

Remuneratiebeleid van SIPEF

Vaststelling van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van SIPEF is opgesteld door de raad van bestuur van 10 februari 2021 op voorstel van het remuneratiecomité van diezelfde dag. Het is vastgelegd in overeenstemming met artikel 3:6 §3 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, zoals gewijzigd door de wet van 28 april 2020¹, en de richtlijnen van de Belgische Corporate Governance Code 2020.

Het remuneratiebeleid viseert het aantrekken van de juiste mensen met de nodige kennis, ervaring en kwalificaties voor het besturen en leiden van een internationale agro-industriële Groep. Een verantwoorde, aantrekkelijke marktconforme verloning, gerelateerd aan de prestaties van het bedrijf is essentieel voor het motiveren van geschikte personen die bereid zijn te werken en zich te blijven inzetten voor de Groep. Vandaar dat elk jaar opnieuw het remuneratiecomité zich inzet om, onder meer, aan de hand van vergelijkende studies en rekening houdend met de specifieke kenmerken van de verwezenlijkingen van de Groep in het voorbije jaar, de gepaste remuneratie voor de leidinggevendenden van de Vennootschap te bepalen.

Net zoals voor de andere werknemers van de Vennootschap, is de remuneratie van de leden van het executief comité gestructureerd rond een vaste vergoeding en een variabele vergoeding. Alle variabele vergoedingen, zowel die van het personeel als van het uitvoerend management, worden toegekend op basis van het jaarlijks geconsolideerd recurrent resultaat en de individuele prestaties van de betrokkene.

Het remuneratiebeleid van SIPEF houdt dus rekening met de voornaamste specifieke kenmerken van de agro-industriële activiteiten, van de Groep. Door dit "tailor made" karakter van het beleid zijn de belangen van de leden van het personeel en van het executief comité gealigneerd met die van de Vennootschap en van de aandeelhouders van de Vennootschap.

Bij elke beslissing van het remuneratiecomité of van de raad van bestuur wordt er zorgvuldig op toegezien dat de regels in verband met belangenconflicten, eventueel mits toepassing van de procedures voorzien door de vennootschapswetgeving, strikt worden nageleefd. In alle gevallen zal een persoon die een rechtstreeks of onrechtstreeks patrimoniaal belang heeft bij dergelijke beslissing de vergadering dienen te verlaten en niet kunnen deelnemen aan de besluitvorming. Bovendien is het remuneratiecomité uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders waarvan de meerderheid onafhankelijk is. Deze samenstelling bevordert het vermijden van eventuele belangenconflicten op het niveau van het comité.

Het huidige remuneratiebeleid is van toepassing op de bestuurders, de gedelegeerd bestuurder en de overige leden van het executief comité. Het geldt maximaal voor vier boekjaren. Indien de

¹ Wet van 28 april 2020 tot omzetting in het Belgische recht van de Europese richtlijn 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van richtlijn 2007/36/EG ter bevordering van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders.

algemene vergadering van 9 juni 2021 het goedkeurt zal het van kracht zijn van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

De raad van bestuur kan op voorstel van het remuneratiecomité tijdelijk afwijken van dit remuneratiebeleid op voorwaarde dat:

- de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; en
- de afwijking betrekking heeft op de berekening, het toepassingsgebied of de samenstelling van de variabele vergoeding.

[Beschrijving van de remuneratie van de leidinggevenden](#)

Raad van Bestuur

Het bedrag van de vergoeding van de bestuurders wordt op voorstel van het remuneratiecomité bepaald door de raad van bestuur en ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering.

De bestuurders ontvangen een vaste vergoeding die niet gerelateerd is aan de omvang van de resultaten. Deze vergoeding bestaat uit de emolumenten voor de vergaderingen van de raad van bestuur en, desgevallend, een vergoeding voor het zetelen in een bepaald comité.

