

MATERIALISE NV

BELONINGSBELEID

Publicatiedatum [X] 2025

1. Introductie

Dit remuneratiebeleid (het "**Remuneratiebeleid**") werd op 27 oktober 2025 vastgesteld door de raad van bestuur (de "**Raad**" of "**Raad van Bestuur**") van Materialise NV ("**Materialise**" of de "**Vennootschap**") op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité van de Vennootschap (het "**Remuneratie- en Benoemingscomité**") gehouden op 27 oktober 2025. Het is opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het "**WVV**") en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de "**Code 2020**").

Het Beloningsbeleid zal worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap op 14 november 2025.

Indien de Raad, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, wezenlijke wijzigingen wenst aan te brengen in dit Remuneratiebeleid, zal het voorstel ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. In ieder geval zal het Beloningsbeleid ten minste om de drie jaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering.

De Raad kan, op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité, tijdelijk afwijken van het Beloningsbeleid, met inachtneming van de hieronder uiteengezette voorwaarden. Indien afwijkingen worden toegestaan, zal het bestuur deze afwijkingen erkennen en toelichten in het beloningsverslag over het betreffende boekjaar.

2. Toepassingsgebied

Het Beloningsbeleid is van toepassing op de beloning van de leden van de Raad van Bestuur en het directiecomité van de Vennootschap (het "**Directiecomité**").

3. Doel

Het doel van het Beloningsbeleid is om bestuurders en leidinggevendenden aan te trekken en te behouden met de kennis, ervaring en kwalificaties die nodig zijn om de Vennootschap te leiden en om de Raad van Bestuur en het Directiecomité in staat te stellen hun rol te vervullen om de strategie en langetermijnbelangen van de Vennootschap te realiseren, de doelstelling van de Vennootschap te ondersteunen en duurzame en continue verbetering van de activiteiten van de Vennootschap te bevorderen.

Dit omvat (i) het produceren van hoogwaardige, duurzame en traceerbare resultaten, (ii) het bevorderen van een harmonieus evenwicht tussen solide financiële prestaties en een gezond gevoel van welzijn van al onze belanghebbenden, inclusief onze medewerkers, en (iii) het realiseren van de missie van het bedrijf om additive manufacturing te gebruiken om bij te dragen aan een betere en gezondere wereld.

Bij het vaststellen en herzien van de beloningsprincipes voor de leden van de Raad van Bestuur en het Directiecomité, houdt de Vennootschap rekening met de arbeidsomstandigheden van haar werknemers. Ons beloningsaanbod is bedoeld om getalenteerde mensen aan te trekken, te ontwikkelen, te betrekken en te behouden die ons kunnen ondersteunen in onze ambitie. Onze prioriteit is om in onze beloningen de sterke culturele basis te weerspiegelen die door al onze collega's wordt gedeeld, om de waardecreatie voor onze stakeholders te helpen stimuleren, in lijn met onze strategie. Onze verloningsprincipes, geïnspireerd door onze strategie, zijn van toepassing op heel Materialise, van de CEO en het Executive Committee tot al onze medewerkers. Als zodanig volgen onze beloningspraktijken en -programma's, evenals onze jaarlijkse taakstelling en beoordelingscyclus, dezelfde principes en kaders voor al onze collega's, waarbij we waar mogelijk streven naar consistentie.

4. Governance

4.1. Rol van het Remuneratie- en Benoemingscomité

Het Remuneratie- en Benoemingscomité adviseert de Raad van Bestuur over de bezoldiging van de leden van de Raad en het Directiecomité. De samenstelling, de werking en de specifieke bevoegdheden van het Remuneratie- en Benoemingscomité zijn vastgelegd in het corporate governance charter van de Vennootschap (het "**Corporate Governance Charter**").¹

Het Remuneratie- en Benoemingscomité kan ook worden opgeroepen, door de voorzitter van de Raad van Bestuur of door de CEO, om advies te geven over andere onderwerpen die verband houden met het remuneratiebeleid van de Vennootschap.

4.2. Rol van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur stelt het Beloningsbeleid vast voor de niet-uitvoerende bestuurders en de leden van het Directiecomité op voorstel van het Belonings- en Benoemingscomité, dat voorstellen doet waarbij rekening wordt gehouden met relevante marktpraktijken. Vervolgens legt de Raad van Bestuur het Beloningsbeleid ter goedkeuring voor aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Bovendien ziet de Raad van Bestuur erop toe dat het Beloningsbeleid in overeenstemming is met de algemene beloningscontext van de Vennootschap.

