

## Remuneratieverslag

In overeenstemming met artikel 7:89/1 van het WVV zal de Raad van Bestuur een remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management (de leden van het BGE), dat ingaat vanaf 1 januari 2021, ter stemming voorleggen aan haar aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021.

De vennootschap zal haar remuneratiebeleid publiceren op haar website na deze stemming, samen met de resultaten van de stemming. Elke wezenlijke wijziging van dit beleid moet vervolgens worden goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op verzoek van de Raad van Bestuur, die handelt op initiatief van het Benoemings- en Remuneratiecomité ("NRC").

Elke verwijzing naar het "remuneratiebeleid" in de onderstaande tekst heeft daarom betrekking op de procedure die in 2020 werd gebruikt voor het ontwikkelen en vaststellen van de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur en het BGE; en mag niet worden beschouwd als de formele uitvoering van het remuneratiebeleid overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WVV.

### **1. Beschrijving van de procedure die in 2020 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**

Het remuneratiebeleid en de remuneratie voor niet-uitvoerende Bestuurders werd bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op aanbeveling van de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het NRC. Het beleid werd goedgekeurd door de jaarlijkse Algemene Vergadering van 10 mei 2006 en gewijzigd door de jaarlijkse Algemene Vergaderingen van 11 mei 2011, 14 mei 2014 en 13 mei 2020.

Het remuneratiebeleid en de remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder werd bepaald door de Raad van Bestuur, die optreedt bij voorstellen van het 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.

Het remuneratiebeleid en de remuneratie van de leden van het BGE, andere dan de Gedelegeerd Bestuurder, werden 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.

### **2. Verklaring van het remuneratiebeleid dat in 2020 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 Comités 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 worden 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 vergoeding van € 200 000 per jaar;
- » een vaste vergoeding van € 300 000 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.

De vaste bedragen voor het lidmaatschap van een Comité van de Raad van Bestuur of voorzitterschap van een Comité van de Raad van Bestuur worden uitgekeerd bovenop het vaste bedrag voor de uitvoering van de taken als lid van de Raad van Bestuur.

## PRESTATIEMAATSTAVEN

De Voorzitter en de andere niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen prestatie-gebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de vennootschap. Ze hebben geen recht om deel te nemen aan een van de incentiveprogramma'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, zullen niet-uitvoerende Bestuurders aanbevolen (maar niet verplicht)

worden om de waarde van één vaste jaarlijkse vergoeding aan te houden in aandelen van de vennootschap en dit gedurende de periode van hun mandaat als Bestuurder.

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 remuneratiepakketten aan met het doel het beste kader- 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 een vrijwillig share-matching programma.

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

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

## REMUNERATIESTRUCTUUR

De remuneratie voor de leden 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 wordt het Uitvoerend Management gevraagd om een minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen en aan te houden.

## 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 een gewogen gemiddelde van de 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.

### *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.

## PRESTATIEMAATSTAVEN

- » De set van criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding, bestaat uit een korf van financiële doelstellingen (brutowinst, EBITDA-onderliggend en werkkapitaal) en niet-financiële doelstellingen (zoals veiligheid, implementatie van transformatieprogramma's, verbetering van betrokken en gemotiveerde teams), in combinatie met specifieke individuele doelstellingen.
- » De criteria om de prestaties te evalueren voor de lange termijn variabele vergoeding zijn specifieke financiële bedrijfsgebonden criteria; meer bepaald een groei-doelstelling voor EBITDA en een cumulatieve doelstelling voor de kasstroom.

## OPPORTUNITEIT

- » 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 2020

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 2020, 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)</sup>	01.01.2020 - 31.12.2020	450 000 <sup>(2)</sup>	n.v.t.	450 000
Charles de Liedekerke <sup>(3)</sup>	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000	20 000	83 000
Hubert Jacobs van Merlen <sup>(4)</sup>	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000	25 000	88 000
Mei Ye	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 <sup>(2)</sup>		63 000
Gregory Dalle	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 <sup>(2)</sup>		63 000
Emilie van de Walle de Ghelcke	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 <sup>(2)</sup>		63 000
Christophe Jacobs van Merlen <sup>(5)</sup>	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 <sup>(2)</sup>	20 000	83 000
Henri Jean Velge	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 <sup>(2)</sup>		63 000
Colin Smith	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000		63 000
Caroline Storme	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000		63 000
Henriette Fenger Ellekrog <sup>(5)</sup>	13.05.2020 - 31.12.2020	31 500	10 000	41 500
Eriikka Söderström <sup>(3)</sup>	13.05.2020 - 31.12.2020	31 500	10 000	41 500
Celia Baxter <sup>(5)</sup>	01.01.2020 - 13.05.2020	31 500	10 000	41 500
Pamela Knapp <sup>(3)</sup>	01.01.2020 - 13.05.2020	31 500	10 000	41 500
<b>Totale remuneratie van Bestuurders</b>				<b>1 248 000</b>

