

# Remuneratieverslag

## Beschrijving van de procedure die in 2025 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 Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het 'WVV') werd het remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management ter stemming voorgelegd aan de aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 14 mei 2025. Het remuneratiebeleid is de opvolger van de vorige versie die vanaf 2021 van toepassing was.

Het recente remuneratiebeleid ging in op 1 januari 2025 en wordt bij wezenlijke wijziging voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ter goedkeuring, en minstens om de 4 jaar.

In toepassing van het remuneratiebeleid werd de remuneratie in 2025 voor de niet-uitvoerende Bestuurders bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 14 mei 2025, 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 Uitvoerend Management, 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 lid van het Uitvoerend Management 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 2025 werd gebruikt voor de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management

### 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 worden 100% in contanten uitbetaald, maar met de mogelijkheid om elk jaar een deel daarvan (0%, 25%, 50%, 75% of 100%) te ontvangen onder de vorm van aandelen van de vennootschap. Deze zijn niet onderhevig aan enige participatie- of verwervingsvereisten.

### 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 100% 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. Deze zijn niet onderworpen aan enige participatie- of verwervingsvereisten.

De Raad van Bestuur kan specifieke taken aan één of meerdere Bestuurders toevertrouwen (zoals met betrekking tot ESG of cyberbeveiliging). De aanvullende remuneratie van deze Bestuurder(s) met betrekking tot 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.

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

### 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 voor de uitoefening van de taken als lid van de Raad van Bestuur;
- 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.
- een vast bedrag van €10 000 bruto voor Bestuurders die belast zijn met specifieke taken met betrekking tot ESG en cyberbeveiliging.
- De vaste bedragen voor de leden of Voorzitter van een Comité van de Raad van Bestuur of voor specifieke taken 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

De vennootschap leeft de bepalingen van de CG Code na, met uitzondering van bepaling 7.6. Volgens bepaling 7.6 zouden niet-uitvoerende Bestuurders een deel van hun remuneratie moeten ontvangen onder de vorm van aandelen van de vennootschap en dienen ze deze aandelen aan te houden gedurende minstens één jaar na neerlegging van het mandaat en minstens drie jaar vanaf het moment van toekenning. Bij Bekaert hebben niet-uitvoerende Bestuurders de mogelijkheid, maar niet de verplichting, om een deel van hun remuneratie in aandelen van de vennootschap te ontvangen. Deze aandelen zijn niet onderworpen aan enige participatie- of verwervingsvereisten. 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, en aangezien de niet-uitvoerende Bestuurders die benoemd worden op voordracht van de referentieaandeelhouder reeds aandelen van Bekaert bezitten (of certificaten die daarop betrekking hebben).

### Overige componenten

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

## Uitvoerend Management

### Doelstelling en bijdrage tot de strategie

Bekaert hanteert een prestatiebeloningsfilosofie waarbij het doel is om leden van het Uitvoerend Management te belonen voor prestaties die positieve bedrijfsresultaten op korte en lange termijn en waardecreatie voor de vennootschap opleveren; en om goed presterende leden van het Uitvoerend Management aan te trekken, te behouden en te engageren om de doelstellingen van de vennootschap te realiseren in overeenstemming met de risicobereidheid en gedragsnormen van de vennootschap en om duurzame waardecreatie te bevorderen.

De remuneratie van het Uitvoerend Management bestaat uit een vaste vergoeding, voordelen en toelagen, en kortetermijn- en langetermijn-incentives. 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. Het potentieel van het lid van het Uitvoerend Management voor verdere groei, evenals consistente prestaties in het verleden, bepalen hoe het vaste salaris zich in de loop van de tijd ontwikkelt.
- Kortetermijn-incentives hebben tot doel de leden van het Uitvoerend Management te motiveren om de kortetermijndoelen van de vennootschap over een periode van één jaar te ondersteunen en sturen. De uiteindelijke uitkomst ervan wordt gedreven door de prestaties van de Groep, de prestaties van de divisie (voor divisie-CEO's) en de individuele prestatie.
- Langetermijn-incentives vergoeden 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.
- Voordelen en toelagen zijn in overeenstemming met lokale gebruiken en het lokale beleid; ze zijn ontworpen om competitief en kosteneffectief te zijn. Dit omvat pensioenvoordelen die ertoe bijdragen de leden van het Uitvoerend Management te ondersteunen bij hun pensioenplanning.
- Een minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap beoogt de belangen van het Uitvoerend Management af te stemmen op deze van de langetermijn aandeelhouders door een link te maken tussen het persoonlijk vermogen en de langetermijnprestatie van de Groep. Dit wordt mogelijk gemaakt door middel van een vrijwillig 'Share-matching Plan'.

