

Statutair Jaarverslag

2020



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS

Tessengerlo Group nv
Troonstraat 130
1050 Brussel
0412.101.728 (de "Vennootschap")

**Enkelvoudig jaarverslag van de raad van bestuur met betrekking
tot het boekjaar 2020**
(artikel 3.6 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen)

Conform artikel 3.6 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen brengt de raad van bestuur verslag uit over de activiteiten van de Vennootschap met betrekking tot boekjaar 2020.

BEDRIJFSRESULTAAT, FINANCIËLE POSITIE EN KASSTROMEN

De totale bedrijfsopbrengsten daalden van 437.248.757 EUR in 2019 naar 424.748.700 EUR in 2020. De omzet daalde van 380.137.126 EUR in 2019 naar 372.121.839 EUR in 2020, voornamelijk als gevolg van een daling van het verkochte volume gelatine (activiteit PB Leiner), sulfaten (activiteit Tessenderlo Kerley International) en zwavelderivaten (activiteit Performance Chemicals). De andere bedrijfsopbrengsten, voornamelijk bestaande uit de doorrekening van diensten binnen de groep en de verkoop van elektriciteit - energie uit een aankoopovereenkomst voor elektriciteit welke niet meer intern gebruikt wordt - stegen van 42.612.986 EUR in 2019 naar 45.989.370 EUR in 2020. De impact van de lagere energieprijzen kon ruimschoots gecompenseerd worden door de hogere doorrekening van diensten binnen de groep.

Het bedrijfsresultaat steeg van -7.278.350 EUR in 2019 naar -4.853.473 EUR in 2020, aangezien de daling van de volumes gecompenseerd kon worden door gunstige marktomstandigheden.

Het financiële resultaat daalde van 171.753.306 EUR in 2019 naar -27.871.716 EUR in 2020. In 2019 werd het financiële resultaat positief beïnvloed door de realisatie van voorheen niet-gerealiseerde wisselkoerswinsten en door de hogere dividenden ontvangen van dochterondernemingen. 2020 werd negatief geïmpacteerd door niet-gerealiseerde wisselkoersverliezen, alsook door het verlies omwille van de conversie van intragroepsleningen, verleend aan Tessenderlo Holding UK Ltd., in kapitaal. Bovendien werd een lager bedrag van dividenden van dochterondernemingen ontvangen in 2020.

Tessengerlo Group nv eindigde 2020 met een nettoverlies van -32.654.182 EUR in vergelijking met een nettowinst van 164.249.980 EUR in 2019.

Voorstel van winstverdeling.

De raad stelt u voor te verdelen:

- het verlies over 2020, zijnde	-32.654.182 EUR
- verhoogd met een overdracht van belastingvrije reserve	240.093 EUR
- verhoogd met het overgedragen resultaat van het vorige boekjaar	479.585.437 EUR

Zijnde een totaal van: 447.171.348 EUR

Op volgende wijze:

- overige reserves	4.229.824 EUR
- over te dragen winst	442.941.524 EUR

De overige reserves zijn het gevolg van de inkoop van eigen aandelen voor 4.229.824 EUR. Deze aandelen zullen worden aangewend als onderdeel van het compensatieplan voor het senior management (Long Term Incentive Plan).

Overeenkomstig artikel 7.149 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen verzoeken wij u kwijting te verlenen voor de uitoefening van ons mandaat, alsmede voor het mandaat van de externe commissaris voor het boekjaar afgesloten op 31 december 2020.

Tessengerlo Group publiceert eveneens een duurzaamheidsverslag waarmee we onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid voor alle stakeholders inzichtelijker willen maken. Het duurzaamheidsverslag van Tessengerlo Group is beschikbaar op www.tessengerlo.com.



HUMAN RESOURCES

De Vennootschap steunt op een team van ervaren professionals en dit draagt in hoge mate bij aan het behalen van de bedrijfs- en strategische doelstellingen op alle terreinen.

Op 31 december 2020 stelde Tessenderlo Group nv 755,9 mensen tewerk (FTE).

We zijn ervan overtuigd dat onze medewerkers de belangrijkste factor zijn in ons succes. In een internationale onderneming waar kennis en expertise essentieel zijn, bouwen we op onze ervaren en gemotiveerde mensen die zowel de Vennootschap als onze producten door en door kennen. HR managers, die deel uitmaken van de verschillende managementteams, zijn gefocust op het uitrollen van de bijgewerkte bedrijfsstrategieën en het vormen van de organisatie, waarbij ze duidelijke rollen en verantwoordelijkheden vaststellen, de juiste mensen aantrekken, behouden en helpen ontplooiën en gemotiveerde teams bouwen die de doelstellingen van de groep kunnen realiseren. Daarnaast loodsen ze de diverse bedrijven door de culturele veranderingen die nodig zijn voor een succesvolle uitvoering van de transformatieplannen.

Binnen onze jaarlijkse prestatiecyclus worden door alle businessunits afzonderlijke, duidelijke doelstellingen vastgesteld die in lijn zijn met de uitvoering van onze strategie. Elke businessunit heeft een communicatieplan om deze doelstellingen naar de werkvloer te vertalen en te zorgen dat ze doordringen in het hart en de ziel van onze teams.

Talentmanagement is een van de belangrijkste processen binnen onze organisatie. Door de constante groei van onze activiteiten kunnen we uitdagende functies bieden aan enthousiaste mensen met een achtergrond in engineering, sales en business development, evenals in operations management en general management. Daarnaast bieden we uitgebreide mogelijkheden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. We streven ernaar voor elke afzonderlijke medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan te hebben. Training on the job en een cultuur van permanente feedback zijn essentieel, en we organiseren daarnaast ook leer- en trainingsprogramma's voor medewerkers op alle niveaus. We vertrouwen op elkaars sterke punten en zetten onze mensen in op een complementaire manier. Binnen ons Talent Review Process stippelen we loopbanen uit en ontwikkelen ons talent zorgvuldig voor de toekomst. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in platforms om deze processen te faciliteren. Tot slot is HR ook verantwoordelijk voor solide beloningssystemen en gebenchmarkte en concurrerende salarispakketten. Betaling naar prestatie is het doel achter onze beloningsstrategie, waarbij we ernaar streven om de ondernemende spirit van onze medewerkers te stimuleren.



INNOVATIE EN O&O

In 2020 ging de vennootschap verder op de ingeslagen weg om de innovatiecapaciteiten verder te versterken via een volgehouden organisatorische focus op business development en het beheer van de innovatieportefeuille in al onze activiteiten. Onze innovatiekeuzes worden gedreven door de overtuiging dat "Every Molecule Counts", en deze worden geprioriteerd in lijn met onze bedrijfsstrategieën. Er werd ook bijkomende vooruitgang geboekt om innovatie op de hoogste niveaus in de groep en de businessunits te verankeren. Samen geloven we dat we onze toekomst kunnen katalyseren. Op het vlak van O&O en New Business Development bleef de Vennootschap de product-, proces- en toepassingstechnologieën verbeteren via een klantgerichte aanpak, door nieuwe toepassingen te zoeken voor bestaande producten en door de duurzaamheid en de bescherming van het milieu te verbeteren. We bleven ook focussen op samenwerking met de academische wereld, klanten, leveranciers en andere relevante stakeholders. Bovendien konden wij onze activiteiten en projecten op het vlak van O&O voortzetten.

Het is onze passie om het leven en het welzijn van mens en dier te verbeteren en - in die context - zijn onze productinnovaties gericht op het valoriseren en upcyclen van bijproducten van andere industrieën of het optimaal benutten van onze natuurlijke hulpbronnen. Daartoe hebben we in 2020 de normen voor gezonde collageeningrediënten voor mensen verder ontwikkeld en verbeterd, evenals producten op basis van eiwitten en gelatine voor voeding, geneesmiddelen, diervoeding, aquacultuur en landbouwtoepassingen. In 2020 hebben we bij PB Leiner ook verschillende nieuwe productontwikkelingen gelanceerd, zoals gelwoRx™, een nieuwe productfamilie die is gecreëerd om effectief in te spelen op de behoeften van de gezondheidszorgsector.

Na de lancering van onze eerste bio-inkt in de Claro™-reeks van tissue-engineering-producten in 2019, ging Tessengerlo Group verder op de ingeslagen weg van verdere investeringen, het werken aan wetenschappelijke ontwikkelingen en het opzetten van partnerships. De unieke eigenschappen van onze ClaroBGI600 & ClaroBGI800-producten, die de natuurlijke gelatine-eigenschappen combineren met een uitzonderlijke flow in bioprinttoepassingen, maken printen met lagere druk en uitstekende vormgetrouwheid mogelijk, zonder de biocompatibiliteit en de uiteindelijke gelsterkte van de constructie aan te tasten. Deze producten krijgen steeds meer aandacht in de markten voor 3D-printingtoepassingen voor weefselmanipulatie.

Voor product- en technologieplatformen steunen we op het Tessengerlo Innovation Center (België). We doen ook een beroep op onze O&O-expertise op een breed gebied van organische en anorganische chemie op labo- en pilotschaal, die verschillende innovatieprojecten ondersteunt in Agro, Biovalorization en Industrial Solutions. De samenwerking tussen businessunits bij innovatieprojecten wordt versterkt in deze wereldwijde innovatie-gemeenschap en innovatie- en zakelijke opportuniteiten. Een verbeterd bewustzijn inzake intellectuele eigendom in de groep en in alle bedrijfsprocessen, alsook de versterking van deskundig personeel terzake, hebben geleid tot een toename van intellectuele eigendom in de vorm van octrooien, handelsmerken, samenwerkingsontwikkelingen en licentieovereenkomsten. Dit resulteerde in een meer klantgerichte focus op innovatie en bedrijfsontwikkeling.



VEILIGHEID, GEZONDHEID, MILIEU EN KWALITEIT (SHEQ)

Onze voortdurende focus op het verbeteren van de prestaties op het vlak van veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit (SHEQ) blijft de topprioriteit voor de Vennootschap en haar dochterondernemingen. Het jaar werd gedomineerd door de impact van de wereldwijde pandemie en de veiligheids- en gezondheidsrisico's voor de werknemers namen daardoor toe. Veel bedrijfsactiviteiten werden geclassificeerd als 'essentieel' en bijgevolg bleven veel medewerkers werken vanuit onze fabrieken en kantoren. We hebben strenge gezondheidscontroles en hygiëneregelingen ingevoerd om de gezondheid van die werknemers te beschermen en over het algemeen waren onze maatregelen succesvol en blijven ze van kracht. Onze belangrijkste doelstelling blijft ervoor te zorgen dat onze werknemers onze inzet voor de veiligheid en gezondheid van iedereen begrijpen, eraan deelnemen en zich ervoor inzetten, en dat we de hulpbronnen die we voor onze activiteiten gebruiken, in stand houden, bewaren en beschermen. Onze fundamentele overtuiging blijft dat 'Every Molecule Counts'.

