

CORPORATE GOVERNANCE VERKLARING

Op 1 januari 2020 zijn de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “Code 2020”) en het nieuwe Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het “WVV”) van kracht gegaan en werden deze van toepassing op Bekaert. Het Bekaert Corporate Governance Charter en de statuten van de vennootschap werden gewijzigd om beide te laten overeenstemmen met de Code 2020 en het WVV.

Bekaert leeft de bepalingen van de Code 2020 na, met uitzondering van de bepalingen 7.3 en 7.6.

In afwijking van bepaling 7.3 van de Code 2020 volgens welke de Raad van Bestuur het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende Bestuurders en het Uitvoerend Management aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders moet voorleggen, heeft Bekaert dit nog niet gedaan. Bekaert wachtte op de Belgische implementatie van de Europese Richtlijn betreffende de rechten van aandeelhouders II⁽¹⁾ en zal haar remuneratiebeleid voorleggen aan de Gewone Algemene Vergadering op 12 mei 2021.

In afwijking van bepaling 7.6 van de Code 2020 volgens welke niet-uitvoerende Bestuurders een deel van hun remuneratie moeten ontvangen in de vorm van aandelen van de vennootschap, zullen de niet-uitvoerende Bestuurders van Bekaert aanbevolen (maar niet verplicht) worden om de waarde van één vaste jaarlijkse vergoeding in Bekaert-aandelen aan te houden. Ondanks het niet-verplichte karakter van deze persoonlijke participatie in aandelen is Bekaert van mening dat het langetermijnperspectief van aandeelhouders op redelijke wijze vertegenwoordigd is in de Raad van Bestuur, aangezien de Voorzitter deels wordt vergoed in Bekaert-aandelen welke onderhevig zijn aan een blokkeringsperiode van drie jaar en de niet-uitvoerende Bestuurders die worden benoemd op voordracht van de referentieaandeelhouder reeds Bekaert-aandelen bezitten (of certificaten die daarop betrekking hebben).

De Code 2020 is beschikbaar op www.corporategovernancecommittee.be.

Het Bekaert Corporate Governance Charter is beschikbaar op www.bekaert.com.

⁽¹⁾ Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft.

Raad van Bestuur

De vennootschap heeft een monistische structuur aangenomen: de Raad van Bestuur is het belangrijkste besluitvormingsorgaan. De Raad van Bestuur is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn om het doel van de vennootschap te verwezenlijken, behoudens die waarvoor volgens de wet of de statuten de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bevoegd is.

De Raad van Bestuur bestaat uit dertien leden die door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden benoemd. Zeven Bestuurders zijn benoemd op voordracht van de hoofdaandeelhouder. De functies van Voorzitter en van Gedelegeerd Bestuurder worden nooit door dezelfde persoon uitgeoefend. De Gedelegeerd Bestuurder is het enig lid van de Raad met een uitvoerende functie. Alle andere leden zijn niet-uitvoerende Bestuurders. Vijf Bestuurders zijn onafhankelijk op grond van de criteria van artikel 7:87, §1 van het WVV en van bepaling 3.5 van de Code 2020: Henriette Fenger Ellekrog (voor het eerst benoemd in 2020), Colin Smith (voor het eerst benoemd in 2018), Eriikka Söderström (voor het eerst benoemd in 2020), Jürgen Tinggren (voor het eerst benoemd in 2019) en Mei Ye (voor het eerst benoemd in 2014).

In 2020 kwam de Raad van Bestuur tien keer samen: er waren zes gewone vergaderingen en vier buitengewone vergaderingen. Naast de uitoefening van zijn bevoegdheden uit hoofde van de statuten en het Bekaert Corporate Governance Charter behandelde de Raad van Bestuur in 2020 onder meer de volgende onderwerpen:

- » de bedrijfsstrategie en strategische projecten;
- » het budget voor 2021;
- » de successieplanning op het niveau van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management;
- » de Covid-19 pandemie: impact op de Groep, verzachtende maatregelen en specifieke acties (zoals de Gewone Algemene Vergadering achter gesloten deuren, de verlaging van het dividend over het boekjaar 2019);
- » het herstructureringsproces en -plan in België;
- » de uitgifte van obligaties;
- » de corporate governance structuur;
- » de verplichte rotatie van de commissaris in 2021;
- » de vergoeding en langetermijnincentives voor de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het Uitvoerend Management;
- » governance, risk en compliance;
- » de voortdurende opvolging van de schuld- en liquiditeitspositie van de Groep.

Naam	Aanvang eerste mandaat	Einde huidige mandaat als Bestuurder	Hoofdfunctie ⁽²⁾	Aantal bijgewoone gewone/buitengewone vergaderingen
Voorzitter				
Jürgen Tinggren ⁽¹⁾	mei 2019	mei 2023	NV Bekaert SA	10
Gedelegeerd Bestuurder				
Oswald Schmid	mei 2020	mei 2022	NV Bekaert SA	7
Matthew Taylor	mei 2014	mei 2020	NV Bekaert SA	2
Leden voorgedragen door de hoofdaandeelhouder				
Gregory Dalle	mei 2015	mei 2023	Managing Director, Credit Suisse, divisie Investment Banking and Capital Markets (UK)	10
Charles de Liedekerke	mei 1997	mei 2022	Bestuurder van vennootschappen	9
Christophe Jacobs van Merlen	mei 2016	mei 2024	Managing Director, Bain Capital Private Equity (Europe), LLP (UK)	9
Hubert Jacobs van Merlen	mei 2003	mei 2022	Bestuurder van vennootschappen	10
Caroline Storme	mei 2019	mei 2023	R&D Finance Lead Neurology at UCB (Belgium)	10
Emilie van de Walle de Ghelcke	mei 2016	mei 2024	Senior Legal Counsel, Sofina (Belgium)	10
Henri Jean Velge	mei 2016	mei 2024	Bestuurder van vennootschappen	10
Onafhankelijke Bestuurders				
Celia Baxter	mei 2016	mei 2020	Bestuurder van vennootschappen	2
Henriette Fenger Ellekrog	mei 2020	mei 2021	Chief Human Resources Officer, Ørsted	6
Pamela Knapp	mei 2016	mei 2020	Bestuurder van vennootschappen	4
Colin Smith	mei 2018	mei 2022	Onafhankelijk bestuurder van en adviseur voor vennootschappen	9
Eriikka Söderström	mei 2020	mei 2021	Chief Financial Officer, F-Secure	6
Mei Ye	mei 2014	mei 2022	Onafhankelijk bestuurder van en adviseur voor vennootschappen	10

⁽¹⁾ Jürgen Tinggren is een onafhankelijk Bestuurder.

⁽²⁾ De curricula vitae van de Bestuurders zijn terug te vinden op www.bekaert.com

Matthew Taylor besliste zijn mandaat als Bestuurder van de vennootschap met ingang van 12 mei 2020 neer te leggen. De Raad van Bestuur coöpteerde Oswald Schmid tot Bestuurder met ingang van 12 mei 2020. Zijn mandaat als Bestuurder werd bevestigd tijdens de Gewone Algemene Vergadering van 13 mei 2020.

Comités van de Raad van Bestuur

Sinds 1 januari 2020 heeft de Raad van Bestuur twee adviserende comités. ⁽¹⁾

Audit, Risk en Finance Comité

Het Audit, Risk en Finance Comité is samengesteld in overeenstemming met artikel 7:99 van het WVV en bepaling 4.3 van de Code 2020: alle vier leden zijn niet-uitvoerende Bestuurders en twee leden, Eriikka Söderström en Jürgen Tinggren, zijn onafhankelijk. De deskundigheid van Eriikka Söderström op het gebied van boekhouding en auditing blijkt uit haar functie als Chief Financial Officer van F-Secure en haar voormalige financiële functies bij Nokia Networks, Nokia Siemens Networks, Oy Nautor ab, Vacon Plc en Kone Corporation. De leden van het Comité beschikken over een collectieve deskundigheid die relevant is voor de sector waarin de vennootschap actief is. Hubert Jacobs van Merlen werd benoemd tot voorzitter door de leden van het Comité.

De Gedelegeerd Bestuurder en de Chief Financial Officer zijn geen lid van het Comité, maar worden voor de vergaderingen uitgenodigd. Deze regeling waarborgt de noodzakelijke interactie tussen Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management.

Naam	Einde huidige mandaat als Bestuurder	Aantal bijgewoone gewone en buitengewone vergaderingen
Hubert Jacobs van Merlen	2022	5
Charles de Liedekerke	2022	5
Eriikka Söderström ⁽¹⁾	2021	3
Jürgen Tinggren	2023	5
Pamela Knapp ⁽²⁾	2020	2

⁽¹⁾ Vanaf de Gewone Algemene Vergadering die werd gehouden in mei 2020.

⁽²⁾ Tot de Gewone Algemene Vergadering die werd gehouden in mei 2020.

Het Comité hield vier gewone en één buitengewone vergadering in 2020. De commissaris woonde twee vergaderingen bij. Naast de uitoefening van zijn bevoegdheden uit hoofde van de wet en het Bekaert Corporate Governance Charter besteedde het Comité bijzondere aandacht aan:

- » de financieringsstructuur van de Groep;
- » de schuld- en liquiditeitspositie;
- » de activiteitenverslagen van de afdeling Interne Audit;
- » de verslagen van de commissaris;
- » governance, risk en compliance en de bespreking van de voornaamste risico's en van de desbetreffende risico-beheersingsplannen uit hoofde van het "enterprise risk management"-programma van Bekaert;
- » de uitgifte van obligaties;
- » de verplichte rotatie van de commissaris in 2021;
- » interne controle en risico's.

Benoemings- en Remuneratiecomité

Het Benoemings- en Remuneratiecomité wordt samengesteld zoals vereist door artikel 7:100 van het WVV en bepaling 4.3 van de Code 2020: alle drie leden zijn niet-uitvoerende Bestuurders en de meeste van de leden zijn onafhankelijk. Het wordt voorgezeten door de Voorzitter van de Raad van Bestuur. De deskundigheid van het Comité op het gebied van remuneratiebeleid wordt aangetoond door de relevante ervaring van haar leden.

Naam	Einde huidige mandaat als Bestuurder	Aantal bijgewoone vergaderingen
Jürgen Tinggren	2023	4
Henriette Fenger Ellekrog ⁽¹⁾	2021	2
Christophe Jacobs van Merlen	2024	4
Celia Baxter ⁽²⁾	2020	2

⁽¹⁾ Vanaf de Gewone Algemene Vergadering die werd gehouden in mei 2020.

⁽²⁾ Tot de Gewone Algemene Vergadering die werd gehouden in mei 2020.

Eén van de door de hoofdaandeelhouder voorgedragen Bestuurders en de Gedelegeerd Bestuurder worden uitgenodigd om de vergaderingen van het Comité als gast bij te wonen zonder lid te zijn.

Het Comité vergaderde in 2020 viermaal. Naast de uitoefening van zijn bevoegdheden uit hoofde van de wet en het Bekaert Corporate Governance Charter besteedde het Comité bijzondere aandacht aan:

- » talent, leiderschap en bedrijfscultuur;
- » de successieplanning op het niveau van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management;
- » het remuneratieverslag;
- » het remuneratiebeleid;
- » de variabele vergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het Uitvoerend Management voor hun prestaties in 2019;
- » doelstellingen voor 2020;
- » de basisvergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het Uitvoerend Management voor 2020.

Evaluatie

De voornaamste kenmerken van de werkwijze voor de evaluatie van de Raad van Bestuur, zijn Comités en de individuele Bestuurders zijn beschreven in dit hoofdstuk en in paragraaf II.3.4 van het Bekaert Corporate Governance Charter. De Voorzitter is belast met de organisatie van periodieke prestatiebeoordelingen door middel van een uitgebreide vragenlijst die betrekking heeft op:

- » de werking van de Raad of het Comité;
- » de grondige voorbereiding en bespreking van belangrijke onderwerpen;

⁽¹⁾ De Raad van Bestuur besloot om (i) het Strategisch Comité onmiddellijk na de inwerkingtreding van de nieuwe statuten op te heffen; en (ii) het BBRG Comité op te heffen vanaf 2020, gezien de verdere integratie van BBRG in de Bekaert Groep.

- » de individuele bijdrage van elke Bestuurder;
- » de huidige samenstelling van de Raad of het Comité, vergeleken met zijn gewenste samenstelling;
- » de interactie van de Raad met het Uitvoerend Management.

Halverwege 2020 werd een zelfbeoordeling uitgevoerd van de Raad van Bestuur die was gericht op de rol en verantwoordelijkheden van de Raad en de Comités, de vergaderingen van de Raad, de samenstelling en samenwerking van de Raad, de relatie met het management, de relatie met de aandeelhouders en de algehele effectiviteit van de Raad.

Uitvoerend Management

De Raad van Bestuur heeft bijzondere operationele bevoegdheden gedelegeerd aan het Bekaert Group Executive (BGE), onder leiding van de Gedelegeerd Bestuurder. Het BGE heeft een aantal van deze operationele bevoegdheden gesubdelegeerd aan personen binnen hun functionele of operationele verantwoordelijkheid.

Het BGE bestaat uit leden die de wereldwijde divisies en de wereldwijde functies vertegenwoordigen.

Matthew Taylor legde zijn functie als Gedelegeerd Bestuurder neer met ingang van 12 mei 2020. Sedert 12 mei 2020 trad Oswald Schmid op als interim-Gedelegeerd Bestuurder, in afwachting van de benoeming van een nieuw Gedelegeerd Bestuurder. Op 2 maart 2021 heeft de Raad van Bestuur Oswald Schmid benoemd tot Gedelegeerd Bestuurder.

Rajita D'Souza verliet de vennootschap op 31 december 2020. Kerstin Artenberg trad op 8 februari 2021 in dienst als de nieuwe Chief Human Resources Officer.

Op 1 april 2021 zal Yves Kerstens Bekaert vervoegen als Divisie-CEO Specialty Businesses en Chief Operations Officer. Jun Liao zal de rol van China CEO opnemen en het China Transformation Office leiden naast zijn huidige verantwoordelijkheden als landmanager voor China.

Naam	Functie	Benoeming
Matthew Taylor ⁽¹⁾	Gedelegeerd Bestuurder	2013
Oswald Schmid	Gedelegeerd Bestuurder ⁽²⁾ en Chief Operations Officer	2019
Taoufiq Boussaid	Chief Financial Officer	2019
Rajita D'Souza ⁽³⁾	Chief Human Resources Officer	2017
Kerstin Artenberg ⁽⁴⁾	Chief Human Resources Officer	2021
Juan Carlos Alonso	Chief Strategy Officer	2019
Curd Vandekerckhove	Divisie-CEO Bridon-Bekaert Ropes Group	2012
Arnaud Lesschaeve	Divisie-CEO Rubberverversterking	2019
Jun Liao	Divisie-CEO Specialty Businesses	2018
Stijn Vanneste	Divisie-CEO Staalraadtoepassingen	2016

⁽¹⁾ Tot 12 mei 2020.

