



6

DEEL 3 | BEZOLDIGINGSRAPPORT

Bezoldigingsverslag

6.1 Inleiding

6.1.1 Bedrijfsresultaten 2024

Recticel is een Belgische isolatiegroep met een sterke aanwezigheid in Europa en de Verenigde Staten. Het portfolio van Recticel omvat Insulation Boards, Insulated Panels en Acoustic Solutions. Recticel verwacht te kunnen profiteren van de belangrijke inhaalvraag naar energie-efficiënte oplossingen in de bouwsector.

In 2024 bleef de bouwmarkt zwak als gevolg van hogere rentevoeten, hoge bouwmaterialenprijzen en strengere regelgeving, waardoor nieuwbouw duurder werd en projecten werden uitgesteld.

Ondanks deze ongunstige omgeving heeft Recticel een sterke omzet- en winstgroei kunnen realiseren in 2024 en presteert daarmee duidelijk beter dan de moeilijke eindmarkten. De omzet steeg met 15% tot EUR 610 miljoen, een nieuw record dankzij de overname van Rex in België en door organische groei. Recticel boekte een totale volumegroei van meer dan 10%, wat de druk op de prijzen compenseerde. Er waren veel nieuwe productlanceringen en certificeringen. De marktaandelen stegen in Insulation Boards en Insulated Panels met een omzetgroei in belangrijke gebieden zoals de Benelux, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland en de VS.

Recticel loste de belofte van 'ongeveer EUR 50 miljoen' Aangepaste EBITDA in en realiseerde een stijging met 26,7% in vergelijking met vorig jaar. Deze forse winstgroei is te danken aan kostenbesparingen en aanzienlijke operationele verbeteringen in de fabrieken.

De koolstof-intensiteit per m³ in scope 1+2 daalde met 24,2%. De koolstof-intensiteit per m³ in scope 3 daalde met 7,9%, als gevolg van de succesvolle samenwerking met leveranciers om de uitstoot van aangekochte goederen te verminderen. Deze mijlpalen versterken ons streven om onze net-zero doelstellingen te behalen die door SBTi werden goedgekeurd.

6.1.2 Resultaten 2024 op het vlak van bezoldiging

De totale bezoldigingsniveaus voor 2024 weerspiegelen de positieve bedrijfsresultaten in termen van winst, kasstroom en CO₂-emissiereducties, die de variabele beloning op korte termijn bepalen. De waarde van de lange-termijnbeloning hangt af van de aandelenkoers, die de uitdagende vooruitzichten in de bouwsector weerspiegelt.

Jaarlijkse bonusvergoedingen

- De jaarlijkse bonustoekenning is voor een groot deel afhankelijk van het behalen van vooraf bepaalde niveaus van Vrije Kasstroom en Aangepaste EBITDA, evenals vooraf bepaalde CO₂-emissiereducties, naast het behalen van persoonlijke doelstellingen gericht op fusies en overnames, bedrijfsgroei en operationele excellentie.
- Het niveau van de Vrije Kasstroom voor de groep lag boven de doelstelling en leidde tot een maximale uitbetaling (125%).
- Het niveau van de Aangepaste EBITDA voor de Groep leverde een uitbetaling op van 53,7%, een opmerkelijke prestatie gezien de moeilijke marktomstandigheden, met een belangrijke bijdrage van de divisie Insulation Boards.
- De Koolstofintensiteitsdoelstelling werd overtroffen op groepsniveau met een maximale uitbetaling (125%).

Voor meer details zie Hoofdstuk 6.4.3.1, korte-termijnincentive (jaarlijkse bonus).

Aandelenopties

- De toekenning van de aandelenopties in 2020 werd definitief verworven op 1 januari 2024. Een nieuwe toekenning vond plaats in juni 2024 tegen een uitoefenprijs van EUR 12,92.

Lidmaatschap van het Managementcomité

- De CEO van Trimo, Božo Černila, is geen lid van het Managementcomité sinds 1 december 2024. Er wordt gezocht naar een vervanger.
- Bart Van den Eede werd benoemd tot Chief Financial Officer op 8 juli 2024, ter vervanging van Dirk Verbruggen, en is lid van het Managementcomité sinds die datum. Dirk Verbruggen is geen lid meer van het Managementcomité sinds die datum.
- Op 29 oktober 2024 werd Stijn Vermeulen, Chief Operations Officer van de divisie Insulation Boards, benoemd tot Group Chief Operations Officer en hij is lid van het Managementcomité sinds die datum.

6.1.3 Betrokkenheid van aandeelhouders

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 28 mei 2024 heeft het Bezoldigingsverslag voor 2023 goedgekeurd met 79% van de stemmen van de aandeelhouders. In het bezoldigingsbeleid werd een aanpassing aan de uitbetaling van de korte-termijnincentive geïntroduceerd; het beleid werd goedgekeurd met 66% van de stemmen.

Bij het bepalen van haar bezoldigingsbeleid en de toekomstige herzieningen ervan, streeft Recticel ernaar rekening te houden met de stemmen en standpunten van de aandeelhouders. Recticel verbindt zich tot een open en transparante dialoog met haar aandeelhouders over vergoedingen en andere bestuursaangelegenheden.

In 2024 werden vragen van onze aandeelhouders en hun vertegenwoordigers beantwoord tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en ook per post. Het percentage vrouwen in de Raad van Bestuur was een van de zorgen van een van onze investeerders. Recticel heeft besloten om in de loop van 2025 één extra vrouwelijke bestuurder aan te stellen.