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

<sup>(2)</sup> Combinatie van een contante betaling en betaling onder de vorm van aandelen, zie sectie 4 voor meer details

<sup>(3)</sup> Lid van het Audit, Risk en Finance Comité

<sup>(4)</sup> Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité

<sup>(5)</sup> Lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité

Op voorstel van de Raad van Bestuur werd de vaste vergoeding met betrekking tot 2020 voor de uitvoering van taken als lid van de Raad van Bestuur verminderd met 10% vanwege de mogelijke impact van de Covid-19-pandemie en in overeenstemming met de salarisvermindering die is toegepast voor het Uitvoerend en senior Management. Ook voor de Voorzitter werd deze vermindering van 10% toegepast in het kalenderjaar 2020. Deze vermindering is al in de bovenstaande tabel verwerkt.

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

De vaste vergoeding van de Voorzitter wordt gedeeltelijk vereffend in contanten en gedeeltelijk 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 2020 aan niet-uitvoerende Bestuurders is toegekend.

Niet-uitvoerende Bestuurder	Percentage aandelen	Brutobedrag in €	Aantal aandelen na aftrek van belasting	Einde van de bewaartermijn
Voorzitter				
Jürgen Tinggren	60%	270 000	6 627	29.05.2023
Niet-uitvoerende Bestuurders benoemd door de hoofdaandeelhouder				
Gregory Dalle	50%	31 500	943	n.v.t.
Charles de Liedekerke	0%	0	0	n.v.t.
Christophe Jacobs van Merlen	50%	31 500	912	n.v.t.
Hubert Jacobs van Merlen	0%	0	0	n.v.t.
Caroline Storme	0%	0	0	n.v.t.
Emilie van de Walle de Ghelcke	25%	15 750	393	n.v.t.
Henri Jean Velge	50%	31 500	786	n.v.t.
Onafhankelijke niet-uitvoerende Bestuurders				
Celia Baxter	Niet van toepassing			
Henriette Fenger Ellekrog	0%	0	0	n.v.t.
Pamela Knapp	Niet van toepassing			
Collin Smith	0%	0	0	n.v.t.
Eriikka Söderström	0%	0	0	n.v.t.
Mei Ye	25%	15 750	375	n.v.t.
<b>Totaal</b>		<b>396 000</b>	<b>10 036</b>	

### 5. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2020 in zijn hoedanigheid van uitvoerend Bestuurder

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

### 6. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2020

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder door de vennootschap of haar dochterondernemingen worden toegekend met betrekking tot 2020 voor de rol van (interim-)Gedelegeerd Bestuurder wordt hieronder uiteengezet:

	Gedelegeerd Bestuurder	Interim-Gedelegeerd Bestuurder	Totaal	Opmerkingen
	Matthew Taylor	Oswald Schmid		
Periode	01.01.2020 12.05.2020	12.05.2020 31.12.2020		
Vaste vergoeding	316 538	353 026	669 564	Omvat basissalaris, buitenlandse bestuurdersvergoedingen en de extra verantwoordelijkheidspremie voor de interim-Gedelegeerd Bestuurder
Korte termijn variabele vergoeding ("STI")	0	312 500	312 500	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2020
Lange termijn variabele vergoeding ("LTI")	0	0	0	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2017-2019) en de verworven aandelenopties
Pensioen	70 088	49 212	119 300	Pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen en van het type cash balance
Share matching	83 829	0	83 829	Aantal toegekende aandelen in 2020 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2018 (4 634 aandelen)
Diverse overige componenten	20 923	19 411	40 334	Omvat bedrijfswagen en risicoverzekeringen
<b>Totale remuneratie</b>	<b>491 378</b>	<b>734 149</b>	<b>1 225 527</b>	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	17%	43%	32%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	83%	57%	68%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten



De vaste vergoeding van het Uitvoerend en Senior Management, inclusief de Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder, werd vanwege Covid-19 met 10% verminderd als een teken van solidariteit met de werknemers die als gevolg van de pandemie werkloos zijn geworden. Deze vermindering wordt reeds weergegeven in de bovenstaande tabel.