⁽²⁾ Interim-Gedelegeerd Bestuurder vanaf 12 mei 2020 en Gedelegeerd Bestuurder vanaf 2 maart 2021.

⁽³⁾ Tot 31 december 2020.

⁽⁴⁾ Vanaf 8 februari 2021.

Diversiteit

Bij Bekaert geloven we dat samenwerken tot betere prestaties leidt. Als echt internationaal bedrijf omarmen we diversiteit op alle niveaus binnen de organisatie, wat een belangrijke bron van kracht is voor ons bedrijf. Het gaat hierbij niet alleen om diversiteit op het gebied van nationaliteit, culturele achtergrond, leeftijd of geslacht, maar ook op het gebied van vaardigheden, zakelijke ervaring, inzichten en standpunten.

Diversiteit in nationaliteiten

Bekaert biedt tewerkstelling aan mensen van 68 verschillende nationaliteiten in 42 landen over de hele wereld. Deze diversiteit wordt weerspiegeld op alle niveaus van de organisatie en in de samenstelling van de Raad van Bestuur en het BGE.

	Aantal personen	Aantal nationaliteiten	Aantal niet-natives ⁽¹⁾	% niet-natives
Raad van Bestuur	13	8	7	54%
BGE	8	7	6	75%

⁽¹⁾ Niet-native = andere nationaliteit dan die van de vennootschap, d.w.z. Belgisch.

Genderdiversiteit

Sinds de Gewone Algemene Vergadering van 11 mei 2016 voldoet de vennootschap aan de wettelijke vereiste dat minstens een derde van de leden van de Raad van Bestuur van het andere geslacht is.

Bekaert hanteert een rekruterings- en promotiebeleid dat gericht is op meer diversiteit, waaronder genderdiversiteit.

	Aantal personen	% mannen	% vrouwen
Raad van Bestuur	13	62%	38%
BGE	8	87%	13%

Bekaert streeft tegen 2030 naar een genderdiversiteitsratio van 33% op het managementniveau van Bekaert (BGE + Managementfuncties B13 en hoger (Hay-classificatiereferentie)).

Leeftijdsdiversiteit

	Aantal personen	Leeftijd 30-50 jaar	Leeftijd > 50 jaar
Raad van Bestuur	13	31%	69%
BGE	8	50%	50%

Meer informatie over diversiteit is beschikbaar in het [duurzaamheidsrapport](#) uitgegeven op 26 maart 2021.

Regels van behoorlijk gedrag

Wettelijke belangenconflicten in de Raad van Bestuur

Volgens artikel 7:96 van het WVV moet een lid van de Raad van Bestuur de overige leden vooraf informeren over agendapunten waaromtrent hij/zij rechtstreeks of onrechtstreeks een met de vennootschap strijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft en moet hij/zij zich onthouden van deelname aan de beraadslaging en de stemming daarover. In 2020 was er twee keer sprake van een belangenconflict. De bepalingen van artikel 7:96 van het WVV werden nageleefd.

Op 3 maart 2020 sprak en stemde de Raad van Bestuur over de korte termijn variabele vergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder vanwege zijn prestaties in 2019 (€ 623 102), zijn basissalaris en zijn individuele doelstellingen voor 2020.

Uittreksel uit de notulen:

BESLUIT

Op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité:

- » *keurt de Raad van Bestuur de voorgestelde te betalen korte termijn variabele vergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder goed voor zijn prestaties in 2019;*
- » *besluit de Raad van Bestuur om het basissalaris van de Gedelegeerd Bestuurder niet te verhogen.*

BESLUIT

Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité keurt de Raad de voorgestelde doelstellingen goed voor de korte termijn variabele vergoeding voor de Gedelegeerd Bestuurder voor 2020.

Op 19 november 2020 heeft de Raad van Bestuur gesproken en gestemd over een discretionaire bonus voor de interim-Gedelegeerd Bestuurder.

Uittreksel uit de notulen:

BESLUIT

Op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité geeft de Raad van Bestuur goedkeuring aan een discretionaire bonus van € 155 000 die aan de interim-Gedelegeerd Bestuurder zal betaald worden na een jaar dienst als interim-Gedelegeerd Bestuurder (naar rato indien zijn rol als interim-Gedelegeerd Bestuurder in realiteit korter of langer dan een jaar zal zijn).

De Raad van Bestuur heeft de successie van de Gedelegeerd Bestuurder op verschillende momenten besproken. De Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder hebben niet deelgenomen aan deze beraadslagingen.

Andere transacties met Bestuurders en Uitvoerend Management

Het Bekaert Corporate Governance Charter bevat gedragsregels met betrekking tot rechtstreekse en onrechtstreekse belangenconflicten van de leden van de Raad van Bestuur en het BGE die buiten het toepassingsgebied van artikel 7:96 van het WVV vallen. Deze leden worden geacht met Bekaert verbonden partijen te zijn, en moeten jaarlijks melding maken van rechtstreekse of onrechtstreekse transacties met Bekaert of haar dochterondernemingen.

Bekaert is niet op de hoogte van enig potentieel belangenconflict betreffende dergelijke transacties in 2020 (cfr. Toelichting 7.4 bij de geconsolideerde jaarrekening).

Gedragscode

De Raad van Bestuur heeft de Bekaert Gedragscode goedgekeurd, die voor het eerst uitgegeven werd op 1 december 2004 en in oktober 2020 voor het laatst werd aangepast.

De Bekaert Gedragscode beschrijft hoe de waarden van Bekaert (We handelen integer – We verdienen vertrouwen – We zijn niet te stuiten!) in de praktijk worden gebracht. De Code verschaft richtlijnen wanneer medewerkers voor ethische keuzes en nalevingskwesaties komen te staan.

De Bekaert Gedragscode is als Bijlage 3 volledig opgenomen in het Bekaert Corporate Governance Charter.

Marktmisbruik

Op 28 juli 2016 heeft de Raad van Bestuur de Bekaert Dealing Code aangenomen, die van kracht werd op 3 juli 2016. De Bekaert Dealing Code is als Bijlage 4 volledig opgenomen in het Bekaert Corporate Governance Charter.

De Bekaert Dealing Code legt de leden van de Raad van Bestuur, het BGE, het senior management en bepaalde andere personen beperkingen op inzake transacties in financiële instrumenten van Bekaert tijdens gesloten periodes en sperperiodes. De Code bevat ook regels betreffende de openbaarmaking van uitgevoerde transacties door leidinggevend en hun nauw verbonden personen door middel van een kennisgeving aan de vennootschap en aan de Belgische Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA). De Algemeen Secretaris is de Dealing Code Officer voor de Bekaert Dealing Code.

Remuneratieverslag

In overeenstemming met artikel 7:89/1 van het WVV zal de Raad van Bestuur een remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management (de leden van het BGE), dat ingaat vanaf 1 januari 2021, ter stemming voorleggen aan haar aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021.

De vennootschap zal haar remuneratiebeleid publiceren op haar website na deze stemming, samen met de resultaten van de stemming. Elke wezenlijke wijziging van dit beleid moet vervolgens worden goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op verzoek van de Raad van Bestuur, die handelt op initiatief van het Benoemings- en Remuneratiecomité ("NRC").

Elke verwijzing naar het "remuneratiebeleid" in de onderstaande tekst heeft daarom betrekking op de procedure die in 2020 werd gebruikt voor het ontwikkelen en vaststellen van de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur en het BGE; en mag niet worden beschouwd als de formele uitvoering van het remuneratiebeleid overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WVV.

1. Beschrijving van de procedure die in 2020 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

Het remuneratiebeleid en de remuneratie voor niet-uitvoerende Bestuurders werd bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op aanbeveling van de Raad van Bestuur, die handelt op basis van voorstellen van het NRC. Het beleid werd goedgekeurd door de jaarlijkse Algemene Vergadering van 10 mei 2006 en gewijzigd door de jaarlijkse Algemene Vergaderingen van 11 mei 2011, 14 mei 2014 en 13 mei 2020.

Het remuneratiebeleid en de remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder werd bepaald door de Raad van Bestuur, die optreedt bij voorstellen van het 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.

Het remuneratiebeleid en de remuneratie van de leden van het BGE, andere dan de Gedelegeerd Bestuurder, werden 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.

2. Verklaring van het remuneratiebeleid dat in 2020 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 worden 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 voor het lopende boekjaar.
- » 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.
- » 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 vaste vergoeding van € 200 000 per jaar;
- » een vaste vergoeding van € 300 000 per jaar omgezet in een aantal aandelen van de vennootschap dat zal berekend worden door toepassing van een gemiddelde koers van het aandeel; de toe te passen gemiddelde koers zal gelijk zijn aan het gemiddelde van de slotkoers van de laatste vijf beursdagen voorafgaand aan de dag van toekenning; de aandelen worden toegekend op de laatste beursdag van mei van het betreffende jaar en worden geblokkeerd voor een periode van drie jaren vanaf de datum van toekenning.

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

- » een vast bedrag van € 70 000 voor de uitoefening van de taken als lid van de Raad van Bestuur;
- » een vast bedrag van € 20 000 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 voor de voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité.

De vaste bedragen voor het lidmaatschap van een Comité van de Raad van Bestuur of voorzitterschap van een Comité van de Raad van Bestuur worden uitgekeerd bovenop het vaste bedrag voor de uitvoering van de taken als lid van de Raad van Bestuur.

PRESTATIEMAATSTAVEN

De Voorzitter en de andere niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen prestatie-gebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de vennootschap. Ze hebben geen recht om deel te nemen aan een van de incentiveprogramma's van de vennootschap en ontvangen geen aandelenopties of voordelen verbonden aan pensioenplannen.

AANDELEN GERELATEERDE 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, zullen niet-uitvoerende Bestuurders aanbevolen (maar niet verplicht)

worden om de waarde van één vaste jaarlijkse vergoeding aan te houden in aandelen van de vennootschap en dit gedurende de periode van hun mandaat als Bestuurder.

Ondanks het niet-verplichte karakter van deze persoonlijke participatie in aandelen in de vennootschap, is de vennootschap van mening dat de langetermijnvisie van aandeelhouders op een redelijke wijze vertegenwoordigd wordt in de Raad van Bestuur, aangezien de Voorzitter gedeeltelijk wordt vergoed in aandelen van de vennootschap dewelke onderworpen zijn aan een blokkeringsperiode van drie jaar en de niet-uitvoerende Bestuurders die worden benoemd op voordracht van de referentieaandeelhouder reeds aandelen van de vennootschap 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.

Leden van het BGE

DOELSTELLING EN BIJDRAGE TOT DE STRATEGIE

De vennootschap biedt competitieve totale remuneratiepakketten aan met het doel het beste kader- en managementtalent aan te trekken en te behouden in elk deel van de wereld waar de Groep aanwezig is. De remuneratie 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 mediaan niveau. 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 de periode van één jaar te sturen. De uiteindelijke uitbetaling ervan wordt gedreven door de prestatie van de Groep, de prestatie van de Business Unit 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 prestatiegeboden maatstaven zijn objectieve financiële 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 een vrijwillig share-matching programma.

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management wordt regelmatig, maar niet jaarlijks, getoetst aan een geselecteerd panel relevante beursgenoteerde Belgische en internationale industriële referenties.

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

REMUNERATIESTRUCTUUR

De remuneratie voor de leden 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 wordt het Uitvoerend Management gevraagd om een minimum persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap op te bouwen en aan te houden.

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 een gewogen gemiddelde van de doelstellingen van de Groep, de Business Unit 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.

Lange termijn variabele vergoeding (long term incentives 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 financiële 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 de vermelde minimumdrempel zal 50% van de performance share units definitief verworven worden; in geval van de volledige verwezenlijking van de overeengekomen prestatiedoelen zullen 100% van de performance share units definitief verworven worden, terwijl er een maximale definitieve verwerving van 300% van performance share units zal zijn wanneer de werkelijke prestaties gelijk zijn of hoger dan een overeengekomen bovengrens.
- » 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 zulk aantal performance shares waarop de definitief verworven performance share units betrekking hebben.

PRESTATIEMAATSTAVEN

- » De set van criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding, bestaat uit een korf van financiële doelstellingen (brutowinst, EBITDA-onderliggend en werkkapitaal) en niet-financiële doelstellingen (zoals veiligheid, implementatie van transformatieprogramma's, verbetering van betrokken en gemotiveerde teams), in combinatie met specifieke individuele doelstellingen.
- » De criteria om de prestaties te evalueren voor de lange termijn variabele vergoeding zijn specifieke financiële bedrijfsgebonden criteria; meer bepaald een groei-doelstelling voor EBITDA en een cumulatieve doelstelling voor de kasstroom.

OPPORTUNITEIT

- » 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.

3. Remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders met betrekking tot 2020

Het bedrag van de remuneratie die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de niet-uitvoerende Bestuurders, door de vennootschap of haar dochterondernemingen, worden toegekend met betrekking tot 2020, worden 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⁾	01.01.2020 - 31.12.2020	450 000 ⁽²⁾	n.v.t.	450 000
Charles de Liedekerke ⁽³⁾	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000	20 000	83 000
Hubert Jacobs van Merlen ⁽⁴⁾	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000	25 000	88 000
Mei Ye	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 ⁽²⁾		63 000
Gregory Dalle	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 ⁽²⁾		63 000
Emilie van de Walle de Ghelcke	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 ⁽²⁾		63 000
Christophe Jacobs van Merlen ⁽⁵⁾	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 ⁽²⁾	20 000	83 000
Henri Jean Velge	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000 ⁽²⁾		63 000
Colin Smith	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000		63 000
Caroline Storme	01.01.2020 - 31.12.2020	63 000		63 000
Henriette Fenger Ellekrog ⁽⁵⁾	13.05.2020 - 31.12.2020	31 500	10 000	41 500
Eriikka Söderström ⁽³⁾	13.05.2020 - 31.12.2020	31 500	10 000	41 500
Celia Baxter ⁽⁵⁾	01.01.2020 - 13.05.2020	31 500	10 000	41 500
Pamela Knapp ⁽³⁾	01.01.2020 - 13.05.2020	31 500	10 000	41 500
Totale remuneratie van Bestuurders				1 248 000

⁽¹⁾ Voorzitter, voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité, lid van het Audit, Risk en Finance Comité.