Om ervoor te zorgen dat de beloning van het Uitvoerend Management concurrerend en marktconform blijft, vergelijkt de vennootschap de totale remuneratie met een zorgvuldig geselecteerde groep vergelijkbare bedrijven. De referentiegroep wordt bepaald op basis van factoren zoals sector, omzet, geografische aanwezigheid en complexiteit van de activiteiten. Er worden regelmatig evaluaties

uitgevoerd om de relevantie te behouden en er kunnen aanpassingen worden gedaan om rekening te houden met veranderingen in de markt en veranderende bedrijfsbehoeften. De benchmarkresultaten bepalen de niveaus van het basissalaris, de STI en LTI, waarbij een evenwicht wordt gevonden tussen externe concurrentiekracht en interne rechtvaardigheid. De vennootschap streeft ernaar om het vaste salaris van het Uitvoerend Management te positioneren op de mediaan van de referentiegroep voor het Uitvoerend Management en om de totale remuneratie te positioneren op het derde kwartiel van de markt.

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management is afgestemd op het bredere remuneratiebeleid van de Groep.

## Werking

De remuneratie van het Uitvoerend Management wordt bepaald door de Raad van Bestuur op basis van een 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 vaste 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.

## Kortetermijn-incentives ('short-term incentives' – STI)

- STI voor het Uitvoerend Management zijn volledig afgestemd op het 'Variable Pay Plan' van Bekaert voor alle managers wereldwijd.
- STI worden verdiend op basis van de prestaties vanaf 1 januari tot 31 december en worden 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 divisie (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.

## Langetermijn-incentive ('long-term incentives' – 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 toekenning 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 toekenning ('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 begunstigten 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

### Kortetermijn-incentives ('short-term incentives' – STI)

De prestatie van de Groep voor de bepaling van STI in 2025 is gebaseerd op onderstaande prestatimaatstaven en uitkomsten:

Doelstellingen Bekaert Groep	Gewicht	Minimum	Doel	Maximum	Bereikte prestatie
Brutowinst	20%	16,7%	17,6%	18,7%	16,0%
EBITDA - onderliggend	50%	€ 487 mln	€ 542 mln	€ 597 mln	€ 469 mln
Werkkapitaal als % van omzet	20%	21,4%	19,9%	18,4%	20,9%
Netto Promotor Score Klanten	10%	43	53	63	65
<b>Globale prestatie</b>					<b>33,6%</b>

De Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het NRC, heeft beslist om de globale prestatie van de Groep te beoordelen op 33,6%.

Voor 2026 zijn de volgende maatstaven van toepassing: brutowinst, onderliggende EBITDA en werkkapitaal, met een gelijk gewicht. Gelet op de commerciële gevoeligheid van onze kortetermijndoelstellingen, zullen de specifieke prestatiedoelstellingen worden verduidelijkt in het remuneratieverslag van 2026.