PRESTATIES VAN DE GROEP OP HET VLAK VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID

In 2020 zijn we ons blijven richten op duurzame verbeteringen van de veiligheids- en gezondheidsprestaties binnen elke businessunit. Het management heeft dit tot prioriteit nummer één gemaakt en maakt gebruik van bekwame en gekwalificeerde interne en externe middelen. Er worden regelmatig management- en werknemersaudits en werkplekinspecties uitgevoerd en er wordt grondig onderzoek gedaan naar en opvolging gegeven aan letsels en gebeurtenissen die tot ongevallen en schade hadden kunnen leiden. De prestaties op het vlak van veiligheid en gezondheid worden maandelijks geëvalueerd met het ExCom en het Senior Management van elke businessunit, en vervolgens worden elk jaar herziene doelstellingen bepaald om het aantal ongevallen en incidenten verder te verminderen. In 2020 zijn we begonnen met de implementatie van een *learning management systeem*, dat ons beter in staat zal stellen om systematisch veiligheids- en gezondheidstrainingen te geven en te registreren voor alle werknemers en contractors. Dit grote meerjarenproject zal onze voortdurende inzet onderbouwen om opleiding de sleutelfactor te laten zijn bij het bepalen van normen en verwachtingen voor veilig gedrag, op alle locaties waar wij actief zijn. Een aantal businessunits presteert consequent beter dan de benchmarks in de sector, terwijl andere businessunits vooruitgang blijven boeken om die niveaus te halen. We blijven verdere verbeteringen realiseren terwijl we ons houden aan ons leidend principe dat 'De veiligheid en gezondheid van iedereen in ons bedrijf belangrijker is dan elk ander onderwerp'.

SHEQ-RESULTATEN

Agro

Tessengerlo Kerley International bleef focussen op SHEQ en in de vestiging in Ham, België, slaagden we erin het aantal incidenten met arbeidsongeschiktheid met 60% te verminderen, dankzij de implementatie voor het tweede jaar van een vijfjarenactieplan voor arbeids- en procesveiligheid. De focus op de gezondheid en veiligheid van contractors leidde voor een derde jaar op rij zonder incidenten met arbeidsongeschiktheid. Andere vestigingen van Tessengerlo Kerley International bleven ongevalvrij werken.

Bio-valorization

PB Leiner bleef langetermijnverbeteringen doorvoeren in het merendeel van zijn vestigingen, gesitueerd op 4 continenten. Aan het einde van 2020 lag de Lost Time Incident Frequency Rate (het aantal ongevallen met verzuim per miljoen gewerkte uren) in veel vestigingen op bijna historisch lage niveaus en dit weerspiegelde de inzet van het management om rigoureuze nieuwe initiatieven, nieuwe procedures en gedragsgerichte veiligheidspraktijken te implementeren. Een toename met 6% van de rapportage van 'bijna-ongeval-incidenten' heeft ook geleid tot de mogelijkheid om onveilige omstandigheden verder te elimineren en het aantal verwondingen waarvoor eerste hulp moet ingeschakeld worden, met 14% te verminderen. Dit kernproces is bovendien zodanig uitgebreid dat milieukwesties er nu ook onder vallen en navenante verhoogde aandacht krijgen. In lijn met de strategie van de groep heeft de businessunit PB Leiner zijn investeringen voortgezet in energiebesparingen, vermindering van het waterverbruik en verbeteringen in de behandeling van afvalwater. Verder werd ook gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van uitlaatgassen en vermindering van CO2 en afvalstromen.

RISICOANALYSE

ANALYSE VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S VOOR TESSENDERLO GROUP NV OVER HET JAAR 2020

De Vennootschap analyseert regelmatig de risico's verbonden aan haar wereldwijde activiteiten. De Group Risk Manager coördineert de analyse en rapporteert de verschillende risico's die op de radar van de groep staan jaarlijks aan het auditcomité. Elk jaar worden alle businessunits gevraagd om de significante risico's voor hun businessunit te identificeren en evalueren.

In 2020 lag de focus van de groep op de volgende activiteiten:

- Omgaan met de risico's die gepaard gaan met COVID-19 en de impact op onze activiteiten;
- Cybersecurity;
- Ethiek en Compliance;
- Aanpassen van ons Enterprise Risk Management proces ten einde rekening te houden met de snel wijzigende omstandigheden zoals het voorkomen van natuurrampen, cybersecurity, pandemieën...

Ethiek en Compliance

Risico's kunnen voortvloeien uit het mogelijk niet naleven van de gedragscode van Tessenderlo Group nv en de daarbij horende interne procedures en ook uit de wijziging of toepassing van de wet- en regelgeving in de verschillende rechtsgebieden waar Tessenderlo Group nv actief is.

Tessenderlo Group beschikt over een Gedragscode die regelmatig wordt geactualiseerd en aangevuld met meer specifieke richtlijnen. De gedragscode omvat een mogelijkheid om overtreding van regels te melden aan de hiërarchisch overste en indien nodig de Compliance Officer.

Teneinde het risico te beheersen worden wereldwijd opleidingen georganiseerd over de toepassing van de gedragscode, omgang met confidentiële informatie en naleving van regels inzake mededinging.

Binnen de onderneming is er ook een Compliance Comité actief dat zich maandelijks wijdt aan de coördinatie van de compliance activiteiten binnen de groep inclusief het bepalen van de procedures en van de verschillende opleidingsprogramma's die voor de groep worden georganiseerd.

Zo heeft de groep een nieuw trainingsprogramma geïdentificeerd voor de toepassing van de Gedragscode, het omgaan met vertrouwelijke informatie en het beschermen van de Intellectuele Eigendom en het mededingingsrecht.

In 2020 heeft het Compliance Comité zich toegelegd op het nazicht en op punt stellen van de bestaande compliance procedures en codes en het verhogen van de aandacht voor en de naleving van die programma's bij het doelpubliek. Bijkomend werden nieuwe procedures ontwikkeld zoals een Suppliers Code of Conduct, alsmede een Anti-Bribery and Anti-Corruption policy.

Veiligheid

Veiligheid op de werkplaats

Een veiligheidsvoorval dat invloed heeft op de medewerkers, de sites, de activa, de omgeving of belangrijke informatie kan een negatieve invloed hebben op de onderneming. Ter bestrijding en preventie, hanteert Tessenderlo Group een strikt veiligheidsbeleid ten einde de medewerkers te beschermen.

Teneinde een beperking van de veiligheidsrisico's te waarborgen zijn er op lokaal of siteniveau veelvuldige lokale initiatieven en is er op groepsniveau een Group Safety Werkgroep die zich er vooral op toespitst om de verschillende acties binnen de onderneming te evalueren en te coördineren. Het is de cultuur van de onderneming om veiligheid op de werkplaats vooraan te plaatsen en elk individu hiervoor verantwoordelijk te maken.

Cyberveiligheid

Binnen de groep is er een gegevensbeschermingsbeleid met het oog op het veiligstellen van de gevoelige en vertrouwelijke informatie binnen de groep en worden programma's uitgewerkt ten einde beveiligingsrisico's over ICT te beheren en de cyberveiligheid binnen de groep te verhogen.

Een grote cyberaanval kan een negatief effect hebben op de activiteiten en resultaten van de onderneming. Daarom blijft binnen Tessenderlo Group de cyberverdediging verder verbeteren om de ontwikkelingen in cyberaanvallen het hoofd te kunnen bieden.

Binnen de groep, wordt het beheer van de beveiligingsrisico's als volgt uitgevoerd:

- De Groep heeft een Chief Information Security Officer aangesteld;
- Externe deskundigen voeren onafhankelijke beoordelingen uit van de risico's. Op basis van deze analyse wordt een plan uitgewerkt ten einde de onderneming beter te beschermen tegen cyberaanvallen.

In 2020:

- Voor alle werknemers blijft de veiligheidstraining voor eindgebruikers verplicht. Om werknemers meer bewust te maken, worden regelmatig tips op het gebied van cyberveiligheid gepubliceerd;
- De onderneming heeft verschillende ICT-tools verworven die ons toelaten om de cyberveiligheid van de systemen van de groep te verhogen;
- Tessenderlo Group blijft zijn cyberveiligheidsstrategie en -beheersing verder verbeteren, zijn beveiligingsprogramma voor bedrijfsinformatie verder ontwikkelen en andere functies/mogelijkheden onderzoeken om de beveiligingsstatus van de onderneming en de reactiesnelheid op cyberaanvallen te verbeteren.
- Er werden verschillende procedures en richtlijnen uitgewerkt i.v.m. het gebruik van de computersystemen en het beschermen van cyberveiligheid die in 2021 zullen uitgerold worden in de groep.

Operationele risico's en risico's m.b.t bevoorradingsketen

Industriële veiligheid

Een ernstig ongeval zoals brand, explosie of het vrijkomen van schadelijke stoffen kan leiden tot dodelijke ongelukken of levensveranderende letsels, schade aan milieu of aan de omgeving.

Zoals hierboven uiteengezet, staat binnen de groep veiligheid op het werk als centraal thema voorop. De groep heeft bovendien een verzekeringsprogramma dat de financiële gevolgen van het risico's zoals hierboven aangeduid dient te beperken.

Transportongevallen

Een ongeval met chemische stoffen brengt risico op letsels met omwonenden of het publiek met zich mee.

Binnen de onderneming zijn verschillende transportveiligheidsprogramma's in voege die tot een betere preventie en veiligheid zouden moeten leiden. De groep heeft bovendien een verzekeringsprogramma dat de financiële gevolgen van het risico op transportongevallen dient in te perken.

Gebruik van de Tessenderlo Group producten

Het risico van het gebruik vloeit voort uit het feit dat derden een letsel oplopen dan wel gezondheids- of eigendomsschade lijden door gebruik van een Tessenderlo Group product evenals de juridische procedures die hieruit voortvloeien of een onjuist gebruik van sommige producten van Tessenderlo Group voor toepassingen en/of markten waarvoor het product niet is ontwikkeld of niet conform de aanwijzingen van Tessenderlo Group.

Mogelijke gevolgen zijn blootstelling aan aansprakelijkheid voor letsels of schade en terugroepacties. Het risico voor productaansprakelijkheid is het grootst voor de producten in de gewasbeschermingssector, de voedings- en gezondheidssector.

Naast de verschillende maatregelen die genomen worden om derden te informeren over de specificaties en het gebruik van het product en om de productrisico's op geregelde tijd in kaart te brengen en aan te passen aan de regelgeving, heeft de groep een verzekeringsprogramma dat de financiële gevolgen van het risico op productaansprakelijkheid dient in te perken.

Markrisico en strategische risico's

Volatiliteit van bepaalde grondstoffen

De vennootschap is in het bijzonder gevoelig aan de schommelingen van volgende grondstoffen: ammoniak, kaliumchloride en zwavel voor de aanmaak van meststoffen, polyvinylchloride voor de aanmaak van kunststofleidingssystemen en varkens- en rundsbeenderen en huiden voor de aanmaak van gelatine.

De belangrijkste aankoopcontracten van de groep zijn gecentraliseerd op groeps- of businessunit niveau. Door deze werkwijze kan de onderneming haar onderhandelingspositie verstevigen. In de mate van het mogelijke worden prijsschommelingen waar mogelijk vertaald in haar verkoopprijzen van de producten.

De Vennootschap is vaak actief op markten en in activiteiten die sterk gereguleerd worden door onder andere strikte regels en milieubepalingen.

De Vennootschap kan niet waarborgen dat er in de toekomst geen plotse of aanzienlijke wijzigingen komen in de enerzijds bestaande wetten of voorschriften of anderzijds in trends waarbij het milieubewustzijn en duurzaamheidsvereisten centraal staan. Onze stakeholders zouden kunnen vaststellen dat de onderneming en zijn dochtermaatschappijen niet voldoende hebben gereageerd op deze trends en dat dit bijgevolg een impact kan hebben op onze activiteiten en financiële resultaten. Deze wijzigingen en de kosten om zich hieraan aan te passen, zouden een aanzienlijke impact kunnen hebben op de activiteiten.

