



06 **Bezoldigingsverslag**

DEEL 3 | BEZOLDIGINGSRAPPORT

6

IN DIT HOOFDSTUK

Het bezoldigingsverslag 2025 van de Recticel Group schetst de sterke financiële en duurzaamheidsresultaten van het bedrijf in een uitdagende marktomgeving. De omzet steeg met 7,4% tot EUR 655,1 miljoen en de aangepaste EBITDA nam toe tot EUR 55,8 miljoen, gesteund door organische volumegroei en belangrijke strategische investeringen. De Groep boekte ook aanzienlijke vooruitgang op het gebied van klimaatmitigatie en wist in 2025 haar koolstofintensiteit met nog eens 7,5% te verlagen (totale uitstoot van broeikasgassen per m³).

De bezoldiging van het management weerspiegelt deze prestaties. De jaarlijkse bonussen werden bepaald

door de aangepaste EBITDA, de vrije kasstroom, de vermindering van de CO₂-intensiteit en persoonlijke doelstellingen, wat resulteerde in gemengde uitbetalingen: de Recticel Group aangepaste EBITDA en de vrije kasstroom lagen onder de doelstelling, terwijl de koolstofintensiteit de verwachtingen overtrof met een maximale uitbetaling. Aandelenopties blijven de kern van de lange-termijnincentive (LTI), met een uitgifte in 2025 tegen een prijs van EUR 10,74 per optie.

De Recticel Group heeft haar bezoldigingsbeleid versterkt na intensief overleg met aandeelhouders en een proactieve dialoog met proxy-adviseurs. De wijzigingen omvatten een uitgebreidere

informatieverschaffing over benchmarks, verduidelijking van de opzet van de STI- en LTI-elementen, de invoering van een clawback-clausule voor toekomstige STI-plannen en verfijningen van de bepalingen bij een wijziging van controle. Het bedrijf zal bovendien beleidsaanpassingen voorstellen op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2026.

Het verslag bevat uitgebreide informatie over de vergoedingen van de bestuurders, de beloning van het Managementcomité, de pensioenregelingen, de aandelenoptieplannen en de aandelenbezit.

INHOUD	6.1	Inleiding	6.5	Aandelengerelateerde bezoldiging
		6.1.1 Bedrijfsresultaten 2025	6.6	Beëindigingsvergoedingen
		6.1.2 Resultaten 2025 op het vlak van bezoldiging	6.7	Afwijkingen
		6.1.3 Betrokkenheid van aandeelhouders	6.8	Jaarlijkse verandering in bezoldiging en loonratio
		6.1.4 Vooruitblik		6.8.1 Jaarlijkse verandering in bezoldiging van bestuurders ten opzichte van het bredere personeelsbestand en bedrijfsprestaties
	6.2	Ons bezoldigingsbeleid in het kort		6.8.2 Loonratio
		6.2.1 Bestuurders		
		6.2.2 Managementcomité		
6.3	Bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders			
6.4	Bezoldiging van de leden van het Managementcomité			
	6.4.1 Totale bezoldiging			
	6.4.2 Vaste bezoldiging			
	6.4.3 Variable bezoldiging			
	6.4.4 Buitengewone posten			
	6.4.5 Pensioenkosten			
	6.4.6 Aanvullende informatie			

6.1 Inleiding

6.1.1 Bedrijfsresultaten 2025

Recticel is een Belgische isolatiegroep met een sterke aanwezigheid in Europa en de Verenigde Staten. Het hoofddoel is om de strijd tegen klimaatverandering te versnellen met oplossingen die een koolstofvrije economie en een betere levenskwaliteit bevorderen. 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.

Het economische klimaat bleef uitdagend in 2025. Desondanks rapporteerde Recticel Group een sterke omzet- en winstgroei. De omzet steeg met 7,4% tot een recordhoogte van EUR 655,1 miljoen, met een sterke organische volumegroei in Insulated Panels en Insulation Boards.

De aangepaste EBITDA steeg met 12,5% van EUR 49,6 miljoen tot EUR 55,8 miljoen, terwijl de aangepaste EBITDA-marge op de omzet verbeterde van 8,1% tot 8,5%.

Grote investeringen vorderden volgens plan: de polyolrecyclage-installatie in België zal naar verwachting in april 2026 operationeel zijn, en de nieuwe productievestiging voor geïsoleerde panelen in de Verenigde Staten zal naar verwachting in het vierde kwartaal van 2026 met de productie starten. In 2025 rondde Recticel Group met succes de overname af van Miclar in België, actief in de installatie van panelen, en Kuras, dat zich richt op de last-mile-levering van panelen in Nederland.

De Groep heeft aanzienlijke vooruitgang geboekt op het gebied van klimaatmitigatie en heeft in 2025 haar koolstofintensiteit met nog eens 7,5% verlaagd (totale uitstoot van broeikasgassen per m³). Dit resultaat toont aan dat een sterke volumegroei en zinvolle klimaatmaatregelen hand in hand kunnen gaan¹.

Sinds 2021 heeft de Groep het energieverbruik per m³ met 34,1% verminderd, wat het duidelijke verband tussen operationele uitmuntendheid en klimaatprestaties versterkt².

¹ Sectie 5.2.7.5

² Sectie 5.2.6.4

6.1.2 Resultaten 2025 op het vlak van bezoldiging

De totale bezoldigingsniveaus voor 2025 weerspiegelen onze positieve bedrijfsgroei op jaarbasis en onze prestaties op het gebied van duurzaamheid, die de variabele bezoldiging op korte termijn bepalen. De waarde van de lange-termijnincentive hangt af van de aandelenkoers, die de uitdagende vooruitzichten in de bouwsector weerspiegelt.

Jaarlijkse bonusvergoedingen

- De toekenning van de jaarlijkse bonussen hangt af van het behalen van vooraf bepaalde niveaus van de aangepaste EBITDA en de vrije kasstroom, evenals van vooraf gedefinieerde CO₂-intensiteitsdoelstellingen, naast het behalen van persoonlijke doelstellingen gericht op fusies en overnames, bedrijfsgroei en operationele excellence.
- Het niveau van de aangepaste EBITDA voor de Groep leverde een uitbetaling op van 55%. Hoewel dit onder de doelstelling ligt, blijft het een opmerkelijke prestatie gezien de moeilijke marktomstandigheden.
- Het niveau van de vrije kasstroom op groepsniveau lag onder de doelstelling en leidde tot een uitbetaling van 44%.
- De CO₂-intensiteitsdoelstelling werd door de Groep ruimschoots gehaald, wat resulteerde in een maximale uitkering (125%).

² Zie voor meer details sectie 6.4.3.1, Korte-termijnincentive (jaarlijkse bonus).

Aandelenopties

- De toekenning van de aandelenopties in 2021 werd definitief verworven op 1 januari 2025. Een nieuwe toekenning vond plaats in juni 2025 tegen een uitoefenprijs van EUR 10,74.

Samenstelling van het Managementcomité

- De Group Chief Human Resources Officer, Rob Nijskens, is sinds 31 oktober 2025 geen lid meer van het Managementcomité. Tine Malfrère is met ingang van 1 april 2026 benoemd tot Group Chief Human Resources Officer.



6.1.3 Betrokkenheid van aandeelhouders

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 27 mei 2025 keurde het Bezoldigingsverslag voor 2024 goed met 80,8% van de stemmen van de aandeelhouders.

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

Ter voorbereiding op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2026 voerde Recticel een constructieve en inhoudelijke dialoog met diverse aandeelhouders en beleggers. Recticel ging ook proactief in gesprek met ISS en Glass Lewis, twee toonaangevende proxy-

adviesbureaus die onafhankelijk onderzoek, stemadviezen en governance-analyses leveren aan institutionele beleggers.

Deze gesprekken waren gericht op de structuur, de openbaarmaking en de afstemming van het bezoldigingskader voor de leidinggevend van Recticel Group op de beste praktijken in de markt en de verwachtingen van de aandeelhouders. Als gevolg van deze dialoog, en met als doel om de ontvangen feedback te verwerken en de algehele transparantie te vergroten, heeft Recticel Group haar bezoldigingsverslag versterkt, bepaalde elementen van haar bezoldigingsbeleid geactualiseerd en de toelichtende documentatie uitgebreid die aan de komende Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal worden voorgelegd.

De belangrijkste verbeteringen worden hieronder samengevat.

BEZOLDIGINGSVERSLAG	
Benchmarking	Uitgebreidere informatie over de referentiegroep en de benchmarkmethodologie die wordt gebruikt voor de vaststelling van de bezoldiging, met inbegrip van de motivering voor de selectie en positionering van de referentiegroep.
Korte-termijn-incentives KTI	Verbeterde toelichting en motivering voor het niet openbaar maken van commercieel gevoelige bonusdoelstellingen, ook met terugwerkende kracht. Duidelijkere en meer gedetailleerde toelichting op het verzoek om af te wijken van artikel 7:91 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) met betrekking tot de vereiste van drie jaar uitstel van de bonus.
Lange-termijn-incentive LTI	Verdere verduidelijking van de structuur, individuele limieten en het totale plafond van de toekenning van aandelenopties. Rationalisering van de change of controlclausule en de invoering van een bijkomende voorwaarde Duidelijke toelichting op de redenen voor het ontbreken van aanvullende prestatievoorwaarden in het lange-termijncincentiveplan van Recticel Group (uitgegeven in de vorm van aandelenopties), rekening houdend met het lokale fiscale klimaat en de belangen van de aandeelhouders.

