



# Remuneratieverslag

## 1. Beschrijving van de procedure die in 2021 werd gebruikt voor (i) de ontwikkeling van een remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende Bestuurders en het Uitvoerend Management en (ii) de bepaling van de remuneratie van de individuele Bestuurders en het Uitvoerend Management

In overeenstemming met artikel 7:89/1 van het WvV werd het remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management (de leden van het BGE) ter stemming voorgelegd aan haar aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021.

Het remuneratiebeleid gaat in op 1 januari 2021 en zal bij elke wezenlijke wijziging ter stemming voorgelegd worden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, en in ieder geval minstens om de 4 jaar.

In toepassing van het remuneratiebeleid werd de remuneratie voor 2021 van de niet-uitvoerende Bestuurders bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 12 mei 2021, handelend op motie van de Raad van Bestuur. De remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur voor het uitvoeren van zijn taken ten behoeve van de vennootschap voor de periode juni 2021 - mei 2023 is een vast bedrag van € 650 000 per jaar (voor de periode juni - mei).

In toepassing van het remuneratiebeleid werd de remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder bepaald door de Raad van Bestuur, die optreedt bij voorstellen van het Benoemings- en Remuneratiecomité (NRC). De Gedelegeerd Bestuurder is niet aanwezig bij deze procedure en neemt geen deel aan de stemming en de beraadslaging. Het NRC verzekert de conformiteit van het contract van de Gedelegeerd Bestuurder met het remuneratiebeleid van de vennootschap. Een kopie van het contract van de Gedelegeerd Bestuurder is op verzoek van een Bestuurder bij de Voorzitter beschikbaar.

In toepassing van het remuneratiebeleid werd de remuneratie van de leden van het BGE, andere dan de Gedelegeerd Bestuurder, bepaald door de Raad van Bestuur, die optreedt bij voorstellen van het NRC. De Gedelegeerd Bestuurder heeft een adviserende rol in deze procedure. Het NRC verzekert de conformiteit van het contract van elk BGE lid met het remuneratiebeleid van de vennootschap. Een kopie van elk contract is op verzoek van een Bestuurder bij de Voorzitter beschikbaar.

In de loop van 2021 heeft het NRC het remuneratiebeleid extern getoetst onder begeleiding van een externe adviseur. De remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE werden getoetst ten opzichte van een geselecteerd panel van Europese ondernemingen. De resultaten van deze toetsing zullen meegenomen worden bij de volgende herziening van de vaste vergoeding in 2022. Het NRC heeft ook acties onderzocht die de duurzaamheidsstrategie van de vennootschap kunnen ondersteunen en heeft aanbevolen om een ESG element op te nemen in de prestatie maatstaven voor de bepaling van de korte termijn variable vergoeding van 2022.



## 2. Verklaring van het remuneratiebeleid dat in 2021 werd gebruikt voor de Raad van Bestuur en de leden van het BGE

### Raad van Bestuur

#### *Doelstelling en bijdrage tot de strategie*

De remuneratie wordt vastgesteld op een niveau dat voldoende is om niet-uitvoerende Bestuurders aan te trekken die beschikken over de competenties die nodig zijn om de internationale ambitie van het bedrijf waar te maken. Ze is vastgesteld om niet-uitvoerende Bestuurders te belonen voor hun rol als lid van de Raad van Bestuur en hun specifieke rol als Voorzitter van de Raad van Bestuur, Voorzitter of lid van de Comité van de Raad van Bestuur, evenals de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en de tijd die ze daaraan besteden.

#### *Werking*

##### Voorzitter van de Raad van Bestuur

- De remuneratie van de Voorzitter wordt bij de aanvang van zijn opdracht bepaald, en geldt in principe voor de duur van die opdracht.
- De remuneratie van de Voorzitter wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op aanbeveling van de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het NRC.
- Vergoedingen kunnen deels uitbetaald in contanten en deels in aandelen van de vennootschap, die onderhevig zijn aan een driejarige blokkeringsperiode vanaf de datum van toekenning.

##### Overige niet-uitvoerende Bestuurders

- De remuneratie van de overige niet-uitvoerende Bestuurders wordt bepaald voor het lopende boekjaar.
- De remuneratie van de overige niet-uitvoerende Bestuurders wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op aanbeveling van de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het NRC.
- Vergoedingen worden in contanten betaald, maar met de mogelijkheid om elk jaar een deel daarvan (0%, 25% of 50%) te ontvangen onder de vorm van aandelen van de vennootschap.

De remuneratie van de Voorzitter en de overige niet-uitvoerende Bestuurders wordt regelmatig getoetst aan een geselecteerd panel relevante beursgenoteerde Belgische en internationale industriële ondernemingen met een vergelijkbare omvang en complexiteit.

##### Uitvoerend Bestuurder

Zonder afbreuk te doen aan de remuneratie in zijn hoedanigheid als lid van het Uitvoerend Management, heeft de Gedelegeerd Bestuurder geen recht op een remuneratie voor zijn mandaat als uitvoerend Bestuurder.

##### *Structuur van de vergoeding*

Er wordt een modulaire structuur toegepast voor niet-uitvoerende Bestuurders om ervoor te zorgen dat de remuneratie op een billijke manier hun rol reflecteert als lid van de Raad van Bestuur en hun specifieke rol als Voorzitter van de Raad van Bestuur, Voorzitter of lid van een Comité van de Raad van Bestuur, evenals de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en de tijd die ze daaraan besteden.

De remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur wordt als volgt vastgesteld:

- een vaste bedrag van € 650 000 per jaar omgezet in een aantal aandelen van de vennootschap dat zal berekend worden door toepassing van een gemiddelde koers van het aandeel; de toe te passen gemiddelde koers zal gelijk zijn aan het gemiddelde van de slotkoers van de laatste vijf beursdagen voorafgaand aan de dag van toekenning; de aandelen worden toegekend op de laatste beursdag van mei van het betreffende jaar en worden geblokkeerd voor een periode van drie jaren vanaf de datum van toekenning

De remuneratie van elke niet-uitvoerende Bestuurder, met uitzondering van de Voorzitter, wordt als volgt vastgesteld:

- een vast bedrag van € 70 000 voor de uitoefening van de taken als lid van de Raad van Bestuur;
- een vast bedrag van € 20 000 voor de uitoefening van de taken als lid of Voorzitter van een Comité van de Raad van Bestuur, en een bijkomend vast bedrag van € 5 000 voor de Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité.

##### *Prestatiemaatstaven*

De Voorzitter en de andere niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de vennootschap. Ze hebben geen recht om deel te nemen aan een van de incentive programma's van de vennootschap en ontvangen geen aandelenopties of voordelen verbonden aan pensioenplannen.



## Aandelen gerelateerde remuneratie

In tegenstelling tot bepaling 7.6 van de Code 2020 volgens dewelke niet-uitvoerende Bestuurders een deel van hun remuneratie zouden moeten ontvangen onder de vorm van aandelen van de vennootschap en deze aandelen dienen aan te houden gedurende minstens één jaar neerlegging van het mandaat en minstens drie jaar vanaf het moment van toekenning, zullen niet-uitvoerende Bestuurders aanbevolen (maar niet verplicht) worden om

- de waarde van één vaste jaarlijkse vergoeding op te bouwen in aandelen van de vennootschap, en
- deze aandelen minstens aan te houden tot een jaar na de neerlegging van het mandaat en minstens drie jaar vanaf het moment van toekenning.

