

VERGOEDINGSVERSLAG

AGTERGRONDVERKLARING

Remgro se vergoedingsfilosofie word gelei deur sy sakestrategie, naamlik 'n langtermynbenadering om waarde op 'n volhoubare wyse te lewer.

Vanweë die aard van die besigheid maak die vergoedingsraamwerk, op 'n organisasiewyse grondslag, voorsiening vir 'n vaste vergoeding (d.w.s. salaris en byvoordele) en 'n langtermyn-aandeelplan, wat slegs waarde bied indien uitsonderlike prestasievoorwaardes (waar van toepassing) bereik word. As 'n beleggingshouermaatskappy, beskou die vergoedings-enominasiekomitee (die komitee) verhoogde markkapitalisasie, volgehoue groei in die aandeelprys en bogemiddelde dividendopbrengs as kritieke meetinstrumente om oor tyd waarde aan aandeelhouders te lewer. In ooreenstemming met hierdie benadering betaal Remgro nie korttermynaansporings (d.w.s. kontantbonusse) nie en glo dat bestuur se besluitneming op die lang termyn gefokus moet wees. Dit is in ooreenstemming met die filosofie dat hulle vergoed moet word waar waardeskepping bewese is, sonder oormatige risikoneming oor die kort termyn. Hierdie tweeledige benadering het tot gevolg dat Remgro se vergoedingsbeleid gefokus is en dat onnodige vlakke van kompleksiteit vermy word. Ons vergoedingsfilosofie en -beleid word in meer besonderhede in die tweede afdeling van hierdie verslag behandel.

KONTEKS EN KERNBESLUIE GENEEM

Remgro het 'n gediversifiseerde portefeulje beleggings, versprei oor verskeie industrieë, waaronder finansiële dienste, gesondheidsorg, verbruikersprodukte, nywerheid, infrastruktuur, asook media en sport. In die jaar onder oorsig het die maatskappy sy belegging in RMB Holdings Beperk (RMH) by wyse van 'n dividend *in specie* ontbondel (RMH-ontbondeling).

Die swak plaaslike makro-ekonomiese omgewing, gekenmerk deur lae ekonomiese groei, voortgesette hoë vlakke van werkloosheid en randwisselvalligheid, het gedurende die finansiële jaar voortgeduur. Volgehoue swak vertonings deur staatsondernemings, veral Eskom, en die gevolglike afgradering van ons ekonomie tot rommelstatus, het aansienlik tot swakker algehele handelstoestande bygedra.

Die belangrikste impak op die ekonomie, sowel as Remgro se aandeelprys in die rapporteringstydperk, was die uitbreek van Covid-19 in China en die gevolglike wêreldwye pandemie wat tot die aankondiging van 'n rampoestand in Suid-Afrika gelei het. Plaaslike en globale ekonomieë het feitlik heeltemal tot stilstand gekom en die plaaslike inperkingsmaatreëls op die verskillende vlakke het die bedrywighede en verdienste van die meeste van Remgro se onderliggende beleggings, ernstig geraak.

Hoofsaaklik weens makro-ekonomiese omstandighede, buite bestuur se beheer, het die langtermynaansporingsplan (LTA) die laaste paar jaar geen of baie min waarde aan deelnemers gelewer. Weens die onlangse negatiewe impak van Covid-19 op die globale en plaaslike ekonomie, wisselkoers- en markonstabiliteit, asook die effek op die bedrywighede van spesifieke onderliggende beleggings (bv. die verbod op drankverkope en die aansienlike

vermindering in nie-Covid-19-verwante hospitalisasie), lyk dit onwaarskynlik dat enige van die huidige "aanboord"-LTA-toekenninge die waarde gaan lewer wat van hierdie planne verwag word.

Die komitee het gedurende die jaar wydlopende gesprekke gevoer oor die impak van die Covid-19-pandemie, die RMH-ontbondeling en makro-ekonomiese toestande op alle elemente van vergoeding en 'n opsomming van besluite en ander aksies en besprekings word hieronder verskaf:

TOTALE GEWAARBORGDE PAKKET (TGP)

Om die impak van Covid-19 op die vergoeding van werknemers te verminder, en in ooreenstemming met Remgro se filosofie ten opsigte van billike en verantwoordelike vergoeding, is die volgende stappe onder meer geneem:

- Die lede van die bestuursraad het vrywillig ingestem om hul TGP met 30% te verminder vir die maande April, Mei en Junie in solidariteit met die ernstige impak wat die aanvanklike inperking en die beperkings op vlak vyf op die ekonomie, onderliggende beleggings, klein besighede en die mense van Suid-Afrika oor die algemeen gehad het. Die maatskappy het besluit om hierdie besparing aan The South African SME Relief Trust (of die Sukuma-bystandsprogram) ter ondersteuning van klein- en mediumgroot-ondernemings te skenk.
- Geen salarisverhogings in die 2021-finansiële jaar is voorgestel en goedgekeur vir lede van die bestuursraad en bestuursvlakwerknemers nie. Nie-bestuurswerknemers ontvang lewenskosteverwante salariaanpassings van tussen 4.5% en 5.0% vir die 2021-finansiële jaar.
- Die meeste werknemers kon gedurende die Covid-19-inperkingsvlakke by die huis werk en die maatskappy het voortgegaan om salarisse aan alle werknemers ten volle te betaal. Werknemers wat nie in staat was om produktiewe werk afstandsgewys te doen of hoegenaamd te werk nie, is gevra om opgehoopde jaarlikse verlof in hierdie tyd te neem.

LANGTERMYNAANSPORINGS(LTA)-PLANNE

- Evaluering van die doeltreffendheid van nie-gewaARBORGDE vergoeding

In die afwesigheid van enige korttermynaansporings(KTA)-reëlins en die beperkte doeltreffendheid van gewaARBORGDE vergoeding, is die LTA-planne kritiek vir die lok, motivering en behoud van werknemers regdeur die maatskappy, en nie net op bestuursvlak nie. Hierdie LTA-planne lewer tans nie waarde aan deelnemers nie en is dus as instrument minder doeltreffend om werknemers te motiveer en te behou en dit kan tot 'n verlies aan talent lei.

Bestuur, in konsultasie met 'n eksterne raadgewer, oorweeg tans 'n aantal alternatiewe ten einde hul verantwoordelikheid na te kom om te verseker dat werknemers betrokke en gemotiveer bly en die maatskappy kan voortgaan om die beste werknemers te lok en te behou.

- Aanbieding van LTA-toekennings

Remgro het in November 2019 'n omsigtigheids-aankondiging gemaak met betrekking tot die RMH-ontbondeling wat daartoe gelei het dat die maatskappy 'n omsigtigheidstydperk betree het. Die 2018-reëls van die Remgro Ekwietsvereffende Voorwaardelike Aandeleplan (CSP) en die Remgro Aandelegroei-regplan (SAR-plan) beskou geslote tydperke (wat omsigtigheidstydperke insluit) as 'n beperking wat die maatskappy verhinder om nuwe toekennings aan werknemers te maak. Die maatskappy was dus verhinder om die beplande jaarlikse toekennings in Desember 2019 te maak. Alhoewel die beperkings in April 2020 opgehef is, het die maatskappy besluit om die aanbieding van die 2019-toekennings verder uit te stel weens onsekerheid oor die impak van Covid-19 op onderliggende beleggings en Remgro as geheel.

Hierdie posisie is in Junie 2020 by die vergadering van die vergoedings-en-nominasiekomitee hersien en daar is besluit om die toekennings tot later in 2020 uit te stel.

FOOIE VAN NIE-UITVOERENDE DIREKTEURE (NUD)

Met inagneming van die impak van Covid-19, die RMH-ontbondeling, asook die besluit om nie verhogings aan die bestuursraad en ander bestuurders toe te staan nie, het die komitee besluit om nie NUD-fooie vir die 2021-finansiële jaar te verhoog nie.

BEOORDELING VAN DIE IMPLIKASIES VAN DIE RMH-ONTBONDELING OP REMGRO SE AANDELEPLANNE

Die impak van die aanpassings tot Remgro se aandeleplanne word op bladsy 92 en 93 in die implementeringsverslag uiteengesit.

MALUS EN CLAWBACK-BELEID

Die komitee het begin met die bekendstelling van Malus en Clawback in Remgro se vergoedingstruktuur. Die komitee is in die proses om die formele Malus en Clawback-beleid te finaliseer vir implementering gedurende die 2021-finansiële jaar.

STEMRESULTATE EN AANDEELHOUERSDEELNAME

By die algemene jaarvergadering (AJV) wat op 28 November 2019 gehou is, het Remgro se vergoedingsbeleid 'n gunstige stem van 93.99% van gewone aandeelhouders ontvang, terwyl die vergoeding-implementeringsverslag 'n gunstige stem van 94.97% van gewone aandeelhouders gekry het.