De beoordeling van criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding over 2020 leidt tot een uitbetaling van 145% ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") voor de interim-Gedelegeerd Bestuurder. De onderliggende prestatiecriteria voor 2020 werden gekoppeld aan financiële doelstellingen (brutowinst, onderliggende EBITDA, werkkapitaal), niet-financiële doelstellingen (verbetering van betrokken en gemotiveerde teams) gecombineerd met specifieke individuele doelstellingen. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen. In overeenstemming met de regels van het Variable Pay Plan werd er voor 2020 geen korte termijn variabele vergoeding meer betaald aan de voormalige Gedelegeerd Bestuurder.

De vastgelegde minimumdrempel voor het definitief verwerven van performance share units uitgegeven in december 2017, in verband met de prestatieperiode 2018-2020, werd niet bereikt. Hierdoor werden in 2020 geen van de performance share units, die toegekend werden in 2017, definitief verworven. De onderliggende criteria om deze prestatiedoelstellingen te bepalen werden gekoppeld aan een groei van EBITDA en een cumulatieve groei van de kasstroom. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen.

De uitoefenprijs van aandelenopties die in 2020 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.

## 7. Remuneratie van de andere leden van het BGE met betrekking tot 2020

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de BGE-leden anders dan de Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder door de vennootschap of haar dochterondernemingen worden toegekend met betrekking tot 2020 wordt hierna op globale basis weergegeven.

	Remuneratie	Opmerkingen
Vaste vergoeding	2 814 284	Omvat basissalaris en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding ("STI")	2 224 981	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2020
Lange termijn variabele vergoeding ("LTI")	0	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2017-2019) de verworven aandelenopties en stock appreciation rights
Pensioen	626 099	Pensioentoezegging van het type vast bijdragen, van het type vaste prestaties en van het type cash balance
Share matching	91 307	Aantal toegekende aandelen in 2020 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2018 (3.206 aandelen)
Diverse overige componenten	401 391	Bevat bedrijfswagen, verzekeringen, schooltoeslag en huisvestingstoelage
<b>Totale remuneratie</b>	<b>6 158 062</b>	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van totaal	38%	Totaal van STI, LTI en share-matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	62%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten



De remuneratie van Oswald Schmid in zijn hoedanigheid van Chief Operations Officer tot 12 mei 2020 is opgenomen in de bovenstaande tabel. Zijn remuneratie in zijn hoedanigheid als interim-Gedelegeerd Bestuurder vanaf 12 mei 2020 is daarentegen opgenomen in sectie 6 hierboven.

De vaste vergoeding van het Uitvoerend en Senior Management werd vanwege Covid-19 met 10% vermindert als een teken van solidariteit met de werknemers die als gevolg van de pandemie werkloos zijn geworden. Deze vermindering wordt reeds weergegeven in de bovenstaande tabel.

De beoordeling van de criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding in 2020 leidt tot een uitbetaling van 125% (gewogen gemiddelde) ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") voor de andere leden van het BGE. De onderliggende prestatiecriteria werden gekoppeld aan financiële doelstellingen (brutowinst, EBITDA-onderliggend, werkkapitaal), niet-financiële doelstellingen (verbetering van betrokken en gemotiveerde teams) gecombineerd met specifieke individuele doelstellingen. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen.

De vastgelegde minimumdrempel voor het definitief verwerven van performance share units uitgegeven in december 2017, in verband met de prestatieperiode 2018-2020, werd niet bereikt. Hierdoor werden in 2020 geen van de performance share units, die toegekend werden in 2017, definitief verworven. De onderliggende criteria om deze prestatiedoelstellingen te bepalen werden gekoppeld aan een groei van EBITDA en een cumulatieve groei van de kasstroom. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen.

De uitoefenprijs van aandelenopties die in 2020 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 Gedelegeerde Bestuurder en de andere leden van het BGE komen in aanmerking voor het vrijwillige Share Matching Plan.

### **Performance Share Units**

Op 21 januari 2020 werden performance share units met betrekking tot de prestatieperiode 2020-2022 toegekend aan het Uitvoerend Management. De financiële bedrijfsgegevens die als prestatiedoelstelling weerhouden werden voor de periode 2020-2022 zijn groei van EBITDA en elementen van de cumulatieve kasstroom.

