

Remuneratieverslag

Remuneratieprocedure

Het huidige remuneratiebeleid wordt ter beschikking gesteld op de website van de groep en een nieuwe versie zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van 25 mei 2023.

Het remuneratie- en benoemingscomité ziet toe op de toepassing van het beleid en adviseert daarin de raad van bestuur.

De algemene vergadering van 25 mei 2022 keurde het globale remuneratieniveau goed voor de leden van de raad van bestuur in het boekjaar 2022.

Op advies van het remuneratie- en benoemingscomité bevestigde de raad van bestuur de remuneratie voor de CEO en de leden van het executief comité in het boekjaar 2022.

Remuneratie

De leden van de raad van bestuur en comités hadden in 2022 recht op volgende jaarlijkse vaste vergoedingen (in EUR):

		Pro rata 2022
Ex Voorzitter Raad van Bestuur (01.01.2022 - 25.05.2022)	75.000	31.250
Voorzitter Raad van Bestuur (25.05.2022 - 31.12.2022)	100.000	58.333
Lid Raad van Bestuur	20.000	
Voorzitter Auditcomité	10.000	
Lid Auditcomité	6.000	
Voorzitter Remuneratie- en Benoemingscomité	7.000	
Lid Remuneratie- en Benoemingscomité	5.000	

De jaarvergoeding van de voorzitter van de Raad van Bestuur werd met ingang van 25 mei 2022 verhoogd naar € 100 000,00. Deze verhoging draagt bij tot het langetermijnbelang van de vennootschap en doet bovendien geen afbreuk aan het globale remuneratieniveau zoals goedgekeurd door de algemene vergadering van 25 mei 2022.

Bestuurders hebben voor het uitoefenen van hun bestuurdersmandaat geen recht op enige variabele, prestatiegebonden of aandelengerelateerde vergoeding, noch op enige andere vergoeding, buiten een vaste vergoeding.

De vergoeding van de CEO en van de leden van het uitvoerend management die hun diensten leveren via een managementvennootschap, bestaat uit een basisvergoeding en een jaarlijkse variabele vergoeding alsook een Long Term Incentive (LTI - zie verder voor details). De vergoeding van de leden van het uitvoerend management die in loondienst zijn van de groep bestaat uit: een basisvergoeding, een jaarlijkse variabele

vergoeding, een Long Term Incentive (LTI - zie verder voor details), een bedrijfswagen, een tankkaart en andere vergoedingscomponenten zoals pensioenen en verzekeringen, volgens de geldende richtlijnen voor werknemers van de vennootschap.

De CEO en de leden van het uitvoerend management ontvangen een jaarlijkse variabele vergoeding. Die vergoeding hangt af van het behalen van de jaarlijks vastgestelde doelstellingen voor het boekjaar waarop de variabele vergoeding van toepassing is.

De doelstellingen zijn gebaseerd op objectieve parameters. Ze hangen nauw samen met de resultaten van de groep, en met de rol die de CEO en de leden van het uitvoerend management spelen in het behalen van de resultaten. De voornaamste parameters voor 2022 zijn (U)-EBITDA, EAT en ROCE. Jaarlijks evalueert het remuneratie- en benoemingscomité welke parameters van toepassing zijn in een gegeven jaar en wat de doelstellingen zijn voor dat jaar, met het oog op de uitvoering van de lange termijn strategie van de groep. Dat wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur. Het behalen van individuele objectieven bepaalt in 2022 voor 25% de variabele vergoeding voor de leden van het uitvoerend management.

De variabele vergoeding betreft steeds minder dan een vierde van de jaarlijkse remuneratie.

Behalen de CEO of managementleden de minimum te behalen doelstelling in een gegeven jaar niet, dan vervalt het recht voor dat jaar op de aan die doelstelling verbonden variabele vergoeding. Overschrijden ze echter de te behalen doelstelling, dan kunnen ze maximaal 150% van de daaraan gekoppelde variabele vergoeding ontvangen.

Naast de variabele vergoedingen kan de raad van bestuur aan de CEO en/of (een aantal van) de leden van het uitvoerend management een (bijkomende) bonus toekennen voor specifieke prestaties of verdienste. Dit gebeurt op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité. Voorwaarde is dat men zo het totaalbudget voor de variabele verloning voor de CEO en de leden van het uitvoerend management niet overschrijdt. Voor 2022 werden geen bijkomende bedragen toegekend. De toegekende bedragen in verband met de mogelijke overname van Imperial-Stegeman en de daaraan verbonden financiële realisatie-targets na integratie werden verlengd gedurende 2023.