Die komitee bly verbind tot voortgesette skakeling met aandeelhouders en verwelkom enige kommentaar wat hulle graag wil lewer.

Die komitee is van mening dat Remgro se vergoedingsbeleid gedurende die 2020-finansiële jaar sy gestelde doelwitte bereik het. By 2020 se AJV sal Remgro sy vergoedingsbeleid en vergoedingsimplementeringsverslag aan twee afsonderlike nie-bindende adviserende stemme deur aandeelhouders onderwerp (sien gewone besluite nommers 16 en 17 in die kennisgewing aan aandeelhouders op bladsy 151) en die komitee sien uit na 'n positiewe uitkoms in hierdie verband.

VERGOEDINGSBEGINSELS

Die vergoedingsbeleid is in ooreenstemming met die maatskappy se benadering om alle werknemers billik, verantwoordelik en mededingend te vergoed volgens hul vermoëns, vaardighede, verantwoordelikhede en vlak van prestasie.

Sleutelvergoedingsbeginsels vervat in die vergoedingsbeleid is:

- Die belyning daarvan met die algehele korporatiewe strategie, doelwitte en waardes van Remgro;
- Vergoedingsamestelling wat die belang van aandeelhouders ondersteun;
- Meganismes om te verseker dat bestuursvergoeding billik en verantwoordelik is teen die agtergrond van algehele maatskappyvergoeding;
- Vergoedingsamestelling wat die behoud en aantrekking van sleuteltalent, asook opvolgbeplanning ondersteun;
- Nakoming van beste praktyk vergoedingsbestuursstandaarde, insluitende heersende arbeidswetgewing;
- Erkenning en aanmoediging van uitsonderlike waarde-toegevoegde prestasie in ooreenstemming met 'n prestasiegebaseerde kultuur;
- Versekering dat vergoedingstrukture in ooreenstemming met die maatskappy se langtermyn doelwitte en besluitneming is; en
- Beskerming van die maatskappy se regte deur middel van standaard indiensnemingskontrakte.

TOEKOMSTIGE FOKUSGEBIEDE

Gedurende die 2021-finansiële jaar sal die komitee op die volgende toekomstige oorwegings fokus:

- Om die kort-, medium- en langtermynimpak van onlangse korporatiewe bedrywighede en die Covid-19-pandemie op vergoedingsbeginsels en -praktyke te hersien, asook die vermoë van die maatskappy om werknemers te lok, te behou en te motiveer.
- Om prestasiemetings en -doelwitte vir elk van die goedgekeurde LTA-skemas te hersien ten einde toepaslikheid vir toekomstige toekennings te verseker.
- Om die Malus en Clawback-beleid te finaliseer en te implementeer.

VERGOEDINGSBELEID

Die vergoedingsbeleid bied 'n oorsig van Remgro se vergoedingsbeginsels vir die organisasie as 'n geheel. Die inligting wat in hierdie beleid verskaf word, is op aanbeveling van die komitee deur die direksie goedgekeur. Hierdie vergoedingsbeleid sal aan 'n nie-bindende adviserende stem deur aandeelhouers by die volgende AJV op 30 November 2020 voorgelê word.

BESTUUR

Die komitee word deur die direksie aangestel, met gedelegeerde gesag, en die funksies van hierdie direksiekomitee is goed gevestig binne Remgro se bedryfsumgewing. In wese is die rol van die komitee om billike en verantwoordelike vergoeding regdeur die maatskappy te verseker, deur die daarstel en implementering van toepaslike beleide, en dat die openbaarmaking van vergoeding akkuraat, volledig en deursigtig geskied. Uiteindelijke verantwoordelikheid berus by die direksie.

Die komitee word bestuur met 'n mandaat wat jaarliks deur die direksie hersien en goedgekeur word, en wat aanbevelings vir beste bestuurspraktyk insluit. Dit dien ook om lede van die komitee te help met die uitvoering van hul rol en verantwoordelikhede.

Die lede van die komitee vir die jaar onder oorsig was:

- Mnr J P Rupert (voorsitter);
- Mnr P K Harris (onafhanklike nie-uitvoerende direkteur);
- Mnr G T Ferreira (hoof onafhanklike nie-uitvoerende direkteur) – afgetree by die 28 November 2019 komiteevergadering;
- Mnr P J Moleketi (onafhanklike nie-uitvoerende direkteur) – aangestel op die komitee op 28 November 2019; en
- Mnr F Robertson (onafhanklike nie-uitvoerende direkteur).

Die direksie erken die aanbevole praktyk in King IV dat die voorsitter van die direksie nie die voorsitter van hierdie komitee behoort te wees nie, maar om die volgende redes word hierdie reëling as toepaslik beskou:

- Die noodsaaklikheid om die maatskappy se vergoedingsbenadering in ooreenstemming met die korporatiewe strategie te bring;
- Die voorsitter ontvang geen vergoeding of fooie van Remgro nie en dus is daar geen belangebotsing ten opsigte van die goedkeuring van fooie vir nie-uitvoerende direkteure nie;
- Die voorsitter is 'n beduidende aandeelhouer in die besigheid en daarom word dit nie as onbillik beskou dat hy as voorsitter van hierdie komitee dien nie; en

- Volgens die samestelling van die komitee is die meerderheid lede van die komitee onafhanklike nie-uitvoerende direkteure.

Die komitee het twee keer gedurende die jaar formeel vergader en vier verdere skakelings via rondomtaliesprekings en -besluitneming gehad. Besonderhede oor die bywoning van die formele vergaderings word in die korporatiewe bestuursverslag op bladsy 69 uiteengesit.

Die opdrag van die komitee, soos vervat in die mandaat, sluit die volgende in:

Ten opsigte van die nominasiefunksie –

- Help die direksie met die proses om geskikte kandidate te vind om as direkteure aan te stel;
- Verseker die daarstelling van 'n formele en deursigtige proses vir die aanstel van direkteure;
- Hou toesig oor die ontwikkeling van 'n formele induksieprogram vir nuwe direkteure;
- Evalueer die prestasie van die direksie; en
- Verseker dat formele opvolgplanne vir die direksie, hoofuitvoerende beampte (HUB) en ander bestuursraadslede ontwikkel en geïmplementeer word.

Ten opsigte van die vergoedingsfunksie –

- Hou toesig oor die daarstelling van 'n organisasiewyse vergoedingsbeleid wat positiewe uitkomstebevorder binne die ekonomiese, maatskaplike en omgewingsverband waarin Remgro sy sake bedryf;
- Bevorder 'n etiese kultuur en verantwoordelike korporatiewe burgerskap binne die vergoedingsverband;
- Hou toesig oor die billike, verantwoordelike en deursigtige daarstelling en administrasie van vergoeding van alle werknemers;
- Adviseer oor die vergoeding van nie-uitvoerende direkteure, vir goedkeuring deur die aandeelhouers by die AJV;
- Verseker dat vergoeding voldoen aan Remgro se behoeftes en strategiese doelwitte en in ooreenstemming met die aandeelhouers se goedgekeurde plan en reëls geadminestreer word;
- Hou toesig oor die voorbereiding, en aanbeveling aan die direksie, van die vergoedingsverslag wat in die geïntegreerde jaarverslag ingesluit moet word; en
- Verseker dat die vergoedingsbeleid en vergoedingsimplementeringsverslag vir twee afsonderlike nie-bindende adviserende stemme deur aandeelhouers by die AJV voorgelê word.

Die komitee is tevrede dat dit sy verantwoordelikhede vir die jaar in ooreenstemming met sy mandaat nagekom het.

Gedurende die 2020-finansiële jaar het die komitee met die eksterne vergoedingskonsultant, PricewaterhouseCoopers Geïnk. (PwC), sowel as bestuur en die direksie, geskakel in die uitvoering van sy pligte en verantwoordelikhede.

Die komitee het die advies, menings en dienste wat van PwC ontvang is in die 2020-finansiële jaar oorweeg. Die komitee is tevrede daarmee en beskou PwC as volkome objektief en onafhanklik.



KOMPONENTE VAN VERGOEDING

Remgro het twee komponente van vergoeding, naamlik vaste vergoeding (wat byvoordele insluit) en LTA in die vorm van die ou Remgro Ekweitsvereffende Aandegroeiereg-skema (SAR-skema), SAR-plan en die CSP. Remgro betaal nie korttermynaansporings nie en glo dat bestuur se besluitneming op die lang termyn moet fokus, in ooreenstemming met die filosofie dat hulle vergoed moet word waar langtermyn waarde wat geskep word, bewese is, sonder oormatige risikoneming oor die kort termyn.