BEZOLDIGINGBELEID	
Korte-termijn-incentives KTI	Invoering van een terugvorderingsmechanisme, ter versterking van de verantwoordingsplicht en afstemming op waardecreatie op lange termijn en best practices op het gebied van governance.
Lange-termijn-incentive LTI	Gedetailleerde toelichting op de vaststelling, structuur en individuele toekenning van aandelenopties.

VOLGENDE JAARLIJKSE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS	
Lange-termijn-incentive LTI	Voorstel tot goedkeuring van een toegestaan kapitaal van maximaal 5%, uitsluitend bedoeld om de toekenning van aandelenopties in de komende vijf jaar mogelijk te maken, met een maximum van 1% per jaar. Verduidelijking dat de machtiging tot inkoop van aandelen in het kader van het LTI voor maximaal 10% van het aandelenkapitaal uitdrukkelijk uitsluit dat deze wordt gebruikt als verdedigingsmechanisme tegen een overname.

6.1.4 Vooruitblik

Zoals aangekondigd op 27 februari 2026 heeft Stefaan Debusschere, die in maart 2025 bij Recticel Group in dienst trad als CEO van de divisie Insulation Boards, met ingang van 2 maart 2026 de functie van Jan Vergote als CEO van de Groep overgenomen. Jan Vergote werd op diezelfde datum benoemd tot Uitvoerend Voorzitter van Recticel NV.

Bijgevolg zal Recticel NV de volgende punten ter goedkeuring voorleggen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in mei 2026.

1. Vergoeding van de Uitvoerend Voorzitter

Naast de gebruikelijke taken van de Voorzitter van de Raad van Bestuur houdt de Uitvoerend Voorzitter toezicht op het strategisch kader van Recticel Group. Samen met de Raad van Bestuur en de CEO volgt en controleert de Uitvoerend Voorzitter de uitvoering van de lange-termijnstrategie van de Onderneming. In samenwerking met de CEO en de CFO beoordeelt, stelt de Uitvoerend Voorzitter voorstellen op en bereidt hij deze voor aan de Raad van Bestuur met betrekking tot strategische opties voor de Groep (lange-termijndoelstellingen, fusies en overnames, investeringen en desinvesteringen) en brengt hij verslag uit over de voortgang. De Uitvoerend Voorzitter houdt regelmatig één-op-één-bijeenkomsten met de CEO om strategische en organisatorische aangelegenheden te bespreken. De Uitvoerend Voorzitter onderhoudt ook een actieve dialoog over de activiteiten van de Groep met de leden van het Managementcomité en, waar relevant, met senior medewerkers van de Groep, in het bijzonder tijdens regelmatige rapportagevergaderingen. De Uitvoerend Voorzitter is verantwoordelijk voor de relaties met investeerders en aandeelhouders en fungeert als de belangrijkste externe woordvoerder van de Groep, in samenwerking met de CEO.

Deze uitvoerende taken vergen een aanzienlijke tijdsinvestering bovenop de traditionele rol van Voorzitter. Op

aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité zal de Raad van Bestuur daarom aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorstellen dat de vergoeding van de Uitvoerend Voorzitter bestaat uit een all-inclusive jaarlijkse vergoeding van EUR 300.000 in contanten.

2. Aanpassing van het bezoldigingsbeleid van de Groep

Een nieuwe versie van het bezoldigingsbeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Het nieuwe beleid wordt voorgesteld in het licht van de hierboven beschreven wijzigingen in het bestuur en sluit aan bij de bepalingen van de nieuwe Corporate Governance Charter van de Groep, met inbegrip van de respectieve rollen van de Raad van Bestuur, het Bezoldigings- en Benoemingscomité, de Uitvoerend Voorzitter, de CEO en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bij het vaststellen van de vergoeding van de bestuurders en het uitvoerend management van Recticel. Het nieuwe bezoldigingsbeleid geeft ook uitleg over de nieuwe vergoedingsstructuur voor de Raad van Bestuur na de benoeming van een Uitvoerend Voorzitter, zoals hierboven beschreven.

In overeenstemming met vereiste 7.12 van de Belgische Corporate Governance Code zal de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, ook voorstellen dat het bezoldigingsbeleid een terugvorderingsclausule bevat in het korte-termijnbezoldigingsplan van de CEO en de overige leden van het Managementcomité. De terugvorderingsclausule stelt de Onderneming in staat om reeds uitbetaalde variabele vergoedingen terug te vorderen wanneer achteraf blijkt dat de toekenning niet gerechtvaardigd was. De clausule geeft aandeelhouders meer vertrouwen dat de vergoeding van bestuurders eerlijk en verdedigbaar is, en afgestemd is op de werkelijke prestaties en waardecreatie op lange

termijn. Er is geen terugvorderingsclausule voorzien voor de lange-termijnincentive, aangezien deze wordt uitgekeerd in de vorm van aandelenopties en er geen prestatievoorwaarden van toepassing zijn. De aandelenkoers (en dus de potentiële winst voor de begunstigden van aandelenopties) zal automatisch worden beïnvloed indien blijkt dat er onjuiste of frauduleuze gegevens zijn gebruikt om de prestaties van de Groep te bepalen.

De volgende punten zullen eveneens op de agenda worden geplaatst.

3. Goedkeuring van dit Bezoldigingsverslag

4. Machtiging aan Recticel om warrants uit te geven voor het aandelenoptieplan in 2026

Het lange-termijnincentiveplan voor de CEO en de overige leden van het Managementcomité wordt toegekend in de vorm van aandelenopties. Net als in voorgaande jaren zal de Raad van Bestuur de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om machtiging vragen om hiervoor warrants uit te geven.

In 2026 wordt voorgesteld om 380.000 aandelenopties te verdelen onder 15 begunstigden volgens het volgende schema.

- CEO: 125.000 aandelenopties (één begunstigde)
- Overige leden van het Managementcomité: elk 30.000 aandelenopties (vier begunstigden)
- Geselecteerde leden van de leidinggevende teams van de divisies: elk 15.000 aandelenopties (zeven begunstigden)
- Geselecteerde medewerkers met hoge prestaties/groot potentieel: elk 10.000 aandelenopties (drie begunstigden)

De 380.000 aandelenopties komen overeen met 0,64% van de uitstaande aandelen op 22 december 2025. Aangezien de toekenning van juni 2019 op 27 juni 2026 afloopt, zullen de 380.000 aandelenopties naar verwachting een verwatering van 4,53% veroorzaken indien alle aandelenopties van juni 2019 vóór de

vervaldatum worden uitgeoefend (4,55% indien geen van de aandelenopties van 2019 vóór de vervaldatum wordt uitgeoefend).

Volgende tabel toont de verwateringsberekening op 31 maart 2026.

Uitstaande aandelen op 22/12/2025		56.279.120			
Uitstaande aandelen (*)	(1)	57.068.420			
Warrants en converteerbare effecten	(2)	0			
Aandelen voorbehouden in het kader van de plannen (*)	(3)	2.310.000			
Volledig verwaterd aantal aandelen (*)	(1+2+3)	59.378.420			
		AANDELEN	VERWATERING (BASIS)	VERWATERING (VOLLEDIG)	
Aangevraagde nieuwe aandelen	(4)	380.000	0,67%	(4)/(1)	0,64%
Bestaande aandelen beschikbaar voor toekenning	(5)	0	0,00%		0,00%
Toegekende maar niet uitgeoefende/niet-definitief verworven aandelen	(6)	2.310.000	4,05%	(6)/(1)	3,89%
Totale toewijzing van aandelen	(7)	2.690.000	4,71%	(7)/(1)	4,53%

(*) Wanneer alle in juni 2019 toegekende opties (315.500) worden uitgeoefend vóór de vervaldatum op 27 juni 2026.

De aandelen die in het kader van de optieplannen zijn gereserveerd, zijn in de onderstaande tabel opgenomen.

UITGIFTE	AANTAL NOG NIET-UITGEOEFENDE WARRANTEN	UITOEFENPERIODE
Juni 2019	315.500	01/01/2023 – 27/06/2026
Maart 2020	415.000	01/01/2024 – 02/03/2027
Mei 2021	440.000	01/01/2025 – 11/05/2028
Mei 2022	290.000	01/01/2026 – 12/05/2029
Juni 2023	350.000	01/01/2027 – 29/06/2030
Juni 2024	402.500	01/01/2028 – 16/06/2031
Juni 2025	412.500	01/01/2029 – 15/06/2032
Totaal vóór het vervallen van de toekenning van 2019 in Juni 2026	2.625.500	
Totaal na het vervallen van de toekenning van 2019 in Juni 2026	2.310.000	

5. Machtiging aan Recticel om haar kapitaal en aandelen met 5% te verhogen teneinde de uitgiften in het kader van het jaarlijkse aandelenoptieplan gedurende de komende vijf jaar te dekken, met een maximale toewijzing van 1% van het huidige aantal uitstaande aandelen per jaar.

