

Remuneratieverslag

Beschrijving van de procedure die in 2024 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 Bekaert Group Executive, 'BGE') ter stemming voorgelegd aan de aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021.

Het remuneratiebeleid ging 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 de niet-uitvoerende Bestuurders (andere dan de Voorzitter) bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 8 mei 2024, handelend op motie van de Raad van Bestuur. De remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur voor de uitvoering van al zijn taken in het bedrijf voor de periode juni 2023 - mei 2027 is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 10 mei 2023 en 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.

Verklaring van het remuneratiebeleid dat in 2024 werd gebruikt voor de Raad van Bestuur en de leden van het BGE

Raad van Bestuur

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

De remuneratie wordt vastgesteld op een niveau dat voldoende is om niet-uitvoerende Bestuurders aan te trekken die beschikken over de competenties die nodig zijn om de internationale ambitie van het bedrijf waar te maken. Ze is vastgesteld om niet-uitvoerende Bestuurders te belonen voor hun rol als lid van de Raad van Bestuur en hun specifieke rol als Voorzitter van de Raad van Bestuur, Voorzitter of lid van de Comités van de Raad van Bestuur, evenals de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en de tijd die ze daaraan besteden.

Werking

Voorzitter van de Raad van Bestuur

- De remuneratie van de Voorzitter wordt bij de aanvang van zijn opdracht bepaald, en geldt in principe voor de duur van die opdracht.
- De remuneratie van de Voorzitter wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op aanbeveling van de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het NRC.

- Vergoedingen 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 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op aanbeveling van de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het NRC voor het lopende boekjaar.
- 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 vast bedrag van € 650 000 bruto per jaar omgezet in een aantal aandelen van de vennootschap.

De remuneratie van elke niet-uitvoerende Bestuurder, met uitzondering van de Voorzitter, wordt als volgt vastgesteld:

- een vast bedrag van € 80 000 bruto voor de uitoefening van de taken als lid van de Raad van Bestuur, welk bedrag in het boekjaar 2024 werd verhoogd van € 70 000 bruto tot de huidige € 80 000;
- een vast bedrag van € 20 000 bruto 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 bruto voor de Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité;
- de vaste bedragen voor de leden of Voorzitter van een Comité van de Raad van Bestuur worden betaald bovenop de vaste bedragen voor de uitoefening van de taken als lid van de Raad van Bestuur.

Prestatiemaatstaven

De Voorzitter en de andere niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden 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.

Aandelengerelateerde 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 na 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 één 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 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). Daarenboven hebben de niet uitvoerende bestuurders de mogelijkheid om een deel van hun vergoeding te ontvangen onder de vorm van aandelen van de vennootschap.

Gedurende het boekjaar 2024 hebben alle niet-uitvoerende Bestuurders ervoor gekozen om een deel van hun vaste vergoeding in aandelen te ontvangen.

Overige componenten

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

Leden van het BGE

Doelstelling en bijdrage tot de strategie

De vennootschap biedt competitieve totale remuneratiepakketten aan met als doel het beste executief 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 mediaanniveau. 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 een periode van één jaar te sturen. De uiteindelijke uitbetaling ervan wordt gedreven door de prestaties van de Groep, de prestaties van de business unit (voor divisie-CEO's) 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 prestatiegebonden maatstaven zijn objectieve parameters die zijn afgestemd op de strategie van de Groep.
- De pensioenbijdrage en diverse overige componenten zijn in overeenstemming met lokale gebruiken en het lokale beleid; ze zijn ontworpen om competitief en kosteneffectief te zijn, waarbij de pensioenbijdrage beoogt om bij te dragen tot de pensioenplanning van de leden van het Uitvoerend Management.
- Een minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap beoogt de belangen van het Uitvoerend Management af te stemmen op deze van de lange termijn aandeelhouders door een link te maken tussen het persoonlijk vermogen en de lange termijn prestatie van de Groep. Dit wordt mogelijk gemaakt door middel van een vrijwillig *Share Matching Plan*.

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management wordt tweejaarlijks getoetst aan een geselecteerd panel relevante beursgenoteerde Belgische en Europese industriële bedrijven.

