

BEKAERT REMUNERATIEBELEID

Inleiding & Samenvatting van de wijzigingen

Inleiding

Samenvatting van de wijzigingen

Deel I - Uitvoerend Management

Remuneratie principes

Richtlijnen

Benchmarking aanpak

Remuneratie componenten

- Vaste vergoeding

- Voordelen en diverse overige componenten

- Korte termijn variabele vergoeding

- Lange termijn variabele vergoeding

- Terugvorderingsrecht

- Persoonlijke participatie in aandelen

- Contractuele overeenkomsten

- Remuneratie in een bredere context

- Buitengewone zaken

Deel II - Niet-uitvoerende Bestuurders

Remuneratiestructuur

Overige kosten en uitgaven

Aanstellingsbrieven

Governance

Inleiding

Tijdens de komende Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 14 mei 2025 hebben de aandeelhouders de mogelijkheid om het aangepast remuneratiebeleid, dewelke 4-jaarlijks ter stemming moet worden voorgelegd volgens het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen, te bespreken en goed te keuren. Het voorgesteld remuneratiebeleid, van toepassing vanaf kalenderjaar 2025, weerspiegelt ons streven om de beloning van het Uitvoerend Management af te stemmen op de aandeelhouderswaarde op lange termijn, best practices in de markt en evoluerende governancenormen.

Ter voorbereiding hiervan hebben de Raad van Bestuur en het Benoemings-en Remuneratiecomité ("NRC") de nodige tijd besteed om het beleid en de implementatie ervan na te kijken.

Sedert de stemming van het vorige Remuneratiebeleid tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021 hebben we zorgvuldig rekening gehouden met de feedback van aandeelhouders, met name met betrekking tot transparantie en governance. Als reactie hierop hebben we de openbaarmaking van prestatie maatstaven verbeterd, waardoor de verloning en de prestaties van de vennootschap beter op elkaar zijn afgestemd. Daarnaast hebben we meer gedetailleerde uitleg gegeven over het gebruik van verloningen in unieke omstandigheden, waarbij we een strikt governancekader hebben geschetst dat ervoor zorgt dat dergelijke verloningen alleen worden toegekend wanneer ze objectief gerechtvaardigd zijn en in overeenstemming zijn met de belangen van aandeelhouders op lange termijn. Deze verfijningen weerspiegelen ons streven naar een Remuneratiebeleid dat zowel transparant is als in lijn is met de verwachtingen van de aandeelhouders.

Dit Remuneratiebeleid is van toepassing op de niet-uitvoerende Bestuurders en het Uitvoerend Management van Bekaert.

Samenvatting van de wijzigingen

Belangrijke updates zijn onder meer verfijningen van onze pay-for-performance-benadering, verbeteringen in transparantie en betrokkenheid van aandeelhouders, en aanpassingen om ervoor te zorgen dat we concurrerend blijven in een dynamische marktomgeving.

Remuneratieprincipes

Voorgesteld wordt om de richtlijnen die aan de basis liggen van het Remuneratiebeleid verder uit te werken, met de nadruk op de strategische doelstellingen van de vennootschap, het naleven van de hoogste transparantienormen, het weerspiegelen van de duurzaamheidsambitie van de vennootschap, het stimuleren van eigenaarschap voor langetermijnbelangen van belanghebbenden, en het waarborgen van billijkheid en consistentie.

Benchmarking aanpak

Om de vergelijkbaarheid met de markt te verbeteren, wordt voorgesteld om twee verschillende referentiegroepen te gebruiken: de referentiegroep voor leidinggevend en

de referentiegroep TSR. Deze dual-peer group-benadering zorgt ervoor dat de verloning van het Uitvoerend Management concurrerend blijft binnen de talentmarkt, terwijl het totale aandelenrendement wordt beoordeeld tegen een bredere reeks sectorrelevante bedrijven om aan te sluiten bij de verwachtingen van beleggers.

