

Remuneratieverslag

1. Beschrijving van de in 2016 gehanteerde procedure om (i) een remuneratiebeleid te ontwikkelen voor de niet-uitvoerende bestuurders en het Uitvoerend Management, en (ii) de remuneratie te bepalen van de individuele bestuurders en uitvoerende managers

Het remuneratiebeleid voor 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 Benoemings- en Remuneratiecomité. Het beleid werd goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van 10 mei 2006, en gewijzigd door de Gewone Algemene Vergaderingen van 11 mei 2011 en van 14 mei 2014.

Het remuneratiebeleid voor de Gedelegeerd Bestuurder wordt bepaald door de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De Gedelegeerd Bestuurder neemt aan deze procedure niet deel. Het Comité verzekert de conformiteit met het remuneratiebeleid van het contract van de Gedelegeerd Bestuurder met de vennootschap. Een kopie van het contract van de Gedelegeerd Bestuurder is op verzoek van een bestuurder bij de Voorzitter beschikbaar.

Het remuneratiebeleid voor de andere leden van het BGE dan de Gedelegeerd Bestuurder wordt bepaald door de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De Gedelegeerd Bestuurder heeft een adviserende rol in deze procedure. Het Comité verzekert de conformiteit met het remuneratiebeleid van het contract van elk BGE-lid met de vennootschap. Een kopie van elk contract is op verzoek van een bestuurder bij de Voorzitter beschikbaar.

2. Verklaring over het in 2016 gehanteerde remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders en de uitvoerende managers

Niet-uitvoerende bestuurders

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt bepaald op basis van zes gewone vergaderingen van de voltallige Raad van Bestuur per jaar. Een gedeelte van de remuneratie wordt betaald in functie van het aantal gewone vergaderingen dat de niet-uitvoerende bestuurder persoonlijk bijwoont.

Niet-uitvoerende bestuurders die lid zijn van een Comité van de Raad van Bestuur ontvangen een vergoeding voor elke Comité-vergadering die ze persoonlijk bijwonen. In zijn hoedanigheid van uitvoerend bestuurder ontvangt de Gedelegeerd Bestuurder die vergoeding niet. Indien de Raad van Bestuur in een specifieke aangelegenheid de bijstand van een bestuurder verzoekt op grond van zijn/haar onafhankelijkheid en/of bekwaamheid, is die bestuurder, voor elke sessie die een specifieke verplaatsing en tijd vergt, gerechtigd op een vergoeding gelijk aan het toepasselijke variabele bedrag voor een persoonlijk bijgewoonde vergadering van een Comité van de Raad van Bestuur. Het concrete bedrag van de vergoeding van de bestuurders wordt door de Gewone Algemene Vergadering voor het lopende boekjaar bepaald. De vergoeding van de bestuurders wordt regelmatig getoetst aan een geselecteerde korf relevante beursgenoteerde Belgische en internationale industriële referenties om te verzekeren dat personen kunnen worden aangetrokken met competenties die aan de internationale ambities van de Groep beantwoorden.

Niet-uitvoerende bestuurders hebben geen recht op prestatiegebonden remuneratie zoals bonussen, aandelengerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn, voordelen in natura of voordelen verbonden aan pensioenplannen, noch op enig ander type variabele remuneratie, met uitzondering van de vergoeding voor de persoonlijk bijgewoonde vergaderingen van de Raad van Bestuur of van een Comité.

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

De remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur wordt bij de aanvang van zijn opdracht bepaald, en wel voor de duur van die opdracht. Op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité wordt de vergoeding bepaald door de Raad van Bestuur onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering.

In zijn voorstel moet het Comité rekening houden met een duidelijke omschrijving van de taken van de Voorzitter, het professionele profiel dat werd aangetrokken, de tijd die voor de Groep daadwerkelijk ter beschikking moet worden gesteld, en een gepaste remuneratie die aan de gestelde verwachtingen beantwoordt en die regelmatig wordt getoetst aan een geselecteerde korf relevante beursgenoteerde Belgische en internationale industriële referenties. De Voorzitter heeft geen recht op een bijkomende vergoeding voor het bijwonen of voorzitten van een vergadering van een Comité van de Raad van Bestuur, omdat dit in zijn totale remuneratiepakket begrepen is.

Uitvoerende managers

De belangrijkste elementen van het remuneratiebeleid van de Groep voor het Uitvoerend Management zijn een basissalaris, een korte termijn en een lange termijn variabele vergoeding, een pensioenbijdrage en diverse overige componenten. De Groep biedt competitieve totale remuneratiepakketten aan met het doel het beste kader- en managementtalent aan te trekken en te behouden in elk deel van de wereld waar de Groep aanwezig is.

