

NV BEKAERT SA **JAARVERSLAG 2021**

Bekaert Groep

Wie zijn we

Bekaert (www.bekaert.com) is een wereldmarkt- en technologisch leider in staaldraadtransformatie en deklaagtechnologieën. We streven ernaar de voorkeursleverancier te zijn voor onze staaldraadproducten en -oplossingen door het voortdurend leveren van superieure waarde aan onze klanten over de hele wereld. Bekaert (Euronext Brussels: BEKB) werd opgericht in 1880 en is een globale onderneming met hoofdzetel in België, meer dan 27 000 medewerkers wereldwijd, en een gezamenlijke jaaromzet van bijna 6 miljard euro in 2021.

Wat we doen

Wij willen de beste zijn in het begrijpen van de toepassingen waarvoor onze klanten onze producten en diensten gebruiken. De kennis over hoe onze producten functioneren in de productieprocessen en producten van onze klanten helpt ons immers om oplossingen te ontwikkelen en leveren die het best aan hun vereisten voldoen — zo creëren we meerwaarde voor onze klanten.

Staaldraad transformeren en unieke deklaagoplossingen toepassen, dat zijn onze kernactiviteiten. Afhankelijk van de wensen van onze klanten trekken we draad in diverse diameters en sterktes, zelfs tot ultrafijne vezels van één micron. We bundelen draden tot koord, kabels en strengen, weven of breien ze tot een weefsel of verwerken ze tot een eindproduct. De coatings die we aanbrengen verminderen wrijving, verbeteren de corrosiebestendigheid of bevorderen de adhesie met andere materialen. We ontwikkelen ook producten en oplossingen uit andere materialen dan staal. Dit maakt deel uit van onze strategie om creativiteit te stimuleren in staal en daarbuiten: *creativity beyond steel*.

Onze aanpak

better together beschrijft de unieke samenwerking binnen Bekaert en tussen Bekaert en zijn businesspartners. We creëren waarde voor onze klanten door het leveren en co-creëren van een kwaliteitsportfolio van staaldraadoplossingen en door het bieden van dienstverlening op maat in alle continenten.

We geloven in blijvende relaties met onze klanten, leveranciers en andere stakeholders en we verbinden ons ertoe om hen langetermijnwaarde te bieden. We zijn ervan overtuigd dat het vertrouwen, de integriteit en de onstuitbare spirit die onze medewerkers wereldwijd verenigen als één team de fundamenten vormen van succesvolle partnerschappen, waar ook ter wereld.

Onze ambitie

We leiden en groeien onze business op een duurzame manier, wat onze medewerkers, klanten, aandeelhouders, businesspartners en gemeenschappen ten goede komt. Ons engagement om waarde te creëren neemt de bredere milieu- en sociale impact van onze activiteiten in acht, met een duidelijke verantwoordelijkheid voor onze mensen, voor het milieu, in onze markten en tegenover de maatschappij.

NV Bekaert SA

NV Bekaert SA in 2021

Omzet: € 415,2 miljoen

Bedrijfsresultaat vóór niet-recurrente resultaten : € 58,4miljoen Bedrijfsresultaat : € 58.3 miljoen

Perioderesultaat: € 138,9 miljoen

Aantal medewerkers: 1 224

NV Bekaert SA in 2021

NV Bekaert SA is de moedermaatschappij van de Bekaert Groep.

De resultaten van NV Bekaert SA zijn opgenomen in de geconsolideerde resultaten van de Groep op basis van IFRS-waarderingsregels.

De Bekaert Groep: geconsolideerde resultaten 2021

Kerncijfers boekjaar 2021

- Geconsolideerde omzet van € 4,8 miljard (+28%) en gezamenlijke omzet van € 5,9 miljard (+32%)
- Onderliggende EBIT van € 515 miljoen, een stijging met +89%, aan een marge van 10,6% (vs. 7,2%)
- EBIT van € 513 miljoen, een verdubbeling tegenover vorig jaar, aan een marge van 10,6% (vs. 6,8%)
- Onderliggende EBITDA van € 689 miljoen (+44%), leidend tot een marge op omzet van 14,2% (vs. 12,7%)
- Onderliggende ROCE van 23,7%, een bijna-verdubbeling van de performantie in 2020 (12,2%)
- EPS van € 7,14 per aandeel of een verdrievoudiging tegenover vorig jaar (€ 2,38)

- Gemiddeld werkkapitaal op omzet van 12,6% vergeleken met 16,4% vorig jaar
- Nettoschuld van € 417 miljoen, -31% lager dan € 604 miljoen bij jaareinde 2020, resulterend in een nettoschuld op onderliggende EBITDA van 0,61, minder dan de helft van vorig jaar (1,26). € 677 miljoen cash ter beschikking aan het einde van de periode na een nettokasvermindering van € 460 miljoen gelinkt aan schuldterugbetalingen, vergeleken met € 940 miljoen bij jaareinde 2020.

Onze strategie

Tijdens de Capital Markets Day op 28 mei 2021 heeft Bekaert de strategie van de onderneming voor de komende vijf jaar toegelicht.

Onze ambitie is gericht op duurzame waardecreatie voor al onze stakeholders: aandeelhouders, klanten en andere businesspartners, medewerkers en de gemeenschappen waar we actief zijn. Lees meer over onze stakeholders en de waardecreatie van onze strategie verder in dit hoofdstuk.

We zijn vastbesloten om deze strategie met passie en focus uit te voeren en zijn ervan overtuigd dat ze ons in staat zal stellen duurzame waarde te creëren.

Megatrends creëren kansen en stimuleren groei

De megatrends nieuwe mobiliteit, hernieuwbare energie, urbanisatie, slimme connectiviteit, deglobalisering en duurzaamheid worden gezien als kansen voor Bekaert om zich te differentiëren en te groeien.

Daarom positioneren we ons om die kansen optimaal te benutten:

- We breiden ons aanbod uit met nieuwe, innovatieve producten en diensten.
- We digitaliseren onze business om de competitiviteit te verhogen.
- We zijn vastbesloten om te leiden als een duurzame onderneming.

Onze aanpak in de implementatie van de strategie

Drie geboden vormen de basis voor de implementatie van onze strategie en hebben tot tastbare resultaten geleid in 2021.

We presteren

We maakten goede vooruitgang in het verbeteren van onze strategische marktpositie en businessportfolio dankzij aanhoudend sterke oplevering.

De omzet groeide tot het hoogste niveau in de geschiedenis van Bekaert en de groei werd gedreven door waardetoevoegende businessopportunities en prijszettingsdiscipline, wat leidde tot een robuuste margeperformantie in alle vier de Business Units.

Door onze wereldwijde aanwezigheid met lokale dienstverlening op maat te benutten, stelden we onze supply chain-uitmuntendheid veilig om continuïteit in leveringen te garanderen aan onze klanten wereldwijd, ondanks de globale impact van verstoringen in de toeleverketen.

Aanhoudend doeltreffend werkkapitaal- en kostenbeheer zorgde voor een sterke cashgeneratie en een snelle, significante afname van de schuldgraad.

We transformeren

We versnelden onze commerciële en operationele uitmuntendheidsprogramma's om klanten beter te kunnen bedienen, onze go-to-market strategie te verbeteren, en de kwaliteit en efficiëntie van onze processen te verhogen.

De digitalisatie van onze businessprocessen en de uitbreiding van ons digitaal aanbod zijn gaande en zullen worden versneld.

We ontwikkelden een langetermijn duurzaamheidsstrategie die gericht is op het verhogen van onze ambities en het behalen van de decarboniseringsdoelstellingen waartoe we ons engageren.

We verhogen onze investeringen in onderzoek en innovatie om ons technologisch leiderschap in onze kernmarkten te versterken en om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen die buiten ons huidige speelveld liggen.

We groeien

Onze volumes herstelden tot boven pre-covid-19-niveaus in 2021 ondanks de relatief lage uitbreidingsinvesteringen in de voorbije jaren en een aantal footprintwijzigingen om commodity markten te verlaten.

We hebben groeikansen onderzocht in bestaande en aangrenzende markten met strikte criteria op het gebied van bijdrage aan de winstgevendheid.

We sloten in 2021 geen omvangrijke fusie- of overnamedeals maar richtten ons op tactische overnames en partnerschappen om een groeiende aanwezigheid op te bouwen in offshore wind, nutsvoorzieningen, digitale monitoringexpertise, en groenewaterstoftechnologieën. Verrdere groei zal ondersteund worden door een hoger niveau van uitbreidingsinvesteringen vanaf 2022 en door partnerschappen en niet-organische groeikansen die ons in staat zullen stellen onze positie in veelbelovende doelmarkten uit te breiden.

Nettoresultaat – dividendvoorstel – inkoop eigen aandelen

- Het perioderesultaat toerekenbaar aan de aandeelhouders van Bekaert bedroeg € +407 miljoen, vergeleken met € +135 miljoen in 2020. EPS (perioderesultaat per aandeel) bedroeg € +7,14, een verdrievoudiging in vergelijking met € +2,38 in 2020.
- De Raad van Bestuur zal aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in mei 2022 een brutodividend van € 1,50 voorstellen, een stijging met +50%.
- Daarnaast heeft de Raad een inkoopprogramma voor eigen aandelen goedgekeurd voor een bedrag van maximaal € 120 miljoen. Onder het programma kan Bekaert over een maximale periode van twaalf maanden uitstaande aandelen terugkopen voor een totaalbedrag van ten hoogste € 120 miljoen. Het doel van het programma is het verminderen van het geplaatste aandelenkapitaal van de onderneming. Alle ingekochte aandelen onder dit programma zullen worden vernietigd. Dit programma zal uitgevoerd worden onder de voorwaarden die werden goedgekeurd door Bekaerts Buitengewone Algemene Vergadering van 13 mei 2020.

Technologie en innovatie

Onze onderzoeks- en innovatieactiviteiten zijn gericht op het creëren van waarde voor onze klanten, wat het langetermijnsucces van onze business en al onze stakeholders ten goede komt. We werken wereldwijd samen met onze klanten en leveranciers om zowel bestaande als toekomstige technologieën te ontwerpen, te implementeren, te verbeteren en te beschermen. We luisteren naar onze klanten zodat we hun behoeften op het vlak van innovatie en verwerking begrijpen. Weten hoe onze producten functioneren in hun productieprocessen en eindproducten is essentieel om waardecreërende oplossingen te

ontwikkelen. We versnellen onze innovatieagenda en breiden de innovatiepijplijn uit. We implementeren industriële *IoT* (Internet of Things) in onze innovaties in productie en modellering. We breiden de scope van onze innovatieactiviteiten uit met andere materialen dan staal.

Dankbetuiging

We danken het Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO) en de Belgische federale regering. De subsidies en stimuli voor R&D-projecten met hooggeschoold wetenschappelijk personeel en onderzoekers in Vlaanderen zijn essentieel voor het behoud van R&D-activiteiten in België.

De kosten voor onderzoek en ontwikkeling van NV Bekaert SA bedroegen € 43 miljoen in 2021, een stijging van € 9 miljoen ten opzichte van 2020. (€ 34 miljoen).

Duurzaam ondernemen

Duurzaamheid maakt integraal deel uit van Bekaerts strategie. We verbinden ons ertoe om waarde te creëren voor al onze stakeholders door zowel onze financiële als niet-financiële objectieven te behalen.

Meer gedetailleerde informatie en doelstellingen voor de toekomst zijn beschikbaar in het geïntegreerd jaarverslag 2021 van de Bekaert Groep.

Onze verantwoordelijkheid op de werkplek

Als bedrijf en als individuen handelen we met integriteit en houden we ons aan de hoogste ethische normen.

We bevorderen gelijke kansen, koesteren diversiteit en willen een risicovrije werkomgeving creëren doorheen onze organisatie.

Onze waarden zijn verankerd in onze cultuur en verbinden ons als het One Bekaert-team.

We handelen integer · Wij verdienen vertrouwen · Wij zijn niet te stuiten!

Bij Bekaert geloven we dat samenwerken tot betere prestaties leidt.

Als een echt globaal bedrijf stimuleren wij diversiteit op alle niveaus van de organisatie.

We respecteren de rechten en waardigheid van elke werknemer.

We bevorderen gelijke kansen en discrimineren geen werknemers of sollicitanten op basis van leeftijd, ras, nationaliteit, sociale of etnische afkomst, geslacht, fysieke handicap, seksuele voorkeur, godsdienst, politieke voorkeur of vakbondslidmaatschap.

Wij ondersteunen de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en de verdragen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie.

De werving, verloning, training, promotie en loopbaanontwikkeling van onze medewerkers gebeurt enkel op basis van beroepskwalificaties. We stimuleren talent door middel van carrièreontwikkeling en levenslang leren.

Bekaert streeft ernaar om een loyale, verantwoordelijke partner te zijn binnen de lokale gemeenschappen. We hechten er belang aan om op een transparante en constructieve manier met de lokale overheden om te gaan en de nationale wetgevingen en de collectieve arbeidsovereenkomsten na te leven.

Beëindiging en ontslagvergoeding

Bekaert heeft in 2021 verschillende vestigingen gesloten of geherstructureerd, waaronder in België. Het management implementeert dergelijke maatregelen alleen wanneer andere opties om de prestaties te herstellen met het oog op het veiligstellen van een duurzame, winstgevende toekomst, mislukt of niet bestaande zijn.

Bij de uitvoering van dergelijke maatregelen streeft het management ernaar de sociale impact voor de betrokken werknemers te beperken door herindustrialisatie, hulp bij hertewerkstelling en een billijke ontslagvergoeding.

Leren en ontwikkelen

We hechten veel belang aan het creëren van uitdagende carrière- en persoonlijke ontwikkelingsopportunities voor onze medewerkers. Trainingsprogramma's omvatten niet alleen technische en jobspecifieke trainingen, maar ook leiderschapsmodules die onze medewerkers helpen om zichzelf te ontwikkelen en samen te werken in een globale werkomgeving.

Veiligheidscijfers

Covid-19

Om de wereldwijd pandemie te helpen bestrijden, raden we al onze medewerkers sterk aan om zich te laten vaccineren, in lijn met nationale vaccinatiecampagnes en wetgevingen, en specifiek medisch advies. We organiseerden vaccinatiemogelijkheden voor medewerkers, waarbij we het recht op vrije keuze en privacy respecteren. We discrimineren geen medewerkers op basis van hun keuze om vaccinatie te accepteren of te weigeren. We verwachten van onze medewerkers dat zij de keuze van anderen respecteren.

Een gezonde werkomgeving

We willen een gezonde werkomgeving creëren en onderhouden voor onze medewerkers.

Wij controleren de omstandigheden op de werkvloer zoals lawaai, stof en temperatuur en werken aan een stappenplan voor nodige verdere verbeteringen.