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 (voor Divisie-CEO's) 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, op aanbeveling van het NRC.

Lange termijn variabele vergoeding (long term incentive 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 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 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 bij uitzonderlijke prestatie een maximale definitieve verwerving ('vesting') zal zijn van 300% van de *performance share units*.
- Verworven *performance share units* worden verstrekt in het boekjaar dat volgt op de prestatieperiode. In Europa worden deze verstrekt onder de vorm van aandelen van de vennootschap, terwijl dit in de rest van de wereld onder de vorm van contanten wordt uitbetaald.
- Bij definitieve verwerving ontvangen de begunstigden ook de waarde van de dividenden over de laatste drie jaar met betrekking tot het aantal *performance shares* waarop de definitief verworven *performance share units* betrekking hebben.

Prestatiemaatstaven

Korte termijn variabele vergoeding (short term incentive of 'STI')

De prestatie van de Groep voor de bepaling van STI in 2024 is gebaseerd op onderstaande prestatimaatstaven en uitkomsten:

Doelstellingen Bekaert Groep	Gewicht	Minimum	Doel	Maximum	Bereikte prestatie
Brutowinst	20%	17,0%	18,0%	19,0%	17,3%
EBITDA - onderliggend	50%	€ 517 mln	€ 574 mln	€ 631 mln	€ 520 mln
Werkkapitaal als % van omzet	20%	16,3%	15,3%	14,3%	17,3%
Genderdiversiteit	10%	28,4%	28,7%	29,0%	29,0%
Globale prestatie					59,1%

De Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het NRC, heeft beslist om de globale prestatie van de Groep te beoordelen op 59,1%.

Voor 2025 zijn de volgende maatstaven van toepassing: brutowinst, EBITDA- onderliggend, werkkapitaal en customer net promoter score. Deze doelstellingen worden gecombineerd met specifieke doelstellingen voor de business units en individuele doelstellingen. Gelet op de commerciële gevoeligheid van onze kortetermijndoelstellingen, zullen de specifieke prestatiedoelstellingen worden verduidelijkt in het remuneratieverslag van 2025.

Lange termijn variabele vergoeding (long term incentive of 'LTI')

De prestatiecriteria van de performance share units uitgegeven in 2022 met betrekking tot de prestatieperiode 2022-2024 voor leden van het BGE zijn als volgt:

Doelstellingen Bekaert Groep	Gewicht	Minimum	Doel	Maximum	Bereikte prestatie	Verwerving
EBITDA - onderliggend als % op omzet	25%	12,5%	14,0%	15,5%	13,1%	70%
Cum. operationele kasstroom	25%	€ 1,030 mln	€ 1,180 mln	€ 1,380 mln	€ 962 mln	—%
Relatieve TSR in vergelijking met een referentiegroep (*)	50%	≥25th pct	≥50th pct	≥75th pct	-1,38% vs mediaan	91%
Globale prestatie						63%

(*) De startprijs van de vergelijkbare index is gebaseerd op het gemiddelde van 30 beursdagen vóór het begin van de prestatiecyclus, en de eindprijs is gebaseerd op het gemiddelde van 30 beursdagen vóór het einde van de prestatiecyclus.

In overeenstemming met het aanbod voor de prestatieperiode 2024-2026, zijn specifieke financiële bedrijfsgebonden criteria geselecteerd voor de prestatieperiode 2025-2027; meer bepaald een groeidoelstelling voor EBITDA-onderliggend als percentage op omzet, een cumulatieve doelstelling voor de kasstroom en *Total Shareholder Return* (TSR) in vergelijking met een referentiegroep. Een bijkomende ESG-korf zal worden toegevoegd (vermindering van CO₂-uitstoot, en een veiligheidsdoelstelling). Gelet op de commerciële gevoeligheid van onze langetermijndoelstellingen, zullen de 2025-2027 doelstellingen worden verduidelijkt op het einde van de drie jaar durende prestatieperiode.