De Raad van Bestuur bepaalt de bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders en de leden van het Directiecomité op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Daarbij zal de Raad van Bestuur handelen in overeenstemming met het Beloningsbeleid dat is goedgekeurd door de algemene aandeelhoudersvergadering, met dien verstande dat het in uitzonderlijke omstandigheden en volgens de procedure vastgelegd in het goedgekeurde Beloningsbeleid van dit beleid kan afwijken. De vergoeding van de leden van het Directiecomité zal definitief worden vastgesteld door de Raad van Bestuur; de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur zal onderworpen zijn aan de goedkeuring van de algemene aandeelhoudersvergadering.

De samenstelling, de werking en de specifieke bevoegdheden van de Raad van Bestuur zijn vastgelegd in het Corporate Governance Charter.

4.3. Rol van de algemene vergadering van aandeelhouders

De algemene vergadering van aandeelhoudersevalueert en keurt het Beloningsbeleid goed dat door de Raad van Bestuur is vastgesteld op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Bovendien zal de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur onderworpen zijn aan de goedkeuring door de algemene vergadering van aandeelhouders.

4.4. Belangenconflicten

Met betrekking tot de uitwerking en uitvoering van het Remuneratiebeleid dienen de leden van de Raad van Bestuur, het Directiecomité en de eventuele betrokken werknemers van de Vennootschap zich te houden aan de gedragsregels inzake belangenconflicten zoals uiteengezet in het Corporate Governance Charter en het WVV.

Zoals vermeld in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap, dienen de bestuurders (dus leden van het Remuneratie- en Benoemingscomité, of van een ander betrokken adviescomité) op zodanige wijze te handelen dat een belangenconflict, of het ontstaan van een dergelijk conflict, wordt vermeden.

¹ <https://investors.materialise.com/governance-documents>

5. Beloningscomponenten

5.1. Raad van Bestuur

Het bestuurdersmandaat van uitvoerende bestuurders wordt niet vergoed.

De vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders bestaat uit een vast bedrag en uit een bedrag dat varieert in functie van de effectieve aanwezigheid van de bestuurders (al dan niet persoonlijk) op de vergaderingen van de Raad van Bestuur tijdens het betrokken kwartaal. De vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders is niet gerelateerd aan de resultaten van de Vennootschap.

Niet-uitvoerende bestuurders die ook lid zijn van een comité van de Raad van Bestuur ontvangen een bijkomende vergoeding die gedeeltelijk vast en gedeeltelijk variabel kan zijn (in functie van hun aanwezigheid (al dan niet in persoon)) op de vergaderingen van het betrokken comité). Gelet op hun bijkomende verantwoordelijkheden ontvangen de voorzitter van de Raad van Bestuur en de voorzitter van het auditcomité van de Vennootschap een verhoogd vast bedrag.

Vertrekkende en aankomende niet-uitvoerende bestuurders worden vergoed in overeenstemming met het aantal maanden dat zij tijdens het boekjaar als bestuurder fungeren.

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt regelmatig gemonitord en, indien nodig, getoetst door het Remuneratie- en Benoemingscomité aan andere relevante ondernemingen. Alle wijzigingen die door het Remuneratie- en Benoemingscomité aan de Raad van Bestuur worden voorgesteld, zullen, voor zover deze door deze laatste wordt aanvaard, ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering.

Alle leden van de Raad van Bestuur zijn gedekt door een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering ("**D&O-verzekering**"), waarvan de premie wordt betaald door de Vennootschap.

De bestuurders krijgen redelijke en gerechtvaardigde reiskosten en kosten vergoed voor zover deze kosten in redelijkheid zijn gemaakt in de uitoefening van hun taak.

Niet-uitvoerende bestuurders genieten geen andere voordelen. Zij ontvangen geen prestatiegerelateerde vergoeding (bv. bonussen of aandelenopties), noch voordelen van alle aard of voordelen verbonden aan pensioenplannen.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen enkel deel van hun beloning in de vorm van aandelen in de Vennootschap. Deze beleidsafwijking van Principe 7.6 van de Code 2020 wordt gerechtvaardigd door het doel ervan om ervoor te zorgen dat de bestuurders handelen in het belang van alle belanghebbenden en niet alleen van de aandeelhouders. Als bedrijf dat het "built-to-last"-principe heeft omarmd, worden de strategie en activiteiten van het bedrijf bovendien volledig en uitsluitend gedreven door een langetermijnvisie. Het is van mening dat zijn governancekader en -praktijken er al voor zorgen dat bestuurders handelen in de richting van duurzame waardecreatie op lange termijn.