6.1.4 Vooruitblik

Ter ondersteuning van Recticel's voortdurende inzet om diversiteit en inclusie binnen de leiding van het bedrijf te bevorderen, heeft de Raad van Bestuur besloten om op zoek te gaan naar een extra vrouwelijke bestuurder. Dit zal ervoor zorgen dat Recticel blijft voldoen aan de Europese regelgeving. Het zal de Raad van Bestuur ook verrijken met diverse perspectieven die innovatie en evenwichtige besluitvorming zullen stimuleren. Deze benoeming zal het bestuur en de algemene prestaties van het bedrijf ten goede komen.

Er zijn geen wijzigingen voorzien in het bezoldigingsbeleid in 2025.

Zoals in voorgaande jaren zal de Raad van Bestuur de toelating vragen aan de Algemene Vergadering om af te wijken van de voorschriften van artikel 7:91 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen waarbij variabele vergoedingen moeten worden gespreid over een periode van drie jaar indien bepaalde drempels worden overschreden. Deze afwijking zal worden aangevraagd voor de CEO en de andere leden van het Managementcomité, in lijn met de mogelijkheid die de wetgeving biedt.

Het lange-termijnincentive plan van de CEO en de andere leden van het Managementcomité wordt uitgevoerd onder de vorm van aandelenopties. Zoals in voorgaande jaren zal de Raad van Bestuur de toelating vragen aan de Algemene Vergadering om warrants uit te geven.

6.2 Ons bezoldigingsbeleid in het kort

Het bezoldigingsbeleid werd herzien en gevalideerd door de Bezoldigings- en Benoemingscomité op 28 februari 2024 en goedgekeurd door de Raad van Bestuur op dezelfde dag. Het beleid werd goedgekeurd tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 28 mei 2024 en trad in werking op 1 januari 2024. Het kan worden geraadpleegd op de website van het bedrijf. De inhoud van het beleid werd opgesteld volgens de vereisten van de Shareholder Rights Directive, het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en de Corporate Governance Code 2020.

6.2.1 Bestuurders

Volgens de beleidsvoorwaarden ontvangen de Bestuurders een vaste vergoeding/voorschot en een aanwezigheidsvergoeding, terwijl de comitéleden een aanwezigheidsvergoeding ontvangen.

Bestuurders	RAAD VAN BESTUUR		COMITÉ	
	VOORZITTER	LID	VOORZITTER	LID
Vaste vergoeding	30.000	15.000	n.v.t.	n.v.t.
Aanwezigheidsvergoeding	5.000	2.500	5.000	2.500

in EUR

In overeenstemming met het beleid, ontvangen Niet-uitvoerende Bestuurders geen variabele en/of aandelengerelateerde beloning zoals bedoeld in principe 7.6. van de Corporate Governance Code 2020. Recticel is van mening dat de doelstellingen van de Corporate Governance Code, namelijk het bevorderen van de verwezenlijking van strategische doelstellingen in overeenstemming met de risicobereidheid en gedragsnormen van de onderneming en het bevorderen van duurzame waardecreatie, beter gediend zijn door de Niet-uitvoerende Bestuurders volledig in contanten te vergoeden om belangenconflicten te vermijden en hun volledige financiële onafhankelijkheid te garanderen.

Niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen enkel ander voordeel. Kosten voor internationale reizen worden rechtstreeks door Recticel betaald.

Uitvoerende Bestuurders worden beloond in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid voor de leden van het Managementcomité en eventuele aan de Uitvoerende Bestuurders betaalde bestuurdersvergoeding worden in mindering gebracht op de beloning die zij ontvangen als lid van het Managementcomité.

Het niveau en de structuur van de beloning van de Bestuurders wordt regelmatig getoetst aan de praktijk in de BEL Mid-markt.

6.2.2 Managementcomité

Het niveau en de structuur van de vergoeding van de leden van het Managementcomité worden jaarlijks herzien door het Bezoldigings- en Benoemingscomité, dat vervolgens een voorstel ter goedkeuring voorlegt aan de Raad van Bestuur. Bij het bepalen van de vergoedingsniveaus voor de leden van het Managementcomité hanteert Recticel een Belgisch referentiekader dat bestaat uit ondernemingen van vergelijkbare grootte (vergeleken op basis van de inkomsten) en exclusief de financiële sector. Het doel is om een bezoldigingsniveau vast te leggen dat, als algemene regel, op of rond het mediaanniveau van de markt ligt en dit voor zover de prestaties van het bedrijf het zich kunnen veroorloven. Het totale vergoedingspakket van de leden van het Managementcomité bestaat uit de volgende elementen.

Vaste vergoeding

Bij het bepalen van de salarisniveaus wordt rekening gehouden met de individuele rol, ervaring, prestaties en marktgebruiken.

Bestuurdersvergoedingen betaald aan de Uitvoerende Bestuurders worden in mindering gebracht op de vergoeding ontvangen als lid van het Managementcomité.

Andere voordelen

De leden van het Managementcomité ontvangen voordelen in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid van Recticel, dat bepaalt dat voordelen worden verstrekt in overeenstemming met competitieve praktijken in de markt waar het betreffende lid van het Managementcomité is gevestigd. De voordelen omvatten voornamelijk hospitalisatie, dekking tegen arbeidsongeschiktheid en een bedrijfswagen. Leden die werken via een managementvennootschap ontvangen geen voordelen, hoewel bepaalde kosten afzonderlijk in rekening kunnen worden gebracht.