Gedurende het boekjaar 2022 ging de groep over tot de invoering van een LTI (Long Term Incentive) plan voor de leden van het executief comité. De LTI heeft waarde creatie op (middel)lange termijn tot doel - met duidelijke focus op het sterker maken van het bedrijf voor de toekomst en het uitvoeren van het strategisch plan.

De LTI wordt toegekend in functie van financiële doelstellingen (groei van de 'equity value') (ca. 80%) en individuele o.a. ESG-doelstellingen (ca. 20%) over een referentieperiode van telkens minstens drie jaren.

Indien in een gegeven jaar minder dan de minimaal te behalen doelstelling wordt bereikt, dan vervalt het recht voor dat jaar op de aan die doelstelling verbonden variabele vergoeding. Anderzijds kan, bij het overschrijden van de te behalen doelstelling, maximaal tot 150% van de daaraan gekoppelde variabele vergoeding worden toegekend.

De Raad van Bestuur beslist jaarlijks, op voorstel van de CEO en het Remuneratie- en Benoemingscomité, wie in aanmerking komt voor deelname aan een LTI-plan.

De potentiële LTI bedraagt bij 100% uitbetaling (at target) een bedrag van tussen de 15% en 25% van de totale basis-remuneratie, afhankelijk van de functie en de inschaling van de functie ten opzichte van de relevante benchmark. Dit aandeel wordt contractueel individueel vastgelegd en beoogt een marktconforme LTI.

Indien men een LTI vergoeding toekent op basis van gegevens die nadien onjuist blijken te zijn, zal de vennootschap zich beroepen op de mogelijkheden van het gemeen recht. Er zijn geen specifieke overeenkomsten of systemen die de vennootschap het recht geven de LTI variabele vergoeding terug te vorderen]

Bestuurdersvergoeding en andere remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders en uitvoerende bestuurders en uitvoerende managers in hun hoedanigheid als lid van de raad van bestuur (in EUR)

De vergoedingen van de leden van de raad van bestuur (zowel van de uitvoerende, de niet-uitvoerende als de onafhankelijke bestuurders - overzicht zie hieronder) voor hun bestuursmandaat in 2022 vatten we als volgt samen:

	Mandaat bestuurder	Mandaat Remuneratie- en benoemingscomité	Mandaat Audit comité	Totaal
NV Fidigo (Dirk Goeminne)	31.250,00	2.083,33	2.500,00	35.822,33
Paul Van Oyen	58.333,33	2.916,67	3.500,00	64.750,00
BV Leading for Growth (Piet Sanders)	20.000,00			20.000,00
BV Tower Consulting (Inge Plochaet)	20.000,00	5.000,00	6.000,00	31.000,00
NV Holbigenetics (Frank Coopman)	20.000,00			20.000,00
Dominique Coopman	8.333,33			8.333,33
NV Famcoo Invest (Dominique Coopman)	11.666,67			11.666,67
Eddy van der Pluym	20.000,00			20.000,00
BV Ann Vereecke	20.000,00	7.000,00	6.000,00	33.000,00
BV Deemanco (Dominique Eeman)	20.000,00	5.000,00	10.000,00	35.000,00
BV C:Solutio (Kurt Coffyn)	20.000,00	5.000,00	6.000,00	31.000,00
Totaal mandaten				310.583,33

NV Fidigo (Dirk Goeminne) factureerde, naast bovenstaande vergoeding in de eerste jaarhelft tevens een bedrag van 68.000 EUR voor de levering van diensten die het mandaat van Voorzitter van de raad van bestuur overschreden.

Remuneratie van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management (IN EUR)

De individuele bruto remuneratie van de gedelegeerd bestuurder/voorzitter van het executief comité / CEO (Leading For Growth BV, vast vertegenwoordigd door Piet Sanders) en de gezamenlijke bruto remuneratie van de andere leden van het executief comité en de uitvoerende bestuurders: Esroh BV (vast vertegenwoordigd door Yves Regniers), Sagau Consulting BV (vast vertegenwoordigd door Christophe Bolsius), Eric Kamp, Leading Edge HR BV (vast vertegenwoordigd door Else Verstraete - vanaf mei 2022), Creating Digital Value SRL (vast vertegenwoordigd door Peter Bal - vanaf November 2022), Broersbank Advies & Management BV (vertegenwoordigd door Brecht Vanlerberghe - vanaf December 2022), zijn opgenomen in onderstaande tabel.