### Langetermijn-incentives ('long-term incentives' – LTI)

De prestatiecriteria van de 'performance share units' uitgegeven in 2023 met betrekking tot de prestatieperiode 2023–2025 voor leden van het Uitvoerend Management zijn als volgt:

Doelstellingen Bekaert Groep	Gewicht	Minimum	Doel	Maximum	Bereikte prestatie	Verwerving
EBITDA - onderliggend als % op omzet <sup>1</sup>	20%	12,6%	14,1%	15,6%	12,7%	–%
Cum. operationele kasstroom	20%	€ 838 mln	€ 1,038 mln	€ 1,238 mln	€ 1,104 mln	26,6%
Relatieve TSR in vergelijking met een referentiegroep <sup>2</sup>	50%	≥25th pct	≥50th pct	≥75th pct	71%	35,5%
Energieverbetering	10,0%	-2,0%	-4,0%	-6,0%	73%	7,3%
<b>Globale prestatie</b>						<b>69%</b>

<sup>1</sup> De onderliggende EBITDA als percentage van de aankoopdrempel, doelstelling en uitstaande bedragen worden alleen gehaald als de absolute EBITDAu van 2025 ten minste €594 miljoen bedraagt.

<sup>2</sup> 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 lijn met de toekenning voor de prestatieperiode 2025–2027, zijn voor de prestatieperiode 2026–2028 specifieke financiële gegevens van de vennootschap geselecteerd, meer in het bijzonder de onderliggende EBITDA als percentage op omzet, cumulatieve operationele kasstroom, relatieve TSR in vergelijking met referentiegroep en veiligheid (Aangezien het verbeteren van de veiligheid werd aangeduid als topprioriteit is energieverbetering niet langer opgenomen in de langetermijndoelen. Het blijft evenwel een bedrijfsfocus.) Gelet op de commerciële gevoeligheid van onze langetermijndoelstellingen, zullen de 2026–2028 doelstellingen worden verduidelijkt op het einde van de drie jaar durende prestatieperiode.

### Opportuniteit

- De waarde van de STI 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 Uitvoerend Management. De maximale opportuniteit is 200% van dit doelniveau.
- De waarde van de LTI op doelniveau van de Gedelegeerd Bestuurder is 85% van de vaste vergoeding en 65% van de vaste vergoeding voor de andere leden van het Uitvoerend Management. De maximale uitkering is 300% van het doelniveau.

Tegen pari niveau bedraagt de waarde van de variabele vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management 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 leden van het Uitvoerend Management dat zij een persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap opbouwen binnen vijf jaar vanaf hun aanstelling, en deze ook aanhouden gedurende hun mandaat.

De volgende vereisten voor minimum persoonlijke participatie zijn van toepassing:

- De Gedelegeerd Bestuurder moet een participatieniveau bereiken en behouden dat gelijk is aan 125% van de vaste vergoeding.
- De andere leden van het Uitvoerend Management moeten een participatieniveau bereiken en behouden dat gelijk is aan 75% van hun vaste vergoeding.

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 bruto uitgekeerde STI) 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 lid van het Uitvoerend Management 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 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 2025

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 2025, 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 en specifieke zaken <sup>7</sup>	Totaal
Jürgen Tinggren <sup>1,5</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	650 000	n.v.t.	650 000
Toralf Haag <sup>2</sup>	14.05.2025 - 31.12.2025	60 000	15 000	75 000
Nicolas D'hegyere	14.05.2025 - 31.12.2025	60 000		60 000
Emilie van de Walle de Ghelcke <sup>6</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	80 000	10 000	90 000
Christophe Jacobs van Merlen <sup>4</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	80 000	20 000	100 000
Henri Jean Velge <sup>2</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	80 000	20 000	100 000
Caroline Storme <sup>2</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	80 000	20 000	100 000
Henriette Fenger Ellekrog <sup>4</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	80 000	20 000	100 000
Eriikka Söderström <sup>2,3</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	80 000	25 000	105 000
Maxime Parmentier <sup>6</sup>	01.01.2025 - 31.12.2025	80 000	10 000	90 000
<b>Totale remuneratie van Bestuurders</b>				<b>1 470 000</b>

<sup>1</sup> Voorzitter, Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité, lid van het Audit, Risk en Finance Comité.

<sup>2</sup> Lid van het Audit, Risk en Finance Comité.

<sup>3</sup> Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité.

<sup>4</sup> Lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

<sup>5</sup> De vaste vergoeding van €650 000 heeft betrekking op toegekende aandelen op 31 mei 2025 voor de periode juni 2025-mei 2026.