Meer bepaald ontvangen de bestuurders de volgende vergoedingen:

(op jaarbasis per persoon)	Lid	Voorzitter
Raad van bestuur	EUR 29 000	EUR 60 000
Auditcomité	EUR 7 500	EUR 9 750
Remuneratiecomité	EUR 4 000	EUR 5 200

De ontslagnemende en nieuwe bestuurders worden vergoed ten belope van het aantal gepresteerde maanden in het boekjaar.

Het remuneratiecomité vergelijkt jaarlijks de emolumenten van de bestuurders met die van gelijkaardige operationele genoteerde bedrijven en doet indien nodig voorstellen om ze aan te passen.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen variabele vergoeding en geen opties.

Een deel van hun vergoeding wordt evenmin uitbetaald in de vorm van aandelen van de Vennootschap die moeten worden aangehouden tot na het einde van hun mandaat. Deze remuneratievorm wordt opgelegd door de Code 2020 opdat de niet-uitvoerende bestuurders zouden handelen met het perspectief van langetermijnaandeelhouder. De niet-uitvoerende bestuurders dienen echter de belangen van alle stakeholders en niet enkel die van de aandeelhouders na te streven. Bovendien worden de activiteiten en de strategie van SIPEF volledig gedreven door een langetermijnvisie. De Vennootschap is dus van mening dat het overbodig is dergelijke visie door te trekken naar het remuneratiebeleid.

Tot slot genieten de bestuurders van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.

De algemene vergadering kan het mandaat van elke bestuurder ten alle tijde en zonder opgave van redenen en vergoeding met onmiddellijke ingang beëindigen.

Executief Comité

Het bedrag van de vergoeding van de leden van het executief comité wordt op voorstel van het remuneratiecomité bepaald door de raad van bestuur. Enkel het gedeelte van de remuneratie van de gedelegeerd bestuurder dat overeenstemt met de vergoeding als bestuurder, dient goedgekeurd te worden door de algemene vergadering.

Alle leden van het executief comité ontvangen onder meer een vaste vergoeding en een variabele vergoeding in cash die niet meer mag bedragen dan tweemaal de vaste vergoeding.

Bovendien heeft SIPEF, sinds 2011 optieplannen in het leven geroepen. De toekenning van de opties is echter een recht van de vennootschap en geen verplichting.

De leden van het executief comité genieten tenslotte van een groepsverzekering en een hospitalisatieverzekering en ontvangen voordelen van alle aard.

De Vennootschap heeft geen minimumdrempel van aandelen bepaald die moeten worden aangehouden door de leden van het executief comité tengevolge van de uitoefening van de opties of van een aankoop of andere verrichtingen. Deze laatste zijn immers steeds gedreven door een langetermijnvisie die onlosmakelijk verbonden is met de agro-indusriële activiteiten van de Groep. Deze activiteiten kunnen enkel op lange termijn geëvalueerd worden, zoals blijkt uit de strategie en het bedrijfsmodel van SIPEF. Overigens is de remuneratie van de leden van het executief comité reeds gelinkt aan de prestaties van de Vennootschap via de variabele vergoeding en de toekenning van aandelenopties met een looptijd van 10 jaar.

a. Vaste vergoeding

De gedelegeerd bestuurder ontvangt emolumenten voor het deelnemen aan de vergaderingen van de raad van bestuur (zie supra) en daarnaast een vaste vergoeding voor zijn uitvoerende functies.

Het bedrag van de vaste vergoeding van de leden van het executief comité, met inbegrip van de gedelegeerd bestuurder, wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex. De vaste vergoeding wordt vastgelegd op basis van de marktpraktijken en is het voorwerp van een jaarlijkse toetsing. Deze benchmarking wordt door de Vennootschap zelf uitgevoerd aan de hand van gepubliceerde salarisstudies en remuneratiegegevens in de jaarverslagen van gelijkaardige operationele genoteerde bedrijven met een vergelijkbare marktkapitalisatie. De marktmediaan wordt weerhouden als referentie voor de vergoedingen van de leden van het executief comité. Dit vergelijkend onderzoek dat normaal plaatsvindt in november of december, heeft vooral betrekking op de vaste vergoeding van de leden van het executief comité en in mindere mate op de variabele vergoeding.

b. Variabele vergoeding

De totale variabele vergoeding in cash van de leden van het executief comité en het personeel van de Groep wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratiecomité. Dit bedrag kan maximum 2% van het recurrente geconsolideerde resultaat voor belastingen, deel van de Groep, bedragen.