	CEO***	Andere leden van het uitvoerend management
Basisvergoeding	529.692	1.280.645
Variabele vergoeding (cash-jaarlijks)	50.000	187.206
Pensioenen*	NA**	20.012
Andere verzekeringen (hospitalisatieverzekering, ziekteverzekering etc)	NA**	10.686
Andere voordelen (wagen)	NA**	15.828
Long Term Incentive provisie 2022	66.666	108.001

* De pensioenregeling betreft vaste bijdragecontracten

**NA = niet van toepassing

*** Exclusief vergoeding bestuursmandaat Ter Beke NV

Alle bedragen zijn in lijn met het remuneratiebeleid, dat bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de groep.

Aandelengerelateerde vergoedingen

De leden van de raad van bestuur en van het executief comité beschikken niet over aandelenopties, inschrijvingsrechten of enige andere rechten om aandelen te verwerven.

De vennootschap kende in 2022 geen aandelen, aandelenopties of andere rechten toe om Ter Beke aandelen te verwerven. Niet aan de leden van de raad van bestuur van de groep en niet aan de leden van het executief comité.

Historische informatie en ratio

De vergoedingen voor de leden van de raad van bestuur en de CEO en de belangrijkste prestatie-indicatoren evolueerden als volgt in de periode 2018-2022:

	2018	2019	2020	2021	2022
Ex Voorzitter Raad van Bestuur	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000	€ 31.250
Voorzitter Raad van Bestuur					€ 58.333
Lid Raad van Bestuur	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
Voorzitter Auditcomité	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Lid Auditcomité	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000
Voorzitter Remuneratie- en Benoemingscomité	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000
Lid Remuneratie- en Benoemingscomité	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
CEO - Vaste vergoeding - excl. bestuurdersvergoeding	€ 482.000	€ 484.725	€ 466.194	€ 500.000	€ 529.692
Verkopen (miljoen EUR)	680,5	728,1	717,4	696,9	781,4
EBITDA (miljoen EUR)	44	37,2	37,1	45,9	35,9
Resultaat na belastingen (miljoen EUR)	7,2	4,4	-2,5	7,3	4,5

De evolutie van de gemiddelde remuneratie van de werknemers in de groep (in voltijds equivalent) kan als volgt worden voorgesteld:

	2018	2019	2020	2021	2022
Gemiddeld brutoloon voor een voltijdse equivalent in de groep (basis 2018 = 100)	100%	103,04%	105,56%	109,30%	111,19%

De ratio tussen de vaste vergoeding van de CEO (exclusief zijn vergoeding als lid van de raad van bestuur) en de laagste bruto vergoeding van een werknemer van de groep in België (in voltijds equivalent) bedraagt 18,88 voor de maand december 2022.

Contractuele bepalingen betreffende aanwerving- of vertrekvergoedingen

De groep kwam geen aanwervingsregelingen overeen met leden van het executief comité of met uitvoerende bestuurders die recht geven op een vertrekvergoeding van meer dan twaalf maanden. De groep trof ook geen regelingen die in strijd zijn met de wettelijke bepalingen, de Corporate Governance Code 2020 of de gebruiken in de markt. De contractuele opzegtermijnen voor Sagau Consulting BV (Christophe Bolsius), Esroh BV (Yves Regniers) en Leading For Growth BV (Piet Sanders) bedraagt telkens twaalf maanden. De opzegtermijn van Eric Kamp wordt in beginsel berekend volgens de wettelijke bepalingen die op zijn arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. De contractuele opzegtermijnen voor Leading

Edge HR BV (Else Verstraete), Creating Digital Value SRL (Peter Bal) en Broersbank Advies & Management BV (Brecht Vanlerberghe) bedraagt telkens zes maanden.

Informatie over de stemming door de aandeelhouders

De algemene vergadering 25 mei 2022 keurde het remuneratieverslag van 2021 goed met een meerderheid van 99,02%.

De vennootschap moedigt een open en constructieve dialoog met haar aandeelhouders aan om haar aanpak inzake governance, met inbegrip van de bezoldiging, te bespreken.