



MIKO NV
REMUNERATIEBELEID

27 MEI 2025

A. ALGEMEEN

1. Inleiding & achtergrond

Als gevolg van de omzetting van EU RL 2017/828 dd. 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft (“**SRDII**”) in Belgisch recht onder artikel 7:89/1 WVV, dienen genoteerde vennootschappen (in de zin van het WVV) een remuneratiebeleid vast te stellen met betrekking tot de bestuurders, andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuurder van de respectievelijke genoteerde vennootschap.

Huidig document betreft de toepassing van bovenvermelde regelgeving binnen Miko NV, met maatschappelijke zetel te Steenweg op Mol 177, 2300 Turnhout (België) (“**Miko**” of de “**Vennootschap**”), en dient beschouwd te worden als een consolidatie van het beleid dat binnen de Vennootschap reeds geruime tijd gevoerd wordt met betrekking tot remuneratie (doch tot dusver verspreid was over verschillende documenten en policy’s).

Huidig document dient beschouwd te worden als het binnen de Vennootschap toepasselijke remuneratiebeleid in de zin van artikel 7:89/1 WVV (het “**Remuneratiebeleid**”).

De toepassing van het Remuneratiebeleid binnen Miko zal door de Vennootschap jaarlijks opgenomen worden in het remuneratieverslag dat onderdeel uitmaakt van het jaarverslag.

2. Algemene Doelstelling

De doelstelling van het Remuneratiebeleid van de Vennootschap is om bij te dragen aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap en dit door een kader te creëren binnen het welke de Vennootschap bekwame leiders kan aantrekken, motiveren en behouden door (i) een gezond evenwicht te betrachten tussen een marktconforme vaste vergoeding enerzijds en specifieke incentives anderzijds (waaronder, bijvoorbeeld, prestatie gerelateerde vergoedingen, aandelenopties en pensioenplannen); en (ii) het aligneren van de individuele belangen van de betrokkenen met de strategie en de belangen van de Vennootschap, haar aandeelhouders en haar overige stakeholders.



3. Besluitvormingsproces

Dit Remuneratiebeleid is tot stand gekomen:

- (i) als consolidatie van de policy's en verloningsbeleid dewelke historisch binnen de Vennootschap reeds langere tijd worden gehanteerd en waarvan de concrete jaarlijkse toepassing steeds jaarlijks opgenomen werd in het remuneratieverslag van de Vennootschap dat ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering voorgelegd werd;
- (ii) door rekening te houden met de loon – en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap dewelke bepaald worden op basis (i) van (sectorale) salarisonderzoeken en classificaties; (ii) verplichtingen onder toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten; (iii) functieclassificaties; (iv) (historisch) salarisverhogingen dewelke jaarlijkse geëvalueerd worden op een 10-jarige basis; (v) competitiviteit van de Vennootschap op de arbeidsmarkt, in bijzonder voor wat betreft specifieke marktomstandigheden en knelpuntberoepen;
- (iii) in overeenstemming met de bepalingen van het interne reglement van het Benoemings- en Remuneratiecomité van de Vennootschap zoals opgenomen in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap (te raadplegen via www.mikogroup.com);
- (iv) in overeenstemming met de bepalingen van artikel 7:100 WVV dat de opdracht toekent aan het Benoemings- en Remuneratiecomité van de Vennootschap om aan de Raad van Bestuur voorstellen te doen inzake dit Remuneratiebeleid (en de individuele remuneratie);
- (v) met inachtnaam van de toepasselijke bepalingen, opgenomen in zowel de Corporate Governance Code 2020 als in het WVV, omtrent potentiële belangenconflicten en met inachtnaam van het algemeen geldende principe dat niemand binnen de Vennootschap beslist over zijn/haar eigen verloning;
- (vi) na besluit van de Raad van Bestuur van de Vennootschap om dit Remuneratiebesluit voor te leggen aan de Algemene Vergadering van de Vennootschap conform de bepalingen van onderdeel 4 (*Goedkeuringsproces*) van dit Remuneratiebeleid.