Ondanks het niet-verplichte karakter van deze persoonlijke participatie in aandelen in de vennootschap, is de vennootschap van mening dat de langetermijnvisie van aandeelhouders op een redelijke wijze vertegenwoordigd wordt in de Raad van Bestuur, aangezien de Voorzitter gedeeltelijk wordt vergoed in aandelen van de vennootschap dewelke onderworpen zijn aan een blokkeringsperiode van drie jaar en de niet-uitvoerende Bestuurders die worden benoemd op voordracht van de referentieaandeelhouder reeds aandelen van de vennootschap bezitten (of certificaten die daarop betrekking hebben).

## Overige componenten

Uitgaven die Bestuurders redelijkerwijs in het kader van de uitoefening van hun taken doen, worden terugbetaald op voorlegging van rechtvaardigingsstukken. Bestuurders worden geacht het uitgavenbeleid voor leden van de Raad van Bestuur in acht te nemen bij het doen van uitgaven.

## Leden van het BGE

### Doelstelling en bijdrage tot de strategie

De vennootschap biedt competitieve totale remuneratie pakketten aan met het doel het beste executief en managementtalent aan te trekken en te behouden in elk deel van de wereld waar de Groep aanwezig is. De remuneratie is ingesteld om de leden van het Uitvoerend Management te belonen voor prestaties die leiden tot positieve bedrijfsresultaten op korte en lange termijn evenals waardecreatie voor het bedrijf.

De remuneratie van het Uitvoerend Management bestaat uit een vaste vergoeding, een korte termijn en een lange termijn variabele vergoeding, een pensioenbijdrage en diverse overige componenten. Bovendien worden de leden van het Uitvoerend

Management gevraagd om een minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen en aan te houden.

- De vaste vergoeding is de vaste remuneratie die een lid van het Uitvoerend Management ontvangt voor de verantwoordelijkheden van de functie. De vennootschap streeft ernaar om ervoor te zorgen dat de vaste vergoeding competitief is in vergelijking met de marktpraktijk op mediaan niveau. De mate waarin de vaste vergoeding verder evolueert hangt af van het potentieel voor verdere groei in de toekomst evenals aanhoudende prestaties uit het verleden.
- De korte termijn variabele vergoeding is bedoeld om de leden van het Uitvoerend Management te motiveren en om de korte termijn doelen van de vennootschap over de periode van één jaar te sturen. De uiteindelijke uitbetaling ervan wordt gedreven door de prestatie van de Groep, de prestatie van de Business Unit en de individuele prestatie.
- De lange termijn variabele vergoeding vergoedt de leden van het Uitvoerend Management voor hun bijdrage tot de verwezenlijking van de langetermijnstrategie van de Groep over een prestatieperiode van drie jaar. De prestatiegeboden maatstaven zijn objectieve financiële parameters die zijn afgestemd op de strategie van de Groep.
- De pensioenbijdrage en diverse overige componenten zijn in overeenstemming met lokale gebruiken en het lokale beleid; ze zijn ontworpen om competitief en kosteneffectief te zijn; waarbij de pensioenbijdrage beoogt om bij te dragen tot de pensioenplanning van de leden van het Uitvoerend Management.
- Een minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap beoogt de belangen van het Uitvoerend Management af te stemmen op deze van de lange termijn aandeelhouders door een link te maken tussen het persoonlijk vermogen en de lange termijn prestatie van de Groep. Dit wordt mogelijk gemaakt door middel van een vrijwillig Share Matching Plan.

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management wordt regelmatig, maar niet jaarlijks, getoetst aan een geselecteerd panel relevante beursgenoteerde Belgische en Europese industriële referenties.

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management is afgestemd op het bredere remuneratiebeleid van de Groep.

## Werking

De remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder (in zijn hoedanigheid als lid van het Uitvoerend Management) en de overige leden van het BGE worden bepaald door de Raad van Bestuur op gemotiveerde aanbeveling van het NRC.



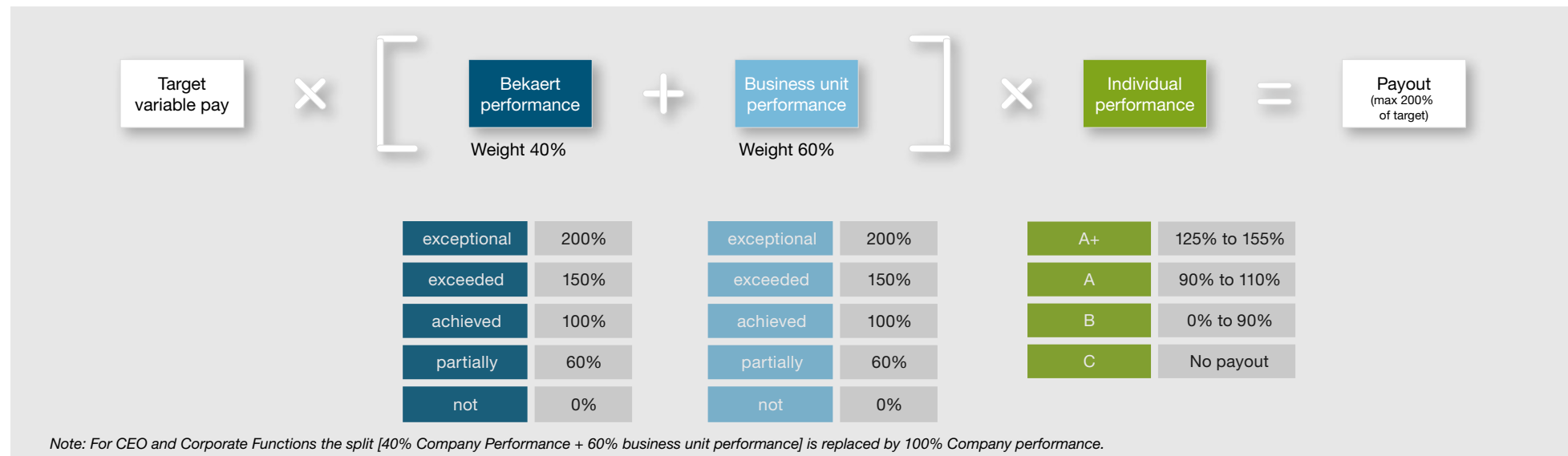
### Vaste vergoeding

- De vaste vergoeding wordt bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het NRC rekening houdend met een geselecteerde groep van vergelijkbare ondernemingen.
- De jaarlijkse verhogingen worden door de Raad van Bestuur bepaald op aanbeveling van het NRC en zijn over het algemeen afgestemd op de gemiddelde salarisverhogingen die van toepassing zijn op de bredere werknemerspopulatie, tenzij er gedurende het jaar sprake was van aanzienlijke wijzigingen in de rol en/of verantwoordelijkheden van een persoon.

### Korte termijn variabele vergoeding (short term incentive of “STI”)

- De korte termijn variabele vergoeding voor het Uitvoerend Management is volledig afgestemd op het Variable Pay Plan van Bekaert voor alle managers wereldwijd.
- Een korte termijn variabele vergoeding wordt verdiend op basis van de prestaties vanaf 1 januari tot 31 december en wordt uitbetaald na afloop van het boekjaar waarop de beloning betrekking heeft.
- De doelstellingen worden aan het begin van het jaar vastgesteld door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het NRC. Deze doelstellingen omvatten doelstellingen van de Groep, de Business Unit en individuele doelstellingen, zowel financieel als niet-financieel, die relevant zijn voor de beoordeling van de jaarlijkse prestaties van de Groep en de geboekte vooruitgang ten opzichte van de overeengekomen strategische doelstellingen. Ze worden jaarlijks beoordeeld door de Raad van Bestuur.