<sup>6</sup> Hoofdbestuurder voor specifieke zaken (met betrekking tot ESG en cyberbeveiliging)

<sup>7</sup> Er is geen commissievergoeding voor de leden van het ad-hoc adviescomité dat is toegewezen aan de divisie Rubberversterking

## Op aandelen gebaseerde remuneratie voor niet-uitvoerende Bestuurders

De vaste vergoeding van de Voorzitter wordt volledig vereffend in aandelen van de vennootschap.

Voor de andere niet-uitvoerende Bestuurders, wordt de vergoeding voor de uitoefening van taken als een lid van de Raad van Bestuur betaald in contanten, maar met de opportuniteit 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 2025 aan niet-uitvoerende Bestuurders is toegekend. Duidelijkheidshalve, onderstaande bedragen zijn inbegrepen in de remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders vermeld in sectie 3.

<b>Niet-uitvoerende Bestuurders</b>	<b>Percentage aandelen</b>	<b>Brutobedrag in €</b>	<b>Aantal aandelen<sup>1</sup></b>
<b>Voorzitter</b>			
Jürgen Tinggren <sup>2</sup>	100%	650 000	18 764
<b>Niet-uitvoerende Bestuurders benoemd door de hoofdaandeelhouder</b>			
Christophe Jacobs van Merlen	50%	40 000	577
Maxime Parmentier	50%	40 000	521
Caroline Storme	50%	40 000	577
Emilie van de Walle de Ghelcke	50%	40 000	577
Henri Jean Velge	50%	40 000	586
<b>Onafhankelijke niet-uitvoerende Bestuurders</b>			
Henriette Fenger Ellekrog	50%	40 000	586
Eriikka Söderström	50%	40 000	586
<b>Totaal</b>		<b>930 000</b>	<b>22 774</b>

<sup>1</sup> De aandelen van de Voorzitter zijn bruto aandelen vóór belastingen, de aandelen van de andere Bestuurders zijn netto aandelen, na belastingen.

<sup>2</sup> De toegekende aandelen van €650 000 hebben betrekking op de periode juni 2025 - mei 2026.

Op 31 december 2025 bezaten de Stichting Administratiekantoor Bekaert en partijen die in onderling overleg handelen 37,65% van de aandelen van Bekaert. Zes 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:

<b>Bestuurder</b>	<b>Aantal Bekaert-aandelen</b>
Jürgen Tinggren	70 539
Henriette Fenger Ellekrog	3 885
Eriikka Söderström	4 806
Toralf Haag	0

## Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2025 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 2025

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 2025 voor de rol van Gedelegeerd Bestuurder wordt hieronder uiteengezet:

Gedelegeerd Bestuurder		Opmerkingen
Yves Kerstens		
Periode	01.01.2025-31.12.2025	
Vaste vergoeding	870 000	Omvat basissalaris en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Kortetermijn-variabele-vergoeding ('STI')	197 316	Jaarlijkse kortetermijn-variabele-vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2025 als Gedelegeerd Bestuurder
Langetermijn-variabele-vergoeding ('LTI')	278 785	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2023 - 2025)
Pensioen	217 500	Pensioenbijdragen
Share matching	53 800	Waarde van de toegekende aandelen in 2025 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2023
Diverse overige componenten	32 464	Omvat bedrijfswagen en risicoverzekeringen
<b>Totale remuneratie</b>	<b>1 649 865</b>	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	32%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	68%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten

De beoordeling van de criteria om de prestaties te evalueren voor de STI in 2025 leidt tot een uitbetaling van 30,2% ten opzichte van het doelniveau ('target') voor de Gedelegeerd Bestuurder.

Er werd een LTI-verwerving toegekend van 69% ten opzichte van de target voor de 'performance share units' die in maart 2023 zijn toegekend en betrekking hebben op de prestatieperiode 2023-2025.

Het remuneratiebeleid voorziet dat de LTI op doelniveau ('target') gelijk is aan 85% van de vaste vergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder. In maart 2025 werden 'performance share units' toegekend met betrekking tot de prestatieperiode 2025-2027 rekening houdend met 85% LTI-doelniveau.

Er was in 2025 een tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap gedaan in lijn met het 'Share-matching Plan'.

