

Remuneratiebeleid ABO-Group Environment NV

1. Toepassingsgebied

Overeenkomstig de toepasselijke bepalingen van artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen (“WVV”) en van de Belgische Corporate Governance Code 2020 (“Code 2020”) is dit remuneratiebeleid van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Uitvoerend Comité van ABO-Group Environment NV (“de vennootschap”).

Mits goedkeuring door de algemene vergadering van 27 mei 2026 is dit remuneratiebeleid binnen ABO-Group Environment NV van toepassing met ingang vanaf 1 januari 2026.

Dit remuneratiebeleid maakt integraal deel uit van het Charter inzake deugdelijk bestuur van 20 april 2021 dat terug te vinden is op de website van de vennootschap.

Dit remuneratiebeleid zal bij elke materiële wijziging en eens om de vier jaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering.

De vennootschap kan tijdelijk van het geldende remuneratiebeleid afwijken, op voorwaarde dat:

1° de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; en

2° de afwijking wordt verleend door de Raad van Bestuur op gemotiveerd advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Voor zover wettelijk toegestaan, kan dergelijke afwijking betrekking hebben op alle elementen van dit remuneratiebeleid.

2. Procedure

a. Algemeen

Op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité bepaalt de Raad van Bestuur het remuneratiebeleid en eventuele aanpassingen aan dit remuneratiebeleid. De Raad van Bestuur legt het remuneratiebeleid vervolgens ter goedkeuring voor aan de Algemene Vergadering.

Elk lid van het Remuneratie- en Benoemingscomité en van de Raad van Bestuur handelt in onafhankelijkheid en plaatst altijd de belangen van ABO-Group Environment NV boven zijn/haar persoonlijke belangen.

Om mogelijke belangenconflicten te voorkomen, worden volgende maatregelen in acht genomen bij het opstellen en het wijzigen van het remuneratiebeleid:

- ▶ Het Remuneratie- en Benoemingscomité is samengesteld uit onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders;
- ▶ De uitvoerende bestuurder, in casu de gedelegeerd bestuurder of CEO, neemt louter met raadgevende stem deel aan de vergaderingen van het Remuneratie- en Benoemingscomité. De CEO neemt evenwel niet deel aan de momenten waarop over de eigen remuneratie wordt beraadslaagd en beslist;
- ▶ Elke beslissing tot bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de Algemene Vergadering.

b. Verantwoording over het gevoerde remuneratiebeleid

De Raad van Bestuur zal jaarlijks in haar remuneratieverslag, dat een onderdeel vormt van het jaarverslag, toelichten hoe het remuneratiebeleid werd toegepast in het afgelopen boekjaar.

3. Remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders en uitvoerende bestuurder

De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd door de Algemene Vergadering. De bezoldiging van de bestuurders wordt door de Algemene Vergadering bepaald op voorstel van de Raad van Bestuur en volgens de aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Het remuneratiebeleid van de vennootschap met betrekking tot haar bestuurders is erop gericht profielen aan te trekken en te behouden met de juiste ervaring en competenties teneinde een bestuur te waarborgen met het oog op duurzame waarde creatie, via het bepalen van de strategie van de vennootschap, het tot stand brengen van doeltreffend, verantwoordelijk en ethisch leiderschap en het houden van toezicht op de prestaties van de vennootschap.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen als remuneratie voor de uitvoering van hun mandaat een forfaitair bedrag.

De hoogte van de vergoeding is verschillend voor de voorzitter en de andere niet-uitvoerende bestuurders. Meer specifiek zijn de vergoedingen van de niet-uitvoerende bestuurders als volgt samengesteld:

- ▶ Voorzitter Raad van Bestuur: EUR 27.000 vaste jaarlijkse vergoeding
- ▶ Bestuurder: EUR 22.000 vaste jaarlijkse vergoeding

De mandaten van uitvoerende bestuurders zijn onbezoldigd.

Bovenstaande bedragen zijn inclusief het eventuele lidmaatschap van een niet-uitvoerende bestuurder in het Audit- en Risicocomité en/of het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Voor verplaatsingen en verblijfskosten kunnen extra kosten worden verrekend.

De bestuurders genieten van een D&O polis zonder franchise.

De bestuurders worden benoemd voor een maximale duur van 6 (zes) jaar. De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen hun vergoeding op zelfstandige basis (niet als werknemer, maar als bestuurder). Alle bestuurders zijn *ad nutum* afzetbaar door de Algemene Vergadering zonder aanspraak op enige vorm van vergoeding. Er zijn geen overeenkomsten die op enige andere manier voorzien in opzegperiodes of -vergoedingen voor de bestuurders.

Het Remuneratie- en Benoemingscomité doet regelmatig een benchmark van de bezoldigingen van de bestuurders van vergelijkbare Belgische beursgenoteerde bedrijven om er zeker van te zijn dat de bezoldigingen nog steeds gepast en conform de marktpraktijken is, rekening houdend met de omvang van de onderneming, haar financiële situatie en de verantwoordelijkheden die de bestuurders dragen. Deze vergoedingen kunnen wijzigen ten gevolge van een dergelijke benchmarkoefening na goedkeuring door de Algemene Vergadering.