Een illustratie van het STI plan wordt hieronder weergegeven:



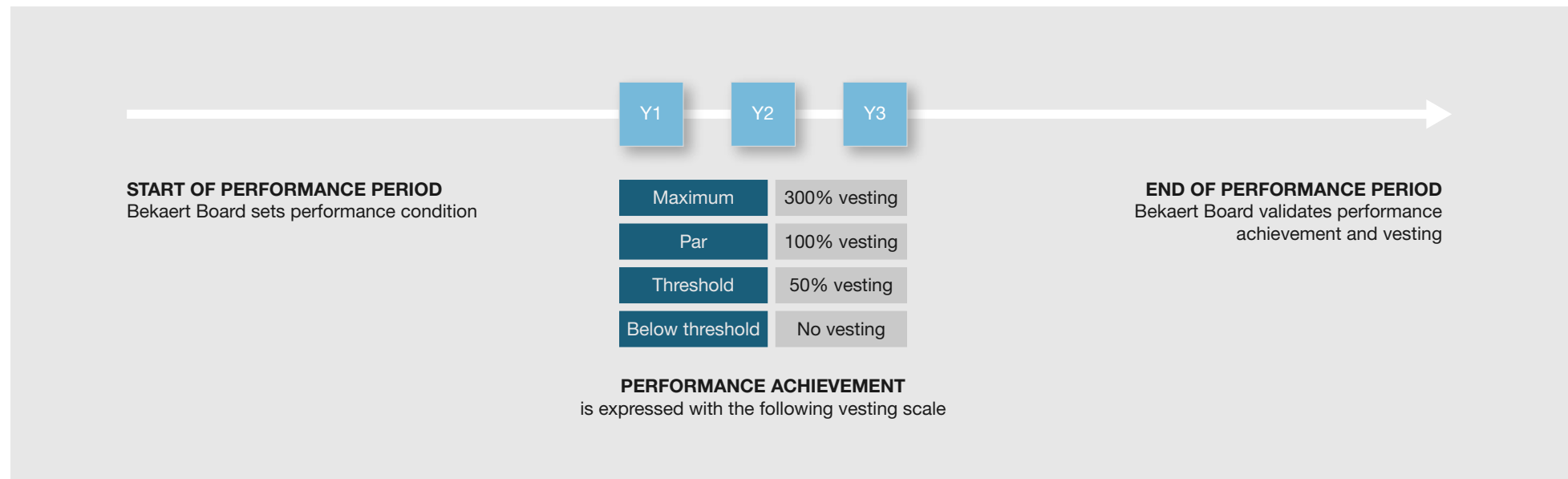
### Lange termijn variabele vergoeding (long term incentives of “LTI”)

- Het Uitvoerend Management neemt deel aan het Performance Share Plan van Bekaert dat van toepassing is voor alle senior managers wereldwijd.
- Performance share units worden elk jaar toegekend en vertegenwoordigen een voorwaardelijk recht om een aandeel van de vennootschap te verwerven; deze voorwaardelijke rechten worden na drie jaar definitief verworven mits het bereiken van vooraf vastgestelde prestatiedoelen.
- Aan het begin van elke driejarige prestatieperiode beveelt het NRC een reeks prestatiedoelen aan op basis van objectieve financiële parameters die zijn afgeleid van de strategie op lange termijn. Deze driejarige prestatiedoelstellingen worden door het NRC vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de voltallige Raad van Bestuur.



- De mate waarin de performance share units definitief verworven worden hangt af van het al dan niet bereiken van deze prestatiedoelen, waarbij er geen enkele definitieve verwerving plaatsvindt indien de werkelijke prestaties de vastgestelde minimumdrempel niet bereiken. Bij het bereiken van de vermelde minimumdrempel zal 50% van de performance share units definitief verworven worden; in geval van de volledige verwezenlijking van de overeengekomen prestatiedoelen zullen 100% van de performance share units definitief verworven worden, terwijl er een maximale definitieve verwerving van 300% van performance share units zal zijn wanneer de werkelijke prestaties gelijk zijn of hoger dan een overeengekomen bovengrens.
- Verworven performance share units worden verstrekt in het boekjaar dat volgt op de prestatieperiode. In Europa worden deze verstrekt onder de vorm van aandelen van de vennootschap, terwijl dit in de rest van de wereld onder de vorm van contanten wordt uitbetaald.
- Bij definitieve verwerving ontvangen de begunstigden ook de waarde van de dividenden over de laatste drie jaar met betrekking tot zulk aantal performance shares waarop de definitief verworven performance share units betrekking hebben.

Een illustratie van het LTI plan wordt hieronder weergegeven:



## ***Prestatiemaatstaven***

### **Korte termijn variabele vergoeding (short term incentive of “STI”)**

De prestatie van de Groep voor de bepaling van STI in 2021 is gebaseerd op onderstaande prestatie maatstaven en uitkomsten, gemeten door de interne Bekaert Management Reporting:



Doelstellingen Bekaert Groep	Gewicht	Minimum	Doel	Maximum	Bereikte prestatie	Beoordeling
Brutowinst Onderliggend	20%	€ 556 mln	€ 617 mln	€ 679 mln	€ 903 mln	Uitzonderlijk
EBITDA Onderliggend	50%	€ 419 mln	€ 465 mln	€ 525 mln	€ 695 mln	Uitzonderlijk
Werkkapitaal als % van Omzet	20%	17,0%	16,1%	15,0%	12,6%	Overtroffen
Uitvoering van de Digitale Agenda	10%					Behaald
<b>Totaal</b>						<b>Uitzonderlijk</b>

Aangezien de uitkomst van het gewogen gemiddelde in bovenstaande score kaart een factor oplevert tussen 175% en 200% heeft de Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het NRC, beslist om de globale prestatie van de Groep te beoordelen als Uitzonderlijk wat aanleiding geeft tot een factor 200%. De beoordeling van het uitvoeren van de digitale agenda werd gemeten op basis van geboekte vooruitgang ten opzichte van dertien digitale en/of digitaliseringsinitiatieven.

De prestatiedoelstellingen voor de Groep met betrekking tot 2022 worden bepaald als een korf van financiële doelstellingen (brutowinst, EBITDA-onderliggend en werkkapitaal) en daarnaast wordt ook een niet-financiële ESG doelstelling (verhouding vrouwelijke bedienden en kaderleden) geselecteerd. Deze doelstellingen worden gecombineerd met specifieke doelstellingen voor de Business Units en individuele doelstellingen. Gelet op de commerciële gevoeligheid van onze korte termijn doelstellingen, zullen de specifieke prestatiedoelstellingen verduidelijkt worden in het remuneratieverslag van 2022.

#### Lange termijn variabele vergoeding (long term incentive of “LTI”)

De werkelijke prestatie verbonden aan de performance share units uitgegeven in februari 2019, met betrekking tot de prestatieperiode 2019-2021, hebben de overeengekomen bovengrens overschreden. Als gevolg daarvan wordt 300% van de performance share units uitgegeven in 2019 met betrekking tot deze prestatieperiode definitief verworven door de leden van het BGE met uitzondering van de Divisional CEO BBRG. Voor de prestatieperiode 2019-2021 werden zijn prestatiedoelstellingen gelinkt aan een specifiek BBRG EBITDA Profit Restoration plan; wat aanleiding geeft tot 288% verwerving van de performance share units uitgegeven in februari 2019 met betrekking tot de prestatieperiode 2019-2021. Vanaf 2020 zijn de prestatiedoelstellingen van de performance share units uitgegeven aan de Divisional CEO BBRG gelijklopend met de doelstellingen van de Groep.