6. Machtiging aan Recticel om, indien nodig, aandelen in te kopen gedurende een periode van vijf jaar, op voorwaarde dat het doel van de inkoop niet is om een overname te dwarsbomen. Het aantal in te kopen aandelen en het aantal aandelen dat in eigen bezit wordt

gehouden, zal niet meer bedragen dan 10% van de uitgegeven aandelen.

7. Goedkeuring van de change of control clause die is opgenomen in het aandelenoptieplan 2025. De clause voorziet in een onmiddellijke definitieve toekenning van de toegekende aandelenopties in geval van een controlewijziging, op voorwaarde dat de onmiddellijke definitieve toekenning wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur na een zorgvuldige beoordeling van de situatie, met inbegrip van het behoud van de belangen van de aandeelhouders

en de garantie dat een onmiddellijke definitieve toekenning de begunstigden niet belooft voor ondermaatse prestaties.

8. Machtiging om af te wijken van artikel 7:91 ("driejarig bonus uitstel")

Net als in voorgaande jaren zal de Raad van Bestuur de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om toestemming vragen om af te wijken van de voorschriften van artikel 7:91 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV), waarbij variabele vergoedingen over een periode van drie jaar moeten worden gespreid indien bepaalde drempels worden overschreden. Deze afwijking zal worden aangevraagd voor de CEO en de overige leden van het Managementcomité, in overeenstemming met de mogelijkheid die de wetgeving biedt.

- **De aard van de bouwsector en de conjunctuurgevoeligheid van de sector.** De Onderneming is voornamelijk actief in de bouwsector, die wordt gekenmerkt door projectcycli van korte tot middellange duur, uitgesproken marktvolatiliteit en een grote gevoeligheid voor externe factoren, waaronder macro-economische omstandigheden, overheidsbeleid inzake investeringen, inflatie van grondstoffen, verstoringen in de toeleveringsketen, wijzigingen in de regelgeving en weersomstandigheden.

In deze context is het vaststellen van operationele en financiële prestatiedoelstellingen voor een periode van drie jaar inherent onzeker en kan dit leiden tot doelstellingen die mogelijk niet meer aansluiten bij de feitelijke bedrijfsomstandigheden en daardoor niet langer realistisch haalbaar zijn, of juist niet meer uitdagend genoeg. Een dergelijke onzekerheid ondermijnt de relevantie en het stimulerende effect van variabele bezoldigingsregelingen.

- **Het overwicht van jaarlijkse prestatiemetingen bij projectgebaseerde activiteiten.** De prestaties van de Onderneming worden grotendeels bepaald door individuele bouwprojecten of projectportefeuilles, die doorgaans binnen jaarlijkse of kortere tijdsbestekken worden gepland, uitgevoerd en geëvalueerd. Belangrijke prestatie-indicatoren zoals projectmarges, contractwinstgevendheid, kostenbeheersing, veiligheidsprestaties, kasstroomgeneratie en operationele uitvoering kunnen het best op jaarbasis worden beoordeeld, vaak gekoppeld aan de voltooiing of beslissende fasen van projecten.

Het spreiden van de variabele bezoldiging over drie jaar zou het directe verband tussen individuele managementbeslissingen, operationele prestaties en bezoldigingsresultaten verwateren, waardoor de transparantie en verantwoordingsplicht zouden afnemen.

- **Motivatie, behoud van personeel en de competitieve arbeidsmarkt voor talent.** De Onderneming is actief in een zeer competitieve Europese markt voor leidinggevend en senior managementtalent. Bezoldigingspraktijken in deze markt zijn doorgaans gebaseerd op jaarlijkse of korte-termijnvariabele incentiveplannen, waar nodig aangevuld met lange-termijnincentives van een andere aard (bijvoorbeeld op aandelen gebaseerde bezoldiging).

Het opleggen van een verplichte spreiding over drie jaar van variabele contante beloningen die boven de wettelijke drempel liggen, kan:

- het motiverende effect van prestatiegerichte beloning verminderen,
- een negatieve invloed hebben op het vermogen van de Onderneming om gekwalificeerde leidinggevenden aan te trekken en te behouden, en
- de Onderneming in een nadelige concurrentiepositie brengen ten opzichte van branchegeenoten die met flexibelere beloningsstructuren werken.

- **Risico van demotivatie en verstoorde prikkels.** Het Bezoldigings- en Benoemingscomité is van mening dat het vaststellen van prestatievoorwaarden over een periode van drie jaar, in een snel veranderende economische en operationele omgeving, door leidinggevenden kan worden gezien als onvoldoende beïnvloedbaar, losstaand van hun feitelijke invloedssfeer en onderhevig aan externe ontwikkelingen die geen verband houden met hun prestaties.

Dit kan leiden tot demotivatie en ongewenst gedrag, wat in strijd zou zijn met de doelstelling om duurzame waardecreatie te bevorderen.

- **Voortdurende afstemming op lange-termijnbelangen en bescherming van aandeelhouders.** De gevraagde afwijking houdt geen verzwakking in van het streven van de Groep naar deugdelijk corporate governance, risicobeheer of waardecreatie op lange termijn. De variabele bezoldiging blijft:
 - onderworpen aan strikte prestatiecriteria die zijn afgestemd op de strategie van de Onderneming,
 - gemaximeerd op vooraf vastgestelde niveaus,
 - onderworpen aan terugvorderings- en malusbepalingen, indien van toepassing, en
 - onder toezicht van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Bovendien blijft de Vennootschap andere mechanismen gebruiken (zoals strategische KPI's, financiële discipline en lange-termijnincentiveplannen) om ervoor te zorgen dat de bezoldiging van bestuurders in overeenstemming is met de lange-termijnbelangen van aandeelhouders en belanghebbenden.

Gezien bovenstaande overwegingen is de Raad van Bestuur van mening dat een afwijking van de spreidingsvereiste van artikel 7:91 WvV gerechtvaardigd en evenredig is en in het beste belang van de Groep, en zal hij de Algemene Vergadering van Aandeelhouders daarom verzoeken deze afwijking overeenkomstig de wet goed te keuren.



6.2 Ons bezoldigingsbeleid in het kort

In dit hoofdstuk wordt het bezoldigingsbeleid beschreven dat op 28 februari 2024 door het Bezoldigings- en Benoemingscomité is beoordeeld en goedgekeurd en op dezelfde dag door de Raad van Bestuur is aangenomen. Het beleid werd aangenomen tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 28 mei 2024 en trad in werking op 1 januari 2024.

Het is ter inzage beschikbaar op de website van de Onderneming. De inhoud van het beleid werd vastgesteld in overeenstemming met de vereisten van de Aandeelhoudersrechtenrichtlijn, het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en de Belgische Corporate Governance Code.

Wijzigingen in het bezoldigingsbeleid 2024 zullen worden voorgesteld aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders in mei 2026.

» zie sectie 6.1.4 voor meer details.

6.2.1 Bestuurders

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

in EUR

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 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 vergoeding van de bestuurders wordt regelmatig getoetst aan de praktijk in de BEL Mid-markt. In februari 2025 werd Willis Towers Watson door het Bezoldigings- en Benoemingscomité gevraagd om de huidige niveaus van de bestuursvergoedingen te benchmarken. De BEL Mid-index omvatte toen de volgende 23 ondernemingen: Aperam, Ascencio, Barco, bpost, Brederode, Care Property Invest, Colruyt, DEME, EVS, Fagron, Gimv, Ion Beam Applications, Kinopolis, Montea, Bekaert, Ontex, Proximus, Retail Estates, Shurgard, Tessenderlo, TINC, VGP en Xior. Bijgevolg heeft het Comité aanbevolen de vergoedingsniveaus ongewijzigd te laten.

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.

De laatste benchmarkstudie die door Willis Towers Watson werd opgesteld in de aanloop naar de bezoldigingsherzieningscyclus van 2023 omvatte 15 bedrijven in België: Agfa-Gevaert, Aliaxis, Allnex, Azelis,

Barco, Carmeuse, Deceuninck, Etex, H. Essers, Lhoist, Lotus, Ontex, Tessenderlo, Umicore en Vandemoortele. Ze werden geselecteerd op basis van de relevantie van hun activiteiten voor de Recticel Group en hun relatieve omvang.

Het totale bezoldigingspakket van de leden van het Managementcomité bestaat uit de volgende onderdelen.

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 basisvergoeding. 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 37,50% voor de overige leden van het Managementcomité.
- Voor maximale prestaties: de uitbetaling van de bonus bedraagt 150% van het basissalaris voor de CEO. Voor de overige leden van het Managementcomité is dit 62,50%.
- Er is geen beleid voor uitgestelde betaling van toepassing.

