

Remuneratieverslag

IN 2021 GEHANTEERDE PROCEDURE OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN EN DE REMUNERATIE EN HET TOEGEPASTE REMUNERATIEBELEID TE BEPALEN

REMUNERATIEPROCEDURE

Het remuneratie- en benoemingscomité bereidde het remuneratiebeleid voor. Ze deed dat voor de leden van de raad van bestuur, de CEO en de leden van het executief comité. De raad van bestuur keurde het remuneratiebeleid goed. Het remuneratiebeleid wordt afzonderlijk ter beschikking gesteld op de website van de groep (www.terbeke.com) en zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering van 25 mei 2022. Het remuneratiebeleid voor de leden van de raad van bestuur, de CEO en de leden van het executief comité maakt verder integraal deel uit van het Corporate Governance Charter. Het werd als bijlage toegevoegd aan het intern reglement van het remuneratie- en benoemingscomité. Het remuneratie- en benoemingscomité ziet toe op de toepassing van het beleid en adviseert daarin de raad van bestuur. De algemene vergadering van 27 mei 2021 keurde het remuneratieniveau goed voor de leden van de raad van bestuur in het boekjaar 2021. Op advies van het remuneratie- en benoemingscomité bevestigde de raad van bestuur het remuneratieniveau voor de CEO en de leden van het executief comité in het boekjaar 2021.

REMUNERATIE

De leden van de raad van bestuur en comités hadden in 2021 recht op volgende jaarlijkse vaste vergoedingen (in EUR):

Voorzitter Raad van Bestuur	75.000
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

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. 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 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 jaarlijks 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 zijn volume, 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. Voor 2021 betrof het uitsluitend voornoemde parameters. Het behalen van individuele objectieven bepaalt in 2021 voor 0% de variabele vergoeding voor de leden van het uitvoerend management. De variabele vergoeding betreft steeds minder dan een vierde van de jaarlijkse remuneratie behalve voor de CEO waarvoor een minimum-afpraak geldig was in 2021. 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 2021 werd een bijkomende bonus toegekend in het kader van bijkomende werkzaamheden verricht door de CFO – gerelateerd aan de voorgenomen overname van Imperial-Stegeman. Indien men een variabele 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 uitbetaalde variabele vergoeding terug te vorderen. Normaal gezien zal de groep het remuneratiebeleid voor de raad van bestuur en het uitvoerend management niet ingrijpend wijzigen in de komende jaren, met uitzondering desgevallend van de invoering van een LTI (Long Term Incentive) voor de leden van het executief comité en eventuele bijkomende vergoedingen in het kader van bijkomende werkzaamheden gelinkt aan de geplande overname van Imperial-Stegeman. Laatstgenoemde zullen in ieder geval afhankelijk zijn van het behalen van financiële parameters.

Voor de voormalige CEO van de groep en voor de CEO van de Divisie Bereide Maaltijden werd in 2018 een long term incentive (LTI) opgezet. In dit kader werd aan de CEO Bereide Maaltijden een bedrag uitgekeerd. Voor de CEO van de groep werd – gezien zijn vertrek, het pro rata toegekende bedrag van de LTI opgenomen in de vertrekvergoeding.

BESTUURDERSVERGOEDING EN ANDERE REMUNERATIE VAN NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS EN UITVOERENDE MANAGERS IN HUN HOEDANIGHEID VAN 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 2021 vatten we als volgt samen:

	Mandaat bestuurder	Mandaat Remuneratie- en benoemingscomité	Mandaat Audit comité	Totaal
Fidigo NV (Dirk Goeminne)	75.000,00	5.000,00	6.000,00	86.000,00
Argalix BV (Francis Kint)	10.000,00			10.000,00
Leading for Growth BV (Piet Sanders)	5.000,00			5.000,00
Tower Consulting BV (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	20.000,00			20.000,00
Eddy van der Pluym	20.000,00			20.000,00
Ann Vereecke BV	20.000,00	7.000,00	6.000,00	33.000,00
Deemanco BV (Dominique Eeman)	20.000,00	5.000,00	10.000,00	35.000,00
C:Solutio BV (Kurt Coffyn)	20.000,00	5.000,00	6.000,00	31.000,00
Totaal mandaten				291.000,00

NV Fidigo factureerde, naast bovenstaande vergoeding, een vast bedrag van 164 duizend 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 remuneratie van de voormalige gedelegeerd bestuurder/voorzitter van het executief comité tot en met 30 juni 2021 (Argalix BV, vast vertegenwoordigd door Francis Kint), de individuele remuneratie van de nieuwe gedelegeerd bestuurder/voorzitter van het executief comité (Leading For Growth BV, vast vertegenwoordigd door Piet Sanders vanaf 1 oktober 2021) 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 en Dirk De Backer (tot en met 31 juli 2021) zijn opgenomen in onderstaande tabel.

	Voormalige CEO***	Nieuwe CEO***	Andere leden van het uitvoerend management
Basisvergoeding	255.942	125.000	1.154.856
Variabele vergoeding (cash-jaarlijks)	194.999	129.000	302.791
Pensioenen*	NVT**	NVT**	19.099
Andere verzekeringen (hospitalisatieverzekering)	NVT**	NVT**	1.491
Andere voordelen (wagen)	NVT**	NVT**	27.828
Long Term Incentive provisie 2021	-293.000 (terugname)	0	40.303
Vertrek-vergoeding	775.764	NVT**	NVT**

* De pensioenregeling betreft vaste bijdragecontracten

**NVT = 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 2021 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. De raad van bestuur heeft vooralsnog beslist om geen aandelengerelateerde vergoeding aan haar niet-uitvoerende leden

te betalen, zoals aanbevolen door de Corporate Governance Code 2020. Gezien het beperkte karakter van de vergoedingen acht de Raad van Bestuur het niet opportuun om de kost aan te gaan om een aandelen-plan op te zetten. Indien in de toekomst een plan zou worden overwogen zal de Raad van Bestuur zich tevens buigen over een lock-up van de aandelen gedurende een afdoende lange periode.

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 2017-2021:

	2017	2018	2019	2020	2021
Voorzitter Raad van Bestuur	€ 67.000	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000
Lid Raad van Bestuur	€ 18.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
Voorzitter Auditcomité	€ 9.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Lid Auditcomité	€ 5.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000
Voorzitter Remuneratie- en Benoemingscomité	€ 6.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000
Lid Remuneratie- en Benoemingscomité	€ 4.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
CEO - Vaste vergoeding - excl. bestuurdersvergoeding	€ 482.000	€ 482.000	€ 484.725	€ 466.194	€ 500.000*
Verkopen (miljoen EUR)	497,4	680,5	728,1	717,4	696,9
EBITDA (miljoen EUR)	38,4	44	37,2	37,1	45,9
Resultaat na belastingen (miljoen EUR)	17,1	7,2	4,4	-2,5	7,3

* Voor 2021 betreft het de vergoeding van de nieuwe CEO. Vanaf 1 oktober 2021 werd pro rata voor 3/12den van dit bedrag gefactureerd door Leading For Growth BV.

De evolutie van de gemiddelde remuneratie van de werknemers in de groep kan als volgt worden voorgesteld:

	2017	2018	2019	2020	2021
Gemiddeld brutoloon voor een voltijdse equivalent in de groep	100	101,05	104,12	106,66	110,45

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 bedraagt 18 voor de maand december 2021.

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 vergoeding betaald aan Argalix BV bij vertrek was equivalent aan de vergoeding voor 6 maanden

aangevuld met de pro rata variabele verloning en een afrekening voor de Long Term Incentive. 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.