⁽²⁾ Combinatie van een contante betaling en betaling onder de vorm van aandelen, zie sectie 4 voor meer details

⁽³⁾ Lid van het Audit, Risk en Finance Comité

⁽⁴⁾ Voorzitter van het Audit, Risk en Finance Comité

⁽⁵⁾ Lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité

Op voorstel van de Raad van Bestuur werd de vaste vergoeding met betrekking tot 2020 voor de uitvoering van taken als lid van de Raad van Bestuur verminderd met 10% vanwege de mogelijke impact van de Covid-19-pandemie en in overeenstemming met de salarisvermindering die is toegepast voor het Uitvoerend en senior Management. Ook voor de Voorzitter werd deze vermindering van 10% toegepast in het kalenderjaar 2020. Deze vermindering is al in de bovenstaande tabel verwerkt.

4. Op aandelen gebaseerde remuneratie voor niet-uitvoerende Bestuurders

De vaste vergoeding van de Voorzitter wordt gedeeltelijk vereffend in contanten en gedeeltelijk 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 vaste vergoeding voor de uitvoering van de taken als lid van de Raad van Bestuur in contanten betaald, maar met de mogelijkheid om jaarlijks een deel (0%, 25% of 50%) in de vorm van aandelen van de vennootschap te ontvangen.

Hieronder staat het aantal aandelen van de vennootschap vermeld dat in 2020 aan niet-uitvoerende Bestuurders is toegekend.

Niet-uitvoerende Bestuurder	Percentage aandelen	Brutobedrag in €	Aantal aandelen na aftrek van belasting	Einde van de bewaartermijn
Voorzitter				
Jürgen Tinggren	60%	270 000	6 627	29.05.2023
Niet-uitvoerende Bestuurders benoemd door de hoofdaandeelhouder				
Gregory Dalle	50%	31 500	943	n.v.t.
Charles de Liedekerke	0%	0	0	n.v.t.
Christophe Jacobs van Merlen	50%	31 500	912	n.v.t.
Hubert Jacobs van Merlen	0%	0	0	n.v.t.
Caroline Storme	0%	0	0	n.v.t.
Emilie van de Walle de Ghelcke	25%	15 750	393	n.v.t.
Henri Jean Velge	50%	31 500	786	n.v.t.
Onafhankelijke niet-uitvoerende Bestuurders				
Celia Baxter	Niet van toepassing			
Henriette Fenger Ellekrog	0%	0	0	n.v.t.
Pamela Knapp	Niet van toepassing			
Collin Smith	0%	0	0	n.v.t.
Eriikka Söderström	0%	0	0	n.v.t.
Mei Ye	25%	15 750	375	n.v.t.
Totaal		396 000	10 036	

5. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2020 in zijn hoedanigheid van uitvoerend Bestuurder

Zonder afbreuk te doen aan hun remuneratie in hun hoedanigheid als lid van het Uitvoerend Management, ontvingen de Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder geen remuneratie voor hun mandaat als uitvoerend Bestuurder.

6. Remuneratie van de Gedelegeerd Bestuurder met betrekking tot 2020

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder door de vennootschap of haar dochterondernemingen worden toegekend met betrekking tot 2020 voor de rol van (interim-)Gedelegeerd Bestuurder wordt hieronder uiteengezet:

	Gedelegeerd Bestuurder	Interim-Gedelegeerd Bestuurder	Totaal	Opmerkingen
	Matthew Taylor	Oswald Schmid		
Periode	01.01.2020 12.05.2020	12.05.2020 31.12.2020		
Vaste vergoeding	316 538	353 026	669 564	Omvat basissalaris, buitenlandse bestuurdersvergoedingen en de extra verantwoordelijkheidspremie voor de interim-Gedelegeerd Bestuurder
Korte termijn variabele vergoeding ("STI")	0	312 500	312 500	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2020
Lange termijn variabele vergoeding ("LTI")	0	0	0	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2017-2019) en de verworven aandelenopties
Pensioen	70 088	49 212	119 300	Pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen en van het type cash balance
Share matching	83 829	0	83 829	Aantal toegekende aandelen in 2020 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2018 (4 634 aandelen)
Diverse overige componenten	20 923	19 411	40 334	Omvat bedrijfswagen en risicoverzekeringen
Totale remuneratie	491 378	734 149	1 225 527	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van het totaal	17%	43%	32%	Totaal van STI, LTI en share matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	83%	57%	68%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten

De vaste vergoeding van het Uitvoerend en Senior Management, inclusief de Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder, werd vanwege Covid-19 met 10% verminderd als een teken van solidariteit met de werknemers die als gevolg van de pandemie werkloos zijn geworden. Deze vermindering wordt reeds weergegeven in de bovenstaande tabel.

De beoordeling van criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding over 2020 leidt tot een uitbetaling van 145% ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") voor de interim-Gedelegeerd Bestuurder. De onderliggende prestatiecriteria voor 2020 werden gekoppeld aan financiële doelstellingen (brutowinst, onderliggende EBITDA, werkkapitaal), niet-financiële doelstellingen (verbetering van betrokken en gemotiveerde teams) gecombineerd met specifieke individuele doelstellingen. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen. In overeenstemming met de regels van het Variable Pay Plan werd er voor 2020 geen korte termijn variabele vergoeding meer betaald aan de voormalige Gedelegeerd Bestuurder.

De vastgelegde minimumdrempel voor het definitief verwerven van performance share units uitgegeven in december 2017, in verband met de prestatieperiode 2018-2020, werd niet bereikt. Hierdoor werden in 2020 geen van de performance share units, die toegekend werden in 2017, definitief verworven. De onderliggende criteria om deze prestatiedoelstellingen te bepalen werden gekoppeld aan een groei van EBITDA en een cumulatieve groei van de kasstroom. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen.

De uitoefenprijs van aandelenopties die in 2020 definitief verworven werden, en die betrekking hebben op voorgaande lange termijn variabele vergoedingsprogramma's, was lager dan de slotkoers van het aandeel van de vennootschap op de datum waarop deze definitief werden verworven.

7. Remuneratie van de andere leden van het BGE met betrekking tot 2020

Het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de BGE-leden anders dan de Gedelegeerd Bestuurder en de interim-Gedelegeerd Bestuurder door de vennootschap of haar dochterondernemingen worden toegekend met betrekking tot 2020 wordt hierna op globale basis weergegeven.

	Remuneratie	Opmerkingen
Vaste vergoeding	2 814 284	Omvat basissalaris en buitenlandse bestuurdersvergoedingen
Korte termijn variabele vergoeding ("STI")	2 224 981	Jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding, gebaseerd op prestaties van 2020
Lange termijn variabele vergoeding ("LTI")	0	Waarde van de verworven performance share units (prestatieperiode 2017-2019) de verworven aandelenopties en stock appreciation rights
Pensioen	626 099	Pensioentoezegging van het type vast bijdragen, van het type vaste prestaties en van het type cash balance
Share matching	91 307	Aantal toegekende aandelen in 2020 als tegemoetkoming voor persoonlijke participatie in aandelen gedaan in 2018 (3.206 aandelen)
Diverse overige componenten	401 391	Bevat bedrijfswagen, verzekeringen, schooltoeslag en huisvestingstoelage
Totale remuneratie	6 158 062	
Variabele remuneratie uitgedrukt als % van totaal	38%	Totaal van STI, LTI en share-matching
Vaste remuneratie uitgedrukt als % van totaal	62%	Totaal van vaste vergoeding, pensioen en diverse overige componenten

De remuneratie van Oswald Schmid in zijn hoedanigheid van Chief Operations Officer tot 12 mei 2020 is opgenomen in de bovenstaande tabel. Zijn remuneratie in zijn hoedanigheid als interim-Gedelegeerd Bestuurder vanaf 12 mei 2020 is daarentegen opgenomen in sectie 6 hierboven.

De vaste vergoeding van het Uitvoerend en Senior Management werd vanwege Covid-19 met 10% vermindert als een teken van solidariteit met de werknemers die als gevolg van de pandemie werkloos zijn geworden. Deze vermindering wordt reeds weergegeven in de bovenstaande tabel.

De beoordeling van de criteria om de prestaties te evalueren voor de korte termijn variabele vergoeding in 2020 leidt tot een uitbetaling van 125% (gewogen gemiddelde) ten opzichte van de korte termijn variabele vergoeding op doelniveau ("target") voor de andere leden van het BGE. De onderliggende prestatiecriteria werden gekoppeld aan financiële doelstellingen (brutowinst, EBITDA-onderliggend, werkkapitaal), niet-financiële doelstellingen (verbetering van betrokken en gemotiveerde teams) gecombineerd met specifieke individuele doelstellingen. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen.

De vastgelegde minimumdrempel voor het definitief verwerven van performance share units uitgegeven in december 2017, in verband met de prestatieperiode 2018-2020, werd niet bereikt. Hierdoor werden in 2020 geen van de performance share units, die toegekend werden in 2017, definitief verworven. De onderliggende criteria om deze prestatiedoelstellingen te bepalen werden gekoppeld aan een groei van EBITDA en een cumulatieve groei van de kasstroom. De vennootschap verschaft geen verdere details per doelstelling aangezien dit de openbaarmaking van commercieel gevoelige informatie zou vereisen.

De uitoefenprijs van aandelenopties die in 2020 definitief verworven werden, en die betrekking hebben op voorgaande lange termijn variabele vergoedingsprogramma's, was lager dan de slotkoers van het aandeel van de vennootschap op de datum waarop deze definitief werden verworven.

De bijdrage pensioen bestaat uit een combinatie van verschillende pensioenregelingen in de verschillende werklocaties van de BGE-leden, met name België, Frankrijk en China. Het in de bovenstaande tabel vermelde bedrag bestaat uit de jaarlijkse werkgeversbijdrage voor de relevante pensioenregelingen van het type vast bijdragen, het toegekend bedrag voor de relevante pensioenregelingen van het type cash balance, de werkgeversbijdrage aan verplichte tweede pijler-pensioenregelingen en de IAS19-service cost voor pensioenregelingen van het type vaste prestaties met een collectieve financieringsbasis.

8. 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.

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

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

Performance Share Units

Op 21 januari 2020 werden performance share units met betrekking tot de prestatieperiode 2020-2022 toegekend aan het Uitvoerend Management. De financiële bedrijfsgegevens die als prestatiedoelstelling weerhouden werden voor de periode 2020-2022 zijn groei van EBITDA en elementen van de cumulatieve kasstroom.

Vanwege de uitzonderlijke omstandigheden die zijn veroorzaakt door Covid-19, heeft de Raad van Bestuur de criteria bijgesteld om de prestaties te beoordelen van de lange termijn variabele vergoeding voor de periode 2020-2022 met betrekking tot de performance share units toegekend in januari 2020.

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	Toekenningsdatum	Verwervingsdatum	Aantal toegekende performance share units	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het begin van het jaar	Toegekend	Verbeurd/vervallen	Verstrekt	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
Matthew Taylor - Gedelegeerd Bestuurder										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	6 500	6 500	0	(6 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	32 671	32 671	0	(10 890)	0	21 781
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	27 683	0	27 683	(18 455)	0	9 228
					TOTAL	39 171	27 283	(35 846)	0	31 008
Oswald Schmid - Interim-Gedelegeerd Bestuurder (vanaf 12 mei 2020) en Chief Operations Officer										
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 957	0	10 957	0	0	10 957
					TOTAL	0	10 957	0	0	10 957
Taufiq Boussaid - Chief Financial Officer										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	26/07/2019	31/12/2021	10 478	10 478	0	0	0	10 478
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	9 810	0	9 810	0	0	9 810
					TOTAL	10 478	9 810	0	0	20 288
Rajita D'Souza - Chief Human Resources Officer										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	01/09/2017	31/12/2020	5 000	5 000	0	(5 000)	0	0
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	2 500	2 500	0	(2 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	11 897	11 897	0	(11 897)	0	0
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 271	0	10 271	(10 271)	0	0
					TOTAL	19 397	10 271	(29 668)	0	0
Juan Carlos Alonso - Chief Strategy Officer										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	26/07/2019	31/12/2021	9 391	9 391	0	0	0	9 391
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	8 409	0	8 409	0	0	8 409
					TOTAL	9 391	8 409	0	0	17 800
Curd Vandekerckhove – Div. CEO BBRG										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	2 500	2 500	0	(2 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	11 962	11 962	0	0	0	11 962
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 447	0	10 447	0	0	10 447
					TOTAL	14 462	10 447	(2 500)	0	22 409
Stijn Vanneste – Div. CEO SWS										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	2 500	2 500	0	(2 500)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	9 321	9 321	0	0	0	9 321
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	8 378	0	8 378	0	0	8 378
					TOTAL	11 821	8 378	(2 500)	0	17 699

Naam van het plan	Prestatie-periode	Prestatiemaatstaven	Toekenningsdatum	Verwerfingsdatum	Aantal toegekende performance share units	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het begin van het jaar	Toegekend	Verbeurd/vervallen	Verstrekt	Aantal niet definitief verworven performance share units aan het einde van het jaar
Arnaud Lesschaeve – Div. CEO RR										
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	26/07/2019	31/12/2021	6 142	6 142	0	0	0	6 142
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	9 428	0	9 428	0	0	9 428
					TOTAAL	6 142	9 428	0	0	15 570
Jun Liao – Div. CEO SPB										
PSP 2015-2017	2018-2020	Aandelenkoers	21/12/2017	31/12/2020	1 250	1 250	0	(1 250)	0	0
PSP 2018-2020	2019-2021	EBITDA-U & Cum. CF	15/02/2019	31/12/2021	12 663	12 663	0	0	0	12 663
PSP 2018-2020	2020-2022	EBITDA-U & Cum. CF	21/01/2020	31/12/2022	10 997	0	10 997	0	0	10 997
					TOTAAL	13 913	10 997	(1 250)	0	23 660

Aandelenopties

In het overzicht hieronder staat het aantal aandelenopties dat in 2020 werd uitgeoefend of verviel met betrekking tot de voorgaande lange termijn variabele vergoedingsprogramma's voor leden van het BGE. Waar van toepassing, bevat de tabel eveneens aandelenopties die toegekend werden voorafgaand aan de benoeming tot lid van het BGE.

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

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

De aandelenopties die in 2020 uitoefenbaar waren, zijn gebaseerd op de toekenningen onder het aandelenoptieplan SOP 2015-2017 en de plannen die het aandelenoptieplan SOP 2015-2017 voorafgingen.