De prestatiecriteria van de performance share units uitgegeven in februari 2019 met betrekking tot de prestatieperiode 2019-2021 voor leden van het BGE, met uitzondering van de Divisional CEO BBRG, evenals de bereikte prestatie zoals gemeten door de interne Bekaert Management Reporting, zijn als volgt:

Doelstellingen Bekaert Groep	Gewicht	Minimum	Doel	Maximum	Bereikte prestatie	Verwerving
Aangroei EBITDA onderliggend	50%	€ 100 mln	€ 140 mln	€ 200 mln	€ 270 mln	300%
Cum. operationele kasstroom <sup>(1)</sup>	50%	€ 645 mln	€ 725 mln	€ 845 mln	€ 1 498 mln	300%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>					<b>300%</b>

<sup>1</sup> Gedefinieerd als EBITDA-Onderliggend + provisies kapitaalsuitgaven in Property Plant & Equipment (PP&E) en immateriële activa + impact verkoop PP&E en immateriële activa +/- kasstroom werkkapitaal.

De criteria om de prestaties te evalueren voor de lange termijn variabele vergoeding voor de prestatieperiode 2022-2024 zijn specifieke financiële bedrijfsgebonden criteria; meer bepaald een groeidoelstelling voor EBITDA onderliggend, een cumulatieve doelstelling voor de kasstroom en Total Shareholder Return (“TSR”) in vergelijking met een referentiegroep. Gelet op de commerciële gevoeligheid van onze lange termijn doelstellingen, zullen de 2022-2024 doelstellingen verduidelijkt worden in op het einde van de drie jaar durende prestatieperiode.



### **Opportunititeit**

- De waarde van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau (“target”) van de Gedelegeerd Bestuurder is 75% van de vaste vergoeding en 60% van de vaste vergoeding voor de andere leden van het BGE. De maximale opportuniteit is 200% van dit doelniveau.
- De waarde van de lange termijn variabele vergoeding op doelniveau van de Gedelegeerd Bestuurder is 85% van de vaste vergoeding en 65% van de vaste vergoeding voor de andere leden van het BGE. De maximale uitkering is 300% van het doelniveau.

Tegen pari niveau bedraagt de waarde van de variabele vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het BGE meer dan 25% van hun totale remuneratie. Meer dan de helft van deze variabele vergoeding is gebaseerd op criteria over een periode van drie jaar.

### **Minimum persoonlijke participatie in aandelen**

Er wordt verwacht van de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het BGE dat zij een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap opbouwen binnen vijf jaar vanaf hun aanstelling, en deze ook aanhouden gedurende hun mandaat.

Om dit mogelijk te maken biedt de vennootschap een vrijwillig Share Matching Plan aan. De vennootschap komt iedere persoonlijke investering in aandelen van de vennootschap (tot maximaal 15% van de uitgekeerde korte termijn variabele vergoeding) tegemoet met een directe toekenning van aandelen van de vennootschap in het derde kalenderjaar dat volgt op deze persoonlijke participatie, voor zover de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap verder werd aangehouden.

Wanneer het BGE-lid de vennootschap verlaat voor het einde van deze periode van aanhouding, zal de vennootschap per gestart kalenderjaar een derde tegemoet komen van de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap. In geval van vrijwillig vertrek of ontslag om dringende reden zal er geen tegemoetkoming zijn.

De termijn voor het aanhouden van deze matching shares vervalt drie jaar nadat deze aandelen werden toegekend, voor zover voldaan is aan de vereiste minimum persoonlijke participatie in aandelen.



### 3. Remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders met betrekking tot 2021

Het bedrag van de remuneratie die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de niet-uitvoerende Bestuurders, door de vennootschap of haar dochterondernemingen, worden toegekend met betrekking tot 2021, worden hieronder op individuele basis uiteengezet. De niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen alleen een vaste remuneratie, gedeeltelijk uitbetaald in contanten en gedeeltelijk in aandelen van de vennootschap (cfr. sectie 4).

in €	Periode waarop de vaste vergoeding betrekking heeft	Vaste vergoeding voor de uitvoering van taken als lid van de Raad van Bestuur	Vaste vergoeding voor lidmaatschap en/of voorzitterschap van een Comité van de Raad van Bestuur	Totaal
Jürgen Tinggren <sup>1,5</sup>	01.01.2021 - 31.12.2021	462 500	n.v.t.	462 500
Charles de Liedekerke <sup>2</sup>	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	20 000	90 000
Hubert Jacobs van Merlen <sup>3</sup>	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	25 000	95 000
Mei Ye	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	—	70 000
Gregory Dalle	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	—	70 000
Emilie van de Walle de Ghelcke	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	—	70 000
Christophe Jacobs van Merlen <sup>4</sup>	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	20 000	90 000
Henri Jean Velge	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	—	70 000
Colin Smith	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	—	70 000
Caroline Storme	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	—	70 000
Henriette Fenger Ellekrog <sup>4</sup>	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	20 000	90 000
Eriikka Söderström <sup>2</sup>	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	20 000	90 000
<b>Totale remuneratie van Bestuurders</b>				<b>1 337 500</b>

<sup>1</sup> Voorzitter, Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité, lid van het Audit, Risk en Finance Comité.

<sup>2</sup> Lid van het Audit, Risk en Finance Comité

<sup>3</sup> Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité

<sup>4</sup> Lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité

<sup>5</sup> De vaste vergoeding van 462 500 € is inclusief 83 333 € vergoeding voor de periode januari - mei 2021, en een pro-rata deel van de 650 000€ toegekende aandelen voor de periode juni-december 2021





## 4. Op aandelen gebaseerde remuneratie voor niet-uitvoerende Bestuurders

De vaste vergoeding van de Voorzitter wordt volledig vereffend in aandelen van de vennootschap, dewelke worden geblokkeerd voor een periode van drie jaren vanaf de datum van toekenning.

Voor de andere niet-uitvoerende Bestuurders wordt de vaste vergoeding voor de uitvoering van de taken als lid van de Raad van Bestuur in contanten betaald, maar met de mogelijkheid om jaarlijks een deel (0%, 25% of 50%) in de vorm van aandelen van de vennootschap te ontvangen.

Hieronder staat het aantal aandelen van de vennootschap vermeld dat in 2021 aan niet-uitvoerende Bestuurders is toegekend. Duidelijkheidshalve, onderstaande bedragen zijn inbegrepen in de remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders vermeld in sectie 3.

Niet-uitvoerende Bestuurder	Percentage aandelen	Brutobedrag in €	Aantal aandelen na aftrek van belasting	Einde van de bewaartermijn
<b>Voorzitter</b>				
Jürgen Tinggren <sup>1</sup>	100%	650 000	7 930	31/5/2024
<b>Niet-uitvoerende Bestuurders benoemd door de hoofdaandeelhouder</b>				
Gregory Dalle	50%	35 000	474	n.v.t.
Charles de Liedekerke	—%	—	—	n.v.t.
Christophe Jacobs van Merlen	50%	35 000	474	n.v.t.
Hubert Jacobs van Merlen	25%	17 500	239	n.v.t.
Caroline Storme	—%	—	—	n.v.t.
Emilie van de Walle de Ghelcke	50%	35 000	444	n.v.t.
Henri Jean Velge	50%	35 000	444	n.v.t.
<b>Onafhankelijke niet-uitvoerende Bestuurders</b>				
Henriette Fenger Ellekrog	25%	17 500	241	n.v.t.
Colin Smith	—%	—	—	n.v.t.
Eriikka Söderström	50%	35 000	483	n.v.t.
Mei Ye	25%	17 500	211	n.v.t.
<b>Totaal</b>		<b>877 500</b>	<b>10 940</b>	

<sup>1</sup> De toegekende aandelen van 650 000 € hebben betrekking op de periode juni 2021 - mei 2022.