De Vennootschap waakt erover dat zij bij nieuwe investeringen of uitbreidingen telkens de impact op het milieu en de duurzaamheid van de oplossing op lange termijn in overweging neemt in haar besluitvorming. Bovendien speelt Tessenderlo Group met zijn activiteiten in de Bio-Valorization en Industrial Solutions segmenten in een gesloten kringloopmodel door het hergebruiken en valoriseren

van verschillende bronnen van grondstoffen. Tessengerlo Group speelt een belangrijke rol in de overgang naar een koolstofarme toekomst. Dat doen we met materialen die inspelen op mondiale trends van schone lucht en mobiliteit, terwijl ons gesloten kringloopmodel grondstoffen spaart.

Andere risico's

Klimaatrisico's

Vooraf in de segmenten Agro en Industrial Solutions kunnen uitzonderlijke weersomstandigheden zoals aangehouden hittegolven, wateroverlast of natuurrampen een belangrijke invloed hebben op de bedrijfsresultaten.

In 2020 zijn samen met een externe verzekeraar onze sites in kaart gebracht aan de hand van een Catastrophy Risk Insight tool en werden de mogelijke financiële risico's van de gevolgen van een klimaatrisico of een natuurramp onderworpen aan een extern verzekeringsprogramma.

Risico op een uitbraak van een epidemie met een groot geografisch bereik of pandemie

De groep kan door haar wereldwijde aanwezigheid onderhevig zijn aan de gevolgen van het lokaal of wereldwijd verspreiden van virussen die een risico inhouden voor de volksgezondheid en deze kunnen ernstig en onverwacht zijn. Dergelijke uitbraken kunnen gevolgen hebben op het maatschappelijke leven en de economie. De Vennootschap is van mening dat het moeilijk is om de impact in te schatten die de regionale verspreiding van virussen of een pandemie zou kunnen hebben op de economieën waar we actief zijn, en dus de impact die deze factoren zouden kunnen hebben op onze financiële resultaten.

De Vennootschap heeft in het kader van de uitbraak in 2020 van COVID-19 enkele specifieke gezondheids-, reis- en veiligheidsmaatregelen genomen ten einde de werknemers en andere personen tegen de ziekte te beschermen in overeenstemming met de richtlijnen opgelegd door de lokale overheden. Deze maatregelen omvatten regels i.v.m. thuiswerk, het dragen van een mondkapje op het werk en ook het respecteren van de afstandsregels. In 2020 hebben bijkomend verschillende sites continuïteitsplannen uitgewerkt ten einde te allen tijde te vermijden dat door de pandemie of enige andere crisissituatie de bevoorradingsketen zou worden verstoord.

ANALYSE VAN DE FINANCIËLE RISICO'S¹

Wisselkoersrisico

De groep is blootgesteld aan wisselkoersschommelingen wat kan leiden tot winst of verlies in wisselkoerstransacties. De activa, inkomsten en kasstromen van de groep zijn beïnvloed door schommelingen in de wisselkoersen. In het bijzonder is de groep blootgesteld aan een wisselkoersrisico op o.a. de verkopen, de aankopen, beleggingen en leningen uitgedrukt in een andere munt dan de functionele munt van de groep. De munten die aanleiding geven tot dit risico zijn voornamelijk USD (Amerikaanse dollar) en GBP (Pond sterling). Schommelingen in de wisselkoersen kunnen bijgevolg een ongunstig effect hebben op de activiteiten, resultaten of op de financiële situatie van de groep.

Dochterondernemingen zijn verplicht om hun nettopositie in vreemde munt, indien het gaat om gefactureerde bedragen (klanten, leveranciers), te communiceren aan Tessengerlo Group nv, de moedermaatschappij. Alle posities worden samengevoegd op het niveau van Tessengerlo Group nv en de nettosaldo (long/short), worden dan gekocht of verkocht op de markt. De belangrijkste

¹ Een meer gedetailleerd overzicht van de financiële risico's in verband met de situatie in 2020 en het beleid van Tessengerlo Group met betrekking tot het beheer van dergelijke risico's, is te vinden in het onderdeel Financiële Instrumenten in het geconsolideerde Financieel Verslag (toelichting 26 - Financiële instrumenten).

beheersinstrumenten die gebruikt worden zijn de contante aan- en verkoop van munten gevolgd door valutaswaps.

Financiële schulden worden in het algemeen aangegaan door holdingmaatschappijen van de groep en financieringsentiteiten, die de opbrengsten van de financiële schulden beschikbaar stellen aan de operationele entiteiten. In principe worden de operationele entiteiten gefinancierd in hun functionele munt. Vanaf maart 2015 gebruikt de groep niet langer valutaswaps om intragroepsleningen in te dekken.

Kredietrisico

De Vennootschap is onderhevig aan het risico dat de tegenpartijen met wie ze handelt (in het bijzonder haar klanten) en die betalingen aan de groep moeten doen, niet in staat zijn om een dergelijke betaling al dan niet tijdig te doen. Om de blootstelling aan het kredietrisico te beheersen, werd een kredietcomité per businessunit opgericht die een kredietbeleid bepaalt met kredietlimietaanvragen, goedkeuringsprocedures, continue bewaking van het kredietrisicoblootstelling en aanmaningsprocedures in geval van achterstallige betalingen. De groep heeft bovendien een globaal kredietverzekeringsprogramma uitgewerkt om handelsvorderingen te beschermen tegen wanbetaling. Iedere dochteronderneming participeert aan dit programma en de verzekering is afgesloten met gerenommeerde internationale kredietverzekeringsmaatschappijen. Het merendeel van de schuldvorderingen (ongeveer 95%) is gedekt onder dit kredietverzekeringsprogramma. Het contract beschermt de verzekerde activiteiten tegen wanbetaling en voorziet een eigen risico van 10% en een geplafonneerde schadeloosstelling op groepsniveau. Het programma voorziet in een uitbetaling binnen de 6 maanden na aangifte.

De Vennootschap heeft geen aanzienlijke concentratie van kredietrisico. Er kan echter geen zekerheid worden gegeven dat de groep in staat zal zijn om haar potentiële verlies te beperken ten opzichte van tegenpartijen die niet in staat zijn om te betalen of tijdig te betalen. De beschikbare geldmiddelen op jaareinde worden geplaatst op deposito's bij internationaal gerenommeerde banken op korte termijn.

Interesterisico

Schommelingen in interestvoeten kunnen de interestopbrengsten en -kosten op rentedragende activa en schulden doen variëren. Bovendien kunnen deze schommelingen de marktwaarde van bepaalde financiële activa, schulden en instrumenten beïnvloeden.

Op rapporteringsdatum waren de rentedragende financiële instrumenten van de vennootschap voornamelijk vastrentende instrumenten. Bewegingen in de rentevoeten zouden bijgevolg geen significante impact hebben op de cashflow of het resultaat van de vennootschap.

Liquiditeitsrisico

Liquiditeitsrisico is het risico dat een entiteit niet voldoende middelen heeft om op elk moment aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Indien niet aan de financiële verplichtingen kan voldaan worden, kan dit leiden tot hogere kosten en tot blootstelling aan een reputatierisico.

Om dit risico te beperken, heeft de onderneming volgende acties ondernomen:

- Het opzetten van een factoringprogramma op het einde van 2009 dat opgeschort werd in de loop van 2015.
- Een kapitaalsverhoging van 174,8 miljoen EUR in december 2014.
- De uitgifte in juli 2015 van twee series van obligaties met een looptijd van 7 jaar ("2022 obligaties") en 10 jaar ("2025 obligaties"). Het totaal uitgegeven bedrag was 250,0 miljoen EUR, waarvan 192,0 miljoen EUR voor de 2022 obligaties en 58,0 miljoen EUR voor de 2025 obligaties.

- De vervanging van de gesyndiceerde kredietfaciliteit (beëindigd in december 2015) door toegezegde bilaterale overeenkomsten van vijf jaar met vier kredietinstellingen voor een totaalbedrag van 142,5 miljoen EUR (waarvan een deel opgevraagd kan worden in USD). Deze faciliteiten werden voor 5 jaar hernieuwd in december 2019, bevatten geen financiële convenanten en verzekeren een maximale flexibiliteit voor de verschillende activiteiten.

Daarenboven beschikt de Vennootschap over een programma van handelspapier voor een maximaal bedrag van 200,0 miljoen EUR.

Verder maakt de Vennootschap op regelmatige basis korte en lange termijn vooruitzichten om de financiële middelen te kunnen afstemmen met de vooropgestelde noden.

VERKLARING VAN DEUGDELIJK BESTUUR

TRANSPARANT BEHEER

Tessengerlo Group nv baseert zich op de Belgische wetgeving inzake deugdelijk bestuur. De punten waarop de vennootschap afwijkt van de bepalingen van de code – en de redenen daarvoor – zijn opgenomen in deze Corporate Governance-verklaring. De Belgische Corporate Governance Code kan worden geraadpleegd op:

www.corporategovernancecommittee.be/en/home/.

De naleving van de principes van deugdelijk bestuur door de vennootschap wordt weerspiegeld in het Corporate Governance Charter (hierna het “charter”) Het charter kan worden geraadpleegd op:

<https://www.tessengerlo.com/en/about-tessengerlo-group/corporate-governance/corporate-governance-charter>

Op 27 oktober 2020 keurde de raad van bestuur nieuwe aanpassingen van het Corporate Governance Charter goed ingevolge de omzetting van de Europese Aandeelhoudersrichtlijn II (SRDII) in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV).

KAPITAAL EN AANDELEN

Kapitaal

Op 31 december 2020 bedroeg het kapitaal van Tessengerlo Group nv 216.231.862,15 EUR.

Aandelen

Het aandelenkapitaal bestaat uit 43.154.979 aandelen zonder nominale waarde, die de aandeelhouder één stem per aandeel geven.

Bij beslissing van de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap van 10 juli 2019 werd het loyaliteitsstemrecht ingevoerd. Als gevolg daarvan geeft ieder volgestort aandeel dat ten minste twee jaar ononderbroken op naam van dezelfde aandeelhouder in het register van de aandelen op naam is ingeschreven, recht op een dubbele stem in overeenstemming met het WVV.

Alle aandelen van Tessenderlo Group nv zijn toegelaten tot de notering en verhandeling op Euronext Brussel.

Krachtens het besluit van de buitengewone algemene vergadering van 6 juni 2017 is de raad van bestuur gemachtigd om, met inachtneming van de door de wet bepaalde voorwaarden, gedurende een periode van vijf jaar vanaf de bekendmaking van het machtigingsbesluit in de Bijlage bij het Belgisch Staatsblad eigen aandelen, winstbewijzen of certificaten die daarop betrekking hebben te verkrijgen voor rekening van de vennootschap met inachtneming van de voorwaarden zoals vastgelegd tijdens de buitengewone algemene vergadering van 6 juni 2017. Krachtens dit besluit, keurde de raad van bestuur in zijn vergadering van 25 augustus 2020 het voorstel goed tot inkoop van eigen aandelen tot een maximaal bedrag van 5 miljoen EUR gedurende een periode vanaf 14 september 2020 tot en met 30 April 2022.

De vennootschap heeft op datum van 31 december 2020 in totaal 132.000 eigen aandelen in haar bezit of 0.306 % van het totaal aantal uitgegeven aandelen (zijnde 43,154,979).