De bepalingen van die vroegere plannen zijn gelijkaardig aan die van het aandelenoptieplan SOP 2015-2017, met dien verstande dat de aan de werknemers toegekende opties onder de plannen voorafgaand aan het aandelenoptieplan SOP 2010-2014 de vorm hadden van inschrijvingsrechten die de houders het recht verlenen tot verwerving van nieuw uit te geven aandelen van de vennootschap, terwijl zelfstandige begunstigden recht hadden op de verwerving van bestaande aandelen.

Naam van het plan	Belangrijkste kenmerken van het plan						Wijzigingen over 2020			
	Datum van aanbod	Datum van toekenning	Datum definitieve verwerving	Einde uitoefenperiode	Aantal toegekende opties	Uitoefenprijs (in €)	Aantal aandelenopties aan het begin van het jaar	Verbeurd/vervallen	Uitgeoefend	Aantal aandelenopties aan het einde van het jaar
Matthew Taylor – Gedelegeerd Bestuurder										
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/02/2014	01/01/2017	18/12/2023	80 000	25,380	60 000	0	0	60 000
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/02/2015	01/01/2018	17/12/2024	86 000	26,055	86 000	0	0	86 000
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/02/2016	01/01/2019	16/12/2025	25 000	26,375	25 000	0	0	25 000
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/02/2017	01/01/2020	14/12/2026	30 000	39,426	30 000	0	0	30 000
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	20 000	34,600	20 000	0	0	20 000
TOTAAL							241 000	0	0	241 000
Oswald Schmid – interim-Gedelegeerd Bestuurder en Chief Operations Officer										
Geen										
Taufiq Boussaid – Chief Financial Officer										
Geen										
Rajita D'Souza – Chief Human Resources Officer										
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	20 000	34,600	10 000	0	0	10 000
TOTAAL							10 000	0	0	10 000
Juan Carlos Alonso – Chief Strategy Officer										
Geen										
Curd Vandekerckhove – Div. CEO BBRG										
SOP 2010-2014	29/03/2013	28/05/2013	01/01/2017	28/03/2023	15 000	21,450	15 000	0	0	15 000
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/02/2014	01/01/2017	18/12/2023	14 000	25,380	14 000	0	0	14 000
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/02/2015	01/01/2018	17/12/2024	15 000	26,055	15 000	0	0	15 000
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/02/2016	01/01/2019	16/12/2025	10 000	26,375	10 000	0	0	10 000
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/02/2017	01/01/2020	14/12/2026	15 000	39,426	15 000	0	0	15 000
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	9 000	34,600	9 000	0	0	9 000
TOTAAL							78 000	0	0	78 000
Stijn Vanneste – Div. CEO SWS										
SOP 2010-2014	20/12/2012	18/02/2013	01/01/2016	20/12/2022	2 400	19,200	1 200	0	0	1 200
SOP 2010-2014	19/12/2013	17/02/2014	01/01/2017	18/12/2023	3 200	25,380	3 200	0	0	3 200
SOP 2010-2014	18/12/2014	16/02/2015	01/01/2018	17/12/2024	7 500	26,055	7 500	0	0	7 500
SOP 2015-2017	17/12/2015	15/02/2016	01/01/2019	16/12/2025	6 250	26,375	6 250	0	0	6 250
SOP 2015-2017	15/12/2016	13/02/2017	01/01/2020	14/12/2026	12 500	39,426	12 500	0	0	12 500
SOP 2015-2017	21/12/2017	20/02/2018	01/01/2021	20/12/2027	10 000	34,600	10 000	0	0	10 000
TOTAAL							40 650	0	0	40 650
Arnaud Lesschaeve – Div. CEO RR										
Geen										
Jun Liao – Div. CEO SPB										
Geen, zie overzicht Stock Appreciation Rights										

Stock Appreciation Rights

In het overzicht hieronder wordt het aantal Stock Appreciation Rights vermeld die in 2020 werden uitgeoefend of vervielen met betrekking tot voorgaande lange termijn variabele vergoedingsprogramma's voor BGE-leden buiten Europa.

De stock appreciation rights (of "SAR's") werden gratis aan de begunstigten toegekend. Elke SAR verleent de houder het recht op een bedrag in contanten te ontvangen dat gelijk is aan het verschil tussen de slotkoers van één aandeel van de vennootschap op de datum van uitoefening en de uitoefenprijs, die definitief wordt bepaald ten tijde van het aanbod en die gelijk is aan het laagste van: (i) de gemiddelde slotkoers van de aandelen van de vennootschap op de beurs gedurende dertig dagen die de dag van het aanbod voorafgaan, of (ii) de laatste slotkoers die de dag van het aanbod voorafgaat.

Onder voorbehoud van de gesloten periodes en de sperperiodes voor handel in aandelen en van het planreglement, kunnen de SAR's uitgeoefend worden vanaf het begin van het vierde kalenderjaar volgend op de datum van hun aanbod tot het einde van het tiende jaar volgend op de datum van hun aanbod.

De SAR's die in 2020 uitoefenbaar waren, zijn gebaseerd op de toekenningen onder de SAR-plannen van 2015-2017 en de plannen die de SAR-plannen van 2015-2017 voorafgingen. Alle hieronder vermelde SAR's werden toegekend aan Jun Liao voorafgaand aan zijn aanstelling als lid van het BGE.

Naam van het plan	Belangrijkste kenmerken van het plan					Wijzigingen over 2020				
	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving	Einde uitoefeningsperiode	Aantal toegekende SAR's	Uitoefenprijs (in €)	Aantal SAR's aan het begin van het jaar	Verbeurd/verlopen	Uitgeoefend	Aantal SAR's aan het einde van het jaar	
Jun Liao – Div. CEO SPB										
SAR Azië 2010-2014	18/12/2014	01/01/2018	17/12/2024	6 000	26,055	6 000	0	0	6 000	
SAR Azië & Latijns-Amerika 2015-2017	17/12/2015	01/01/2019	16/12/2025	5 000	26,375	5 000	0	0	5 000	
SAR Azië & Latijns-Amerika 2015-2017	15/12/2016	01/01/2020	14/12/2026	7 000	39,426	7 000	0	0	7 000	
SAR Azië & Latijns-Amerika 2015-2017	21/12/2017	01/01/2021	20/12/2027	6 250	34,600	6 250	0	0	6 250	
TOTAL						24 250	0	0	24 250	

Share Matching Plan

De onderstaande tabel toont het aantal aandelen toegekend in 2020 als tegemoetkoming voor de persoonlijke participatie in aandelen van de vennootschap van maart 2018:

Naam van het plan	Datum persoonlijke participatie	Einde aanhoudingsperiode	Aantal persoonlijk aangekochte aandelen	Aantal PSR's aan het begin van het jaar	Persoonlijk aangekochte aandelen	Tegemoetkoming door de vennootschap	Verbeurd	Aantal PSR's aan het einde van het jaar
Matthew Taylor – Gedelegeerd Bestuurder								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	4 634	4 634	0	(4 634)	0	0
Oswald Schmid – Interim-Gedelegeerd Bestuurder, Chief Operations Officer								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	210	0	210	0	0	210
Taufiq Boussaid – Chief Financial Officer								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 038	0	1 038	0	0	1 038
Rajita D'Souza – Chief Human Resources Officer								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	441	441	0	(441)	0	0
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 000	0	1 000	0	(1 000)	0
Juan Carlos Alonso – Chief Strategy Officer								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	971	0	971	0	0	971
Curd Vandekerckhove – Div. CEO BBRG								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	1 588	1 588		(1 588)	0	0
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	2 413	0	2 413	0	0	2 413
Stijn Vanneste – Div. CEO SWS								
PSR 2016	14/05/2018	31/12/2020	1 177	1 177	0	(1 177)	0	0
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 608	0	1 608	0	0	1 608
Arnaud Lesschaeve – Div. CEO RR								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	1 270	0	1 270	0	0	1 270
Jun Liao – Div. CEO SPB								
PSR 2016	31/03/2020	31/12/2022	2 256	0	2 256	0	0	2 256
TOTAAL				7 840	10 766	(7 840)	(1 000)	9 766

9. Vertrek van leden van het Uitvoerend Management

Matthew Taylor, voormalig Gedelegeerd Bestuurder, verliet op 12 mei 2020 de vennootschap met het oog op pensioen. In overeenstemming met de contractuele overeenkomst heeft de vennootschap een opzeggingsvergoeding betaald op basis van twaalf maanden remuneratie, waarbij de remuneratiebasis de vaste vergoeding, het gemiddelde van de korte termijn variabele vergoeding uitgekeerd in de laatste 2 jaar en de jaarlijkse pensioenbijdrage omvat.

Rajita D'Souza, voormalig Chief Human Resources Officer, heeft besloten om Bekaert vanaf 31 december 2020 te verlaten.

10. 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 2020 geen gebruik gemaakt van dit recht.

11. 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 hoogste remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management tot de laagste remuneratie van de werknemers van NV Bekaert SA in België (exclusief BGE-leden) bedraagt 1:30.

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.

	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneratie					
Niet-uitvoerende Bestuurders⁽¹⁾					
Gemiddelde remuneratie (€)	88 844	86 671	95 768	121 629	104 000
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	-4,9%	-2,4%	+10,5%	+27,0%	-14,5%
Gedelegeerd Bestuurder					
Gemiddelde remuneratie (€)	1 773 510	1 562 907	1 135 011	1 787 480	1 225 527
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+15,9%	-11,9%	-27,4%	+57,5%	-31,4%
Andere BGE-leden					
Gemiddelde remuneratie (€)	824 562	901 307	609 540	748 023	839 736
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+22,7%	+9,3%	-32,4%	+22,7%	+11,9%
Overige medewerkers⁽²⁾					
Gemiddelde remuneratie (€)	70 471	72 406	76 067	77 757	79 859
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	0%	+2,7%	+5,1%	+2,2%	+2,7%
Financiële bedrijfsgegevens					
EBITDA-onderliggend					
Bedrag in miljoen €	513	497	426	468	479
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+17%	-3,1%	-14,3%	+9,9%	+2,4%
Omzet					
Bedrag in miljoen €	3 715	4 098	4 305	4 322	3 772
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+1,2%	+10,3%	+5,1%	+0,4%	-12,7%
Werkkapitaal					
Bedrag in miljoen €	843	888	875	699	535
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+3,7%	+5,3%	-1,5%	-20,1%	-23,5%
Koers aandeel (op 31 december)					
Koers van het aandeel (in €)	38.48	36.45	21.06	26.50	27.16
Vershil ten opzichte van voorgaand jaar (%)	+35,6%	-5,3%	-42,2%	+25,8%	+2,5%

⁽¹⁾ Tot en met 2019 was de remuneratie van de Bestuurders gebaseerd op het aantal bijgewoonde vergaderingen van de Raad van Bestuur

⁽²⁾ Gebaseerd op het gemiddelde bruto jaarinkomen van alle werknemers van NV Bekaert SA in België, exclusief BGE-leden.

De variaties in gemiddelde remuneratie voor leden van het BGE worden voornamelijk gedreven door korte termijn, lange termijn en aandelen gerelateerde remuneratie, de variatie in de onderliggende vaste vergoeding over een vijfjaarlijkse periode bedraagt 1,1% per jaar.

12. Afwijkingen van de procedures voor de uitvoering van het remuneratiebeleid

Vanwege de uitzonderlijke omstandigheden veroorzaakt door Covid-19 heeft de Raad van Bestuur in 2020 afgeweken van het remuneratiebeleid op de volgende remuneratie-elementen:

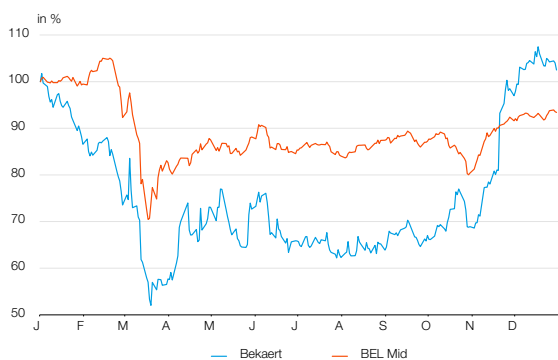
- » De vaste remuneratie van zowel niet-uitvoerende Bestuurders als het Uitvoerend Management werd verminderd met 10%.
- » De criteria voor het evalueren van de prestaties van de lange termijn variabele vergoeding met betrekking tot de performance share units die in januari 2020 werden toegekend voor de periode 2020-2022 werden aangepast.

In tegenstelling tot het planreglement van het aandelenoptieplan 2015-2017 waarbij in geval van vertrek niet-verworven aandelenopties slechts kunnen worden uitgeoefend in de 12 maanden volgend op de datum van definitieve verwerving ('vesting'), zullen de niet-verworven aandelenopties toegekend op 21 december 2017 aan de voormalige Gedelegeerd Bestuurder verder uitoefenbaar blijven tot 20 december 2027.

Aandelen

Het Bekaert-aandeel in 2020

Het Bekaert-aandeel steeg in 2020 met 2,5% wanneer men de slotkoers op het jaareinde van 2020 vergelijkt met die van 2019, 9% boven de prestatie van onze referentie-index, Euronext Brussels BEL Mid. Het Bekaert-aandeel deed het beter dan de marktindexen sinds de publicatie van het activiteitenverslag over het derde kwartaal op 20 november 2020, die een positief vooruitzicht op de prestaties van de Vennootschap voor het volledige boekjaar 2020 omvatte.



geïndexeerde weergave Bekaert versus Bel Mid

Aandeelidentificatie

Het Bekaert-aandeel is genoteerd op Euronext Brussels als ISIN BE0974258874 (BEKB) en werd voor het eerst genoteerd in december 1972. De ICB-sectorcode is 2727 Diversified Industrials.

Aandelenprestatie

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Koers op 31 december (in €)	25,72	26,34	28,38	38,48	36,45	21,06	26,50	27,16
Hoogste koers (in €)	31,11	30,19	30,00	42,45	49,92	40,90	28,26	28,50
Laagste koers (in €)	20,01	21,90	22,58	26,56	33,50	17,41	19,38	13,61
Gemiddelde slotkoers (in €)	24,93	27,15	26,12	37,06	42,05	28,21	23,96	19,95
Dagelijks volume	126 923	82 813	120 991	123 268	121 686	154 726	96 683	72 995
Dagelijkse omzet (in miljoen €)	3,1	2,1	3,1	4,5	5,0	4,4	2,3	1,5
Jaarlijkse omzet (in miljoen €)	796	527	804	1 147	1 279	1 121	592	386
Omloopsnelheid (% jaarlijks)	54	35	52	53	51	65	41	31
Omloopsnelheid (% aangepaste free float)	90	59	86	88	86	109	68	52
Free float (%)	59,9	55,7	56,7	59,2	59,6	59,3	59,3	59,5

Verhandelde volumes

Het gemiddelde aantal dagelijks verhandelde aandelen was ongeveer 73 000 aandelen in 2020. Het volume piekte op 20 november, met 531 100 verhandelde aandelen.