Buitengewone zaken

De Raad van Bestuur kan in unieke omstandigheden tijdelijk afwijken van het Remuneratiebeleid om de langetermijnbelangen van de vennootschap en het concurrentievermogen van de vennootschap te beschermen of als reactie op onvoorziene externe factoren. Dergelijke afwijkingen zijn onderworpen aan een strikte governance en zijn transparant en worden openbaar gemaakt. Ook zijn de belangrijkste voorwaarden voor éénmalige toekenningen vastgesteld. Ten slotte is de governance voor sign-on bonussen versterkt om te zorgen voor meer transparantie en afstemming op best practices bij het aantrekken van belangrijke leidinggevenden.

Participatie in aandelen

De aandeelhoudersvereiste voor het Uitvoerend Management is gewijzigd van een vast bedrag naar een percentage van het basissalaris om een meer evenredige en flexibele aanpak te garanderen. Deze verandering versterkt de afstemming op de belangen van de aandeelhouders en past zich aan variaties in de verloningsniveaus van de leden van het Uitvoerend Management aan.

Remuneratiestructuur van de niet-uitvoerende Bestuurders

Het Remuneratiebeleid is aangepast om flexibiliteit te bieden in de vergoeding van de voorzitter, waardoor bestuurdersvergoedingen in contanten of in aandelen kunnen worden betaald.

Verloningsgovernance

Het voorgestelde Remuneratiebeleid bevat ook verbeteringen op het gebied van governance die essentieel zijn voor zorgvuldige beloningsbeslissingen in het langetermijnbelang van de vennootschap en haar belanghebbenden. Het hoofdstuk over malus- en terugvorderingsclausules bevat nu een korte procedure en een vastgestelde tijdslimiet, die alle belanghebbenden rechtszekerheid biedt.

Remuneratie principes

Bekaert heeft een prestatie-gedreven verloningsfilosofie. Ons doel is om het Uitvoerend Management te verlonen voor prestaties die op korte en lange termijn een positief bedrijfsresultaat creëren evenals toegevoegde waarde voor de vennootschap; tegelijk wensen we hoog performante leden van het Uitvoerend Management aan te trekken, te behouden en te motiveren met het oog op het realiseren van de doelstellingen van de vennootschap in overeenstemming met haar risicobereidheid en gedragsnormen, alsook met het oog op duurzame waarde creatie.

De volgende richtlijnen bepalen de basis van het Remuneratiebeleid van het Uitvoerend Management:

Richtlijnen

Strategie

Het Remuneratiebeleid is in overeenstemming met de strategische doelstellingen van Bekaert

Transparantie

Het Remuneratiebeleid is transparant, in lijn met de hoogste governance en marktstandaarden.

Duurzaamheid

Het Remuneratiebeleid reflecteert de duurzaamheidsambitie van de vennootschap

Ownership

Het Remuneratiebeleid bevordert een gevoel van ownership, moedigt leidinggevend en aan om te handelen in het langetermijnbelang van al haar belanghebbenden.

Vertaling naar het Remuneratiebeleid

De prestatiedoelstellingen in STI en LTI zullen worden gedefinieerd en geselecteerd in overeenstemming met de jaarlijkse en langetermijndoelstellingen van Bekaert.

Het Remuneratiebeleid is ontworpen om de hoogste normen van transparantie en openbaarmaking te handhaven.

Bij het opstellen van het Remuneratiebeleid is rekening gehouden met het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen en de Belgische Corporate Governance Code.

Het Remuneratiebeleid biedt gedetailleerd inzicht in de factoren die van invloed zijn op de uitbetalingen van STI en LTI's.

De duurzaamheidsambities van de vennootschap zijn verankerd in de duurzaamheidsdoelstellingen van STI en LTI.

Het gebruik en het ontwerp van performance shares komen overeen met de belangen van de Uitvoerende Managers en de algemene belanghebbenden van de vennootschap.

Van het Uitvoerend Management wordt verwacht dat ze aandelenbezit opbouwen via de persoonlijke aandelen participatievereisten.