Dieselfde vergoedingsbeginsels en -komponente is van toepassing op alle werknemers van Remgro. Die vergoedingsbeleide, -beginsels en -praktyke van Remgro se onderliggende beleggings, word deur vergoedingskomiteestrukture in daardie organisasies bestuur.

Die besonderhede van die komponente word hieronder uiteengesit:

VASTE VERGOEDING

DOEL

Om mededingende vaste vergoeding te verskaf wat toepaslike talent sal aantrek en behou. Dit weerspieël 'n individu se verantwoordelikhede, ervaring en rol.

WAT BEHELS DIT?

Hierdie element, waarna verwys word as die TGP, bestaan uit komponente soos kontantsalaris, reistoelae en die maatskappy se bydrae tot aftreebefondsing en die mediese skema. Alle gewaarborgde byvoordele word befonds uit die TGP.

Aftreebefondsingsbydraes wissel tussen 18.5% en 27.5% van pensioendraende vergoeding en sleutelaspekte van die aftreefonds is die volgende:

- Aftreebesparingskomponent, met beleggingsopsies vir die lid en 'n trustee-verstek opsie;
- Versekerde, buigsame sterfte-, ongeskiktheids- en begrafnisvoordele; en
- Bewaringsopsies wanneer die fonds verlaat word.

Lidmaatskap van 'n mediese skema is verpligtend vir alle werknemers en bydraes word uit hul TGP betaal. Alle werknemers kom in aanmerking vir lidmaatskap van die interne mediese skema, Remedi, wat drie verskillende opsies bied waaruit lede jaarliks kan kies. Hierdie opsies poog om die uiteenlopende gesondheidsbehoefte en bekostigbaarheid van lidmaatskap van die fonds te akkommodeer.

Onder spesifieke omstandighede bied Remgro ook aan werknemers na-aftrede mediese voordele. Volledige besonderhede hieroor verskyn in die finansiële jaarstate wat op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com beskikbaar is.

Slegs werknemers van wie vereis word om gereeld te reis vir sakedoeleindes, ontvang reistoelae, wat uit hul TGP befonds word.



HOE WORD DIE TGP OPGEWEEG?

Gewaarborgde pakkette word aan die boonste kwartiel van die mark vir vergelykende maatskappye gemeet, soos deur onafhanklike salaris-opnames bepaal.

Remgro maak tans gebruik van die Mercer-topbestuursopname vir lede van die bestuursraad en senior bestuur. Vir die res van die organisasie word die PwC-REMchannel nasionale opname gebruik.

Die dienste van 'n onafhanklike vergoedingskonsultant word vir dié doel gekontrakteer. Die TGP word so vasgestel dat dit mededingend in die mark is om te verseker dat die regte talent aangetrek en behou word. Dit ondersteun ook die vergoedingsbenadering van geen korttermyn kontantbonusse nie en ontmoedig oormatige risikoneming aangevuur deur aantreklike kontantbonusse.

JAARLIKSE HERSIENINGSPROSES

Die komitee hersien jaarliks die TGP vir bestuur en keur die persentasie styging vir werknemers onder bestuursvlak goed.

Aanpassings aan die TGP hang van die werknemer se verantwoordelikhedsvlak en sy/haar algehele prestasie af.

Die HUB, wat alle komiteevergaderings op uitnodiging bywoon, mag by sulke hersieningsvergaderings verhogings in die TGP, met uitsondering van sy eie, voorstel.

VERANDERLIKE VERGOEDING

AANDELEGROEIREG-PLAN

VOORWAARDELIKE AANDELEPLAN

DOEL

Verseker belyning tussen persoonlike welvaartskepping en korporatiewe strategie en ondersteun langtermyn-werknemer-behoud.

HOE WERK DIT?

Dit is 'n ekwiteitsvereffende plan waardeur regte om aandele te ontvang gelyk aan die langtermyn groei in Remgro se aandeelprys, en die markkapitalisasie van die maatskappy, aan gekose werknemers toegeken word. Die regte word gratis toegeken. Die uiteindelijke vestiging van aandele sal aan die voorgenome prestasievoorwaardes vir gekose deelnemers, asook 'n indiens voorwaarde, onderhewig wees.

Deelnemers sal slegs 'n aandeelhouer in Remgro word, met aandeelhouerregte, insluitende dividend- en stemreg, op die vereffeningsdatum.

Dit is 'n ekwiteitsvereffende plan ingevolge waarvan aan alle werknemers 'n voorwaardelike toekenning van Remgro-aandele op 'n toekomstige datum gemaak mag word. Die aandele word gratis toegeken. Die uiteindelijke vestiging van aandele sal aan die voorgenome prestasievoorwaardes vir gekose deelnemers, asook 'n indiens voorwaarde, onderhewig wees.

Deelnemers sal slegs 'n aandeelhouer in Remgro word, met aandeelhouerregte, insluitende dividend- en stemreg, op die vereffeningsdatum, wat kort na die vestigingsdatum is.

WIE KWALIFISEER VIR DEELNAME?

Alle heeldydse werknemers van die maatskappy mag aan die SAR-plan deelneem, hoewel dit na verwagting slegs vir uitvoerende direkteure en werknemers op senior bestuursvlak gebruik sal word. Alle heeldydse werknemers het voorheen aan die SAR-skema deelgeneem.

Alle heeldydse werknemers van die maatskappy mag aan die CSP deelneem.

BEPALING VAN WAARDE/TOEKENNING

Die komitee maak jaarlikse toekennings ingevolge die SAR-plan en die CSP aan deelnemers, gegrond op 'n veelvoud van TGP. Die vasgestelde jaarlikse veelvoude word bepaal met inagneming van die deelnemer se posgraad, rol, die behoefte om sleutel talent aan te trek en/of te behou en die waarde wat die deelnemer vir Remgro en aandeelhouers toevoeg.

In die jaar onder oorsig is die volgende sigwaarde-toekenningsveelvoude deur die komitee goedgekeur:

- HUB: 3.00 x TGP
- Uitvoerende direkteure en voorgeskrewe beamptes: 2.25 x TGP
- Ander werknemers: verskillende veelvoude gegrond op die deelnemer se posgraad, rol en prestasievoorwaardes (indien toepaslik). Hierdie veelvoude wissel tussen 10% en 85% van TGP

Vir uitvoerende direkteure, ander lede van die bestuursraad (voorgeskrewe beamptes) en geïdentifiseerde uitvoerende beleggingsbestuurders word hierdie veelvoude eweredig verdeel tussen SAR-plan-toekennings en CSP-toekennings (d.w.s. 50% SAR en 50% CSP). Hierdie toekennings is onderhewig aan gestrekte finansiële prestasievoorwaardes van die maatskappy, sowel as individuele, finansiële en ESG-prestasievoorwaardes.

Vir ander deelnemers is 100% van die toekenning onder die CSP. Hierdie toekennings is alleenlik onderhewig aan behoudvoorwaardes.

Hierdie veelvoude val binne huidige markverwante verwysings.

Daarbenewens maak die reëls van die CSP voorsiening vir *ad hoc*-toekennings aan deelnemers in uitsonderlike omstandighede, soos deur die komitee bepaal.

Verwys na die vergoedingsimplementeringsverslag op bladsy 92 vir vorige SARs en CSPs toegeken.

DIVIDENDEKWIVALENTE

Nie van toepassing nie.

Deelnemers sal geregtig wees om dividendekwivalente op gevestigde aandele oor die vestigingstydperk van die toekenning te ontvang. Die dividendekwivalent sal opgehoop en as bykomende aandele op die vestigingsdatum gelewer word.

VERANDERLIKE VERGOEDING

AANDELEGROEIREG-PLAN

VESTIGING EN UITOEFENING/VEREFFENING

Deelnemers aan die SAR-plan word vergoed met Remgro-aandele ter waarde van die groei van hulle regte op 'n spesifieke aantal Remgro gewone aandele.

Die vroegste intervalle waarbinne die SARs vestig en uitgeoefen kan word, is soos volg:

- Een-derde drie jaar na die toekenningsdatum;
- 'n Addisionele derde vier jaar na die toekenningsdatum; en
- Die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum.

Alle SARs moet binne sewe jaar na die toekenningsdatum uitgeoefen word waarna onuitgeoefende SARs verval.

Vestiging is onderhewig aan voltooiing van die diensydperk en bereik van prestasievoorwaardes (waar toepaslik).

VOORWAARDELIKE AANDELEPLAN

Toekennings ingevolge CSP sal soos volg vestig:

- Een-derde drie jaar na die toekenningsdatum;
- 'n Addisionele derde vier jaar na die toekenningsdatum; en
- Die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum.