Internationale Gezondheids- en Veiligheidsweek

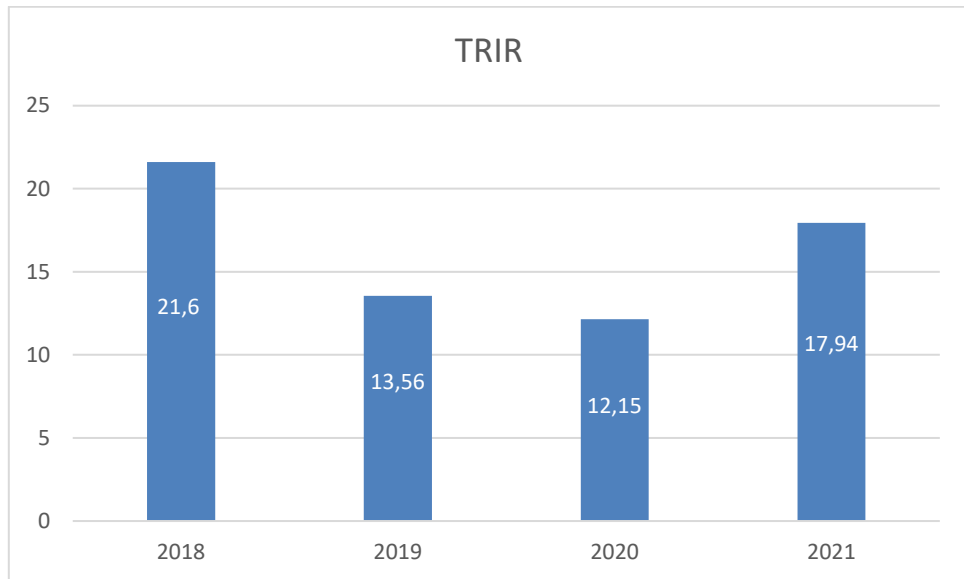
In september 2021 organiseerde Bekaert haar 14e Internationale Gezondheids- en Veiligheidsweek met als centraal thema "*Elke verwonding kan voorkomen worden*" en met bijzondere aandacht voor veiligheid van handen en vingers, Covid-19 preventie en mentaal welzijn.

Veiligheidscijfers

De TRIR (het aantal gerapporteerde incidenten per miljoen gewerkte uren) voor NV Bekaert SA vertoonde in 2021 een stijging ten opzichte van 2020.

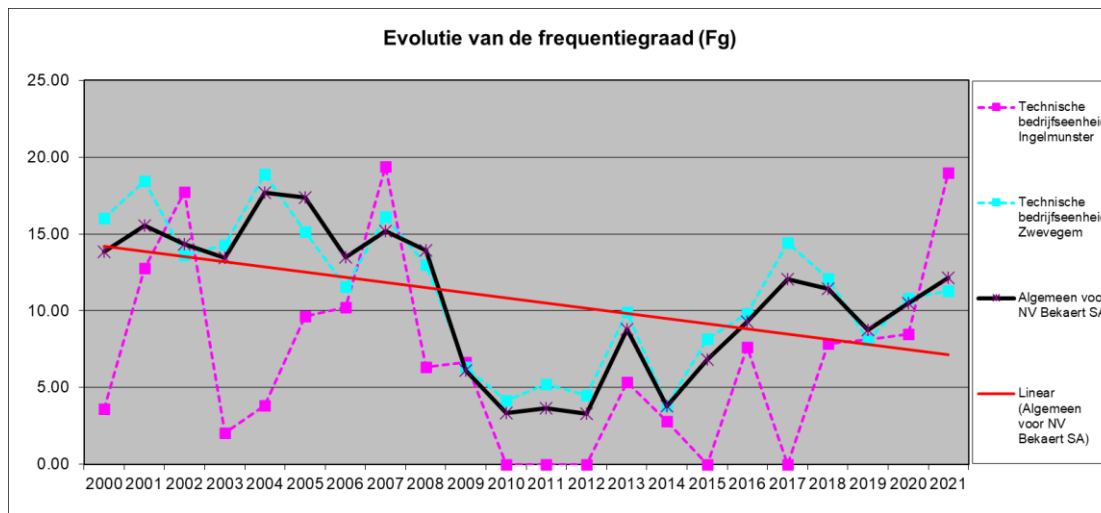
De frequentiegraad (het aantal ongevallen met werkverlet per miljoen gewerkte uren) steeg.

Het doel is om een veilig Bekaert voor iedereen te creëren. We blijven er alles aan doen om ongevallen op de werkvloer te vermijden.



TRIR NV Bekaert SA = total recordable incidents rate = het aantal gerapporteerde incidenten per miljoen gewerkte uren

Frequentiegraad NV Bekaert SA = het aantal ongevallen met werkverlet per miljoen gewerkte uren.



Onze verantwoordelijkheid in de gemeenschappen en in de markten

***better together* met klanten en leveranciers**

We zijn open en eerlijk met onze zakelijke partners. We verwachten van hen dat zij zich houden aan de businessprincipes die overeenstemmen met internationaal geaccepteerde ethische normen.

We werken samen met klanten en leveranciers in het ontwikkelen van projecten, het initiëren van feedback en tevredenheidsonderzoeken en in het uitwerken van industriële analyses.

We ondersteunen de duurzaamheidsprogramma's van onze klanten

We werken actief samen met globale klanten in duurzaamheidsprogramma's.

We steunen hun duurzaamheidsprogramma's door specifieke acties in ons beleid te implementeren en we sluiten ons aan bij duurzaamheidsinitiatieven en -standaarden om aan hun prioriteiten bij te dragen.

Door ons als een sociaal en ecologisch verantwoorde leverancier te gedragen, helpen we onze klanten om hun doelen op vlak van duurzaam ondernemen te bereiken.

Bouwen aan een duurzame toeleveringsketen

De aankoopafdeling van Bekaert heeft haar engagement versterkt om het bewustzijn voor en de controle op duurzaam ondernemen bij onze leveranciers te verbeteren.

De Bekaert Gedragscode voor Leveranciers legt de verplichtingen op het vlak van milieu, mensenrechten en governance vast waaraan de leveranciers moeten voldoen of waarvan ze moeten bewijzen dat ze die naleven.

Op het einde van 2021 vertegenwoordigde dit engagement 95% van de bestedingen.

Alle walsdraadleveranciers en leveranciers van andere kritische materialen worden jaarlijks formeel beoordeeld, en corrigerende actieplannen worden opgelegd als de minimaal vereiste niveaus niet zijn bereikt.

Deze actieplannen worden nauwgezet gecontroleerd om de focus op verbetering te verzekeren.

Verantwoord aankopen van mineralen

Bekaert erkent het belang van verantwoord aankopen. In 2021 hebben alle leveranciers onder het *Responsible Minerals Initiative* (RMI), de Bekaert Gedragscode voor Leveranciers ondertekend (of bewijs geleverd dat ze de principes ervan naleven) en 100% van onze tin- en wolframleveranciers hebben het meest recente *Conflict Minerals Reporting Template* (CMRT) ingevuld.

Dit is een initiatief van de *Responsible Business Alliance* (RBA), en het *Global e-Sustainability Initiative* (GeSi), die ondernemingen uit verschillende sectoren helpen om problemen met mineralen in hun toeleveringsketen aan te pakken.

100% van de leveranciers die onder het RMI vallen, hebben het *Conflict Free Minerals*-beleid en nalevingsplan van Bekaert onderschreven.

Onze verantwoordelijkheid ten aanzien van het milieu

We streven er voortdurend naar om minder materialen en energie te verbruiken en om afval te reduceren.

Bekaerts zorg voor het milieu wordt toegepast in drie deelaspecten: de ontwikkeling van producten die bijdragen aan een schoner milieu, preventie en risicobeheer en onze voortdurende inspanningen om milieuvriendelijker productieprocessen voor onze fabrieken wereldwijd te ontwikkelen.

1. Bekaert ontwikkelt producten die bijdragen tot een schoner milieu. Ecologie is een aspect dat reeds vanaf de R&D-fase van nieuwe producten in beschouwing genomen wordt. In veel gevallen vormt het zelfs een drijfveer in productontwikkeling.
Bekaerts gamma van staalkoord met super- en ultrahoge treksterkte om banden te versterken is hier een voorbeeld van. Met deze staalkoordtypes kunnen bandenmakers banden produceren met een lager gewicht, een dunnere staalgordel en lagere rolweerstand. Deze revolutie verbetert de levensduur van de batterij van elektrische voertuigen en zorgt ervoor dat de CO₂-emissies van voertuigen met conventionele brandstof met 5% dalen, wat gelijk staat aan een globale daling van 2,4 miljard kg CO₂ in 2021.

2. Preventie en risicobeheer spelen een belangrijke rol in Bekaerts milieubeleid. Dit omvat maatregelen tegen bodem- en grondwaterverontreiniging, verantwoord gebruik van water en een wereldwijde ISO14001-certificering.
 - Verantwoord gebruik van water is een blijvende prioriteit. We volgen ons waterverbruik voortdurend op en hebben programma's geïmplementeerd die erop gericht zijn om waterverbruik op lange termijn te verminderen.
 - In 2021 waren 78% van de Bekaert-fabrieken wereldwijd ISO 14001 gecertificeerd. De certificatie van alle Bekaert-fabrieken over de hele wereld blijft onze doelstelling. Het is een element in het integratieproces van nieuwe entiteiten en van vestigingen die toegevoegd worden aan de consolidatieperimeter. Bekaert ontving ook een certificaat voor ISO 14001 en ISO 19001 op groepsniveau.
 - Bekaert voldoet aan de Europese RoHS-verordening inzake gevaarlijke stoffen.

3. Het is onze ambitie om milieuvriendelijker productieprocessen voor onze fabrieken wereldwijd te ontwikkelen. We doen dit enerzijds door het implementeren van wereldwijde initiatieven gericht op een lager energieverbruik en verminderde CO₂-uitstoot, en anderzijds door het gebruik van duurzame infrastructuurelementen in al onze nieuwe fabrieken.

Onze verantwoordelijkheid tegenover de maatschappij

Bij sponsoring- en andere gemeenschapsactiviteiten leggen we de nadruk op educatieve projecten. Daarenboven steunen we plaatselijke initiatieven en projecten voor sociale, culturele en economische ontwikkeling.

Steun aan educatieve en opleidingsinitiatieven

Wij geloven dat onderwijs en opleiding de sleutel vormen voor een duurzame toekomst. Daarom steunen wij wereldwijd initiatieven die de gemeenschappen waarin we actief zijn, helpen door middel van onderwijs en opleiding.

Steun aan sociale & maatschappelijke initiatieven

Wereldwijd steunt Bekaert maatschappelijke initiatieven voor de verbetering van de sociale omstandigheden in die landen waar we actief zijn. Bekaert steunt ook projecten die hulp bieden aan slachtoffers van natuur- en andere rampen. In 2021 steunde Bekaert het Rode Kruis met een bijdrage aan de eerstelijns hulp bij de overstromingen in België.

RESULTATEN EN POSITIE VAN DE ONDERNEMING

Resultaten

NV Bekaert SA realiseerde in 2021 een omzet van € 415,2 miljoen tegenover € 281,1 miljoen het jaar ervoor, een stijging van 48%.

Het bedrijfsresultaat vóór niet-recurrente resultaten bedroeg € 58,4 miljoen (2020: verlies van -14.0 miljoen). De stijging in marge was het gevolg van de hogere omzet, en de controle van de kosten.

De niet-recurrente bedrijfsresultaten (voornamelijk versnelde afschrijvingen en realisatie van materiële vaste activa) bedroegen in 2021 € -0,1 miljoen (2020 : € -3,4 miljoen).

De financiële resultaten vóór niet-recurrente financiële resultaten vertoonden een winst van € 67,8 miljoen, tegenover een winst van € 1,8 miljoen in 2020. De stijging is voornamelijk te wijten aan hogere dividend-inkomsten van haar buitenlandse dochtervennootschappen.

De niet-recurrente financiële resultaten bedroegen in 2021 € -1,2 miljoen (2020 : € -73,7 miljoen). Deze omvatten voornamelijk afwaarderingen en realisatie financiële vaste activa.

De belastingen op het resultaat vertoonden een positief saldo van € 14,0 miljoen als gevolg van het in resultaat nemen van belastingkrediet op investeringen alsook de groepsbijdrage Scheldestoom NV.

Het boekjaar sloot af met een winst van € 138,9 miljoen, ten opzichte van een verlies van € -86,9 miljoen in 2020.

Positie van de onderneming

Bekaert is onderhevig aan zowel opportuniteiten als risico's eigen aan ondernemingen die zich wereldwijd ontplooiën in zowel mature markten als in zich ontwikkelende groeiemarkten. De groei van deze economieën, de daaraan verbonden eventuele politieke en financiële risico's, de opkomst van nieuwe technologieën en concurrenten, de verschuivingen in economische evenwichten tussen continenten, de toenemende ecologische bewustwording, de prijsvolatiliteit van grondstoffen en wijzigingen in handelsbeleid vormen zowel risico's als opportuniteiten voor de Groep. Het *Bekaert Group Executive* en de Raad van Bestuur volgen deze ontwikkelingen op de voet en nemen de acties die ze nodig achten om de toekomst van de Groep veilig te stellen.

Met betrekking tot schommelingen in de economie is Bekaert ervan overtuigd dat haar brede geografische spreiding, met een sterke aanwezigheid in de groeiemarkten, alsook de uitbreiding van de portfolio met productinnovaties, van strategisch belang zijn. Bekaert blijft de marktontwikkelingen van dichtbij opvolgen, zodat opportuniteiten kunnen benut worden zodra ze zich voordoen.

Activa

Eind 2021 waren de immateriële vaste activa van NV Bekaert SA gestegen met € 5,0 miljoen tot

- € 45,7 miljoen kosten voor onderzoek en ontwikkeling geactiveerd;
- € 48,4 miljoen quasi-volledig afgeschreven projecten gedesactiveerd;
- € 10,8 miljoen software aangekocht en € 7,3 miljoen gedesinvesteerd/verkocht;
- € 51,8 miljoen afschrijvingen geboekt.

De materiële vaste activa daalden van € 32,6 miljoen naar € 29,3 miljoen. Tijdens het voorbije boekjaar werd ook voor € 5,3 miljoen geïnvesteerd in materiële vaste activa, voornamelijk in machines en uitrustingen daarnaast € 2,4 miljoen netto-desinvesteringen. De afschrijvingen van het boekjaar bedroegen € 6,0 miljoen.

De financiële vaste activa daalden van € 1 901,9 miljoen per eind 2020 naar € 1 901,1 miljoen in 2021. De delta van € 0,8 miljoen werd als volgt samengesteld:

A. Deelnemingen	in miljoen €
a. Kapitaalsverhoging/vermindering	+13,4
b. Aankoop	0
c. Verkoop	-0,3
d. Geboekte/teruggenomen waardeverminderingen	0
 B. Vorderingen op deelnemingen	
a. Leningen aan verbonden ondernemingen (*)	-13,9
 C. Totaal	-0,8

Het werkkapitaal steeg van € 18,4 miljoen eind vorig jaar naar € 21,9 miljoen eind dit jaar: het klantensaldo steeg met € 36,8 miljoen; het leverancierssaldo steeg met € 54,2 miljoen, de saldo bezoldigingen en sociale lasten stegen met € 18,1 miljoen, alsook de voorraden stegen met € 43,6 miljoen (van € 59,1 miljoen naar € 102,7 miljoen in 2021).

De voorzieningen voor pensioenen en soortgelijke rechten stegen met € 0,9 miljoen) . Er was enerzijds een toename van € 2,4 miljoen en een afname door uitbetalingen die € 1,5 miljoen bedroeg.

De overige voorzieningen stegen ten opzichte van vorig jaar met € 0,4 miljoen :

- € 26,53 miljoen daling in de provisie met betrekking tot het sociaal herstructureringsplannen
- € 0.7 miljoen daling in de milieuprovisies

- € 27,8 miljoen stijging in de voorziening met betrekking tot personeelskosten voornamelijk ten gevolge van de reële waardewijzigingen voor het lange termijn variabele vergoedingsprogramma.
- € 0.1 miljoen daling in de voorzieningen voor andere verplichtingen (klachten, overige risico's en kosten)

De langetermijnschulden bleven gelijk op € 845,6 miljoen. De kortetermijnschulden daalden van € 581 miljoen naar € 480 miljoen. In 2021 werd de converteerbare obligatielening van € 380 miljoen terugbetaald, waardoor o.a. de rekening-courantpositie t.o.v. het BCC steeg met € 300 miljoen. De leveranciersschulden alsook het openstaand saldo bezoldiging / sociale lasten stegen samen met € 73 miljoen.