De raad van 10 februari 2021 besliste voor de komende vier jaren het bovenvermelde financiële criterium, dat reeds vele jaren gehanteerd wordt voor het bepalen van de variabele vergoeding, te bevestigen.

Vervolgens wordt de totale beschikbare variabele vergoeding door de raad, op voorstel van het remuneratiecomité, op discretionaire wijze opgesplitst tussen het personeel en het executief comité en nogmaals tussen de gedelegeerd bestuurder en de overige leden van het comité.

Het bedrag dat uitbetaald wordt aan elk lid van het executief comité wordt, eveneens op discretionaire wijze, door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratiecomité, vastgelegd aan de hand van de inzet en prestaties van het betrokken lid in het voorbije jaar.

Alle analyses betreffen prestaties over een tijdsperiode van één jaar. Immers, op 8 juni 2011 heeft de algemene vergadering beslist de variabele vergoeding van de leden van het executief comité te bepalen op grond van vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van één jaar. Aldus kunnen de variabele vergoedingen in overeenstemming met artikel 17.1 van de statuten, in één keer worden uitbetaald zonder deze te spreiden over drie jaar, zoals voorzien door de wet.

Het relateren van de variabele vergoeding aan de prestaties van één boekjaar - en niet aan prestatiecriteria over twee en drie boekjaren - wordt verantwoord door de volatiliteit van de resultaten van de agro-industriële activiteiten, en in het bijzonder van de palmoliemarkt, waarvan de verwezenlijking gelinkt is aan de prijs van de landbouwgrondstoffen. Het is dan ook logisch dat de vergoeding van de leden van het executief comité, net zoals dit het geval is voor de aandeelhouders, evolueert op basis van de volatiliteit van het resultaat van de Groep. Deze berekeningswijze heeft geen invloed op de langetermijnvisie van de leden van het executief comité. Dergelijke visie is onlosmakelijk verbonden met de activiteiten van de Groep die enkel op lange termijn kunnen worden geëvalueerd.

Door het verbinden van de prestatiecriteria aan financiële doelstellingen van de Groep, zijn de belangen van de leden van het uitvoerend management gealigneerd met de strategie van de Vennootschap en de belangen van de aandeelhouders en de stakeholders.

Naast de variabele vergoeding in cash op korte termijn, die geplafoneerd is tot tweemaal de vaste vergoeding in geld, ontvangen de leden van het executief comité geen variabele remuneratie in geld op lange termijn.

De raad van bestuur kan eventueel uitzonderlijk een bijzondere bonus toekennen aan één of meerdere leden voor specifieke verrichtingen.

c. Winstdelingsplannen

Om het uitvoerend management nauwer te verbinden met de ontwikkeling van de Vennootschap en als extra motivatie, heeft SIPEF optieplannen in het leven geroepen. Vanaf het boekjaar 2011 tot op heden werden jaarlijks aandelenopties aangeboden aan de leden van het executief comité. De aandelenopties, die onder het aandelenoptieplan van SIPEF worden aangeboden, hebben de volgende kenmerken:

- Type: opties op aandelen SIPEF (één optie geeft recht op één aandeel SIPEF)
- Tijdstip aanbod: eind november;
- Uitoefenprijs: prijs vastgesteld op basis van de gemiddelde slotkoers van het aandeel gedurende 30 dagen voorafgaand aan het aanbod;
- Looptijd van het plan: 10 jaar
- Vesting periode: 3 jaar na de toekenning van de aandelenopties
- Uitoefentermijn: op elk moment vanaf 1 januari van het jaar dat volgt op de derde verjaardag van de toekenning, tot het einde van het tiende jaar te rekenen vanaf de datum van het aanbod.