Vestiging is onderhewig aan voltooiing van die diensydperk en bereik van prestasievoorwaardes (waar toepaslik).

PRESTASIEVOORWAARDES

Die SAR-plan het 'n inherente prestasiemaatstaf waarvolgens deelnemers slegs by die aandele-aansporingskema sal baatvind indien daar langtermyn-aandeelprysgroei, en dus waardeskepping vir Remgro se aandeelhouders, is. Na terugvoer deur aandeelhouders, sal toekennings wat na 30 Junie 2019 gemaak is aan die volgende bykomende voorgenome finansiële prestasievoorwaardes onderhewig wees:

- Die vestiging van 50% van sulke toekennings sal afhang van die groei in die intrinsieke netto batewaarde (INBW) wat 'n voorafbepaalde "reële groei"-maatstaf oortref. Vir 100%-vestiging sal groei in INBW die waarde, bereken as Suid-Afrika se verbruikersprysindeks (VPI)-inflasiëkoers, plus die groeikoers van Suid-Afrika se bruto binnelandse produk (BBP), plus 'n bykomende 1.25%, soos gemeet oor drie finansiële jare, moet ewenaar of oortref. Vir 30%-vestiging sal die groei in INBW die waarde bereken as VPI-inflasiëkoers moet ewenaar of oortref. Vir prestasie tussen hierdie punte sal liniêre vestiging toegepas word; en
- Die vestiging van 50% van sulke toekennings sal afhang van die groei in vrye kontantvloei by die kern wat 'n voorafbepaalde "reële groei"-maatstaf oortref. Vir 100%-vestiging sal die groei in vrye kontantvloei by die kern die waarde bereken as VPI-inflasiëkoers plus 'n bykomende 1.25%, soos gemeet oor drie finansiële jare, moet ewenaar of oortref. Vir 30%-vestiging sal die groei in vrye kontantvloei by die kern die waarde bereken as VPI-inflasiëkoers moet ewenaar of oortref. Vir prestasie tussen hierdie punte sal liniêre vestiging toegepas word.

Daarbenewens kan die vestiging van die toekennings gewysig word tot die mate wat die deelnemer voldoen aan persoonlike en die groep se nie-finansiële prestasievoorwaardes. Let daarop dat verwesenliking van die nie-finansiële prestasievoorwaardes slegs die resultaat van die finansiële prestasievoorwaardes kan verminder. Toekennings sal net vestig as die deelnemer in diens van die Remgro-groep bly.

Hierdie prestasievoorwaardes sal van toepassing wees op uitvoerende direkteure en ander lede van die bestuursraad (voorgeskrewe beamptes).

Die CSP sal aan die volgende voorgenome prestasievoorwaardes onderhewig wees:

- Die vestiging van 50% van sulke toekennings sal afhang van die groei in die INBW wat 'n voorafbepaalde "reële groei"-maatstaf oortref. Vir 100%-vestiging sal groei in INBW die waarde, bereken as Suid-Afrika se VPI-inflasiëkoers, plus die groeikoers van Suid-Afrika se BBP, plus 'n bykomende 1.25%, soos gemeet oor drie finansiële jare, moet ewenaar of oortref. Vir 30%-vestiging sal die groei in INBW die waarde bereken as VPI-inflasiëkoers moet ewenaar of oortref. Vir prestasie tussen hierdie punte sal liniêre vestiging toegepas word; en
- Die vestiging van 50% van sulke toekennings sal afhang van die groei in vrye kontantvloei by die kern wat 'n voorafbepaalde "reële groei"-maatstaf oortref. Vir 100%-vestiging sal die groei in vrye kontantvloei by die kern die waarde bereken as VPI-inflasiëkoers plus 'n bykomende 1.25%, soos gemeet oor drie finansiële jare, moet ewenaar of oortref. Vir 30%-vestiging sal die groei in vrye kontantvloei by die kern die waarde bereken as VPI-inflasiëkoers moet ewenaar of oortref. Vir prestasie tussen hierdie punte sal liniêre vestiging toegepas word.

Daarbenewens kan die vestiging van die toekennings gewysig word tot die mate wat die deelnemer voldoen aan persoonlike en die groep se nie-finansiële prestasievoorwaardes. Let daarop dat verwesenliking van die nie-finansiële prestasievoorwaardes slegs die resultaat van die finansiële prestasievoorwaardes kan verminder. Toekennings sal net vestig as die deelnemer in diens van die Remgro-groep bly.

Hierdie prestasievoorwaardes sal van toepassing wees op uitvoerende direkteure, ander lede van die bestuursraad (voorgeskrewe beamptes) en geïdentifiseerde uitvoerende beleggingsbestuurders.

Aan alle ander deelnemers sal retensie-toekennings gemaak word en hulle sal teen vestiging in diens van die Remgro-groep moet wees.

VERANDERLIKE VERGOEDING

AANDELEGROEIREG-PLAN

VOORWAARDELIKE AANDELEPLAN

VROEË BEËINDIGING VAN DIENS

Deelnemers mag as "swak verlaters" of "goeie verlaters" geklassifiseer word en die volgende is van toepassing:

- *Swak verlaters*

Deelnemers sal alle ongevestigde toekennings verbeur.

- *Goeie verlaters*

'n *Pro rata*-gedeelte van die deelnemer se ongevestigde toekenning(s) sal vroeg vestig op die datum van diensbeëindiging in die mate wat die komitee bepaal dat die prestasievoorwaardes (indien enige) nagekom is. Die gedeelte van die aandele wat vestig, sal 'n weerspieëling wees van die aantal voltooid diensmaande vanaf die toekenningsdatum tot die datum van diensbeëindiging, gedeel deur die totale aantal maande van die vestigingstermyn.

VERANDERING VAN BEHEER

In die geval van 'n verandering in die beheer van die maatskappy voor die vestigingsdatum van enige toekenning, sal 'n gedeelte van die toekenning wat deur 'n deelnemer gehou word daarna, sodra dit redelikerwys prakties is, vestig. Die gedeelte van die toekenning wat vestig, sal bepaal word op grond van die aantal diensmaande vanaf die toekenningsdatum tot die datum van beheerverandering, gedeel deur die totale aantal maande van die vestigingstermyn, asook die mate waarin prestasievoorwaarde(s), indien van toepassing, nagekom is. Enige toekennings wat nie vestig nie sal, onderhewig aan die diskresie van die komitee, steeds aan die voorwaardes van die betrokke toekenningsbrief onderhewig wees.

VERANDERING IN AANDELEKAPITAAL

Deelnemers sal voortgaan om aan die SAR-plan en die CSP deel te neem in die geval waar daar 'n verandering in die maatskappy se aandeelkapitaal is. Die komitee mag sodanige veranderings aan die toekenning maak, of sodanige ander stappe doen, om te verseker dat deelnemers nie in 'n swakker posisie is as wat hulle sou gewees het voor die gebeure nie, en dat die billike waarde van die toekenning na die gebeure wesenlik dieselfde is as die billike waarde daarvan voor die gebeure.

VERWATERINGSPERKE

Individuele grondslag

Geen toekenning sal aan 'n enkele deelnemer gemaak word indien, ten tye van, of as gevolg van sodanige toekenning, die totale aantal Remgro gewone aandele ten opsigte waarvan enige onuitgeoefende SAR-plan-toekennings of CSP-toekennings, aan die deelnemer gemaak, 5 290 000 Remgro gewone aandele, nagenoeg 1% van die uitgereikte gewone aandele, sal oorskry nie.

Algehele grondslag

Net so sal geen toekenning gemaak word indien, ten tye van sodanige toekenning, of as gevolg daarvan, die totale aantal Remgro gewone aandele ten opsigte waarvan onuitgeoefende SAR-plan-toekennings uitgeoefen mag word, of CSP-toekennings, 26 450 000 Remgro gewone aandele, nagenoeg 5% van uitgereikte gewone aandele, sal oorskry nie.

NAKOMINGOORWEGINGS

Indien dit aanvaar word dat alle deelnemers aan die SAR-plan al hul opsies uitoefen wat op 1 Julie 2020 aan hulle toegeken is, sal Remgro nul aandele moet lewer om sy verpligtinge na te kom. Hierdie berekening is gebaseer op Remgro se sluitingsaandeelprys op 30 Junie 2020 van R99.90. 'n 10%-toename of -afname in die Remgro-aandeelprys sal vereis dat die aantal aandele wat gelewer moet word nul aandele en nul aandele onderskeidelik sal wees.

As veronderstel word dat alle toekennings wat ingevolge die CSP gemaak is, ten volle vestig op 1 Julie 2020, sal Remgro 476 142 aandele moet lewer om sy verpligtinge na te kom.