Financiële instrumenten

Het netto-risico van de vennootschap wordt centraal beheerd in overeenstemming met de doelstellingen en regels die door de directie werden vastgelegd. Het is de politiek van Bekaert om in geen geval financiële instrumenten te gebruiken voor speculatieve doeleinden of handel te drijven in deze producten.

Bijkantoren

De vennootschap heeft een bijkantoor in Chili.

Valutarisico

Om de impact van valutaschommelingen te beperken, worden termijncontracten afgesloten die de ingeschatte ontvangsten en betalingen per valuta afdekken voor de komende drie maanden. Voor belangrijke valutatransacties die meer dan drie maanden later vervallen worden eventueel bijkomende contracten afgesloten. De onderneming sluit termijnwisselcontracten af om het valutarisico te beperken op transacties als: verkopen, aankopen, dividenden en royalties. Deze contracten worden afgesloten met het Bekaert Coördinatiecentrum.

Renterisico

Om de impact van renteschommelingen te beperken, wordt gebruik gemaakt van interest rate swaps (IRS).

Toestand op 31 december 2021 (in duizenden €): 196.500

Toestand op 31 december 2021 (in duizenden €):

	nominale waarde	reëlewaarde (fair value)
Op termijn gekochte deviezen:	6 085	6 085
Op termijn verkochte deviezen:	34 146	34 262

Gebeurtenissen na jaareinde

- Sedert 1 januari 2022 werden een totaal van 7 150 eigen aandelen vervreemd naar aanleiding van de uitoefening van aandelenopties onder de aandelenoptieplannen SOP 2010-2014 en SOP 2015-2017 en werden in totaal 256 760 eigen aandelen overgedragen naar aanleiding van de definitieve verwerving van prestatieaandeleenheden onder het Performance Share Plan.
- De Raad van Bestuur heeft op 24 februari ingestemd met een aandeleninkoopprogramma. In het kader van het programma kan Bekaert uitstaande aandelen inkopen voor een maximale vergoeding tot € 120 miljoen, over een periode van maximaal twaalf maanden.
- Op 1 maart 2022 zijn de Bevoegde Autoriteit van de Regering van de Republiek Indonesië en de Bevoegde Autoriteit van de Regering van het Koninkrijk België een Advance Pricing Agreement (APA) overeengekomen met betrekking tot de royaltybetalingen door PT Bekaert Indonesia aan NV Bekaert SA. Hiermee is de laatste fase naar een onderling akkoord afgesloten die Bekaert eind boekjaar 2019 in gang zette, en zal dit zekerheid bieden

over de fiscale behandeling van deze royalty's voor de periode 2020 – 2023. Bekaert zal de onzekere belastingpositie over dit onderwerp opnieuw beoordelen na de validatie en uitvoering van de overeenkomst in 2022.

- Op 4 maart 2022 werd een toekenning van 132 022 in aandelen afgewikkelde prestatieaandeeleenheden gedaan in het kader van het Performance Share Plan. De toegekende prestatieaandeeleenheden vertegenwoordigen een reële waarde van € 4,5 miljoen.
- NV Bekaert SA heeft zo goed als geen transacties met derde partijen in de landen Rusland of Oekraïne. Er is een openstaande klantenvordering van € 10,9 miljoen ten opzichte van onze productievestiging (Lipetsk) in Rusland. De huidige situatie kan wel een impact hebben op de toeleveringsketens, op grondstof-, nuts- en verzendings-prijzen in het algemeen.

CORPORATE GOVERNANCE VERKLARING

Op 1 januari 2020 zijn de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “Code 2020”) en het nieuwe Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het “WVV”) van kracht gegaan en werden deze van toepassing op Bekaert. Het Bekaert Corporate Governance Charter en de statuten van de vennootschap werden gewijzigd om beide te laten overeenstemmen met de Code 2020 en het WVV.

Bekaert leeft de bepalingen van de Code 2020 na, met uitzondering van de bepaling 7.6.

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 dienen aan te houden tot minstens één jaar nadat de niet-uitvoerende Bestuurder de Raad van Bestuur verlaat en minstens drie jaar na het moment van toekenning, worden niet-uitvoerende Bestuurders gevraagd (maar niet verplicht) om:

- gedurende hun mandaat een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen ten belope van één vaste jaarlijkse vergoeding; en
- om deze verder aan te houden tot minstens één jaar nadat de niet-uitvoerende Bestuurder de Raad van Bestuur verlaat en minstens drie jaar na het moment van toekenning ervan.

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

De Code 2020 is beschikbaar op www.corporategovernancecommittee.be.

Het Bekaert Corporate Governance Charter is beschikbaar op www.bekaert.com.

Raad van Bestuur

De vennootschap heeft een monistische structuur aangenomen: de Raad van Bestuur is het belangrijkste besluitvormingsorgaan. De Raad van Bestuur is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn om het doel van de vennootschap te verwezenlijken, behoudens die waarvoor volgens de wet of de statuten de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bevoegd is.

De Raad van Bestuur bestaat uit dertien leden die door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden benoemd. Zeven Bestuurders zijn benoemd op voordracht van de hoofdaandeelhouder. De functies van Voorzitter en van Gedelegeerd Bestuurder worden nooit door dezelfde persoon uitgeoefend. De Gedelegeerd Bestuurder is het enig lid van de Raad van Bestuur met een uitvoerende functie. Alle andere leden zijn niet-uitvoerende Bestuurders. Vijf Bestuurders zijn onafhankelijk op grond van de criteria van artikel 7:87, §1 van het WVV en van bepaling 3.5 van de Code 2020: Henriette Fenger Ellekrog (voor het eerst benoemd in 2020), Colin Smith (voor het eerst benoemd in 2018), Eriikka Söderström (voor het eerst benoemd in 2020), Jürgen Tinggren (voor het eerst benoemd in 2019) en Mei Ye (voor het eerst benoemd in 2014).

In 2021 kwam de Raad van Bestuur acht keer samen: er waren zes gewone vergaderingen en twee buitengewone vergaderingen. Naast de uitoefening van zijn bevoegdheden uit hoofde van de statuten en het Bekaert Corporate Governance Charter behandelde de Raad van Bestuur in 2021 onder meer de volgende onderwerpen:

- de bedrijfsstrategie en strategische projecten;
- de IT- en digitale strategie, met inbegrip van cybersecurity;
- de duurzaamheidsstrategie;
- het budget voor 2022;
- de successieplanning op het niveau van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management;
- de Covid-19 pandemie: impact op de Groep, preventiemaatregelen en specifieke acties;
- het herstructureringsproces en -plan in België;
- de corporate governance structuur, waaronder het voorstel tot invoering van het dubbel stemrecht voor loyale aandeelhouders;
- het remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende Bestuurders en het Uitvoerend Management;
- de vergoeding en langetermijnincentives voor de (interim-) Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het Uitvoerend Management;
- governance, risk en compliance;
- de voortdurende opvolging van de schuld- en liquiditeitspositie van de Groep.

Naam	Aanvang eerste mandaat	Einde huidige mandaat als Bestuurder	Hoofdfunctie ²	Aantal bijgewoone gewone/ buitengewone vergaderingen
Voorzitter				
Jürgen Tinggren ¹	mei 2019	mei 2023	NV Bekaert SA	8
Gedelegeerd Bestuurder				
Oswald Schmid	mei 2020	mei 2022	NV Bekaert SA	8
Leden voorgedragen door de hoofdaandeelhouder				
Gregory Dalle	mei 2015	mei 2023	Managing Director, Credit Suisse, divisie Investment Banking and Capital Markets (UK)	8
Charles de Liedekerke	mei 1997	mei 2022	Bestuurder van vennootschappen	8
Christophe Jacobs van Merlen	mei 2016	mei 2024	Managing Director, Bain Capital Private Equity (Europe), LLP (UK)	8
Hubert Jacobs van Merlen	mei 2003	mei 2022	Bestuurder van vennootschappen	7
Caroline Storme	mei 2019	mei 2023	R&D Finance Lead Neurology at UCB (Belgium)	8
Emilie van de Walle de Ghelcke	mei 2016	mei 2024	Head of Legal, Sofina (Belgium)	8
Henri Jean Velge	mei 2016	mei 2024	Bestuurder van vennootschappen	8
Onafhankelijke Bestuurders				
Henriette Fenger Ellekrog	mei 2020	mei 2025	Chief Human Resources Officer, Ørsted	8
Colin Smith	mei 2018	mei 2022	Onafhankelijk bestuurder van en adviseur voor vennootschappen	8
Eriikka Söderström	mei 2020	mei 2025	Onafhankelijk bestuurder van vennootschappen	8
Mei Ye	mei 2014	mei 2022	Onafhankelijk bestuurder van en adviseur voor vennootschappen	7

¹ Jürgen Tinggren is een onafhankelijk Bestuurder.

² De curricula vitae van de Bestuurders zijn terug te vinden op www.bekaert.com.

Het mandaat van de Bestuurders Charles de Liedekerke, Hubert Jacobs van Merlen, Oswald Schmid, en van de onafhankelijke Bestuurders Mei Ye en Colin Smith zal eindigen op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 11 mei 2022. Charles de Liedekerke en Hubert Jacobs van Merlen, die respectievelijk negen en zes ambtstermijnen in de Raad van Bestuur hebben uitgeoefend, zullen dan met pensioen gaan overeenkomstig de door Bekaert toegepaste pensioengerechtigde leeftijd voor

Bestuurders. Colin Smith gaat ook met pensioen en stelt zich niet herkiesbaar. De Raad van Bestuur zal voorstellen dat de Algemene Vergadering Maxime Parmentier benoemt als Bestuurder voor een termijn van één jaar, Oswald Schmid herbenoemt als Bestuurder voor een termijn van één jaar en Mei Ye herbenoemt als onafhankelijk Bestuurder voor een termijn van één jaar.

Comités van de Raad van Bestuur

Sinds 1 januari 2020 heeft de Raad van Bestuur twee adviserende comités.

Audit, Risk en Finance Comité

Het Audit, Risk en Finance Comité is samengesteld in overeenstemming met artikel 7:99 van het WVV en bepaling 4.3 van de Code 2020: alle vier leden zijn niet-uitvoerende Bestuurders en twee leden, Eriikka Söderström en Jürgen Tinggren, zijn onafhankelijk. De deskundigheid van Eriikka Söderström op het gebied van boekhouding en auditing blijkt uit haar voormalige functies als Chief Financial Officer van F-Secure en haar voormalige financiële functies bij Nokia Networks, Nokia Siemens Networks, Oy Nautor ab, Vacon Plc en Kone Corporation. De leden van het Comité beschikken over een collectieve deskundigheid die relevant is voor de sector waarin de vennootschap actief is. Hubert Jacobs van Merlen werd benoemd tot voorzitter door de leden van het Comité.

De Gedelegeerd Bestuurder en de Chief Financial Officer zijn geen lid van het Comité, maar worden voor de vergaderingen uitgenodigd. Deze regeling waarborgt de noodzakelijke interactie tussen de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management.

Naam	Einde huidig mandaat als Bestuurder	Aantal bijgewoone gewone en buitengewone vergaderingen
Hubert Jacobs van Merlen	2022	5
Charles de Liedekerke	2022	5
Eriikka Söderström	2025	5
Jürgen Tinggren	2023	5

Het Comité hield vier gewone en één buitengewone vergadering in 2021. De commissaris woonde drie vergaderingen bij. Naast de uitoefening van zijn bevoegdheden uit hoofde van de wet en het Bekaert Corporate Governance Charter besteedde het Comité bijzondere aandacht aan:

- de financieringsstructuur van de Groep;
- de schuld- en liquiditeitspositie;
- de liquiditeitsovereenkomst met Kepler Cheuvreux;
- de activiteitenverslagen van de afdeling Interne Audit;
- de verslagen van de commissaris;
- governance, risk en compliance en de bespreking van de voornaamste risico's en van de desbetreffende risicobeheersingsplannen uit hoofde van het "enterprise risk management"-programma van Bekaert;
- interne controle en risico's.

Benoemings- en Remuneratiecomité

Het Benoemings- en Remuneratiecomité wordt samengesteld zoals vereist door artikel 7:100 van het WVV en bepaling 4.3 van de Code 2020: alle drie leden zijn niet-uitvoerende Bestuurders en de meerderheid van de leden is onafhankelijk. Het wordt voorgezeten door de Voorzitter van de Raad van Bestuur. De deskundigheid van het Comité op het gebied van remuneratiebeleid wordt aangetoond door de relevante ervaring van haar leden.

Naam	Einde huidig mandaat als Bestuurder	Aantal bijgewoone vergaderingen
Jürgen Tinggren	2023	4
Henriette Fenger Ellekrog	2025	4
Christophe Jacobs van Merlen	2024	4

Eén van de door de hoofdaandeelhouder voorgedragen Bestuurders en de Gedelegeerd Bestuurder worden uitgenodigd om de vergaderingen van het Comité als gast bij te wonen zonder lid te zijn.

Het Comité vergaderde in 2021 viermaal. Naast de uitoefening van zijn bevoegdheden uit hoofde van de wet en het Bekaert Corporate Governance Charter besteedde het Comité bijzondere aandacht aan:

- talent, leiderschap en bedrijfscultuur;
- de successieplanning op het niveau van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management;

- het remuneratieverslag 2020;
- het remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende Bestuurders en het Uitvoerend Management;;
- de variabele vergoeding van de (interim-) Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het Uitvoerend Management voor hun prestaties in 2020;
- de basisvergoeding van de (interim-) Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het Uitvoerend Management;
- de vergoeding van de Voorzitter van de Raad van Bestuur
- doelstellingen voor 2021;
- genderdiversiteit.

Evaluatie

De voornaamste kenmerken van de werkwijze voor de evaluatie van de Raad van Bestuur, zijn Comités en de individuele Bestuurders zijn beschreven in dit hoofdstuk en in paragraaf II.3.4 van het Bekaert Corporate Governance Charter.

De Raad van Bestuur, onder leiding van de Voorzitter, evalueert minstens om de drie jaar zijn eigen prestaties alsook zijn interactie met het Uitvoerend Management, evenals zijn omvang, samenstelling en werking, alsook dat van de Comités. De evaluatie verloopt via een formele procedure, al dan niet extern gefaciliteerd, in overeenstemming met een door de Raad van Bestuur goedgekeurde methodologie.

Aan het einde van het mandaat van elke Bestuurder, evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité de aanwezigheid van de Bestuurder in de vergaderingen van de Raad en de Comités en hun engagement en constructieve betrokkenheid in besprekingen en besluitvorming, conform een vooraf bepaalde en transparante procedure. Het Benoemings- en Remuneratiecomité beoordeelt eveneens of de bijdrage van elke Bestuurder is afgestemd op de veranderende omstandigheden.

De Raad van Bestuur handelt op basis van de resultaten van de prestatie-evaluatie. In voorkomend geval houdt dit in dat er nieuwe leden ter benoeming worden voorgedragen, dat wordt voorgesteld om bestaande leden niet te herbenoemen of dat maatregelen worden genomen die nuttig worden geacht voor de doeltreffende werking van de Raad van Bestuur.

De Voorzitter blijft steeds beschikbaar om suggesties ter verbetering van de werking van de Raad of de Comités van de Raad in overweging te nemen.

De niet-uitvoerende Bestuurders komen minstens eenmaal per jaar bijeen in afwezigheid van de Gedelegeerd Bestuurder om hun interactie met het Uitvoerend Management te beoordelen.