De optieplannen worden opgesteld door de Raad van Bestuur op voorstel van het remuneratiecomité. Zij maken slechts een klein deel uit van het totale remuneratiepakket van de betrokken managers.

d. Pensioen en andere vergoedingen

De leden van het executief comité genieten van een groepsverzekering met vaste bijdragen. Deze omvat een aanvullend pensioen en eveneens een invaliditeits- en overlijdensdekking. Daarnaast heeft de vennootschap voor elk lid een hospitalisatieverzekering afgesloten en een bijstandsverzekering die wereldwijde dekking geeft en een bedrijfswagen en maaltijdcheques voorzien.

e. Belangrijkste clausules van de overeenkomsten van de leden van het executief comité

Alle leden van het executief comité hebben een zelfstandig statuut en zijn verbonden met de Vennootschap door een overeenkomst van dienstverlening voor onbepaalde duur. Buiten de hierboven beschreven elementen van de remuneratie, bevatten de overeenkomsten van de leden een niet-concurrentie- en confidentialiteitsclausule.

Ze kunnen geen aanspraak maken op een vertrekvergoeding in geval van een door dringende redenen verantwoorde beëindiging door de vennootschap van de dienstverlening of intrekking van mandaat.

De gedelegeerd bestuurder kan zijn overeenkomst eenzijdig beëindigen mits een opzegtermijn van 6 maanden. De door de vennootschap te respecteren opzegtermijn varieert van 18 tot 24 maanden, afhankelijk van het tijdstip van beëindiging van de overeenkomst. De opzegtermijn zal met 12 maanden worden verlengd in geval van beëindiging van de overeenkomst ingevolge een controlewijziging van de Vennootschap, waarbij meer dan de helft van de bestuurders wordt vervangen en indien ernstige beperkingen van de essentiële bevoegdheden van de gedelegeerd bestuurder eenzijdig worden ingevoerd door de vennootschap. De buitengewone algemene vergadering van 27 december 2007 keurde deze laatste clausule goed, overeenkomstig de toen van kracht zijnde vennootschapswetgeving.

Voor de andere leden van het executief comité bedraagt de opzegtermijn, in geval van beëindiging door de Vennootschap, 1 maand per jaar dienstverlening met een minimum van 3 maanden en een maximum van 18 maanden. De opzegtermijn in geval van beëindiging van de dienstverlening door het lid van het executief comité, bedraagt 1,5 maand per begonnen 5 jaar dienst met een maximum van 6 maanden.

f. Claw back-clausule

Alle leden van het executief comité hebben een “claw back”-clausule ondertekend. Dit komt erop neer dat de vennootschap het recht heeft om de variabele nettovergoeding terug te vorderen, indien deze op basis van onjuiste financiële gegevens werd toegekend.

[Wijzigingen van het remuneratiebeleid](#)

Het remuneratiecomité onderzoekt jaarlijks of het remuneratiebeleid van SIPEF nog actueel en passend is of eventueel dient gewijzigd te worden. Indien het remuneratiecomité het nodig acht, stelt het bepaalde wijzigingen van het remuneratiebeleid aan de raad van bestuur voor. De raad legt deze ter goedkeuring aan de algemene vergadering voor.

De algemene vergadering van aandeelhouders moet eveneens tenminste elke 4 jaar zich uitspreken en stemmen over het remuneratiebeleid.

De tekst van het remuneratiebeleid wordt samen met de resultaten van de stemming gepubliceerd op de website van de vennootschap, waar deze informatie beschikbaar blijft voor de aandeelhouders zolang dit beleid van toepassing is.

Bij elke wijziging van het remuneratiebeleid beschrijft de Vennootschap in haar remunerativerslag alle belangrijke veranderingen en verklaringen ervoor. Ze toont eveneens aan hoe deze wijzigingen rekening houden met de standpunten en stemmingen van de aandeelhouders in verband met het remuneratiebeleid en het remuneratierapport sinds de laatste stemming ervan.

Het remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de algemene vergadering van 9 juni 2021 met 95,8% van de stemmen.