Lange-termijnincentive

Het lange-termijnincentiveplan wordt toegekend in de vorm van aandelenopties. Het is ontworpen om de belangen van leidinggevend en sleutelfiguren af te stemmen op de lange-termijnbelangen van aandeelhouders, waarbij volledig rekening wordt gehouden met de specifieke juridische, fiscale en marktomstandigheden in België.

Aandelenopties zorgen inherent voor een directe en duurzame afstemming op het creëren van aandeelhouderswaarde. Begunstigden kunnen alleen waarde realiseren als de aandelenkoers van de Onderneming in de loop van de tijd boven de uitoefenprijs stijgt. Als de aandelenkoers niet stijgt, blijven de opties 'out of the money' en leveren ze geen enkel voordeel op. Deze structuur zorgt ervoor dat deelnemers economisch op één lijn zitten met aandeelhouders en aan hetzelfde neerwaartse risico zijn blootgesteld. Het plan bevat daarom een marktgebaseerde prestatievoorwaarde: duurzame aandelenkoersgroei op de lange termijn. Dit is een algemeen aanvaard mechanisme op de Belgische markt en verschilt conceptueel van korte-termijn- of gegarandeerde incentive-uitkomsten.

In België zijn aandelenopties onderworpen aan belasting bij toekenning, in plaats van bij definitieve toekenning of uitoefening, wat verschilt van veel andere rechtsgebieden. Bijgevolg vermindert het koppelen van aanvullende interne financiële of niet-financiële prestatievoorwaarden aan aandelenopties de effectiviteit ervan als lange-termijnstimulus aanzienlijk. Deelnemers betalen belasting op het moment van toekenning en dragen een onmiddellijk persoonlijk financieel risico, ongeacht de toekomstige prestaties van de Onderneming. Het economische resultaat voor de deelnemers blijft volledig afhankelijk van de waardestijging van de aandelenkoers op

lange termijn. Bovendien hebben deelnemers, in tegenstelling tot aandeelhouders, geen recht op dividend totdat zij hun opties uitoefenen, noch hebben zij recht op enige vorm van compensatie.

Het belastingstelsel verklaart waarom de overgrote meerderheid van de Belgische beursgenoteerde ondernemingen aandelenopties toekent zonder aanvullende prestatievoorwaarden voor definitieve toekenning. In deze context wordt een op tijd gebaseerde definitieve toekenning in combinatie met een marktgedreven resultaat beschouwd als een passende en evenredige stimuleringsstructuur. Het lange-termijnincentiveplan is in overeenstemming met de Belgische marktpraktijk en de fiscale realiteit.

Het lange-termijnincentiveplan voldoet volledig aan het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, de Belgische Corporate Governance Code en de wettelijke minimale wachtperiode van drie jaar die van toepassing is op op aandelen gebaseerde bezoldigingen. Het plan beoogt geen afwijking van de wettelijke wachtperiode-eisen en is ontworpen met een duidelijke lange-termijnhorizon, ter ondersteuning van het behoud van sleutelfiguren in het management, continuïteit en duurzame waardecreatie. Het aandelenoptieplan is niet bedoeld om korte-termijnprestaties te belonen of gegarandeerde resultaten te bieden. In plaats daarvan stimuleert het deelnemers om bij te dragen aan het lange-termijnsucces van de Onderneming, in de wetenschap dat persoonlijk financieel gewin alleen mogelijk is als de aandeelhouders zelf profiteren van een aanhoudende stijging van de aandelenkoers. Opties die in 2025 worden toegekend, kunnen niet worden uitgeoefend vóór 1 januari 2029, noch later dan 15 juni 2032.

Elk jaar vraagt de Raad van Bestuur de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om toestemming voor de uitgifte van een bepaald aantal aandelenopties. Dit aandelenpakket wordt verdeeld onder de CEO, de overige leden van het Managementcomité, geselecteerde leden van de leidinggevende teams van de divisies en geselecteerde medewerkers met hoge prestaties/groot potentieel, in overeenstemming met een schema dat is voorgesteld door het Bezoldigings- en Benoemingscomité en is goedgekeurd door de Raad van Bestuur. De details van de individuele toewijzing van de voorziene toekenning voor 2026 worden vermeld in sectie 6.1, Vooruitblik. De individuele details

van eerdere toekenningen aan de CEO en de overige leden van het Managementcomité worden vermeld in sectie 6.5, Aandelengerelateerde bezoldiging.

Recticel drukt het recht op aandelenopties niet uit als een percentage van het basissalaris, gezien het vrij theoretische en volatiele karakter van de waardering. Recticel geeft er de voorkeur aan het recht uit te drukken als een vooraf vastgesteld aantal aandelenopties per begunstigde, afhankelijk van zijn/haar bijdrage aan de Groep, zoals hierboven toegelicht. Deze benadering biedt ook het beste inzicht in de impact van toekomstige toekenningen op de verwatering. Wanneer het recht wordt uitgedrukt als een percentage van het salaris, hangt het werkelijke aantal toe te kennen aandelenopties af van de aannames die worden gehanteerd om de aandelenopties op het moment van toekenning te waarderen. Het aantal is daarom onvoorspelbaar en kan van jaar tot jaar aanzienlijk variëren. Dit is niet het geval wanneer de toekenningen worden uitgedrukt in de vorm van een vooraf bepaald aantal aandelenopties per categorie begunstigde. De Recticel Group vergelijkt ook regelmatig de vergoedingspakketten van de CEO en de overige leden van het Managementcomité om ervoor te zorgen dat de omvang van de toekenningen marktconform blijft en dat hun aandeel betekenisvol blijft in verhouding tot de basisvergoeding en de korte-termijnincentive. De theoretische Black-Scholes-waarde van de toekenning tijdens het verslagjaar wordt vermeld in sectie 6.4.3.2. De totale waarde van de aandelenoptieplannen wordt gepubliceerd in het jaarlijks financieel verslag in sectie 7.2.6.2.

Pensioen

Voordelen worden toegekend aan leden van het Managementcomité in loondienst, in lijn met de gangbare praktijk in de markt waar de leidinggevend werkzaam zijn. Leden van het Managementcomité die vóór 2003 in België in dienst zijn getreden, zijn opgenomen in het Recticel Defined Benefit Plan; leden die sinds 2003 extern zijn aangeworven, zijn opgenomen in het Recticel Defined Contribution Plan. Er worden geen voordelen toegekend aan leden van het Managementcomité die via een managementvennootschap opereren.

Opzegtermijn of ontslagvergoeding

Bij beëindiging van het dienstverband van een lid van het Managementcomité door de Onderneming zal Recticel Group een opzegtermijn van 12 maanden

toepassen, tenzij andere toepasselijke wettelijke bepalingen een langere opzegtermijn voorschrijven.

Contract

In 2025 verleenden de CEO en drie overige leden van het Managementcomité diensten via een managementvennootschap. De overige leden zijn werknemers in loondienst.

Terugvorderingsrecht

Er zijn geen terugvorderingsbepalingen van kracht voor het jaarlijkse bonusplan, in afwijking van principe 7.12 van de Belgische Corporate Governance Code. Recticel Group is van mening dat de Onderneming, op basis van algemene rechtsbeginselen, betalingen kan terugvorderen (1) indien deze onterecht waren of (2) in geval van fraude. De Onderneming wenst niet opnieuw te onderhandelen over bestaande overeenkomsten met leden van het Managementcomité om te voorzien in aanvullende terugvorderingsmogelijkheden.

Zoals toegelicht in sectie 6.1.4, Vooruitblik, zal de Raad van Bestuur tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in mei 2026 voorstellen om een terugvorderingsclausule op te nemen in de korte-termijnincentive van de nieuw aangestelde CEO en de overige leden van het Managementcomité.

Richtlijnen inzake aandelenbezit

De leden van het Managementcomité worden aangemoedigd om gedurende een periode van vijf jaar een aandelenbezit in de Onderneming op te bouwen ter waarde van maximaal 50% van hun jaarlijkse bruto basisbezoldiging, bij voorkeur door een deel van de aandelen die zij aankopen in het kader van het bestaande aandelenoptieplan te behouden.

6.3 Bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders

De volgende tabel geeft de totale vergoeding weer voor elke niet-uitvoerende bestuurder in 2025.