Op 31 december 2020 had Bekaert een marktkapitalisatie van € 1,6 miljard en een free float marktkapitalisatie van € 1 miljard. De free float was 59,51% en de free float band 60%.

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen (de Transparantiewet) heeft Bekaert, in haar statuten, de drempels van 3% en 7,50% ingesteld bovenop de wettelijke drempels van 5% en elk veelvoud van 5%. Een overzicht van de kennisgevingen van deelnemingen van 3% of meer, indien van toepassing, is te vinden in de sectie met informatie over de moedervennootschap van dit jaarverslag, cfr. pagina 189 (deelnemingen in het kapitaal).

De Stichting Administratiekantoor Bekaert (hoofdaandeelhouder) bezit 34,19% van de aandelen, terwijl de institutionele en niet-geïdentificeerde aandeelhouders samen 36,69% van de aandelen bezitten. Retail vertegenwoordigt 10,45%, Private Banking 12,36% en eigen aandelen 6,31%.

Op 8 december 2007 maakte de Stichting Administratiekantoor Bekaert overeenkomstig artikel 74 van de Wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen bekend dat zij op 1 september 2007 individueel meer dan 30% van de effecten met stemrechten van de vennootschap bezat.

Kapitaalstructuur

Per 31 december 2020 bedraagt het kapitaal van de vennootschap € 177 812 000, vertegenwoordigd door 60 414 841 aandelen zonder vermelding van waarde. De aandelen zijn op naam of gedematerialiseerd. Alle aandelen hebben dezelfde rechten.

Toegestaan kapitaal

De Raad van Bestuur werd gemachtigd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 13 mei 2020 het kapitaal, in één of meer malen, te verhogen met een maximumbedrag (exclusief uitgiftepremie) van € 177 793 000. De Raad van Bestuur kan deze machtiging gebruiken tot 23 juni 2025.

De Raad van Bestuur is tevens uitdrukkelijk gemachtigd om het kapitaal te verhogen zelfs na het tijdstip dat de vennootschap de mededeling van de Belgische Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) ontvangt dat haar kennis is gegeven van een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap, binnen de door de toepasselijke wettelijke bepalingen toegestane grenzen. Deze machtiging is geldig met betrekking tot openbare overnamebiedingen waarvan de vennootschap de voornoemde mededeling ontvangt uiterlijk drie jaar na 13 mei 2020.

Converteerbare obligaties

De Raad van Bestuur heeft gebruikgemaakt van zijn bevoegdheden in het kader van het toegestaan kapitaal dat op dat moment van toepassing was, toen deze op 18 mei 2016 besloot om niet-gesubordineerde niet-gewaarborgde converteerbare obligaties uit te geven met vervaldag in juni 2021 voor een totaalbedrag van € 380 000 000 (de "Converteerbare Obligaties"). Deze Converteerbare Obligaties hebben een nulcoupon en hun conversieprijs bedraagt € 50,71 per aandeel.

In verband met de uitgifte van de Converteerbare Obligaties heeft de Raad van Bestuur besloten om het voorkeursrecht van bestaande aandeelhouders buiten toepassing te laten, zoals uiteengezet in artikel 596 en volgende van het Wetboek van vennootschappen dat op dat moment van toepassing was. De voorwaarden van de Converteerbare Obligaties laten de vennootschap toe om, bij conversie van de obligaties, nieuwe aandelen of bestaande aandelen te leveren of een bedrag in cash te betalen.

Teneinde de verwatering voor bestaande aandeelhouders bij conversie van de Converteerbare Obligaties te verzachten, heeft de Raad van Bestuur het voornemen om waar mogelijk het bedrag in hoofdsom van de Converteerbare Obligaties in cash terug te betalen en, indien de dan geldende aandelprijs boven de conversieprijs ligt, het verschil in bestaande aandelen van de vennootschap te betalen. De conversie van de Converteerbare Obligaties zou dan geen verwateringseffect voor de bestaande aandeelhouders hebben.

Bovendien laten de voorwaarden van de Converteerbare Obligaties de vennootschap toe de obligaties in bepaalde omstandigheden terug te betalen tegen hun bedrag in hoofdsom samen met de opgelopen en niet-betalde rente, als de aandelen van de vennootschap worden verhandeld tegen een hogere prijs dan 130% van de conversieprijs gedurende een bepaalde periode.

Aandelenoptieplannen, performance share plannen en share matching plan

Het totale aantal uitstaande en in Bekaert-aandelen converteerbare inschrijvingsrechten onder het aandelenoptieplan SOP 2005-2009 is 63 820. In de loop van 2020 werden in totaal 6 400 inschrijvingsrechten uitgeoefend onder het aandelenoptieplan SOP 2005-2009. Dit resulteerde in de uitgifte van 6 400 nieuwe aandelen van de vennootschap, en een verhoging van het kapitaal met € 19.000 en van de uitgiftepremie met € 133 288.

Op 31 december 2019 bezat de vennootschap 3 873 075 eigen aandelen. Van deze 3 873 075 eigen aandelen werden 63 541 aandelen overgedragen in de loop van 2020 (zie onderstaande tabel). De vennootschap heeft in 2020 geen aandelen gekocht en er werden geen eigen aandelen geannuleerd. Als gevolg hiervan was de vennootschap op 31 december 2020 in het bezit van een totaal van 3 809 534 eigen aandelen.

Datum	Aantal eigen aandelen	Doel	Ontvanger	Prijs per aandeel (€)
31 maart 2020	10 766	Personal Shareholding Requirement	BGE-leden	15,290
14 mei 2020	5 948	Share Matching Plan	BGE-leden	0
29 mei 2020	10 036	Vergoeding niet-uitvoerende Bestuurders	Voorzitter en andere niet-uitvoerende Bestuurders	0
4 december 2020	6 000	Uitoefening opties volgens SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
4 december 2020	1 500	Uitoefening opties volgens SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
15 december 2020	2 400	Uitoefening opties volgens SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
17 december 2020	5 000	Uitoefening opties volgens SOP 2010-2014	Werknemers	21,450
18 december 2020	7 491	Share Matching Plan	BGE-leden	0
21 december 2020	6 000	Uitoefening opties volgens SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
23 december 2020	2 400	Uitoefening opties volgens SOP 2010-2014	Werknemers	26,055
29 december 2020	6 000	Uitoefening opties volgens SOP 2010-2014	Werknemers	26,055

Op 21 januari 2020 werd een eerste toekenning van 182 900 performance share units onder het performance share plan 2018-2020 gedaan. Daarnaast werd op 17 augustus 2020 een halfjaarlijkse toekenning van 12 580 performance share units gedaan onder het performance share plan 2018-2020. Elke performance share unit geeft de begunstigde recht op een performance share aan de voorwaarden van het performance share plan 2018-2020.

Deze performance share units zijn definitief verworven ('gevest') na afloop van een verwervingsperiode van drie jaar, mits het bereiken van vooropgestelde prestatiedoelen. De precieze mate waarin de performance share units definitief verworven ('gevest') worden, is afhankelijk van het al dan niet bereiken van deze prestatiedoelen. Indien de vastgelegde minimumdrempel niet behaald wordt, dan is er geen enkele definitieve verwerving ('vesting'). Bij het bereiken van deze minimumdrempel, zal 50% van de performance share units definitief verworven ('gevest') worden; de volledige verwezenlijking van de overeengekomen prestatiedoelen zal leiden tot een 'par vesting' van 100% van de performance share units; terwijl er een maximale

definitieve verwerving ('vesting') zal zijn van 300% van de performance share units indien de werkelijke prestaties gelijk zijn of hoger zijn dan een overeengekomen bovengrens

Detailgegevens omtrent kapitaal, aandelen, aandelenoptieplannen en performance share plannen zijn te vinden in het Financieel Overzicht (Toelichting 6.13 bij de geconsolideerde jaarrekening).

Dividendbeleid

De Raad van Bestuur zal de op 12 mei 2021 te houden Gewone Algemene Vergadering voorstellen een brutodividend van € 1,00 per aandeel uit te keren.

De Raad van Bestuur herbevestigt het dividendbeleid dat, voor zover de winst het toelaat, een stabiel of groeiend dividend voorziet terwijl een voldoende niveau van kasstroom in de vennootschap wordt behouden voor investeringen en zelffinanciering ter ondersteuning van de groei. Op langere termijn streeft de vennootschap naar een 'payout ratio' van 40% van het perioderesultaat toerekenbaar aan aandeelhouders van Bekaert.

in €	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 ⁽¹⁾
Totaal brutodividend	0,850	0,900	1,100	1,100	0,700	0,350	1,000
Nettodividend ⁽²⁾	0,638	0,657	0,770	0,770	0,490	0,245	0,700
Couponnummer	6	7	8	9	10	11	12

⁽¹⁾ Dividend onderhevig aan goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders 2021.

⁽²⁾ Onderhevig aan de toepasselijke belastingwetgeving.

Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders 2020

De Gewone Algemene Vergadering vond plaats op 13 mei 2020. Op dezelfde dag werd een Buitengewone Algemene Vergadering gehouden. De besluiten van de vergaderingen zijn op www.bekaert.com terug te vinden.

Investor Relations

Bekaert wil haar aandeelhouders van transparante financiële informatie voorzien.

Alle aandeelhouders kunnen rekenen op toegang tot informatie en ons engagement om relevante updates over marktontwikkelingen, prestatievoortgang en andere relevante informatie te delen. Alle dergelijke updates zijn online te vinden in het beleggersgedeelte van de website van de vennootschap en worden live gepresenteerd in vergade-

ringen met analisten, aandeelhouders en investeerders. De kalender met investor relations conferences, roadshows en groepsbezoeken bij Bekaert wordt op onze website gepubliceerd.

Relevante elementen bij een openbaar overnamebod

Beperkingen van de overdracht van effecten

De statuten bevatten geen beperkingen inzake de overdraagbaarheid van de aandelen, behoudens ingeval van controlewijziging, voor dewelke conform artikel 9 van de statuten de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Bestuur moet worden aangevraagd.

Voor het overige zijn de aandelen vrij overdraagbaar.

De Raad van Bestuur is niet op de hoogte van enige wettelijke beperking op de overdracht van aandelen in hoofde van enige aandeelhouder.

Beperkingen van de uitoefening van het stemrecht

Volgens de statuten geeft elk aandeel de houder het recht op één stem. De statuten bevatten geen beperkingen van het stemrecht en iedere aandeelhouder kan zijn stemrecht uitoefenen op voorwaarde dat hij geldig werd toegelaten tot de Algemene Vergadering en dat zijn rechten niet werden geschorst. De regels inzake de toelating tot de Algemene Vergadering zijn opgenomen in het WVV en in de statuten. Krachtens de statuten kan de vennootschap de uitoefening schorsen van rechten verbonden aan effecten die toebehoren aan verscheidene eigenaars.

Niemand kan op een Algemene Vergadering van Aandeelhouders aan een stemming deelnemen voor stemrechten die verbonden zijn aan effecten waarvan hij niet krachtens de wet tijdig kennis heeft gegeven.

De Raad van Bestuur is niet op de hoogte van enige andere wettelijke beperking inzake de uitoefening van het stemrecht.

Aandeelhoudersovereenkomsten

De Raad van Bestuur zijn geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend die aanleiding kunnen geven tot beperking van de overdracht van effecten of van de uitoefening van het stemrecht.

Benoeming en vervanging van Bestuurders

De statuten en het Bekaert Corporate Governance Charter bevatten specifieke regels inzake de (her)benoeming, vorming en evaluatie van Bestuurders.

De Bestuurders worden voor een maximale duur van vier jaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders benoemd, die hen ook te allen tijde kan ontslaan. Een besluit tot benoeming of ontslag behoeft de gewone meerderheid van de stemmen. De kandidaten voor de opdracht van Bestuurder, die deze opdracht nog niet vervuld hebben binnen de vennootschap, moeten ten laatste twee maanden vóór de Gewone Algemene Vergadering de Raad van Bestuur op de hoogte brengen van hun kandidatuur.

Enkel wanneer een plaats van Bestuurder vroegtijdig openvalt, kunnen de overblijvende Bestuurders zelf een nieuwe Bestuurder benoemen (coöpteren). In dat geval zal de eerstvolgende Algemene Vergadering de definitieve benoeming doen.

Het benoemingsproces voor Bestuurders wordt geleid door het Benoemings- en Remuneratiecomité, dat een gemotiveerde aanbeveling doet aan de voltallige Raad van Bestuur. Op basis van deze aanbeveling besluit de Raad van Bestuur welke kandidaten aan de Algemene Vergadering voor benoeming zullen worden voorgedragen. Bestuurders zijn in de regel herbenoembaar voor een onbeperkt aantal termijnen, met dien verstande dat Bestuurders ten tijde van hun initiële benoeming niet jonger mogen zijn dan 30 jaar en niet ouder dan 66 jaar, en ontslag moeten nemen in het jaar waarin zij de leeftijd van 69 jaar bereiken.

Wijziging van de statuten

De statuten kunnen door een Buitengewone Algemene Vergadering worden gewijzigd conform het WVV. Elke wijziging van de statuten vereist een quorum van ten minste 50% van het kapitaal (indien niet aan het quorum wordt voldaan, moet een tweede vergadering met dezelfde agenda worden bijeengeroepen, waarvoor geen quorumvereiste van toepassing is) en een gekwalificeerde meerderheid van 75% van de stemmen die tijdens de vergadering worden uitgebracht (een meerderheid van 80% is van toepassing op wijzigingen van het voorwerp of de doelen van de vennootschap en de verandering van de rechtsvorm van de vennootschap).

Bevoegdheid van de Raad van Bestuur om aandelen uit te geven, te verwerven of over te dragen

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 40 van de statuten gemachtigd om het kapitaal in één of meer malen te verhogen met een maximumbedrag van € 177 793 000. De duur van deze machtiging is beperkt tot vijf jaar vanaf 23 juni 2020, doch is door de Algemene Vergadering hernieuwbaar.

De Raad van Bestuur is tevens uitdrukkelijk gemachtigd door Artikel 40 van de statuten om het kapitaal te verhogen zelfs na het tijdstip dat de vennootschap de mededeling van FSMA ontvangt dat haar kennis is gegeven van een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap, binnen de door de toepasselijke wettelijke bepalingen toegestane grenzen. Deze machtiging is geldig met

betrekking tot openbare overnamebiedingen waarvan de vennootschap de voornoemde mededeling ontvangt uiterlijk drie jaar na 13 mei 2020

De vennootschap kan eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben verkrijgen en in pand nemen met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden.