# Remuneratie van de andere leden van het Uitvoerend Management met betrekking tot 2025

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de leden van het Uitvoerend Management anders dan de Gedelegeerd Bestuurder door de vennootschap of haar dochterondernemingen worden toegekend met betrekking tot 2025 wordt hierna op globale basis weergegeven.

	Remuneratie	Opmerkingen
Vaste vergoeding	3 390 940	Omvat basissalaris en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding ('STI')	858 637	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2025
Lange termijn variabele vergoeding ('LTI')	1 272 348	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2023-2025)
Pensioen	757 261	Pensioenbijdragen door de werkgever
Share matching	38 564	Waarde van de toegekende aandelen in 2025 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2023
Diverse overige componenten	355 403	Bevat bedrijfswagen, verzekeringen en schooltoeslag
<b>Totale remuneratie</b>	<b>6 673 153</b>	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	33%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	67%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten

De remuneratie omvat de pro rata vergoeding van Juan Carlos Alonso (tot 31 maart 2025), Annie Xu-Huhmann (tot 30 september 2025) en Curd Vandekerckhove (vanaf 1 oktober 2025).

De beoordeling van de criteria om de prestaties te evalueren voor de STI in 2025 leidt tot een uitbetaling van 42,2% ten opzichte van het doelniveau ('target').

Voor de in aanmerking komende leden van het Uitvoerend Management werd er een LTI-verwerving toegekend van 69% ten opzichte van de target voor de 'performance share units' die in maart 2023 zijn toegekend en betrekking hebben op de prestatieperiode 2023-2025 (wij verwijzen naar sectie 8).

De pensioenkosten omvatten het opgebouwde vergoedingskrediet voor het pensioenplan van het type cash balance.

## Op aandelen gebaseerde remuneratie voor leden van het Uitvoerend Management

De langetermijn-incentives worden alleen uitgekeerd door middel van 'performance share units' die worden toegekend in het kader van het 'Performance Share Plan'. Daarnaast nemen de leden van het Uitvoerend Management deel aan een vrijwillig 'Share-matching Plan'.

### Performance Share Units

Er werden in maart 2025 'performance share units' met betrekking tot de prestatieperiode 2025-2027 toegekend aan het Uitvoerend Management.

De financiële doelstellingen van het bedrijf voor de prestatieperiode 2025-2027 zijn: onderliggende EBITDA als percentage van de omzet, elementen van de cumulatieve kasstroom, TSR ten opzichte van een referentiegroep (een selectie van 19 beursgenoteerde industriële bedrijven, gevestigd in Europa met een wereldwijd bereik, vergelijkbaar in grootte, werknemers en beurswaarde) en een ESG-statistiek (CO<sub>2</sub>e-reductie en veiligheid).

De onderstaande tabellen geven een overzicht van de op aandelen gebaseerde remuneratie aan de leden van het Uitvoerend Management, waaronder de belangrijkste kenmerken van elk plan.

Naam van het plan	Prestatie-periode	Prestatiemaatstaven	Toekenningsdatum	Verwervingsdatum	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het begin van het jaar		Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar		
					Toegekend	Verbeurd/vervallen	Verworven	Verworven	
<b>Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer</b>									
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	5 034		
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	6 037	6 037		6 037	
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027			8 128	8 128	
					<b>TOTAAL</b>	<b>19 647</b>	<b>0</b>	<b>9 012</b>	<b>14 165</b>
<b>Juan Carlos Alonso - voormalig Chief Strategy Officer</b>									
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	4 752		
					<b>TOTAAL</b>	<b>12 843</b>	<b>0</b>	<b>8 504</b>	<b>0</b>
<b>Yves Kerstens - Gedelegeerd Bestuurder</b>									
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 Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	8 988	8 988	6 202		
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	16 555	16 555		16 555	
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027			22 288	22 288	
					<b>TOTAAL</b>	<b>33 326</b>	<b>0</b>	<b>11 105</b>	<b>38 843</b>
<b>Eric Peeters - Divisie-CEO Sustainable Construction</b>									
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	
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027			9 305	9 305	
					<b>TOTAAL</b>	<b>11 737</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21 042</b>
<b>François Desné - Divisie-CEO SWS &amp; BBRG</b>									
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	5 497	0	
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	7 276	7 276	0	7 276	