AANDEELHOUDERS EN AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR

Op basis van door de vennootschap ontvangen transparantiemeldingen zagen op 31 december 2020 de stemrechten van de vennootschap er als volgt uit:

Aandeelhouder	Stemrechten	%
Verbrugge nv (gecontroleerd door Picanol nv)	35.524.356	58,23%
Symphony Mills NV	4.346.200	7,12%
Janus Henderson Group PLC	1.561.002	2,56%
Norges Bank	1.287.899	2,11%
Carmignac Gestion SA	903.687	1,48%
Dimensional Fund Advisors L.P.	891.022	1,46%
Valarc Master Fund, Ltd.	630.402	1,03%
Other	15.861.347	26,00%
Totaal	61.005.915	100,00%

Verbrugge nv wordt gecontroleerd door Picanol nv, dat op zijn beurt gecontroleerd wordt door Artela nv. Artela nv en Symphony Mills nv worden gecontroleerd door dhr. Luc Tack. Op de verslagdatum heeft de vennootschap geen kennis van overeenkomsten afgesloten tussen de aandeelhouders.

Aandeelhouders wiens participatie in het kapitaal van Tessenderlo Group nv de drempel van 1%, 3%, 5%, 7,5% en elk veelvoud van 5%, omhoog of omlaag, overschrijdt, zijn verplicht dit te melden aan de Belgische Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) (TRP.Fin@fsma.be) en Tessenderlo Group nv (kurt.dejonckheere@tessenderlo.com).

GOVERNANCE STRUCTUUR

De vennootschap heeft geopteerd voor de monistische structuur, bestaande uit een raad van bestuur die bevoegd is om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het doel van de vennootschap behoudens voor die aangelegenheden waarvoor volgens de wet de algemene vergadering bevoegd is.

RAAD VAN BESTUUR

Samenstelling

Op 31 december 2020 was de raad van bestuur van Tessengerlo Group nv als volgt samengesteld:

	Begin mandaat	Einde mandaat
Niet-uitvoerende bestuurders		
dhr. Karel Vinck	17 maart 2005	mei 2023
Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders		
Management Deprez bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Veerle Deprez	6 juni 2017	mei 2021
Philium bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger dhr. Philippe Coens	2 juni 2015	mei 2023
ANBA bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Anne-Marie Baeyaert	6 juni 2017	mei 2021
Uitvoerende bestuurders		
dhr. Luc Tack	13 november 2013	mei 2023
dhr. Stefaan Haspeslagh – Voorzitter	13 november 2013	mei 2022

De samenstelling van de raad van bestuur beantwoordt aan de doelstelling om complementaire vaardigheden op het vlak van leeftijd, competentie, ervaring en knowhow te verenigen.

Op 31 december 2020 voldeed de raad van bestuur volledig aan het vereiste van de wet van 28 juli 2011 dat stelt dat met ingang van 1 januari 2017, een derde van de leden van de raad van bestuur moet bestaan uit leden van het andere geslacht. Alle vergaderingen van de raad van bestuur werden bijgewoond door de secretaris van de raad van bestuur en de Vice-President Finance & Investor Relations.

Activiteiten

De raad van bestuur kwam bijeen volgens een eerder bepaald schema. De raad van bestuur kwam in 2020 zeven (7) keer bijeen.

In 2020 waren de belangrijkste thema's van discussie, evaluatie en besluitvorming van de raad:

- de langetermijnstrategie van de groep;
- de jaarrekening en financiële rapportering;
- het budget over 2020;
- de financiële communicatie en rapportering per segment;
- voorstellen aan de gewone en bijzondere algemene vergadering van de aandeelhouders;
- het remuneratiebeleid en de bezoldiging van de leden van het Executive Committee en bestuurders (de beslissing om geen remuneratie toe te kennen (gedeeltelijk) in aandelen voor de niet-uitvoerende bestuurders en het ExCom voor 2020 en tot nader bericht, en de beslissing om geen minimumdrempel vast te stellen van aantal aandelen aan te houden door het ExCom voor 2020 en tot nader bericht);
- het bespreken van een langetermijnincentiveplan voor leden van het ExCom;
- de goedkeuring van de aanpassing van de dienstenovereenkomsten (Management Services Agreements) tussen de vennootschap en de CEO – CFO-COO m.b.t. claw-back bepalingen;
- de bespreking van de gevolgen van de COVID-19 crisis voor de activiteiten van de vennootschap wereldwijd en de genomen maatregelen in het kader hiervan;
- de vaststelling van de verlenging van 4 bilaterale leningsovereenkomsten tussen de vennootschap en de KBC – ING – Belfius en BNP Paribas banken.
- de doeltreffendheid van het Enterprise Risk Management en Compliance Framework;
- de goedkeuring van diverse commerciële overeenkomsten;
- de goedkeuring en vaststelling van de overname en oprichting van een nieuwe dochtervennootschap in Frankrijk en de oprichting van verschillende entiteiten in het buitenland;
- de bespreking van de verschillende wetswijzigingen inzake Deugdelijk Bestuur en de goedkeuring van het gewijzigde Corporate Governance Charter van de vennootschap;
- de bespreking van de resultaten van de zelfbeoordelvragenlijst over de werking en doeltreffendheid van de raad van bestuur en zijn comités;
- de goedkeuring van kapitaalsverhoging in de een dochteronderneming in het Verenigd Koninkrijk;
- de goedkeuring van het 2021 budget;
- de goedkeuring van het voorstel tot inkoop eigen aandelen.

Evaluatie van de raad van bestuur

De evaluaties van de werking van de raad van bestuur, het benoemings- en vergoedingscomité en het auditcomité vinden periodiek plaats. In het kader van die evaluaties kunnen de leden een score (van 1 tot 5) toekennen aan verschillende onderwerpen die verband houden met de werking van de raad en de comités en kunnen ze hun visie delen over de domeinen waar de werking verbeterd zou kunnen worden.

Dergelijke evaluaties vinden plaats aan de hand van een zelfbeoordelvragenlijst die ontworpen werd door de secretaris van de raad van bestuur. De oefening spitst zich vooral toe op de volgende domeinen: functie, verantwoordelijkheden en samenstelling van de raad van bestuur en de comités, de interacties tussen de bestuurders, de leiding van de vergaderingen en de evaluatie van de trainingen en middelen die door de raad van bestuur en/of comités gebruikt werden.

In voorkomend geval delen de individuele leden van de raad van bestuur ook hun visie over hoe de raad van bestuur en de comités beter zouden kunnen functioneren. De voorzitter en de secretaris van de raad van bestuur brengen de resultaten van de evaluatie ter kennis van de bestuurders en formuleren initiatieven ter verbetering. In 2019 werden de bestuurders uitgenodigd een vragenlijst tot zelfbeoordeling van de raad van bestuur in te vullen. In 2020 ontvingen de bestuurders een vragenlijst voor de evaluatie van het audit comité en benoemings- en vergoedingscomité. De resultaten van beide vragenlijsten en de verschillende aandachtspunten werden besproken in een raad van bestuur van 2020.

Benoeming van de leden van de raad van bestuur

De raad van bestuur integreert in zijn selectieprocedure in verband met benoeming van nieuwe bestuurders, criteria m.b.t. diversiteit van bekwaamheden, leeftijd en genderdiversiteit.

Comités van de raad

Algemeen

Op 31 december 2020 waren de volgende comités actief binnen de raad van bestuur van Tessengerlo Group:

- Het benoemings- en vergoedingscomité
- Het auditcomité

Een beschrijving van de werking van de verschillende comités kan worden geraadpleegd in het charter op www.tessengerlo.com.

Benoemings- en vergoedingscomité

Op 31 december 2020 was het benoemings- en vergoedingscomité als volgt samengesteld:

- dhr. Karel Vinck (voorzitter)
- Philiium bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger dhr. Philippe Coens (onafhankelijk)
- Management Deprez bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Veerle Deprez (onafhankelijk)

Het merendeel van de leden van het benoemings- en vergoedingscomité voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria uiteengezet in artikel 7:87 §1 van het WVV en het Corporate Governance Charter en het comité voldoet aan de competenties en deskundigheid op het vlak van remuneratiebeleid zoals vereist volgens artikel 7:100 van het WVV.

Het benoemings- en vergoedingscomité kwam in 2020 drie (3) keer bijeen.

- Werking van het benoemings- en vergoedingscomité

In 2020 besprak het benoemings- en vergoedingscomité het remuneratiepakket van het Executive Committee en formuleerde aanbevelingen in dat verband. Het comité deed aanbevelingen ten aanzien van het instellen van het langetermijnincentive plan voor het ExCom. Het comité formuleerde ook aanbevelingen ten aanzien van de toekenning van remuneratie aan de niet-uitvoerende bestuurders en het ExCom in aandelen, het bepalen van een minimumdrempel van aandelen aan te houden door het ExCom en het bepalen van claw-back voorwaarden in de overeenkomsten met de CEO en CFO-

COO. Het comité besprak ook de wijzigingen in de Europese Aandeelhoudersrichtlijn (SRDII) en meer in het bijzonder die wijzigingen die betrekking hebben op het remuneratiebeleid en het remuneratieverslag. Het benoemings- en vergoedingscomité stelde ook het remuneratieverslag op, zoals dat is opgenomen in het jaarverslag van 2019.

In overeenstemming met het Corporate Governance Charter is het merendeel van de leden van het benoemings- en vergoedingscomité onafhankelijk.

- Evaluatie van het benoemings- en vergoedingscomité

Meer informatie over het evaluatieproces van het benoemings- en vergoedingscomité kan worden gevonden in het onderdeel 'Evaluatie van de raad van bestuur'.

Auditcomité

Op 31 december 2020 was het auditcomité als volgt samengesteld:

- Philiium bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger dhr. Philippe Coens (onafhankelijk) (voorzitter)
- ANBA bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Anne-Marie Baeyaert (onafhankelijk)
- dhr. Karel Vinck

Het auditcomité kwam volgens een eerder vastgesteld schema vier (4) keer bijeen in 2020.

De CEO, de COO-CFO, Vice-President Finance & Investor Relations, de Group Internal Audit Director en de commissaris woonden de vergaderingen van het auditcomité bij. De andere bestuurders werden uitgenodigd om de vergaderingen van het auditcomité bij te wonen, zonder stemrecht.

Conform de wettelijke vereisten telt het auditcomité ten minste één onafhankelijke bestuurder met de nodige boekhoudkundige en auditervaring.

De leden van het auditcomité beantwoorden aan het criterium van bekwaamheid door hun eigen opleiding en door de ervaring die ze hebben opgedaan in hun vorige functies. Overeenkomstig het Charter zijn de meeste leden onafhankelijke bestuurders.

- Evaluatie van het auditcomité

Informatie over het evaluatieproces van het auditcomité kan worden geraadpleegd in het onderdeel 'Evaluatie van de raad van bestuur'.

- Werking van het auditcomité

Naast het toezicht op de integriteit van de financiële kwartaalverslagen en de halfjaarlijkse persberichten met de financiële resultaten, met inbegrip van de toelichtingen, de consistente toepassing van de waarderings- en boekhoudprincipes, de consolidatiekring en de kwaliteit van het afsluitingsproces, evenals de boekhoudkundige ramingen, beoordeelde het auditcomité ook de verslagen van de commissarissen met betrekking tot de aard en reikwijdte van de eindejaarsaudit, de interne controlesystemen, de key audit matters en de waardering en boekhoudkundige verwerking van bepaalde uitzonderlijke elementen.

Het auditcomité stelde ook specifieke onderwerpen aan de orde, zoals het nazicht van de doeltreffendheid van de Enterprise Risk en Compliance Management systemen en programma's en de opvolging van cybersecurity binnen de vennootschap. Het auditcomité gaf aanbevelingen voor verdere opvolging van verbeteringsacties. Het auditcomité beoordeelde voorts de status van belangrijke lopende geschillenprocedures.