De remuneratie van de uitvoerende managers wordt regelmatig getoetst aan een geselecteerde korf relevante beursgenoteerde Belgische en internationale industriële referenties.

Een sterke focus op prestatie en realisaties op Groeps- en individueel niveau wordt gereflecteerd in het korte termijn variabele vergoedingsprogramma, dat rechtstreeks gerelateerd is aan de jaarlijkse business doelstellingen. Het lange termijn variabele vergoedingsprogramma van de Groep moet managers en kaderleden belonen voor hun bijdrage tot de creatie van hogere aandeelhouderswaarde op termijn. Dit programma is typisch gerelateerd aan de prestatie van de vennootschap op langere termijn en met de toekomstige waardevermeerdering van de aandelen van de vennootschap.

Het remuneratiepakket van de Gedelegeerd Bestuurder bestaat uit een basissalaris, een korte termijn en een lange termijn variabele vergoeding, een pensioenbijdrage en diverse overige componenten. Het remuneratiepakket moet competitief zijn en op maat van de verantwoordelijkheden van een Gedelegeerd Bestuurder die aan het hoofd staat van een wereldwijd actieve industriële groep met diverse business platforms.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité beveelt ieder jaar een aantal doelstellingen aan die rechtstreeks van het business plan zijn afgeleid en die gebaseerd zijn op overige aan de Gedelegeerd Bestuurder toe te vertrouwen prioriteiten. Die doelstellingen bevatten zowel Groeps- als individuele financiële en niet-financiële doelen, en worden over een vooraf bepaalde periode gemeten (tot drie jaren ver). Die doelstellingen, alsmede de eindejaarsbeoordeling van de realisaties, worden door het Comité gedocumenteerd en aan de voltallige Raad van Bestuur voorgelegd. De eindbeoordeling leidt tot een waardering door de Raad van Bestuur, gebaseerd op gemeten resultaten, van alle prestatiegebonden elementen uit het remuneratiepakket van de Gedelegeerd Bestuurder.

Het remuneratiepakket van de andere leden van het BGE dan de Gedelegeerd Bestuurder bestaat uit een basissalaris, een korte termijn en een lange termijn variabele vergoeding, een pensioenbijdrage en diverse overige componenten.

Het remuneratiepakket moet competitief zijn en op maat van de rol en de verantwoordelijkheden van elk BGE-lid, dat tot een team behoort dat leiding geeft aan een wereldwijd actieve industriële groep met diverse business platforms. De Gedelegeerd Bestuurder evalueert de prestatie van ieder ander lid van het BGE, en legt zijn prestatiewaardering voor aan het Benoemings- en Remuneratiecomité. Die evaluatie gebeurt jaarlijks op basis van gedocumenteerde doelstellingen die rechtstreeks van het business plan zijn afgeleid en die rekening houden met de specifieke verantwoordelijkheden van elk lid van het BGE. De realisaties die op basis van die doelstellingen gemeten worden, bepalen alle prestatiegebonden elementen uit het remuneratiepakket van elk ander lid van het BGE dan de Gedelegeerd Bestuurder. De objectieven bevatten zowel Groeps- als individuele financiële en niet-financiële doelen, en worden over een vooraf bepaalde periode gemeten (tot drie jaren ver).

Het concrete bedrag van de vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE wordt bepaald door de Raad van Bestuur op gemotiveerde aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De lange termijn variabele vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE bestaat uit het aanbod van een variabel aantal opties op aandelen volgens de regels van een aandelenoptieplan en de toekenning van een vast aantal performance share units volgens de regels van een performance share plan.

In maart 2016 introduceerde de vennootschap een Personal Shareholding Requirement Plan voor de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE, in het kader waarvan vereist wordt een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen en aan te houden en waarbij de verwerving van het vereiste aantal aandelen van de vennootschap ondersteund wordt door het zogeheten "matching"-mechanisme door de vennootschap. Het "matching"-mechanisme hield oorspronkelijk in dat de vennootschap de investering van het lid van het BGE in aandelen van de vennootschap in jaar x zou tegemoetkomen met een premie (uit te betalen aan het eind van jaar x + 2) die dan zou aangewend moeten worden door het BGE-lid om te investeren in aandelen van de vennootschap. Op voorstel van de Raad van Bestuur en mits goedkeuring door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 29 maart 2017 zal dit "matching"-mechanisme dusdanig aangepast worden (met retroactieve werking vanaf de start van het Personal Shareholding Requirement Plan) dat de vennootschap de investering van het BGE-lid in aandelen van de vennootschap in jaar x zal tegemoetkomen via een directe toekenning van eenzelfde aantal aandelen in de vennootschap als het aantal verworven door het BGE-lid (en zulke toekenning zal plaatsvinden aan het eind van jaar x + 2).