Opportunititeit

- De waarde van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ('target') van de Gedelegeerd Bestuurder is 75% van de vaste vergoeding en 60% van de vaste vergoeding voor de andere leden van het BGE. De maximale opportuniteit is 200% van dit doelniveau.
- De waarde van de lange termijn variabele vergoeding op doelniveau van de Gedelegeerd Bestuurder is 85% van de vaste vergoeding en 65% van de vaste vergoeding voor de andere leden van het BGE. De maximale uitkering is 300% van het doelniveau.

Tegen pari niveau bedraagt de waarde van de variabele vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het BGE meer dan 25% van hun totale remuneratie. Meer dan de helft van deze variabele vergoeding is gebaseerd op criteria over een periode van drie jaar.

Minimum persoonlijke participatie in aandelen

Er wordt verwacht van de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het BGE dat zij een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap opbouwen binnen vijf jaar vanaf hun aanstelling, en deze ook aanhouden gedurende hun mandaat.

Om dit mogelijk te maken biedt de vennootschap een vrijwillig *Share Matching Plan* aan. De vennootschap komt iedere persoonlijke investering in aandelen van de vennootschap (tot maximaal 15% van de uitgekeerde korte termijn variabele vergoeding) tegemoet met een directe toekenning van aandelen van de vennootschap in het derde kalenderjaar dat volgt op deze persoonlijke participatie, voor zover de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap verder werd aangehouden.

Wanneer het BGE-lid de vennootschap verlaat voor het einde van deze periode van aanhouding, zal de vennootschap per gestart kalenderjaar een derde tegemoet komen van de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap. In geval van vrijwillig vertrek of ontslag om dringende reden zal er geen tegemoetkoming zijn.

De termijn voor het aanhouden van deze *matching shares* vervalt drie jaar nadat deze aandelen werden toegekend voor zover voldaan is aan de vereiste minimum persoonlijke participatie in aandelen.

Remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders met betrekking tot 2024

Het bedrag van de remuneratie dat rechtstreeks of onrechtstreeks aan de niet-uitvoerende Bestuurders, door de vennootschap of haar dochterondernemingen, wordt toegekend met betrekking tot 2024, wordt hieronder op individuele basis uiteengezet. De niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen alleen een vaste remuneratie, gedeeltelijk uitbetaald in contanten en gedeeltelijk in aandelen van de vennootschap (cfr. sectie 4).

in €	Periode waarop de vaste vergoeding betrekking heeft	Vaste vergoeding voor de uitvoering van taken als lid van de Raad van Bestuur	Vaste vergoeding voor lidmaatschap en/of voorzitterschap van een Comité van de Raad van Bestuur	Totaal
Jürgen Tinggren ^{1, 5}	01.01.2024 - 31.12.2024	650 000	n.v.t.	650 000
Mei Ye ⁶	01.01.2024 - 08.05.2024	40 000		40 000
Emilie van de Walle de Ghelcke	01.01.2024 - 31.12.2024	80 000		80 000
Christophe Jacobs van Merlen ⁴	01.01.2024 - 31.12.2024	80 000	20 000	100 000
Henri Jean Velge ²	01.01.2024 - 31.12.2024	80 000	20 000	100 000
Caroline Storme ²	01.01.2024 - 31.12.2024	80 000	10 000	90 000
Henriette Fenger Ellekrog ⁴	01.01.2024 - 31.12.2024	80 000	20 000	100 000
Eriikka Söderström ^{2, 3}	01.01.2024 - 31.12.2024	80 000	25 000	105 000
Maxime Parmentier	01.01.2024 - 31.12.2024	80 000		80 000
Totale remuneratie van Bestuurders				1 345 000

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. Caroline Storme is lid sinds 8 mei 2024.

³ Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité.

⁴ Lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

⁵ De vaste vergoeding van € 650 000 heeft betrekking op toegekende aandelen op 31 mei 2024 voor de periode juni 2024 - mei 2025.

⁶ Ambtstermijn is verstreken op 8 mei 2024.