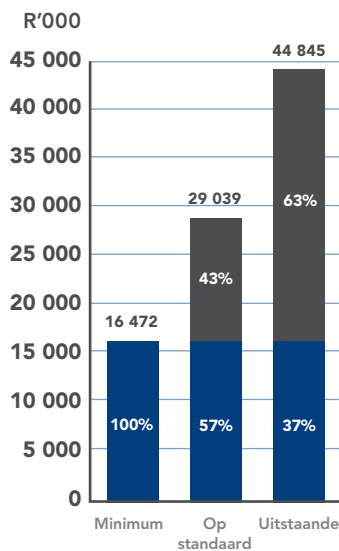
Op 30 Junie 2020 het Remgro genoeg tesourie-aandele gehou om sy verpligting na te kom om aandele aan LTA-deelnemers te lewer.

SCENARIO'S VAN MOONTLIKE TOTALE VERGOEDINGSUITKOMSTE

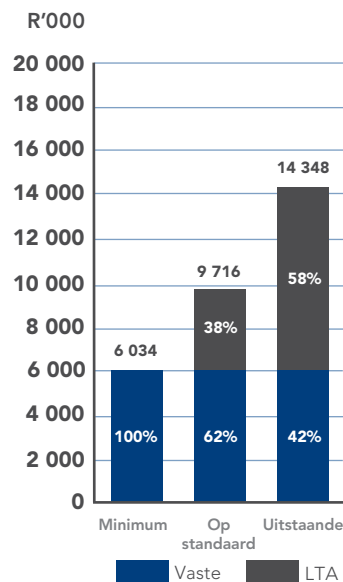
Die volgende illustrasies beeld die betalingsamestelling en moontlike vergoedingsuitkomste vir die HUB, hoof finansiële beampte en die voorgeskrewe beampte gemiddeld teen minimum-, op standaard- en uitstaande vlakke uit.

ELEMENT	MINIMUM	OP STANDAARD	UITSTAANDE
TGP	TGP soos op 30 Junie 2021, sien bladsy 93. Byvoordele veronderstel in ooreenstemming met dit wat betaal is in die 2020-finansiële jaar.		
LTA	Nul	Die maksimum aantal instrumente toegeken in die 2019-finansiële jaar wat mag vestig, vermenigvuldig met die billike waarde by toekenning oor die toekenningsperiode, vermenigvuldig met die "op standaard"-vestigingsverwagting van 60%.	Die maksimum aantal instrumente toegeken in die 2019-finansiële jaar wat mag vestig, vermenigvuldig met die aandeelwaarde gegrond op 'n 100%-toename in die billike waarde by toekenning oor die toekenningstydperk vir SARs en die toekenningsprys vir CSPs.

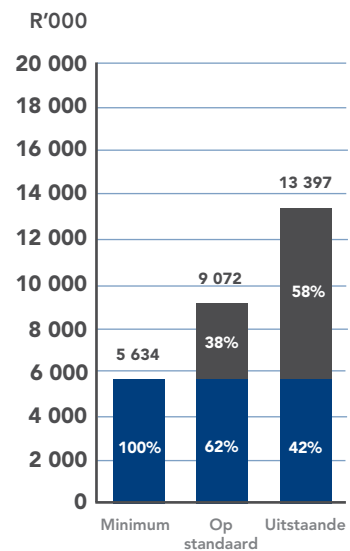
HOOFUITVOERENDE BEAMPTTE



HOOF FINANSIËLE BEAMPTTE



VOORGESKREWE BEAMPTTE GEMIDDELD



BILLIKE EN VERANTWOORDELIKE VERGOEDING REGDEUR DIE MAATSKAPPY

Remgro is verbind tot die beginsel van billike en verantwoordelike vergoeding vir die hele maatskappy. Optrede in hierdie verband sluit in:

- Beoordeling van vergoedingspraktyke tussen werknemers op dieselfde vlak in ooreenstemming met die beginsel van "gelyke betaling vir werk van gelyke waarde" om enige onregverdigde vergoedingsverskille te identifiseer en aandag daaraan te gee.
- Belegging in personeel-inisiatiewe, wat insluit: talent-bestuur; vaardigheidsontwikkeling vir alle werknemers; verskeie opleidingskursusse volgens geïdentifiseerde behoeftes en 'n werplekkultuur in ooreenstemming met die korporatiewe waardes en kultuur.

UITVOERENDE INDIENSNEMINGSKONTRAKTE

Uitvoerende direkteure en lede van die bestuursraad het nie vaste termynkontrakte nie, maar word in diens geneem volgens die maatskappy se standaard indiensnemingskontrak wat vir alle werknemers geld. Die kennistydperk vir diensbeëindiging

is een kalendermaand en die normale aftree-ouderdom is 63 jaar. Uitvoerende direkteure en lede van die bestuursraad ontvang geen buitengewone byvoordele wat verband hou met die beëindiging van hul diens nie. By diensbeëindiging sal enige betaling aan werknemers geskied soos volgens wetgewing vereis word, en die gevolge ten opsigte van ongevestigde en onuitgeoefende SARs en onuitgeoefende SARs en/of ongevestigde CSP-toekennings sal, op grond van die redes vir diensbeëindiging, volgens die reëls van die SAR-plan (of vorige SAR-skema) en die CSP gehanteer word.

NIE-UITVOERENDE DIREKTEURSVERGOEDING ONAFHANKLIKE NIE-UITVOERENDE DIREKTEURE

Onafhanklike nie-uitvoerende direkteure het nie werknemerkontrakte nie, ontvang nie enige byvoordele wat verband hou met permanente indiensneming nie en neem ook nie deel aan die maatskappy se LTA-planne nie.

Daarby word hulle gekategoriseer as onafhanklik op grond daarvan dat die direksie van mening is dat hulle geen belang, posisie, assosiasie of verwantskap het wat, geoordeel uit die

oogpunt van 'n billike, ingeligte derde party, moontlik tot onbehoorlike beïnvloeding, of partydige besluitneming, in die beste belang van die maatskappy nie.

Die onafhanklikheid van onafhanklike nie-uitvoerende direkteure word jaarliks hersien en die onafhanklikheid van nie-uitvoerende direkteure wat vir meer as nege jaar in die direksie dien, word aan 'n baie streng oorsig onderwerp. Die direksie is tevrede met die onafhanklikheid van onafhanklike nie-uitvoerende direkteure, insluitende die onafhanklikheid van mnre F Robertson, P K Harris en M Morobe, wat onderskeidelik reeds vir 19, 18 en 13 jaar in die direksie dien. Gegrond op die evaluering is daar geen getuienis, of enige omstandighede en/of verwantskap wat hul oordeel sal benadeel nie en hulle onafhanklikheid word op geen manier deur die duur van hul diens beïnvloed nie.

Onafhanklike nie-uitvoerende direkteure word 'n vaste jaarlikse direksiefooi betaal. Komiteefoosie word ook op 'n vaste jaarlikse grondslag bepaal. Die fooistruktuur word jaarliks op 1 Julie hersien, gegrond op onafhanklike marknorme vir die direksiefoosie van nie-uitvoerende direkteure, en met inagneming van die aard en omvang van Remgro se bedrywighede. Remgro gebruik die Mercer-topbestuursopname as maatstaf vir die vasstelling van nie-uitvoerende direkteure se foosie. Die tendense wat uit hierdie opname blyk, word deur 'n gefokusde, sekondêre opname onder 'n gekose groep maatskappye bevestig. Nie-uitvoerende direkteursfoosie word by wyse van 'n spesiale

besluit, voor betaling, deur aandeelhouders by die maatskappy se AJV goedgekeur. Remgro betaal ook binne perke alle reis- en verblyfkooste wat behoorlik aangegaan is om vergaderings by te woon.

Die jaarlikse foosie betaalbaar aan onafhanklike nie-uitvoerende direkteure vir die tydperk wat op 1 Julie 2019 begin het, is deur die aandeelhouders by die AJV van 28 November 2019 goedgekeur.

NIE-ONAFHANKLIKE NIE-UITVOERENDE DIREKTEURE

Mnre J P Rupert, A E Rupert, P J Neethling en J Malherbe word as nie-onafhanklike nie-uitvoerende direkteure beskou.

Die voorsitter, mnre A E Rupert en P J Neethling ontvang geen vergoeding van Remgro nie, terwyl mnre J Malherbe die goedgekeurde jaarlikse direkteurs- en komiteefoosie ontvang wat aan onafhanklike nie-uitvoerende direkteure betaal word.

Soos in die geval van onafhanklike nie-uitvoerende direkteure neem hierdie direkteure nie aan die maatskappy se LTA-planne deel nie.