3. Remuneratie van de bestuurders met betrekking tot 2016

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de bestuurders werden toegekend door de vennootschap of haar dochtervennootschappen met betrekking tot 2016 wordt in de tabel hierna op individuele basis vermeld.

De vergoeding van de Voorzitter voor de uitoefening van al zijn opdrachten in de vennootschap was een vast brutobedrag van € 250 000.

De vergoeding van elke bestuurder, behalve de Voorzitter, voor de uitoefening van zijn opdracht als lid van de Raad van Bestuur bestond uit een vast bedrag van € 42 000 en uit een variabel bedrag van € 4 200 voor elke persoonlijk bijgewoonde vergadering van de Raad van Bestuur (met een maximum van € 25 200 voor zes vergaderingen per jaar).

De vergoeding van de Voorzitter van het Audit en Finance Comité, voor de uitoefening van de opdracht als Voorzitter en als lid van het Comité, bestond uit een variabel bedrag van € 4 000 voor elke persoonlijk bijgewoonde vergadering van het Comité.

De vergoeding van elke bestuurder, behalve de Voorzitter en de Gedelegeerd Bestuurder, voor de uitoefening van zijn opdracht als lid van een Comité van de Raad van Bestuur bestond uit een variabel bedrag van € 3 000 voor elke persoonlijk bijgewoonde vergadering van het Comité.

	in €	Vaste vergoeding	Variabele aanwezigheidsvergoeding Raad van Bestuur	Variabele aanwezigheidsvergoeding Comités	Totaal
Voorzitter					
Bert De Graeve		250 000			250 000
Bestuurders					
Celia Baxter		21 000	16 800	3 000	40 800
Alan Begg		42 000	25 200	6 000	73 200
Leon Bekaert		42 000	25 200	12 000	79 200
Grégory Dalle		42 000	25 200	0	67 200
Charles de Liedekerke		42 000	25 200	12 000	79 200
François de Visscher		21 000	8 400	0	29 400
Christophe Jacobs van Merlen		21 000	16 800	12 000	49 800
Hubert Jacobs van Merlen		42 000	25 200	22 000	89 200
Maxime Jadot		42 000	25 200	12 000	79 200
Pamela Knapp		21 000	16 800	12 000	49 800
Lady Barbara Judge CBE		21 000	8 400	11 000	40 400
Martina Merz		21 000	16 800	6 000	43 800
Mei Ye		42 000	25 200	0	67 200
Matthew Taylor		42 000	25 200	0	67 200
Bernard van de Walle de Ghelcke		21 000	8 400	0	29 400
Emilie van de Walle de Ghelcke		21 000	16 800	0	37 800
Baudouin Velge		21 000	8 400	6 000	35 400
Henri Jean Velge		21 000	16 800	0	37 800
Manfred Wennemer		21 000	8 400	6 000	35 400
Totaal vergoedingen bestuurders					1 281 400

4. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2016 in zijn hoedanigheid van bestuurder

In zijn hoedanigheid van bestuurder heeft de Gedelegeerd Bestuurder recht op dezelfde remuneratie als de niet-uitvoerende bestuurders, behalve de vergoeding voor het bijwonen van vergaderingen van Comités van de Raad van Bestuur, waarvoor hij geen vergoeding ontvangt (cfr. de bovenstaande tabel). De door de Gedelegeerd Bestuurder in zijn hoedanigheid van bestuurder ontvangen vergoeding is begrepen in zijn basissalaris dat in de tabel in punt 6 hierna is vermeld.

5. Prestatiegebonden remuneratie: criteria, periode en methode van prestatie-evaluatie

Het remuneratiepakket van de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE bevat volgende prestatiegebonden elementen:

- Een korte termijn variabele vergoeding, met doelstellingen gerelateerd aan het jaarlijkse business plan. De doelstellingen worden in het begin van het jaar bepaald door het Benoemings- en Remuneratiecomité en goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Deze doelstellingen bestaan uit een gewogen gemiddelde van zowel Groeps- als individuele financiële en niet-financiële doelen die relevant zijn bij het evalueren van de jaarlijkse financiële prestatie van de Groep en de mate van realisatie van de overeengekomen strategische doelstellingen; ze worden jaarlijks beoordeeld door de Raad van Bestuur. Eén derde van de jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder wordt gespreid over een periode van vierentwintig maanden; er is geen uitstel voor de andere leden van het BGE.
- Een lange termijn variabele vergoeding, onder de vorm van:
 - het aanbod van een variabel aantal aandelenopties;
 - de toekenning van een vast aantal performance share units die definitief zullen verworven worden ('gevest') na afloop van een vestingperiode van drie jaar, onder voorwaarde van het bereiken van een vooropgesteld prestatiedoel.