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 vergoeding voor de uitoefening van taken als een lid van de Raad van Bestuur betaald in cash, maar met de optie om elk jaar een deel daarvan (0%, 25% of 50%) te ontvangen onder de vorm van aandelen van de vennootschap. Vaste vergoedingen voor de uitoefening van taken als lid of voorzitter van een Comité van de Raad van Bestuur worden contant betaald.

Hieronder staat het aantal aandelen van de vennootschap vermeld dat in 2024 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 bewaartermijn
Voorzitter				
Jürgen Tinggren ¹	100%	650 000	7 211	31/5/2027
Niet-uitvoerende Bestuurders benoemd door de hoofdaandeelhouder				
Christophe Jacobs van Merlen	50%	40 000	459	n.v.t.
Maxime Parmentier	50%	40 000	418	n.v.t.
Caroline Storme	50%	40 000	459	n.v.t.
Emilie van de Walle de Ghelcke	50%	40 000	459	n.v.t.
Henri Jean Velge	50%	40 000	459	n.v.t.

Niet-uitvoerende Bestuurder	Percentage aandelen	Brutobedrag in €	Aantal aandelen na aftrek van belasting	Einde van de bewaartermijn
Onafhankelijke niet-uitvoerende Bestuurders				
Henriette Fenger Ellekrog	50%	40 000	464	n.v.t.
Eriikka Söderström	25%	20 000	251	n.v.t.
Mei Ye	25%	20 000	143	n.v.t.
Totaal		930 000	10 323	

¹ De toegekende aandelen van € 650 000 hebben betrekking op de periode juni 2024 - mei 2025.

Huidige aandelenbezit van bestuurders

Per 31 december 2024 bezaten de Stichting Administratiekantoor Bekaert en partijen die in onderling overleg handelen 36% van de aandelen van Bekaert. Vijf leden van de Raad van Bestuur worden benoemd uit kandidaten die door de Stichting Administratiekantoor Bekaert zijn voorgedragen. De onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders bezaten het volgende aantal Bekaert-aandelen:

Bestuurder	Aantal Bekaert-aandelen
Jürgen Tinggren	69 275
Henriette Fenger Ellekrog	3 299
Eriikka Söderström	4 220

Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2024 in zijn hoedanigheid van uitvoerend Bestuurder

Onverminderd zijn remuneratie in zijn hoedanigheid van Uitvoerend Manager, ontving de Gedelegeerd Bestuurder geen remuneratie voor zijn mandaat als uitvoerend Bestuurder.

Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2024

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 2024 voor de rol van Gedelegeerd Bestuurder wordt hieronder uiteengezet:

	Gedelegeerd Bestuurder	Opmerkingen
	Yves Kerstens	
Periode	01.01.2024-31.12.2024	
Vaste vergoeding	870 000	Omvat basissalaris en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding ('STI')	347 065	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2024 als Gedelegeerd Bestuurder
Lange termijn variabele vergoeding ('LTI')	202 359	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2022 - 2024)
Pensioen	217 500	Pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen
Share matching	58 822	Waarde van de toegekende aandelen in 2024 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2022
Diverse overige componenten	32 880	Omvat bedrijfswagen en risicoverzekeringen
Totale remuneratie	1 728 626	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	35%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	65%	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 2024 leidt tot een uitbetaling van 53,19% ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ('target') voor de CEO.

Er was een verwerving met betrekking tot de lange termijn variabele vergoeding aan 63%, met betrekking tot het aanbod gedaan op 4 maart 2022 over de prestatieperiode 2022-2024.

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. In maart 2024 werden *performance share units* toegekend met betrekking tot de prestatieperiode 2024-2026 rekening houdend met 85% doelniveau.

Er was in 2024 een tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap gedaan in 2022 in lijn met het persoonlijk aandelenparticipatieplan.

Remuneratie van de andere leden van het BGE met betrekking tot 2024

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 2024 wordt hierna op globale basis weergegeven. De vergoeding omvat de pro rata vergoeding van Eric Peeters (per 1 mei 2024), Seppo Parvi (per 1 november 2024) en Taoufiq Boussaid, die op 31 oktober 2024 is vertrokken.