Consistentie

Het Remuneratiebeleid waarborgt eerlijkheid en consistentie en stimuleert een collaboratieve werkomgeving

In het Remuneratiebeleid wordt rekening gehouden met de verloning en de arbeidsvoorwaarden voor de bredere werknemerspopulatie.

De voordelen die aan het Uitvoerend Management worden aangeboden, zijn in overeenstemming met de voordelen aangeboden aan andere werknemers.

De prestatiedoelstellingen worden geselecteerd in lijn met de variabele verloning van de bredere managementpopulatie.

Benchmarking aanpak

Om een evenwichtig en concurrerend verloningskader voor het Uitvoerend Management te garanderen, maakt de vennootschap gebruik van twee verschillende referentiegroepen: de executive benchmark referentiegroep en de TSR referentiegroep. Elk dient een ander doel, namelijk het afstemmen van de verloning van het Uitvoerend Management op marktpraktijken en het creëren van aandeelhouderswaarde.

De executive benchmark referentiegroep wordt gebruikt om het concurrentievermogen van de verloning van het Uitvoerend Management te beoordelen, terwijl de referentiegroep TSR is ontworpen om de relatieve waardecreatie voor aandeelhouders te meten voor prestaties op het gebied van verloningen op de lange termijn.

Executive benchmark referentiegroep

Om ervoor te zorgen dat onze verloning van het management concurrerend blijft en in overeenstemming is met de marktpraktijken, vergelijkt de vennootschap de totale verloning met een zorgvuldig geselecteerde referentiegroep van vergelijkbare bedrijven. De referentiegroep wordt bepaald op basis van factoren zoals industrie, omzetomvang, geografische aanwezigheid en complexiteit van activiteiten. Er worden regelmatig evaluaties uitgevoerd om de relevantie te behouden en er kunnen aanpassingen worden gedaan om marktveranderingen en veranderende zakelijke behoeften weer te geven. De benchmarkresultaten bepalen de basissalarisniveaus, STI en LTI, en zorgen voor een evenwicht tussen extern concurrentievermogen en interne eerlijkheid. De vennootschap streeft ernaar om het vaste salaris van het Uitvoerend Management te positioneren op de mediaan van de executive benchmark referentiegroep en om de totale vergoeding te positioneren op het derde kwartiel van de markt.

TSR referentiegroep

Voor het meten van de prestaties van het Total Shareholder Return (TSR) in het kader van het langetermijnverloningsplan, maakt de vennootschap gebruik van een speciale TSR referentiegroep. Deze groep bestaat uit bedrijven met een vergelijkbare sectordynamiek en blootstelling aan de kapitaalmarkt, wat een relevante benchmark vormt voor het beoordelen van de relatieve waardecreatie voor aandeelhouders. De TSR referentiegroep wordt periodiek herzien om ervoor te zorgen dat deze blijft aansluiten bij de strategische doelstellingen van de vennootschap en de verwachtingen van investeerders. De prestaties worden beoordeeld op relatieve basis over een periode van drie jaar, zodat de verloning van het management direct gekoppeld is aan duurzame waardecreatie op lange termijn voor aandeelhouders.

Remuneratie componenten

VASTE VERGOEDING

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

De vaste vergoeding reflecteert de rol, de vaardigheden, de ervaring en de bijdrage tot de vennootschap en wordt gezet op een niveau dat toelaat om leden van het Uitvoerend Management aan te trekken en te behouden van het kaliber dat vereist is voor de vennootschap.

Werking

De vaste vergoeding wordt bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het NRC met verwijzing naar een geselecteerde groep van relevante beursgenoteerde Belgische en internationale referenties.

In principe streeft de vennootschap ernaar om ervoor te zorgen dat de vaste vergoeding competitief is in vergelijking met de mediaan marktpraktijk.

Benchmarking wordt tweejaarlijks uitgevoerd, bij het evalueren van marktgegevens wordt beoordelingsvermogen gebruikt.

De vaste vergoeding wordt jaarlijkse herzien met aanpassingen (loonsverhoging of marktaanpassingen) die van kracht zijn vanaf 1 maart.

De vaste vergoeding kan deels betaald worden door middel van buitenlandse bestuurdersvergoedingen.