Naam	in EUR	
	VASTE VERGOEDING	AANWEZIGHEIDSVergoeding
D.A.S.T. BV, vertegenwoordigd door Wim Dejonghe	30.000,0	55.000
BALTISSE NV, vertegenwoordigd door Filip Balcaen	15.000,0	17.500
IMRADA BV, vertegenwoordigd door Ingrid Merckx ¹	6.099,0	5.000
FOXFIN BV, vertegenwoordigd door Barbara De Saedeleer ²	8.942,3	17.500
IRIDI BV, vertegenwoordigd door Frank Coenen	15.000,0	17.500
LUBIS BV, vertegenwoordigd door Luc Missorten	15.000,0	42.500
MOROXCO BV, vertegenwoordigd door Elisa Vlerick	15.000,0	25.000
REF.LEX BV, vertegenwoordigd door Astrid Rahn ²	8.942,3	15.000

¹ tot 27/05/2025

² vanaf 27/05/2025



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 overige leden van het Managementcomité in 2025 is te vinden in de onderstaande tabel.

in EUR

Naam van de begunstigde	VASTE BEZOLDIGING		VARIABELE BEZOLDIGING		BIJZONDERE ITEMS ^c	PENSIOENKOSTEN	TOTALE BEZOLDIGING (1+2+3+4)	VERHOUDING VAN VASTE EN VARIABELE BEZOLDIGING	
	VASTE VERGOEDING	ANDERE VOORDELEN	JAARLIJKSE BONUS ^d	LANGE-TERMIJNINCENTIVE				VAST	VARIABEL
	1		2					3	4
CORAL & WALLACE BV, vertegenwoordigd door Jan Vergote (CEO) (a)	671.360	0	468.959	0	0	0	1.140.319	59%	41%
Overige leden van het Managementcomité (b)	1.983.039	76.544	646.713	0	125.000	98.524	2.929.820	77%	23%

(a) Alleen de CEO ontvangt vergoedingen als Uitvoerend Bestuurder. Deze zijn opgenomen in de basisbezoldiging en worden daarom niet in een aparte kolom in de bovenstaande tabel weergegeven.

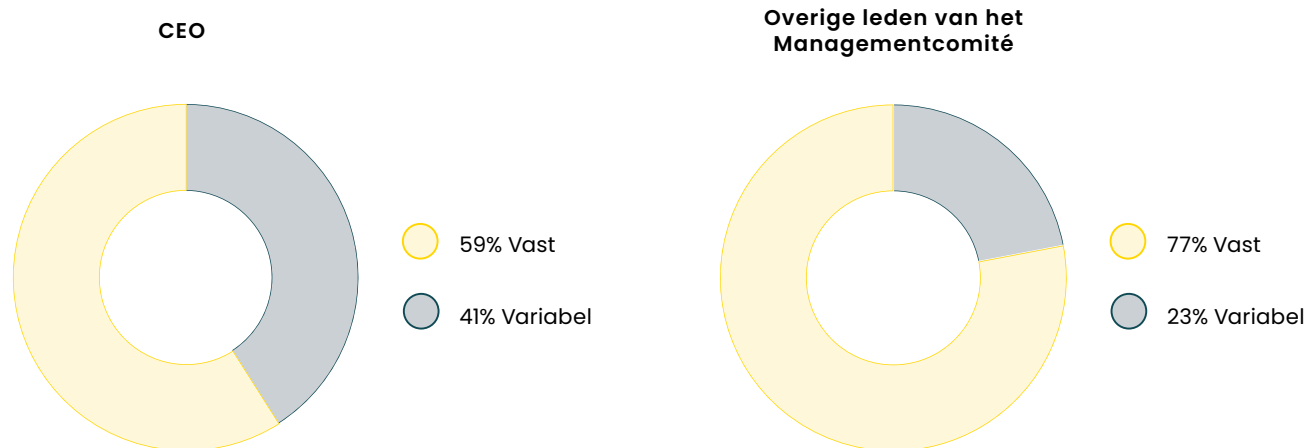
(b) De tabel bevat de bezoldiging verdiend en betaald aan de overige leden van het Managementcomité, met inbegrip van

- » Betty Bogaert, Chief Information & Digitalisation Officer, voor het volledige jaar,
- » Stefaan Debusschere, CEO Insulation Boards Division, sinds 1 maart 2025,
- » Rob Nijsskens, Chief HR Officer, voor het volledige jaar,
- » Nay Tawile, CEO Insulated Panels Division, sinds 2 juni 2025,
- » Bart Van den Eede, Chief Finance Officer, voor het volledige jaar, en
- » Stijn Vermeulen, Chief Operations Officer, voor het volledige jaar.

De vergoeding van de CHRO omvat twee maanden garden leave. Na de beëindiging van de arbeidsrelatie in onderling overleg was geen ontslagvergoeding verschuldigd (zie ook sectie 6.1.2).

(c) De totale vergoeding van de overige leden van het Managementcomité omvat niet de bijkomende vergoeding die de CFO aan Ascorium GmbH, een niet-geconsolideerde joint venture van de Recticel Group, heeft gefactureerd voor zijn diensten als Geschäftsführer in 2025.

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 onderstaande tabel toont de vaste vergoeding die in 2025 daadwerkelijk is betaald aan de CEO en de overige leden van het Managementcomité en hoe dit zich verhoudt tot 2024.

	in EUR		
	2024	2025	2025 VS. 2024
CORAL & WALLACE BV, vertegenwoordigd door Jan Vergote (CEO) ^(a)	671.360	671.360	0%
Overige leden van het Managementcomité ^(b)	1.278.738	1.983.039	55%

(a) De vaste vergoeding voor CORAL & WALLACE BV omvat de vergoedingen die worden ontvangen als lid van de Raad van Bestuur (EUR 30.000 in 2025).

(b) De stijging op jaarbasis van de gerapporteerde bezoldiging van de overige leden van het Managementcomité is te verklaren door de toetreding van twee nieuwe leden in de loop van het jaar: Stefaan Debusschere, CEO Insulation Boards, en Nay Tawile, CEO Insulated Panels.

6.4.2.2 Andere voordelen

Het bedrag vermeld in de kolom "Andere voordelen" in de totale bezoldigingstabel in sectie 6.4.1 heeft betrekking op de volgende voordelen: verzekeringen (overlijden, arbeidsongeschiktheid, ziektekosten), kosten voor een bedrijfswagen en kosten voor een mobiele telefoon. Het omvat geen pensioen (dat apart wordt vermeld onder "pensioenlasten").

6.4.3 Variable bezoldiging

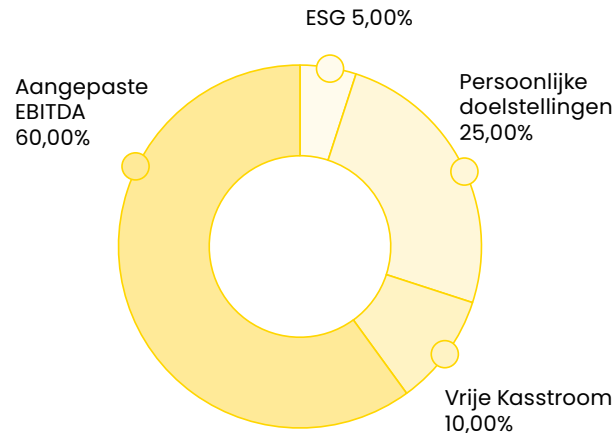
$$\text{JAARLIJKSE BONUS} + \text{LANGE-TERMIJNINCENTIVE} = \text{VARIABLE BEZOLDIGING}$$

6.4.3.1 Korte-termijnincentive (jaarlijkse bonus)

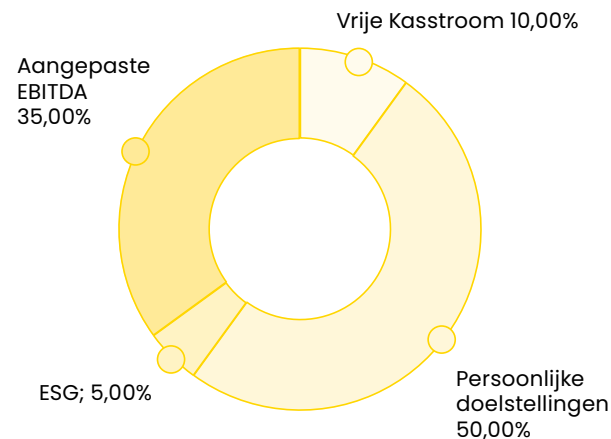
Prestaties in 2025 ten opzichte van de doelstellingen

De korte-termijnincentive is afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde collectieve en persoonlijke doelstellingen.

CEO



Overige leden van het Managementcomité



Voor de **CEO** worden de collectieve doelstellingen voor het prestatiejaar 2025 bepaald op groepsniveau en bestaan uit de aangepaste EBITDA van de Groep (gewicht 60%), de vrije kasstroom van de Groep (gewicht 10%) en de koolstofintensiteit van de Groep (gewicht 5%). De bonusuitkering wordt voor elke doelstelling afzonderlijk berekend. Het uitbetalingsschema voorziet altijd in minimum, target en maximum prestatieniveaus met overeenkomstige uitbetalingsniveaus die worden bepaald langs een rechte lijn tussen elk controlepunt. Als algemene regel geldt dat voor alle collectieve doelstellingen het behalen van het budget 100% van de bonusuitbetaling oplevert. Er is geen uitbetaling verschuldigd indien het niveau van de aangepaste EBITDA dat in 2025 wordt bereikt, lager is dan of gelijk is aan 85% van het begrote niveau (80% voor de vrije kasstroom). De maximale uitbetaling (150%) wordt bereikt als het behaalde niveau van de aangepaste EBITDA 115% van het budget bedraagt (140% voor de vrije kasstroom). Voor de ESG-doelstelling levert een daling van de koolstofintensiteit met 10% op jaarbasis een uitbetaling van 100% op. Er is geen uitbetaling verschuldigd als de daling 5% of minder bedraagt. De maximale uitbetaling (150%) wordt bereikt als de daling 15% of meer bedraagt. Persoonlijke doelstellingen (gewicht 25%) bestaan uit een selectie van drie tot vijf SMART-doelstellingen. De persoonlijke doelstellingen richten zich voornamelijk op fusies en overnames, bedrijfsgroei en operationele excellence. De uitbetaling varieert van 0% tot 150%, afhankelijk van de mate waarin ze worden behaald, en komt bovenop de uitbetaling van de collectieve doelstellingen.