5.2. Directiecomité

De vergoeding die aan de leden van het Directiecomité wordt uitgekeerd, bestaat uit een vast jaarlijks bedrag, alsmede uit een of meer van de volgende aanvullende beloningscomponenten:

1. Een variabele jaarlijkse beloning in geld (in functie van vooraf bepaalde doelstellingen op korte termijn (bv. één jaar) en/of op langere termijn (bv. drie jaar);
2. Vergoeding op basis van aandelen (in de vorm van bijvoorbeeld warrants, aandelenopties of fantoomaandelen); Of
3. Een groepsverzekering en andere voordelen.

De leden van het Directiecomité kunnen ook bestuurder zijn van, of een functie bekleden in, de dochterondernemingen van de Vennootschap. Elke vergoeding die wordt ontvangen voor de uitoefening van een dergelijk mandaat of ambt zal worden weergegeven in het remuneratieverslag van de Vennootschap.

5.2.1. Vaste vergoeding

De vaste vergoeding van de leden van het Directiecomité kan worden herzien en gebenchmarkt door het Remuneratie- en Benoemingscomité, met tussenpozen die door dit comité worden bepaald. Deze beoordeling kan gebaseerd zijn op openbare gegevens (bv. beloningsgegevens in jaarverslagen van vergelijkbare bedrijven) en/of salarisstudies. Eventuele aanpassingen van de vaste beloning zullen zorgvuldig worden overwogen door het Remuneratie- en Benoemingscomité, naar eigen goeddunken, en zullen vervolgens ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Raad. In uitzonderlijke omstandigheden kan de vaste vergoeding een eenmalige aanmeldingsbonus omvatten.

5.2.2. Variabele beloning

De variabele beloning is in eerste instantie gebaseerd op financiële doelstellingen, die door de Raad van Bestuur worden beoordeeld en goedgekeurd op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité. De variabele beloning heeft betrekking op de prestaties van de Vennootschap (of een relevante afdeling daarvan) over een periode van één jaar, maar kan in bepaalde omstandigheden worden aangevuld met een variabel bedrag dat betrekking heeft op de prestaties van de Vennootschap (of een relevante afdeling daarvan) over een langere periode (bv. drie jaar).

Financiële doelstellingen zijn onder meer omzet (groei), winstgevendheid of andere belangrijke financiële prestatie-indicatoren. Deze doelstellingen, en in het bijzonder de relatie tussen omzet- en winstgevendheidsdoelstellingen, zijn afgestemd op de langetermijnstrategie van het bedrijf om zowel te groeien als op te schalen in specifieke gebieden waar het gelooft dat het kan blijven uitblinken en zijn marktaandeel kan vergroten, onder meer door het gebruik van zijn eigen technologie. Deze doelstellingen worden aan het begin van elk jaar vastgesteld door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, rekening houdend met de korte termijn (budgettaire) doelstellingen en lange termijn (vuurtoren) doelstellingen die elk jaar door het Directiecomité worden voorbereid, door middel van een aanpak die zowel top-down is (gebaseerd op doelstellingen die door elk bedrijfssegment en het Directiecomité worden verstrekt) als bottom-up (verantwoording afleggen aan elke bedrijfsonderdeel). Het bereiken van deze doelstellingen wordt gemeten aan de hand van de financiële resultaten van het bedrijf zoals gepubliceerd of anderszins bepaald door het bedrijf met behulp van vooraf overeengekomen maatstaven.