Opportuniteit

Elke verhoging is in principe in overeenstemming met de gemiddelde salarisverhoging van de bredere werknemerspopulatie, tenzij er sprake zou zijn van significante wijzigingen in de individuele rol en/of verantwoordelijkheden gedurende het jaar.

Belangrijke factoren waarmee rekening gehouden wordt bij het bepalen van de verhoging van de vaste vergoeding omvatten de marktpositionering, het potentieel voor toekomstige groei en de beoordeling van de individuele prestaties uit het verleden.

VOORDELEN EN DIVERSE OVERIGE COMPONENTEN

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

Voordelen en diverse overige componenten worden op een kosteneffectieve basis aangeleverd met de bedoeling om leden van het Uitvoerend Management aan te trekken en te behouden, en om hun te ondersteunen bij hun pensioenplanning

Werking

Personeelsvoordelen en diverse overige componenten zijn in overeenstemming met lokale gebruiken en het lokale beleid zoals van toepassing in het land van tewerkstelling van het lid van het Uitvoerend Management.

Diverse overige componenten kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot, representatievergoedingen, maaltijdcheques en bedrijfswagens.

Personeelsvoordelen kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot, voorzieningen voor pensioen, overlijden, arbeidsongeschiktheid, medische zorg en verzekeringen met betrekking tot zakenreizen of aansprakelijkheidsverzekeringen voor leidinggevenden.

In het geval dat de vennootschap een bestaand of nieuw lid van het Uitvoerend Management zou vragen om te verhuizen naar het buitenland, kan de vennootschap passende verhuisvergoedingen betalen in overeenstemming met het internationale mobiliteitsbeleid van de Groep.

Opportuniteit

Voordelen zijn in overeenstemming met de bepalingen die van toepassing zijn voor het bredere personeelsbestand in het land van tewerkstelling van het lid van het Uitvoerend Management.

KORTE TERMIJN VARIABELE VERGOEDING (“STI”)

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

STI stimuleert de realisatie van de operationele doelstellingen op korte termijn, waarbij de prestatie van de Groep, de prestatie van de Business Unit en de individuele prestatie over 1 jaar in aanmerking genomen worden.

Werking

STI voor leden van het Uitvoerend Management is volledig in overeenstemming met het Bekaert Variable Pay Plan van toepassing op alle kaderleden wereldwijd.

De jaarlijkse variabele vergoeding wordt verdiend op basis van prestaties van 1 januari tot en met 31 december, en wordt betaald na afloop van het boekjaar waarop deze betrekking heeft.

De Raad van Bestuur bepaalt de doelstellingen bij de start van ieder jaar. Tot 90% van de STI is gebaseerd op financiële doelstellingen en tot 20% is gebaseerd op niet-financiële doelstellingen (zoals ESG-doelstellingen).

De Raad van Bestuur beslist, op aanbeveling van het NRC, over de uiteindelijke uitbetaling binnen de marges voorzien in het Variable Pay Plan.

Er is geen uitstel van betaling van toepassing.

Er is een terugvorderingsrecht van de vennootschap van toepassing (zie verder).

Prestatiemaatstaven

$\text{Uitbetaling} = [\text{Vaste vergoeding} \times \text{Doelniveau \%}] \times \text{Factor}$

$\text{Factor} = [\text{Combinatie van Bekaert en Business Unit prestatie}] \times \text{individuele prestatie}$

Prestatiefactoren worden als volgt bepaald:

- De algemene prestaties van Bekaert en de Business Units zijn gebaseerd op zowel financiële als niet-financiële maatstaven (maatstaven met betrekking tot de resultaatrekening of kwalitatieve en ESG maatstaven).
- De individuele prestatie is gebaseerd op het behalen van een reeks individuele operationele en persoonlijke doelstellingen.

Het remuneratierapport vermeldt de feitelijke prestatimaatstaven voor het boekjaar waarop het verslag betrekking heeft.

Alle prestatiefactoren kunnen variëren van 0% tot 200%.