In 2021 heeft de Raad van Bestuur een zelfevaluatie uitgevoerd, waarbij de nadruk lag op de rol en verantwoordelijkheden van de Raad en de Comités, de vergaderingen van de Raad, de samenstelling van de Raad en het teamwerk, de relatie met het management, de relatie met de aandeelhouders, de algemene doeltreffendheid van de Raad en de doeltreffendheid van de Voorzitter. Daarnaast heeft de Raad van Bestuur het Uitvoerend Management om feedback gevraagd met betrekking tot hun relatie met de Raad door middel van interviews door een externe deskundige

Uitvoerend Management

De Raad van Bestuur heeft bijzondere operationele bevoegdheden gedelegeerd aan het Bekaert Group Executive (BGE), onder leiding van de Gedelegeerd Bestuurder. Het BGE heeft een aantal van deze operationele bevoegdheden gesubdelegeerd aan personen binnen hun functionele of operationele verantwoordelijkheid.

Het BGE bestaat uit leden die de wereldwijde divisies en de wereldwijde functies vertegenwoordigen.

Vanaf 12 mei 2020 trad Oswald Schmid op als interim-Gedelegeerd Bestuurder, in afwachting van de benoeming van een nieuw Gedelegeerd Bestuurder. Op 2 maart 2021 heeft de Raad van Bestuur Oswald Schmid benoemd tot Gedelegeerd Bestuurder.

Kerstin Artenberg trad op 8 februari 2021 in dienst als Chief Human Resources Officer.

Yves Kerstens trad op 1 april 2021 in dienst als Divisie-CEO Specialty Businesses en Chief Operations Officer.

Jun Liao, de voormalige China CEO, verliet Bekaert op 14 juli 2021. Bekaert is op zoek naar een opvolger. In parallel werd begin 2022 een informeel orgaan met experts opgericht dat advies zal verstrekken aan het management en de Raad van Bestuur met betrekking tot de Chinese omgeving waarin de Bekaertgroep actief is

Naam	Functie	Benoeming
Oswald Schmid ¹	Gedelegeerd Bestuurder	2019
Taoufiq Boussaid	Chief Financial Officer	2019
Kerstin Artenberg ²	Chief Human Resources Officer	2021
Juan Carlos Alonso	Chief Strategy Officer	2019
Curd Vandekerckhove	Divisie-CEO Bridon-Bekaert Ropes Group	2012
Arnaud Lesschaeve	Divisie-CEO Rubberversterking	2019
Yves Kerstens ³	Divisie-CEO Specialty Businesses en Chief Operations Officer	2021
Stijn Vanneste	Divisie-CEO Staalraadtoepassingen	2016
Jun Liao ⁴	China CEO	2018

(1) Vanaf 2 maart 2021.

(2) Vanaf 8 februari 2021.

(3) Vanaf 1 april 2021.

(4) Tot 14 juli 2021.

Diversiteit

Bij Bekaert geloven we dat samenwerken tot betere prestaties leidt. Als echt internationaal bedrijf omarmen we diversiteit op alle niveaus binnen de organisatie, wat een belangrijke bron van kracht is voor ons bedrijf. Het gaat hierbij niet alleen om diversiteit op het gebied van nationaliteit, culturele achtergrond, leeftijd of geslacht, maar ook op het gebied van vaardigheden, zakelijke ervaring, inzichten en standpunten.

Diversiteit in nationaliteiten

Bekaert biedt tewerkstelling aan mensen van 74 verschillende nationaliteiten in 45 landen over de hele wereld. Deze diversiteit wordt weerspiegeld op alle niveaus van de organisatie en in de samenstelling van de Raad van Bestuur en het BGE.

	Aantal personen	Aantal nationaliteiten	Aantal niet-natives ¹	% niet-natives
Raad van Bestuur	13	8	7	54%
BGE	8	5	5	63%

¹ Niet-native = andere nationaliteit dan het land waar de zetel van de vennootschap is gevestigd, zijnde België.

Genderdiversiteit

Sinds de Gewone Algemene Vergadering van 11 mei 2016 voldoet de vennootschap aan de wettelijke vereiste dat minstens een derde van de leden van de Raad van Bestuur van het andere geslacht is.

Bekaert hanteert een rekruterings- en promotiebeleid dat gericht is op meer diversiteit, waaronder genderdiversiteit. De doelstellingen ter ondersteuning van genderdiversiteit zijn opgenomen in Deel I van dit verslag: 'Onze prestaties in 2021: Mensen' en in Deel II: Sociale verklaringen.

	Aantal personen	% mannen	% vrouwen
Raad van Bestuur	13	62%	38%
BGE	8	87%	13%

Leeftijddiversiteit

	Aantal personen	Leeftijd 30-50 jaar	Leeftijd > 50 jaar
Raad van Bestuur	13	31%	69%
BGE	8	38%	62%

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 Comit es 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 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 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 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

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.

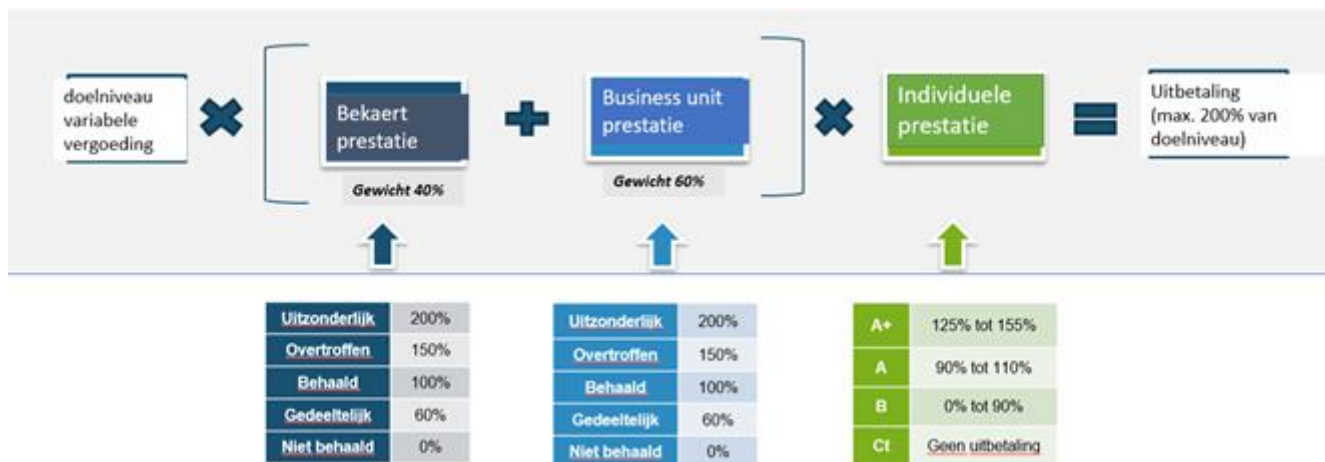
Vaste vergoeding

- 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:

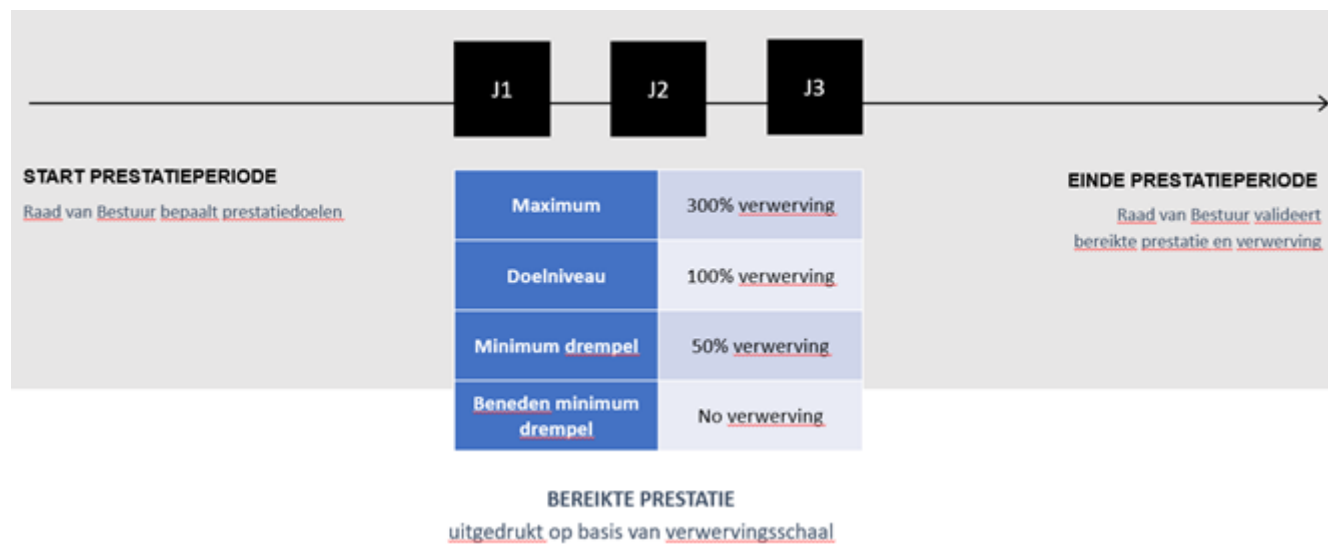


Lange termijn variabele vergoeding (long term incentives of “LTI”)

- 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 begunstigen 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 prestatimaatstaven 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
Totaal						Uitzonderlijk

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 ⁽¹⁾	50 %	€ 645 mln	€ 725 mln	€ 845 mln	€ 1 498 mln	300 %
Totaal	100 %					300 %

¹ 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 groei-doelstelling 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.

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 persoonlijk en 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	Totaal
Jürgen Tinggren ^{1,5}	01.01.2021 - 31.12.2021	462 500	n.v.t.	462 500
Charles de Liedekerke ²	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	20 000	90 000
Hubert Jacobs van Merlen ³	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 ⁴	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 ⁴	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	20 000	90 000
Eriikka Söderström ²	01.01.2021 - 31.12.2021	70 000	20 000	90 000
Totale remuneratie van Bestuurders				1 337 500

¹ Voorzitter, voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité, lid van het Audit, Risk en Finance Comité.

² Lid van het Audit, Risk en Finance Comité

³ Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité

⁴ Lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité

⁵ 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 bewaar- termijn
Voorzitter				
Jürgen Tinggren ¹	100%	650 000	7 930	31/5/2024
Niet-uitvoerende Bestuurders benoemd door de hoofdaandeelhouder				
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.
Onafhankelijke niet-uitvoerende Bestuurders				
Henriette Fenger Ellekrog	25%	17 500	241	n.v.t.
Collin Smith	—%	—	—	n.v.t.
Eriikka Söderström	50%	35 000	483	n.v.t.
Mei Ye	25%	17 500	211	n.v.t.
Totaal		877 500	10 940	

¹ 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
Totale remuneratie	2 356 337	
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.

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 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) de verworven aandelenopties
Pensioen	676 964	Pensioentoezegging van het type vast 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
Totale remuneratie	11 751 665	
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 Gedelegeerde 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/ver- allen	Verworven (300%)	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
Oswald Schmid - Gedelegeerd Bestuurder										
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
					TOTAAL	10 957	18 145	0	0	29 102
Taoufiq Boussaid - Chief Financial Officer										
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
					TOTAAL	20 288	10 762	0	-31 434	20 572
Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer										
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	19/8/2021	31/12/2023	5 683	0	5 683	0	0	5 683
					TOTAAL	0	5 683	0	0	5 683
Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer										
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
					TOTAAL	17 800	8 007	0	-28 173	16 416
Yves Kerstens - Div. CEO SPB and Chief Operations Officer										
PSP 2018-2020	2021-2023	EBITDA Onderliggend & Cum. Kasstroom	19/8/2021	31/12/2023	5 732	0	5 732	0	0	5 732
					TOTAAL	0	5 732	0	0	5 732
Curd Vandekerckhove - Div. CEO BBRG										
PSP 2018-2020	2019-2021	BBRG EBITDA ⁽¹⁾	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
					TOTAAL	22 409	9 948	0	-34 451	20 395
Stijn Vanneste - Div. CEO SWS										
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
					TOTAAL	17 699	8 545	0	-27 963	16 923
Arnaud Lesschaeve - Div. CEO RR										
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
					TOTAAL	15 570	10 043	0	-18 426	19 471
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

TOTAAL	23 660	0	-23 660	0	0
--------	--------	---	---------	---	---

¹ 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 begunstigen 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 begunstigen 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	Uitoefen-prijs (in €)	Aantal aandelenopties aan het begin van het jaar	Verbeurd/vervallen	Uitgeoefend	Aantal aandelenopties aan het einde van het jaar
Oswald Schmid - Gedelegeerd Bestuurder										
Geen										
						TOTAAL	0	0	0	0
Taoufiq Boussaid - Chief Financial Officer										
Geen										
						TOTAAL	0	0	0	0
Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer										
Geen										
						TOTAAL	0	0	0	0
Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer										
Geen										
						TOTAAL	0	0	0	0
Yves Kerstens - Div. CEO SPB and Chief Operations Officer										
Geen										
						TOTAAL	0	0	0	0
Curd Vandekerckhove - Div. CEO BBRG										
SOP 2010-2014	29/3/2013	28/5/2013	01/01/2017	28/3/2023	15 000	21,450	15 000	0	-15 000	0
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/02/2014	01/01/2017	18/12/2023	14 000	25,380	14 000	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		15 000
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/02/2016	01/01/2019	16/12/2025	10 000	26,375	10 000	0		10 000

SOP 2015-2017	15/12/2016	13/02/2017	01/01/2020	14/12/2026	15 000	29,426	15 000	0		15 000
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2017	9 000	34,600	9 000	0		9 000
TOTAAL							78 000	0	-15 000	63 000
Stijn Vanneste - Div. CEO SWS										
SOP 2010-2014	20/12/2012	18/2/2013	01/01/2016	19/12/2022	2 400	19,200	1 200	0	-1 200	0
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/2/2014	01/01/2017	18/12/2023	3 200	25,380	3 200	0	-3 200	0
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/2/2015	01/01/2018	17/12/2024	7 500	26,055	7 500	0	-7 500	0
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/2/2016	01/01/2019	16/12/2025	6 250	26,375	6 250	0	0	6 250
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/2/2017	01/01/2020	14/12/2026	12 500	39,426	12 500	0	0	12 500
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/2/2018	01/01/2021	20/12/2027	10 000	34,600	10 000	0	0	10 000
TOTAAL							40 650	0	-11 900	28 750
Arnaud Lesschaeve - Div. CEO RR										
Geen										
TOTAAL							0	0	0	0

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 begunstigen 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	Uitoefen-prijs (in €)	Aantal SAR's aan het begin van het jaar	Verbeurd/vervallen	Uitgeoefend	Aantal SAR's aan het einde van het jaar
Jun Liao - former CEO China									
SAR Asia 2010-2014	18/12/2014	01/01/2018	17/12/2024	6 000	26,055	6 000	0	-6 000	0
SAR Asia & Latam 2015-2017	17/12/2015	01/01/2019	16/12/2025	5 000	26,375	5 000	0	-5 000	0
SAR Asia & Latam 2015-2017	15/12/2016	01/01/2020	14/12/2026	7 000	39,426	7 000	0	-7 000	0
SAR Asia & Latam 2015-2017	21/12/2017	01/01/2021	20/12/2027	6 250	34,600	6 250	0	-6 250	0
TOTAAL						24 250	0	-24 250	0

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 aanhoudings periode	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
Oswald Schmid – Chief Executive Officer								
	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
Taoufiq Boussaid - Chief Financial Officer								
	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
Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer								
None								
Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer								
	31/3/2020	31/12/2022	971	971	0	0	0	971
	31/3/2021	31/12/2023	922	0	922	0	0	922
Yves Kerstens - Div. CEO SPB and Chief Operations Officer								
None								
	0	0	0	0	0	0	0	0
Curd Vandekerckhove - Div. CEO BBRG								
	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
Stijn Vanneste - Div. CEO SWS								
	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
Arnaud Lesschaeve- Div. CEO RR								
	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
Jun Liao - former CEO China								
	0	0	0	0	0	0	0	0

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 1:57.