De Raad van Bestuur kan, op aanbeveling van het Belonings- en Benoemingscomité, aan het begin van elk jaar niet-financiële doelstellingen vaststellen, op basis waarvan de Raad, op aanbeveling van het Belonings- en Benoemingscomité, kan beslissen dat leden van het Directiecomité, na hun voltooiing, een (aanvullende) variabele beloning ontvangen die gekoppeld is aan hun individuele prestaties, in het bijzonder (maar niet uitsluitend) in gevallen waarin de financiële doelstellingen slechts gedeeltelijk zijn bereikt. Dit deel van de variabele beloning wordt bepaald naar goeddunken van de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité en, met betrekking tot alle leden van het Directiecomité met uitzondering van de CEO, rekening houdend met het advies van de CEO. Bij deze beoordeling wordt rekening gehouden met de manier waarop het lid van het Directiecomité heeft bijgedragen aan het bereiken van de missie en doelstellingen van de onderneming, de betrokkenheid en het nemen van verantwoordelijkheid van het lid van het Directiecomité en de ontwikkeling door het lid van het Directiecomité gedurende de relevante periode van zijn of haar relevante competenties en vaardigheden (zoals besproken tijdens zijn of haar prestatiebeoordeling).

Deze doelstellingen zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat de duurzaamheidsdoelstellingen, strategische doelstellingen of het beleid inzake sociaal welzijn van het bedrijf worden bereikt.

Elke toekenning van variabele beloning is onderworpen aan het terugvorderingsbeleid, zoals aangenomen door de Raad van Bestuur in 2023, volgens welke de Vennootschap het recht behoudt om elke op incentives gebaseerde vergoeding terug te vorderen die is toegekend of betaald tijdens de drie boekjaren voorafgaand aan een boekhoudkundige aanpassing als gevolg van materiële niet-naleving van de financiële rapporteringssvereisten.

De praktische invulling van de variabele beloning, met inbegrip van eventuele gerechtvaardigde afwijkingen of eenmalige bonussen, wordt bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

De Variabele Beloning is geplafonneerd en kan niet hoger zijn dan het bedrag van de vaste beloning voor een bepaald jaar.

5.2.3. Vergoeding op basis van aandelen

De Raad van Bestuur kan beslissen om een op aandelen gebaseerde vergoeding toe te kennen aan een of meer van de leden van het Directiecomité op basis van de aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Op aandelen gebaseerde vergoedingen, die de vorm kunnen aannemen van bijvoorbeeld opties, warrants of fantoomaandelen, zijn bedoeld om waardecreatie op lange termijn te stimuleren en om de belangen van het Directiecomité op één lijn te brengen met die van de belanghebbenden van de Vennootschap, in het bijzonder haar aandeelhouders.

De belangrijkste kenmerken van een optie- of warrantplan zijn doorgaans:

- ✓ Ze worden gratis aangeboden aan begunstigden (onder voorbehoud van eventuele verschuldigde belastingen);
- ✓ De uitoefenprijs (of referentieprijs voor fantoomaandelen) wordt bepaald op basis van de marktwaarde van de aandelen van het bedrijf op het moment van de toekenning;
- ✓ De opties, warrants of phantom stocks worden verworven over een periode (doorgaans vijf jaar), in functie van het verblijf van de begunstigde bij de onderneming gedurende die periode;
- ✓ De rechten kunnen alleen worden uitgeoefend gedurende bepaalde periodes en gedurende een bepaalde periode (doorgaans vanaf het 4e jaar na de toekenningsdatum en mogelijk tot het 10e jaar na die datum);
- ✓ De rechten zijn niet overdraagbaar, behalve in geval van overlijden.

Het aantal toe te kennen opties of warrants, en hun definitieve voorwaarden, zullen worden bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

De Vennootschap heeft geen minimum aantal aandelen (of opties of warrants) vastgelegd dat door de leden van het Directiecomité moet worden aangehouden. Deze afwijking van Principe 7.9 van de Code 2020 wordt gerechtvaardigd door het feit dat de leden van het Directiecomité steeds gedreven worden door een langetermijnvisie die onlosmakelijk verbonden is met de additive manufacturing-activiteiten van de Vennootschap. Dergelijke activiteiten kunnen alleen op lange termijn worden geëvalueerd, zoals blijkt uit de strategie en het bedrijfsmodel van de Vennootschap. Bovendien kan de vergoeding van de leden van het Directiecomité reeds worden gekoppeld aan de toekomstige prestaties van de Vennootschap via andere middelen, zoals de variabele component van hun vergoeding en de toekenning van aandelenopties die geldig zijn voor een termijn van 10 jaar.

5.2.4. Groepsverzekering en andere voordelen

Het totale verloningspakket van de leden van het Directiecomité kan ook een toegezegde bijdrage groepsverzekering omvatten die een aanvullend pensioen, een invaliditeits- en levensverzekering, een hospitalisatieverzekering, een verzekering voor ambulante zorg en/of een globale bijstandsverzekering kan omvatten.

