



Toelichting van het remuneratieverslag door de voorzitter van het remuneratiecomité, Antoine Friling

Ik ben verheugd u het remuneratieverslag met betrekking tot het boekjaar 2023 te kunnen voorstellen. Dit verslag is opgesteld op basis van het remuneratiebeleid dat op 9 juni 2021 door de algemene vergadering werd goedgekeurd met 95,8% van de stemmen. Het weerspiegelt met volledige transparantie de vergoedingen van de Bestuurders en de leden van het Executief Comité, die zijn afgestemd op de bedrijfs- en duurzaamheidsdoelstellingen die SIPEF met haar evenwichtige groeistrategie wil bereiken op lange termijn.

Om zo nauwgezet en zorgvuldig mogelijk het niveau en de samenstelling van de vergoeding van de Bestuurders en de leden van het Executief Comité vast te leggen, vergelijkt het Remuneratiecomité deze jaarlijks met die van gelijkaardige operationele genoteerde bedrijven. Op basis van zijn bevindingen formuleert het Comité dan voorstellen aan de Raad van Bestuur indien een aanpassing nodig zou zijn.

Voor de leden van het Executief Comité heeft dit vergelijkend onderzoek vooral betrekking op de vaste vergoeding en in mindere mate op de variabele vergoeding. Bij deze studie wordt de marktmediaan gehanteerd als referentie om te evalueren of de remuneraties bij SIPEF marktconform zijn. Bovendien wordt het bedrag van de variabele vergoeding nog steeds bepaald in functie van de prestaties enerzijds van de Groep en anderzijds van elk van de leden van het Executief Comité.

In november 2022 besliste de Raad van Bestuur de vergoedingen van de Bestuurders voor 2023 niet te veranderen, naar aanleiding van de resultaten van de in 2022 uitgevoerde benchmark. Deze oefening toonde aan dat de emolumenten van de Bestuurders, inclusief die van de Voorzitter en van de leden van de Comités van de Raad en hun respectievelijke Voorzitters over het algemeen in lijn waren met de marktniveaus.

Verder waren er in 2023 geen belangrijke wijzigingen in de samenstelling van de Raad die het totale remuneratiebedrag voor dit orgaan hebben beïnvloed.

Uit de benchmarkstudie van 2022 bleek eveneens dat de totale vaste remuneratie van het Executief Comité marktconform was. Er werd dus besloten de remuneratie van de leden enkel te verhogen met de contractuele indexering, temeer omdat de variabele vergoedingen voor 2023, berekend op basis van de recordresultaten van 2022, aanzienlijk waren.

Misschien ook nog even verduidelijken dat Petra Meekers tot 1 oktober 2023 operationeel was vanuit Singapore. Ze genoot gedurende de eerste 9 maanden in 2023 van een vaste vergoeding die bepaalde kosten omvatten die niet zouden gedekt worden bij een verblijf in België, zoals: studietoelagen voor kinderen, huisvestingskosten en dergelijke meer... Met haar toekomstige functie van Gedelegeerd Bestuurder van SIPEF in het vooruitzicht verhuisde ze in oktober 2023 naar

België. Vanaf 1 oktober 2023 is haar vergoeding dan ook gestructureerd in lijn met die van de overige leden van het Executief Comité. Bovendien had Petra tijdens de eerste twee jaar van haar tewerkstelling bij SIPEF geen recht op een variabele vergoeding. Gezien deze termijn in juni 2023 verstreken is, geniet ze sindsdien van een variabele vergoeding, waarvan het bedrag met betrekking tot 2023, pro rata temporis zal berekend en uitbetaald zal worden in 2024.

Tenslotte bevat het verslag nog gedetailleerde informatie over alle optieplannen die de vennootschap sinds 2011 jaarlijks heeft gelanceerd.

Al deze informatie is terug te vinden in het remuneratieverslag over 2023 dat opnieuw een gedetailleerde beschrijving van de individuele vergoedingen van elk lid van het Executief Comité bevat.

Dames en Heren, ik denk dat ik mag stellen dat SIPEF zich blijft inzetten om haar transparante remuneratiebeleid aan te passen aan de beste praktijken en de verwachtingen van de belanghebbenden.

Ik dank u voor uw steun en vertrouwen in SIPEF en nodig u uit uw eventuele vragen te stellen.