

Remuneratieverslag

1. Beschrijving van de in 2018 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 2018 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

Remuneratiebeleid toegepast in 2018

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 businessdoelstellingen. 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 businessplatformen.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité beveelt ieder jaar een aantal doelstellingen aan die rechtstreeks van het businessplan 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 Benoemings- en Remuneratiecomité 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 BGE-leden 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 leiding geeft aan een wereldwijd actieve industriële groep met diverse businessplatformen.

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 businessplan 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.

Tot eind 2017, bestond de lange termijn variabele vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE 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. Vanaf 2018, bestaat de lange termijn variabele vergoeding uitsluitend uit de toekenning van performance share units onder een performance share plan. De performance share units met betrekking tot 2018 werden toegekend in februari 2019.

Tot 2018, namen de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE deel aan een personal shareholding requirement plan, in het kader waarvan vereist werd een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen en aan te houden en waarbij de vennootschap de investering van het lid van het BGE in aandelen van de vennootschap in jaar x tegemoetkomt via een directe toekenning van eenzelfde aantal aandelen in de vennootschap aan het eind van jaar x + 2. Vanaf 2019, wordt dit plan vervangen door een vrijwillig share-matching plan terwijl de verplichting om een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen en aan te houden blijft bestaan.

Herziening in 2018

Een prestatiegedreven cultuur is belangrijk om de groeidoelstellingen van de Groep te realiseren. De Groep is Enterprise Performance Management (EPM) beginnen gebruiken om de bedrijfsproces te beheren, onder andere voor de planning en opvolging van doelstellingen en middelen, de waardevermeerdering en de verantwoordelijkheden van teams. Een ander prestatiegebonden proces dat werd ingevoerd is People Performance Management (PPM) met de bedoeling de doelstellingen voor teams en individuen duidelijk af te stemmen op de bedrijfsprioriteiten, waarbij prestaties regelmatig worden bijgestuurd en er wordt gecoacht. Hierdoor kan men op een voldoende gedifferentieerde manier belonen in functie van de prestatie.

In het licht daarvan heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité in 2018 een grondige studie gedaan van de remuneratiestructuur voor de uitvoerende managers. Dit heeft geleid tot een nieuw remuneratiebeleid voor de uitvoerende managers dat zal worden toegepast vanaf 2019.

De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

- » Het korte termijn variabele vergoedingsprogramma wordt gekoppeld aan de gerealiseerde prestaties die gemeten en opgevolgd worden door zowel het EPM als het PPM proces, wat leidt tot een meer gedifferentieerde verloning in functie van de prestatie.
- » Het lange termijn variabele vergoedingsprogramma omvat uitsluitend toekenningen onder een performance share plan

die afhangen van de realisatie van vooraf door de Raad Van Bestuur bepaalde prestatievoorwaarden en die gemeten worden over een periode van drie jaar.

- » Er wordt een vrijwillig share-matching programma ingevoerd dat het bestaande shareholding requirement plan vervangt. Dit plan helpt de leden van het uitvoerend management om een eigen investering in aandelen van de vennootschap op te bouwen.
- » Malus- of terugvorderingsclausules maken het mogelijk om een deel van of de volledige waarde van de prestatieverbonden vergoeding aan uitvoerende managers aan te passen of terug te vorderen (zie sectie 12 van dit remuneratieverslag).

3. Remuneratie van de bestuurders met betrekking tot 2018

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 2018 wordt in de tabel hierna op individuele basis vermeld.