Opportuniteit

De jaarlijkse variabele vergoeding op doelniveau ('target') uitgedrukt als percentage van de vaste vergoeding is als volgt:

- Gedelegeerd Bestuurder: 75% tot 100%
- Overige leden van het Uitvoerend Management: 60% tot 75%

De maximale opportuniteit is 200% van de bovenvermelde bedragen op doelniveau.

LANGE TERMIJN VARIABELE VERGOEDING (“LTI”)

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

LTI beloont leden van het Uitvoerend Management voor hun bijdrage aan de uitvoering van de langetermijnstrategie van de vennootschap; en brengt hun persoonlijke belangen in overeenstemming met die van de lange termijn aandeelhouders van de vennootschap.

Werking

Leden van het Uitvoerend Management nemen deel aan het Bekaert Performance Share Plan dat van toepassing is voor alle senior managers wereldwijd.

Performance Share Units (PSUs) worden ieder jaar toegekend en vertegenwoordigen elk een voorwaardelijk recht op één aandeel van de vennootschap dat na drie jaar definitief verworven wordt mits het behalen van vooraf vastgestelde prestatiecriteria. De Raad van Bestuur stelt de prestatiecriteria vast voor elke periode van drie jaar.

Na de prestatieperiode van drie jaar evalueert de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het NRC, in hoeverre de prestatiecriteria behaald werden. Deze uitkomst bepaalt het aantal PSUs dat uiteindelijk definitief verworven wordt.

Definitief verworven PSUs worden aangeleverd in het kalenderjaar dat volgt op de prestatieperiode:

- In Europa: onder de vorm van aandelen van de vennootschap
- Buiten Europa: onder de vorm van contanten of aandelen van de vennootschap

De waarde van de dividenden die tijdens de prestatieperiode betaalbaar waren via de aandelen die definitief verworven werden, worden uitbetaald onder de vorm van contanten of aandelen van de vennootschap.

Er is geen verdere verplichting tot het aanhouden van de aandelen na de definitieve verwerving ervan (echter, zie verder ook minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap).

Er is een terugvorderingsrecht van de vennootschap van toepassing (zie verder).

Prestatiemaatstaven

Prestatiemaatstaven zijn gebaseerd op objectieve financiële maatstaven over een prestatieperiode van drie jaar. Het remuneratierapport vermeldt de feitelijke prestatie maatstaven voor de relevante prestatieperiodes en de LTI-toekenningen.

Opportuniteit

De totale LTI - toekenningen (uitgedrukt als percentage van de vaste vergoeding) zijn als volgt:

- Gedelegeerd Bestuurder: 85% tot 150%
- Overige leden van het Uitvoerend Management: 65% tot 100%

De definitieve verwerving varieert van 0% tot 300% van de waarde op doelniveau en is afhankelijk van het behalen van de vooropgestelde prestatiecriteria:

- Maximum: 300% definitieve verwerving
- Pari niveau: 100% definitieve verwerving
- Drempelwaarde: 50% definitieve verwerving
- Onder de drempelwaarde: geen verwerving

Een definitieve verwerving van meer dan 200% is alleen mogelijk in unieke omstandigheden, bijvoorbeeld in het geval van grootschalige transformatie die resulteert in een aanzienlijke duurzame aandeelhouderswaarde op de lange termijn.

TERUGVORDERINGSRECHT VAN DE VENNOOTSCHAP

Alle variabele vergoedingen die zijn uitbetaald, toegekend of verworven overeenkomstig het Remuneratiebeleid zijn onderhevig aan de malus- en terugvorderingclausules. De Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het NRC, heeft de discretionaire bevoegdheid om de vergoedingen aan te passen, en om een deel van of de totale waarde van de betalingen en toegekende of verworven aandelen terug te vorderen 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.

Indien de Raad van Bestuur zich op dit recht beroept, wordt het lid van het Uitvoerend Management hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. Het lid van het Uitvoerend Management heeft het recht om binnen 30 dagen, te rekenen vanaf de dag na ontvangst van de kennisgeving, een antwoord te formuleren. Na deze termijn neemt de Raad van Bestuur een definitieve beslissing over de aanpassing, inhouding of terugvordering.