Het auditcomité controleerde de bevindingen en aanbevelingen van de commissarissen, evalueerde hun onafhankelijkheid en keurde aanvragen voor non-auditdiensten goed.

Het auditcomité hoorde daarnaast de Group Internal Audit Director over het interne auditprogramma voor 2020, de risicobeoordelingsanalyse en de activiteitenverslagen van de uitgevoerde interne audits, evenals over de beoordeling van de follow-up acties die de vennootschap heeft ondernomen om bepaalde tekortkomingen te verhelpen die door de interne afdeling werden geïdentificeerd. Het auditcomité keurde ook het interne controleplan voor het jaar 2020 goed en hoorde de rapportering van de afdeling Internal Control betreffende haar bevindingen.

Aanwezigheidsgraad op de vergaderingen van leden van de raad van bestuur en van leden van de comités in 2020:

	Raad van bestuur	Auditcomité	Benoemings- en vergoedingscomité
Aantal vergaderingen in 2020	7	4	3
Philium bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger dhr. Philippe Coens	7/7	4/4	3/3
dhr. Stefaan Haspeslagh	7/7		
dhr. Luc Tack	7/7		
dhr. Karel Vinck	7/7	4/4	3/3
Management Deprez bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Veerle Deprez	7/7		3/3
ANBA bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Anne-Marie Baeyaert	7/7	4/4	

EXECUTIVE COMMITTEE (EXCOM)

Rol en verantwoordelijkheden

Op 31 december 2020 was het ExCom van Tessenderlo Group als volgt samengesteld:

- dhr. Luc Tack (CEO)
- dhr. Stefaan Haspeslagh, vertegenwoordiger van Findar bv (COO-CFO)

Evaluatie van het ExCom

Het ExCom voert ten minste één keer per jaar een beoordeling uit van zijn eigen prestaties.

Werking van het ExCom

De raad van bestuur heeft het ExCom de bevoegdheid gegeven om zijn verantwoordelijkheden en taken uit te voeren. Rekening houdend met de waarden van de vennootschap, haar risicobereidheid en belangrijkste beleidsmaatregelen, moet het ExCom voldoende ruimte hebben om een bedrijfsstrategie voor te stellen en uit te voeren.

De CEO zit het ExCom voor en zorgt voor de organisatie en het functioneren ervan. In beginsel komt het ExCom elke week bijeen. Extra vergaderingen kunnen op elk moment door elk van de leden worden belegd. Het ExCom komt maandelijks bijeen met de businessunits van de vennootschap om de strategische beslissingen en de operationele prestaties van de businessunits te beoordelen en te bespreken. Een vergelijkbare prestatiedialoog vindt plaats met vertegenwoordigers van de ondersteunende groepsfuncties.

Het ExCom heeft de volgende verantwoordelijkheden:

- het beheer van de vennootschap;
- het toezicht op de goede organisatie en werking van de vennootschap, het toezicht op haar activiteiten, met inbegrip van de invoering van interne controleprocessen voor de identificatie, de beoordeling, het beheer en de monitoring van de financiële en andere risico's;
- de benoeming van het hoger leidinggevend personeel van de vennootschap en het bepalen van het remuneratiebeleid voor het hoger leidinggevend personeel*;
- de belangrijkste beslissingen en investeringen voor bedragen onder de drempels zoals bepaald door de raad van bestuur;
- het voorbereiden van voorstellen voor beslissingen over deze aangelegenheden waarvoor de raad van bestuur bevoegd is, met inbegrip van de volledige, tijdige, betrouwbare en accurate voorbereiding van de jaarrekeningen van de vennootschap, in lijn met de toepasselijke boekhoudnormen en beleidslijnen van de vennootschap, en van de vereiste openbaarmakingen door de vennootschap van de jaarrekeningen en andere belangrijke financiële en niet-financiële informatie;
- het voorleggen aan de raad van bestuur van een evenwichtige en heldere commentaar op de financiële toestand van de vennootschap;
- het tijdig verschaffen aan de raad van bestuur van alle informatie die de raad van bestuur nodig heeft om zijn taken uit te voeren;
- de uitvoering en implementatie van de door de raad van bestuur genomen beslissingen.

De taken van het ExCom worden verder beschreven in de taakomschrijving van het ExCom opgenomen in Bijlage G van het Corporate Governance Charter.

* De leidinggevenden van de groep zijn diegenen die binnen de businessunits samen met het ExCom de strategie en het beleid voor de activiteiten bepalen alsmede diegenen die aan het hoofd staan van de functionele departementen van de groep.

REMUNERATIEVERSLAG: BESTUURDERS

Remuneratiebeleid

Het is de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur van de vennootschap om de aandeelhouders voorstellen voor te leggen met betrekking tot de remuneratie van de bestuurders.

Het benoemings- en vergoedingscomité legt de raad van bestuur voorstellen voor over:

- remuneratie voor deelname aan de vergaderingen van de raad en de comités;
- remuneratie voor opdrachten die samenhangen met speciale mandaten.

Om de bezoldiging van de bestuurders te bepalen is een benchmarking studie uitgevoerd van vergelijkbare Belgische bedrijven. Lid zijn van een comité geeft de deelnemers recht op presentiegeld dat in de lijn ligt van de benchmark. Ten slotte krijgt de voorzitter voor zijn verantwoordelijkheid als voorzitter een aanvullende premie, die overeenstemt met de benchmark.

In overeenstemming met de beslissing van de algemene vergadering van aandeelhouders van 7 juni 2016, ontvangt elke bestuurder een vaste jaarlijkse vergoeding van 25.000 EUR. Deze vergoeding wordt verstrekt voor de activiteiten als lid van de raad van bestuur, het auditcomité en het benoemings- en vergoedingscomité. Voorts worden de volgende aanvullende vergoedingen toegekend:

- een zitpenning van 1.000 EUR per halve dag aanwezigheid;
- een aanvullende jaarvergoeding van 30.000 EUR voor de voorzitter van de raad van bestuur; en
- een aanvullende jaarvergoeding van 3.000 EUR voor de voorzitter van het auditcomité.

Vergoedingen worden uitgekeerd in het jaar waarin de vergaderingen worden gehouden. De 1.000 EUR zitpenning wordt ook toegekend aan alle bestuurders-genodigden, aanwezig op de vergadering.

In zijn vergadering van 25 augustus 2020 besliste de raad van bestuur om geen remuneratie toe te kennen (gedeeltelijk) in aandelen voor de niet-uitvoerende bestuurders voor 2020 en dit tot nader bericht.

Ontvangen bezoldigingen

Lid	2020	Bezoldigingen (in EUR)
Philiem bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger dhr. Philippe Coens (onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurder)	Jaarlijkse vaste bezoldiging	25.000,00
	Aanvullende vaste jaarvergoeding voor voorzitter AC	3.000,00
	Zitpenning	12.000,00
	Totale bezoldiging	40.000,00
Management Deprez bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Veerle Deprez (onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurder)	Jaarlijkse vaste bezoldiging	25.000,00
	Zitpenning	12.000,00
	Totale bezoldiging	37.000,00
ANBA bv, vertegenwoordigd door zijn permanente vertegenwoordiger mevr. Anne-Marie Baeyaert (onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurder)	Jaarlijkse vaste bezoldiging	25.000,00
	Zitpenning	12.000,00
	Totale bezoldiging	37.000,00
Stefaan Haspeslagh (uitvoerend bestuurder)	Jaarlijkse vaste bezoldiging	25.000,00
	Aanvullende vaste jaarvergoeding voor voorzitter RvB	30.000,00
	Zitpenning	12.000,00
	Totale bezoldiging	67.000,00
Luc Tack (uitvoerend bestuurder)	Jaarlijkse vaste bezoldiging	25.000,00
	Zitpenning	12.000,00
	Totale bezoldiging	37.000,00
Karel Vinck (niet-uitvoerende bestuurder)	Jaarlijkse vaste bezoldiging	25.000,00
	Zitpenning	12.000,00
	Totale bezoldiging	37.000,00
ALGEMEEN TOTAAL		255.000,00

REMUNERATIEVERSLAG: EXECUTIVE COMMITTEE (EXCOM)

Remuneratiebeleid

Dit hoofdstuk beschrijft de principes die aan de basis liggen van het remuneratiebeleid van Tessenderlo Group, de remuneratie van het management, de structuur en de filosofie. Het benoemings- en vergoedingscomité bepaalt de principes van het remuneratiebeleid voor de ExCom-leden (de CEO & de CFO-COO) en legt die voor aan de raad van bestuur. Er wordt gestreefd naar marktconforme en attractieve totale remuneratiepakketten.

Tessenderlo Group bekijkt jaarlijks de positionering van de totale verloning van het ExCom ten opzichte van directe concurrenten, genoteerde bedrijven in de BelMid en andere bedrijven actief in dezelfde sectoren als waarin Tessenderlo Group opereert. Het remuneratiebeleid en de totale vergoeding is steeds gepositioneerd op de mediaan of net boven de mediaan, met een sterke nadruk op de variabele vergoeding. De variabele vergoeding is voor 75% gekoppeld aan de financiële resultaten van de groep (EBIT) en voor 25% aan geleverde individuele prestaties die bijdragen tot de duurzame lange termijn groei van Tessenderlo Group. De individuele prestaties zullen worden beoordeeld op basis van het behalen van de individuele doelstellingen zoals vastgelegd in onderling overleg met het benoemings- en vergoedingscomité en de raad van bestuur. Hier verwijzen wij ook naar de “Code of Conduct” van Tessenderlo Group, waarin de guiding principes en kernwaarden opgelijst staan.

Het interne en externe competitieve landschap van en rond Tessenderlo Group verandert snel. Om de ambities van de groep in die uitdagende omgeving waar te maken, is een sterk presterende organisatie nodig die zich toespitst op de uitvoering van een duurzame strategie. Daarbij zijn getalenteerde managers onontbeerlijk. Het remuneratiebeleid heeft als doel deze strategie en de bedrijfsdoelstellingen te koppelen aan de prestaties en de verloning van het management.

Zo scheidt de groep wereldwijd een consistent kader voor de ontwikkeling, verloning en responsabilisering van haar mensen. De groep beschouwt betrokkenheid, erkenning en leiderschap als belangrijke fundamenten voor het engagement van de werknemer. Dit stelt de groep in staat om de beste talenten aan te trekken, te behouden en te motiveren om zowel de doelstellingen op korte, alsook lange termijn te verwezenlijken. En dat binnen een wereldwijd consistent remuneratiebeleid dat het behalen van bedrijfsdoelstellingen en de contributies hiertoe beloont alsook het genereren van waarde voor de aandeelhouder aanmoedigt.

De principes van het remuneratiebeleid zijn:

Erkenning en leiderschap zijn van vitaal belang voor het engagement van de werknemer en het team.

Ons vergoedingsbeleid dient om het talent, dat de groep nodig heeft om zijn doelen op korte en lange termijn te verwezenlijken, aan te trekken en te behouden.

Ons vergoedingsbeleid zal worden gepositioneerd op de mediaan of net boven de mediaan, jaarlijks getoetst aan een geselecteerde korf van relevante industriële referenties en industrieën waarin de groep actief is.

Ons basissalaris stimuleert en beloont verbetering van competenties, juiste bedrijfsattitudes en naleving van de belangrijkste richtlijnen van de groep.

Onze variabele vergoeding koppelt het succes van de groep aan de verschillende bedrijfseenheden, de departementen, de teams en de individuele bijdragen.