Naam van het plan	Prestatie-periode	Prestatiemaatstaven	Toekennings-datum	Verwervings-datum	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het begin van het jaar		Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar	
					Toegekend	Verbeurd/vervallen	Toegekend	Verworven
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027	9 795	0	9 795	17 071
<b>Gunter Van Craen - Chief Digital &amp; Information Officer</b>					<b>TOTAAL</b>	<b>28 107</b>	<b>9 795</b>	<b>13 601</b>
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	04/03/2022	31/12/2024	2 379		1 499	
PSP 2022-2024	2022-2024	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom & TSR	25/08/2022	31/12/2024	1 926		1 213	
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	6 115		4 219	
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	5 066	0		5 066
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027	6 820		6 820	6 820
<b>Annie Xu-Huhmann-voormalig Divisie-CEO RR</b>					<b>TOTAAL</b>	<b>15 486</b>	<b>6 820</b>	<b>6 931</b>
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	10/03/2023	31/12/2025	9 264		6 392	0
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	7 663			7 663
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027	10 317		10 317	10 317
<b>Barry Snyder - Chief Operating Officer</b>					<b>TOTAAL</b>	<b>16 927</b>	<b>10 317</b>	<b>6 392</b>
PSP 2023-2025	2023-2025	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	22/08/2023	31/12/2025	3 495		2 412	0
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	08/03/2024	31/12/2026	6 548	0		6 548
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027	8 816		8 816	8 816
<b>Seppo Parvi - Chief Financial Officer</b>					<b>TOTAAL</b>	<b>10 043</b>	<b>8 816</b>	<b>2 412</b>
PSP 2024-2026	2024-2026	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	25/11/2024	31/12/2026	9 826			9 826
PSP 2025-2027	2025-2027	EBITDA Onderliggend, Cum. Kasstroom, TSR & ESG	07/03/2025	31/12/2027	10 775		10 775	10 775
<b>TOTAAL</b>					<b>9 826</b>	<b>10 775</b>	<b>10 775</b>	<b>20 601</b>

## Share-matching Plan

De onderstaande tabel toont het aantal aandelen dat door de vennootschap werd gematcht voor de leden van het Uitvoerend Management. In 2025 is er een 'share-matching' door de vennootschap gebeurd met betrekking tot de persoonlijke participatie in aandelen in maart 2023, na de aanhoudingsperiode van drie jaar.

Naam van het plan	Datum persoonlijke participatie	Einde aanhoudings-periode	Aantal persoonlijk aangekochte aandelen	Persoonlijk aangekochte aandelen in 2025	Tegemoetkoming door de vennootschap in 2025	Verbeurd voor tegemoetkoming
<b>Kerstin Artenberg - Chief Human Resources Officer</b>						
	31/3/2023	31/12/2025	561		561	
	31/3/2024	31/12/2026	809			
	31/3/2025	31/12/2027		604		
<b>Juan Carlos Alonso - voormalig Chief Strategy Officer</b>						
	31/3/2023	31/12/2025	529		529	
<b>Yves Kerstens - Gedelegeerd Bestuurder</b>						
	31/3/2023	31/12/2025	1 476		1 476	
	31/3/2024	31/12/2026	1 349			
	31/3/2025	31/12/2027		1 426		
<b>François Desné - Divisie-CEO SWS en BBRG</b>						
	31/3/2023	31/12/2025	154		154	
<b>Gunter Van Craen - Chief Digital &amp; Information Officer</b>						
	31/3/2023	31/12/2025	343		343	
	31/3/2024	31/12/2026	608			
	31/3/2025	31/12/2027		482		
<b>Annie Xu-Huhmann - voormalig Divisie-CEO RR</b>						
	31/3/2024	31/12/2026	952			
	31/3/2025	31/12/2027		746		
<b>Barry Snyder - Chief Operating Officer</b>						
	31/3/2024	31/12/2026	400			
	31/3/2025	31/12/2027		688		
<b>Seppo Parvi - Chief Financial Officer</b>						
	31/3/2025	31/12/2027		134		
<b>Eric Peeters - Divisie-CEO Duurzaam Bouwen</b>						
	31/3/2025	31/12/2027		530		

## Vertrek van leden van het Uitvoerend Management

Op 31 maart 2025 verliet Juan Carlos Alonso, Chief Strategy Officer, het bedrijf na afloop van een opzegtermijn van 12 maanden.