in €	Vaste vergoeding	Variabele aanwezigheidsvergoeding Raad van Bestuur	Variabele aanwezigheidsvergoeding Comités	Totaal
Voorzitter				
Bert De Graeve	250 000			250 000
Bestuurders				
Celia Baxter	42 000	25 200	15 000	82 200
Alan Begg	21 000	8 400	3 000	32 400
Leon Bekaert	42 000	25 200	9 000	76 200
Gregory Dalle	42 000	25 200	13 500	80 700
Charles de Liedekerke	42 000	25 200	22 500	89 700
Christophe Jacobs van Merlen	42 000	25 200	29 000	96 200
Hubert Jacobs van Merlen	42 000	25 200	44 000	111 200
Maxime Jadot	42 000	25 200	9 000	76 200
Pamela Knapp	42 000	25 200	30 000	97 200
Martina Merz	42 000	25 200	33 750	100 950
Colin Smith	21 000	25 200	0	46 200
Matthew Taylor	42 000	25 200	0	67 200
Emilie van de Walle de Ghelcke	42 000	25 200	0	67 200
Henri Jean Velge	42 000	25 200	0	67 200
Mei Ye	42 000	25 200	0	67 200
Totaal vergoedingen bestuurders				1 407 950

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.

4. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2018 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 businessplan. 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 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.
- » Vanaf 2018, een lange termijn variabele vergoeding onder de vorm van de toekenning van performance share units die

definitief zullen verworven worden ('gevest') na afloop van een verwervingsperiode van drie jaar, onder voorwaarde van het bereiken van een vooropgesteld prestatiedoel.

De set van criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding bestaat uit een korf van financiële doelstellingen (omzet, onderliggende EBIT en werkkapitaal) niet-financiële doelstellingen (zoals veiligheid, implementatie van transformatieprogramma's, verbetering van geëngageerde en gemachtigde teams), gecombineerd met specifieke geïndividualiseerde doelstellingen.

De waarde van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") van de Gedelegeerd Bestuurder is gelijk aan 75% van zijn vaste vergoeding; voor de andere leden van het BGE bedraagt het doelniveau ("target") 60% van de vaste vergoeding. Men kan maximum 200% van het doelniveau bereiken.

De criteria om de prestaties te evalueren voor de lange termijn variabele vergoeding zijn vanaf 2019 specifieke financiële bedrijfsgebonden criteria; meer bepaald een groeidoelstelling voor EBITDA en een cumulatieve doelstelling voor de kasstroom.

De waarde van de lange termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") van de Gedelegeerd Bestuurder is gelijk aan 85% van zijn vaste vergoeding; voor de andere leden van het BGE bedraagt het doelniveau ("target") 65% van de vaste vergoeding. Maximum 300% van de toegekende performance share units kunnen verworven worden.

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 2018

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 2018 wordt hierna vermeld.

Er is geen korte termijn variabele vergoeding betaald aan de Gedelegeerd Bestuurder uit hoofde van zijn prestatie in 2018.

Matthew Taylor	Remuneratie ⁽¹⁾	Opmerkingen
Basissalaris	€ 802 261	Bevat Belgisch basissalaris en alle Belgische en buitenlandse bestuursvergoedingen ⁽²⁾
Korte termijn variabele vergoeding	-	Jaarlijkse variabele vergoeding, gebaseerd op prestatie in 2018
Lange termijn variabele vergoeding:		
- Toekenning van aandelenopties	20 000 opties	Aantal toegekende aandelenopties
- Performance share units	0 units	Aantale toegekende performance share units Zie ook sectie 8 van het Remuneratieverslag
Pensioen	€ 163 949	Toegezegde bijdrageregeling
Andere remuneratie elementen	€ 50 507	Bevat bedrijfswagen en verzekeringen

⁽¹⁾ Met betrekking tot 2018.

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

7. Remuneratie van de overige leden van het Bekaert Group Executive met betrekking tot 2018

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 2018 wordt hierna op globale basis vermeld.

Er is geen korte termijn variabele vergoeding betaald aan de overige leden van het Bekaert Group Executive uit hoofde van hun prestatie in 2018.