Onze functiewaardering en ons vergoedingssysteem voor externe/interne benoemingen zijn gebaseerd op een objectieve methodologie en op meetbare marktgegevens.

Ons vergoedingsbeleid zal werknemers nooit bewust discrimineren, op welke grond dan ook.

Vergoedingen

Het remuneratiepakket van het ExCom bestaat uit de volgende elementen:

- Vast gedeelte
- Variabel gedeelte
- Andere elementen van vergoeding

Vast gedeelte

Het vaste deel van de remuneratie omvat een marktconforme vergoeding voor de individuele leden. Daarbij wordt rekening gehouden met hun bekwaamheidsniveau en hun positie binnen de groep, alsook met de juiste attitude en het naleven van de richtlijnen van de groep.

In zijn vergadering van 25 augustus 2020 besliste de raad van bestuur om geen remuneratie toe te kennen (gedeeltelijk) in aandelen voor het ExCom, noch om een minimumdrempel vast te stellen van aantal aandelen aan te houden door het ExCom, en dit voor 2020 en tot nader bericht.

Variabel gedeelte

Het variabel gedeelte van de vergoeding van de leden van het ExCom is gebaseerd op de korte & lange termijn doelstellingen, gekoppeld aan de resultaten van de groep en individuele performantie.

De incentiveplannen voorzien geen uitdrukkelijke ‘terugvorderingsbepalingen’ die de vennootschap het recht geven om de vergoeding terug te vorderen die werd betaald op basis van onjuiste financiële gegevens. In zijn vergadering van 25 augustus 2020 keurde de raad van bestuur de beslissing goed om de nodige documentatie en bepalingen in de overeenkomsten met de ExCom-leden toe te voegen, die de vennootschap in staat stellen om variabele remuneratie terug te vorderen, of de betaling van variabele remuneratie in te houden, in geval van omstandigheden van financieel wangedrag, fraude, bedrog, niet nakomen van een niet-concurrentiebeding en/of grove nalatigheid.

I. Variabele vergoeding op korte termijn

Tessengerlo Group ontwikkelde een plan voor een variabele vergoeding op korte termijn om te zorgen dat alle leden van het ExCom worden vergoed volgens de algemene prestaties van Tessengerlo Group.

Het variabele gedeelte op korte termijn voor de ExCom-leden bestaat uit een target percentage van 45% van de vaste verloning voor de CEO en 40% van de vaste verloning voor de COO-CFO met een uitbetalingscoëfficiënt van 0% t.e.m. 300% afhankelijk van de realisatie van de beoogde doelstellingen.

De doelstellingen die worden gemeten over het kalenderjaar, worden afgestemd op de financiële en strategische doelstellingen van de groep, aangepast in functie van de persoonlijke prestaties, voorgesteld door het benoemings- en vergoedingscomité. De variabele vergoeding is voor 75% gekoppeld aan de financiële resultaten van de groep (EBIT) en voor 25% aan de geleverde individuele prestaties die bijdragen tot de duurzame lange termijn groei van Tessengerlo Group. Hier verwijzen wij ook naar de "Code of Conduct" van Tessengerlo Group.

De individuele prestaties zijn gekoppeld aan de vooruitgang die wordt geboekt bij de uitvoering van de strategie en de businesstransformatie binnen de groep. De evaluatie van de mate waarin de streefdoelen van de CEO werden bereikt, wordt uitgevoerd door het benoemings- en vergoedingscomité aan het eind van het financieel jaar en ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur. De evaluatie voor de COO-CFO wordt na afloop van elke boekjaar uitgevoerd door de CEO en ter goedkeuring voorgelegd aan het benoemings- en vergoedingscomité en de raad van bestuur.

II. Variabele vergoeding op lange termijn

Long Term Incentive (LTI) Plan

De raad van bestuur gaf op 12 maart 2019 goedkeuring voor een lange termijn incentiveplan. De doelstelling van het LTI Plan is om een incentive te creëren voor de leden van het senior management (inclusief ExCom-leden) om de waarde voor aandeelhouders en de duurzame groei van de vennootschap verder op te voeren. Dit LTI-plan bestrijkt een periode van 3 jaar (kalenderjaar 2019 - 2021) met uitbetaling in april 2022 op basis van vooraf vastgestelde prestatieparameters van Tessengerlo Group.

Het variabele gedeelte op lange termijn voor de ExCom-leden bestaat uit een target percentage van 45% van de vaste verloning voor de CEO en 40% van de vaste verloning voor de COO-CFO, met een uitbetalingscoëfficiënt van 0% t.e.m. 200% afhankelijk van de realisatie van de lange termijn doelstellingen.

75% van de LTI is afhankelijk van de Tessengerlo Group Adjusted EBITDA, gemeten over de drie kalenderjaren 2019, 2020 & 2021.

25% van de LTI is afhankelijk van de definitie, uitrol en realisatie van de verschillende strategische initiatieven en doelstellingen binnen elk van de verschillende businesses.

De uitbetaling voor de ExCom-leden is gebaseerd op het gemiddelde van alle respectieve businesses en hangt uiteraard af van de evaluatie door de raad van bestuur.

III. Andere elementen

De voordelen die aan ExCom-leden betaald werden omvatten deelname aan het extralegale pensioenplan van het type vaste bijdragen, een hospitalisatieverzekering, ecocheques en representatievergoeding onder dezelfde voorwaarden die gelden voor andere leden van het senior management.

De leden van het ExCom genieten ook andere voordelen, zoals een autovergoeding.

Vergoedingen verworven in 2020

Het benoemings- en vergoedingscomité evalueert jaarlijks de remuneratie van het ExCom. De aanbevelingen van het comité zijn het resultaat van objectieve, door een externe partij uitgevoerde, marktstudies. Op deze manier garandeert de groep een competitief en marktconform vergoedingspakket.

Tessengerlo Group vergelijkt het pakket van het ExCom met een aantal andere ondernemingen van vergelijkbare omvang uit vergelijkbare sectoren. Het feitelijke pakket voor elk individueel lid wordt vastgesteld in overeenstemming met de benchmark en houdt rekening met de prestaties en de ervaring van het lid in verhouding tot de benchmark.

Op aanbeveling van de CEO beoordeelt het benoemings- en vergoedingscomité jaarlijks de vergoeding van de COO-CFO. De bezoldiging van de CEO wordt beoordeeld door het benoemings- en vergoedingscomité op aanbeveling van de voorzitter van de raad van bestuur.

De jaarlijkse brutovergoeding in 2020 van het ExCom¹ zag er als volgt uit:

Component	Bedrag CEO	Bedrag COO-CFO
Vaste vergoeding (zonder bestuurdersvergoedingen) ²	648.027 EUR	624.370 EUR
Variabele vergoeding Korte Termijn ^{2/5}	455.812 EUR	607.749 EUR
Variabele vergoeding Lange Termijn ⁶	0 EUR	0 EUR
Pensioen ³	87.029 EUR	23.657 EUR
Andere voordelen ⁴	44.471 EUR	26.103 EUR
TOTAAL (ten laste van de vennootschap)	1.235.339 EUR	1.281.879 EUR

1 Het ExCom bestaat uit de CEO (Luc Tack) en één uitvoerend bestuurder (de COO-CFO), Stefaan Haspeslagh/Findar BV, vertegenwoordigd door Stefaan Haspeslagh.

2 Exclusief sociale zekerheidsbijdragen.

3 Pensioenplan: jaarlijkse servicekosten voor 2020, berekend door een actuaaris.

4 Andere voordelen omvatten een overlijdensdekking, een invaliditeitsverzekering, een arbeidsongevallenverzekering, belastingen (4,40%), maaltijdcheques en een bedrijfswagen - alles volgens dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor andere leden van het senior management en volgens de door de Belgische fiscus goedgekeurde regeling voor representatievergoedingen.

5 Realisatie van de kortetermijnincentive op voorstel van het benoemings- en vergoedingscomité op 23.3.2021.

6 Geen uitbetaling van een langetermijnincentive in 2020.

Overeenkomsten vertrekpremie

De managementovereenkomst met de COO-CFO voorziet in een opzegtermijn van maximaal 12 maanden. De managementovereenkomst met de CEO voorziet geen opzegtermijn. De CEO geniet derhalve niet de bescherming van een opzegtermijn.

BELANGRIJKSTE KENMERKEN VAN HET KADER VOOR INTERNE CONTROLE EN RISICOMANAGEMENT VAN DE GROEP

Kader voor interne controle

Verantwoordelijkheden

De raad van bestuur delegeerde aan het auditcomité de taak om toe te zien op de efficiënte werking van het interne controlesysteem.

De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de implementatie van het interne controlesysteem wordt gedelegeerd aan het ExCom.

De dagelijkse leiding van elke businessunit is verantwoordelijk voor de implementatie en de handhaving van een betrouwbaar intern controlesysteem. De afdeling interne audit en controle helpt de businessunits en de hoofdzetelfuncties van Tessengerlo Group bij de implementatie en de beoordeling van de doeltreffendheid van het interne controlesysteem in hun organisatie.

De niveaus van interne controle worden afgestemd op de restrisico's die het management aanvaardbaar acht. De uiteindelijke doelstelling bestaat erin eventuele onjuistheden in de jaarrekening van de groep te vermijden.

Reikwijdte van interne controle

Het interne controlesysteem is gebaseerd op het COSO Internal Control – Integrated Framework, met een hoofdfocus op de interne controle op de financiële rapportering door beperking van de risico's aan de hand van controles op groepsniveau, entiteitsniveau en procesniveau, door algemene IT-controles en door functiescheidingen. Wat cyberrisico's betreft, werd een apart controleprogramma opgezet op basis van het NIST Cybersecurity Framework.

Monitoring interne controle

Het auditcomité is belast met het monitoren van de effectiviteit van de interne controlesystemen. Dit behelst onder meer het toezicht op de interne auditafdeling ten aanzien van compliance-monitoring.

De interne audit- en controleafdeling voert een risico-gebaseerd compliance auditprogramma uit ter beoordeling van de effectiviteit van de interne controle met betrekking tot de verschillende processen van de groep en haar entiteiten. Het uiteindelijke doel van de beoordelingen is om een redelijke mate van zekerheid te bieden over de betrouwbaarheid van de financiële rapportering.

De implementatie van het cybersecurityprogramma wordt opgevolgd door een specifiek comité waarin onder meer het hoofd van de afdeling interne audit en controle, alsook de Chief Information Security Officer van de Groep zetelen.

De Group Internal Audit Director woont de vergaderingen van het auditcomité bij. Hij informeert het auditcomité over de planning en resultaten van de interne audits en de behoorlijke implementatie van de aanbevelingen. Om het belang van auditaanbevelingen aan te geven en om een algemene waardering te geven over de/het beoordeelde entiteit of proces, wordt een scoresysteem gehanteerd.

Voorbereiding en verwerking van de financiële en boekhoudkundige informatie

Er is een gecentraliseerde controle- en rapporteringsafdeling die de financiële en boekhoudkundige informatie beheert en controleert.

Elke businessunit heeft een controleafdeling die verantwoordelijk is voor het toezicht op de prestaties van de bedrijfseenheden.

Het financiële en boekhoudkundige informatiesysteem is gebaseerd op consolidatiesoftware die de groep in staat stelt de vereiste informatie te genereren.