Korte-termijnincentive (jaarlijkse bonus)

De bonus wordt uitgedrukt als een percentage van de basisbeloning. De uitbetaling is afhankelijk van het behalen van vooraf bepaalde collectieve en persoonlijke doelstellingen:

- Voor drempelprestaties: de bonus wordt niet uitbetaald.
- Voor prestatie op targetniveau: de uitbetaling van de bonus zal 100% bedragen van het basissalaris voor de CEO en 37,5% voor de andere leden van het Managementcomité.
- Voor maximale prestaties: de uitbetaling van de bonus bedraagt 150% van het basissalaris voor de CEO. Voor de andere leden van het Managementcomité is dit 62,50%.
- Er is geen beleid voor uitgestelde betaling van toepassing.

Lange-termijnincentive

Het lange-termijnbeloningsplan wordt toegekend door middel van aandelenopties. Opties toegekend in 2024 kunnen niet worden uitgeoefend vóór 1 januari 2028 en evenmin later dan 16 juni 2031.

Pensioen

Leden van het Managementcomité die vóór 2003 in België tewerkgesteld waren, zijn opgenomen in het Recticel Defined Benefit Plan; leden die sinds 2003 extern aangeworven werden, zijn opgenomen in het Recticel Defined Contribution Plan.

Opzegtermijn & ontslagvergoeding

Bij beëindiging van de tewerkstelling van een lid van het Managementcomité door de vennootschap, zal Recticel een opzegtermijn van 12 maanden toepassen, tenzij andere toepasselijke wettelijke dwingende bepalingen de toepassing van een hoger aantal maanden vereisen.

Contract

De CEO en twee andere leden van het Managementcomité verlenen diensten via een managementvennootschap. De andere leden zijn werknemers in loondienst.

Terugvorderingsrecht

Er zijn geen terugvorderingsbepalingen voor het jaarlijkse bonusplan, in afwijking van principe 7.12 van de Corporate Governance Code 2020. Recticel is van mening dat, op basis van algemene rechtsbeginselen, de vennootschap betalingen kan terugvorderen (1) indien ze onverschuldigd waren of (2) in geval van fraude. Het bedrijf wenst niet opnieuw te onderhandelen over bestaande overeenkomsten met leden van het Managementcomité om te voorzien in bijkomende terugvorderingsmogelijkheden.

Richtlijnen aandelenbezit

De leden van het Managementcomité worden aangemoedigd om hun aandelenbezit in het bedrijf op te bouwen tot een bedrag gelijk aan 50% van hun jaarlijkse bruto basissalaris over een periode van 5 jaar, bij voorkeur door een deel van de aandelen die ze kopen onder het bestaande aandelenoptieplan te behouden.

6.3 Bezoldiging van Niet-uitvoerende Bestuurders

De volgende tabel geeft de totale bezoldiging voor elke Niet-uitvoerende Bestuurder in 2024.

Name	in EUR	
	VASTE VERGOEDING	AANWEZIGHEIDSVergoeding
D.A.S.T. BV, vertegenwoordigd door Wim Dejonghe ¹	17.720,0	45.000,0
BALTISSE NV, vertegenwoordigd door Filip Balcaen	15.000,0	30.000,0
IMRADA BV, vertegenwoordigd door Ingrid Merckx	15.000,0	27.500,0
IRIDI BV, vertegenwoordigd door Frank Coenen ¹	8.860,0	20.000,0
LUBIS BV, vertegenwoordigd door Luc Missorten	15.000,0	47.500,0
MOROXCO BV, vertegenwoordigd door Elisa Vlerick	15.000,0	30.000,0
THIJS JOHNNY BV, vertegenwoordigd door Johnny Thijs ²	12.280,0	25.000,0
CARPE VALOREM BV, vertegenwoordigd door Kurt Pierloot ²	6.140,0	10.000,0

¹ vanaf 28/05/2024

² tot 28/05/2024

6.4 Bezoldiging van de Leden van het Managementcomité

6.4.1 Totale bezoldiging

Een overzicht van de totale bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Managementcomité in 2024 is te vinden in onderstaande tabel.

in EUR

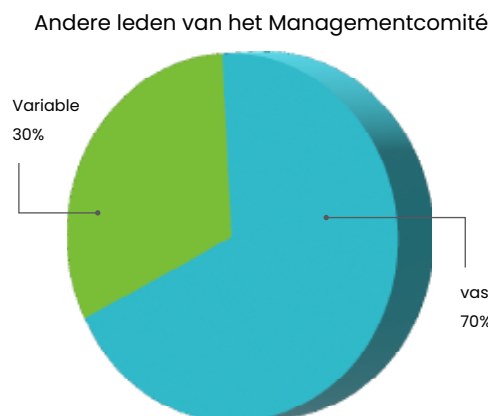
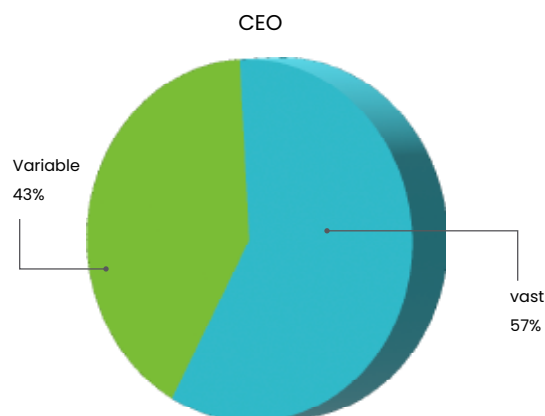
Naam van de begunstigde	VASTE BEZOLDIGING		VARIABELE BEZOLDIGING		BIJZONDERE ITEMS	PENSIOENKOSTEN	TOTALE BEZOLDIGING (1+2+3+4)	VERHOUDING VAN VASTE EN VARIABELE BEZOLDIGING	
	VASTE VERGOEDING	ANDERE VOORDELEN	JAARLIJKSE BONUS	LANGE-TERMIJN INCENTIVE				VAST	VARIABEL
	1		2		3	4	5	(1+4)/(5-3)	(2)/(5-3)
CORAL & WALLACE BV, vertegenwoordigd door Jan Vergote (CEO) ^(a)	671.360	0	497.427	0	0	0	1.168.787	57%	43%
Overige leden van het Managementcomité ^(b)	1.278.738	84.515	352.080	253.500	0	69.402	2.038.235	70%	30%