Voor de **overige leden van het Managementcomité** zijn de collectieve doelstellingen voor 2025: vrije kasstroom (gewicht 10%), aangepaste EBITDA (gewicht 35%) en koolstofintensiteit (gewicht 5%). Voor de functiehouders (Chief Financial Officer, Chief Operations Officer, Chief Human Resources Officer, Chief Information & Digitalisation Officer) worden de collectieve doelstellingen op groepsniveau vastgesteld. Voor de CEO's van de divisies worden deze vastgesteld op het niveau van hun respectieve divisie (Insulation Boards of Insulated Panels). De bonusuitkering wordt voor elke doelstelling afzonderlijk berekend. Het uitbetalingsschema voorziet altijd in minimum, target en maximum prestatieniveaus met overeenkomstige uitbetalingsniveaus die worden bepaald langs een rechte lijn tussen elk controlepunt. Als algemene regel geldt dat voor alle collectieve doelstellingen het behalen van het budget 75% van de bonusuitkering oplevert. Er is geen uitbetaling verschuldigd indien het niveau van de aangepaste EBITDA dat in 2025 wordt bereikt, lager is dan of gelijk is aan 85% van het begrote niveau (80% voor de vrije kasstroom). De maximale

uitkering (125%) wordt bereikt als het behaalde niveau van de aangepaste EBITDA 115% van het budget bedraagt (140% voor de vrije kasstroom). Voor de ESG-doelstelling levert een daling van de koolstofintensiteit met 10% op jaarbasis een uitbetaling van 75% op. Er is geen uitbetaling verschuldigd als de daling 5% of minder bedraagt. De maximale uitbetaling (125%) wordt bereikt als de daling 15% of meer bedraagt. Persoonlijke doelstellingen (gewicht 50%) bestaan uit een selectie van drie tot vijf SMART-doelstellingen. De persoonlijke doelstellingen richten zich voornamelijk op fusies en overnames, bedrijfsgroei en operationele excellence. De uitbetaling varieert van 0% tot 125%, afhankelijk van de mate waarin ze worden behaald, en komt bovenop de uitbetaling van de collectieve doelstellingen.

Uitbetalingsverloop 2025

CEO

GEWICHT	PRESTATIENIVEAU	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
10,00%	Vrije Kasstroom (% budget)	80,00%	100,00%	140,00%
60,00%	Aangepaste EBITDA (% budget)	85,00%	100,00%	115,00%
5,00%	Koolstofintensiteit	-5,00%	-10,00%	-15,00%
25,00%	Persoonlijke doelstellingen	0,00%	100,00%	150,00%
GEWICHT	OVEREENKOMSTIGE UITBETALING (% VASTE VERGOEDING)	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
10,00%	Vrije Kasstroom	0,00%	10,00%	15,00%
60,00%	Aangepaste EBITDA	0,00%	60,00%	90,00%
5,00%	Koolstofintensiteit	0,00%	5,00%	7,50%
25,00%	Persoonlijke doelstellingen	0,00%	25,00%	37,50%
100,00%	Totaal	0,00%	100,00%	150,00%

Overige leden van het Managementcomité

GEWICHT	PRESTATIENIVEAU	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
10,00%	Vrije Kasstroom (% budget)	80,00%	100,00%	140,00%
35,00%	Aangepaste EBITDA (% budget)	85,00%	100,00%	115,00%
5,00%	Koolstofintensiteit	-5,00%	-10,00%	-15,00%
50,00%	Persoonlijke doelstellingen	0,00%	75,00%	125,00%
GEWICHT	OVEREENKOMSTIGE UITBETALING (% VASTE VERGOEDING)	MINIMUM	TARGET	MAXIMUM
10,00%	Vrije Kasstroom	0,00%	3,75%	6,25%
35,00%	Aangepaste EBITDA	0,00%	13,12%	21,87%
5,00%	Koolstofintensiteit	0,00%	1,88%	3,13%
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 en alle overige leden van het Managementcomité. Daarom heeft de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2025 voorgesteld om een afwijking van deze regel goed te keuren, in overeenstemming met de mogelijkheid die de wetgeving biedt. Dit voorstel werd goedgekeurd tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2025.

Uitbetaling van de korte-termijnincentive voor het prestatiejaar 2025

De realisatie van de prestatiedoelstellingen werd gemeten over de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. Overeenkomstig ons bezoldigingsbeleid werd de prestatie van de CEO door het Bezoldigings- en Benoemingscomité beoordeeld op basis van de geauditeerde bedrijfsresultaten, alvorens een voorstel aan de Raad van Bestuur te worden voorgelegd. De evaluatie van de overige leden van het Managementcomité werd uitgevoerd door de CEO op basis van de geauditeerde bedrijfsresultaten. De CEO besprak dit vervolgens met het Bezoldigings- en Benoemingscomité alvorens een voorstel voor te leggen aan de Raad van Bestuur.

De Onderneming is van mening dat transparante en zinvolle informatieverschaffing over bezoldigingen een hoeksteen is van deugdelijk corporate governance en aandeelhoudersbetrokkenheid. In dit kader verstrekt de Onderneming uitgebreide informatie over de algemene opzet, prestatiemaatstaven, weging, governancewaarborgen en resultaten van haar jaarlijkse bonusregeling, waardoor aandeelhouders de afstemming tussen bezoldiging en prestaties kunnen beoordelen.

De Onderneming heeft echter vastgesteld dat het niet in het belang van de aandeelhouders is om afzonderlijke kwantitatieve bonusdoelstellingen openbaar te maken, ook niet met terugwerkende kracht, vanwege het commercieel gevoelige karakter van deze informatie.

De jaarlijkse bonusdoelstellingen vloeien rechtstreeks voort uit de operationele prioriteiten van de Onderneming op korte termijn,

de strategische groeiambities, de aannames inzake prijsstelling, de margedoelstellingen, de plannen voor kapitaalallocatie en specifieke (soms meerjarige) projecten en verkoopdoelstellingen. Openbaarmaking van deze doelstellingen – zelfs na afsluiting van het boekjaar – zou:

- vertrouwelijke strategische benchmarks en interne prestatiedrempels onthullen;
- concurrenten en andere marktdeelnemers inzicht geven in de verwachtingen, planningsaannames en uitvoeringsinstrumenten van het management;
- de concurrentiepositie en onderhandelingspositie van de Onderneming ten opzichte van klanten, leveranciers en andere belanghebbenden mogelijk verzwakken.

De Onderneming is van mening dat het risico van een concurrentienadeel zwaarder weegt dan het incrementele voordeel van het openbaar maken van precieze streefcijfers, met name in een dynamische en concurrerende marktomgeving.

In overeenstemming met de marktpraktijk die door toonaangevende stemadviseurs wordt erkend, benadrukt de Onderneming dat effectieve openbaarmaking van bezoldigingsregelingen aandeelhouders in staat moet stellen te beoordelen of:

- de prestatievoorwaarden streng en relevant zijn;
- uitkeringen duidelijk gekoppeld zijn aan behaalde prestaties;
- de bezoldigingsresultaten in overeenstemming zijn met de financiële, operationele en strategische resultaten van de Onderneming tijdens de verslagperiode.

Dienovereenkomstig maakt de Vennootschap het volgende bekend:

- de belangrijkste prestatie-indicatoren die worden gebruikt voor de jaarlijkse bonus (financieel en niet-financieel);
- de relatieve weging van elke component;
- het prestatiebeoordelingskader, inclusief drempel, doelstelling en maximale uitbetalingsmogelijkheden;
- een kwalitatieve toelichting op de prestaties ten opzichte van de doelstellingen op jaarbasis;
- de daadwerkelijk toegekende bonusbedragen en de onderliggende motivering voor die bedragen;
- de toepassing van de discretionaire bevoegdheid van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, indien van toepassing.

De Raad van Bestuur is van mening dat dit niveau van openbaarmaking aandeelhouders een duidelijk en evenredig inzicht verschaft in de afstemming van bezoldiging op

prestaties, zonder de Onderneming bloot te stellen aan onnodige commerciële risico's.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité behoudt het volledige toezicht op het vaststellen van prestatiedoelstellingen, de afstemming daarvan en de bepaling van de uitkomsten. De doelstellingen worden voorafgaand aan het prestatiejaar vastgesteld, zijn passend uitdagend en worden onafhankelijk beoordeeld binnen het bestuurskader.