Extra voordelen kunnen zijn het gebruik van een bedrijfswagen, een laptop en een mobiele telefoon.

5.2.5. Relatief aandeel van de beloningscomponenten

De Vennootschap streeft ernaar om het volgende relatieve aandeel van elke beloningscomponent in het totale beloningspakket voor de leden van het Directiecomité te bereiken:

- ✓ Vaste vergoeding: 40-80%;
- ✓ Variabele beloning, inclusief op aandelen gebaseerde beloning: 20-50%; en
- ✓ Groepsverzekering en andere voordelen: 0-10%.

De vaste jaarlijkse vergoeding van de leden van het Directiecomité kan minder dan 50% van het totale beloningspakket in een bepaalde periode bedragen indien, bijvoorbeeld, de outperformance van bepaalde doelstellingen of een sterke stijging van de aandelenkoers van de Vennootschap resulteren in een uitzonderlijk hoge variabele beloning en/of op aandelen gebaseerde vergoeding voor die periode.

Het relatieve aandeel van elke remuneratiecomponent wordt gecontroleerd door het Remuneratie- en Benoemingscomité en eventuele wijzigingen zullen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

6. Contractuele voorwaarden

6.1. Raad van Bestuur

Alle bestuurders hebben het statuut van zelfstandige en worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders voor een periode van maximaal drie jaar, in overeenstemming met het Corporate Governance Charter.

6.2. Directiecomité

Alle leden van het Directiecomité hebben het statuut van zelfstandige. Hun overeenkomsten met de Vennootschap zijn van onbepaalde duur. Deze overeenkomsten bevatten de gebruikelijke bepalingen met betrekking tot beloning (vast en variabel), non-competitie en vertrouwelijkheid.

De Vennootschap kan de overeenkomst met elk lid van het Directiecomité eenzijdig beëindigen, met inachtneming van een opzeggingstermijn die kan variëren in functie van de anciënniteit van het lid bij de Vennootschap, maar die, met uitzondering van bepaalde verworven rechten, doorgaans niet langer mag zijn dan 12 maanden. Elke vertrekovereenkomst die de 12 maanden bezoldiging (vaste bezoldiging en variabele verloning) overschrijdt, moet ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering. De aanvraag tot goedkeuring wordt vooraf meegedeeld aan de ondernemingsraad of de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij een advies kunnen uitbrengen, dat vervolgens op de website van de Vennootschap wordt gepubliceerd. Indien de opzegging langer dan 18 maanden duurt, kan de goedkeuring slechts worden verleend na een unaniem en gemotiveerd advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

6.3. Medewerkers

De principes die worden gebruikt om het beloningsbeleid voor de leden van het Directiecomité te bepalen, worden ook toegepast op bepaalde andere senior medewerkers. Deze principes omvatten:

- ✓ Een focus op vaste beloning;
- ✓ Het positioneren van de totale beloning op een concurrerend niveau in de markt; en, uitzonderlijk;
- ✓ Het potentieel van collectieve winstdelingsbonussen.

7. Afwijkingen van het Beloningsbeleid

Het bestuur kan, op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité, tijdelijk afwijken van het Beloningsbeleid, mits de afwijking:

- ✓ wordt gerechtvaardigd door uitzonderlijke omstandigheden die een dergelijke afwijking noodzakelijk maken om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap te beschermen of om de levensvatbaarheid ervan te waarborgen; en
- ✓ betrekking heeft op de onderdelen van het beloningsbeleid waarvoor mag worden afgeweken, waaronder:
 - Het aanpassen van de hoogte, het toepassingsgebied of de samenstelling van de vaste beloning, van de variabele beloning of van de op aandelen gebaseerde vergoeding; en
 - Het herzien van prestatiedoelstellingen op lange of korte termijn voor een of meer leden van het Directiecomité.

Indien afwijkingen worden toegestaan, worden deze erkend en toegelicht in het beloningsverslag over het betreffende boekjaar en opgenomen in het beloningsbeleid.

8. Herziening van het beloningsbeleid

Indien de Raad, op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité, wezenlijke wijzigingen wenst aan te brengen in dit Remuneratiebeleid, zal het voorstel ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering. In ieder geval zal het Beloningsbeleid om de drie (3) jaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene aandeelhoudersvergadering.

* *

*