Vanwege de uitzonderlijke omstandigheden die zijn veroorzaakt door Covid-19, heeft de Raad van Bestuur de criteria bijgesteld om de prestaties te beoordelen van de lange termijn variabele vergoeding voor de periode 2020-2022 met betrekking tot de performance share units toegekend in januari 2020.

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	Toekenningsdatum	Verwervingsdatum	Aantal toegekende performance share units	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het begin van het jaar	Toegekend	Verbeurd/vervallen	Verstrekt	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
<b>Matthew Taylor - Gedelegeerd Bestuurder</b>										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	6 500	6 500	0	(6 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	32 671	32 671	0	(10 890)	0	21 781
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	27 683	0	27 683	(18 455)	0	9 228
					<b>TOTAL</b>	<b>39 171</b>	<b>27 283</b>	<b>(35 846)</b>	<b>0</b>	<b>31 008</b>
<b>Oswald Schmid - Interim-Gedelegeerd Bestuurder (vanaf 12 mei 2020) en Chief Operations Officer</b>										
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 957	0	10 957	0	0	10 957
					<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>10 957</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 957</b>
<b>Taufiq Boussaid - Chief Financial Officer</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	26/07/2019	31/12/2021	10 478	10 478	0	0	0	10 478
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	9 810	0	9 810	0	0	9 810
					<b>TOTAL</b>	<b>10 478</b>	<b>9 810</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20 288</b>
<b>Rajita D'Souza - Chief Human Resources Officer</b>										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	01/09/2017	31/12/2020	5 000	5 000	0	(5 000)	0	0
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	2 500	2 500	0	(2 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	11 897	11 897	0	(11 897)	0	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 271	0	10 271	(10 271)	0	0
					<b>TOTAL</b>	<b>19 397</b>	<b>10 271</b>	<b>(29 668)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	26/07/2019	31/12/2021	9 391	9 391	0	0	0	9 391
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	8 409	0	8 409	0	0	8 409
					<b>TOTAL</b>	<b>9 391</b>	<b>8 409</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17 800</b>
<b>Curd Vandekerckhove – Div. CEO BBRG</b>										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	2 500	2 500	0	(2 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	11 962	11 962	0	0	0	11 962
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 447	0	10 447	0	0	10 447
					<b>TOTAL</b>	<b>14 462</b>	<b>10 447</b>	<b>(2 500)</b>	<b>0</b>	<b>22 409</b>
<b>Stijn Vanneste – Div. CEO SWS</b>										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	2 500	2 500	0	(2 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	9 321	9 321	0	0	0	9 321
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	8 378	0	8 378	0	0	8 378
					<b>TOTAL</b>	<b>11 821</b>	<b>8 378</b>	<b>(2 500)</b>	<b>0</b>	<b>17 699</b>

Naam van het plan	Prestatie-periode	Prestatiemaatstaven	Toekenningsdatum	Verwerfingsdatum	Aantal toegekende performance share units	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het begin van het jaar	Toegekend	Verbeurd/vervallen	Verstrekt	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
<b>Arnaud Lesschaeve – Div. CEO RR</b>										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	26/07/2019	31/12/2021	6 142	6 142	0	0	0	6 142
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	9 428	0	9 428	0	0	9 428
					<b>TOTAAL</b>	<b>6 142</b>	<b>9 428</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15 570</b>
<b>Jun Liao – Div. CEO SPB</b>										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	1 250	1 250	0	(1 250)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	12 663	12 663	0	0	0	12 663
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 997	0	10 997	0	0	10 997
					<b>TOTAAL</b>	<b>13 913</b>	<b>10 997</b>	<b>(1 250)</b>	<b>0</b>	<b>23 660</b>

## Aandelenopties

In het overzicht hieronder staat het aantal aandelenopties dat in 2020 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 2020 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.