Gedetailleerde informatie over de criteria, de voorwaarden en de methode om de prestaties te evalueren voor de lange termijn variabele vergoeding is hierna te vinden in punt 8. Tegen pari niveau, bedraagt de waarde van de elementen van de variabele vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het BGE meer dan 25% van hun totale vergoeding. Meer dan de helft van de totale betaling van deze variabele vergoeding is gebaseerd op criteria over een periode van minimum drie jaar.

6. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2016

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks door de vennootschap of haar dochtervennootschappen aan de Gedelegeerd Bestuurder werden toegekend voor zijn opdracht als Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2016 wordt hierna vermeld.

Matthew Taylor	Remuneratie(1)	Opmerkingen
Basissalaris	€ 750 226	Bevat Belgisch basissalaris en alle Belgische en buitenlandse bestuurdersvergoedingen(2)
Korte termijn variabele vergoeding	€ 636 694	Jaarlijkse variabele vergoeding, gebaseerd op prestatie in 2016(3)
Middellange termijn variabele vergoeding	€ 181 913	Middellange termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestatie in 2014-2016(4)
Lange termijn variabele vergoeding: - toekenning van aandelenopties - performance share units	25 000 opties 16 500 units	Aantal toegekende aandelenopties Aantal toegekende performance share units
Pensioen	€ 151 594	Toegezegde bijdrageregeling
Andere remuneratie-elementen	€ 53 083	Bevat bedrijfswagen en verzekeringen

(1) Met betrekking tot 2016.

(2) Het basissalaris is inclusief de vergoeding door de Gedelegeerd Bestuurder ontvangen in zijn hoedanigheid van bestuurder.

(3) Inclusief de uitgestelde jaarlijkse variabele vergoeding gebaseerd op prestatie van 2016.

(4) De middellange termijn variabele vergoeding werd vervangen door nieuwe lange termijn motiveringsplannen eind 2015.

7. Remuneratie van de overige leden van het Bekaert Group Executive met betrekking tot 2016

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de andere leden van het BGE dan de Gedelegeerd Bestuurder werden toegekend door de vennootschap of haar dochtervennootschappen met betrekking tot 2016 wordt hierna op globale basis vermeld.

	Remuneratie ⁽¹⁾	Opmerkingen
Basissalaris	€ 2 722 139	Bevat Belgisch basissalaris en alle Belgische en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding	€ 2 016 603	Jaarlijkse variabele vergoeding, gebaseerd op prestatie in 2016
Middellange termijn variabele vergoeding	€ 459 333	Middellange termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestatie in 2014-2016 ⁽²⁾
Lange termijn variabele vergoeding: - toekenning van aandelenopties - Performance share units	66 250 opties 22 500 units	Aantal toegekende aandelenopties Aantal toegekende performance share units
Pensioen	€ 441 401	Toegezegde bijdrage- en toegezegde pensioenregeling
Andere remuneratie-elementen	€ 153 264	Bevat bedrijfswagen en verzekeringen

(1)Met betrekking tot 2016. (2)De middellange termijn variabele vergoeding werd vervangen door nieuwe lange termijn motiveringsplannen eind 2015.

8. Aandelenopties en performance share units voor het Uitvoerend Management toegekend in 2016

Het aantal performance share units en het aantal aandelenopties dat in 2016 aan de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE werd toegekend, en het aantal aandelenopties dat in 2016 door hen werd uitgeoefend of is vervallen, wordt op individuele basis in de onderstaande tabel vermeld.

De in 2016 aan de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE toegekende aandelenopties zijn gebaseerd op het SOP2015-2017 plan dat in 2015 door de Raad van Bestuur werd voorgesteld en door een Bijzondere Algemene Vergadering werd goedgekeurd. Het plan biedt opties tot verwerving van bestaande aandelen van de vennootschap aan. Er vindt één gewoon aanbod van opties plaats in december in elk van de jaren 2015 tot en met 2017, en de opties worden toegekend op de zestigste dag volgend op de dag van het aanbod (d.i. in februari van het jaar daarop).

Het totaal aantal aan te bieden opties wordt ieder jaar door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité bepaald. Het aantal aan elke individuele begunstigde aan te bieden opties is ten dele variabel, op basis van een beoordeling van de lange termijn bijdrage van de betrokken persoon tot het succes van de vennootschap. De opties worden gratis aan de begunstigten 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.