^(a) Enkel de CEO ontvangt vergoedingen als Uitvoerend Bestuurder. Deze worden afgetrokken van de vaste vergoeding. Deze vergoeding wordt daarom niet in een apart kolom in bovenstaande tabel weergegeven.

^(b) De tabel bevat de bezoldiging verdiend en betaald aan de andere leden van het Managementcomité, namelijk:

- Dirk Verbruggen, Chief Finance & Legal Officer, tot 5 juli 2024,
- Božo Černila, CEO Trimco, tot 30 november 2024,
- Bart Van den Eede, Chief Legal and Finance Officer vanaf 8 juli 2024,
- Stijn Vermeulen, Chief Operations Officer vanaf 29 oktober 2024,
- Rob Nijskens, Chief HR Officer, voor het volledige jaar, en
- Betty Bogaert, Chief Information & Digitalisation Officer, voor het volledig jaar.

Verhouding tussen vaste en variabele bezoldiging



6.4.2 Vaste bezoldiging

$$\text{vaste vergoeding} + \text{andere voordelen} = \text{vaste bezoldiging}$$

6.4.2.1 Vaste vergoeding

De tabel hieronder toont de vaste vergoeding die daadwerkelijk in 2024 werd betaald aan de CEO en de andere leden van het Managementcomité en hoe dit zich verhoudt tot 2023.

	2023	2024	in EUR 2024 VS 2023
CORAL & WALLACE BV, vertegenwoordigd door Jan Vergote (CEO) ^(a)	650.000	671.360	3%
Overige leden van het Managementcomité	1.516.970	1.278.738	-16%

^(a) De vaste vergoeding voor CORAL & WALLACE BV omvat de ontvangen vergoedingen als lid van de Raad van Bestuur (EUR 21.360 in 2024).

6.4.2.2 Andere voordelen

De bedragen die worden vermeld in de kolom “Andere voordelen” in de totale bezoldigingstabel in Hoofdstuk 6.4.1 hebben betrekking op de volgende voordelen: verzekeringen (overlijden, invaliditeit, medisch), bedrijfswagenkosten, mobiele telefoonkosten, en sluiten pensioen uit (dat afzonderlijk wordt gerapporteerd onder “pensioenkosten”).

6.4.3 Variabele bezoldiging

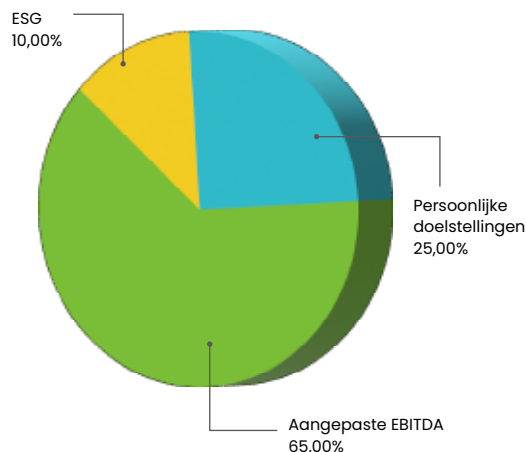
$$\text{jaarlijkse bonus} + \text{lange-termijn incentive} = \text{variabele bezoldiging}$$

6.4.3.1 Korte-termijnincentive (jaarlijkse bonus)

Prestatie in 2024 ten opzichte van de doelstellingen

De jaarlijkse bonus is afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde collectieve en persoonlijke doelstellingen.