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
Remuneratie					
Niet-uitvoerende Bestuurders¹					
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%
Gedelegeerd Bestuurder					
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%
Andere BGE-leden					
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%
Overige medewerkers²					
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%
Financiële bedrijfsgegevens					
EBITDA-onderliggend					
Bedrag in miljoen €	497	426	468	479	689
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-3,1%	-14,3%	+9,9%	+2,4%	43,8%
Omzet					
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%
Werkkapitaal					
Bedrag in miljoen €	888	875	699	535	678
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+5,3%	-1,5%	-20,1%	-23,5%	26,6%
Koers aandeel (op 31 december)					
Koers van het aandeel (in €)	36,45	21,06	26,50	27,16	39,14
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

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

² 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.

Kapitaalstructuur

Per 31 december 2021 bedraagt het kapitaal van de vennootschap € 177 923 000, vertegenwoordigd door 60 452 261 aandelen zonder vermelding van waarde. De aandelen zijn op naam of gedematerialiseerd. Alle aandelen hebben dezelfde rechten.

Toegestaan kapitaal

De Raad van Bestuur werd gemachtigd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 13 mei 2020 het kapitaal, in één of meer malen, te verhogen met een maximumbedrag (exclusief uitgiftepremie) van € 177 793 000. De Raad van Bestuur kan deze machtiging gebruiken tot 23 Juni 2025.

De Raad van Bestuur is tevens uitdrukkelijk gemachtigd om het kapitaal te verhogen zelfs na het tijdstip dat de vennootschap de mededeling van de Belgische Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) ontvangt dat haar kennis is gegeven van een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap, binnen de door de toepasselijke wettelijke bepalingen toegestane grenzen. Deze machtiging is geldig met betrekking tot openbare overnamebiedingen waarvan de vennootschap de voornoemde mededeling ontvangt uiterlijk drie jaar na 13 mei 2020.

Converteerbare obligaties

Op 9 juni 2021 betaalde Bekaert de converteerbare obligaties volledig terug in cash die op 19 mei 2016 waren uitgegeven voor een totaalbedrag van € 380 000 000. Geen van de obligaties werd geconverteerd in aandelen aangezien de conversieprijs niet werd bereikt.

Aandelenoptieplannen, performance share plannen en share matching plan

Het totale aantal uitstaande en in Bekaert-aandelen converteerbare inschrijvingsrechten onder het aandelenoptieplan SOP 2005-2009 is 26 400. In de loop van 2021 werden in totaal 37 420 inschrijvingsrechten uitgeoefend onder het aandelenoptieplan SOP 2005-2009. Dit resulteerde in de uitgifte van 37 420 nieuwe Bekaert-aandelen en een verhoging van het kapitaal met € 111 000 en van de uitgiftepremie met € 965 800,50.

Op 31 december 2020 bezat de vennootschap 3 809 534 eigen aandelen. Van deze 3 809 534 eigen aandelen werden in totaal 620 474 aandelen overgedragen (i) aan (voormalige) werknemers omwille van de uitoefening van aandelenopties onder SOP 2010-2014, SOP 2015-2017 en SOP2, (ii) aan (voormalige) BGE-leden omwille van de vereiste persoonlijke aandelenparticipatie, en (iii) aan de Voorzitter en andere niet-uitvoerende Bestuurders als deel van hun remuneratie (zie tabel hieronder). Er werden geen eigen aandelen vernietigd. Met inbegrip van de verrichtingen in het kader van de liquiditeitsovereenkomst met Kepler Cheuvreux, bedroeg het saldo van de eigen aandelen gehouden door de vennootschap op 31 december 2021, 3 145 446.

Datum	Aantal eigen aandelen	Doel	Ontvanger	Prijs per aandeel (€)
3 maart 2021	6 300	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
3 maart 2021	62 400	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
3 maart 2021	4 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
3 maart 2021	6 300	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
4 maart 2021	1 800	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
5 maart 2021	1 200	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	19,200
5 maart 2021	3 200	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
5 maart 2021	5 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
5 maart 2021	6 250	Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
8 maart 2021	7 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
8 maart 2021	2 700	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
9 maart 2021	2 100	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
9 maart 2021	4 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
10 maart 2021	2 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
10 maart 2021	6 400	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
10 maart 2021	9 200	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
10 maart 2021	5 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	19,200
10 maart 2021	10 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
10 maart 2021	1 500	Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
11 maart 2021	1 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
11 maart 2021	3 000	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
11 maart 2021	1 750	Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
12 maart 2021	2 100	Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
15 maart 2021	2 000	Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
17 maart 2021	2 650	Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
18 maart 2021	2 000	Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375

18 maart 2021	668 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	19,200
18 maart 2021	2 400 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
18 maart 2021	17 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
19 maart 2021	1 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
22 maart 2021	2 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
22 maart 2021	1 890 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	19,200
24 maart 2021	3 500 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
24 maart 2021	6 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
26 maart 2021	6 250 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
31 maart 2021	4 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	19,200
31 maart 2021	14 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
31 maart 2021	1 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
31 maart 2021	2 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
31 maart 2021	600 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
31 maart 2021	9 112 Personal shareholding requirement	BGE-leden	35,780
1 april 2021	2 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	19,200
6 april 2021	7 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
6 april 2021	21 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
6 april 2021	10 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
7 april 2021	14 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
7 april 2021	9 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
7 april 2021	15 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
7 april 2021	7 033 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
8 april 2021	5 717 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,376
9 april 2021	1 800 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
12 april 2021	1 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600

12 mei 2021	1 055 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
12 mei 2021	17 500 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
13 mei 2021	445 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
13 mei 2021	2 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
17 mei 2021	5 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
18 mei 2021	9 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
25 mei 2021	2 500 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
25 mei 2021	4 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
27 mei 2021	40 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
27 mei 2021	333 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
28 mei 2021	9 667 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
28 mei 2021	4 000 Uitoefening opties onder SOP2	Werknemers	30,175
31 mei 2021	6 000 Uitoefening opties onder SOP2	Werknemers	30,175
31 mei 2021	10 940 Vergoeding niet-uitvoerende Bestuurders	Voorzitter en andere niet-uitvoerende Bestuurders	—
1 juni 2021	700 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
4 juni 2021	6 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
7 juni 2021	1 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
7 juni 2021	500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
9 juni 2021	500 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
10 juni 2021	2 400 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
23 juni 2021	100 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
24 juni 2021	3 500 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
28 juni 2021	2 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
30 juli 2021	8 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
30 juli 2021	2 400 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
30 juli 2021	6 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600

30 juli 2021	6 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
3 augustus 2021	6 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
4 augustus 2021	2 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
4 augustus 2021	12 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
5 augustus 2021	750 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
6 augustus 2021	2 400 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
9 augustus 2021	2 400 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
11 augustus 2021	1 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
12 augustus 2021	2 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
13 augustus 2021	10 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
16 augustus 2021	144 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	39,426
16 augustus 2021	10 000 Uitoefening opties onder SOP2	Werknemers	28,335
17 augustus 2021	7 500 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
17 augustus 2021	9 320 Uitoefening opties onder SOP2	Werknemers	28,335
19 augustus 2021	4 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
15 september 2021	6 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
1 oktober 2021	2 100 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
19 november 2021	10 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
19 november 2021	6 250 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
7 december 2021	400 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
8 december 2021	1 125 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
13 december 2021	3 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
14 december 2021	1 500 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
16 december 2021	1 500 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
17 december 2021	7 700 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,140
17 december 2021	1 800 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	19,200

17 december 2021	2 400 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
24 december 2021	300 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
24 december 2021	2 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
27 december 2021	10 000 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
28 december 2021	1 800 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
28 december 2021	2 400 Uitoefening opties onder SOP 2010-2014	Werknemers	25,380
28 december 2021	2 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	26,375
28 december 2021	1 125 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600
30 december 2021	5 000 Uitoefening opties onder SOP 2015-2017	Werknemers	34,600

Op 15 januari 2021 werd een eerste toekenning van 144 708 performance share units onder het performance share plan 2018-2020 gedaan. Daarnaast werd op 19 augustus en 9 september 2021 een halfjaarlijkse toekenning van in totaal 23 066 performance share units gedaan onder het performance share plan 2018-2020. Elke performance share unit geeft de begunstigde recht op een performance share aan de voorwaarden van het performance share plan 2018-2020.

Deze performance share units zijn definitief verworven ('gevest') na afloop van een verwervingsperiode van drie jaar, mits het bereiken van vooropgestelde prestatiedoelen. De precieze mate waarin de performance share units definitief verworven ('gevest') worden, is afhankelijk van het al dan niet bereiken van deze prestatiedoelen. Indien de vastgelegde minimumdrempel niet behaald wordt, dan is er geen enkele definitieve verwerving ('vesting'). Bij het bereiken van deze minimumdrempel, zal 50% van de performance share units definitief verworven ('gevest') worden; de volledige verwezenlijking van de overeengekomen prestatiedoelen zal leiden tot een 'par vesting' van 100% van de performance share units; terwijl er een maximale definitieve verwerving ('vesting') zal zijn van 300% van de performance share units indien de werkelijke prestaties gelijk zijn of hoger zijn dan een overeengekomen bovengrens

Detailgegevens omtrent kapitaal, aandelen, aandelenoptieplannen en performance share plannen zijn te vinden in het Financieel Overzicht (Toelichting 6.13 bij de geconsolideerde jaarrekening).

Regels van behoorlijk gedrag

Wettelijke belangenconflicten in de Raad van Bestuur

Volgens artikel 7:96 van het WVV moet een lid van de Raad van Bestuur de overige leden vooraf informeren over agendapunten waaromtrent hij/zij rechtstreeks of onrechtstreeks een met de vennootschap strijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft en moet hij/zij zich onthouden van deelname aan de beraadslaging en de stemming daarover. In 2020 was er twee keer sprake van een belangenconflict. De bepalingen van artikel 7:96 van het WVV werden nageleefd.

Op 19 januari 2021 had Oswald Schmid een belangenconflict toen de Raad van Bestuur de zoektocht naar een nieuw Gedelegeerd Bestuurder besprak.

Op 2 maart 2021 had Oswald Schmid een belangenconflict toen de Raad van Bestuur zijn variabele beloning op korte termijn wegens zijn prestaties in 2020 als Chief Operations Officer en interim-Gedelegeerd Bestuurder (€ 500 000), zijn benoeming tot Gedelegeerd Bestuurder en zijn beloning als Gedelegeerd Bestuurder (vast jaarsalaris van € 825 000, korte termijn variabele vergoeding van 75% van het vast jaarsalaris, lange termijn variabele vergoeding van 85% van het vast jaarsalaris en pensioenbijdrage van 25% van het vaste jaarsalaris) besprak en moest stemmen.

Uittreksel uit de notulen:

BESLUIT

Op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité keurt de Raad van Bestuur de voorgestelde korte termijn variabele vergoeding van de heer Oswald Schmid goed voor zijn prestaties als interim-Gedelegeerd Bestuurder en Chief Operations Officer in 2020.

BESLUIT

Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité besluit de Raad van Bestuur:

- om de heer Oswald Schmid met onmiddellijke ingang te benoemen tot Gedelegeerd Bestuurder van de vennootschap, en*
- om de bezoldiging van de heer Schmid goed te keuren zoals beschreven door de Voorzitter*

Andere transacties met Bestuurders en Uitvoerend Management

Het Bekaert Corporate Governance Charter bevat gedragsregels met betrekking tot rechtstreekse en onrechtstreekse belangenconflicten van de leden van de Raad van Bestuur en het BGE die buiten het toepassingsgebied van artikel 7:96 van het WVV vallen. Deze leden worden geacht met Bekaert verbonden partijen te zijn, en moeten jaarlijks melding maken van rechtstreekse of onrechtstreekse transacties met Bekaert of haar dochterondernemingen.

Bekaert is niet op de hoogte van enig potentieel belangenconflict betreffende dergelijke transacties in 2021 (cfr. Toelichting 7.4 bij de geconsolideerde jaarrekening).

Gedragscode

De Raad van Bestuur heeft de Bekaert Gedragscode goedgekeurd, die voor het eerst uitgegeven werd op 1 december 2004 en in oktober 2020 voor het laatst werd aangepast.

De Bekaert Gedragscode beschrijft hoe de waarden van Bekaert (We handelen integer – We verdienen vertrouwen – We zijn niet te stuiten!) in de praktijk worden gebracht. De Code verschaft richtlijnen wanneer medewerkers voor ethische keuzes en nalevingskwesaties komen te staan.

De Bekaert Gedragscode is als Bijlage 3 volledig opgenomen in het Bekaert Corporate Governance Charter.

Marktmisbruik

Op 28 juli 2016 heeft de Raad van Bestuur de Bekaert Dealing Code aangenomen, die van kracht werd op 3 juli 2016. De Bekaert Dealing Code is als Bijlage 4 volledig opgenomen in het Bekaert Corporate Governance Charter.

De Bekaert Dealing Code legt de leden van de Raad van Bestuur, het BGE, het senior management en bepaalde andere personen beperkingen op inzake transacties in financiële instrumenten van Bekaert tijdens gesloten periodes en sperperiodes. De Code bevat ook regels betreffende de openbaarmaking van uitgevoerde transacties door leidinggevenden en hun nauw verbonden personen door middel van een kennisgeving aan de vennootschap en aan de Belgische Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA). De Algemeen Secretaris is de Dealing Code Officer voor het doel van de Bekaert Dealing Code.

Controle en ERM

Interne controle- en risicobeheersingssystemen in verband met de voorbereiding van de geconsolideerde jaarrekening

De volgende beschrijving van Bekaerts interne controle en risicobeheerssystemen is gebaseerd op de “Internal Control Integrated Framework” (1992) en de “Enterprise Risk Management Framework” (2004), gepubliceerd door het Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (“COSO”).

De Raad van Bestuur heeft een kader goedgekeurd voor interne controle en risicobeheer voor de vennootschap en de Groep dat werd opgesteld door het BGE, en controleert de implementatie daarvan. Het Audit, Risk en Finance Comité controleert de doeltreffendheid van de interne controle- en risicobeheersingssystemen, om ervoor te zorgen dat de belangrijkste risico's correct worden geïdentificeerd, beheerd en bekendgemaakt volgens het door de Raad van Bestuur aangenomen kader. Het Audit, Risk en Finance Comité doet ook aanbevelingen aan de Raad van Bestuur in dit opzicht.

Controleomgeving

De organisatie van de diensten boekhouding en controle bestaat uit drie niveaus: (i) het boekhoudkundige team in de verschillende juridische entiteiten of gezamenlijke dienstencentra, verantwoordelijk voor de voorbereiding en de rapportering van de financiële informatie, (ii) de controllers op de verschillende niveaus in de organisatie (zoals fabriek en regio), verantwoordelijk voor o.a. het nazicht van de financiële informatie in hun verantwoordelijkheidsdomein, en (iii) de dienst Group Finance, verantwoordelijk voor het finale nazicht van de financiële informatie van de verschillende juridische entiteiten en voor de voorbereiding van de geconsolideerde jaarrekening.