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 10 van de statuten gemachtigd om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben, te verkrijgen en in pand te nemen, zonder dat het totale aantal eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben dat de vennootschap in toepassing van deze machtiging bezit of in pand heeft 20% van het totale aantal aandelen mag overschrijden, tegen een vergoeding van minstens € 1,00 en hoogstens 30% boven het rekenkundig gemiddelde van de slotkoers van het aandeel van de vennootschap gedurende de laatste dertig beursdagen vóór het besluit van de Raad van Bestuur tot verkrijging respectievelijk inpandneming. Deze machtiging is toegekend voor een periode van vijf jaar te rekenen van de bekendmaking van 23 juni 2020.

De Raad van Bestuur is ook gemachtigd door Artikel 10 van de statuten om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben, te verkrijgen en in pand te nemen wanneer deze verkrijging respectievelijk inpandneming noodzakelijk is ter voorkoming van een dreigend ernstig nadeel voor de vennootschap, hierin begrepen een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap. Deze machtiging is toegekend voor een periode van drie jaar te rekenen vanaf 23 juni 2020.

De hierboven uiteengezette machtigingen doen geen afbreuk aan de mogelijkheden, overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen, voor de Raad van Bestuur om eigen aandelen en certificaten die erop betrekking hebben, te verkrijgen of in pand te nemen indien daartoe geen statutaire machtiging of machtiging van de Algemene Vergadering vereist is.

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 10 van de statuten gemachtigd om alle of een gedeelte van de verworven eigen aandelen of certificaten die daarop betrekking hebben, te vernietigen.

De vennootschap kan eigen aandelen, winstbewijzen of certificaten die daarop betrekking hebben slechts vervreemden met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden.

De Raad van Bestuur is op grond van Artikel 11 van de statuten gemachtigd om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen, winstbewijzen of certificaten die daarop betrekking hebben, te vervreemden aan een of meer bepaalde personen andere dan het personeel.

De Raad van Bestuur is door Artikel 11 van de statuten gemachtigd om, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke voorwaarden, eigen aandelen, winstbewijzen of certificaten die daarop betrekking hebben, te vervreemden ter vermijding van ernstig dreigend nadeel voor de vennootschap, hierin begrepen een openbaar overnamebod op de effecten van de vennootschap. Deze machtiging is toegekend voor een periode van drie jaar vanaf 23 juni 2020.

De hierboven uiteengezette machtigingen doen geen afbreuk aan de mogelijkheden, overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen, voor de Raad van Bestuur om eigen aandelen, winstbewijzen en certificaten die erop betrekking hebben, te vervreemden indien daartoe geen statutaire machtiging of machtiging van de Algemene Vergadering vereist is.

De bevoegdheden van de Raad van Bestuur zijn in detail beschreven in de toepasselijke wettelijke bepalingen terzake, de statuten en het Bekaert Corporate Governance Charter.

Wijziging van controle

De vennootschap is partij bij een aantal belangrijke overeenkomsten die in werking treden, wijzigingen ondergaan of aflopen in geval van een wijziging van controle over de vennootschap, al dan niet na een openbaar overnamebod.

In de mate waarin op grond van deze overeenkomsten aan derden rechten worden toegekend die een aanzienlijke invloed hebben op het vermogen van de vennootschap, dan wel een aanzienlijke schuld of verplichting te haren laste doen ontstaan, werden deze rechten, conform artikel 7:151 van het WvV, goedgekeurd door de Bijzondere Algemene Vergaderingen van 13 april 2006, 16 april 2008, 15 april 2009, 14 april 2010 en 7 april 2011 en door de Gewone Algemene Vergaderingen van 9 mei 2012, 8 mei 2013, 14 mei 2014, 13 mei 2015, 11 mei 2016, 10 mei 2017, 9 mei 2018, 8 mei 2019 en 13 mei 2020; de notulen van deze vergaderingen werden neergelegd bij de griffie van de rechtbank van koophandel van Gent, afdeling Kortrijk op 14 april 2006, 18 april 2008, 17 april 2009, 16 april 2010, 15 april 2011, 30 mei 2012, 23 mei 2013, 20 juni 2014, 19 mei 2015, 18 mei 2016, 2 juni 2017, 7 februari 2019, 23 mei 2019 en 23 juni 2020 respectievelijk en zijn beschikbaar op www.bekaert.com.

Het betreft in hoofdzaak jointventure-overeenkomsten (die de relaties tussen partijen in het kader van een gemeenschappelijke dochtervennootschap omschrijven), overeenkomsten waarbij door financiële instellingen, particuliere investeerders of andere investeerders geldmiddelen ter beschikking van de vennootschap of van een van haar dochtervennootschappen worden gesteld, en overeenkomsten tot levering van goederen of diensten door of aan de vennootschap. Elk van deze overeenkomsten bevat clausules die, ingeval van wijziging van de controle van de vennootschap, de wederpartij in bepaalde gevallen en

onder bepaalde voorwaarden het recht verlenen om de overeenkomst vervroegd te beëindigen, en in het geval van een financiële overeenkomst tevens de vervroegde terugbetaling van de ter beschikking gestelde geldmiddelen te eisen. In het geval van jointventure-overeenkomsten wordt voorzien dat, ingeval van controlewijziging van de vennootschap, de wederpartij de participatie van de vennootschap in de joint venture kan verwerven (met uitzondering van de Chinese vennootschappen, waarbij partijen in overleg dienen te bepalen of een partij de joint venture alleen voortzet, waarna deze de participatie van de andere partij moet kopen), waarbij de waarde tegen dewelke de participatie alsdan is over te dragen wordt bepaald in functie van contractuele formules die beogen een overdracht tegen een arm's length prijs te verzekeren.

Overige elementen

- » De vennootschap heeft geen effecten uitgegeven waaraan bijzondere zeggenschapsrechten verbonden zijn.
- » De zeggenschapsrechten verbonden aan de door de werknemers ingevolge de langetermijnincentiveplannen te verwerven aandelen worden rechtstreeks door de betrokken werknemers uitgeoefend.
- » Tussen de vennootschap en haar Bestuurders of werknemers zijn geen overeenkomsten gesloten die in vergoedingen voorzien wanneer, naar aanleiding van een openbaar overnamebod, de Bestuurders ontslag nemen of zonder geldige reden moeten afvloeien of de tewerkstelling van de werknemers beëindigd wordt.

Controle en ERM

Interne controle- en risicobeheersingssystemen in verband met de voorbereiding van de geconsolideerde jaarrekening

De volgende beschrijving van Bekaerts interne controle en risicobeheersingssystemen is gebaseerd op de "Internal Control Integrated Framework" (1992) en de "Enterprise Risk Management Framework" (2004), gepubliceerd door het Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission ("COSO").

De Raad van Bestuur heeft een kader goedgekeurd voor interne controle en risicobeheer voor de vennootschap en de Groep dat werd opgesteld door het BGE, en controleert de implementatie daarvan. Het Audit, Risk en Finance Comité controleert de doeltreffendheid van de interne controle- en risicobeheersingssystemen, om ervoor te zorgen dat de belangrijkste risico's correct worden geïdentificeerd, beheerd en bekendgemaakt volgens het door de Raad van Bestuur aangenomen kader. Het Audit, Risk en Finance Comité doet ook aanbevelingen aan de Raad van Bestuur in dit opzicht.

Controleomgeving

De organisatie van de diensten boekhouding en controle bestaat uit drie niveaus: (i) het boekhoudkundige team in de verschillende juridische entiteiten of gezamenlijke dienstencentra, verantwoordelijk voor de voorbereiding en de rapportering van de financiële informatie, (ii) de controllers op de verschillende niveaus in de organisatie (zoals fabriek en regio), verantwoordelijk voor o.a. het nazicht van de financiële informatie in hun verantwoordelijkheidsdomein, en (iii) de dienst Group Finance, verantwoordelijk voor het finale nazicht van de financiële informatie van de verschillende juridische entiteiten en voor de voorbereiding van de geconsolideerde jaarrekening.

Naast bovengemelde gestructureerde controles voert de afdeling Interne Audit een risicogebaseerd programma uit om de doeltreffendheid van de interne controle in de verschillende processen op het niveau van de juridische entiteiten te valideren en een betrouwbare financiële rapportering te verzekeren.

De geconsolideerde jaarrekening van Bekaert is opge maakt in overeenstemming met de "International Financial Reporting Standards" (IFRS), onderschreven door de Europese Unie. Die jaarrekening is eveneens conform de IFRS uitgegeven door de "International Accounting Standards Board".

Alle IFRS-boekhoudnormen, richtlijnen en interpretaties, toe te passen door alle juridische entiteiten, zijn gegroepeerd in het handboek Bekaert Accounting Manual, dat voor alle werknemers die betrokken zijn bij de financiële rapportering beschikbaar is op het intranet van Bekaert. Dit handboek wordt regelmatig aangepast door Group Finance ingeval van relevante wijzigingen in IFRS, of interpretaties ervan, en de gebruikers worden van elke dergelijke wijziging op de hoogte gebracht. IFRS-opleidingen vinden plaats in de verschillende regio's wanneer dit noodzakelijk of geschikt geacht wordt. E-learningmodules over IFRS worden ook beschikbaar gesteld door Group Finance om individuele training te bieden.

De overgrote meerderheid van de groepsvennootschappen gebruikt het globale ERP-systeem (Enterprise Resource Planning) van Bekaert; de boekhoudkundige transacties worden ingeboekt in een uniform rekeningstelsel, waarbij boekhoudkundige manuals de standaardmanier van boeken voor de meest relevante transacties beschrijven. Deze boekhoudkundige manuals worden aan de gebruikers toegelicht tijdens opleidingssessies en zijn beschikbaar op het intranet van Bekaert.

Alle groepsvennootschappen gebruiken dezelfde software om de financiële gegevens te rapporteren voor consolidatie en externe rapporteringsdoeleinden. Een rapporterings-manual is beschikbaar op het intranet van Bekaert en trainingen vinden plaats wanneer dit noodzakelijk of geschikt geacht wordt.

Risicobeheer

Er worden geschikte maatregelen genomen om een tijdige

en kwalitatieve rapportering te garanderen en om de potentiële risico's die gerelateerd zijn aan het financieel rapporteringsproces te beperken, met inbegrip van (i) goede coördinatie tussen de diensten Groeps-communicatie en Group Finance, (ii) zorgvuldige planning van alle activiteiten, met inbegrip van verantwoordelijken en timings, (iii) richtlijnen verdeeld door Group Finance naar de verantwoordelijken vóór de kwartaal-rapportering, met inbegrip van relevante aandachtspunten en (iv) opvolging en terugkoppeling van de stiptheid, kwaliteit en aandachtspunten om te streven naar continue verbetering.

Een kwartaalevaluatie vindt plaats over de financiële resultaten, bevindingen door de interne auditafdeling en andere belangrijke controle-gebeurtenissen, waarvan de resultaten besproken worden met de commissaris.

Materiële wijzigingen aan de IFRS-boekhoudnormen worden gecoördineerd door Group Finance, nagezien door de commissaris, gerapporteerd aan het Audit, Risk en Finance Comité en aan de Raad van Bestuur van de vennootschap meegedeeld.

Materiële wijzigingen aan de statutaire boekhoudnormen van een groepsvennootschap worden goedgekeurd door diens Raad van Bestuur.

Controleactiviteiten

De correcte toepassing van de boekhoudnormen door de juridische entiteiten zoals beschreven in de boekhoudkundige manual van Bekaert, zowel als de juistheid, de consistentie en de volledigheid van de gerapporteerde informatie, worden op een permanente basis nagezien door de controle organisatie (zoals hierboven omschreven).

Bijkomend worden alle relevante entiteiten op periodieke basis gecontroleerd door de afdeling Interne Audit. Voor de meest belangrijke onderliggende processen (verkoop, aankoop, investeringen, thesaurie, enz.) bestaan er richtlijnen en procedures die onderhevig zijn aan (i) een evaluatie door de respectieve managementteams middels een zelfbeoordelingstool, en (ii) controle door de afdeling Interne Audit op een roterende basis.

In het ERP-systeem wordt nauw toezicht gehouden op mogelijke conflicten met betrekking tot scheiding van verantwoordelijkheden.

Informatie en communicatie

Bekaert heeft in de meeste groepsvennootschappen een globaal ERP-systeemplatform ingevoerd om de efficiënte verwerking van transacties te ondersteunen en het management te voorzien van transparante en betrouwbare informatie om de operationele activiteiten te beheren, te controleren en te sturen.

De voorziening van diensten van informatie-technologie om deze systemen te laten lopen, te onderhouden en te ontwikkelen, is in grote mate uitbesteed aan professionele toeleveranciers van IT-diensten die gestuurd en gecon-

troleerd worden door geëigende IT-controlestructuren en waarvan de kwaliteit bewaakt wordt door uitgebreide dienstverleningscontracten.

Samen met haar IT-leveranciers heeft Bekaert adequate managementprocessen geïmplementeerd om te verzekeren dat geschikte maatregelen op dagelijkse basis getroffen worden om de prestaties, de beschikbaarheid en de integriteit van haar IT-systemen te behouden. Op regelmatige ogenblikken wordt de geschiktheid van deze procedures nagezien en geauditeerd en waar nodig verder geoptimaliseerd.

Gepaste toewijzing van verantwoordelijkheden, en coördinatie tussen de betrokken afdelingen, verzekeren een efficiënt en stipt communicatieproces van periodieke financiële informatie naar de markt. Voor het eerste en het derde kwartaal wordt een trading update gepubliceerd, terwijl alle relevante financiële informatie op halfjaarlijkse en op jaarlijkse basis wordt bekendgemaakt. Vóór de externe rapportering is de verkoops- en financiële informatie onderhevig aan (i) de gepaste controles door de bovenvermelde controleorganisatie, (ii) nazicht door het Audit, Risk en Finance Comité, en (iii) goedkeuring door de Raad van Bestuur van de vennootschap.

Sturing

Elke beduidende wijziging aan de IFRS-boekhoudnormen die door Bekaert toegepast worden, wordt onderworpen aan nazicht door het Audit, Risk en Finance Comité en goedkeuring door de Raad van Bestuur van de vennootschap.