4. Goedkeuringsproces

In overeenstemming met de bepalingen van artikel 7:89/1 WVV werd dit Remuneratiebeleid door de Raad van Bestuur ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van de Vennootschap, en dit voor de eerste maal per 25 mei 2021.

Nadien zal het remuneratiebeleid (minstens) om de vier jaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering, dan wel eerder in geval van materiële wijzigingen.



B. BELEID

1. Remuneratiebeleid ten aanzien van leden van de Raad van Bestuur van Miko NV

a) Basis

Het beleid inzake remuneratie voor wat betreft de leden van de Raad van Bestuur van Miko NV is gebaseerd op periodieke benchmarks met vergelijkbare beursgenoteerde bedrijven (inzake sector, omzet, EBITDA,...).

b) Remuneratiebeleid

De Vennootschap hanteert volgend beleid inzake remuneratie ten aanzien van de leden van de Raad van Bestuur van de Vennootschap voor wat betreft de uitoefening van hun mandaat:

- (i) er wordt voorzien in een jaarlijkse vaste/forfaitaire vergoeding;
- (ii) er wordt niet voorzien in een aparte/bijkomende vergoeding per vergadering van de Raad van Bestuur;
- (iii) er wordt voor de niet-uitvoerende bestuurders niet voorzien in enige prestatiegebonden of andere bijkomende voordelen, noch in toekenning van aandelen of aandeloptyes;
- (iv) er wordt niet voorzien in een bijkomende vergoeding voor de leden van de Raad van Bestuur die eveneens lid zijn van adviserende comités binnen de Raad van Bestuur (Auditcomité, dan wel Benoemings- en remuneratiecomité);
- (v) er wordt voorzien in een bijkomende jaarlijkse/forfaitaire vergoeding voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur;
- (vi) er wordt niet voorzien in enige verdere differentiatie voor wat betreft de hoogte van de jaarlijkse vaste/forfaitaire vergoeding voor de leden van de Raad van Bestuur (andere dan de Voorzitter);
- (vii) leden van de Raad van Bestuur die eveneens een uitvoerende rol hebben binnen de Vennootschap (*Uitvoerende Bestuurders*) als CEO dan wel als EXCO-lid ontvangen in die respectievelijke capaciteit bijkomende vergoedingen in overeenstemming met het respectievelijke beleid hiertoe zoals verder opgenomen in dit Remuneratiebeleid.

2. **Beleid ten aanzien van de CEO**

a) **Basis**

Het beleid inzake remuneratie voor wat betreft de CEO van de Vennootschap (i) is gebaseerd op periodieke benchmarks met vergelijkbare beursgenoteerde bedrijven (inzake sector, omzet, EBITDA,...) en studies aangaande dit onderwerp vanuit gerenommeerde consulting bedrijven; (ii) houdt rekening met verantwoordelijkheden, kwalificaties en ervaring; en heeft als doel (i) een lange termijn commitment te realiseren van de betrokken persoon; (ii) het aligneren van de belangen van de CEO met de strategie en de belangen van de Vennootschap, haar aandeelhouders en haar overige stakeholders.

b) **Remuneratiebeleid**

De Vennootschap hanteert volgend beleid inzake remuneratie ten aanzien van de CEO van de Vennootschap:

- (i) er wordt voorzien in een vaste vergoeding per maand/jaar;
- (ii) er wordt voorzien in een jaarlijkse variabele vergoeding die gebaseerd is op een percentage van de jaarlijkse vaste vergoeding, dewelke gebaseerd is op het behalen van doelstellingen op niveau van financiële parameters (*waaronder – bijvoorbeeld – EBITDA en resultaat na belasting*) zoals voorzien in de jaarlijkse budgetten goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Vennootschap;
- (iii) er wordt voorzien in een jaarlijkse variabele vergoeding gebaseerd op financiële parameters (*waaronder – bijvoorbeeld – CAGR (Compound Annual Growth Rate)*) gerealiseerd door de Vennootschap over een periode van telkens de voorbije 3 jaar;
- (iv) er wordt jaarlijks – mits positief advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité en goedkeuring van de Raad van Bestuur van de Vennootschap – voorzien in de mogelijkheid om in te tekenen op het aandeeloptieplan van de Vennootschap, waarbij het aandeeloptieplan bepaalt dat (x) vermelde aandeelopties pas uitgeoefend kunnen worden met ingang van het begin van het 4^e jaar na de datum van het aanbod; en (y) begunstigde het recht verliest om niet uitgeoefende aandeelopties uit te oefenen indien begunstigde zijn overeenkomst met de Vennootschap beëindigt (met uitzondering van een beëindiging in onderlinge overeenstemming of beëindiging door wettelijk (vervroegd) pensioen) of wanneer de Vennootschap de respectievelijke overeenkomst beëindigt om dringende reden;
- (v) er wordt voorzien in de mogelijkheid in hoofde van de Vennootschap om ertoe te beslissen om de CEO de gelegenheid te geven – naast en gezamenlijk met de Vennootschap (en/of indien relevant een dochtervennootschap van de Vennootschap) – eveneens mee te participeren in bepaalde strategische projecten aangegaan door de Vennootschap, en dit op basis van vast te stellen parameters dewelke door de Raad van Bestuur van de Vennootschap steeds per individueel



geval bepaald kunnen worden (een succes fee en/of aandelenopties kunnen hier eveneens onderdeel van uitmaken);

- (vi) er wordt voorzien in bepaalde voordelen in natura in de vorm van gangbare werkmiddelen zoals smartphone, internetvoorziening en bedrijfswagen;
- (vii) er wordt voorzien in een groeps- en invaliditeitsverzekering waarbij de CEO toegestaan wordt om een deel van zijn vaste of variabele vergoeding te besteden aan pensioenopbouw door middel van een individuele pensioentoezegging (binnen het kader van de toepasselijke fiscale regelgeving hieromtrent);
- (viii) er kan mogelijks worden voorzien in (een) bijkomende vergoeding(en) in de vorm van zitpenningen in diverse vennootschappen binnen de groep;
- (ix) er wordt ten aanzien van enige variabele vergoeding niet voorzien in enig terugvorderingsrecht in hoofde van de Vennootschap indien een respectievelijke variabele vergoeding toegekend zou zijn op basis van onjuiste gegevens;
- (x) er wordt voorzien in de uitbetaling van een beëindigingsvergoeding door de Vennootschap indien de onderliggende overeenkomst tussen de Vennootschap en haar CEO op initiatief van de Vennootschap beëindigd zou worden.

3. **Beleid ten aanzien van leden van het EXCO**

a) **Basis**

Het beleid inzake remuneratie voor wat betreft de leden van het EXCO van de Vennootschap (i) is gebaseerd op periodieke benchmarks met vergelijkbare beursgenoteerde bedrijven (inzake sector, omzet, EBITDA,...) en studies aangaande dit onderwerp vanuit gerenommeerde consulting bedrijven; (ii) houdt rekening met verantwoordelijkheden, kwalificaties en ervaring; en heeft als doel (i) een lange termijn commitment te realiseren van de betrokken persoon; (ii) het aligneren van de belangen van vermelde leden met de strategie en de belangen van de Vennootschap, haar aandeelhouders en haar overige stakeholders.

b) **Remuneratiebeleid**

De Vennootschap hanteert volgend beleid inzake remuneratie ten aanzien van de leden van het EXCO van de Vennootschap:

- (i) er wordt voorzien in een vaste vergoeding per maand/jaar;
- (ii) er wordt voorzien in een jaarlijkse variabele vergoeding die gebaseerd is op een percentage van de jaarlijkse vaste vergoeding, dewelke gebaseerd is op het behalen van doelstellingen op niveau van financiële parameters (*waaronder – bijvoorbeeld – EBITDA en resultaat na belasting*) zoals voorzien in de jaarlijkse budgetten goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Vennootschap;
- (iii) er wordt jaarlijks – mits positief advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité en goedkeuring van de Raad van Bestuur van de Vennootschap – voorzien in de mogelijkheid om in te tekenen op het aandeeloptieplan van de Vennootschap, waarbij het aandeeloptieplan bepaalt dat (x) vermelde aandeelopties pas uitgeoefend kunnen worden met ingang van het begin van het 4^e jaar na de datum van het aanbod; en (y) begunstigde het recht verliest om niet uitgeoefende aandeelopties uit te oefenen indien begunstigde zijn overeenkomst met de Vennootschap beëindigt (met uitzondering van een beëindiging in onderlinge overeenstemming of beëindiging door wettelijk (vervroegd) pensioen) of wanneer de Vennootschap de respectievelijke overeenkomst beëindigt om dringende reden;
- (iv) er wordt voorzien in de mogelijkheid in hoofde van de Vennootschap om ertoe te beslissen om leden van het EXCO de gelegenheid te geven – naast en gezamenlijk met de Vennootschap (en/of indien relevant een dochtervennootschap van de Vennootschap) – eveneens mee te participeren in bepaalde strategische projecten aangegaan door de Vennootschap, en dit op basis van vast te stellen parameters dewelke door de Raad van Bestuur van de Vennootschap steeds per individueel geval bepaald kunnen worden (een succes fee en/of aandelenopties kunnen hier eveneens onderdeel van uitmaken);



- (v) er wordt voorzien in bepaalde voordelen in natura in de vorm van gangbare werkmiddelen zoals smartphone, internetvoorziening en bedrijfswagen;
- (vi) er wordt voorzien in een groeps- en invaliditeitsverzekering waarbij het de leden van het EXCO toegestaan wordt om een deel van hun vaste of variabele vergoeding te besteden aan pensioenopbouw door middel van een individuele pensioentoezegging (binnen het kader van de toepasselijke fiscale regelgeving hieromtrent);
- (vii) er kan mogelijk worden voorzien in (een) bijkomende vergoeding(en) in de vorm van zitpenningen in diverse vennootschappen binnen de groep;
- (viii) er wordt ten aanzien van enige variabele vergoeding niet voorzien in enig terugvorderingsrecht in hoofde van de Vennootschap indien een respectievelijke variabele vergoeding toegekend zou zijn op basis van onjuiste gegevens;
- (ix) er wordt voorzien in de uitbetaling van een beëindigingsvergoeding door de Vennootschap indien de onderliggende overeenkomst tussen de Vennootschap en het respectievelijke lid van het EXCO op initiatief van de Vennootschap beëindigd zou worden.



C. OVERIGE BEPALINGEN

1. Afwijkingen van het Remuneratiebeleid

In overeenstemming met de bepalingen van artikel 7:89/1, §5 mag de Vennootschap in bepaalde specifieke omstandigheden tijdelijk afwijken van dit Remuneratiebeleid, dit op voorwaarde dat:

- (i) dergelijke afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen;
- (ii) dergelijke afwijking positief geadviseerd wordt door het Benoemings – en Remuneratiecomité conform haar intern reglement en het besluitvormingsproces zoals opgenomen in dit Remuneratiebeleid, en aansluitend goedgekeurd wordt door de Raad van Bestuur van de Vennootschap; en
- (iii) dergelijke afwijking betrekking heeft op een onderdeel van hoofdstuk B (**Beleid**) van dit Remuneratiebeleid

2. Publicatie

Eens goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Vennootschap zal dit Remuneratiebeleid door de Vennootschap publiek gemaakt worden via haar corporate website www.mikogroup.be , gezamenlijk met het resultaat van de stemming.