Besonderhede van die fooistruktuur betaalbaar aan nie-uitvoerende direkteure wat voorgestel is vir die jaar eindigende 30 Junie 2021 word in die tabel hieronder uiteengesit. Sien ook die Spesiale Besluit Nummer 1 in die kennisgewing aan aandeelhouders op bladsy 151.

Tipe foosie (Rand)	Huidige foosie vir die jaar geëindig 30 Junie 2020	Voorgestelde foosie vir die jaar eindigende 30 Junie 2021	% Verandering
Raadslid	R390 000	R390 000	0
Voorsitter van die oudit-en-risikokomitee	R297 000	R297 000	0
Lid van die oudit-en-risikokomitee	R147 500	R147 500	0
Lid van die vergoedings-en-nominasiekomitee	R65 500	R65 500	0
Voorsitter van die maatskaplike-en-etiesekomitee	R120 000	R120 000	0
Lid van die maatskaplike-en-etiesekomitee	R65 500	R65 500	0
Vergaderingsfoosie vir <i>ad hoc</i> -komitees (d.w.s. beleggings- en tesouriekomitee)	R25 000	R25 000	0

Foois is BTW uitgesluit.

AANDEELHOERSDEELNAME EN NIE-BINDENDE STEMMING

Die vergoedingsbeleid en vergoedingsimplementeringsverslag word onderskeidelik by elke AJV ter tafel gelê vir 'n afsonderlike, nie-bindende adviserende stem deur aandeelhouders.

Die komitee sal met aandeelhouders in gesprek tree indien 25% of meer stemme teen die vergoedingsbeleid of vergoedingsimplementeringsverslag (of beide) uitgebring word. In so 'n geval sal die maatskappy in die aankondiging oor die stemuitslag voorsiening maak vir (1) 'n uitnodiging aan teenstemmende aandeelhouders om met die maatskappy in gesprek te tree en (2) die wyse en tydperk van sodanige gespreksvoering. In hierdie verband beoog die maatskappy om (1) teenstemmende aandeelhouders te nooi om 'n geskrewe voorlegging aan die maatskappy te maak oor waarom hulle teen

die vergoedingsbeleid of vergoedingsimplementeringsverslag gestem het, (2) aandag aan die geldige en billike besware van hierdie aandeelhouders te skenk en (3) terugvoering aan hierdie aandeelhouders te gee. Indien nodig, en prakties, mag die maatskappy een of meer teenstemmende aandeelhouders ontmoet op vergaderings wat vir dié doel gereël word. Ander maniere van aandeelhouer-betrokkenheid mag konferensie-oproepe, e-posse of beleggersvergaderings insluit.

VERGOEDINGSIMPLEMENTERINGSVERSLAG

Die vergoedingsimplementeringsverslag verskaf besonderhede oor hoe Remgro sy vergoedingsbeleid gedurende die 2020-finansiële jaar geïmplementeer het. (Die inligting op bladsy 93 tot 102 is geaudit). Hierdie vergoedingsimplementeringsverslag sal by die volgende AJV op 30 November 2020 vir 'n nie-bindende adviserende stem aan aandeelhouders ter tafel gelê word.

VASTE VERGOEDINGSOORSIG

Soos bespreek in die agtergrondverklaringsgedeelte van hierdie verslag, sal uitvoerende direkteure en ander lede van die bestuursraad 'n gemiddelde salarisverhoging van 0% (2019: 3.4%) vir die 2021-finansiële jaar ontvang, vergeleke met die algemene salarisverhoging aan personeel van 1.35% (2019: 6.3%). Werknemers op bestuursvlak het ook 'n 0%-verhoging gekry, terwyl op nie-bestuursvlak 'n lewenskoste-aanpassing van tussen 4.5% en 5.0% toegeken is. Die jaarlikse salarisse van uitvoerende direkteure en ander lede van die bestuursraad sal in die 2021-finansiële jaar onveranderd van dié in die 2020-finansiële jaar wees.

R'000	Jaarlikse salaris soos op		
	30 Junie 2020	30 Junie 2021 ⁽¹⁾	% Verandering
J J Durand	14 762	14 762	0
M Lubbe	3 287	3 287	0
N J Williams	6 034	6 034	0
P R Louw ⁽²⁾	3 901	3 901	0
P J Uys ⁽²⁾	7 375	7 375	0

⁽¹⁾ Die vergoedings-en-nominasiekomitee het 'n 0%-verhoging vir uitvoerende direkteure en voorgeskrewe beamptes goedgekeur.

⁽²⁾ Voorgeskrewe beamptes.

KORTTERMYNAANSPORINGSUITKOMSTE

Remgro se vergoedingsbeleid maak nie voorsiening vir korttermynaansporings nie en daarom word daar oor geen uitkomste in hierdie verband verslag gedoen nie.

LANGTERMYNAANSPORINGSUITKOMSTE

- LTA-toekennings gemaak
Soos in die konteksgedeelte bespreek, is geen nuwe LTA-toekennings in die jaar onder oorsig gemaak nie.
- Vestiging van SAR-toekennings
Toekennings wat voor 2018 ingevolge die SAR-skema gemaak is, het nie gekoppelde prestasievoorwaardes gehad nie. Gegrond op die metodiek, soos uiteengesit in King IV, is die toekennings wat gevolglik in die enkelsyfer van vergoeding ingesluit is dié wat vestig en uitoefenbaar raak in die 12 maande ná jaareinde. Die aandeelprys op jaareinde wat gebruik is om die waarde in die tabel op bladsy 94 te bereken, is R99.90 wat Remgro se sluitingsprys op 30 Junie 2020 was.
- RMH-ontbondeling
Die komitee moes die implikasies oorweeg wat hierdie korporatiewe aksie op deelnemers aan die verskillende Remgro-LTA-planne het en besluit oor:
 - die toekenningspryse van die verskillende “aanboord”-toekennings as deel van die SAR-skema en die SAR-plan ingevolge die reëls van die planne;
 - die aanpassing aan die aantal voorwaardelike toekennings met betrekking tot die CSP, soos weerspieël in die toepaslike toekenning, en ingevolge die reëls van die plan; en
 - die impak op prestasievoorwaardes van toepassing op spesifieke toekennings en spesifieke deelnemers.
- Aanpassing aan toekennings
In sy beraadslaging het die komitee beste markpraktyke van toepassing op soortgelyke korporatiewe bedrywighede, die wesentlikheid van die RMH-ontbondeling, die finansiële implikasies, sowel as die bestuursreëls van die onderskeie LTA-planne, oorweeg ten einde toepaslike aanpassings aan die toekenningspryse van die “aanboord”-SARs en bykomende toekennings met betrekking tot die CSP te bepaal. Die hoofbeginsels onderliggend aan bestuur se berekening van hierdie aanpassings was dat deelnemers in dieselfde posisie as aandeelhouders moet wees by deelname aan die waarde wat deur korporatiewe aksie ontsluit word om ooreenstemming te verseker, sowel as voldoening aan die reëls van die LTA-planne, en toe te sien dat deelnemers

wesentlik in dieselfde posisie en/of nie swakker daaraan toe is as voor die korporatiewe aksie nie. In wese is die waarde van die ontbondelde RMH-aandeel as 'n gedeelte van die gekombineerde waarde van Remgro- en RMH-aandeel, soos by die sluiting van besigheid op die eerste dag na die laaste dag van verhandeling gebruik om die aanpassings aan die onderskeie aansporingskemas te bepaal.

Ingevolge paragraaf 14.3(d) van die JSE se noteringsvereistes het Remgro se ouditeure, PwC, onafhanklik die beginsels en billikheid onderliggend aan die voorgestelde aanpassings beoordeel om vas te stel of dit in ooreenstemming met die reëls van die LTA-planne is, en om die werklike aanpassing ten opsigte van elke individuele toekenning, met verskillende toekennings-, vestigings- en vervaldatums, te bereken.

In hul gevolgtrekking, na afloop van goedkeuring deur die uitvoerende direkteure en die komitee, het PwC bevestig dat hulle van mening is dat die aanpassings aan die toekenningspryse en die aantal toekennings (ingevolge die CSP) genoegsame vergoeding aan begunstigdes van die aandeel-aansporings bied vir die korporatiewe aksie en dat dit in ooreenstemming met die reëls en die bepalings van die skema is.