	Remuneratie ⁽¹⁾	Opmerkingen
Basissalaris	€ 3 256 005	Bevat Belgisch basissalaris en alle Belgische en buitenlandse bestuursvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding	-	Jaarlijkse variabele vergoeding, gebaseerd op prestatie in 2018
Lange termijn variabele vergoeding:		
- Toekenning van aandelenopties	86 250 opties	Aantal toegekende aandelenopties
- Performance share units	0 units	Aantale toegekende performance share units Zie ook sectie 8 van het Remuneratieverslag
Pensioen	€ 558 064	Toegezegde bijdragen en toegezegde pensioenregeling
Andere remuneratie elementen	€ 311 327	Bevat bedrijfswagen, verzekeringen, schooltoeslag en huisvestingstoelage

⁽¹⁾ Met betrekking tot 2018.

8. Aandelenopties en performance share units voor het Uitvoerend Management toegekend in 2018

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

Vanaf 2018, bestaat de lange termijn variabele vergoeding uitsluitend uit de toekenning van performance share units onder het Performance Share Plan 2018-2020. Dit plan werd op voorstel van de Raad van Bestuur op 9 mei 2018 door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd. De performance share units met betrekking tot 2018 werden in februari 2019 aan de Gedelegeerd Bestuurder en aan de andere leden van het BGE toegekend.

Aandelenopties 2018

De wijzigingen die in 2018 werden doorgevoerd hebben geen invloed op de bestaande aandelenoptieplannen en 'stock appreciation rights' plannen. In het overzicht hieronder staat het aantal aandelenopties dat in 2018 aan de Gedelegeerd Bestuurder en aan de andere leden van het BGE werd toegekend, en het aantal aandelenopties dat in 2018 werd uitgeoefend of verviel met betrekking tot lange termijn variabele vergoedingsprogramma's van kracht vóór 2018.

De in 2018 aan de Gedelegeerd Bestuurder en de overige leden van het BGE toegekende aandelenopties zijn gebaseerd op het SOP2015-2017 aandelenoptieplan 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 vond één gewoon aanbod van opties plaats in december in elk van de jaren 2015 tot en met 2017, en de opties werden toegekend op de zestigste dag volgend op de dag van het aanbod (d.i. in februari van het jaar daarop). Bijgevolg hebben de aandelenopties die in 2018 werden toegekend (zoals vermeld in de tabel hieronder) betrekking op het aanbod van aandelenopties gedaan in december 2017.

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

De uitoefenprijs van de in december 2017 aangeboden en in februari 2018 toegekende aandelenopties bedraagt € 34,60 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 2018 uitoefenbaar waren, zijn gebaseerd op de eerste vier toekenningen onder het SOP2010-2014 aandelenoptieplan en de plannen die het SOP2010-2014 aandelenoptieplan voorafgingen.

De bepalingen van die plannen zijn gelijkaardig aan die van het SOP2015-2017 aandelenoptieplan, met dien verstande dat de aan werknemers toegekende opties onder de plannen voorafgaand aan het SOP2010-2014 aandelenoptieplan de vorm hadden van warrants die de houders het recht verlenen tot verwerving van nieuw uit te geven aandelen van de vennootschap, terwijl zelfstandige begunstigden recht hebben op verwerving van bestaande aandelen zoals in het SOP2010-2014 aandelenoptieplan.

Performance Share Units 2018

Het Performance Share Plan 2018-2020 werd op voorstel van de Raad van Bestuur op 9 mei 2018 door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd. De performance share units met betrekking tot 2018 werden in februari 2019 toegekend aan de Gedelegeerd Bestuurder en aan de andere leden van het BGE.

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 gratis één performance share te verwerven onder de voorwaarden van het performance share plan. De performance share units zijn definitief verworven ('gevest') na afloop van een verwervingsperiode van drie jaar, mits het bereiken van vooropgestelde prestatiedoelen.

De prestatiedoelen worden jaarlijks vastgesteld door de Raad van Bestuur, in lijn met de strategie van de vennootschap. De financiële bedrijfsgegevens die als prestatiedoelstellingen werden weerhouden voor de periode 2019-2021 zijn groei van EBITDA en elementen van decumulatieve kasstroom.