## 5. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2021 in zijn hoedanigheid van uitvoerend Bestuurder

Zonder afbreuk te doen aan hun remuneratie in hun hoedanigheid als lid van het Uitvoerend Management, ontving de Gedelegeerd Bestuurder geen remuneratie voor zijn mandaat als uitvoerend Bestuurder.



## 6. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2021

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de Gedelegeerd Bestuurder door de vennootschap of haar dochterondernemingen worden toegekend met betrekking tot 2021 voor de rol van (interim-)Gedelegeerd Bestuurder wordt hieronder uiteengezet:

	Gedelegeerd Bestuurder	Opmerkingen
	Oswald Schmid	
Periode	01.01.2021-31.12.2021	
Vaste vergoeding	921 613	Omvat basissalaris, buitenlandse bestuurdersvergoedingen en de extra verantwoordelijkheidspremie voor de periode als interim-Gedelegeerd Bestuurder
Korte termijn variabele vergoeding ("STI")	1 160 250	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2021
Lange termijn variabele vergoeding ("LTI")	–	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2019- 2021)
Pensioen	185 179	Pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen en van het type cash balance
Share matching	–	Aantal toegekende aandelen in 2021 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2019 (0 aandelen)
Diverse overige componenten	89 295	Omvat bedrijfswagen en risicoverzekeringen
<b>Totale remuneratie</b>	<b>2 356 337</b>	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	49%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	51%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten

Oswald Schmid kwam in dienst op 2 december 2019 als Chief Operations Officer, vanaf 12 mei 2020 nam hij tevens de rol van interim-Gedelegeerd Bestuurder waar; op 2 maart 2021 werd hij benoemd tot Gedelegeerd Bestuurder.

Het remuneratiebeleid voorziet dat de waarde van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") gelijk is aan 75% van de vaste vergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder en 60% van de vaste vergoeding voor de overige leden van het BGE. As gevolg daarvan werd een pro rata toegepast op de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau voor 2021 waarbij 60% doelniveau van toepassing was voor de periode als interim-Gedelegeerd Bestuurder tot 2 maart 2021 en 75% doelniveau voor de periode als Gedelegeerd Bestuurder vanaf 2 maart 2021.

De beoordeling van criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding over 2021 leidt tot een uitbetaling van 200% ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") voor de Gedelegeerd Bestuurder.

Er is geen verwerving met betrekking tot de lange termijn variabele vergoeding in 2021; de Gedelegeerd Bestuurder kwam in dienst van de vennootschap in december 2019 en als gevolg daarvan nam hij geen deel aan het performance share plan met betrekking tot de prestatieperiode 2019-2021.

Het remuneratiebeleid voorziet dat de waarde van de lange termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") gelijk is aan 85% van de vaste vergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder en 65% van de vaste vergoeding voor de overige leden van het BGE. Op 15 januari 2021 werden performance share units toegekend met betrekking tot de prestatieperiode 2021-2023 rekening houdend met 65% doelniveau. As gevolg van de benoeming tot Gedelegeerd Bestuurder op 2 maart 2021 later in het jaar, werden bijkomende performance share units toegekend op 9 september 2021 om rekening te houden met de toename van dit doelniveau van 65% naar 85%.



Er is in 2021 geen tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap na een aanhoudingsperiode van 3 jaar; de Gedelegeerd Bestuurder kwam in dienst in december 2019 waardoor er in 2019 geen persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap plaatsvond.

Als gevolg van de benoeming tot Chief Executive Officer werd de aansluiting aan het Cash Balance Plan voor Directieleden stopgezet in maart 2021. In toepassing van de dienstverleningsovereenkomst wordt de pensioenopbouw vanaf maar 2021 voorzien in een pensioenplan van het type vaste bijdrage. De bovenstaande tabel bevat opbouw in beide plannen gedurende dit transitiejaar.

## 7. Remuneratie van de andere leden van het BGE met betrekking tot 2021

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de BGE-leden anders dan de (interim-)Gedelegeerd Bestuurder door de vennootschap of haar dochterondernemingen worden toegekend met betrekking tot 2021 wordt hierna op globale basis weergegeven. De remuneratie is inclusief de pro rata remuneratie van Yves Kerstens en Kerstin Artenberg die in de loop van 2021 in dienst kwamen, en deze van Jun Liao die de vennootschap verliet.

	Remuneratie	Opmerkingen
Vaste vergoeding	2 854 488	Omvat basissalaris en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding ("STI")	3 004 319	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2021
Lange termijn variabele vergoeding ("LTI")	4 956 359	Waarde van de 140 447 verworven performance share units (prestatieperiode 2019-2021) en verworven aandelenopties
Pensioen	676 964	Pensioentoezegging van het type vaste bijdragen, van het type vaste prestaties en van het type cash balance
Share matching	—	Aantal toegekende aandelen in 2021 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2019 (0 aandelen)
Diverse overige componenten	259 535	Bevat bedrijfswagen, verzekeringen, schooltoeslag en huisvestingstoelage
<b>Totale remuneratie</b>	<b>11 751 665</b>	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	68%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	32%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten

De beoordeling van de criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding in 2021 leidt tot een uitbetaling van 176% (gewogen gemiddelde) ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") voor de andere leden van het BGE.

De prestatiecriteria voor het definitief verwerven van performance share units uitgegeven in februari 2019, in verband met de prestatieperiode 2019-2021, overschreden het maximum niveau. Hierdoor werden 300% van de performance share units, die toegekend werden in 2019, definitief verworven in 2021 voor de andere leden van het BGE, met uitzondering van de Divisional CEO BBRG. Voor de prestatieperiode 2019-2021 werden de prestatiecriteria van zijn performance share units gekoppeld aan een specifiek BBRG Profit Restoration Plan; wat aanleiding gaf tot de definitieve verwerving van 288% van de performance share units uitgegeven in februari 2019.

De uitoefenprijs van aandelenopties die in 2021 definitief verworven werden, en die betrekking hebben op voorgaande lange termijn variabele vergoedingsprogramma's, was lager dan de slotkoers van het aandeel van de vennootschap op de datum waarop deze definitief werden verworven.

De bijdrage pensioen bestaat uit een combinatie van verschillende pensioenregelingen in de verschillende werklocaties van de BGE-leden, met name België, Frankrijk en China. Het in de bovenstaande tabel vermelde bedrag bestaat uit de jaarlijkse werkgeversbijdrage voor de relevante pensioenregelingen van het type vast bijdragen, het toegekend bedrag voor de relevante pensioenregelingen van het type cash balance, de werkgeversbijdrage aan verplichte tweede pijler-pensioenregelingen en de IAS19-service cost voor pensioenregelingen van het type vaste prestaties met een collectieve financieringsbasis.



## 8. Op aandelen gebaseerde remuneratie voor leden van het BGE

Vanaf 2018 bestaat de lange termijn variabele vergoeding uitsluitend uit de toekenning van performance share units onder het Performance Share Plan 2018-2020, zoals voorgesteld door de Raad van Bestuur en goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 9 mei 2018.