## Terugvorderingsrecht van de vennootschap

Alle variabele vergoedingen die worden uitbetaald, toegekend of verworven in het kader van het remuneratiebeleid zijn onderworpen aan malus en terugvordering. De Raad van Bestuur, handelend op aanbeveling van het NRC, heeft het recht om de toekenning aan te passen en om de uitbetalingen en toegekende of verworven aandelen geheel of gedeeltelijk 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.

De Raad van Bestuur heeft in 2025 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 kortetermijn- en langetermijn-incentives. Over het algemeen is de verhouding tussen prestatiegebonden remuneratie, en met name de langetermijn-incentives, 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 normaal gezien 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 divisies, wat invloed heeft op hun STI.
- Daarnaast ontvangen ongeveer 100 hogere kaderleden van de Groep 'performance share units' onder voorwaarden die vergelijkbaar zijn met de voorwaarden die gelden voor het Uitvoerend Management.

De verhouding tussen de remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder tot de laagste remuneratie van de werknemers van NV Bekaert SA in België bedraagt 33:1.

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.

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Remuneratie</b>					
<b>Niet-uitvoerende Bestuurders</b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	111 458	132 273	140 609	158 235	160 541
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+7,2%	+18,7%	+6,3%	+12,5%	+1,5%
<b>Gedelegeerd Bestuurder<sup>1</sup></b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	2 356 337	2 911 964	5 903 833	1 728 626	1 649 864
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+92,3%	+23,6%	+102,7%	-70,7%	-4,6%
<b>Uitvoerend Management</b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	1 611 657	1 288 128	1 692 404	913 687	923 324
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+91,9%	-20,1%	+31,4%	-46,0%	+1,1%
<b>Overige medewerkers</b>					
Gemiddelde remuneratie (€)	87 727	88 402	98 471	103 638	104 538
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+9,9%	+0,8%	+11,4%	+5,2%	+0,9%
<b>Financiële bedrijfsgegevens</b>					
<b>EBITDA-onderliggend<sup>2</sup></b>					
Bedrag in miljoen €	686	591	561	520	469
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+43,2%	-13,8%	-5,1%	-7,3%	-9,8%
<b>Omzet<sup>2</sup></b>					
Bedrag in miljoen €	4 840	5 004	4 328	3 958	3 706
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+28,3%	+3,4%	-13,5%	-8,6%	-6,4%
<b>Werkkapitaal<sup>2</sup></b>					
Bedrag in miljoen €	678	676	641	653	524
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+26,6%	-0,3%	-5,2%	+1,9%	-19,8%
<b>Koers aandeel (op 31 december)</b>					
Koers van het aandeel (in €)	39,14	36,28	46,52	33,46	37,90

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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 het Uitvoerend Management bevat de vergoedingscomponenten zoals opgenomen in de vergoedingstabellen van sectie 6 en 7 van dit remuneratieverslag. De jaarlijkse wijzigingen worden vooral beïnvloed door de jaarlijkse variabele verloning, alsook de verwerving van 'performance share units' die zijn gelinkt aan het resultaat van de onderneming en de prijs van het aandeel van een verworven 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 leden het Uitvoerend Management 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 samenstelling van de werknemerspopulatie en worden beïnvloed door de jaarlijkse variabele vergoedingen, alsook door de verwerving van 'performance share units' die zijn gelinkt aan het resultaat van de onderneming en de prijs van het aandeel van een verworven performance share unit.

## Afwijkingen van de procedures voor de uitvoering van het remuneratiebeleid

In 2025 waren er geen afwijkingen.