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 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 2018 tot en met 2020, en de waarde van de lange termijn variabele vergoeding op doelniveau (target') van de Gedelegeerd Bestuurder is gelijk aan 85% van zijn vaste vergoeding; voor de andere leden van het BGE bedraagt dit 65% van de vaste vergoeding. De performance share units worden gratis aan de begunstigden aangeboden.

De performance share units met betrekking tot 2018 werden in februari 2019 toegekend aan de Gedelegeerd Bestuurder en aan de andere leden van het BGE. Bijgevolg worden ze niet in de tabel hieronder opgenomen.

	Aantal in 2018 toegekende performance share units	Aantal in 2018 toegekende aandelenopties	Aantal in 2018 uitgeoefende aandelenopties	Aantal in 2018 vervallen aandelenopties
Matthew Taylor	-	20 000	-	-
Rajita D'Souza	-	10 000	-	-
Beatriz Garcia-Cos	-	10 000	-	-
Lieven Larmuseau	-	11 000	5 000	-
Jun Liao	-	6 250 ⁽¹⁾	-	-
Curd Vandekerckhove	-	9 000	-	-
Geert Van Haver	-	10 000	-	-
Stijn Vanneste	-	10 000	-	-
Piet Van Riet	-	10 000	-	-
Frank Vromant	-	10 000	-	-

⁽¹⁾ Stock Appreciation Rights

9. Vertrekvergoedingen voor het Uitvoerend Management

Het Belgisch arbeidsrecht en de normale praktijk vormen de basis voor de vertrekregelingen met de uitvoerende managers, behalve met de Gedelegeerd Bestuurder, de voormalige 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. In 2019 aangekondigde wijzigingen

Het mandaat van de Voorzitter van de Raad van Bestuur, Bert De Graeve, eindigt bij afloop van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 8 mei 2019. De heer De Graeve wenst zich niet verkiesbaar te stellen voor een nieuwe termijn. Mits goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 8 mei 2019, stelt de Raad van Bestuur voor dat de vergoeding van de opvolger van de heer De Graeve als Voorzitter van de Raad van Bestuur voor de periode van mei 2019 tot mei 2023 als volgt is samengesteld:

- » een eenmalige welkomstvergoeding van € 150 000;
- » een vaste vergoeding van € 200 000 per jaar (voor de periode juni – mei);
- » als bijkomend onderdeel van de vaste vergoeding, een vast bedrag van € 300 000 per jaar, omgezet in een aantal aandelen van de vennootschap dat zal berekend worden door toepassing van een gemiddelde koers van het aandeel; de toe te passen gemiddelde koers zal gelijk zijn aan het gemiddelde van de slotkoers van de laatste vijf beursdagen voorafgaand aan de dag van toekenning; de aandelen van de vennootschap zullen worden toegekend op de laatste beursdag van mei 2019, 2020, 2021 en 2022 en zullen geblokkeerd worden voor een periode van drie jaren vanaf de datum van toekenning;

» met uitzondering van ondersteuningselementen zoals infrastructuur, telecommunicatie, verzekering en terugbetaling van kosten zal de Voorzitter, conform het remuneratiebeleid van de vennootschap, geen recht hebben op enige bijkomende vergoeding.

11. Vertrek van uitvoerende managers

Beatriz Garcia-Cos, voormalig Chief Financial Officer, verliet het bedrijf op 15 november 2018. Op basis van haar contract werd een opzeggingsregeling gebaseerd op een totale remuneratie van twaalf maanden overeengekomen.

12. Terugvorderingsrecht van de vennootschap

Tot eind 2018 bestonden er 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.

Op aanbevelen van het Benoemings- en Remuneratiecomité, heeft de Raad van Bestuur vanaf 2019 de bevoegdheid om - voor een deel of volledig - de waarde van toegekende prestatie-gebonden vergoedingen 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 enig ander nalevingsbeleid,
- » een inbreuk op beperkende overeenkomsten waarmee het individu zich akkoord verklaard had tot naleving ervan,
- » ernstig wangedrag of grove nalatigheid van het individu wat resulteert in aanzienlijke verliezen of ernstige reputatieschade voor Bekaert.