



Toelichting bij het Remuneratieverslag

door de Voorzitter van het Remuneratiecomité

Dames en Heren, Beste Aandeelhouders,

1 Remuneratieverslag over het boekjaar 2024

Het is mij een genoegen om u vandaag namens het Remuneratiecomité toe te spreken en het remuneratieverslag over het boekjaar 2024 aan u voor te leggen. Zoals u weet, is dit verslag opgesteld op basis van het remuneratiebeleid dat door de algemene vergadering van 9 juni 2021 werd goedgekeurd, met een overtuigende meerderheid van 95,8% van de stemmen. Het verslag weerspiegelt op transparante wijze de vergoedingen van de bestuurders en van de leden van het executief comité, in lijn met de strategische, operationele en duurzaamheidsdoelstellingen die SIPEF nastreeft binnen haar langetermijnvisie van evenwichtige groei.

Om deze vergoedingen op een verantwoorde en marktconforme wijze te bepalen, vergelijkt het Remuneratiecomité jaarlijks het niveau en de samenstelling ervan met wat gangbaar is in vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen met operationele activiteiten. Op basis van deze benchmarkstudies doet het Comité – waar nodig – voorstellen aan de Raad van Bestuur voor bijsturing.

Voor de leden van het executief comité betreft dit voornamelijk de vaste vergoeding; de variabele component wordt in hoofdzaak bepaald door de prestaties van de Groep én van de individuele leden van het comité.

In november 2023 heeft de Raad van Bestuur, op voorstel van het Comité, beslist om de vaste vergoedingen voor 2024 – inclusief die van de gedelegeerd bestuurder – uitsluitend aan te passen volgens de contractuele gezondheidsindex. Deze beslissing volgde op een marktvergelijking, waaruit bleek dat de vaste vergoedingen over het algemeen in lijn liggen met het marktgemiddelde.

2024 werd verder gekenmerkt door enkele belangrijke wijzigingen in de samenstelling van het Executief Comité, waarbij het totaal aantal leden werd teruggebracht van zes naar vier:

- Bart Cambré trad op 1 januari 2024 toe als Chief Financial Officer, ter opvolging van Johan Nelis.
- Charles Dewulf stapte op 1 april uit het Executief Comité om leiding op te nemen in onze Ivoriaanse dochtervennootschap, Plantations J. Elgin SA.

- François Van Hoydonck beëindigde zijn mandaat als gedelegeerd bestuurder op 1 september en bleef als niet-uitvoerend bestuurder aan boord.
- En Petra Meekers, reeds Chief Operating Officer voor Azië-Pacific, nam op 1 september 2024 het mandaat van gedelegeerd bestuurder op zich.

De impact van deze verschuivingen wordt uitgebreid toegelicht in het verslag.

Wat de vergoedingen van de bestuurders betreft: op basis van een benchmarkstudie bij gelijkaardige vennootschappen, werd vastgesteld dat de bezoldiging van onze bestuurders onder het marktgemiddelde lag. Bijgevolg werden de vaste vergoedingen met ingang van 1 januari 2024 aangepast. Deze aanpassingen worden vandaag aan u ter bekrachtiging voorgelegd. De vergoedingen van de leden en voorzitters van het audit- en het remuneratiecomité bleven ongewijzigd, omdat zij in lijn bleken met de marktpraktijk.

Verder vonden er – buiten de benoeming van mevrouw Meekers – geen ingrijpende wijzigingen plaats binnen de raad van bestuur die een invloed hadden op het totale remuneratiepakket.

Het verslag bevat eveneens een overzicht van de optieplannen die sinds 2011 jaarlijks worden toegekend, inclusief details over de individuele vergoedingen van elk lid van het Executief Comité.

Dames en Heren, ik dank u voor uw voortdurende betrokkenheid bij onze onderneming en nodig u uit om eventuele vragen bij dit verslag te stellen.

2 Nieuw Remuneratiebeleid vanaf 1 januari 2025

Dames en Heren,

Zoals u weet, dient ons remuneratiebeleid minstens om de vier jaar opnieuw te worden voorgelegd aan de algemene vergadering. Het huidige beleid, dat afloopt op 31 december 2024, werd goedgekeurd in 2021.

Op voorstel van het Remuneratiecomité heeft de Raad van Bestuur een herwerkt remuneratiebeleid opgesteld, dat wij u vandaag met vertrouwen voorleggen ter goedkeuring.

Dit herwerkte beleid bouwt verder op het bestaande kader, maar legt sterker de nadruk op duurzaamheid, lange termijn waardecreatie en transparantie. De belangrijkste wijziging betreft de expliciete integratie van ESG-criteria in de beoordeling van de variabele vergoedingen van het uitvoerend management.

De kernpunten van het aangepaste Remuneratiebeleid zijn de volgende:

- Het herwerkte Remuneratiebeleid legt meer nadruk op duurzaamheid en lange termijn waardecreatie door de vergoeding van het uitvoerend management expliciet te koppelen aan ESG-doelstellingen.
- De variabele vergoeding van de leden van het executief comité (inclusief de gedelegeerd bestuurder) zal voor 20% worden gekoppeld aan ESG-gebaseerde niet-financiële KPI's.
- De opname van ESG-KPI's in de niet-financiële prestatiecriteria is in overeenstemming met het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en de CSRD. Dit versterkt tevens SIPEF's evenwichtige groei-strategie.
- De ESG-KPI's zullen jaarlijks worden vastgesteld door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratiecomité. Deze aanpak waarborgt dat de ESG-doelstellingen dynamisch, relevant en afgestemd blijven op de evoluerende duurzaamheidsstrategie van de

Vennootschap, met behoud van toezicht en verantwoordelijkheid op het hoogste bestuursniveau.

- 80% van de korte termijn variabele vergoeding (STI) blijft gekoppeld aan het financiële doel van het geconsolideerde recurrente resultaat vóór belastingen, deel van de Groep, van SIPEF.

De Raad van Bestuur heeft, op voorstel van het Remuneratiecomité, ESG-KPI's vastgesteld in de domeinen van voedselveiligheid en kwaliteit, broeikasgasemissie-intensiteit en methaanopvang, gezondheid en veiligheid op het werk, en governance en policies.

De verhouding van 80% financiële – 20% niet-financiële (ESG) prestatiecriteria beoogt een evenwichtige benadering van de evaluatiecriteria die van toepassing zijn op de variabele bezoldiging van het executief comité. Deze structuur geeft voldoende gewicht aan ESG-KPI's en onderstreept het engagement van SIPEF voor duurzaam en verantwoordelijk ondernemerschap.

Het principe dat er geen variabele vergoeding wordt toegekend aan de leden van het executief comité in het geval dat de Groep verlies lijdt in een bepaald boekjaar, blijft onverkort van toepassing.

Wij geloven dat deze hervormingen de juiste balans bieden tussen financiële performantie en duurzame waardecreatie, en onze engagementen naar onze aandeelhouders, werknemers en bredere stakeholders verder versterken.

Bij goedkeuring door deze Gewone Algemene Vergadering, zal dit herwerkte remuneratiebeleid gelden voor de periode 2025 tot en met 2028.

Dames en Heren, ik dank u hartelijk voor uw aandacht en vertrouwen, en ik sta uiteraard ter beschikking voor uw vragen.