	Remuneratie	Opmerkingen
Vaste vergoeding	3 408 649	Omvat basissalaris en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding ('STI')	1 193 022	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2024
Lange termijn variabele vergoeding ('LTI')	946 092	Waarde van de verworven <i>performance share units</i> (prestatieperiode 2022-2024)
Pensioen	715 104	Pensioenbijdragen door de werkgever
Share matching	211 863	Waarde van de toegekende aandelen in 2024 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2022
Diverse overige componenten	530 200	Bevat bedrijfswagen, verzekeringen en schooltoeslag
Totale remuneratie	7 004 930	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	34%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	66%	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 2024 leidt tot een uitbetaling van 64,2% (gewogen gemiddelde) ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ('target'). De STI voor Eric Peeters en Seppo Parvi werd pro rata berekend op basis van hun startdatum. Voor Taoufiq Boussaid is geen STI betaald voor 2024 na zijn vertrek.

63% van de *performance share units*, die toegekend werden in 2022, definitief verworven in 2024 voor de kwalificerende leden van het BGE (we verwijzen naar sectie 8).

De bijdrage pensioen bestaat uit een combinatie van 2 pensioenregelingen in de verschillende werklocaties van de BGE-leden, met name België en Frankrijk. Het in de bovenstaande tabel vermelde bedrag bestaat uit het toegekend bedrag voor de relevante pensioenregelingen van het type *cash balance* en de werkgeversbijdrage aan verplichte tweede pijler-pensioenregelingen.

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.

Op aanbeveling van de Raad van Bestuur heeft de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 12 mei 2021 het Remuneratiebeleid goedgekeurd. Op basis van dit beleid werd een *Performance Share Plan* geïntroduceerd onder hetwelke een aanbod van *performance shares* werd gedaan en zal worden aangeboden vanaf 2022 tot en met 2025.

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

Er zijn geen openstaande aandelenopties of '*stock appreciation rights*' (of bewegingen gedaan in 2024) met betrekking tot de leden van het BGE.

De Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het BGE komen in aanmerking voor het vrijwillige *Share Matching Plan*.

Performance Share Units

Op 8 maart 2024 werden performance share units met betrekking tot de prestatieperiode 2024-2026 toegekend aan het Uitvoerend Management. Als gevolg van de start van Eric Peeters op 1 mei 2024, werd voorzien in een bijkomende toekenning op 14 mei 2024 en 20 augustus 2024. Als gevolg van de start van Seppo Parvi op 1 november 2024, werd voorzien in een bijkomende toekenning op 25 november 2024.

De financiële maatstaven die weerhouden werden als prestatiedoelstellingen met betrekking tot de prestatieperiode 2024-2026 zijn aangroei in onderliggende EBITDA, elementen van de cumulatieve kasstroom, en relatieve TSR-positie ten opzichte van een *peer index*. De peer groep is een selectie van 19 beursgenoteerde industriële bedrijven, gebaseerd in Europa met een globaal bereik, gelijklopend in grootte, werknemers en beurswaarde. Daarnaast is er een ESG-maatstaaf toegevoegd, waaronder CO₂e-reductie, duurzame oplossingen en veiligheid.

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/ vervallen	Verworven	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
Taoufiq Boussaid - Voormalig Chief Financial Officer										
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	04/03/2022	31/12/2024	6 949	6 949			4 378	
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	7 944	7 944		2 648		5 296
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	6 616	0	6 616	4 411		2 205
					TOTAAL	14 893	6 616	7 059	4 378	7 501
Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer										
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	04/03/2022	31/12/2024	6 314	6 314			3 978	
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	7 296	7 296				7 296
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	6 037		6 037			6 037
					TOTAAL	13 610	6 037	0	3 978	13 333
Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer										
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	04/03/2022	31/12/2024	5 956	5 956			3 752	
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	6 887	6 887				6 887
					TOTAAL	12 843	0	0	3 752	6 887
Yves Kerstens - Gedelegeerd Bestuurder										
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	04/03/2022	31/12/2024	7 783	7 783			4 903	
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA-U, Cum. CF, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	8 988	8 988				8 988
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	16 555		16 555			16 555
					TOTAAL	16 771	16 555	0	4 903	25 543
Eric Peeters - Divisional CEO Sustainable Construction										
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	14/05//2024	31/12/2026	6 092		6 092			6 092
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	20/08/2024	31/12/2026	5 645		5 645			5 645
					TOTAAL	0	11 737	0	0	11 737