De Onderneming blijft zich inzetten voor een voortdurende dialoog met aandeelhouders en stemadviseurs en toetst haar openbaarmakingsbeleid regelmatig aan de hand van de zich ontwikkelende best practices. De Raad van Bestuur zal de omvang van de openbaarmaking van doelstellingen blijven herzien in het licht van veranderingen in de concurrentiesituatie, regelgevende richtlijnen en verwachtingen van beleggers.

Begunstigde	DOELSTELLINGEN VAN DE JAARLIJKSE BONUS	GEWICHT	DAADWERKELIJKE UITBETALING (% VAN VASTE VERGOEDING)	DAADWERKELIJKE WAARDE (IN EUR)	
CORAL & WALLACE BV, vertegenwoordigd door Jan Vergote (CEO)	Vrije Kasstroom (Group)	10,00%	4,46%	29.930	
	Collectieve doelstellingen	Aangepaste EBITDA (Group)	60,00%	35,77%	240.138
		Koolstofintensiteit (Group)	5,00%	7,50%	50.352
	Persoonlijke doelstellingen	25,00%	22,13%	148.538	
	Totaal	100,00%	69,85%	468.959	
Overige leden van het Managementcomité	Vrije Kasstroom (Group of Divisie afhankelijk van positie)	10,00%	1,42%	26.941	
	Collectieve doelstellingen	Aangepaste EBITDA (Group of Divisie afhankelijk van positie)	35,00%	9,60%	182.265
		Koolstofintensiteit (Group of Divisie afhankelijk van positie)	5,00%	3,13%	59.347
	Persoonlijke doelstellingen	50,00%	19,91%	378.159	
	Totaal	100,00%	34,06%	646.713	



6.4.3.2 Lange-termijnincentive

Toekenning in 2025

Recticel Group biedt haar uitvoerend management een lange-termijnincentive (LTI) aan via jaarlijkse toekenningen van aandelenopties. Het LTI-plan is bedoeld om duurzame waardecreatie te bevorderen, de afstemming tussen leidinggevend en aandeelhouders te versterken en het behoud van sleutelfiguren op lange termijn te ondersteunen.

Aandelenopties zijn bijzonder geschikt in de Belgische context. Onder het gunstige Belgische belastingstelsel worden aandelenopties belast op het moment van toekenning in plaats van bij uitoefening, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Aandelenopties zijn in deze context een geschikt LTI-instrument, aangezien hun waarde rechtstreeks gekoppeld is aan de ontwikkeling van de aandelenkoers van de Onderneming in de loop van de tijd. Leidinggevend realiseren alleen waarde voor zover aandeelhouders profiteren van de stijging van de aandelenkoers, waardoor een sterke afstemming van belangen wordt versterkt. Het plan bevordert ook een lange-termijnfocus, aangezien opties in de loop van de tijd definitief worden en afhankelijk blijven van voortdurende dienstbetrekking.

De omvang van de jaarlijkse machtiging wordt bepaald op basis van twee belangrijke principes:

- een jaarlijkse verwateringsrichtlijn van maximaal 1% per jaar; en
- een toewijzingschema dat wordt voorgesteld door het Bezoldigings- en Benoemingscomité en goedgekeurd door de Raad van Bestuur, rekening houdend met de rol, de reikwijdte van de verantwoordelijkheden en de marktpositie van de begunstigden.

Volgens de huidige praktijk bedragen de jaarlijkse toekenningen 125.000 aandelenopties voor de CEO en 30.000 aandelenopties voor elk ander lid van het Managementcomité (vijf begunstigden in 2025). Bij wijze van uitzondering heeft de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, ingestemd met de toekenning van 20.000 extra aandelenopties aan de nieuw aangestelde CEO van de Insulation Boards divisie om zijn aanwerving veilig te stellen. Leden van de leidinggevende teams van de divisies hebben recht op toekenningen van elk 15.000 aandelenopties (zeven begunstigden in 2025). Een selectie van medewerkers met hoge prestaties/groot potentieel kan elk 10.000 aandelenopties ontvangen (twee begunstigden in 2025). In totaal omvatte het plan 15 leidinggevend in 2025.

In lijn met voorgaande jaren heeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in mei 2025 de uitgifte van maximaal 450.000 warrants goedgekeurd onder het jaarlijkse aandelenoptieplan. De toekenning vond plaats in juni 2025 en kwam overeen met 0,72% van het uitstaande aandelenkapitaal en een stemverwateringspercentage (geauditeerd) van 4,55% (alle plannen samen) wat binnen algemeen aanvaarde marktstandaarden blijft.

De Raad van Bestuur beschouwt het totale niveau van de aandelenbezoldigingen als evenwichtig en evenredig. Het LTI-plan zorgt ervoor dat de totale bezoldiging van de leidinggevend concurrerend blijft op de relevante arbeidsmarkten, ondersteunt het behoud van sleuteltalent en stemt de lange-termijnincentive van leidinggevend af op het creëren van

aandeelhouderswaarde, terwijl het in overeenstemming blijft met deugdelijke bestuursnormen en het streven van de vennootschap naar verantwoorde bezoldigingspraktijken.

De onderstaande tabel toont de toekenningen aan de CEO en de overige leden van het Managementcomité in juni 2025. De theoretische waarde van de opties op het moment van toekenning wordt berekend

door toepassing van de Black-Scholes-formule, rekening houdend met bepaalde aannames met betrekking tot dividenduitkering (dividendrendement: 2,89%, rentevoet: 2,5550% en volatiliteit: 38,3%). Voor de toekenning in juni 2025 bedroeg de waarde EUR 3,0820 per warrant. Sectie 6.5, Aandelengerelateerde bezoldiging, bevat de details van de toekenningen aan de CEO en de overige leden van het Managementcomité.

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	10,74	385.250
Betty Bogaert (Chief Information & Digitalisation Officer)	30.000	10,74	92.460
Stefaan Debusschere (Chief Executive Officer Insulation Boards)	50.000	10,74	154.100
Rob Nijskens (Chief Human Resources Officer)	30.000	10,74	92.460
Bart Van den Eede (Chief Financial Officer)	30.000	10,74	92.460
Stijn Vermeulen (Chief Operations Officer)	30.000	10,74	92.460

2025 verwerving

De volgende aandelenopties, met betrekking tot de toekenning van april 2021, zijn op 1 januari 2025 definitief verworven. De waarde bij definitieve verwerving komt overeen met het verschil tussen de aandelenprijs op het moment van definitieve verwerving en de uitoefenprijs van de optie.

Naam van de begunstigde	AANTAL OPTIES DEFINITIEF VERWORVEN	UITOEFENPRIJS VAN DE OPTIE (IN EUR)	AANDELENPRIJS BIJ VERWERVING (IN EUR)	WAARDE BIJ VERWERVING (IN EUR)
Betty Bogaert (Chief Information & Digitalisation Officer)	30.000	12,44	10,48	0
Rob Nijskens (Chief Human Resources Officer)	30.000	12,44	10,48	0

6.4.4 Buitengewone posten

De buitengewone posten bestaan uit de betaling van een aanstellingsbonus aan de CEO van de divisie Insulation Boards voor een totaalbedrag van EUR 125.000, uitbetaald in twee gelijke termijnen, de eerste één maand na indiensttreding en de tweede zes maanden na indiensttreding, op voorwaarde dat de dienstverlener op die data nog steeds voor de Onderneming werkzaam was.

De aanstellingsbonus werd verstrekt als vervangende vergoeding ter compensatie van eventuele gedeerde vergoedingen bij het aanvaarden van de nieuwe functie bij de Recticel Group.

De Raad van Bestuur oordeelde dat de toekenning gerechtvaardigd was gezien de noodzaak om de diensten van een hooggekwalificeerde leidinggevende binnen een competitief tijdsbestek veilig te stellen. De bewezen staat van dienst van de leidinggevende in het leiden van complexe bedrijfstransformaties binnen de bouwsector wordt als cruciaal beschouwd voor het realiseren van de strategische groeidoelstellingen van de vennootschap.

Bovendien erkende de Raad van Bestuur dat deelname aan de lange-termijnincentiveregelingen van de Onderneming de voltooiing van een meerjarige wachtperiode vereist, wat kan leiden tot een tijdsverschil voor nieuw aangestelde leidinggevend. De aanstellingsbonus was daarom bedoeld om deze overgangperiode gedeeltelijk te overbruggen.

De Raad benadrukt dat de aanstellingsbonus werd toegekend in buitengewone aanwervingssomstandigheden, strikt éénmalig is en geen deel uitmaakt van de doorlopende bezoldigingsstructuur van de leidinggevende. De bonus verhoogt het vaste salaris niet structureel, noch wijzigt hij de opzet of omvang van de variabele bezoldigingsmogelijkheden, waardoor de afstemming op de lange-termijnprestaties van de Onderneming en de belangen van de aandeelhouders gewaarborgd blijft.