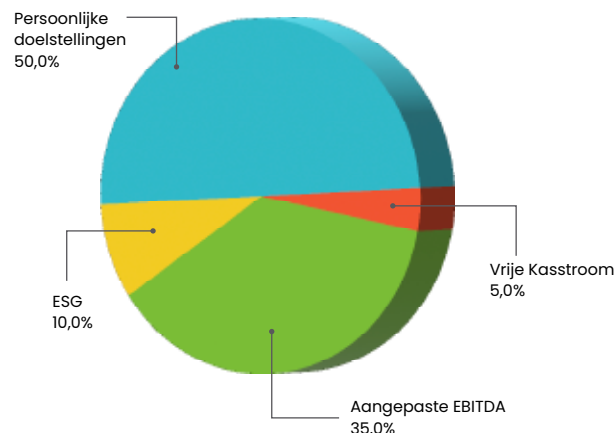
CEO



Voor de **CEO** worden de collectieve doelstellingen voor het prestatiejaar 2024 bepaald op groepsniveau en bestaan uit de Aangepaste EBITDA van de Groep (65% gewicht) en de Koolstofintensiteit van de Groep (10% gewicht). Het uitbetalingsschema voorziet in minimum, target en maximum prestatieniveaus met overeenkomstige uitbetalingsniveaus, bepaald langs een rechte lijn tussen elk controlepunt. Als algemene regel geldt dat het behalen van het budget 100% van de bonusuitbetaling oplevert. Er was geen uitbetaling verschuldigd indien het niveau van de Aangepaste EBITDA dat in 2024 werd bereikt minder was dan of gelijk aan 90% van het gebudgetteerde niveau. De maximale uitbetaling (150%) werd bereikt indien het bereikte niveau van de Aangepaste EBITDA 115% van het budget bedroeg. Voor de ESG-doelstelling leverde een jaar-op-jaar daling van 10% van de koolstofintensiteit een uitbetaling van 100% op. Er was geen uitbetaling verschuldigd als de daling 5% of minder was. De maximale uitbetaling (150%) werd bereikt bij een daling van 15% of meer. Persoonlijke doelstellingen bestaan uit een selectie van drie tot vijf SMART-doelstellingen (25% gewicht). De persoonlijke doelstellingen richtten zich voornamelijk op fusies en overnames, bedrijfsgroei en operationele excellentie. De uitbetaling varieert van 0% tot 150%, afhankelijk van de mate waarin ze worden behaald.

verschuldigd indien het niveau van de Aangepaste EBITDA dat in 2024 werd bereikt minder was dan of gelijk aan 90% van het gebudgetteerde niveau (80% voor Vrije Kasstroom). De maximale uitbetaling (125%) werd bereikt indien de Aangepaste EBITDA 115% van het budget bedroeg (140% voor Vrije Kasstroom). Voor de ESG-doelstelling leverde een jaar-op-jaar daling van 10% van de koolstofintensiteit per m³ een uitbetaling van 75% op. Er was geen uitbetaling verschuldigd als de daling 5% of minder was. De maximale uitbetaling van 125% kon worden bereikt bij een daling van 15% of meer. Persoonlijke doelstellingen bestaan uit een selectie van drie tot vijf SMART-doelstellingen (50% gewicht). De persoonlijke doelstellingen richtten zich voornamelijk op fusies en overnames, bedrijfsgroei en operationele uitmuntendheid. De uitbetaling varieert van 0% tot 125%, afhankelijk van de mate waarin ze worden behaald.

Andere leden van het Managementcomité



Voor de **andere leden van het Managementcomité** waren de collectieve doelstellingen Vrije Kasstroom (5% gewicht), Adjusted EBITDA (35% gewicht) en Koolstofintensiteit (10% gewicht). Voor de functievoorzitters van de Groep (Chief Financial Officer, Chief Human Resources Officer, Chief Information & Digitalisation Officer) worden de collectieve doelstellingen bepaald op het niveau van de Groep; voor de CEO's van de divisies worden ze bepaald op het niveau van hun respectieve divisie (Insulation Boards of Insulated Panels). Het uitbetalingstraject voorziet in minimum, target en maximum prestatieniveaus met overeenkomstige uitbetalingsniveaus; bepaald langs een rechte lijn tussen elk controlepunt. Als algemene regel geldt dat het behalen van het budget 75% van de bonusuitbetaling oplevert. Er was geen uitbetaling

2024 payout progression

CEO

GEWICHT	PRESTATIENIVEAU	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
65,00%	Aangepaste EBITDA (% budget)	90,00%	100,00%	115,00%
10,00%	Koolstofintensiteit (vs. vorig jaar)	-5,00%	-10,00%	-15,00%
25,00%	Persoonlijke doelstellingen	0,00%	100,00%	150,00%
GEWICHT	OVEREENKOMSTIGE UITBETALING (% VASTE VERGOEDING)	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
65,00%	Aangepaste EBITDA	0,00%	65,00%	97,50%
10,00%	Koolstofintensiteit (vs. vorig jaar)	0,00%	10,00%	15,00%
25,00%	Persoonlijke doelstellingen	0,00%	25,00%	37,50%
100,00%	Totaal	0,00%	100,00%	150,00%

Other members of the Management Committee

GEWICHT	PRESTATIENIVEAU	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
5,00%	Vrije Kasstroom (% budget)	80,00%	100,00%	140,00%
35,00%	Aangepaste EBITDA (% budget)	90,00%	100,00%	115,00%
10,00%	Koolstofintensiteit (vs. vorig jaar)	-5,00%	-10,00%	-15,00%
50,00%	Persoonlijke doelstellingen	0,00%	75,00%	125,00%
GEWICHT	OVEREENKOMSTIGE UITBETALING (% VASTE VERGOEDING)	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
5,00%	Vrije Kasstroom	0,00%	1,88%	3,13%
35,00%	Aangepaste EBITDA	0,00%	13,13%	21,88%
10,00%	Koolstofintensiteit (vs. vorig jaar)	0,00%	3,75%	6,25%
50,00%	Persoonlijke doelstellingen	0,00%	18,75%	31,25%
100,00%	Totaal	0,00%	37,50%	62,50%

Artikel 7:91 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen schrijft voor dat variabele vergoedingen over een periode van drie jaar moeten worden gespreid indien bepaalde drempels worden overschreden. De drempel van 25% werd overschreden in het geval van de CEO evenals voor alle andere leden van het Managementcomité. Daarom stelde de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2024 voor om een afwijking van de genoemde regel goed te keuren, in lijn met de mogelijkheid die de wetgeving biedt. Dit voorstel werd goedgekeurd tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2024.