Het recht van de Raad van Bestuur om de malus- en terugvorderingsclausules in te roepen is beperkt tot 4 jaar na de uitbetalings- of vestingdatum.

PERSOONLIJKE PARTICIPATIE IN AANDELEN VAN DE VENNOOTSCHAP

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

Leden van het Uitvoerend Management worden verwacht om een minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen en aan te houden zodoende hun belangen af te stemmen op deze van de lange termijn aandeelhouders van de vennootschap.

Werking

Minimum participatie aandelen van de vennootschap

- Leden van het Uitvoerend Management worden gevraagd om een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen in de 5 jaar die volgt op hun benoeming, en om deze aan te houden gedurende de volledige periode van hun benoeming.

Vrijwillig share-matching plan

- De vennootschap komt elk jaar iedere persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap tegemoet (tot maximaal 15% van de werkelijke bruto STI) met een directe toekenning van aandelen van de vennootschap in het derde kalenderjaar dat volgt op deze investering, voor zover de leden van het Uitvoerend Management deze persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap verder aanhouden.
- Wanneer een lid van het Uitvoerend Management de vennootschap zou verlaten voor het einde van deze aanhoudingsperiode, zal de vennootschap per gestart kalenderjaar een derde tegemoet komen. Er is geen tegemoetkoming in geval van vrijwillig vertrek of ontslag om dringende redenen.
- De aanhoudingsperiode voor het tegemoetkomen van aandelen vervalt na 3 jaar voor zover voldaan wordt aan de minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap.

Opportuniteit

De minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap wordt als volgt samengesteld:

- Gedelegeerd Bestuurder: 125% van de vaste vergoeding
- Overige leden van het Uitvoerend Management: 75% van de vaste vergoeding

Vrijwillig Share-Matching Plan

- 15% van de werkelijke (bruto) STI betaling kan worden geïnvesteerd in aandelen van de vennootschap

CONTRACTUELE BEPALINGEN

Onder normale omstandigheden krijgen leden van het Uitvoerend Management een contract van onbepaalde duur met een opzegtermijn van maximum 12 maanden en een opzegtermijn van maximum 6 maanden in geval van vrijwillig vertrek. Toepasselijk dwingend recht kan dit principe beïnvloeden.

De planregels van het STI en het LTI plan regelen de rechten van het Uitvoerend Management in geval van uitdiensttreding.

Om een betaling onder het STI plan te kunnen ontvangen, dient het lid van het Uitvoerend Management in dienst te zijn op 31 december van de relevante prestatieperiode.

Vertrekbepalingen zoals van toepassing in het LTI plan zijn als volgt:

- Vrijwillig vertrek of ontslag wegens dringende redenen: performance share units die nog niet definitief verworven waren, worden verbeurdverklaard.
- Beëindiging om andere redenen (inclusief pensioen en overlijden): niet definitief verworven performance share units worden a rato van 1/3 per gestart kalenderjaar behouden, en worden vervolgens definitief verworven in overeenstemming met de planregels.

De Raad van Bestuur behoudt zich het recht voor om op advies van het NRC af te wijken van bovenstaande vertrekbepalingen. Het gebruik van dergelijke afwijking zal vermeld worden in het remuneratieverslag met betrekking tot het kalenderjaar waarop de afwijking betrekking heeft.

REMUNERATIE IN EEN BREDERE CONTEXT

Het belangrijkste verschil in remuneratiebeleid tussen het Uitvoerend Management en de werknemers in het algemeen, is de verhouding tussen vaste en prestatie gebonden variabele remuneratie zoals korte termijn en lange termijn variabele vergoeding.

Globaal genomen is het percentage prestatie gebonden verloning, en in het bijzonder de lange termijn variabele vergoeding, groter voor leden van het Uitvoerend Management. Dit weerspiegelt dat het Uitvoerend Management meer handelingsvrijheid heeft en dat de gevolgen van hun beslissingen normaalgezien een breder en verregaander effect in de tijd hebben.