Compliance

De interne audit- en controleafdeling is verantwoordelijk voor het toetsen van compliance van zowel het intern controlekader als de belangrijkste controleprocedures bij de voorbereiding en verwerking van de financiële en boekhoudkundige informatie en monitort de naleving van het intern beleid en de interne procedures, evenals van de wet- en regelgeving. De vennootschap heeft een Compliance coördinatiecomité. Het comité, bestaande uit afgevaardigden van verschillende hoofdzetelfuncties, buigt zich over het interne en externe compliance programma van de onderneming. Het comité brengt periodiek verslag uit aan het auditcomité.

Enterprise Risk Management (ERM) Systeem

Risico's zijn een essentieel en onvermijdelijk aspect van de bedrijfsvoering. Om de risico's zoveel mogelijk te beheersen en te beperken tot een aanvaardbaar niveau, heeft de groep een aantal beleidlijnen en procedures uitgewerkt.

Het Enterprise Risk Managementbeleid is van toepassing op de vennootschap en alle filialen wereldwijd. Het beleid beschrijft de organisatie en de doelstellingen van het ERM-systeem, inclusief de verantwoordelijkheden op alle managementniveaus. Om te garanderen dat risicobeheer een onlosmakelijk onderdeel wordt van de dagelijkse activiteiten, werd zowel op groepsniveau als op het niveau van de businessunits een risicobeheerstructuur ingevoerd.

De groep voert een risicoscan uit om alle betekenisvolle (financiële en niet-financiële) risico's op te sporen en voor elk risico wordt in detail beschreven wat de potentiële impact, de waarschijnlijkheid, en de status van de beheer- of beperkingsmaatregel is. Voor ieder risico wordt een verantwoordelijke aangeduid, alsook zijn verantwoordelijkheid.

De belangrijkste gevolgen die bij de beoordeling van risico's worden bekeken, hebben betrekking op: de markt en strategie, de impact op mensen, de verstoring in de bevoorradingsketen, de operationele activiteiten van de onderneming, ethiek en compliance, financiële resultaten en veiligheid (ICT en cybersecurity).

De geïdentificeerde risico's worden in de verschillende businessunits en ondersteunende afdelingen beoordeeld en opgevolgd. Over de verschillende activiteiten van risicobeheersing wordt op regelmatige basis verslag uitgebracht aan het ExCom en eenmaal per jaar aan het auditcomité.

Het doel van de geïmplementeerde 'Group Crisis Management Policy' is om het crisismanagement op groepsniveau en in alle filialen te harmoniseren. De afdeling Risk Management, die verantwoordelijk is voor het uitstippelen van dit beleid, is verantwoordelijk voor de coördinatie ervan op groepsniveau en voor de begeleiding van de verschillende entiteiten bij het opstellen van een geharmoniseerd crisisplan dat de verantwoordelijkheden op alle niveaus uiteenzet en rapporteringskanalen vastlegt.

BELEID INZAKE VOORKENNIS EN MARKTMANIPULATIE

De vennootschap heeft een Dealing Code uitgegeven die de rapporteringsplicht en gedragsregels bevat met betrekking tot het voor eigen rekening uitvoeren van transacties in aandelen of andere financiële instrumenten van de vennootschap door bestuurders, leden van het ExCom of andere aangewezen personen. De Dealing Code is opgenomen als Bijlage I. van het Corporate Governance Charter.

Overeenkomstig de Verordening inzake Marktmisbruik moet de vennootschap alle mogelijke maatregelen treffen om te verzekeren dat elke persoon die op haar insiderslijst voorkomt, schriftelijk blijkt geeft van zijn/haar bekendheid met de verplichtingen en zijn/haar besef van de sancties welke van toepassing zijn op handel met voorkennis en de onwettige openbaarmaking van koersgevoelige informatie.

De wet van van 31 juli 2017, van kracht met ingang van 21 augustus 2017, heeft de toepasselijke sancties gewijzigd. De maximale gevangenisstraffen zijn daarbij gevoelig verhoogd:

- Misbruik van koersgevoelige informatie: 4 jaar (voordien 1 jaar)
- Marktmanipulatie: 4 jaar (voordien 2 jaar)
- Onwettige openbaarmaking van koersgevoelige informatie: 2 jaar (voordien 1 jaar)

Overeenkomstig de Dealing Code heeft de raad van bestuur een Compliance Officer aangesteld. De Compliance Officer is verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de Dealing Code. Hij/zij is ook het aanspreekpunt voor vragen over de toepassing van de Dealing Code. De functie van Compliance Officer wordt bekleed door dhr. John Van Essche.

EXTERNE AUDIT

KPMG Réviseurs d'Entreprises/Bedrijfsrevisoren bv/srl vertegenwoordigd door Patrick De Schutter, werd benoemd tot commissaris door de aandeelhoudersvergadering op 14 mei 2019, volgend op een audit biedproces.

De door de groep aan de commissaris betaalde vergoedingen bedroegen:

	2020			
(Miljoen EUR)	Audit	Audit gerelateerde diensten	Overige	Totaal
KPMG (België)	0,2	0,0	0,0	0,3
KPMG (buiten België)	0,7	-	0,0	0,7
Totaal	0,9	0,0	0,1	1,0

	2019			
(Miljoen EUR)	Audit	Audit gerelateerde diensten	Overige	Totaal
KPMG (België)	0,2	0,0	0,0	0,3
KPMG (buiten België)	0,6	-	0,3	0,9
Totaal	0,9	0,0	0,3	1,2

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben zich geen belangrijke gebeurtenissen voorgedaan na 31 december 2020.

BIJKANTOREN

De cijfers in de jaarrekening zijn inclusief de transacties uit onze bijkantoren in Australië, Spanje en Zuid-Afrika.

TOEPASSING VAN ART. 7:96 EN 7:97 VAN HET WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN EN VERENIGINGEN (WVV) (VOORHEEN ART. 523/524 WETBOEK VENNOOTSCHAPPEN)

In de vergadering van de raad van bestuur van 24 maart 2020 is een belangenconflict genotuleerd in hoofde van het ExCom leden, die deel uitmaken van de raad van bestuur in verband met het bepalen van de kortetermijnincentive over 2019 en het remuneratiepakket over 2020.

In de vergadering van de raad van bestuur van 12 mei 2020, is een belangenconflict genotuleerd in hoofde van het ExCom leden, die deel uitmaken van de raad van bestuur in verband met het bepalen van de streefdoelen van de langetermijnincentive alsmede over de wijziging van de dienstenovereenkomsten van het ExCom in verband met de claw-back regelingen.

In 2020 zijn er geen omstandigheden geweest die aanleiding hebben gegeven tot de toepassing van artikel 7:97 van het WVV.

Vergadering van de raad van bestuur van 24 maart 2020

[...]

Voorafgaand aan de beraadslaging en goedkeuring van het voorstel tot besluit betreffende de remuneratie van dhr. Luc Tack en dhr. Stefaan Haspeslagh, geven beide leden van het Executive Committee aan dat zij een belangenconflict hebben met betrekking tot de te nemen beslissingen in de zin van art. 7:96 van het WVV. Het betreft de vaststelling van de kortetermijnincentive over 2019, het remuneratiepakket over 2020 en de streefdoelen van het Langetermijnincentive Plan. Dhr. Luc Tack en dhr. Stefaan Haspeslagh verlaten de vergadering. De voorzitter van het benoemings- en vergoedingscomité, dhr. Karel Vinck, neemt het woord en legt aan de leden van het benoemings- en vergoedingscomité de voorstellen voor de uitbetaling van de kortetermijnincentive/service fee over 2019, alsook de voorstellen voor de betaling van de kortetermijnincentive voor 2020 en de streefdoelen voor het Langetermijnincentive Plan.

Na beraadslaging en op voorstel van het benoemings- en vergoedingscomité, keurt de raad van bestuur unaniem de volgende voorstellen tot besluit goed:

- *Bepaling van de uitbetaling van de kortetermijnincentive op EUR 300.858 voor Luc Tack*
- *Bepaling van de uitbetaling van de kortetermijnincentive/service fee op EUR 334.287 voor Findar BV, vertegenwoordigd door Stefaan Haspeslagh*
- *Verhoging van het vaste gedeelte van het remuneratiepakket met 2,50%, vanaf 1 januari 2020.*

Meer details over de remuneratiepakketen zijn te vinden in de notulen van het benoemings- en vergoedingscomité. Op voorstel van het benoemings- en vergoedingscomité, gaat de raad er unaniem mee akkoord de 2020 kortetermijnincentive te baseren op volgende principes:

- 75% gebaseerd op EBIT
- 25% op de individuele prestaties gekoppeld aan de vooruitgang geleverd met betrekking tot de duurzame lange termijn groei van de Groep.

De Kortetermijnincentive kan schommelen tussen 0-135% van de vaste verloning voor de CEO en tussen 0-120% van de vaste service fee voor de COO-CFO.

Op het voorstel van het benoemings- en vergoedingscomité, herbekijkt de raad van bestuur het streefdoel van de Langetermijnincentive plan voor 2019-2020-2021, waarbij 75% van de streefcijfers zal worden gekoppeld aan de Groep Adjusted EBITDA en 25% aan de groepsstrategie voor de jaren 2019 tot 2021. De beraadslaging en het nemen van de beslissing in dit verband zal gebeuren in de volgende vergadering van het benoemings- en vergoedingscomité van 12 mei 2020. Dhr. Luc Tack en dhr. Stefaan Haspeslagh nemen opnieuw deel aan de vergadering.

[...]

Vergadering van de raad van bestuur van 12 mei 2020

[...]

Voorafgaand aan de beraadslaging en goedkeuring van het voorstel tot besluit betreffende het Langetermijnincentive plan voor de COO en de CEO voor de jaren 2019 – 2020 en 2021 geven dhr. Luc Tack en dhr. Stefaan Haspeslagh, beiden leden van het Executive Committee, aan dat zij een belangenconflict hebben met betrekking tot de te nemen beslissingen in de zin van art. 7:96 van het WVV. Het betreft de vaststelling van de streefdoelen van het Langetermijnincentive Plan en de toevoeging van een “claw back”-bepaling (terugvorderingsbepaling) in de Management Dienstenovereenkomsten van Luck Tack en Stefaan Haspeslagh. Dhr. Luc Tack en dhr. Stefaan Haspeslagh verlaten de vergadering. Na beraadslaging keurt de raad de streefcijfers van het Langetermijnincentive plan voor de jaren 2019-2020-2021 goed, evenals de wijzigingen tot toevoeging van een “claw back”-bepaling in de Management Dienstenovereenkomsten. Meer details zijn vermeld in de notulen van het benoemings- en vergoedingscomité en zullen ook worden beschreven in het jaarverslag over 2020. Verder keurt de raad van bestuur unaniem goed dat voor 2020 en tot nader bericht geen remuneratie in de vorm van aandelen zal worden toegekend aan de niet-uitvoerende bestuurders en dat voor 2020 en tot nader bericht er ook geen minimumdrempel zal worden vastgesteld van aandelen aan te houden door het Executive Committee, noch een gedeelte van de variabele remuneratie in de vorm van aandelen zal worden uitbetaald. Meer details zijn vermeld in de notulen van het benoemings- en vergoedingscomité en zullen ook worden beschreven in het jaarverslag over 2020.

[...]

In 2020 zijn er geen omstandigheden geweest die aanleiding hebben gegeven tot de toepassing van artikel 7:97 van het WVV.

INFORMATIE VEREIST OP GROND VAN ART. 34 VAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 14 NOVEMBER 2007

Het aandelenkapitaal van de vennootschap wordt vertegenwoordigd door gewone aandelen.