Tot 2017 was de lange termijn variabele vergoeding gebaseerd op een combinatie van aandelenopties (of 'stock appreciation rights', buiten Europa) en performance share units.

De Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het BGE komen in aanmerking voor het vrijwillige Share Matching Plan.

### Performance Share Units

Op 15 januari 2021 werden performance share units met betrekking tot de prestatieperiode 2021-2023 toegekend aan het Uitvoerend Management (19 augustus 2021 voor de twee nieuwe leden van het Uitvoerend Management die in dienst kwamen in 2021). Het remuneratiebeleid voorziet in een LTI gelijk aan 85% van de vaste vergoeding op doelniveau voor de Gedelegeerd Bestuurder en 65% van de vaste vergoeding voor de overige leden van het BGE. As gevolg van de benoeming tot Gedelegeerd Bestuurder na de toekenning van performance share units op 15 januari, werd voorzien in een bijkomende toekenning op 9 september 2021 om rekening te houden met deze toename in LTI op doelniveau van 65% naar 85%.

De financiële maatstaven die weerhouden werden als prestatiedoelstellingen met betrekking tot de prestatieperiode 2021-2023 zijn aangroei in EBITDA Onderliggend en elementen van de cumulatieve kasstroom.

De onderstaande tabellen geven een overzicht van de op aandelen gebaseerde remuneratie die is toegekend aan BGE-leden, inclusief de belangrijkste kenmerken van elk plan.

Naam van het plan	Prestatie-periode	Prestatiemaatstaven	Toekennings-datum	Verwervings-datum	Aantal toegekende performance share units	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het begin van het jaar	Toegekend	Verbeurd/vervallen	Verworven (300%)	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
<b>Oswald Schmid - Gedelegeerd Bestuurder</b>										
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	21/1/2020	31/12/2022	10 957	10 957	0	0	0	10 957
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/1/2021	31/12/2023	10 179	0	10 179	0	0	10 179
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	09/09/2021	31/12/2023	7 966	0	7 966	0	0	7 966
<b>TOTAAL</b>						<b>10 957</b>	<b>18 145</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29 102</b>
<b>Taoufiq Boussaid - Chief Financial Officer</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	26/7/2019	31/12/2021	10 478	10 478	0	0	-31 434	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	21/1/2020	31/12/2022	9 810	9 810	0	0	0	9 810
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/1/2021	31/12/2023	10 762	0	10 762	0	0	10 762
<b>TOTAAL</b>						<b>20 288</b>	<b>10 762</b>	<b>0</b>	<b>-31 434</b>	<b>20 572</b>



<b>Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer</b>										
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	19/8/2021	31/12/2023	5 683	0	5 683	0	0	5 683
<b>TOTAAL</b>						<b>0</b>	<b>5 683</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 683</b>
<b>Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	26/7/2019	31/12/2021	9 391	9 391	0	0	-28 173	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	21/1/2020	31/12/2022	8 409	8 409	0	0	0	8 409
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/1/2021	31/12/2023	8 007	0	8 007	0	0	8 007
<b>TOTAAL</b>						<b>17 800</b>	<b>8 007</b>	<b>0</b>	<b>-28 173</b>	<b>16 416</b>
<b>Yves Kerstens - Div. CEO SPB and Chief Operations Officer</b>										
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	19/8/2021	31/12/2023	5 732	0	5 732	0	0	5 732
<b>TOTAAL</b>						<b>0</b>	<b>5 732</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 732</b>
<b>Curd Vandekerckhove - Div. CEO BBRG</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	BBRG EBITDA <sup>(1)</sup>	15/2/2019	31/12/2021	11 962	11 962	0	0	-34 451	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	21/1/2020	31/12/2022	10 447	10 447	0	0	0	10 447
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/1/2021	31/12/2023	9 948	0	9 948	0	0	9 948
<b>TOTAAL</b>						<b>22 409</b>	<b>9 948</b>	<b>0</b>	<b>-34 451</b>	<b>20 395</b>
<b>Stijn Vanneste - Div. CEO SWS</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/2/2019	31/12/2021	9 321	9 321	0	0	-27 963	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	21/1/2020	31/12/2022	8 378	8 378	0	0	0	8 378
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/1/2021	31/12/2023	8 545	0	8 545	0	0	8 545
<b>TOTAAL</b>						<b>17 699</b>	<b>8 545</b>	<b>0</b>	<b>-27 963</b>	<b>16 923</b>
<b>Arnaud Lesschaeve - Div. CEO RR</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	26/7/2019	31/12/2021	6 142	6 142	0	0	-18 426	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	21/1/2020	31/12/2022	9 428	9 428	0	0	0	9 428
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/1/2021	31/12/2023	10 043	0	10 043	0	0	10 043
<b>TOTAAL</b>						<b>15 570</b>	<b>10 043</b>	<b>0</b>	<b>-18 426</b>	<b>19 471</b>



Jun Liao - former CEO China										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	15/2/2019	31/12/2021	12 663	12 663	0	-12 663	0	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	21/1/2020	31/12/2022	10 997	10 997	0	-10 997	0	0
					<b>TOTAAL</b>	<b>23 660</b>	<b>0</b>	<b>-23 660</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Voor de prestatieperiode 2019-2021 werden de prestatiecriteria gekoppeld aan een specifiek BBRG EBITDA Profit Restoration Plan; wat aanleiding gaf tot een definitieve verwerving van 288% van de performance share units uitgegeven in februari 2019.

## Aandelenopties

In het overzicht hieronder staat het aantal aandelenopties dat in 2021 werd uitgeoefend of verviel met betrekking tot de voorgaande lange termijn variabele vergoedingsprogramma's voor leden van het BGE. Waar van toepassing, bevat de tabel eveneens aandelenopties die toegekend werden voorafgaand aan de benoeming tot lid van het BGE.

De opties werden gratis aan de begunstigden aangeboden. Elke aanvaarde optie verleent de houder het recht op verwerving van één bestaand aandeel van de vennootschap tegen betaling van de uitoefenprijs, die definitief wordt bepaald ten tijde van het aanbod en die gelijk is aan het laagste van: (i) de gemiddelde slotkoers van de aandelen van de vennootschap op de beurs gedurende dertig dagen die de dag van het aanbod voorafgaan, of (ii) de laatste slotkoers die de dag van het aanbod voorafgaat.

Onder voorbehoud van de gesloten periodes en de sperperiodes voor handel in aandelen en het planreglement kunnen de opties uitgeoefend worden vanaf het begin van het vierde kalenderjaar volgend op de datum van hun aanbod tot het einde van het tiende jaar volgend op de datum van hun aanbod.

De aandelenopties die in 2021 uitoefenbaar waren, zijn gebaseerd op de toekenningen onder het aandelenoptieplan SOP 2015-2017 en de plannen die het aandelenoptieplan SOP 2015-2017 voorafgingen.

De bepalingen van die vroegere plannen zijn gelijkaardig aan die van het aandelenoptieplan SOP 2015-2017, met dien verstande dat de aan de werknemers toegekende opties onder de plannen voorafgaand aan het aandelenoptieplan SOP 2010-2014 de vorm hadden van inschrijvingsrechten die de houders het recht verlenen tot verwerving van nieuw uit te geven aandelen van de vennootschap, terwijl zelfstandige begunstigden recht hadden op de verwerving van bestaande aandelen.