BUITENGEWONE ZAKEN

Afwijking van het beleid

De Raad van Bestuur kan in uitzonderlijke omstandigheden tijdelijk afwijken van het Remuneratiebeleid wanneer dit nodig is om de belangen van de Vennootschap op lange termijn te dienen, het concurrentievermogen te waarborgen of onvoorziene externe factoren aan te pakken.

Afwijkingen kunnen van toepassing zijn op aanpassingen van het basissalaris buiten de standaard beoordelingscycli, STI en LTI (bijvoorbeeld wijziging van de grootte van het aanbod), retentiebetalingen en/of op contractuele voorwaarden in het geval van leiderschapswisselingen.

Elke afwijking zal volledig worden vermeld in het remuneratieverslag voor het jaar waarop de afwijking betrekking heeft.

Éénmalige vergoedingen

Éénmalige vergoedingen kunnen worden toegekend aan belangrijke leidinggevenden in unieke situaties, zoals bijdragen aan kritieke bedrijfstransformaties, waarbij een aanvullende financiële tegenprestatie buiten het standaard verloningskader gerechtvaardigd is.

Belangrijkste voorwaarden voor éénmalige vergoedingen:

- Moet direct gekoppeld zijn aan duurzame en substantiële aandeelhouderswaardecreatie op lange termijn
- Geplafonneerd op basis van de totale vergoeding voor de betrokken leidinggevende en gekoppeld aan de gecreëerde waarde
- Onderworpen aan transparant bestuur, met een duidelijke reden die is gedocumenteerd, waar nodig openbaar gemaakt en goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

Sign-on bonussen

Sign-on bonussen kunnen worden toegekend aan nieuw benoemde leidinggevenden. Deze betalingen worden gebruikt om toptalent aan te trekken, weggevallen verloningen van een vorige werkgever te compenseren of een cruciale leiderschapsaanwerving in een concurrerende markt veilig te stellen.

Sign-on bonussen voor weggevallen verloningen van een vorige werkgever worden zoveel mogelijk gecompenseerd met gelijkaardige verloningsinstrumenten. Weggevallen verloningen in contante, worden bijvoorbeeld gecompenseerd met contanten, terwijl weggevallen langetermijnverloningen worden gecompenseerd in de vorm van langetermijnverloningen.

Sign-on bonussen moeten marktconform zijn en mogen niet buitensporig zijn in verhouding tot het totale verloningspakket van de executive. Sign-on bonussen op basis van langetermijnincentives omvatten vestingschema's en op prestaties gebaseerde voorwaarden.

Leidinggevenden zijn verplicht om de sign on bonus (geheel of gedeeltelijk) terug te betalen of om langetermijnaanmoedigingspremies te verbeuren in geval van ontslag of beëindiging om dringende redenen binnen een contractueel bepaalde periode.

Het gebruik van sign-on bonussen zal volledig worden vermeld in het remuneratieverslag.

REMUNERATIESTRUCTUUR

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

- Niet-uitvoerende Bestuurders aantrekken met de competenties die nodig zijn om te voldoen aan de internationale ambities van de vennootschap
- Niet-uitvoerende Bestuurders belonen voor de tijd die ze spenderen en de verantwoordelijkheden die ze opnemen als lid van de Raad van Bestuur, als Voorzitter van de Raad van Bestuur en als lid of voorzitter van een Comité van de Raad van Bestuur

Weking

Voorzitter van de Raad van Bestuur:

- Vastgesteld door de Raad van Bestuur op voordracht van het NRC, onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders
- 100% uitbetaald in contanten maar met de opportuniteit om elk jaar een gedeelte (0%-25%-50%-75%-100%) onder de vorm van aandelen van de vennootschap te verkrijgen. Deze zijn niet onderworpen aan enige aanhoudings- of vestingsvereisten.