In december 2021 werd het nieuwe Finance Operating Model aangekondigd. In dit nieuwe model (i) worden de gedeelde dienstencentra opgenomen in overkoepelende Global Business Services (GBS), met als doel hun prestaties naar een hoger niveau te tillen, (ii) wordt een profiel van Financial Controller ingevoerd, die onder meer verantwoordelijk is voor de financiële staten van de juridische entiteiten en (iii) worden de rollen en verantwoordelijkheden van de plant controllers opgesplitst en geconcentreerd in (a) Operations Finance, die zich in de eerste plaats bezighoudt met de bedrijfskosten, de voorraden, het gebruik van activa en alle domeinen van Manufacturing Excellence, (b) Commercial Finance, die zich bezighoudt met de inkomsten en de brutomarge met een daarmee verband houdende analyse van de prijsstelling en de doeltreffendheid van de verkooporganisatie, en (c) Financial Planning and Analysis (FP&A), die zich bezighoudt met de bedrijfsresultaten, toekomstgerichte budgetten en prognoses. De implementatie van het nieuwe model zal in 2022 plaatsvinden.

Naast bovengemelde gestructureerde controles voert de afdeling Interne Audit een risicogebaseerd programma uit om de doeltreffendheid van de interne controle in de verschillende processen op het niveau van de juridische entiteiten te valideren en een betrouwbare financiële rapportering te verzekeren.

De geconsolideerde jaarrekening van Bekaert is opgemaakt in overeenstemming met de “International Financial Reporting Standards” (IFRS), onderschreven door de Europese Unie. Die jaarrekening is eveneens conform de IFRS uitgegeven door de “International Accounting Standards Board”.

Alle IFRS-boekhoudnormen, richtlijnen en interpretaties, toe te passen door alle juridische entiteiten, zijn gegroepeerd in het handboek Bekaert Accounting Manual, dat voor alle werknemers die betrokken zijn bij de financiële rapportering beschikbaar is op het intranet van Bekaert. Dit handboek wordt regelmatig aangepast door Group Finance ingeval van relevante wijzigingen in IFRS, of interpretaties ervan, en de gebruikers worden van elke dergelijke wijziging op de hoogte gebracht. IFRS-opleidingen vinden plaats in de verschillende regio's wanneer dit noodzakelijk of geschikt geacht wordt. E-learningmodules over IFRS worden ook beschikbaar gesteld door Group Finance om individuele training te bieden.

De meeste groepsvennootschappen gebruiken het globale ERP-systeem (Enterprise Resource Planning) van Bekaert; de boekhoudkundige transacties worden ingeboekt in een uniform rekeningstelsel, waarbij boekhoudkundige manuals de standaardmanier van boeken voor de meest relevante transacties beschrijven. Deze boekhoudkundige Manuals worden aan de gebruikers toegelicht tijdens opleidingssessies en zijn beschikbaar op het intranet van Bekaert.

Alle groepsvennootschappen gebruiken dezelfde software om de financiële gegevens te rapporteren voor consolidatie en externe rapporteringsdoeleinden. Een rapporteringsmanual is beschikbaar op het intranet van Bekaert en trainingen vinden plaats wanneer dit noodzakelijk of geschikt geacht wordt.

Risicobeheer

Er worden geschikte maatregelen genomen om een tijdige en kwalitatieve rapportering te garanderen en om de potentiële risico's die gerelateerd zijn aan het financieel rapporteringsproces te beperken, met inbegrip van (i) goede coördinatie tussen de diensten Groepscommunicatie en Group Finance, (ii) zorgvuldige planning van alle activiteiten, met inbegrip van verantwoordelijken en timing, (iii) richtlijnen verdeeld door Group Finance naar de verantwoordelijken vóór de kwartaal-rapportering, met inbegrip van relevante aandachtspunten en (iv) opvolging en terugkoppeling van de stiptheid, kwaliteit en aandachtspunten om te streven naar continue verbetering.

Een kwartaalevaluatie vindt plaats over de financiële resultaten, bevindingen door de interne auditafdeling en andere belangrijke controle-gebeurtenissen, waarvan de resultaten besproken worden met de commissaris.

Materiële wijzigingen aan de IFRS-boekhoudnormen worden gecoördineerd door Group Finance, nagezien door de commissaris, gerapporteerd aan het Audit, Risk en Finance Comité en aan de Raad van Bestuur van de vennootschap meegedeeld.

Materiële wijzigingen aan de statutaire boekhoudnormen van een groepsvennootschap worden goedgekeurd door diens Raad van Bestuur.

Controleactiviteiten

De correcte toepassing van de boekhoudnormen door de juridische entiteiten zoals beschreven in de boekhoudkundige manual van Bekaert, zowel als de juistheid, de consistentie en de volledigheid van de gerapporteerde informatie, worden op een permanente basis nagezien door de controle organisatie (zoals hierboven omschreven).

Bijkomend worden alle relevante entiteiten op periodieke basis gecontroleerd door de afdeling Interne Audit. Voor de meest belangrijke onderliggende processen (verkoop, aankoop, investeringen, thesaurie, enz.) bestaan er richtlijnen en procedures die onderhevig zijn aan (i) een evaluatie door de respectieve managementteams middels een zelfbeoordelingstool, en (ii) controle door de afdeling Interne Audit op een roterende basis.

In het ERP-systeem wordt nauw toezicht gehouden op mogelijke conflicten met betrekking tot scheiding van verantwoordelijkheden.

Informatie en communicatie

Bekaert heeft in de meeste groepsvennootschappen een globaal ERP-systeemplatform ingevoerd om de efficiënte verwerking van transacties te ondersteunen en het management te voorzien van transparante en betrouwbare informatie om de operationele activiteiten te beheren, te controleren en te sturen.

De voorziening van diensten van informatie-technologie om deze systemen te laten lopen, te onderhouden en te ontwikkelen, is in grote mate uitbesteed aan professionele toeleveranciers van IT-diensten die gestuurd en gecontroleerd worden door geëigende IT-controlestructuren en waarvan de kwaliteit bewaakt wordt door uitgebreide dienstverleningscontracten.

Samen met haar IT-leveranciers heeft Bekaert adequate managementprocessen geïmplementeerd om te verzekeren dat geschikte maatregelen op dagelijkse basis getroffen worden om de prestaties, de beschikbaarheid en de integriteit van haar IT-systemen te behouden. Op regelmatige ogenblikken wordt de geschiktheid van deze procedures nagetrokken en geauditeerd en waar nodig verder geoptimaliseerd.

Gepaste toewijzing van verantwoordelijkheden, en coördinatie tussen de betrokken afdelingen, verzekeren een efficiënt en stipt communicatieproces van periodieke financiële informatie naar de markt. Voor het eerste en het derde kwartaal wordt een trading update gepubliceerd, terwijl alle relevante financiële informatie op halfjaarlijkse en op jaarlijkse basis wordt bekendgemaakt. Vóór de externe rapportering is de verkoops- en financiële informatie onderhevig aan (i) de gepaste controles door de bovenvermelde controleorganisatie, (ii) nazicht door het Audit, Risk en Finance Comité, en (iii) goedkeuring door de Raad van Bestuur van de vennootschap.

Sturing

Elke beduidende wijziging aan de IFRS-boekhoudnormen die door Bekaert toegepast worden, wordt onderworpen aan nazicht door het Audit, Risk en Finance Comité en goedkeuring door de Raad van Bestuur van de vennootschap.

De leden van de Raad van Bestuur worden op periodieke basis op de hoogte gehouden van de evolutie en belangrijke wijzigingen in de onderliggende IFRS-standaarden. Alle relevante financiële informatie wordt toegelicht aan het Audit, Risk en Finance Comité en de Raad van Bestuur om hen in staat te stellen de jaarrekening te analyseren. Alle gerelateerde persberichten worden goedgekeurd vóór hun verspreiding naar de markt.

Relevante bevindingen van de afdeling Interne Audit en/ of de commissaris in verband met de toepassing van de boekhoudnormen, alsook van de richtlijnen en procedures, en scheiding van verantwoordelijkheden worden gerapporteerd aan het Audit, Risk en Finance Comité.

Er wordt ook een periodieke thesaurie-update voorgelegd aan het Audit, Risk en Finance Comité.

Er is een procedure van kracht om het gepaste bestuursorgaan van de vennootschap op korte termijn samen te roepen wanneer de omstandigheden het nodig achten.

Algemene interne controle en ERM

De Raad van Bestuur heeft de Bekaert Gedragscode goedgekeurd, die voor het eerst uitgegeven werd op 1 december 2004 en in oktober 2020 voor het laatst werd aangepast. De Gedragscode bepaalt de Bekaert missie en waarden, evenals de basisprincipes van hoe Bekaert zaken wenst te doen.

Implementatie van de Gedragscode is verplicht voor alle dochtervennootschappen van de Groep en alle kaderleden en werknemers in loondienst vernieuwen jaarlijks hun engagement. De procedure voor het melden van integriteitskwesties (klokkenluidersregeling) versterkt en ondersteunt de implementatie ervan. De Gedragscode maakt als Appendix 3 deel uit van het Bekaert Corporate Governance Charter en is beschikbaar op www.bekaert.com.

Meer gedetailleerde beleidsplannen en richtlijnen worden opgemaakt indien nodig om de consistente toepassing van de Gedragscode over de hele groep te verzekeren.

Bekaerts interne controlemodel bestaat uit een reeks groepsprocedures voor de algemene bedrijfsprocessen en is wereldwijd van toepassing. Bekaert heeft diverse middelen om de effectiviteit en efficiëntie van het ontwerp en de werking van het interne controlemodel constant te bewaken.

De afdeling Interne Audit en Risicobeheer ziet toe op de interne controle en risico's op basis van een algemeen kader en brengt op elke vergadering verslag uit aan het Audit, Risk en Finance Comité. De afdeling Compliance brengt op elke vergadering van het Audit, Risk en Finance Comité verslag uit over compliance aangelegenheden.

Het BGE evalueert regelmatig de blootstelling van de Groep aan risico's, de potentiële financiële impact hiervan en de acties om de blootstelling te beheren, beperken en controleren.

Op verzoek van de Raad van Bestuur en het Audit, Risk en Finance Comité heeft het management een kader voor permanent globaal enterprise risk management (ERM) ontwikkeld om de Groep bij te staan bij het beheren van onzekerheid in Bekaerts waardecreatieproces.

Het kader bestaat uit de identificatie, beoordeling en prioritering van de belangrijkste risico's waarmee Bekaert geconfronteerd wordt en van de voortdurende rapportage en controle van die belangrijke risico's (waaronder de ontwikkeling en implementatie van risicobeperkende plannen).

De risico's worden geïdentificeerd in zeven risicocategorieën: strategische risico's, risico's betreffende mensen/organisatie, operationele risico's, juridische/compliance risico's, financiële risico's, corporate risico's en geopolitieke/landspecifieke risico's. De geïdentificeerde risico's worden geclassificeerd op twee assen: waarschijnlijkheid en impact of gevolg.

Er worden beslissingen genomen en actieplannen bepaald om de geïdentificeerde risico's te beperken. Ook de evolutie van de risico-gevoeligheid (afname, verhoging, stabiel) wordt geëvalueerd.

Hieronder staan de belangrijkste risico's opgenomen in het ERM-rapport 2021 van Bekaert, dat werd gemeld aan het Audit, Risk en Finance Comité en de Raad van Bestuur.

Noot: dit 2021 ERM rapport, met risico-evaluatie en -matrix, werd niet aangepast met de verhoogde risico's van de situatie in Oekraïne na balansdatum. Deze verhoogde risico's omvatten de potentiële impact op vraagveranderingen, onderbrekingen in de toeleveringsketen, kredietrisico's en andere. Bekaert heeft een crisisteam aangesteld om de situatie op dagelijkse basis op te volgen, zodat de mogelijke impact op de onderneming grondig wordt ingeschat en beperkt.

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
Strategische risico's	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan risico's die voortvloeien uit invloeden op de vraag door economische crisissen.</p> <p>Aanzienlijke veranderingen in de vraag kunnen invloed hebben op sectoren die relevant zijn voor Bekaert, zoals</p>	Strategisch gezien maakt de aanwezigheid van Bekaert in verschillende sectoren en regio's het bedrijf veerkrachtiger voor land- of sectorspecifieke trends.	Stabiel

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>bandenmarkten, energie- en nutsmarkten, en de mijnbouw-, bouw- en infrastructuursectoren.</p> <p>Zo kan een crisis of recessie leiden tot een aanzienlijke daling van de vraag door een zwak consumentenvertrouwen en uitgestelde investeringen. De resulterende upstream en downstream overcapaciteit kan leiden tot prijserosie in de hele toeleveringsketen. Zo hebben de COVID-pandemie en het wereldwijde tekort aan microchips onlangs de vraag in OEM en andere sectoren beïnvloed. Het prijsniveau van olie en mineralen heeft invloed op het investeringsniveau van de extractie-activiteiten en creëert een opwaarts of neerwaarts vraageffect voor producten en diensten die door Bekaert in de olie- en mijnbouwmarkten worden aangeboden.</p>	<p>De nieuwe strategie van Bekaert houdt rekening met de kansen en uitdagingen die uit de megatrends voortvloeien.</p> <p>Bekaerts innovatiedrijfveer is een concurrentievoordeel bij het proactief ontwikkelen van oplossingen voor de huidige en toekomstige marktbehoeften.</p> <p>De inspanningen van het bedrijf op het gebied van onderzoek en innovatie richten zich op de verwachte technologische verschuivingen naar duurzamere oplossingen. Dit omvat onder andere producten en diensten die oplossingen bieden voor nieuwe mobiliteit, hernieuwbare energie, koolstofarme bouwmaterialen en lichtgewicht- en recycleerbare materialen in het algemeen.</p>	
	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan mogelijke technologiewissels.</p> <p>Aanzienlijke technologische veranderingen kunnen invloed hebben op sectoren die relevant zijn voor Bekaert, zoals bandenmarkten, energie- en nutsmarkten, en de mijnbouw-, bouw- en infrastructuursectoren.</p> <p>Het streven naar duurzame energiebronnen en milieuvriendelijke materialen kan de perspectieven van de olie- en gasindustrie en de mijnbouwindustrie in de toekomst beïnvloeden.</p>		Toenemend
	<p>Uitbreidingsinvesteringen worden blootgesteld aan risico's van het leveren van het verwachte rendement</p> <p>Investeringen in organische uitbreiding zijn onderhevig aan risico's van vertraging en kostenoverschrijdingen als gevolg</p>	<p>Bekaert heeft een rigoureuze kapitaaltoewijzingskader geïmplementeerd met gedetailleerde criteria en een nauwgezet beheer, dat een kwaliteitslijn van verdedigingsmaatregelen biedt bij een</p>	

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>van onvoorziene hinder en als zodanig kan het verwachte rendement van dergelijke projecten mogelijk niet binnen de beoogde termijn worden bereikt.</p> <p>Potentiële fusie- en overnameprojecten, groter in omvang en dus met een hoger risicopotentieel indien de verwachte rendementen niet worden behaald, brengen het extra risico met zich mee van het verwerven of fuseren van bedrijven die niet strategisch bij Bekaert passen.</p> <p>De veronderstellingen die voor organische en anorganische businesscases (marktomstandigheden, bewegingen van concurrenten, ...) worden gebruikt, kunnen het rendement op de gemaakte investeringen veranderen en beïnvloeden. Grote investeringen met een vertraging in het genereren van het verwachte rendement kunnen de kaspositie en financieringskosten van het bedrijf beïnvloeden.</p>	<p>gedisciplineerde voorbereiding, uitvoering en opvolging van groeiprojecten.</p> <p>De risicotrend voor organische investeringen neemt af.</p> <p>De risicotrend voor anorganische investeringen kan toenemen naargelang de omvang van de overwogen doelen op het gebied van fusies en overnames, maar is in 2021 niet gematerialiseerd.</p>	<p>Afnemend</p> <p>Toenemend</p>
Mensen/organisatie	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan bepaalde risico's op de arbeidsmarkt</p> <p>Een concurrerende arbeidsmarkt kan leiden tot tekorten aan specifieke talentcapaciteiten, vooral in markten waar de talentenpool schaars is en waar onze kantoren en/of fabrieken zich op afgelegen plaatsen bevinden.</p> <p>Dit kan leiden tot kosteninflatie of kan de bedrijfscontinuïteit beïnvloeden.</p>	<p>Bekaert heeft een kader voor strategische talentpools ontwikkeld en heeft een analyse van de vaardigheidskloof uitgevoerd ten opzichte van de belangrijkste capaciteiten die het bedrijf wil ontwikkelen. Er is een benchmarkonderzoek naar vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden uitgevoerd voor de cruciale functiegroepen. Talentwerving en leiderschapsprogramma's staan hoog op de agenda. Initiatieven en doelen voor diversiteit en inclusie worden ingevoerd om deze prestaties structureel te verbeteren.</p>	<p>Stabiel</p>