De uitoefenprijs van de in december 2015 aangeboden en in februari 2016 toegekende aandelenopties bedraagt € 26,375 per aandeel.

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

De aandelenopties die in 2016 uitoefenbaar waren, zijn gebaseerd op de eerste drie toekenningen onder het SOP2010-2014 plan en de plannen die het SOP2010-2014 plan voorafgingen. De bepalingen van die plannen zijn gelijkaardig aan die van het SOP2015-2017 plan, met dien verstande dat de aan werknemers toegekende opties onder de plannen voorafgaand aan het SOP2010-2014 plan de vorm hadden van warrants die de houders het recht verlenen tot verwerving van nieuw uit te geven aandelen van de vennootschap, terwijl zelfstandige begunstigten recht hebben op verwerving van bestaande aandelen zoals in het SOP2010-2014 plan.

De performance share units die in 2016 zijn toegekend aan de Gedelegeerd Bestuurder en aan de andere leden van het BGE zijn gebaseerd op het Performance Share Plan 2015-2017 dat in 2015 werd voorgesteld door de Raad van bestuur en door een Bijzondere Algemene Vergadering werd goedgekeurd. Het plan biedt rechten op eigen aandelen van de vennootschap aan aan de leden van het BGE, het senior management en een beperkt aantal kaderleden van de vennootschap en van enkele van haar dochtervennootschappen (de rechten, "performance share units" en de aandelen, "performance shares"). Elke performance share unit geeft de begunstigde ervan het recht om één performance share te verwerven onder de voorwaarden van het Performance Share Plan 2015-2017. De performance share units zijn definitief verworven ('gevest') na afloop van een vestingperiode van drie jaar, onder voorwaarde van het bereiken van een vooropgesteld prestatiedoel.

Het prestatiedoel wordt jaarlijks vastgesteld door de Raad van Bestuur, in lijn met de strategie van de vennootschap. De precieze mate waarin de performance share units definitief verworven ('gevest') worden, is afhankelijk van het werkelijk prestatieniveau van het vestingcriterium, met geen enkele definitieve verwerving ('vesting') indien de werkelijke prestatie lager is dan de vastgelegde minimumdrempel. Bij het behalen van deze drempel, zal een minimum van 50% van de performance share units definitief verworven ('gevest') worden; de volledige verwezenlijking van het overeengekomen vestingcriterium 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 aan, of hoger zijn dan, een overeengekomen bovengrens. Tussen deze waarden, zal de definitieve verwerving ('vesting') proportioneel zijn. Op het ogenblik van de definitieve verwerving ('vesting'), ontvangt de begunstigde ook de waarde van de dividenden over de laatste drie jaar met betrekking tot zulk(e) (aantal) performance shares waarop de definitief verworven performance share units betrekking hebben. Er vindt één toekenning van performance share units plaats in elk van de jaren 2015 tot en met 2017, en het totaal aantal toe te kennen performance share units wordt ieder jaar door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité bepaald. De performance shares worden gratis aan de begunstigten aangeboden.

9. Vertrekvergoedingen voor het Uitvoerend Management

Het Belgisch recht en de normale praktijk vormen de basis voor de vertrekregelingen met de uitvoerende managers, behalve met de Gedelegeerd Bestuurder, de Chief Financial Officer en de Chief Human Resources Officer, van wie de ten tijde van hun benoeming overeengekomen contractuele regelingen een opzeggingstermijn van twaalf maanden voorzien.

10. Vertrek van uitvoerende managers

In 2016 verliet geen enkel lid van het BGE de Groep.

11. Terugvorderingsrecht van de vennootschap

Er bestaan geen bepalingen die de vennootschap het recht verlenen een variabele remuneratie terug te vorderen die aan uitvoerende managers zou zijn toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.

Naam	Aantal in 2016 toegekende performance share units	Aantal in februari 2016 toegekende aandelenopties	Aantal in 2016 uitgeoefende aandelenopties	Aantal in 2016 vervallen aandelenopties
Matthew Taylor	16 500	25 000	-	-
Beatriz García-Cos	5 000	-	-	-
Lieven Larmuseau	2 500	10 000	26 200	-
Geert Van Haver	2 500	10 000	17 000	-
Piet Van Riet	2 500	10 000	10 800	-
Curd Vandekerckhove	2 500	10 000	20 000	-
Stijn Vanneste	2 500	6 250	3 600	-
Frank Vromant	2 500	10 000	13 400	-
Bart Wille	2 500	10 000	10 000	-