- Prestasievoorwaardes
Bestuur, in konsultasie met PwC-aktuarisse en vergoedings-konsultante, is in die proses om, waar toepaslik, die prestasievoorwaardes van toekennings te hersien. Die prestasievoorwaardes (INBW- en vrye kontantvloei-groei) is basisgroeivoorwaardes wat bereken word wanneer toekennings gemaak word. Vanweë die wesentlike impak van die RMH-ontbondeling op hierdie prestasievoorwaardes, sal die basiswaarde van hierdie metings aangepas word om die effek van die RMH-ontbondeling in beide metings in berekening te bring. Bestuur sal die eksterne ouditeure versoek om die billikheid van die aangepaste basisberekenings te toets.
- Verlenging van vervaltydperke
Die reëls van die onderskeie LTA-planne verplig die maatskappy om die vestiging van enige toekennings gedurende geslote tydperke terug te hou en om die vervaldatum van toekennings wat in hierdie tydperke sou verval het, te verleng. In die lig hiervan, en vanweë die feit dat die maatskappy geslote tydperke betree het as gevolg van die RMH-ontbondeling, die finalisering van die Remgro- en RMH-implementeringsaktiwiteite en die maatskappy se geslote jaareindtydperk, is die vervaldatum vir spesifieke toekennings wat op 29 November 2019, 3 April 2020 en 1 Julie 2020 sou verval het, tot 30 November 2020 verleng.

LANGTERMYNAANSPORINGSUITKOMSTE (vervolg)

Die volgende tabel verteenwoordig die enkelsyfer LTA:

Deelnemer	Aanboddatum	Aanbodprys (Rand)	Aangepaste aanbodprys ⁽¹⁾ (Rand)	Aantal SARs vestig in 12 maande na jaareinde	Waarde van aandele ⁽²⁾ (R'000)	Waarde van aandele ingesluit in enkelsyfer tabel (R'000)
J J Durand	24-Nov-15	272.00	170.38	64 225	(4 527)	–
	01-Des-16	209.11	125.95	50 290	(1 311)	–
	14-Des-17	206.35	118.86	44 103	(837)	–
	Totale LTA vestig				(6 675)	–
M Lubbe	24-Nov-15	272.00	170.38	2 678	(189)	–
	01-Des-16	209.11	125.95	21 877	(570)	–
	14-Des-17	206.35	118.86	5 161	(98)	–
	Totale LTA vestig				(857)	–
N J Williams	24-Nov-15	272.00	170.38	9 164	(646)	–
	01-Des-16	209.11	125.95	32 905	(858)	–
	14-Des-17	206.35	118.86	18 559	(352)	–
	Totale LTA vestig				(1 856)	–
P R Louw	24-Nov-15	272.00	170.38	3 165	(224)	–
	01-Des-16	209.11	125.95	30 373	(792)	–
	14-Des-17	206.35	118.86	6 767	(129)	–
	Totale LTA vestig				(1 145)	–
P J Uys	24-Nov-15	272.00	170.38	3 844	(271)	–
	01-Des-16	209.11	125.95	30 487	(795)	–
	14-Des-17	206.35	118.86	28 646	(544)	–
	Totale LTA vestig				(1 610)	–

⁽¹⁾ Ingevolge die reëls van die aandelekemas, is die aanbodprys van die SARs wat toegeken is voor ontbondelings, regte-uitgiftes, spesiale dividende, ens., verminder om te verseker dat die deelnemers naastenby in dieselfde posisie geplaas word as voor hierdie korporatiewe aksies. As gevolg van die ontbondeling van RMH, is aanbodpryse vir die jaar onder oorsig met tussen R47.82 en R92.69 verminder (afhangende van die aanboddatum).

⁽²⁾ Negatiewe bedrae dui die mate aan waarin toekennings "onder water" is. Negatiewe bedrae word nie as sulks in die enkelsyfer-vergoedingstabel op die volgende bladsy aangedui nie.

TOTALE VERGOEDING (ENKELSYFER)

Die onderstaande tabelle verskaf inligting oor die enkelsyfervergoeding van uitvoerende direkteure en voorgeskrewe beamptes, wat uit 'n vaste jaarlikse bedrag bestaan, sowel as die waarde van die aandele wat 12 maande ná jaareinde vestig.

UITVOERENDE DIREKTEURE

R'000	Foobie	Salarisse	Aftree-fonds	Ander voordele ⁽¹⁾	Vaste vergoeding ⁽²⁾	LTA ⁽³⁾	Totaal
30 Junie 2020							
J J Durand	390	10 751	2 194	398	13 733	–	13 733
M Lubbe	390	1 834	435	410	3 069	–	3 069
N J Williams	390	3 975	857	403	5 625	–	5 625
Totaal	1 170	16 560	3 486	1 211	22 427	–	22 427
30 Junie 2019							
J J Durand	368	11 286	2 296	372	14 322	–	14 322
M Lubbe	368	1 837	437	385	3 027	–	3 027
N J Williams	368	4 201	906	379	5 854	–	5 854
Totaal	1 104	17 324	3 639	1 136	23 203	–	23 203

⁽¹⁾ Voordele sluit medieseskemabydraes, motorvoordele en WVF-bydraes in.

⁽²⁾ Salarisvermindering van 30% as gevolg van Covid-19 gedurende April, Mei en Junie 2020 vir alle uitvoerende direkteure.

⁽³⁾ LTA sluit SARs in wat vestig en uitoefenbaar raak in die 12 maande ná jaareinde.

VOORGESKREWE BEAMPTES

R'000	Salarisse	Aftree-fonds	Ander voordele ⁽²⁾	Vaste vergoeding ⁽³⁾	LTA ⁽⁴⁾	Totaal
30 Junie 2020						
P R Louw	2 688	529	410	3 627	–	3 627
R S M Ndlovu ⁽¹⁾	1 169	211	167	1 547	–	1 547
P J Uys	5 366	1 064	389	6 819	–	6 819
Totaal	9 223	1 804	966	11 993	–	11 993
30 Junie 2019						
P R Louw	2 758	547	385	3 690	–	3 690
R S M Ndlovu	2 379	472	379	3 230	–	3 230
P J Uys	6 070	1 156	385	7 611	–	7 611
Totaal	11 207	2 175	1 149	14 531	–	14 531

⁽¹⁾ Mnr R S M Ndlovu het op 30 November 2019 bedank.

⁽²⁾ Voordele sluit medieseskemabydraes, motorvoordele en WVF-bydraes in.

⁽³⁾ Salarisvermindering van 30% as gevolg van Covid-19 gedurende April, Mei en Junie 2020 vir alle voorgeskrewe beamptes.

⁽⁴⁾ LTA sluit SARs in wat vestig en uitoefenbaar raak in die 12 maande ná jaareinde.

⁽⁵⁾ Mnre P R Louw en P J Uys is lede van die bestuursraad en die maatskaplike-en-etiesekomitee.

LANGTERMYNAANSPORINGSOPSOMMING

Die tabelle hieronder verskaf inligting op 'n direkteur- en voorgeskrewe beampte-grondslag van SARs wat gedurende die jaar toegeken en aanvaar is, asook die aanduidende waarde van SARs wat nog nie uitgeoefen is nie (uitstaande SARs). Dit illustreer ook die kontantwaarde van SARs wat gedurende die jaar uitgeoefen is.

AANDELEGROEIREGTE (SARs)

DIREKTEURE

Deelnemer	Aanbod-datum ⁽¹⁾	Aanbod-prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal SARs aan-gebied en aanvaar	Billike waarde van SARs op aanbod-datum (R'000)	Balans van SARs aanvaar op 30 Junie 2019	Aangepaste aanbod-prys ⁽³⁾ (Rand)	SARs aanvaar/ (uit-ge oefen of verstryk) gedurende die jaar	Aandeel-prys op datum van uit- oefening (Rand)	Kontant-waarde van SARs uitgeoefen gedurende die jaar ⁽⁴⁾ (R'000)	Balans van SARs aanvaar op 30 Junie 2020 ⁽⁵⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2020 ⁽⁶⁾ (R'000)
Uitvoerend											
J J Durand	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	271 258	10 763	271 258	94.22				271 258	3 439
	04-Des-13	191.70	93 128	5 064	93 128	127.40				93 128	262
	26-Nov-14	253.53	108 468	7 442	108 468	164.57				108 468	463
	24-Nov-15	272.00	192 676	15 591	192 676	170.38				192 676	888
	01-Des-16	209.11	150 872	10 554	150 872	125.95				150 872	2 076
	14-Des-17	206.35	132 309	9 705	132 309	118.86				132 309	2 290
	05-Des-18	205.07	87 135	5 436	87 135	112.38				87 135	1 851
M Lubbe	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	13 961	554	13 961	94.22				13 961	177
	04-Des-13	191.70	7 444	405	7 444	127.40				7 444	21
	26-Nov-14	253.53	4 011	275	4 011	164.57				4 011	17
	24-Nov-15	272.00	8 036	650	8 036	170.38				8 036	37
	01-Des-16	209.11	65 632	4 591	65 632	125.95				65 632	903
	14-Des-17	206.35	15 481	1 136	15 481	118.86				15 481	268
	05-Des-18	205.07	14 648	914	14 648	112.38				14 648	311
N J Williams	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	81 901	3 250	81 901	94.22				81 901	1 038
	04-Des-13	191.70	22 221	1 208	22 221	127.40				22 221	63
	26-Nov-14	253.53	16 430	1 127	16 430	164.57				16 430	70
	24-Nov-15	272.00	27 492	2 225	27 492	170.38				27 492	127
	01-Des-16	209.11	98 716	6 905	98 716	125.95				98 716	1 358
	14-Des-17	206.35	55 677	4 084	55 677	118.86				55 677	964
	05-Des-18	205.07	28 465	1 776	28 465	112.38				28 465	605
Totaal					1 495 961		-		-	1 495 961	17 228

⁽¹⁾ Tensy anders aangedui, is 'n derde van die SARs uitoefenbaar drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum. Alle SARs moet binne sewe jaar vanaf die toekenningsdatum uitgeoefen word, waarna onuitgeoefende SARs verval.