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
Operationele risico's	<p>Bronafhankelijkheid kan de bedrijfsactiviteiten en winstgevendheid van Bekaert aantasten</p> <p>Bekaert is onderhevig aan de risico's van voortdurende veranderingen in het handelsbeleid wereldwijd en door handelsspanningen tussen specifieke landen en regio's.</p> <p>Bekaert is ook onderhevig aan verstoringen in toeleveringsketens als gevolg van tekorten aan grondstoffen en logistieke diensten. Verhoogde bronafhankelijkheid kan een impact hebben op de bedrijfscontinuïteit van Bekaert op bepaalde locaties en op de winstgevendheid, als gevolg van verhoogde kosten en invoerrechten.</p>	<p>De wereldwijde aanwezigheid van Bekaert vermindert het risico op bronafhankelijkheid en gebrek aan alternatieven om de bedrijfsactiviteiten voort te zetten, mocht één bron niet kunnen leveren of te duur worden.</p> <p>Bekaerts proactieve aanpak van risicobeheer voor leveranciers vermindert de waarschijnlijkheid en impact van het risico.</p> <p>Als onderdeel van de focus van de Groep op prijszettingsdiscipline, is het doorrekenen van kosteninflatie in de verkoopprijzen een prioriteitsgebied om de winstgevendheid te waarborgen.</p>	Stabiel
	<p>Bekaert is onderworpen aan strenge milieuwetten</p> <p>Bekaert is onderworpen aan milieuwetten en -voorschriften, die over de hele wereld strenger worden. Wijzigingen in het beleid kunnen de milieuaansprakelijkheid van het bedrijf verhogen.</p>	<p>Preventie en risicobeheer spelen een belangrijke rol in Bekaerts milieubeleid. Dit omvat maatregelen tegen bodem- en grondwaterverontreiniging, verantwoord gebruik van water en een wereldwijde ISO14001-certificering. De wereldwijde procedure van Bekaert om voorzorgsmaatregelen tegen verontreiniging van bodem en grondwater (ProSoil) te verzekeren, wordt voortdurend gecontroleerd in verband met regelgeving, ISO-certificering, beste werkwijzen en daadwerkelijke implementatie.</p>	Stabiel

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>Bekaert is onderworpen aan cyberbeveiligingsrisico's</p> <p>Veel operationele activiteiten van Bekaert zijn afhankelijk van IT-systemen die ontwikkeld zijn en onderhouden worden door interne en externe experts. Thuiswerk heeft het aantal eindpuntapparaten en verbindingskanalen uitgebreid. Een cyberaanval op kritieke IT-systemen kan de bedrijfscontinuïteit van Bekaert onderbreken en de winstgevendheid aantasten. Het kan ook leiden tot risico's in verband met gegevensprivacy en vertrouwelijkheid.</p>	<p>Bekaert implementeert een stappenplan voor cyberbeveiliging om het risico te verminderen. Dit omvat het opzetten van een Security Governance-model en voortdurende verbeteringen aan cyberbeveiligingsoplossingen, respons- en herstelcapaciteit en het managen van nieuwe-generatie dreigingen.</p>	<p>Toenemend</p>
Juridische/nalevingsrisico's	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan risico's op het gebied van regelgeving en naleving</p> <p>Als globale onderneming is Bekaert onderworpen aan vele wetten en voorschriften in alle landen waar het actief is of zaken doet. Dergelijke wet- en regelgeving wordt steeds complexer, strenger en verandert sneller en vaker dan voorheen. Deze talrijke wetten en voorschriften omvatten, onder andere, gegevensprivacyvereisten (zoals de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming en California Consumer Privacy Act), wetten inzake intellectuele eigendom, arbeidsrelatiewetten, belastingwetgeving, antimededingingsregels, import- en handelsbeperkingen (bijvoorbeeld het handelsbeleid in de VS en de EU), uitwisselingswetten, anti-omkoping- en anticorruptievoorschriften. Nalevingsacties kunnen extra kosten of investeringen vereisen die een negatieve invloed op de winstprestaties van de groep kunnen hebben. Bovendien is er, gezien het hoge niveau van complexiteit van deze wetten, ook het risico dat Bekaert sommige bepalingen onbedoeld niet (tijdig) naleeft. Schendingen kunnen leiden tot boetes, strafrechtelijke sancties, het stoppen van zakelijke activiteiten en een reputatierisico.</p>	<p>Bekaert stuurt naleving van wet- en regelgeving via een Compliance Committee dat de acties die nodig zijn om naleving te garanderen, controleert en beheert. De Bekaert Gedragscode heeft een klokkenluidersprocedure en alle managers en bedienden wereldwijd onderschrijven jaarlijks hun engagement ten aanzien van de Code na het slagen in een verplichte test.</p> <p>Het bedrijf organiseert regelmatig trainingen over anti-omkoping, antitrust, veiligheid en andere juridische bewustzijnskwesies.</p>	<p>Stabiel</p>

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>Het niet voldoende beschermen van de intellectuele eigendommen van Bekaert kan de business en bedrijfsresultaten schaden.</p> <p>Lekken van intellectuele eigendom kunnen Bekaert schaden en de concurrentie helpen, zowel op het vlak van productontwikkeling, procesinnovatie en machinebouw. Bekaert kan niet garanderen dat er tegen haar intellectuele eigendom geen bezwaar zal worden gemaakt, dat het niet zal worden geschonden of omzeild door derden. Bovendien kan Bekaert misschien geen octrooi toestemming verkrijgen, octrooi registratie voltooien of dergelijke octrooien beschermen, wat een wezenlijke en negatieve invloed op onze bedrijfspositie kan hebben.</p>	<p>Aan het einde van 2021 had Bekaert ongeveer 1900 patenten en patentrechten in portefeuille. Bekaert initieert ook procedures wegen octrooi-inbreuk tegen concurrenten in geval dergelijke inbreuken worden vastgesteld of gemeld.</p>	<p>Stabiel</p>
Financiële risico's	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan een valutarisico dat een invloed kan hebben op de resultaten en financiële positie.</p> <p>De activa, inkomsten, opbrengsten en kasstromen van Bekaert worden beïnvloed door bewegingen in wisselkoersen van verschillende valuta's. Het valutarisico van de Groep kan in twee categorieën worden gesplitst: translatierisico en transactioneel valutarisico. Een translatierisico ontstaat wanneer de financiële gegevens van buitenlandse dochtervennootschappen worden omgezet in de consolidatievaluta van de Groep, de euro. De Groep wordt ook blootgesteld aan transactionele valutarisico's als gevolg van investerings-, financierings-, verkoop- en operationele activiteiten.</p>	<p>Bekaert heeft een indekkingsbeleid om de impact van wisselkoersrisico's te beperken.</p>	<p>Afnemend</p>

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan een kredietrisico op haar contractuele en handelspartners</p> <p>Bekaert is onderworpen aan het risico dat commerciële tegenpartijen hun uitstaande betalingen vertragen of niet nakomen. Hoewel Bekaert een kredietbeleid heeft dat rekening houdt met de risicoprofielen van de klanten en de markten waartoe zij behoren, kan dit beleid het kredietrisico niet volledig uitsluiten. Dit risico kan gevolgen hebben voor de kaspositie en de winstgevendheid van de Groep. Bekaert heeft een kredietverzekeringpolis om dergelijke risico's te beperken.</p> <p>Bekaert had de afgelopen jaren niet te maken met verhoogde voorzieningen voor oninbare schulden of faillissementen van klanten die leidden tot afschrijvingen van oninbare schulden.</p>	<p>Bekaert heeft oplossingen voor risico-overdracht om dergelijke risico's te beperken.</p> <p>De groep heeft ook haar kredietprocedures en acties versterkt bij het begin van de COVID-19-pandemie, dewelke het liquiditeitsrisico in veel markten en van bepaalde klanten verhoogde.</p>	Afnemend
	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan bepaalde landspecifieke risico's met politieke en economische instabiliteit</p> <p>In Venezuela zijn de activiteiten van Bekaert de afgelopen jaren beïnvloed door tekorten aan grondstoffen, stroomvoorziening en de extreme devaluatie van de valuta.</p> <p>Ondanks de politieke en monetaire instabiliteit slaagde Bekaert erin de eigendomscontrole te behouden en het bedrijf operationeel te houden. Het risico van uitstaande gecumuleerde omrekeningsverschillen wordt vermeld in de gedetailleerde jaarrekening onder 'cruciale beoordelingen'.</p>	Alle activa op Venezolaanse bodem werden sinds 2010 afgewaardeerd om het uitstaande risico tot een minimum te beperken.	Stabiel

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>Ongunstige business prestaties of veranderingen in het onderliggende economische klimaat kunnen leiden tot een waardevermindering van activa</p> <p>In overeenstemming met International Accounting Standards betreffende de afwaardering van activa (d.w.z. IAS36) mogen activa niet worden opgenomen in de financiële rekeningen van een bedrijf aan meer dan de hoogst realiseerbare waarde (d.w.z. bij verkoop of verbruik van de activa). In geval de boekwaarde de realiseerbare waarde overschrijdt, worden de activa afgewaardeerd. Voor meer informatie over de goodwill van Bekaert op de balans (en bijzondere waardevermindervingsverliezen die ermee verband houden), verwijzen we naar toelichting 6.2 (Goodwill) in de Financiële Verklaringen van dit verslag.</p>	<p>Bekaert onderzoekt regelmatig activagroepen die individueel geen kasstromen genereren (d.w.z. Kasstroom Genererende Eenheden [[Cash Generating Units, CGU's]]) en meer specifiek CGU's waaraan goodwill wordt toegewezen. De onderneming heeft geen aanvullende risico's geïdentificeerd in het boekjaar 2021.</p>	<p>Afnemend</p>
	<p>Risico op gebeurtenissen of verliezen die onverzekerbaar, niet verzekerd of niet volledig verzekerd zijn</p> <p>Er gelden beperkingen voor de verzekeringsdekking van de meeste risico's en de verzekeringspremiekosten stijgen gestaag. Dit brengt een risico op niet-verzekerde verliezen en hogere kosten met zich mee.</p>	<p>Bekaert richt zich op operationeel risicobeheer om de risico's te verminderen en is voortdurend op zoek naar nieuwe en alternatieve verzekeringsoplossingen om de impact te verminderen.</p>	<p>Stabiel</p>

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>Volatiliteit van de walsdraadprijzen en energieprijzen kan tot marge-erosie leiden</p> <p>Walsdraad, de belangrijkste grondstof van Bekaert, wordt gekocht van staalfabrieken van over de hele wereld. Walsdraad vertegenwoordigt ongeveer 50% van de kostprijs van verkopen. Als Bekaert er niet in slaagt om de verhoging van kosten tijdig aan klanten door te rekenen, kan dit een negatieve invloed op de winstmarges van Bekaert hebben. Ook de tegengestelde prijstrend houdt wintrisico's in: als grondstoffenprijzen aanzienlijk dalen en Bekaert hoger geprijsd materiaal op voorraad heeft, kan de winstgevendheid worden getroffen door (niet-cash) voorraadwaarderingscorrecties op de balansdatum van een rapportageperiode.</p> <p>Als Bekaert er niet in slaagt om de verhoging van kosten tijdig aan klanten door te rekenen, kan volatiliteit van de energieprijzen ook een negatieve invloed op de winstmarges van Bekaert hebben.</p>	<p>In principe worden prijsbewegingen zo snel mogelijk doorgerekend in de verkoopprijzen, via contractueel overeengekomen prijsmechanismen of via individuele onderhandelingen.</p> <p>Bekaert heeft ook nieuwe hulpmiddelen om het risico te beperken. Dit omvat tools voor prijsbepaling en kapitaaltoewijzing.</p>	<p>Toenemend</p>

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>Bekaert wordt blootgesteld aan fiscale risico's</p> <p>De internationale aard van de activiteiten van Bekaert en de snel veranderende internationale fiscale omgeving omvatten een aantal fiscale risico's. Bekaert is onderworpen aan verschillende belastingwetten in veel landen. Bekaert probeert haar activiteiten op een fiscaal efficiënte manier te structureren, met inachtneming van de toepasselijke belastingwetten en -voorschriften. Dit sluit het risico niet uit dat een dochteronderneming van Bekaert hogere belastingverplichtingen kan oplopen dan verwacht, wat een negatieve invloed kan hebben op de effectieve belastingvoet, de bedrijfsresultaten en de financiële positie.</p> <p>Dochtervennootschappen van Bekaert kunnen onderworpen worden aan door de overheid opgelegde belastingcontroles. Dergelijke onderzoeken zijn de afgelopen jaren regelmatig geworden en kunnen tot hogere advieskosten en extra verplichtingen leiden.</p>	<p>Hoewel ondersteund door belastingadviseurs en -specialisten, kan Bekaert niet garanderen dat wijzigingen in belastingwetgeving, afwijkende interpretaties en inconsistente handhaving een negatieve invloed kunnen hebben op de effectieve belastingvoet, de bedrijfsresultaten en de financiële toestand van Bekaert. Bekaert streeft ernaar om voorzieningen (per entiteit) te erkennen voor potentiële belastingverplichtingen.</p>	Stabiel
Geopolitieke/landspecifieke risico's	<p>Bekaert wordt geconfronteerd met risico's van activa- en winstconcentratie</p> <p>Hoewel Bekaert een echte globale onderneming is met een wereldwijd netwerk van productieplatformen en verkoop- en distributiekantoren, waardoor de activa- en winstconcentratie tot een minimum wordt beperkt, wordt het toch geconfronteerd met een risico op activa en winstconcentratie op bepaalde locaties (zoals Jiangyin, China). In geval van een groot politiek, sociaal of activaschade-incident zou het risico op concentratie van activa en winst zich kunnen voordoen.</p>	<p>Als onderdeel van een businesscontinuïteitsplan heeft Bekaert maatregelen ingevoerd om dit risico te verminderen door middel van back-up scenario's en leveringsgoedkeuringen vanuit andere locaties.</p>	Toenemend

	Risicodefinities	Beperkende maatregelen	Trend
	<p>Risico van pandemieën</p> <p>De impact van de COVID-19-pandemie hangt af van een breed scala aan factoren, inclusief de duur en omvang van de pandemie, de getroffen geografische gebieden, de sociale impact, het effect ervan op de economische activiteit en de aard en ernst van maatregelen die door overheden worden genomen om de verdere verspreiding van het virus te beperken; inclusief beperkingen op zakelijke activiteiten en reizen, beperkingen op grote bijeenkomsten en de verplichting om zichzelf te isoleren.</p>	<p>Bekaert implementeerde in 2020 een crisisbeheersplan en een bestuursmodel om de COVID-19-pandemiecrisis te beheersen. Hierbij lag de focus op het beschermen van de gezondheid en veiligheid van onze werknemers, het beschermen van onze klanten en onze business, het verzekeren van financiële kracht, het identificeren en nastreven van kansen die voortvloeien uit de crisis en het in staat stellen van de organisatie om met onduidelijke situaties om te gaan. In 2021 werden de uit de crisis voortgekomen maatregelen versterkt in de permanente functie en business governance.</p>	<p>Stabiel</p>
	<p>Risico op fysieke schade, businessonderbreking en/of verstoring van de toeleveringsketen</p> <p>Schade veroorzaakt door de impact van klimaatverandering (zware regen/overstromingen, droogte/watertekorten, hoge omgevingstemperaturen, bosbranden, extreme stormen/windschade) kan de continuïteit van Bekaerts activiteiten op de getroffen locaties beïnvloeden.</p>	<p>Bekaert beoordeelt de mogelijke impact van klimaatverandering en implementeert aanpassingsmaatregelen zoals adequate waterafvoer en/of -toevoer, bescherming tegen overstromingen, voorziening van adequate brandbestrijdingsfaciliteiten, programma's voor minimalisering van watergebruik en voorzieningen voor de werkomstandigheden van werknemers in het geval van hoge temperaturen in de zomermaanden</p>	<p>Toenemend</p>
Groep	<p>Ondermaatse prestaties op het gebied van duurzaamheidsdoelstellingen</p> <p>Ondermaatse prestaties op het gebied van duurzaamheidsdoelstellingen kunnen ook reputatieschade veroorzaken en de positie van Bekaert als voorkeurspartner voor klanten en beleggers beïnvloeden</p>	<p>Bekaert heeft een nieuwe duurzaamheidsstrategie uitgewerkt die onze duurzaamheidsprestaties zal verbeteren. Onze milieudoelstellingen, die zijn afgestemd op het Science-Based Targets-initiatief, zijn ambitieus en zullen worden geïmplementeerd volgens een stappenplan dat door de raad van bestuur is goedgekeurd.</p>	<p>Toenemend</p>

Relevante elementen bij een openbaar overnamebod

Beperkingen van de overdracht van effecten

De statuten bevatten geen beperkingen inzake de overdraagbaarheid van de aandelen, behoudens ingeval van controlewijziging, voor dewelke conform artikel 9 van de statuten de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Bestuur moet worden aangevraagd.