Naam van het plan	Belangrijkste kenmerken van het plan						Wijzigingen over 2020			
	Datum van aanbod	Datum van toekenning	Datum definitieve verwerving	Einde uitoefenperiode	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>Matthew Taylor – Gedelegeerd Bestuurder</b>										
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/02/2014	01/01/2017	18/12/2023	80 000	25,380	60 000	0	0	60 000
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/02/2015	01/01/2018	17/12/2024	86 000	26,055	86 000	0	0	86 000
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/02/2016	01/01/2019	16/12/2025	25 000	26,375	25 000	0	0	25 000
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/02/2017	01/01/2020	14/12/2026	30 000	39,426	30 000	0	0	30 000
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	20 000	34,600	20 000	0	0	20 000
<b>TOTAAL</b>							<b>241 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>241 000</b>
<b>Oswald Schmid – interim-Gedelegeerd Bestuurder en Chief Operations Officer</b>										
Geen										
<b>Taufiq Boussaid – Chief Financial Officer</b>										
Geen										
<b>Rajita D'Souza – Chief Human Resources Officer</b>										
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	20 000	34,600	10 000	0	0	10 000
<b>TOTAAL</b>							<b>10 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 000</b>
<b>Juan Carlos Alonso – Chief Strategy Officer</b>										
Geen										
<b>Curd Vandekerckhove – Div. CEO BBRG</b>										
SOP 2010-2014	29/03/2013	28/05/2013	01/01/2017	28/03/2023	15 000	21,450	15 000	0	0	15 000
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/02/2014	01/01/2017	18/12/2023	14 000	25,380	14 000	0	0	14 000
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/02/2015	01/01/2018	17/12/2024	15 000	26,055	15 000	0	0	15 000
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/02/2016	01/01/2019	16/12/2025	10 000	26,375	10 000	0	0	10 000
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/02/2017	01/01/2020	14/12/2026	15 000	39,426	15 000	0	0	15 000
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	9 000	34,600	9 000	0	0	9 000
<b>TOTAAL</b>							<b>78 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>78 000</b>
<b>Stijn Vanneste – Div. CEO SWS</b>										
SOP 2010-2014	20/12/2012	18/02/2013	01/01/2016	20/12/2022	2 400	19,200	1 200	0	0	1 200
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/02/2014	01/01/2017	18/12/2023	3 200	25,380	3 200	0	0	3 200
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/02/2015	01/01/2018	17/12/2024	7 500	26,055	7 500	0	0	7 500
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/02/2016	01/01/2019	16/12/2025	6 250	26,375	6 250	0	0	6 250
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/02/2017	01/01/2020	14/12/2026	12 500	39,426	12 500	0	0	12 500
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	10 000	34,600	10 000	0	0	10 000
<b>TOTAAL</b>							<b>40 650</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40 650</b>
<b>Arnaud Lesschaeve – Div. CEO RR</b>										
Geen										
<b>Jun Liao – Div. CEO SPB</b>										
Geen, zie overzicht Stock Appreciation Rights										

## Stock Appreciation Rights

In het overzicht hieronder wordt het aantal Stock Appreciation Rights vermeld die in 2020 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 2020 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 2020			
	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving	Einde uitoefeningsperiode	Aantal toegekende SAR's	Uitoefenprijs (in €)	Aantal SAR's aan het begin van het jaar	Verbeurd/verlopen	Uitgeoefend	Aantal SAR's aan het einde van het jaar
<b>Jun Liao – Div. CEO SPB</b>									
SAR Azië 2010-2014	18/12/2014	01/01/2018	17/12/2024	6 000	26,055	6 000	0	0	6 000
SAR Azië & Latijns-Amerika 2015-2017	17/12/2015	01/01/2019	16/12/2025	5 000	26,375	5 000	0	0	5 000
SAR Azië & Latijns-Amerika 2015-2017	15/12/2016	01/01/2020	14/12/2026	7 000	39,426	7 000	0	0	7 000
SAR Azië & Latijns-Amerika 2015-2017	21/12/2017	01/01/2021	20/12/2027	6 250	34,600	6 250	0	0	6 250
<b>TOTAL</b>						<b>24 250</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24 250</b>

## Share Matching Plan

De onderstaande tabel toont het aantal aandelen toegekend in 2020 als tegemoetkoming voor de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap van maart 2018:

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>Matthew Taylor – Gedelegeerd Bestuurder</b>								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	4 634	4 634	0	(4 634)	0	0
<b>Oswald Schmid – Interim-Gedelegeerd Bestuurder, Chief Operations Officer</b>								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	210	0	210	0	0	210
<b>Taufiq Boussaid – Chief Financial Officer</b>								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 038	0	1 038	0	0	1 038
<b>Rajita D'Souza – Chief Human Resources Officer</b>								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	441	441	0	(441)	0	0
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 000	0	1 000	0	(1 000)	0
<b>Juan Carlos Alonso – Chief Strategy Officer</b>								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	971	0	971	0	0	971
<b>Curd Vandekerckhove – Div. CEO BBRG</b>								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	1 588	1 588		(1 588)	0	0
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	2 413	0	2 413	0	0	2 413
<b>Stijn Vanneste – Div. CEO SWS</b>								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	1 177	1 177	0	(1 177)	0	0
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 608	0	1 608	0	0	1 608
<b>Arnaud Lesschaeve – Div. CEO RR</b>								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 270	0	1 270	0	0	1 270
<b>Jun Liao – Div. CEO SPB</b>								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	2 256	0	2 256	0	0	2 256
<b>TOTAAL</b>				<b>7 840</b>	<b>10 766</b>	<b>(7 840)</b>	<b>(1 000)</b>	<b>9 766</b>

## 9. Vertrek van leden van het Uitvoerend Management

Matthew Taylor, voormalig Gedelegeerd Bestuurder, verliet op 12 mei 2020 de vennootschap met het oog op pensioen. In overeenstemming met de contractuele overeenkomst heeft de vennootschap een opzeggingsvergoeding betaald op basis van twaalf maanden remuneratie, waarbij de remuneratiebasis de vaste vergoeding, het gemiddelde van de korte termijn variabele vergoeding uitgekeerd in de laatste 2 jaar en de jaarlijkse pensioenbijdrage omvat.

Rajita D'Souza, voormalig Chief Human Resources Officer, heeft besloten om Bekaert vanaf 31 december 2020 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 2020 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 prestatiegebonden 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 1:30.

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.



	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Remuneratie</b>					
<b>Niet-uitvoerende Bestuurders<sup>(1)</sup></b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	88 844	86 671	95 768	121 629	104 000
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-4,9%	-2,4%	+10,5%	+27,0%	-14,5%
<b>Gedelegeerd Bestuurder</b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	1 773 510	1 562 907	1 135 011	1 787 480	1 225 527
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+15,9%	-11,9%	-27,4%	+57,5%	-31,4%
<b>Andere BGE-leden</b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	824 562	901 307	609 540	748 023	839 736
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+22,7%	+9,3%	-32,4%	+22,7%	+11,9%
<b>Overige medewerkers<sup>(2)</sup></b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	70 471	72 406	76 067	77 757	79 859
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	0%	+2,7%	+5,1%	+2,2%	+2,7%
<b>Financiële bedrijfsgegevens</b>					
<b>EBITDA-onderliggend</b>					
Bedrag in miljoen €	513	497	426	468	479
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+17%	-3,1%	-14,3%	+9,9%	+2,4%
<b>Omzet</b>					
Bedrag in miljoen €	3 715	4 098	4 305	4 322	3 772
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+1,2%	+10,3%	+5,1%	+0,4%	-12,7%
<b>Werkkapitaal</b>					
Bedrag in miljoen €	843	888	875	699	535
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+3,7%	+5,3%	-1,5%	-20,1%	-23,5%
<b>Koers aandeel (op 31 december)</b>					
Koers van het aandeel (in €)	38.48	36.45	21.06	26.50	27.16
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+35,6%	-5,3%	-42,2%	+25,8%	+2,5%

<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.

De variaties in gemiddelde remuneratie voor leden van het BGE worden voornamelijk gedreven door korte termijn, lange termijn en aandelen gerelateerde remuneratie, de variatie in de onderliggende vaste vergoeding over een vijfjaarlijkse periode bedraagt 1,1% per jaar.

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

Vanwege de uitzonderlijke omstandigheden veroorzaakt door Covid-19 heeft de Raad van Bestuur in 2020 afgeweken van het remuneratiebeleid op de volgende remuneratie-elementen:

- » De vaste remuneratie van zowel niet-uitvoerende Bestuurders als het Uitvoerend Management werd verminderd met 10%.
- » De criteria voor het evalueren van de prestaties van de lange termijn variabele vergoeding met betrekking tot de performance share units die in januari 2020 werden toegekend voor de periode 2020-2022 werden aangepast.

In tegenstelling tot het planreglement van het aandelenoptieplan 2015-2017 waarbij in geval van vertrek niet-verworven aandelenopties slechts kunnen worden uitgeoefend in de 12 maanden volgend op de datum van definitieve verwerving ('vesting'), zullen de niet-verworven aandelenopties toegekend op 21 december 2017 aan de voormalige Gedelegeerd Bestuurder verder uitoefenbaar blijven tot 20 december 2027.