De leden van de Raad van Bestuur worden op periodieke basis op de hoogte gehouden van de evolutie en belangrijke wijzigingen in de onderliggende IFRS-standaarden. Alle relevante financiële informatie wordt toegelicht aan het Audit, Risk en Finance Comité en de Raad van Bestuur om hen in staat te stellen de jaarrekening te analyseren. Alle gerelateerde persberichten worden goedgekeurd vóór hun verspreiding naar de markt.

Relevante bevindingen van de afdeling Interne Audit en/of de commissaris in verband met de toepassing van de boekhoudnormen, alsook van de richtlijnen en procedures, en scheiding van verantwoordelijkheden worden gerapporteerd aan het Audit, Risk en Finance Comité.

Er wordt ook een periodieke thesaurie-update voorgelegd aan het Audit, Risk en Finance Comité.

Er is een procedure van kracht om het gepaste bestuursorgaan van de vennootschap op korte termijn samen te roepen wanneer de omstandigheden het nodig achten.

Algemene interne controle en ERM

De Raad van Bestuur heeft de Bekaert Gedragscode goedgekeurd, die voor het eerst uitgegeven werd op 1 december 2004 en in oktober 2020 voor het laatst werd aangepast. De Gedragscode bepaalt de Bekaert missie en waarden,

evenals de basisprincipes van hoe Bekaert zaken wenst te doen.

Implementatie van de Gedragscode is verplicht voor alle dochtervennootschappen van de Groep en alle kaderleden en werknemers in loondienst vernieuwen jaarlijks hun engagement. De procedure voor het melden van integriteitskwesaties (klokkenluidersregeling) versterkt en ondersteunt de implementatie ervan. De Gedragscode maakt als Appendix 3 deel uit van het Bekaert Corporate Governance Charter en is beschikbaar op www.bekaert.com.

Meer gedetailleerde beleidsplannen en richtlijnen worden opgemaakt indien nodig om de consistente toepassing van de Gedragscode over de hele groep te verzekeren.

Bekaerts interne controlemodel bestaat uit een reeks groepsprocedures voor de algemene bedrijfsprocessen en is wereldwijd van toepassing. Bekaert heeft diverse middelen om de effectiviteit en efficiëntie van het ontwerp en de werking van het interne controlemodel constant te bewaken.

De afdeling Interne Audit bewaakt de interne controleprestatie op basis van het globale kader en rapporteert op elke vergadering van het Audit, Risk en Finance Comité. De afdeling Governance, Risk en Compliance rapporteert aan het Audit, Risk en Finance Comité tijdens elk van haar vergaderingen over risico- en nalevingskwesaties.

Het BGE evalueert regelmatig de blootstelling van de Groep aan risico's, de potentiële financiële impact hiervan en de acties om de blootstelling te beheren, beperken en controleren.

Op verzoek van de Raad van Bestuur en het Audit, Risk en Finance Comité heeft het management een kader voor permanent globaal enterprise risk management (ERM) ontwikkeld om de Groep bij te staan bij het beheren van onzekerheid in Bekaerts waardecreatieproces.

Het kader bestaat uit de identificatie, beoordeling en prioritering van de belangrijkste risico's waarmee Bekaert geconfronteerd wordt en van de voortdurende rapportage en controle van die belangrijke risico's (waaronder de ontwikkeling en implementatie van risicobeperkende plannen).

De risico's worden geïdentificeerd in zes risicocategorieën: strategische risico's, risico's betreffende mensen/organisatie, operationele risico's, juridische/compliance risico's, financiële risico's en geopolitieke/landspecifieke risico's. De geïdentificeerde risico's worden geclassificeerd op twee assen: waarschijnlijkheid en impact of gevolg.

Er worden beslissingen genomen en actieplannen bepaald om de geïdentificeerde risico's te beperken. Ook de evolutie van de risico-gevoeligheid (afname, verhoging, stabiel) wordt geëvalueerd.

Hieronder staan de belangrijkste risico's opgenomen in het ERM-rapport 2020 van Bekaert, dat werd gemeld aan het Audit, Risk en Finance Comité en de Raad van Bestuur.

Strategische risico's	<ul style="list-style-type: none"> • Zoals veel internationale bedrijven wordt Bekaert blootgesteld aan risico's die voortvloeien uit economische trends. Strategisch verdedigt Bekaert zichzelf tegen economische en cyclische risico's door actief te zijn in verschillende regio's en sectoren. Bekaert beschikt over productiefaciliteiten en kantoren in 44 landen en de markten kunnen in zeven sectoren worden gebundeld. Deze sectorale verdeling is een voordeel omdat het Bekaert minder gevoelig maakt voor sectorspecifieke trends. <p>Toch kan een crisis invloed hebben op de belangrijkste sectoren waarin Bekaert actief is, d.w.z. banden- en automobielenindustrie, energie en nutsvoorzieningen en de bouwsector. Zo kan een recessie voor de banden- en automobielenindustrie en de bouw bijvoorbeeld leiden tot een aanzienlijke daling van de vraag door een zwak consumentenvertrouwen en uitgestelde investeringen. De resulterende upstream en downstream overcapaciteit kan leiden tot prijserosie in de hele toeleveringsketen. De banden- en automobielenindustrie en de bouwsector werden zwaar getroffen door de Covid-19-pandemie in de eerste helft van 2020 (de omzet in de rubber reinforcement business was bijvoorbeeld 30% lager in vergelijking met de eerste helft van 2019). Verdere en blijvende effecten van de pandemie kunnen de vraag in bepaalde markten blijven beïnvloeden.</p> <p>In olie- en gasmarkten heeft het niveau en de trend van de olieprijs invloed op de vraag naar producten van Bekaert met betrekking tot die markten. De werkelijke investeringen in offshore aardoliewinning zijn extreem belangrijk voor de platte- en profielraadactiviteiten van Bekaert en voor de offshore staalkabelactiviteit van de Bridon-Bekaert Ropes Group. Hoewel Bekaert inspanningen levert om haar activiteiten minder afhankelijk te maken van olie en deze beter in lijn te brengen met de realiteit van de markt, en hoewel Bekaert klaar zal zijn om kansen te benutten die voortvloeien uit een reactivering van investeringen in oliewinning in de toekomst, kan het niet worden uitgesloten dat het huidige olieprijsniveau een invloed zal blijven uitoefenen op de vraag naar producten van Bekaert en daardoor op de resultaten ervan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prijsvolatiliteit van de walsdraad kan leiden tot verdere marge-erosie Walsdraad, de belangrijkste grondstof van Bekaert, wordt gekocht van staalfabrieken van over de hele wereld. Walsdraad vertegenwoordigt ongeveer 45% van de verkoopkosten. In principe worden prijsbewegingen zo snel mogelijk doorgerekend in de verkoopprijzen, via contractueel overeengekomen prijsmechanismen of via individuele onderhandelingen. Als Bekaert er niet in slaagt om de verhoging van kosten tijdig door te rekenen aan klanten, kan dit een negatieve invloed hebben op de winstmarges van Bekaert. Ook de tegengestelde prijstrend houdt winst risico's in: als grondstofprijzen aanzienlijk dalen en Bekaert hoger geprijsd materiaal op voorraad heeft, kan de winstgevendheid worden getroffen door (niet-contante) correcties van de voorraadwaardering op de balansdatum van een rapportageperiode. • Uitbreidingsprojecten worden blootgesteld aan risico's van het leveren van het verwachte rendement Bekaert voert regelmatig uitbreidingsprojecten uit. Deze projecten zijn onderhevig aan risico's van vertraging en kostenoverschrijdingen als gevolg van onvoorziene hindernissen en als zodanig kan het verwachte rendement van het project mogelijk niet worden bereikt. Eveneens kunnen veronderstellingen die worden gebruikt voor de businesscase (gewijzigde marktomstandigheden, handelingen van concurrenten, ...) het behaalde rendement van het project beïnvloeden.
Mensen/organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Bekaert wordt blootgesteld aan bepaalde risico's op de arbeidsmarkt Een competitieve arbeidsmarkt kan de kosten voor Bekaert doen stijgen en bijgevolg de winstgevendheid verminderen. Het succes van Bekaert hangt hoofdzakelijk af van haar capaciteit om talent op alle niveaus aan te trekken en te behouden. Bekaert concurreert met andere bedrijven in de markt die mensen in dienst nemen. Een tekort aan gekwalificeerde mensen zou Bekaert kunnen dwingen om lonen of andere voordelen te verhogen om effectief competitief te zijn bij het aannemen of behouden van gekwalificeerde werknemers of het behouden van dure tijdelijke werknemers. Een steeds mobieler, jonge bevolking in opkomende markten verhoogt het risico van personeelsverloop verder. Het is niet zeker dat hogere arbeidskosten gecompenseerd kunnen worden door inspanningen om de doeltreffendheid in andere activiteitengebieden van Bekaert te verhogen.
Operationele risico's	<ul style="list-style-type: none"> • Bronafhankelijkheid kan invloed hebben op de bedrijfsactiviteiten en winstgevendheid van Bekaert Bekaert maakt zich zorgen over de voortdurende veranderingen in het handelsbeleid als gevolg van de handelsspanningen tussen elk van de VS, Europa of Indië aan de ene kant, en China aan de andere kant. Hoewel Bekaert nu in grote mate in staat is geweest om zich aan te passen aan de steeds veranderende handelsbeleidslijnen en -plichten door middel van aangepaste prijsmaatregelen (doorrekening van hogere, door invoerrechten beïnvloede prijzen van grondstoffen), alternatieve leveringsbronnen, alternatieve technologieën die binnenlandse inkoop mogelijk maken en effectief lobbyen om vrijstellingen te verkrijgen, heeft de verandering in het handelsbeleid de resultaten van Bekaerts Noord-Amerikaanse activiteiten tijdens eerdere rapporteringsperiodes beïnvloed. <p>Bekaert kan in de toekomst ook toegang worden ontzegd tot grondstoffen of afhankelijk worden van alternatieve leveranciers voor haar grondstoffen, die hogere prijzen kunnen aanrekenen voor dergelijke grondstoffen. Dit kan bijvoorbeeld zijn vanwege veranderingen in het handelsbeleid, het faillissement van bestaande leveranciers of de Covid-19 pandemie. Toegenomen bronafhankelijkheid kan invloed hebben op de bedrijfsactiviteiten van Bekaert (omdat de vennootschap noodzakelijke veranderingen in de toeleveringsketen zou moeten implementeren) en op de winstgevendheid (omdat verhoogde prijzen betaald moeten worden voor de grondstoffen).</p> <p>Bekaerts proactieve aanpak van het leveranciersrisicobeheer moet de waarschijnlijkheid of de impact van dergelijke situaties verminderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekaert is onderworpen aan strenge milieuwetgeving Bekaert is onderworpen aan milieuwetten, -voorschriften en -besluiten. Deze wetten, voorschriften en besluiten (die wereldwijd strenger worden) kunnen Bekaert verplichten kosten aan te gaan voor het saneren en voor het vergoeden van schade op plaatsen waar de bodem verontreinigd is. <p>Krachtens de milieuwetten kan Bekaert aansprakelijk worden gesteld voor het herstellen van milieuschade en worden onderworpen aan daarmee verband houdende kosten in haar productie-eenheden, opslagplaatsen en kantoren alsook de grond waarop deze gevestigd zijn, ongeacht het feit of Bekaert de productie-eenheden, opslagplaatsen en kantoren bezit, huurt of onderverhuurt en ongeacht het feit of deze milieuschade door Bekaert werd veroorzaakt of door een vroegere eigenaar of huurder.</p>

	<p>De kosten voor het onderzoeken, herstellen of verwijderen van milieuschade kunnen aanzienlijk zijn en de activiteiten, financiële toestand en bedrijfsresultaten van de Groep negatief beïnvloeden. Het is de praktijk van Bekaert om voorzieningen (per entiteit) op te nemen voor gekende milieuverplichtingen.</p> <p>Preventie en risicobeheer spelen een belangrijke rol in het milieubeleid van Bekaert; waaronder maatregelen tegen grondwater- en bodemvervuiling, verantwoordelijk gebruik van water en wereldwijde ISO 14001-certificering. Bekaerts globale procedure die voorzorgsmaatregelen tegen bodem- en grondwaterverontreiniging (ProSoil) verzekert, wordt voortdurend opgevolgd in het licht van de toepasselijke regels en uitgewerkt met een lijst van concrete actieplannen voor een juiste aanpak.</p> <p>Verantwoord gebruik van water is ook een blijvende prioriteit. Bekaert controleert voortdurend haar waterverbruik en heeft programma's geïmplementeerd die streven naar het verminderen van waterverbruik op lange termijn. 87% van de fabrieken van Bekaert wereldwijd zijn ISO 14001-gecertificeerd. ISO 14001 maakt deel uit van de internationaal erkende ISO 14000-norm die praktische tools aanbiedt aan bedrijven om hun milieuverantwoordelijkheden te beheren. ISO 14001 legt de nadruk op systemen voor milieubeheer.</p> <p>De certificatie van alle Bekaert fabrieken over de hele wereld blijft onze doelstelling en is een element in het integratieproces van nieuwe entiteiten en van vestigingen die aan de consolidatieperimeter toegevoegd worden. Bekaert ontving ook op groepsniveau een certificaat voor ISO 14001 en ISO 9001. De ISO 9000-familie behandelt verschillende aspecten van kwaliteitsmanagement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>Bekaert is onderworpen aan cyberbeveiligingsrisico's</p> <p>Veel operationele activiteiten van Bekaert zijn afhankelijk van IT-systemen, ontwikkeld en onderhouden door interne en externe experts. Een cyberaanval in een van deze IT-systemen kan de activiteiten van Bekaert onderbreken, wat kan zorgen voor een negatieve invloed op de verkoop en winstgevendheid.</p> <p>Bekaert implementeert een stappenplan voor cyberbeveiliging om het risico te verminderen.</p>
<p>Juridische/ compliance risico's</p>	<ul style="list-style-type: none"> <p>Bekaert wordt blootgesteld aan risico's op het gebied van regelgeving en compliance</p> <p>Als internationaal bedrijf is Bekaert onderworpen aan vele wetten en voorschriften in alle landen waar het actief is. Dergelijke wet- en regelgeving wordt steeds complexer, strenger en verandert sneller en vaker dan voorheen. Deze talrijke wetten en voorschriften omvatten, onder andere, gegevensbeschermingsvereisten (zoals de Europese Algemene Verordening inzake Gegevensbescherming en California Consumer Privacy Act), wetten inzake intellectuele eigendom, arbeidsverhoudingen, belastingen, concurrentie, import- en handelsbeperkingen (bijvoorbeeld het handelsbeleid in de VS en de EU), deviezenwetten, anti-omkoping- en anticorruptievoorschriften, gezondheids- en veiligheidsvoorschriften. Naleving van deze wetten en voorschriften kan leiden tot extra kosten of kapitaaluitgaven, wat een negatieve invloed kan hebben op de mogelijkheden van Bekaert om haar activiteiten te ontwikkelen. Bovendien is er, gezien de hoge mate van complexiteit van deze wetten, ook het risico dat Bekaert sommige bepalingen onbedoeld schendt. Schendingen van deze wetten en voorschriften kunnen leiden tot boetes, strafrechtelijke sancties tegen Bekaert, stopzetting van bedrijfsactiviteiten in gesanctioneerde landen, de implementatie van complianceprogramma's en beperkingen voor het uitvoeren van de bedrijfsactiviteiten van Bekaert.</p> <p>Bekaert is ook bezig met het opleiden van de organisatie in juridisch bewustzijn en een Compliance Comité controleert en stuurt de acties die nodig zijn om compliance te waarborgen. Bekaert beschikt over een Gedragscode en een procedure voor het melden van integriteitskwesaties. Management en bedienden zijn wereldwijd onderworpen aan een jaarlijks proces waarbij naleving van de principes van de Gedragscode moet bevestigd worden.</p> <p>Bekaert kan verder ook onderworpen worden aan overheidsonderzoeken (inclusief door belastingautoriteiten). Dergelijke onderzoeken zijn in de afgelopen jaren veel regelmatig geworden in de opkomende markten zoals China en India en kunnen aanzienlijke uitgaven vereisen en resulteren in verplichtingen of overheidsbesluiten die een wezenlijk nadelig effect kunnen hebben op de activiteiten, bedrijfsresultaten en financiële toestand van Bekaert.</p> <p>Het is de praktijk van Bekaert om voorzieningen (per entiteit) op te nemen voor bepaalde geïdentificeerde risico's in verband met regelgeving en compliance.</p> <p>Het niet voldoende beschermen van de intellectuele eigendom van Bekaert kan haar activiteiten en bedrijfsresultaten aanzienlijk schaden</p> <p>Bekaert is een wereldwijde technologieleider in staalraadtransformatie en deklagen, en investeert intensief in voortdurende innovatie. De vennootschap beschouwt haar technologische leiderschap als een onderscheidende factor ten opzichte van de concurrentie. Bijgevolg is bescherming van de intellectuele eigendom een belangrijke zorg en tevens een risico. Lekken van de intellectuele eigendom kunnen Bekaert schade toebrengen en de concurrentie helpen, zowel op het vlak van productontwikkeling, procesinnovatie en machinetechniek. Tegen het einde van 2020 had Bekaert (inclusief Bridon-Bekaert Ropes Group) een portefeuille van 1.828 octrooirechten (d.w.z. octrooien, octrooiaanvragen, utiliteitsmodellen en aanvragen voor utiliteitsmodellen). Bekaert initieert ook procedures tegen concurrenten in geval octrooi-inbreuken werden vastgesteld.</p> <p>Bekaert kan niet garanderen dat haar intellectuele eigendom niet zal worden aangevochten, geschonden of omzeild door derden. Bovendien is het mogelijk dat Bekaert er niet in slaagt om met succes een octrooi te verkrijgen, de registratie van octrooien te voltooien of octrooien te beschermen, wat een wezenlijke en negatieve invloed kan hebben op de activiteiten, financiële positie, bedrijfsresultaten en vooruitzichten.</p>