Voor het overige zijn de aandelen vrij overdraagbaar.

De Raad van Bestuur is niet op de hoogte van enige wettelijke beperking op de overdracht van aandelen in hoofde van enige aandeelhouder..

Beperkingen van de uitoefening van het stemrecht

Volgens de statuten geeft elk aandeel de houder het recht op één stem. De statuten bevatten geen beperkingen van het stemrecht en iedere aandeelhouder kan zijn stemrecht uitoefenen op voorwaarde dat hij geldig werd toegelaten tot de Algemene Vergadering en dat zijn rechten niet werden geschorst. De regels inzake de toelating tot de Algemene Vergadering zijn opgenomen in het WVV en in de statuten. Krachtens de statuten kan de vennootschap de uitoefening schorsen van rechten verbonden aan effecten die toebehoren aan verscheidene eigenaars.

Niemand kan op een Algemene Vergadering van Aandeelhouders aan een stemming deelnemen voor stemrechten die verbonden zijn aan effecten waarvan hij niet krachtens de wet tijdig kennis heeft gegeven.

De Raad van Bestuur is niet op de hoogte van enige andere wettelijke beperking inzake de uitoefening van het stemrecht..

Aandeelhoudersovereenkomsten

De Raad van Bestuur zijn geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend die aanleiding kunnen geven tot beperking van de overdracht van effecten of van de uitoefening van het stemrecht.

Benoeming en vervanging van Bestuurders

De statuten en het Bekaert Corporate Governance Charter bevatten specifieke regels inzake de (her)benoeming, vorming en evaluatie van Bestuurders.

De Bestuurders worden voor een maximale duur van vier jaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders benoemd, die hen ook te allen tijde kan ontslaan. Een besluit tot benoeming of ontslag behoeft de gewone meerderheid van de stemmen. De kandidaten voor de opdracht van Bestuurder, die deze opdracht nog niet vervuld hebben binnen de vennootschap, moeten ten laatste twee maanden vóór de Gewone Algemene Vergadering de Raad van Bestuur op de hoogte brengen van hun kandidatuur.

Enkel wanneer een plaats van Bestuurder vroegtijdig openvalt, kunnen de overblijvende Bestuurders zelf een nieuwe Bestuurder benoemen (coöpteren). In dat geval zal de eerstvolgende Algemene Vergadering de definitieve benoeming doen.

Het benoemingsproces voor Bestuurders wordt geleid door het Benoemings- en Remuneratiecomité, dat een gemotiveerde aanbeveling doet aan de voltallige Raad van Bestuur. Op basis van deze aanbeveling besluit de Raad van Bestuur welke kandidaten aan de Algemene Vergadering voor benoeming zullen worden voorgedragen. Bestuurders zijn in de regel herbenoembaar voor een onbeperkt aantal termijnen, met dien verstande dat Bestuurders ten tijde van hun initiële benoeming niet jonger mogen zijn dan 30 jaar en niet ouder dan 66 jaar, en ontslag moeten nemen in het jaar waarin zij de leeftijd van 69 jaar bereiken.

Wijziging van de statuten

De statuten kunnen door een Buitengewone Algemene Vergadering worden gewijzigd conform het WVV. Elke wijziging van de statuten vereist een quorum van ten minste 50% van het kapitaal (indien niet aan het quorum wordt voldaan, moet een tweede vergadering met dezelfde agenda worden bijeengeroepen, waarvoor geen quorumvereiste van toepassing is) en een gekwalificeerde meerderheid van 75% van de stemmen die tijdens de vergadering worden uitgebracht (een meerderheid van 80% is van toepassing op wijzigingen van het voorwerp of de doelen van de vennootschap en de verandering van de rechtsvorm van de vennootschap).

Bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitgifte of inkoop van aandelen

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 40 van de statuten gemachtigd om het kapitaal in één of meer malen te verhogen met een maximumbedrag van € 177 793 000. De duur van deze machtiging is beperkt tot vijf jaar vanaf 23 juni 2020, doch is door de Algemene Vergadering hernieuwbaar.

De Raad van Bestuur is tevens uitdrukkelijk gemachtigd door Artikel 40 van de statuten om het kapitaal te verhogen zelfs na het tijdstip dat de vennootschap de mededeling van FSMA ontvangt dat haar kennis is gegeven van een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap, binnen de door de toepasselijke wettelijke bepalingen toegestane grenzen. Deze machtiging is geldig met betrekking tot openbare overnamebiedingen waarvan de vennootschap de voornoemde mededeling ontvangt uiterlijk drie jaar na 13 mei 2020

De vennootschap kan eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben verkrijgen en in pand nemen met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden.

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 10 van de statuten gemachtigd om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben, te verkrijgen en in pand te nemen, zonder dat het totale aantal eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben dat de vennootschap in toepassing van deze machtiging bezit of in pand heeft 20% van het totale aantal aandelen mag overschrijden, tegen een vergoeding van minstens € 1,00 en hoogstens 30% boven het rekenkundig gemiddelde van de slotkoers van het aandeel van de vennootschap gedurende de laatste dertig beursdagen vóór het besluit van de Raad van Bestuur tot verkrijging respectievelijk inpandneming. Deze machtiging is toegekend voor een periode van vijf jaar te rekenen van de bekendmaking van 23 juni 2020.

De Raad van Bestuur is ook gemachtigd door Artikel 10 van de statuten om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben, te verkrijgen en in pand te nemen wanneer deze verkrijging respectievelijk inpandneming noodzakelijk is ter voorkoming van een dreigend ernstig nadeel voor de vennootschap, hierin begrepen een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap. Deze machtiging is toegekend voor een periode van drie jaar te rekenen vanaf 23 juni 2020.

De hierboven uiteengezette machtigingen doen geen afbreuk aan de mogelijkheden, overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen, voor de Raad van Bestuur om eigen aandelen en certificaten die erop betrekking hebben, te verkrijgen of in pand te nemen indien daartoe geen statutaire machtiging of machtiging van de Algemene Vergadering vereist is.

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 10 van de statuten gemachtigd om alle of een gedeelte van de verworven eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben, te vernietigen.

De vennootschap kan eigen aandelen, winstbewijzen of certificaten die daarop betrekking hebben slechts vervreemden met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden.

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 11 van de statuten gemachtigd om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen, winstbewijzen of certificaten die daarop betrekking hebben, te vervreemden aan een of meer bepaalde personen andere dan het personeel.

De Raad van Bestuur is door Artikel 11 van de statuten gemachtigd om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen, winstbewijzen of certificaten die daarop betrekking hebben, te vervreemden ter vermindering van ernstig dreigend nadeel voor de vennootschap, hierin begrepen een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap. Deze machtiging is toegekend voor een periode van drie jaar vanaf 23 juni 2020.

De hierboven uiteengezette machtigingen doen geen afbreuk aan de mogelijkheden, overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen, voor de Raad van Bestuur om eigen aandelen, winstbewijzen en certificaten die erop betrekking hebben, te vervreemden indien daartoe geen statutaire machtiging of machtiging van de Algemene Vergadering vereist is.

De bevoegdheden van de Raad van Bestuur zijn in detail beschreven in de toepasselijke wettelijke bepalingen terzake, de statuten en het Bekaert Corporate Governance Charter.

Wijziging van controle

De vennootschap is partij bij een aantal belangrijke overeenkomsten die in werking treden, wijzigingen ondergaan of aflopen in geval van een wijziging van controle over de vennootschap, al dan niet na een openbaar overnamebod.

In de mate waarin op grond van deze overeenkomsten aan derden rechten worden toegekend die een aanzienlijke invloed hebben op het vermogen van de vennootschap, dan wel een aanzienlijke schuld of verplichting te haren laste doen ontstaan, werden deze rechten, conform artikel 7:151 van het WvV, goedgekeurd door de Bijzondere Algemene Vergaderingen van 13 april 2006, 16 april 2008, 15 april 2009, 14 april 2010 en 7 april 2011 en door de Gewone Algemene Vergaderingen van 9 mei 2012, 8 mei 2013, 14 mei 2014, 13 mei 2015, 11 mei 2016, 10 mei 2017, 9 mei 2018, 8 mei 2019, 13 mei 2020 en 12 mei 2021; de notulen van deze vergaderingen werden neergelegd bij de griffie van de rechtbank van koophandel van Gent, afdeling Kortrijk op 14 april 2006, 18 april 2008, 17 april 2009, 16 april 2010, 15 april 2011, 30 mei 2012, 23 mei 2013, 20 juni 2014, 19 mei 2015, 18 mei 2016, 2 juni 2017, 7 februari 2019, 23 mei 2019, 23 juni 2020 en 24 juni 2021 respectievelijk en zijn beschikbaar op www.bekaert.com.

Het betreft in hoofdzaak jointventure-overeenkomsten (die de relaties tussen partijen in het kader van een gemeenschappelijke dochtervennootschap omschrijven), overeenkomsten waarbij door financiële instellingen, particuliere investeerders of andere investeerders geldmiddelen ter beschikking van de vennootschap of van een van haar dochtervennootschappen worden gesteld, en overeenkomsten tot levering van goederen of diensten door of aan de vennootschap. Elk van deze overeenkomsten bevat clausules die, ingeval van wijziging van de controle van de vennootschap, de wederpartij in bepaalde gevallen en onder bepaalde voorwaarden het recht verlenen om de overeenkomst vervroegd te beëindigen, en in het geval van een financiële overeenkomst tevens de vervroegde terugbetaling van de ter beschikking gestelde geldmiddelen te eisen. In het geval van jointventure-overeenkomsten wordt voorzien dat, ingeval van controlewijziging van de vennootschap, de wederpartij de participatie van de vennootschap in de joint venture kan verwerven (met uitzondering van de Chinese vennootschappen, waarbij partijen in overleg dienen te bepalen of een partij de joint venture alleen voortzet, waarna deze de participatie van de andere partij moet kopen), waarbij de waarde tegen dewelke de participatie alsdan is over te dragen wordt bepaald in functie van contractuele formules die beogen een overdracht tegen een arm's length prijs te verzekeren.

Overige elementen

- De vennootschap heeft geen effecten uitgegeven waaraan bijzondere zeggenschapsrechten verbonden zijn.

- De zeggenschapsrechten verbonden aan de door de werknemers ingevolge de langetermijnincentiveplannen te verwerven aandelen worden rechtstreeks door de betrokken werknemers uitgeoefend.
- Tussen de vennootschap en haar Bestuurders of werknemers zijn geen overeenkomsten gesloten die in vergoedingen voorzien wanneer, naar aanleiding van een openbaar overnamebod, de Bestuurders ontslag nemen of zonder geldige reden moeten afvloeien of de tewerkstelling van de werknemers beëindigd wordt.

Voorstel resultaatsverwerking

De winst van het boekjaar bedraagt € 138 942 684,57 tegenover een verlies na belastingen van € 86 889 619,60 vorig boekjaar.

De Raad van Bestuur heeft voorgesteld dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 11 mei 2022 het resultaat als volgt zal bestemmen:

in euro	

Te bestemmen winst (verlies) van het boekjaar 2021	138 942 684,57
Onttrekking aan de overige reserve	0
Toevoeging aan de wettelijke reserve	13 000,00
Toevoeging aan de overige reserves	52 466 651,57

Uit te keren winst (brutodividend)	86 463 033,00

De Raad van Bestuur heeft voorgesteld dat de Algemene Vergadering een brutodividend zal goedkeuren van € 1,50 per aandeel.

Het dividend is in euro betaalbaar op 17 mei 2022 door:

- ING Belgium, BNP Paribas Fortis, KBC Bank, Bank Degroof Petercam en Belfius in België.
- Société Générale in Frankrijk;
- ABN AMRO Bank in Nederland;
- UBS in Zwitserland

Namens de Raad van Bestuur, op 18 maart 2022

Verklaring van de verantwoordelijke personen

De ondertekenende personen verklaren dat, voor zover hen bekend:

- de enkelvoudige jaarrekening van NV Bekaert SA per 31 december 2021 opgesteld is overeenkomstig het Belgische recht, en een getrouw beeld geeft van het vermogen, van de financiële toestand en van de resultaten van de vennootschap; en
- het jaarverslag over de enkelvoudige jaarrekening een getrouw overzicht geeft van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, evenals een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt.

Namens de Raad van Bestuur:

[getekend]

Oswald Schmid
Gedelegeerd Bestuurder

[getekend]

Jürgen Tinggren
Voorzitter van de Raad van Bestuur

Disclaimer

Dit rapport kan toekomstgerichte verklaringen bevatten. Die verklaringen reflecteren de huidige inzichten van de bedrijfsleiding aangaande toekomstige gebeurtenissen, en zijn onderhevig aan bekende en onbekende risico's, onzekerheden en andere factoren die ertoe kunnen leiden dat de werkelijke resultaten aanzienlijk verschillen van toekomstige resultaten of prestaties die door die toekomstgerichte verklaringen worden uitgedrukt of die daaruit zouden kunnen worden afgeleid. Bekaert verstrekt de in dit rapport opgenomen informatie per huidige datum en neemt geen enkele verplichting op om de toekomstgerichte verklaringen in het licht van nieuwe informatie, toekomstige gebeurtenissen of anderszins te actualiseren. Bekaert wijst elke aansprakelijkheid af voor verklaringen die door derden worden afgelegd of gepubliceerd, en neemt geen enkele verplichting op om onnauwkeurige gegevens, informatie, conclusies of opinies te corrigeren die door derden worden gepubliceerd met betrekking tot dit of enig ander rapport of persbericht dat door Bekaert wordt verspreid.