Overige niet-uitvoerende Bestuurders:

- Vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voordracht van het NRC, onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor het lopende kalenderjaar.
Wordt 100% in contanten betaald, maar met ieder jaar de opportuniteit om een deel daarvan (0%-25%-50%) te ontvangen in de vorm van aandelen van de vennootschap.
Deze zijn niet onderhevig aan enige aanhoudings- of vestingsvereisten.

De Raad van Bestuur kan specifieke taken toevertrouwen aan een of meer Bestuurders (bijvoorbeeld met betrekking tot ESG of cyberbeveiliging). De aanvullende vergoeding van deze Bestuurder(s) in verband met deze specifieke taken wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het NRC, en is onderworpen aan de goedkeuring van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor het lopende kalenderjaar.

Remuneratie van de Voorzitter en de overige niet-uitvoerende Bestuurders wordt regelmatig getoetst aan een geselecteerde groep relevante beursgenoteerde Belgische en internationale referenties.

De Gedelegeerd Bestuurder ontvangt geen vergoeding voor het mandaat als Bestuurder.

Prestatiemaatstaven

De Voorzitter en de andere niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen prestatie gebonden vergoeding die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de vennootschap.

Opportuniteit

Er wordt een modulaire vergoedingsstructuur toegepast om ervoor te zorgen dat de vergoeding op een billijke manier de rol reflecteert als lid van de Raad van Bestuur, 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 daaraan besteed wordt.

OVERIGE KOSTEN EN UITGAVEN

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

Niet-uitvoerende Bestuurders zijn niet gerechtigd om deel te nemen in enig incentive programma van de vennootschap, noch ontvangen zij aandelenopties of pensioenvoordelen.

AANSTELLINGSBRIEVEN

Ieder Bestuurder zal benoemd worden voor een maximale termijn van 4 jaar bij gewone meerderheid van stemmen van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Elke Bestuurder kan te allen tijde uit zijn ambt ontheven worden bij gewone meerderheid van stemmen van de Algemene Vergadering.

Effectief bestuur is essentieel om ervoor te zorgen dat het Remuneratiebeleid voor het Uitvoerend Management en niet-uitvoerende Bestuurders in overeenstemming is met de strategische doelstellingen van de vennootschap, de wettelijke vereisten en de verwachtingen van belanghebbenden.

In dit hoofdstuk worden de governancestructuur, de verantwoordelijkheden voor de besluitvorming en de belangrijkste toezichtsmechanismen beschreven die als leidraad dienen voor het ontwerp, de implementatie en het toezicht op de verloning van het Uitvoerend Management en niet-uitvoerende Bestuurders.

Het Remuneratiebeleid van de vennootschap is gestructureerd rond de Raad van Bestuur, het NRC en relevante interne en externe belanghebbenden.

De **Raad van Bestuur** is verantwoordelijk voor het toezicht op het algemene verloningskader en zorgt ervoor dat het succes van de vennootschap op lange termijn en het creëren van aandeelhouderswaarde ondersteunt. De belangrijkste verantwoordelijkheden zijn:

- Het goedkeuren van het Remuneratiebeleid, onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
- Het bepalen van passende beloningsniveaus van het Uitvoerend Management
- Beoordelen en goedkeuren van het remuneratieverslag voor voorlegging aan de aandeelhouders

In het kader van het Remuneratie beleid adviseert het **NRC** het bestuur over:

- Het Remuneratiebeleid
- De individuele vergoeding van de Bestuurders, de CEO en de andere leden van het Uitvoerend Management
- De jaarlijkse evaluatie van de prestaties van het Uitvoerend Management en van de realisatie van de strategie van de vennootschap ten opzichte van overeengekomen prestatie maatstaven en doelstellingen; en
- In het algemeen alle voorstellen in verband met verloning of benoeming die door de Raad van Bestuur worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De CEO onthoudt zich van deelname aan de bespreking van en stemming over zijn eigen prestaties en verloning.

In overeenstemming met de Belgische vereisten inzake deugdelijk bestuur wordt het Remuneratiebeleid ten minste om de vier jaar of wanneer zich materiële wijzigingen voordoen, ter stemming voorgelegd aan de aandeelhouders.