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/ vervallen	Verworven	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
François Desné - Div. CEO SWS en BBRG										
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	26/09/2022	31/12/2024	12 864	12 864			8 104	
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	7 967	7 967				7 967
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	8/03/2024	31/12/2026	7 276		7 276			7 276
					TOTAAL	20 831	7 276	0	8 104	15 243
Gunter Van Craen - Chief Digital and Information Officer										
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	04/03/2022	31/12/2024	2379	2 379			1 499	
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	25/08/2022	31/12/2024	1926	1 926			1 213	
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	6115	6 115				6 115
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	8/03/2024	31/12/2026	5066		5 066			5 066
					TOTAAL	10 420	5 066	0	2 712	11 181
Annie Xu-Huhmann - Div. CEO RR										
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	9 264	9 264				9 264
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	8/03/2024	31/12/2026	7 663		7 663			7 663
					TOTAAL	9 264	7 663	0	0	16 927
Barry Snyder - Chief Operating Officer										
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	22/08/2023	31/12/2025	3 495	3 495				3 495
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	8/03/2024	31/12/2026	6 548		6 548			6 548
					TOTAAL	3 495	6 548	0	0	10 043
Seppo Parvi - Chief Financial Officer										
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	25/11/2024	31/12/2026	9 826		9 826			9 826
					TOTAAL	0	9 826	0	0	9 826

Share-matching Plan

De onderstaande tabel toont het aantal aandelen toegekend als tegemoetkoming voor de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap. Er is een tegemoetkoming in 2024 gebeurd met betrekking tot de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op 31 maart 2022 na de aanhoudingsperiode van drie jaar.

Naam van het plan	Datum persoonlijke participatie	Einde aanhoudings-periode	Aantal persoonlijk aangekochte aandelen	Persoonlijk aangekochte aandelen in 2024	Tegemoetkoming door de vennootschap in 2024	Verbeurd voor tegemoetkoming
Taoufiq Boussaid - Voormalig Chief Financial Officer						
	31/3/2022	31/12/2024	2 054		2 054	
	31/3/2023	31/12/2025	611		408	203
	31/3/2024	31/12/2026		840	280	560
Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer						
	31/3/2022	31/12/2024	1 711		1 711	
	31/3/2023	31/12/2025	561			
	31/3/2024	31/12/2026		809		
Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer						
	31/3/2022	31/12/2024	1 760		1 760	
	31/3/2023	31/12/2025	529			
Yves Kerstens - Gedelegeerd Bestuurder						
	31/3/2022	31/12/2024	1 725		1 725	
	31/3/2023	31/12/2025	1 476			
	31/3/2024	31/12/2026		1 349		
François Desné - Div. CEO SWS en BBRG						
	31/3/2023	31/12/2025	154			
Gunter Van Craen - Chief Digital & Information Officer						
	31/3/2023	31/12/2025	343			
	31/3/2024	31/12/2026		608		
Annie Xu-Huhmann - Div. CEO RR						
	31/3/2024	31/12/2026		952		
Barry Snyder - Chief Operating Officer						
	31/3/2024	31/12/2026		400		

Vertrek van leden van het Uitvoerend Management

Taoufiq Boussaid was lid van het BGE tot 31 oktober 2024 en heeft Bekaert daarna verlaten. In overeenstemming met de contractuele overeenkomst werd een opzeggingsvergoeding van twaalf maanden betaald.

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 2024 geen gebruik gemaakt van dit recht.

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 remuneratie van de Chief Executive Officer tot de laagste remuneratie van de werknemers van NV Bekaert SA in België bedraagt 34:1.

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.