In dezelfde geest heeft de Raad van Bestuur besloten om de CEO van de divisie Insulation Boards in 2025 een extra toekenning van 20.000 aandelenopties te geven, bovenop de 30.000 aandelenopties die gewoonlijk zijn voorzien voor elk lid van het Managementcomité.

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	98.524

Voor loontrekkenden van het Managementcomité in België rapporteert de Recticel Group

- de werkelijke bijdragen aan het pensioenplan voor begunstigten van de regeling met vaste premiebedragen ("Defined Contribution"),
- de service kost voor begunstigten van de regeling met vast eindresultaat ("Defined Benefit"), aangezien dit plan een collectief plan is.

6.4.6 Aanvullende informatie

Recticel Group heeft tijdens het verslagjaar geen terugvorderingsbepalingen toegepast.

Het aandelenbezit van de niet-uitvoerende bestuurders op 31 december 2025 wordt weergegeven in de onderstaande tabel.

Aandelenbezit van de niet-uitvoerende bestuurders

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

De volgende tabel toont het aandelenbezit van de CEO en de overige leden van het Managementcomité op 31 december 2025. Hieruit blijkt dat het huidige niveau van aandelenbezit hoger is dan de richtlijn voor de CEO. Eén van de andere vier leden van het Managementcomité voldeed aan de beleidsvereiste.

Aandelenbezit van de leden van het Managementcomité

	AANTAL AANDELEN OP 31 DECEMBER 2025	WAARDE VAN AANDELEN OP 31 DECEMBER 2025 (IN EUR)	TOTALE WAARDE VAN HET AANDELENBEZIT (IN EUR)	NIVEAU VAN AANDELENBEZIT (% VASTE VERGOEDING)	DOELSTELLING VAN AANDELENBEZIT (% VASTE VERGOEDING)
CEO	120.000	9,80	1.176.000	175%	50%
Overige leden van het Managementcomité	92.165	9,80	903.217	64% gemiddeld	50%

De naleving van de richtlijn inzake aandelenbezit door de CEO en elk ander lid van het Managementcomité wordt bepaald door de waarde van het aantal aandelen dat op 31 december 2025 wordt aangehouden, te vergelijken met 50% van hun jaarlijkse basisbezoldiging op 31 december 2025. De waarde van de aangehouden aandelen wordt verkregen door het aantal aandelen dat op 31 december 2025 wordt aangehouden te vermenigvuldigen met de slotkoers van het aandeel op die datum (EUR 9,80).

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 bezoldiging 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 AANDELENOPTIEPLANNEN					INFORMATIE BETREFFENDE HET GERAPPORTEERDE BOEKJAAR						
	SPECIFICATIE VAN HET PLAN	TOEKENNINGS-DATUM	DATUM WAAROP DEFINITIEF VERWORVEN	UITOEFENPERIODE	UITOEFENPRIJS VAN DE OPTIE (IN EUR)	UITSTAANDE AANDELENOPTIES AAN HET BEGIN VAN HET JAAR	GEDURENDE HET JAAR				EINDBALANS	
							TOEGEKENDE AANDELENOPTIES		DEFINITIEF VERWORVEN AANDELENOPTIES		UITGEOEFENDE AANDELENOPTIES	TOEGEKENDE MAAR NIET DEFINITIEF VERWORVEN AANDELENOPTIES
Jan Vergote (Chief Executive Officer)	2024 toekenning	17/06/2024	01/01/2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92	125.000						
	2025 toekenning	16/06/2025	01/01/2029	01/01/2029 – 15/06/2032	10,74		125.000	385.250			125.000	0
							Totaal				250.000	0
Betty Bogaert (Chief Information & Digitalisation Officer)	2019 toekenning	28/06/2019	01/01/2023	01/01/2023 – 27/06/2026	7,90	180.000					30.000	0
	2020 toekenning	03/03/2020	01/01/2024	01/01/2024 – 02/03/2027	6,70						0	30.000
	2021 toekenning	12/05/2021	01/01/2025	01/01/2025 – 11/05/2028	12,44				30.000	0	0	30.000
	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	0
	2025 toekenning	16/06/2025	01/01/2029	01/01/2029 – 15/06/2032	10,74		30.000	92.460			30.000	0
						Totaal				120.000	60.000	
Rob Nijskens (Chief Human Resources Officer), tot 31/10/2025	2019 toekenning	28/06/2019	01/01/2023	01/01/2023 – 27/06/2026	7,90	130.000					5.000	0
	2020 toekenning	03/03/2020	01/01/2024	01/01/2024 – 02/03/2027	6,70						5.000	0
	2021 toekenning	12/05/2021	01/01/2025	01/01/2025 – 11/05/2028	12,44				30.000	0	0	30.000
	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	0
2025 toekenning	16/06/2025	01/01/2029	01/01/2029 – 15/06/2032	10,74	30.000	92.460			30.000	0		
						Totaal				120.000	30.000	

Naam van de begunstigde	VOORNAAMSTE VOORWAARDEN VAN DE AANDELENOPTIEPLANNEN					INFORMATIE BETREFFENDE HET GERAPPORTEERDE BOEKJAAR						
	SPECIFICATIE VAN HET PLAN	TOEKENNINGS-DATUM	DATUM WAAROP DEFINITIEF VERWORVEN	UITOEFENPERIODE	UITOEFENPRIJS VAN DE OPTIE (IN EUR)	OPENINGSBALANS	GEDURENDE HET JAAR				EINDBALANS	
						UITSTAANDE AANDELENOPTIES AAN HET BEGIN VAN HET JAAR	TOEGEKENDE AANDELENOPTIES		DEFINITIEF VERWORVEN AANDELENOPTIES		UITGEOEFENDE AANDELEN-OPTIES	TOEGEKENDE MAAR NIET DEFINITIEF VERWORVEN AANDELENOPTIES
						AANTAL	WAARDE (IN EUR)	AANTAL	WAARDE (IN EUR)			
Stijn Vermeulen (Chief Operations Officer)	2024 toekenning	17/06/2024	01/01/2028	01/01/2028 – 16/06/2031	12,92						15.000	0
	2025 toekenning	16/06/2025	01/01/2029	01/01/2029 – 15/06/2032	10,74	15.000					30.000	0
						30.000	92.460			Totaal	45.000	0
Bart Van den Eede (Chief Financial Officer)	2025 toekenning	16/06/2025	01/01/2029	01/01/2029 – 15/06/2032	10,74	0	30.000	92.460			30.000	0
										Totaal	30.000	0
Stefaan Debusschere (Chief Executive Officer Boards)	2025 toekenning	16/06/2025	01/01/2029	01/01/2029 – 15/06/2032	10,74	0	50.000	154.100			50.000	0
										Totaal	50.000	0

6.6 Beëindigingsvergoedingen

In het jaar 2025 werden geen beëindigingsvergoedingen betaald.

6.7 Afwijkingen

Er zijn geen afwijkingen te melden voor het jaar 2025.

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 ontwikkeling van de bezoldiging van de CEO en de overige leden van het Managementcomité tussen 31 december 2021 en 31 december 2025, ten opzichte van de evolutie van de belangrijkste financiële parameters.

Jaarlijkse verandering in de bezoldiging

	2021	2022	2023	2024	2025	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
Totale bezoldiging van de CEO (in EUR) (a)	1.507.415	1.633.933	1.317.559	-	-	108%	81%	-	-
Totale bezoldiging van de CEO (in EUR) (b)	-	-	437.445	1.168.787	1.140.319	-	-	267%	98%
Gemiddelde totale bezoldiging van de overige leden van het Managementcomité (in EUR)	589.632	642.020	592.505	513.776	539.884	109%	92%	87%	105%
Gemiddelde totale bezoldiging van de overige medewerkers (in EUR) (c)	59.876	54.667	54.407	76.181	74.174	91%	100%	140%	97%
Netto Kasstroom vóór dividenden (in miljoen EUR)	54,9	-	-	-	-	-	-	-	-
Vrije Kasstroom (in miljoen EUR)	-	50,7	12,3	6,7	6,2	-	24%	55%	92%
Aangepaste EBITDA (in miljoen EUR) (d)	118,6	62,2	39,2	49,6	55,8	52%	63%	127%	112%
Nettowinst (aandeel van de Group) (in miljoen EUR)	53,5	63,2	3,3	18,1	10,2	118%	5%	548%	56%
Duurzaamheids-KPI's	zie hoofdstuk 5								

(a,b) Voor het prestatiejaar 2023 bestaat de totale vergoeding van de CEO uit de vergoeding die in 2023 is verdiend door Olivier Chapelle tot en met 31 augustus 2023 en door de nieuw aangestelde CEO, Jan Vergote, vanaf 1 september 2023.

(c) De gemiddelde totale bezoldiging van de overige werknemers komt overeen met de gemiddelde bezoldiging van werknemers in België en wordt bepaald op basis van de sociale balans van Recticel NV van toepassing in het betreffende jaar.

(d) Voor 2025: inclusief Kuras en Miclar Group.

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 in België. Op 31 december 2025 bedroeg de hoogste verloning 19 keer de laagste verloning; dit is een loonratio van 19:1.