De buitengewone aandeelhoudersvergadering van 6 juni 2017 besloot de raad van bestuur te machtigen, en zulks voor een periode van vijf jaar vanaf publicatie van de machtiging in de Bijlage bij het Belgisch Staatsblad, om het aandelenkapitaal in één of meerdere keren te verhogen tot een bedrag van EUR 43.160.095 (drieënveertig miljoen honderd zestigduizend vijfennegentig EUR) overeenkomstig de bepalingen van het WVV en de statuten van de vennootschap. De raad van bestuur mag het

toegestane kapitaal gebruiken om beschermende maatregelen voor de vennootschap te nemen via kapitaalverhogingen, met of zonder beperking of intrekking van voorkeursrechten, zelfs buiten de context van een mogelijk openbaar overnamebod, voor zover de vennootschap nog geen mededeling betreffende een openbaar overnamebod op haar effecten heeft ontvangen van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA).

De raad van bestuur is eveneens bevoegd, met recht van substitutie, om de statuten van de vennootschap te wijzigen overeenkomstig de kapitaalverhoging waartoe werd besloten binnen het kader van het toegestane kapitaal.

Bij beslissing van de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap van 10 juli 2019 werd het loyaliteitsstemrecht ingevoerd. Als gevolg daarvan geeft ieder volgestort aandeel dat ten minste twee jaar ononderbroken op naam van dezelfde aandeelhouder in het register van de aandelen op naam is ingeschreven, recht op een dubbele stem in overeenstemming met het WVV. Ieder ander aandeel geeft op de algemene vergadering recht op één stem.

De statuten bevatten geen bepalingen die de aandelenoverdracht beperken.

De in de statuten van de vennootschap opgenomen regels betreffende de benoeming en het ontslag van bestuurders en statutenwijzigingen wijken niet af van de desbetreffende voorschriften in het WVV.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen mag de vennootschap na een beslissing van de aandeelhoudersvergadering, genomen overeenkomstig de geldende vereisten ten aanzien van quorum en meerderheid, haar eigen aandelen, winstbewijzen of daaraan gerelateerde certificaten verkrijgen door aankoop of ruil, en wel rechtstreeks of via een tussenpersoon handelend in eigen naam maar voor rekening van de vennootschap. Een dergelijke beslissing stelt in het bijzonder vast het maximum aantal aandelen, winstbewijzen of gerelateerde certificaten dat mag worden verkregen, de termijn gedurende welke de machtiging is verleend en welke niet langer mag zijn dan 5 jaren, en de minimum- en maximumwaarde van de vergoeding.

Volgend op de beslissing van de buitengewone aandeelhoudersvergadering van 6 juni 2017 is de raad van bestuur gemachtigd, voor een periode van vijf jaar na publicatie van de machtiging in de Bijlage bij het Belgisch Staatsblad, om overeenkomstig de relevante wettelijke voorwaarden de aandelen, winstbewijzen of daaraan gerelateerde certificaten van de vennootschap terug te kopen voor rekening van de vennootschap, waarbij de fractiewaarde, met inbegrip van de eerder door de vennootschap gekochte en gehouden effecten, niet hoger is dan 10% (tien procent) van het geplaatst kapitaal en voor een prijs die ligt tussen niet minder dan 20% (twintig procent) onder het gemiddelde van de slotkoers van het aandeel van de vennootschap gedurende de laatste 30 beursdagen voorafgaand aan de beslissing van de raad om dergelijke effecten aan te kopen, en niet meer dan 20% (twintig procent) boven het gemiddelde van de slotkoers van het aandeel van de vennootschap gedurende de laatste 30 beursdagen voorafgaand aan de beslissing van de raad om dergelijke effecten te kopen, met dien verstande dat de prijs nooit minder dan EUR 15 (vijftien euro) en nooit meer dan EUR 50 (vijftig euro) mag zijn.

De raad van bestuur keurde in zijn vergadering van 25 augustus 2020 het voorstel goed tot inkoop van eigen aandelen tot een maximaal bedrag van 5 miljoen EUR gedurende een periode vanaf 14 september 2020 tot en met 30 April 2022.

De raad van bestuur is expliciet gemachtigd krachtens het besluit van de buitengewone aandeelhoudersvergadering van 6 juni 2017 om de verworven beursgenoteerde effecten op of buiten de beurs te vervreemden, zonder de noodzaak van voorafgaande toestemming of andere tussenkomst van de algemene vergadering, onverminderd het feit dat de vervreemdingsmogelijkheden van de raad

van bestuur onder het nieuwe WVV verder dwingend worden geregeld en die derhalve parallel door de vennootschap zullen dienen te worden geëerbiedigd voor de resterende duur van de door de algemene vergadering verleende machtiging in het kader van de verkrijging van eigen effecten. De voornoemde bepalingen zijn eveneens van toepassing op de verkrijging of vervreemding van de effecten van de vennootschap door dochterondernemingen die onder directe zeggenschap staan van de vennootschap, of via een tussenpersoon handelend in eigen naam maar voor rekening van die dochterondernemingen, overeenkomstig artikels 7:221 en 7:222 van het WVV.

Tessengerlo Group nv is partij bij de hieronder vermelde contracten die in werking treden, wijzigingen ondergaan of aflopen ingeval Tessenderlo Group nv een wijziging van controle ondergaat na een openbaar overnamebod:

- de bilaterale doorlopende kredietovereenkomsten aangegaan op 4 december 2019 voor een totaalbedrag van EUR 142,5 miljoen met de vennootschap en Tessenderlo USA Inc. als kredietnemers en KBC Bank nv, ING nv, Belfius Bank nv en BNP Paribas Fortis nv als kredietgevers: volgens de voorwaarden van deze overeenkomsten geeft een “change of control” over Tessenderlo Group nv elke kredietgever het recht om de beëindiging van de bilaterale kredietfaciliteit in te roepen. Voor de toepassing van de bovenstaande clause betreffende controlewijziging, vindt wijziging van controle plaats indien een derde (d.w.z. elke andere partij dan Verbrugge nv of een in onderling overleg met Verbrugge nv handelende persoon) 30% of meer van de stemrechten in de vennootschap verkrijgt (tenzij Verbrugge nv (alleen of samen met een in onderling overleg met Verbrugge handelende partij) meer stemrechten bezit dan die derde);
- de prospectus van 15 juni 2015 van Tessenderlo Group nv betreffende de uitgifte en het openbaar aanbod van twee series obligaties met een looptijd van 7 jaar (de ‘2022 obligaties’) en 10 jaar (de ‘2025 obligaties’) en samen met de 2022 obligaties, de ‘obligaties’) voor een verwacht minimumbedrag van EUR 75,0 miljoen voor de 2022 obligaties en EUR 25,0 miljoen voor de 2025 obligaties en voor een gecombineerd maximumbedrag van EUR 250 miljoen: volgens de algemene voorwaarden van deze obligaties worden deze obligaties ter keuze van de obligatiehouders vóór vervaldatum terugbetaalbaar in geval van een controlewijziging. Alleen de obligaties gehouden door obligatiehouders die een kennisgeving van uitoefening van putopties indienen, zijn onmiddellijk betaalbaar in geval van een controlewijziging, met uitsluiting van alle andere obligaties. Als obligatiehouders kennisgevingen van uitoefening van putopties indienen met betrekking tot minstens 85% van het totale bedrag van de uitstaande 2022 obligaties, mogen alle (dus niet maar enkele van de) 2022 obligaties door de vennootschap voor de vervaldatum worden terugbetaald. Als obligatiehouders kennisgevingen van uitoefening van putopties indienen met betrekking tot minstens 85% van het totale bedrag van de uitstaande 2025 obligaties, mag de uitgever ervoor kiezen om alle (dus niet maar enkele van de) 2025 obligaties voor de vervaldatum terug te betalen. Een controlewijziging vindt plaats indien een derde (d.w.z. elke andere partij dan Verbrugge nv of een in onderling overleg met Verbrugge nv handelende persoon) 30% of meer van de stemrechten in de vennootschap verkrijgt (tenzij Verbrugge nv (alleen of samen met een in onderling overleg met Verbrugge handelende partij) meer stemrechten bezit dan die derde).

DIVIDENDBELEID

Tessengerlo Group nv heeft geen dividenden gedeclareerd of uitbetaald met betrekking tot het boekjaar afgesloten op 31 december 2020. Het dividendbeleid van de vennootschap kan van tijd tot tijd worden gewijzigd en elke dividenduitkering blijft afhankelijk van de inkomsten van de vennootschap, haar financiële positie, vereisten betreffende het aandelenkapitaal en andere belangrijke factoren, onder voorbehoud van voorstel aan en goedkeuring door het bevoegde orgaan van de vennootschap en van de beschikbaarheid van de uitkeerbare reserves zoals vereist door het

WVV en de statuten. Alle uitkeerbare reserves van de vennootschap dienen berekend te worden ten opzichte van haar statutaire balans, opgesteld overeenkomstig de Belgische algemeen aanvaarde boekhoudregels (GAAP), welke kunnen afwijken van de door de vennootschap gerapporteerde geconsolideerde jaarrekening volgens de IFRS-normen.

INFORMATIE VEREIST VOLGENS ART. 3:6 WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN EN VERENIGINGEN

Principe 3.12 van de Corporate Governance Code 2020

De huidige voorzitter van de vennootschap is uitvoerend bestuurder. De vennootschap heeft de positieve en negatieve aspecten in het voordeel van een dergelijke beslissing zorgvuldig tegen elkaar afgewogen en besloten dat, gelet op zijn ervaring, deskundigheid, grondige kennis en bewezen werkervaring in relevante bedrijfsomgevingen, een dergelijke benoeming in het grootste belang van de vennootschap is. Daarnaast verduidelijkt de raad van bestuur dat Bijlage H bij het Corporate Governance Charter voorziet in bijkomende procedures inzake belangenconflicten wanneer de vennootschap een belangrijke transactie zou overwegen met een vennootschap waarin de bestuurders ook bestuurder of uitvoerend bestuurder zijn.

Principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020 i.v.m. remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders

De vennootschap kent voor het jaar 2020 geen vergoeding toe in de vorm van aandelen aan de niet-uitvoerende bestuurders gezien zij van oordeel is dat een betaling in aandelen geen positieve impact heeft op besluiten van deze bestuurders die de lange termijnvisie van de vennootschap ondersteunen, gezien de aanwezigheid van een referentie-aandeelhouder die de duurzame waarde creatie binnen de onderneming beoogt.

Principe 7.9 van de Corporate Governance Code 2020 i.v.m. remuneratie van uitvoerende bestuurders

De vennootschap kent voor het jaar 2020 geen minimumdrempel van vergoeding in aandelen toe aan het ExCom gezien zij van oordeel is dat een betaling in aandelen geen positieve impact heeft op besluiten van het ExCom die de lange termijnvisie van de vennootschap ondersteunen, gezien de aanwezigheid van een referentie-aandeelhouder die de duurzame waarde creatie binnen de onderneming beoogt. Er werd ook besloten om het remuneratiebeleid zoals reeds goedgekeurd niet te wijzigen in de loop van het jaar.

Principe 8.7 van de Corporate Governance Code 2020 i.v.m. het afsluiten van een relatieovereenkomst met haar referentie-aandeelhouder

De vennootschap heeft geen overeenkomst afgesloten met haar referentie-aandeelhouder Picanol nv gezien haar vertegenwoordiging in de raad van bestuur van Tessenderlo Group.

Brussel, 23 maart 2021

Namens de raad van bestuur

Luc Tack
Bestuurder en CEO

Stefaan Haspeslagh
Voorzitter van de raad van bestuur