Uitbetaling van de korte-termijn incentive voor het prestatiejaar 2024

Het behalen van de prestatiedoelstellingen werd gemeten gedurende een periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2024. In overeenstemming met ons bezoldigingsbeleid werden de prestaties van de CEO geëvalueerd door het Bezoldigings- en Benoemingscomité op basis van geauditeerde bedrijfsresultaten alvorens een voorstel te doen aan de Raad van Bestuur. De evaluatie van de andere leden van het Managementcomité werd gedaan door de CEO op basis van geauditeerde bedrijfsresultaten, die deze vervolgens besprak met het Bezoldigings- en Benoemingscomité alvorens een voorstel te doen aan de Raad van Bestuur.

Begunstigde	DOELSTELLINGEN VAN DE JAARLIJKSE BONUS	GEWICHT	DAADWERKELIJKE UITBETALING (% VAN VASTE VERGOEDING)	DAADWERKELIJKE WAARDE (IN EUR)
CORAL & WALLACE BV, vertegenwoordigd door Jan Vergote (CEO)	Aangepaste EBITDA (Groep)	65,00%	37,34%	250.703
	Koolstofintensiteit (Groep)	10,00%	15,00%	100.704
	Persoonlijke doelstellingen	25,00%	21,75%	146.021
	Totaal	100,00%	74,09%	497.427
Overige leden van het Managementcomité	Vrije Kasstroom (Groep of Divisie afhankelijk van positie)	5,00%	2,34%	24.966
	Aangepaste EBITDA (Groep of Divisie afhankelijk van positie)	35,00%	6,97%	74.290
	Koolstofintensiteit (Groep of Divisie afhankelijk van positie)	10,00%	6,11%	65.124
	Persoonlijke doelstellingen	50,00%	17,62%	187.700
	Totaal	100,00%	33,04%	352.080

6.4.3.2 Lange-termijn incentive

Toekenning gedaan in 2024

De theoretische waarde van de opties bij toekenning is berekend door de Black-Scholes-formule toe te passen, rekening houdend met bepaalde aannames met betrekking tot dividenduitkering (dividendrendement: 2,40%, rentevoet: 2,935% en volatiliteit: 38,3%). Voor de toekenning in juni 2024 bedroeg de waarde EUR 3,9760/warrant.

Naam van de begunstigde	AANTAL OPTIES TOEGEKEND	UITOEFENPRIJS VAN DE OPTIE (IN EUR)	TOTALE THEORETISCHE WAARDE BIJ DE TOEKENNING (IN EUR)
Jan Vergote (Chief Executive Officer)	125.000	12,92	497.000
Betty Bogaert (Chief Information & Digitalisation Officer)	30.000	12,92	119.280
Božo Černila (CEO Insulated Panels)	30.000	12,92	119.280
Rob Nijskens (Chief Human Resources Officer)	30.000	12,92	119.280
Dirk Verbruggen (Chief Finance & Legal Officer)	30.000	12,92	119.280
Stijn Vermeulen (Chief Operations Officer)	15.000	12,92	59.640

2024 verwerving

De volgende aandelenopties, met betrekking tot de toekenning in april 2020, werden definitief verworven op 1 januari 2024.

Naam van de begunstigde	AANTAL OPTIES DEFINITIEF VERWORVEN	UITOEFENPRIJS VAN DE OPTIE (IN EUR)	AANDELENPRIJS BIJ VERWERFING (IN EUR)	WAARDE BIJ VERWERFING (IN EUR)
Betty Bogaert (Chief Information & Digitalisation Officer)	30.000	6,70	10,60	117.000
Rob Nijskens (Chief Human Resources Officer)	5.000	6,70	10,60	19.500
Dirk Verbruggen (Chief Finance & Legal Officer)	30.000	6,70	10,60	117.000

6.4.4 Buitengewone posten

Er zijn geen buitengewone posten te melden.

6.4.5 Pensioenkosten

Naam van de begunstigde	PENSIOENKOSTEN
CORAL & WALLACE BV, vertegenwoordigd door Jan Vergote (CEO)	Inbegrepen in de vergoeding
Overige leden van het Managementcomité	69.402

Voor loontrekkenden van het Managementcomité rapporteert Recticel

- de werkelijke bijdragen aan het pensioenplan voor begunstigten van de toegezegd-bijdragereregeling
- de service kost voor begunstigten van de toegezegd-pensioenregeling, aangezien dit plan een collectief plan is.

6.4.6 Aanvullende informatie

Recticel heeft in het verslagjaar geen terugvorderingsbepalingen toegepast.

Het niveau van het aandeelhouderschap van de Niet-uitvoerende Bestuurders op 31 december 2024 wordt weergegeven in de onderstaande tabel.

Niveau van aandelenbezit van de Niet-uitvoerende Bestuurders, CEO niet inbegrepen

Bestuurder	AANTAL AANDELEN
Wim Dejonghe	20.000
Filip Balcaen	0
Spring Holdco BV (Group Baltisse)	16.403.132
Frank Coenen	0
Elisa Vlerick	0
Luc Missorten	0
Elisa Vlerick	6.000

De volgende tabel toont het aandeelhouderschap van de CEO en de andere leden van het Managementcomité op 31 december 2024. Hieruit blijkt dat het huidige niveau van aandeelhouderschap hoger is dan de richtlijn voor de CEO. Drie van de vier andere leden van het Managementcomité voldoen nog niet aan de richtlijn.