- **Bekaert wordt blootgesteld aan een wisselkoersrisico dat haar resultaten en financiële positie wezenlijk zou kunnen beïnvloeden**

De activa, inkomsten, winsten en kasstromen van Bekaert worden beïnvloed door schommelingen in de wisselkoersen van verschillende valuta's. Het valutarisico van de Groep kan worden opgesplitst in twee categorieën: omrekenings- en transactioneel valutarisico. Een omrekeningsrisico ontstaat wanneer de financiële gegevens van buitenlandse dochtervennootschappen worden omgezet in de rapporteringsvaluta van de Groep, de euro. De belangrijkste valuta's zijn Chinese renminbi, Amerikaanse dollar, Tsjechische kroon, Braziliaanse real, Chileense peso, Russische roebel, Indiase roepie en Britse pond. De Groep is verder blootgesteld aan transactionele valutarisico's als gevolg van haar investeringen (verwerving en verkoop van investeringen in buitenlandse ondernemingen), financiering (financiële verplichtingen in vreemde valuta) en bedrijfsvoering (commerciële activiteiten met aan- en verkoop in vreemde valuta). Via haar hedgingbeleid beperkt Bekaert de impact van de wisselkoersrisico's.

- **Bekaert wordt blootgesteld aan belastingrisico's, met name door de internationale aard van haar activiteiten in een snel veranderende internationale belastingomgeving**

Als internationale groep die operationeel is in meerdere rechtsgebieden, is Bekaert onderworpen aan belastingwetgeving in vele landen over de hele wereld. Bekaert structureert en voert haar activiteiten wereldwijd uit in het licht van diverse reglementaire vereisten en de commerciële, financiële en fiscale doelstellingen van Bekaert. In het algemeen streeft Bekaert ernaar om haar activiteiten op een fiscaal efficiënte manier te structureren, met inachtneming van de toepasselijke fiscale wetten en voorschriften. Hoewel verwacht wordt dat deze waarschijnlijk hun gewenste effect zullen behalen, zouden Bekaert en haar dochtervennootschappen, indien één van hen met succes zou worden aangevochten door de relevante belastingautoriteiten, bijkomende belastingschulden kunnen oplopen die een nadelige invloed zouden kunnen hebben op haar effectief belastingtarief, bedrijfsresultaten en financiële toestand. Aangezien de fiscale wetten en voorschriften in de verschillende rechtsgebieden waarin Bekaert actief is, vaak geen duidelijke of definitieve richtlijnen geven, is de structuur, de bedrijfsvoering en het belastingregime van Bekaert en haar dochtervennootschappen gebaseerd op de interpretaties van de fiscale wetten en voorschriften in België en de andere rechtsgebieden waarin Bekaert en haar dochtervennootschappen actief zijn.

Hoewel het ondersteund wordt door belastingadviseurs en specialisten, kan Bekaert niet garanderen dat dergelijke interpretaties niet zullen worden betwist door de relevante belastingautoriteiten of dat de relevante belasting- en exportwetten en -regelgeving in sommige van deze landen niet het voorwerp zullen uitmaken van wijzigingen (in het bijzonder in de context van de snel veranderende internationale fiscale omgeving), uiteenlopende interpretaties en inconsistente handhaving, wat een nadelige invloed zou kunnen hebben op het effectieve belastingtarief, de bedrijfsresultaten en de financiële toestand van Bekaert. Het is de praktijk van Bekaert om voorzieningen (per entiteit) op te nemen voor bepaalde potentiële belastingverplichtingen.

- **Bekaert wordt blootgesteld aan een kredietrisico op haar contractuele en handelspartners**

Bekaert is onderhevig aan het risico dat de partijen met wie zij zaken doet (met inbegrip van in het bijzonder haar klanten) en die betalingen aan Bekaert moeten verrichten, niet in staat zijn om dergelijke betalingen tijdig te doen. Hoewel Bekaert een kredietbeleid heeft bepaald dat rekening houdt met de risicoprofielen van de klanten en de markten waartoe zij behoren, kan dit beleid slechts enkele van zijn kredietrisico's beperken. Als bedragen die verschuldigd zijn aan Bekaert niet worden betaald of niet tijdig worden betaald, heeft dit mogelijk niet alleen invloed op de huidige handels- en cashflowpositie maar ook op haar financiële en commerciële positie. Bekaert heeft een kredietverzekering afgesloten om dergelijke risico's te beperken.

De Covid-19-pandemie heeft de kans op het ontstaan van een dergelijk risico verhoogd, omdat de liquiditeitspositie van bepaalde klanten werd getroffen door de gevolgen van de pandemie en omdat het betalingsgedrag van bepaalde klanten is veranderd. Enkele van de top-10 klanten van Bekaert stelden hun betalingen uit in de maanden april en mei, maar het aantal achterstallige betalingen werd vanaf juni weer normaal. Daarnaast hebben kredietverzekeringsmaatschappijen de kredietlimieten verlaagd of kredietverzekeringen voor bepaalde derden uitgesloten. Vanwege dit verhoogde risico heeft Bekaert maatregelen getroffen om de risico's die zich kunnen voordoen vroegtijdig te detecteren, te vermijden en in te dekken. Op dit moment heeft Bekaert nog niet te maken gehad met verhoogde voorzieningen voor oninbare schulden of faillissementen van klanten die leiden tot afschrijvingen van oninbare schulden, maar het risico zou zich kunnen voordoen als de impact van de pandemie leidt tot het niet kunnen innen van uitstaande vorderingen op klanten die failliet gaan.

- **Bekaert wordt blootgesteld aan de politieke en economische instabiliteit in Venezuela**

Bekaert werd met haar activiteiten in Venezuela de laatste jaren geconfronteerd met tekorten aan walsdraad, stroomvoorziening en de extreme devaluatie van de munt. Bekaert heeft de afgelopen jaren haar bedrijfsactiviteiten in Venezuela beperkt en sinds 2010 wordt een waardevermindering geboekt op de activa op Venezolaanse bodem om het uitstaande risico te minimaliseren. Ondanks de politieke en monetaire instabiliteit, is management erin geslaagd de onderneming in Venezuela operationeel te houden en bijgevolg werd er besloten dat de onderneming nog steeds onder controle is. Eind 2020 bedroegen de cumulatieve omrekeningsverschillen \$ 59,8 miljoen, die - in geval van verlies van controle - zouden worden geregenereerd naar de winst- en verliesrekening.

- **Negatieve bedrijfsprestaties of veranderingen in het onderliggend economisch klimaat kunnen leiden tot waardevermindering van activa.** In overeenstemming met de Internationale Boekhoudnormen betreffende de waardevermindering van activa (d.w.z. IAS36) mogen activa niet worden meegenomen in de financiële overzichten van een bedrijf met meer dan het hoogst realiseerbare bedrag (d.w.z. door het verkopen of gebruiken van het activa). In het geval de boekwaarde het realiseerbare bedrag overschrijdt, zijn de activa in waarde verminderd. Bekaert onderzoekt regelmatig haar groepen activa die geen kasstromen individueel genereren (d.w.z. Cashflow Genererende Eenheden (CGU's)) en meer specifiek CGU's waaraan goodwill wordt toegewezen. Niettemin kan Bekaert ook verplicht zijn waardevermindervers verliezen te herkennen bij andere activa als gevolg van (externe) onverwachte negatieve gebeurtenissen die een invloed kunnen hebben op hun verwachte prestaties. Hoewel bijzondere waardeverminderingen geen invloed hebben op de kaspositie van Bekaert, zijn bijzondere waardevermindervers verliezen indicatoren van een potentieel tekort in het (verwachte) businessplan van Bekaert, wat een indirecte impact zou kunnen hebben op het verwachte winstgenererend vermogen van Bekaert. Voor meer informatie over de goodwill van Bekaert op de balans (en bijzondere waardevermindervers verliezen hieruit voortvloeiend), zie Toelichting 6.2 (Goodwill) van dit verslag. Meer specifiek beschrijft deze toelichting in meer detail de uitkomsten van bijzondere waardeverminderingen op goodwill die voortvloeien uit de bedrijfscombinatie Bridon-Bekaert Ropes Group, wat het grootste deel van het goodwill bedrag op de balans vertegenwoordigt. Een strikte uitvoering en implementatie van de verschillende initiatieven die zijn opgenomen in het herstelplan voor winst van de Bridon-Bekaert Ropes Group is essentieel om geen waardevermindervers verliezen op te lopen.

Geopolitieke/ landspecifieke risico's	<ul style="list-style-type: none"> • Bekaert wordt geconfronteerd met risico's van activa- en winstconcentratie in China Hoewel Bekaert een echte globale onderneming is met een wereldwijd netwerk van productieplatformen en verkoop- en distributiekantoren, waardoor de concentratie van activa en winst tot een minimum wordt beperkt, loopt Bekaert nog steeds een risico op concentratie van activa en winst op bepaalde locaties (zoals Jiangyin, China). Indien zich een ander risico zou voordoen, zoals een politiek, sociaal risico of een milieurisico met grote schade, dan kan het risico op activa- en winstconcentratie zich voordoen. Als onderdeel van een bedrijfscontinuïteitsplan heeft Bekaert maatregelen ingevoerd om dit risico te verminderen door middel van back-up scenario's en leveringsgoedkeuringen vanuit andere locaties. In sterk gereguleerde sectoren, zoals de automobielsector, zorgt Bekaert er bijvoorbeeld voor dat meer dan één productievestiging is goedgekeurd om aan de bandenproducenten te leveren. • De impact van de Covid-19-pandemie op de langere termijn op de bedrijfsactiviteiten en winstgevendheid van Bekaert hangt af van een breed scala aan factoren, inclusief de duur en het bereik van de pandemie, de getroffen geografische gebieden, de sociale impact, het effect ervan op de economische activiteit (bijv. verharding van de verzekeringsmarkten) en de aard en ernst van maatregelen die door overheden worden genomen om de verdere verspreiding van het virus te beperken; inclusief beperkingen op zakelijke activiteiten en reizen, beperkingen op grote bijeenkomsten en de verplichting om zichzelf te isoleren. Bekaert implementeerde een crisismanagementplan en governance om de Covid-19 pandemiecrisis te beheersen met de nadruk op het vrijwaren van de gezondheid & veiligheid van onze werknemers, het beschermen van onze klanten en onze business, het verzekeren van financiële slagkracht, het identificeren en nastreven van opportuniteiten die voortvloeien uit de crisis en het in staat stellen van de organisatie om met ambiguïteit om te gaan en het engagement hoog te houden – <i>better together</i>.
---	--

Een doeltreffend kader voor interne controle en ERM is noodzakelijk om een redelijke zekerheid te kunnen geven omtrent de financiële rapportering van Bekaert en om fraude te voorkomen. Interne controle op financiële rapportering kan niet alle fouten voorkomen of opsporen, wegens beperkingen eigen aan de controle, zoals mogelijke menselijke fouten, het misleiden of omzeilen van controles of fraude. Daarom kan een effectieve interne controle enkel een redelijke garantie bieden voor de voorbereiding en de correcte voorstelling van de financiële informatie. Het niet oppikken van een fout als gevolg van menselijke fouten, het misleiden of omzeilen van controles of fraude kan een negatieve invloed hebben op de reputatie en de financiële resultaten van Bekaert.

Dit kan er ook toe leiden dat Bekaert niet voldoet aan haar lopende verplichtingen voor openbaarmaking.