	2020	2021	2022	2023	2024
Remuneratie					
Niet-uitvoerende Bestuurders					
Gemiddelde remuneratie (€)	104 000	111 458	132 273	140 609	158 235
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-14,5%	+7,2%	+18,7%	+6,3%	+12,5%
Gedelegeerd Bestuurder¹					
Gemiddelde remuneratie (€)	1 225 527	2 356 337	2 911 964	5 903 833	1 728 626
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-31,4%	+92,3%	+23,6%	+102,7%	-70,7%
Andere BGE-leden					
Gemiddelde remuneratie (€)	839 736	1 611 657	1 288 128	1 692 404	913 687
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+12,3%	+91,9%	-20,1%	+31,4%	-46,0%
Overige medewerkers					
Gemiddelde remuneratie (€)	79 859	87 727	88 402	98 471	103 638
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+2,7%	+9,9%	+0,8%	+11,4%	+5,2%
Financiële bedrijfsgegevens					
EBITDA-onderliggend²					
Bedrag in miljoen €	479	686	591	561	520
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+2,4%	+43,2%	-13,8%	-5,1%	-7,3%
Omzet²					
Bedrag in miljoen €	3 772	4 840	5 004	4 328	3 958
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-12,7%	+28,3%	+3,4%	-13,5%	-8,6%
Werkkapitaal²					
Bedrag in miljoen €	535	678	676	641	653
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-23,5%	+26,6%	-0,3%	-5,2%	+1,9%
Koers aandeel (op 31 december)					
Koers van het aandeel (in €)	27,16	39,14	36,28	46,52	33,46

¹ De remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder omvat in 2023 € 4,4 miljoen met betrekking tot de vorige Gedelegeerd Bestuurder Oswald Schmid en € 1,5 miljoen met betrekking tot de huidige Gedelegeerd Bestuurder Yves Kerstens

² De 2022 en 2023 data werden herberekend omwille van de verkoop van de Staalraadactiviteiten in Chili en Peru

De totale remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders wordt in detail beschreven in sectie 3 van dit remuneratieverslag. Het wordt bepaald als een vaste vergoeding voor de uitvoering van de taken als Voorzitter en als lid van de Raad van Bestuur, en als een vaste vergoeding voor de uitvoering van de taken als een lid of Voorzitter van een Comité van de Raad van Bestuur.

De remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder en andere BGE-leden bevat de compensatietabellen van sectie 6 en 7 van dit remuneratieverslag. De jaarlijkse wijzigingen worden vooral beïnvloed door de jaarlijkse variabele verloning, alsook de *vesting* van *performance share units* die zijn gelinkt aan het resultaat van de onderneming en de prijs van het aandeel van een *vested performance share unit*.

De gemiddelde remuneratie van de andere werknemers van de onderneming is gebaseerd op het gemiddeld jaarlijks inkomen van alle werknemers van NV Bekaert SA in België, met uitzondering van de BGE-leden en senior management. Dit bruto jaarlijks inkomen bevat het basissalaris, de variabele verloning, de voordelen en *performance share units* voor de kwalificerende managers. Jaarlijkse wijzigingen worden verklaard door de compositie van de werknemerspopulatie en worden beïnvloed door de jaarlijkse variabele vergoedingen, alsook door de *vesting* van *performance share units* die zijn gelinkt aan het resultaat van de onderneming en de prijs van het aandeel van een *vested performance share unit*.

Afwijkingen van de procedures voor de uitvoering van het remuneratiebeleid

Bij de aanwerving van Eric Peeters, Divisie-CEO Duurzaam Bouwen (Duurzaam Bouwen is een onderdeel van de business unit Specialty Businesses), en van Seppo Parvi, Chief Financial Officer, werd een sign-on bonus toegekend ter compensatie van het verlies van de lange termijn variabele vergoeding bij hun vorige werkgevers.

Om op een vergelijkbare manier te compenseren, werd verlies van de lange termijn variabele vergoeding gecompenseerd met een toekenning in de vorm van *performance share units*. Dienovereenkomstig werden 6 092 *performance share units* toegekend aan Eric Peeters en 9 826 *performance share units* toegekend aan Seppo Parvi.

Deze toekenningen komen te vervallen in geval van ontslag of in geval van beëindiging om dringende reden.