebonus	De lange-termijnprestatiebonus bedraagt bij het behalen van alle doelstellingen 40% en maximaal 48% van het vaste salaris. 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. Vanaf 2017 zijn de te leveren prestaties de volgende: ontwikkeling van de winst per aandeel na belasting (EPS, Earnings Per Share), de waardeontwikkeling van het aandeel (TSR, Total Shareholders Return) en rendement op gemiddeld geïnvesteerd kapitaal (ROACE, Return On Average Capital Employed). De te leveren prestaties worden door de raad van commissarissen vastgesteld op advies van de remuneratiecommissie. Binnen de kaders van het remuneratiebeleid,

	<p>geldt voor EPS een bandbreedte van 90% - 110% en voor ROACE een bandbreedte van 80% - 120%. Voor TSR zal gebruik worden gemaakt van de schaal zoals die is opgenomen in het remuneratierapport. 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 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.</p>
Ontslagvergoeding /Opzeg- termijn	<p>De heer Potijk heeft in geval van beëindiging van zijn overeenkomst door de Vennootschap, recht op een bruto ontslagvergoeding gelijk aan zijn vaste jaarlijkse beloning die op dat moment geldt. Bij tussentijdse beëindiging van de overeenkomst geldt een opzegtermijn van tenminste 3 maanden voor de heer Potijk en 6 maanden voor de Vennootschap.</p>
Pensioen	<p>Tot het wettelijk maximaal toegestane basis jaarsalaris (zoals dat jaarlijks van overheidswege wordt bepaald) geldt de collectieve pensioenregeling inclusief excedentregeling van ForFarmers op basis van beschikbare premie en een eigen bijdrage van de deelnemers. Boven het wettelijk maximaal toegestane basis jaarsalaris ontvangt de heer Potijk 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 werd ingevoerd.</p>