Belangrijkste kenmerken van het plan

Wijzigingen over 2021

Naam van het plan	Datum van aanbod	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving	Einde uitoefenings periode	Aantal toegekende opties	Uitoefenprijs (in €)	Aantal aandelenopties aan het begin van het jaar	Verbeurd/vervallen	Uitgeoefend	Aantal aandelenopties aan het einde van het jaar
<b>Oswald Schmid - Gedelegeerd Bestuurder</b>										
Geen										
						<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Taufiq Boussaid - Chief Financial Officer</b>										
Geen										
						<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer</b>										
Geen										
						<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer</b>										
Geen										
						<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Yves Kerstens - Div. CEO SPB and Chief Operations Officer</b>										
Geen										
						<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Curd Vandekerckhove - Div. CEO BBRG</b>										
SOP 2010-2014	29/3/2013	28/5/2013	1/1/2017	28/3/2023	15 000	21,450	15 000	0	-15 000	0
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/2/2014	1/1/2017	18/12/2023	14 000	25,380	14 000	0		14 000
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/2/2015	1/1/2018	17/12/2024	15 000	26,055	15 000	0		15 000
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/2/2016	1/1/2019	16/12/2025	10 000	26,375	10 000	0		10 000
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/2/2017	1/1/2020	14/12/2026	15 000	29,426	15 000	0		15 000
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/2/2018	1/1/2021	20/12/2017	9 000	34,600	9 000	0		9 000
						<b>TOTAAL</b>	<b>78 000</b>	<b>0</b>	<b>-15 000</b>	<b>63 000</b>
<b>Stijn Vanneste - Div. CEO SWS</b>										
SOP 2010-2014	20/12/2012	18/2/2013	1/1/2016	19/12/2022	2 400	19,200	1 200	0	-1 200	0
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/2/2014	1/1/2017	18/12/2023	3 200	25,380	3 200	0	-3 200	0
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/2/2015	1/1/2018	17/12/2024	7 500	26,055	7 500	0	-7 500	0
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/2/2016	1/1/2019	16/12/2025	6 250	26,375	6 250	0	0	6 250
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/2/2017	1/1/2020	14/12/2026	12 500	39,426	12 500	0	0	12 500
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/2/2018	1/1/2021	20/12/2027	10 000	34,600	10 000	0	0	10 000
						<b>TOTAAL</b>	<b>40 650</b>	<b>0</b>	<b>-11 900</b>	<b>28 750</b>
<b>Arnaud Lesschaeve - Div. CEO RR</b>										
Geen										
						<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## Stock Appreciation Rights

In het overzicht hieronder wordt het aantal Stock Appreciation Rights vermeld die in 2021 werden uitgeoefend of vervielen met betrekking tot voorgaande lange termijn variabele vergoedingsprogramma's voor BGE-leden buiten Europa.

De stock appreciation rights (of "SAR's") werden gratis aan de begunstigden toegekend. Elke SAR verleent de houder het recht op een bedrag in contanten te ontvangen dat gelijk is aan het verschil tussen de slotkoers van één aandeel van de vennootschap op de datum van uitoefening en de uitoefenprijs, die definitief wordt bepaald ten tijde van het aanbod en die gelijk is aan het laagste van: (i) de gemiddelde slotkoers van de aandelen van de vennootschap op de beurs gedurende dertig dagen die de dag van het aanbod voorafgaan, of (ii) de laatste slotkoers die de dag van het aanbod voorafgaat.

Onder voorbehoud van de gesloten periodes en de sperperiodes voor handel in aandelen en van het planreglement, kunnen de SAR's uitgeoefend worden vanaf het begin van het vierde kalenderjaar volgend op de datum van hun aanbod tot het einde van het tiende jaar volgend op de datum van hun aanbod.

De SAR's die in 2021 uitoefenbaar waren, zijn gebaseerd op de toekenningen onder de SAR-plannen van 2015-2017 en de plannen die de SAR-plannen van 2015-2017 voorafgingen. Alle hieronder vermelde SAR's werden toegekend aan Jun Liao voorafgaand aan zijn aanstelling als lid van het BGE.

Naam van het plan	Belangrijkste kenmerken van het plan				Wijzigingen over 2021				
	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving	Einde uitoefenings periode	Aantal toegekende SAR's	Uitoefenprijs (in €)	Aantal SAR's aan het begin van het jaar	Verbeurd/vervallen	Uitgeoefend	Aantal SAR's aan het einde van het jaar
<b>Jun Liao - former CEO China</b>									
SAR Asia 2010-2014	18/12/2014	1/1/2018	17/12/2024	6 000	26,055	6 000	0	-6 000	0
SAR Asia & Latam 2015-2017	17/12/2015	1/1/2019	16/12/2025	5 000	26,375	5 000	0	-5 000	0
SAR Asia & Latam 2015-2017	15/12/2016	1/1/2020	14/12/2026	7 000	39,426	7 000	0	-7 000	0
SAR Asia & Latam 2015-2017	21/12/2017	1/1/2021	20/12/2027	6 250	34,600	6 250	0	-6 250	0
					<b>TOTAAL</b>	<b>24 250</b>	<b>0</b>	<b>-24 250</b>	<b>0</b>





## Share-matching Plan

De onderstaande tabel toont het aantal aandelen toegekend als tegemoetkoming voor de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap. Aangezien er in 2019 geen STI uitbetaald werd, werd er ook geen persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap opgenomen in 2019. Als gevolg daarvan is er geen tegemoetkoming in 2021 na de aanhoudingsperiode van drie jaar:

Naam van het plan	Datum persoonlijke participatie	Einde aanhoudingsperiode	Aantal persoonlijk aangekochte aandelen	Aantal PSR's aan het begin van het jaar	Persoonlijk aangekochte aandelen	Tegemoetkoming door de vennootschap	Verbeurd	Aantal PSR's aan het einde van het jaar
<b>Oswald Schmid – Chief Executive Officer</b>								
	31/3/2020	31/12/2022	210	210	0	0	0	210
	31/3/2021	31/12/2023	2 096	0	2 096	0	0	2 096
<b>Taufiq Boussaid - Chief Financial Officer</b>								
	31/3/2020	31/12/2022	1 038	1 038	0	0	0	1 038
	31/3/2021	31/12/2023	838	0	838	0	0	838
<b>Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer</b>								
None								
<b>Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer</b>								
	31/3/2020	31/12/2022	971	971	0	0	0	971
	31/3/2021	31/12/2023	922	0	922	0	0	922
<b>Yves Kerstens - Div. CEO SPB and Chief Operations Officer</b>								
None								
<b>Curd Vandekerckhove - Div. CEO BBRG</b>								
	31/3/2020	31/12/2022	2 413	2 413	0	0	0	2 413
	31/3/2021	31/12/2023	2 114	0	2 114	0	0	2 114
<b>Stijn Vanneste - Div. CEO SWS</b>								
	31/3/2020	31/12/2022	1 608	1 608	0	0	0	1 608
	31/3/2021	31/12/2023	1 816	0	1 816	0	0	1 816
<b>Arnaud Lesschaeve- Div. CEO RR</b>								
	31/3/2020	31/12/2022	1 270	1 270	0	0	0	1 270
	31/3/2021	31/12/2023	698	0	698	0	0	698
<b>Jun Liao - former CEO China</b>								
	31/3/2020	31/12/2022	2 256	2 256	0	0	-2 256	0



## 9. Vertrek van leden van het Uitvoerend Management

Jun Liao, voormalig CEO China, heeft besloten om Bekaert vanaf 14 juli 2021 te verlaten.

