



Toelichting bij het Remuneratieverslag

door de Voorzitter van het Remuneratiecomité
aan de Gewone Algemene Vergadering van 10 juni 2026

Dames en Heren, Beste Aandeelhouders,

Het is mij een genoegen om u vandaag namens het Remuneratiecomité het remuneratieverslag over het boekjaar 2025 voor te stellen.

Dit verslag werd opgesteld overeenkomstig het Remuneratiebeleid dat door de gewone algemene vergadering van 11 juni 2025 werd goedgekeurd met een meerderheid van 93,94% van de stemmen. Het verslag weerspiegelt op transparante wijze de vergoedingen van de bestuurders en de leden van het executief comité, in lijn met de strategische, operationele en duurzaamheidsdoelstellingen die SIPEF nastreeft binnen haar langetermijnvisie van evenwichtige groei.

Zoals in voorgaande jaren vergelijkt het Remuneratiecomité jaarlijks het niveau en de samenstelling van de vergoedingen met die van vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen. Op basis van deze benchmarkanalyses formuleert het Comité, waar nodig, aanbevelingen aan de Raad van Bestuur.

Wat de bestuurdersvergoedingen betreft, bleef de vergoeding van de leden en voorzitters van de raad van bestuur, het remuneratiecomité en het auditcomité in 2025 ongewijzigd, met uitzondering van de voorzitter van het auditcomité. Op basis van de benchmarkanalyse werd diens vergoeding aangepast om deze beter af te stemmen op de marktpraktijk voor vergelijkbare functies.

De bestuurders ontvangen uitsluitend een vaste vergoeding, die niet gekoppeld is aan de resultaten van SIPEF. Deze vergoeding bestaat uit emolumenten voor de vergaderingen die zij bijwonen. De concrete bedragen per bestuurder en per comitéfunctie worden uitvoerig uiteengezet in het remuneratieverslag.

Voor de leden van het executief comité heeft de benchmarkanalyse voornamelijk betrekking op de vaste vergoeding, terwijl de variabele vergoeding afhankelijk blijft van zowel de prestaties van de Groep, de verwezenlijking van ESG-gerelateerde KPI's als de individuele bijdrage van de betrokken leden. Op basis van de uitgevoerde benchmarkanalyse besliste de Raad van Bestuur om de verhoging van de vaste vergoeding van de leden van het executief comité, met inbegrip van de gedelegeerd bestuurder, voor het boekjaar 2025 te beperken tot de aanpassing volgens de contractuele gezondheidsindex.

2025 werd daarnaast gekenmerkt door een verdere vereenvoudiging van de samenstelling van het executief comité. Naar aanleiding van zijn pensionering trad Thomas Hildenbrand op 1 september 2025 terug uit het executief comité. Hij werd als hoofd van de fruitafdeling opgevolgd, maar niet vervangen binnen het executief comité, waardoor het aantal leden werd teruggebracht van vier naar drie. Hierbij wensen wij hem uitdrukkelijk te bedanken voor zijn inzet en engagement gedurende meer dan 40 jaar binnen de SIPEF-groep.

Naast de vaste vergoeding, bestaat het remuneratiepakket van de leden van het executief comité uit een variabele vergoeding op korte termijn, aandelenopties op lange termijn en een groepsverzekering.

Wat de variabele vergoeding betreft, bepaalt het Remuneratiebeleid dat 80% hiervan gekoppeld blijft aan de financiële prestaties van de Groep, gemeten aan de hand van het geconsolideerde recurrente resultaat vóór belastingen, deel van de Groep. De resterende 20% is sinds 1 januari 2025 gekoppeld aan niet-financiële ESG-gerelateerde KPI's, die jaarlijks worden vastgesteld door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratiecomité. Deze KPI's worden geselecteerd uit de ESG-KPI's van de Groep zoals opgenomen in Annex 1 uit het Geïntegreerd Jaarverslag en zijn gebaseerd op de uitkomsten van de dubbele materialiteitsanalyse van de Groep. De jaarlijkse vaststelling van deze ESG-KPI's waarborgt dat de doelstellingen relevant blijven en afgestemd zijn op de evoluerende duurzaamheidsstrategie, de belangrijkste impactgebieden en de langetermijnwaardecreatie van de Vennootschap.

De Raad van Bestuur heeft voor het boekjaar 2025 ESG-KPI's vastgesteld in de domeinen van voedselveiligheid, klimaat en methaanopvang, gezondheid en veiligheid, betrokkenheid van lokale boeren en compliance. Ik ben verheugd te kunnen bevestigen dat de Raad van Bestuur kon vaststellen dat deze ESG-doelstellingen voor het boekjaar 2025 werden behaald. Hiermee bevestigt SIPEF haar engagement om duurzame waardecreatie en verantwoord ondernemerschap verder te verankeren binnen haar remuneratiekader.

Het remuneratieverslag geeft ook een overzicht van de aandelenoptieplannen, die sinds 2011 jaarlijks worden toegekend aan de leden van het executief comité. Deze aandelenopties vormen het lange termijn incentiveplan dat beoogt de belangen van het management verder af te stemmen op de langetermijnbelangen van SIPEF en haar aandeelhouders. In 2025 werden opnieuw opties toegekend aan de leden van het executief comité en door hen aanvaard. Gedetailleerde informatie over de kenmerken van het aandelenoptieplan 2025 en de bewegingen die in de loop van het boekjaar 2025 hebben plaatsgevonden, vindt u terug in het remuneratieverslag.

Tot slot, herhaal ik graag dat alle leden van het executief comité een zogenaamde een clawback-clausule hebben onderschreven, op grond waarvan SIPEF het recht heeft om de variabele nettovergoeding terug te vorderen indien deze werd toegekend op basis van onjuiste financiële informatie. Ik kan u bevestigen dat er tijdens het boekjaar 2025 geen aanleiding is geweest om van dit recht gebruik te maken.

Dames en Heren, ik dank u voor uw blijvende betrokkenheid en vertrouwen in SIPEF en nodig u graag uit om eventuele vragen met betrekking tot dit remuneratieverslag te stellen.

* * *