Niveau van aandelenbezit van de leden van het Managementcomité

Aandeelhouderschap	AANTAL AANDELEN OP 31 DECEMBER 2024	WAARDE VAN AANDELEN OP 31 DECEMBER 2024 (IN EUR)	TOTALE WAARDE VAN HET AANDELENBEZIT (IN EUR)	NIVEAU VAN AANDELENBEZIT (% VASTE VERGOEDING)	DOELSTELLING VAN AANDELENBEZIT (% VASTE VERGOEDING)
CEO	120.000	10,48	1.257.600	187%	50%
Overige leden van het Managementcomité	77.165	10,48	808.689	75% gemiddeld	50%

Of de CEO en elk ander lid van het Managementcomité voldoen aan de richtlijn inzake aandelenbezit wordt bepaald door de waarde van het aantal aandelen in hun bezit op 31 december 2024 te vergelijken met 50% van hun jaarlijkse basissalaris op 31 december 2024. De waarde van de aangehouden aandelen wordt verkregen door het aantal aangehouden aandelen op 31 december 2024 te vermenigvuldigen met de slotkoers van het aandeel op die datum (EUR 10,48).



6.5 Aandelengerelateerde bezoldiging

De onderstaande tabel geeft een gedetailleerd overzicht van het begin- en eindsaldo en van de activiteiten gedurende het jaar met betrekking tot de op aandelen gebaseerde beloning voor elk lid van het Managementcomité. In overeenstemming met de informatie in voorgaande tabellen zijn de aandelen gewaardeerd tegen reële waarde bij toekenning en tegen marktwaarde bij definitieve verwerving (“vesting”).

Naam van de begunstigde	VOORNAAMSTE VOORWAARDEN VAN DE AANDELOPTIEPLANNEN					INFORMATIE BETREFFENDE HET GERAPPORTEERDE BOEKJAAR							
						OPENINGS- BALANS	GEDURENDE HET JAAR					EINDBALANS	
	SPECIFICATIE VAN HET PLAN	TOEKENNINGS- DATUM	DATUM WAAROP DEFINITIEF VERWORVEN	UITOEFEN- PERIODE	UITOEFENPRIJS VAN DE OPTIE (IN EUR)	UITSTAANDE AANDELEN- OPTIES AAN HET BEGIN VAN HET JAAR	TOEGEKENDE AANDELOPTIES		DEFINITIEF VERWORVEN AANDELOPTIES		UITGEOEFENDE AANDELEN- OPTIES	TOEGEKENDE MAAR NIET DEFINITIEF VERWORVEN AANDELEN- OPTIES	DEFINITIEF VERWORVEN MAAR NIET UITGEOEFENDE AANDELEN- OPTIES
AANTAL	WAARDE	AANTAL	WAARDE	TOEGEKENDE MAAR NIET DEFINITIEF VERWORVEN AANDELEN- OPTIES	DEFINITIEF VERWORVEN MAAR NIET UITGEOEFENDE AANDELEN- OPTIES								
Jan Vergote (Chief Executive Officer)	2024 toekenning	17-06-2024	01-01-2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92	0	125.000	497.000				125.000	0
	Totaal											125.000	-
Betty Bogaert (Chief Information & Digitalisation Officer)	2016 toekenning	29-04-2016	01-01-2020	01/01/2020 – 28/04/2025	5,73	215.000					15.000	0	0
	2017 toekenning	30-06-2017	01-01-2021	01/01/2021 – 29/06/2024	7,00						25.000	0	0
	2018 toekenning	25-04-2018	01-01-2022	01/01/2022 – 24/04/2025	10,21						25.000	0	0
	2019 toekenning	28-06-2019	01-01-2023	01/01/2023 – 27/06/2026	7,90							0	30.000
	2020 toekenning	03-03-2020	01-01-2024	01/01/2024 – 02/03/2027	6,70				30.000	117.000		0	30.000
	2021 toekenning	12-05-2021	01-01-2025	01/01/2025 – 11/05/2028	12,44							30.000	0
	2022 toekenning	13-05-2022	01-01-2026	01/01/2026 – 12/05/2029	17,74							30.000	0
	2023 toekenning	30-06-2023	01-01-2027	01/01/2027 – 29/06/2030	10,80							30.000	0
	2024 toekenning	30-06-2023	01-01-2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92		30.000	119.280				30.000	0
	Totaal											120.000	60.000
Božo Černila (CEO Insulated Panels)	2022 toekenning	13-05-2022	01-01-2026	01/01/2026 – 12/05/2029	17,74	60.000						30.000	0
	2023 toekenning	30-06-2023	01-01-2027	01/01/2027 – 29/06/2030	10,80							30.000	0
	2024 toekenning	17-06-2024	01-01-2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92		30.000	119.280				30.000	0
	Totaal											90.000	0