## 10. Terugvorderingsrecht van de vennootschap

De Raad van Bestuur heeft de bevoegdheid om een deel of de volledige waarde van toegekende prestatiegebonden vergoedingen aan het Uitvoerend Management te verminderen (malus) of terug te vorderen (claw back) in geval van:

- een significante neerwaartse herziening van de financiële resultaten van Bekaert;
- een materiële inbreuk op de Gedragscode van Bekaert of ander nalevingsbeleid;
- een inbreuk op beperkende overeenkomsten waarmee het individu zich akkoord verklaard had tot naleving ervan;
- fraude, ernstig wangedrag of grove nalatigheid door het individu, wat resulteert in aanzienlijke verliezen of ernstige reputatieschade voor Bekaert.

De Raad van Bestuur heeft in 2021 geen gebruik gemaakt van dit recht.

## 11. Remuneratie van het Uitvoerend Management in een bredere context

Het belangrijkste verschil in het remuneratiebeleid tussen het Uitvoerend Management en de werknemers in het algemeen is de balans tussen vaste en prestatiegebonden remuneratie zoals korte termijn en lange termijn variabele vergoeding. Over het algemeen is de verhouding tussen prestatie-gebonden remuneratie, en met name de lange termijn variabele vergoeding, hoger voor leden van het Uitvoerend Management. Dit weerspiegelt dat de leden van het Uitvoerend Management meer handelingsvrijheid hebben en dat de gevolgen van hun beslissingen normaalgezien een breder en verregaander effect in de tijd hebben.

De remuneratie voor de leden van het Uitvoerend Management is echter afgestemd op de remuneratiestructuren van de bredere groep werknemers:

- De managers van de Groep delen dezelfde scorekaart als de leden van het Uitvoerend Management voor het meten van de prestaties van de Groep en de Business Unit voor het meten van de prestaties van de korte termijn variabele vergoeding.
- Daarnaast ontvangen ongeveer 100 hogere kaderleden van de Groep performance share units met dezelfde criteria voor het evalueren van de prestaties van de lange termijn variabele vergoeding als deze van toepassing voor de leden van het BGE.

De verhouding tussen de hoogste remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management tot de laagste remuneratie van de werknemers van NV Bekaert SA in België (exclusief BGE-leden) bedraagt 57:1.

Onderstaande tabel geeft de remuneratie weer van de leden van de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Management, de gemiddelde remuneratie van andere werknemers (uitgedrukt in voltijdse equivalenten) en enkele belangrijke financiële bedrijfsgegevens over de laatste 5 kalenderjaren.



	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Remuneratie</b>					
<b>Niet-uitvoerende Bestuurders<sup>1</sup></b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	86 671	95 768	121 629	104 000	111 458
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-2,4%	10,5%	27,0%	-14,5%	+7,2%
<b>Gedelegeerd Bestuurder</b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	1 562 907	1 135 011	1 787 480	1 225 527	2 356 337
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-11,9%	-27,4%	57,5%	-31,4%	+92,3%
<b>Andere BGE-leden</b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	901 307	609 540	748 023	839 736	1 611 657
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+9,3%	-32,4%	22,7%	12,3%	+91,9%
<b>Overige medewerkers<sup>2</sup></b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	72 406	76 067	77 757	79 859	87 727
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+2,7%	+5,1%	+2,2%	+2,7%	+9,9%
<b>Financiële bedrijfsgegevens</b>					
<b>EBITDA-onderliggend</b>					
Bedrag in miljoen €	497	426	468	479	689
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-3,1%	-14,3%	+9,9%	+2,4%	+43,8%
<b>Omzet</b>					
Bedrag in miljoen €	4 098	4 305	4 322	3 772	4 840
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+10,3%	+5,1%	+0,4%	-12,7%	+28,3%
<b>Werkkapitaal</b>					
Bedrag in miljoen €	888	875	699	535	678
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+5,3%	-1,5%	-20,1%	-23,5%	+26,6%
<b>Koers aandeel (op 31 december)</b>					
Koers van het aandeel (in €)	36,45	21,06	26,50	27,16	39,14

<sup>1</sup> Tot en met 2019 was de remuneratie van de Bestuurders gebaseerd op het aantal bijgewoonde vergaderingen van de Raad van Bestuur

<sup>2</sup> Gebaseerd op het gemiddelde bruto jaarinkomen van alle werknemers van NV Bekaert SA in België, exclusief BGE-leden.

## 12. Afwijkingen van de procedures voor de uitvoering van het remuneratiebeleid

In het kader van de aanwerving van Yves Kerstens, Divisional CEO Specialty Businesses en Chief Operations Officer, werd voorzien in een compensatie voor verlies van lange termijn variabele verloning bij de voorgaande werkgever voor een totaal bedrag van € 150 000, onderhevig aan terugbetalingsmodaliteiten in geval van vrijwillig vertrek of vertrek om dwingende reden.



## Het Bekaert-aandeel in 2021

Het Bekaert-aandeel deed het in 2021 18% beter dan de referentie-index, Euronext Brussels BEL Mid, en won 44% ten opzichte van de slotkoers op het jaareinde van 2020.

### Aandeelidentificatie

Het Bekaert-aandeel is genoteerd op Euronext Brussels als ISIN BE0974258874 (BEKB) en werd voor het eerst genoteerd in december 1972. De ICB-sectorcode is 2727 Diversified Industrials.

### Aandelenprestatie

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Koers op 31 december (in €)	25,72	26,34	28,38	38,48	36,45	21,06	26,50	27,16	39,14
Hoogste koers (in €)	31,11	30,19	30,00	42,45	49,92	40,90	28,26	28,50	42,56
Laagste koers (in €)	20,01	21,90	22,58	26,56	33,50	17,41	19,38	13,61	27,34
Gemiddelde slotkoers (in €)	24,93	27,15	26,12	37,06	42,05	28,21	23,96	19,95	36,33
Dagelijks volume	126 923	82 813	120 991	123 268	121 686	154 726	96 683	72 995	68 749
Dagelijkse omzet (in miljoen €)	3,1	2,1	3,1	4,5	5,0	4,4	2,3	1,5	2,5
Jaarlijkse omzet (in miljoen €)	796	527	804	1 147	1 279	1 121	592	386	641
Omloopsnelheid (% jaarlijks)	54	35	52	53	51	65	41	31	29
Omloopsnelheid (% aangepaste free float)	90	59	86	88	86	109	68	52	49
Free float (%)	59,9	55,7	56,7	59,2	59,6	59,3	59,3	59,5	59,3

### Aandelenhandel

Het gemiddelde aantal dagelijks verhandelde aandelen was ongeveer 69 000 aandelen in 2021. Het volume bereikte een piek op 19 november toen 364 635 aandelen werden verhandeld op de dag van de bekendmaking van de trading update voor het derde kwartaal.

Op 31 december 2021 had Bekaert een marktkapitalisatie van € 2,4 miljard en een free float marktkapitalisatie van € 1,4 miljard. De free float was 59,3% en de free float band 60%.

Op 3 september 2021 kondigde Bekaert aan dat een liquiditeitsovereenkomst werd afgesloten met Kepler Cheuvreux. Deze overeenkomst voorziet in de aankoop en verkoop door Kepler Cheuvreux van Bekaert-aandelen op de gereguleerde markt van Euronext Brussel en het programma startte op 10 september 2021 voor een hernieuwbare periode van 12 maanden. Bekaert stelde 100 000 eigen aandelen ter beschikking van Kepler Cheuvreux. Het doel van het liquiditeitscontract is de liquiditeit van de Bekaert-aandelen te ondersteunen.