4. Remuneratiebeleid voor de leden van het Uitvoerend Comité

Het Uitvoerend Comité, in het Charter inzake deugdelijk bestuur 'managementcomité' genoemd, bestaat uit minimum drie leden waaronder de gedelegeerd bestuurder. Dit is geen directieraad zoals bedoeld in artikel 7:104 WvV. De leden van het Uitvoerend Comité, die al dan niet bestuurder zijn, worden benoemd door de Raad van bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Het niveau en de structuur van de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité zijn zodanig bepaald dat het de onderneming moet toelaten gekwalificeerde managers aan te trekken en te blijven motiveren. De vergoeding wordt op regelmatig getoetst op marktconformiteit.

De bezoldiging van de leden van het Uitvoerend Comité wordt bepaald door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité. De concrete uitwerking per lid wordt bepaald in functie van de draagwijdte van de individuele verantwoordelijkheden en vaardigheden.

De gedelegeerd bestuurder ontvangt een vaste vergoeding als uitvoerend bestuurder bij een aantal vennootschappen. De hoogte van deze vergoeding wordt jaarlijks op aangeven van het Remuneratie- en Benoemingscomité goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Daarnaast stelt de vennootschap een voertuig met tankkaart ter beschikking.

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité als dienstverlener bestaat uit een vaste dagvergoeding en een variabele vergoeding.

De vergoeding van de leden van het Uitvoerend Comité in hun hoedanigheid van personeelslid bestaat uit een vast salaris, een variabele beloning, een bedrijfsvoertuig en andere collectieve voordelen (quid hospitalisatieverzekering, gsm-abonnement en maaltijdcheques), overeenkomstig het wettelijke en reglementaire kader dat van toepassing is op de vennootschap waarin het betrokken lid zijn of haar functie uitoefent.

Ook de pensioenregeling die op de leden van toepassing is, wordt vastgesteld binnen ditzelfde wettelijke en reglementaire kader. Daarnaast kunnen de leden deelnemen aan een aanvullend pensioenplan, gefinancierd door de werkgever via vaste bijdragen aan een externe pensioeninstelling.

Voor Frankrijk wordt bovendien een bijkomende vaste vergoeding toegekend in het kader van de uitoefening van sociale mandaten.

De Raad van Bestuur kan de leden van het Uitvoerend Comité vergoeden met lange termijn cash-incentive plannen of met aandelen of afgeleiden hiervan (opties, warrants, ...).

De leden van het Uitvoerend Comité kunnen een variabele vergoeding ontvangen in de vorm van een bonus, gekoppeld aan vooraf vastgestelde prestatiecriteria. Deze criteria omvatten zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen, die collectief of individueel kunnen worden vastgelegd en die verband houden met de verantwoordelijkheden van het betrokken lid. De kwantitatieve prestaties kunnen worden beoordeeld aan de hand van groei- en terugvalschalen, waarbij de mate van realisatie proportioneel wordt vertaald in de variabele vergoeding.

De gehanteerde prestatiecriteria zijn afgestemd op de strategische doelstellingen van de vennootschap en dragen bij tot duurzame waardecreatie, onder meer door het stimuleren van rendabele groei, operationele efficiëntie en verantwoord ondernemerschap. Gelet op de volatiliteit van de activiteiten en de markten waarin ABO-Group actief is wordt de variabele verloning uitsluitend gebaseerd op korte termijn doelstellingen. Deze aanpak laat toe om de prestaties accuraat en transparant te beoordelen in functie van actuele marktomstandigheden. De toepassing van deze criteria wordt jaarlijks geëvalueerd binnen het Remuneratie- en Benoemingscomité. De vennootschap zal in de toekomst evalueren of het aangewezen is ook lange termijndoelstellingen te definiëren en, desgevallend, in te voeren.

Voor elke functie wordt een maximaal bonusniveau vastgesteld, dat een bovengrens vormt voor de variabele vergoeding teneinde de bonus te modereren en een evenwichtige verloningsstructuur te waarborgen.

De definitieve variabele vergoeding wordt, op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité, ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

In afwijking op principe 7.9 van de Code, heeft de Raad van Bestuur geen minimumdrempel bepaald van aandelen die moeten aangehouden worden door de leden van het Uitvoerend Comité. Het remuneratiepakket voor de leden van het Uitvoerend Comité is voldoende uitgebalanceerd met verschillende componenten om de leden van het Uitvoerend Comité aan te zetten tot een strategie van duurzame, winstgevende groei.

De vennootschap zal in de toekomst evalueren of het aangewezen is een clawback mechanisme uit te werken en, desgevallend, in te voeren voor nieuwe leden.

Het statuut van gedelegeerd bestuurder is niet onderworpen aan specifieke regels van opzegtermijn en opzegvergoeding. Voor de leden die werken met een dienstverleningsovereenkomst is een opzegtermijn

overeengekomen van minimum 2 maanden, zonder opzegvergoeding. Voor leden met het statuut van werknemer is de opzegging onderworpen aan de wettelijke regels van opzegtermijn en opzegvergoeding.

5. Toelichting bij het in rekening brengen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap bij de vaststelling van het remuneratiebeleid

Bij het opstellen van haar remuneratiebeleid heeft de vennootschap erop toegezien om de verhouding tussen de remuneratie van de leden van de raad van bestuur en de leden van het management team, enerzijds, en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de andere werknemers, anderzijds, nauwgezet te respecteren en te garanderen dat de vereiste talenten kunnen worden aangetrokken en behouden blijven, rekening houdend met de marktomstandigheden, verantwoordelijkheden en draagwijdte eigen aan de functie en de sector. De concrete invulling van vergoedingspakket varieert volgens de functie met hieraan gekoppelde verantwoordelijkheden en prestatiebeoordeling, alsook de financiële situatie, het sociaal statuut en toepassingsmogelijkheden per vennootschap.