Naam van de begunstigde	VOORNAAMSTE VOORWAARDEN VAN DE AANDELOPTIEPLANNEN					INFORMATIE BETREFFENDE HET GERAPPORTEERDE BOEKJAAR							
						OPENINGS- BALANS	GEDURENDE HET JAAR					EINDBALANS	
	SPECIFICATIE VAN HET PLAN	TOEKENNINGS- DATUM	DATUM WAAROP DEFINITIEF VERWORVEN	UITOEFEN- PERIODE	UITOEFENPRIJS VAN DE OPTIE (IN EUR)	UITSTAANDE AANDELEN- OPTIES AAN HET BEGIN VAN HET JAAR	TOEGEKENDE AANDELOPTIES		DEFINITIEF VERWORVEN AANDELOPTIES		UITGEOEFENDE AANDELEN- OPTIES	TOEGEKENDE MAAR NIET DEFINITIEF VERWORVEN AANDELEN- OPTIES	DEFINITIEF VERWORVEN MAAR NIET UITGEOEFENDE AANDELEN- OPTIES
AANTAL	WAARDE	AANTAL	WAARDE	TOEGEKENDE MAAR NIET DEFINITIEF VERWORVEN AANDELEN- OPTIES	DEFINITIEF VERWORVEN MAAR NIET UITGEOEFENDE AANDELEN- OPTIES								
Rob Nijskens (Chief Human Resources Officer)	2019 toekenning	28-06-2019	01-01-2023	01/01/2023 – 27/06/2026	7,90	100.000						0	5.000
	2020 toekenning	03-03-2020	01-01-2024	01/01/2024 – 02/03/2027	6,70				5.000	19.500		0	5.000
	2021 toekenning	12-05-2021	01-01-2025	01/01/2025 – 11/05/2028	12,44							30.000	0
	2022 toekenning	13-05-2022	01-01-2026	01/01/2026 – 12/05/2029	17,74							30.000	0
	2023 toekenning	30-06-2023	01-01-2027	01/01/2027 – 29/06/2030	10,80							30.000	0
	2024 toekenning	17-06-2024	01-01-2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92		30.000	119.280				30.000	0
Stijn Vermeulen (Chief Operations Officer)	Totaal											120.000	10.000
	2024 toekenning	17-06-2024	01-01-2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92	0	15.000	59.640				15.000	0
	Totaal											15.000	0
Dirk Verbruggen (Chief Financial & Legal Officer)	2016 toekenning	29-04-2016	01-01-2020	01/01/2020 – 28/04/2025	5,73	215.000					15.000	0	0
	2017 toekenning	30-06-2017	01-01-2021	01/01/2021 – 29/06/2024	7,00						25.000	0	0
	2018 toekenning	25-04-2018	01-01-2022	01/01/2022 – 24/04/2025	10,21						25.000	0	0
	2019 toekenning	28-06-2019	01-01-2023	01/01/2023 – 27/06/2026	7,90							0	30.000
	2020 toekenning	03-03-2020	01-01-2024	01/01/2024 – 02/03/2027	6,70				30.000	117.000		0	30.000
	2021 toekenning	12-05-2021	01-01-2025	01/01/2025 – 11/05/2028	12,44							30.000	0
	2022 toekenning	13-05-2022	01-01-2026	01/01/2026 – 12/05/2029	17,74							30.000	0
	2023 toekenning	30-06-2023	01-01-2027	01/01/2027 – 29/06/2030	10,80							30.000	0
	2024 toekenning	17-06-2024	01-01-2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92		30.000	119.280				30.000	0
	Totaal											120.000	60.000



6.6 Beëindigingsvergoedingen

In het jaar 2024 werden geen beëindigingsvergoedingen betaald.

6.7 Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen te rapporteren voor het jaar 2024.

6.8 Jaarlijkse verandering in bezoldiging en loonratio

6.8.1 Jaarlijkse verandering in bezoldiging van Bestuurders ten opzichte van het bredere personeelsbestand en bedrijfsprestaties

De volgende tabel toont de variatie van de vergoeding van de CEO en de andere leden van het Managementcomité tussen 31 december 2020 en 31 december 2024 ten opzichte van de evolutie van de belangrijkste financiële parameters.

Jaarlijkse verandering in bezoldiging

	2020	2021	2022	2023	2024	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023
Totale bezoldiging van de CEO (in EUR) ^a	1.216.383	1.507.415	1.633.933	1.317.559		124%	108%	81%	-
Totale bezoldiging van de CEO (in EUR) ^b	-	-	-	437.445	1.168.787	-	-	-	267%
Gemiddelde totale bezoldiging van de andere leden van het Managementcomité (in EUR)	473.056	589.632	642.020	592.505	513.776	125%	109%	92%	87%
Gemiddelde totale bezoldiging van de overige medewerkers (in EUR) ^c	57.653	59.876	54.667	54.407	76.181	104%	91%	100%	140%
Netto Kasstroom vóór dividenden (in miljoen EUR)	197,1	54,9	-	-	-	28%	-	-	-
Vrije Kasstroom (in miljoen EUR)	-	-	50,7	12,3	6,7	-	-	24%	55%
Aangepaste EBITDA (in miljoen EUR)	58,8	118,6	62,2	39,2	49,6	202%	52%	63%	127%
Nettowinst (aandeel van de Groep) (in miljoen EUR)	63,1	53,5	63,2	3,3	18,1	85%	118%	5%	548%
Duurzaamheids-KPI's	zie Hoofdstuk 5								

^(ab) Voor het prestatiejaar 2023 bestaat de totale bezoldiging van de CEO uit de bezoldiging die in 2023 verdiend werd door Olivier Chapelle tot 31 augustus 2023 en door de nieuwe benoemde CEO, Jan Vergote vanaf 1 september 2023.

^(c) De gemiddelde totale bezoldiging van de andere werknemers komt overeen met de gemiddelde bezoldiging van werknemers die actief zijn in België en is bepaald op basis van de sociale balans voor 2024 van Recticel NV/SA.

6.8.2 Loonratio

De loonratio vergelijkt de hoogste bezoldiging van het Managementcomité (dat is de bezoldiging van de CEO, uitgedrukt op jaarbasis) met de laagste bezoldiging bij Recticel NV/SA (enkel werknemers actief in België). Op 31 december 2024 bedroeg de hoogste verloning 20 keer de laagste verloning; dit is een loonratio van 20:1.