⁽²⁾ Aanbodprys van SARs wat voor Desember 2018 toegeken is, is gelyk aan die sigwaarde op toekenningsdatum. Aanbodprys van SARs wat vanaf Desember 2018 toegeken is, is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽³⁾ Ingevolge die reëls van die aandelekemas, is die aanbodprys van die SARs wat toegeken is voor ontbondelings, regte-uitgiftes, spesiale dividende, ens., verminder om te verseker dat die deelnemers naastenby in dieselfde posisie geplaas word as voor hierdie korporatiewe aksies. As gevolg van die ontbondeling van RMH, is aanbodpryse vir die jaar onder oorsig met tussen R47.82 en R92.69 verminder (afhangende van die aanboddatum).

⁽⁴⁾ Dit verwys na die toename in die waarde van SARs van die aangeduide deelnemers sedert die datum van aanbod tot en met uitoefening daarvan.

⁽⁵⁾ SARs wat vanaf Desember 2018 aangebied is, het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal SARs asof prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁶⁾ Billike waarde word bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale waarderingmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard-prestasievlak van 60% te wees.

⁽⁷⁾ Die vervaldatums van hierdie aanbiedinge is verleng as gevolg van beperkings onder geslote tydperke. Verwys na bladsy 93 vir meer inligting.

DIREKTEURE (vervolg)

Deelnemer	Aanbod- datum ⁽²⁾	Aanbod- prys ⁽³⁾ (Rand)	Aantal SARs aanbe- dien aanva- ar	Billike waarde van SARs op aanbod- datum (R'000)	Balans van SARs op 30 Junie 2018	Aange- paste aanbod- prys (Rand)	SARs aanva- ar/ (uit- geofen of verstryk) gedurende die jaar	Aandeel- prys op datum van uit- oefening (Rand)	Kontant- waarde van SARs uitgeofen gedurende die jaar ⁽⁴⁾ (R'000)	Balans van SARs op 30 Junie 2019 ⁽⁵⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2019 ⁽⁶⁾ (R'000)
Uitvoerend											
W E Bührmann ⁽¹⁾	29-Nov-12	147.25	98 817	3 921	98 817	142.04	(98 817)	203.00	6 024	–	–
	04-Des-13	191.70	25 485	1 386	25 485	185.07	(25 485)	203.00	457	–	–
	26-Nov-14	253.53	8 958	615	8 958	245.53	(8 958)			–	–
	24-Nov-15	272.00	26 470	2 142	26 470	262.77	(26 470)			–	–
	01-Des-16	209.11	82 971	5 804	82 971	209.11	(82 971)			–	–
J J Durand	29-Nov-12	147.25	271 258	10 763	271 258	142.04				271 258	12 849
	04-Des-13	191.70	93 128	5 064	93 128	185.07				93 128	2 321
	26-Nov-14	253.53	108 468	7 442	108 468	245.53				108 468	1 415
	24-Nov-15	272.00	192 676	15 591	192 676	262.77				192 676	2 859
	01-Des-16	209.11	150 872	10 554	150 872	209.11				150 872	5 001
	14-Des-17	206.35	132 309	9 705	132 309	206.35				132 309	5 656
	05-Des-18	205.07	87 135	5 436	–	205.07	87 135			87 135	2 489
M Lubbe	29-Nov-12	147.25	13 961	554	13 961	142.04				13 961	661
	04-Des-13	191.70	7 444	405	7 444	185.07				7 444	185
	26-Nov-14	253.53	4 011	275	4 011	245.53				4 011	52
	24-Nov-15	272.00	8 036	650	8 036	262.77				8 036	119
	01-Des-16	209.11	65 632	4 591	65 632	209.11				65 632	2 175
	14-Des-17	206.35	15 481	1 136	15 481	206.35				15 481	662
	05-Des-18	205.07	14 648	914	–	205.07	14 648			14 648	418
N J Williams	29-Nov-12	147.25	81 901	3 250	81 901	142.04				81 901	3 880
	04-Des-13	191.70	22 221	1 208	22 221	185.07				22 221	554
	26-Nov-14	253.53	16 430	1 127	16 430	245.53				16 430	214
	24-Nov-15	272.00	27 492	2 225	27 492	262.77				27 492	408
	01-Des-16	209.11	98 716	6 905	98 716	209.11				98 716	3 272
	14-Des-17	206.35	55 677	4 084	55 677	206.35				55 677	2 380
	05-Des-18	205.07	28 465	1 776	–	205.07	28 465			28 465	813
Totaal					1 608 414		(112 453)		6 481	1 495 961	48 383

⁽¹⁾ Mnr W E Bührmann het op 30 April 2018 afgetree. Ingevolge die reëls van die SAR-plan kan deelnemers wat aftree al die SARs wat aan hulle toegeken is uitoefen op enige tydstep binne 12 maande na die datum van aftrede, of voor die vervaldatum van die SAR-tydperk (sewe jaar na die toekenningsdatum) wat ook al die vroegste is. Die 8 958 (R245.53), 26 470 (R262.77) en 82 971 (R209.11) SARs het op 30 April 2019 verval, aangesien Remgro se aandeelprys laer as die aangepaste aanbodprys was op die laaste dag wat dit uitgeoefen kon word.

⁽²⁾ Tensy anders aangedui, is 'n derde van die SARs uitoefenbaar drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum. Alle SARs moet binne sewe jaar vanaf die toekenningsdatum uitgeoefen word, waarna onuitgeoefende SARs verval.

⁽³⁾ Aanbodprys van SARs wat voor Desember 2018 toegeken is, is gelyk aan die sigwaarde op toekenningsdatum. Aanbodprys van SARs wat vanaf Desember 2018 toegeken is, is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽⁴⁾ Dit verwys na die toename in die waarde van SARs van die aangeduide deelnemers sedert die datum van aanbod tot en met uitoefening daarvan.

⁽⁵⁾ SARs wat vanaf Desember 2018 aangebied is, het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal SARs asof prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁶⁾ Billike waarde word bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale waarderingsmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard-prestasievlak van 60% te wees.

LANGTERMYNAANSPORINGSOPSOMMING (vervolg)

AANDELEGROEIREGTE (SARs) (vervolg)

VOORGESKREWE BEAMPTES

Deelnemer	Aanbod-datum ⁽²⁾	Aanbod-prys ⁽³⁾ (Rand)	Aantal van SARs aanbied en aanvaar	Billike waarde van SARs op aanbod- datum (R'000)	Balans van SARs aanvaar op 30 Junie 2019	Aange- paste aanbod- prys ⁽⁴⁾ (Rand)	Aandeel- prys op datum van uit- oefening SARs verval gedurende die jaar	Kontant- waarde van SARs uit- ge oefen gedurende die jaar ⁽⁵⁾ (R'000)	Balans van SARs aanvaar op 30 Junie 2020 ⁽⁶⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2020 ⁽⁷⁾ (R'000)
P R Louw	29-Nov-12 ⁽⁸⁾	147.25	22 646	899	22 646	94.22			22 646	287
	04-Dec-13	191.70	12 944	704	12 944	127.40			12 944	36
	26-Nov-14	253.53	5 952	408	5 952	164.57			5 952	25
	24-Nov-15	272.00	9 497	768	9 497	170.38			9 497	44
	01-Dec-16	209.11	91 120	6 374	91 120	125.95			91 120	1 254
	14-Dec-17	206.35	20 301	1 489	20 301	118.86			20 301	351
	05-Dec-18	205.07	17 881	1 116	17 881	112.38			17 881	380
R S M Ndlovu ⁽¹⁾	04-Dec-13 ⁽⁸⁾	191.70	375	20	375	185.07	(375)		-	-
	26-Nov-14	253.53	1 080	74	1 080	245.53	(1 080)		-	-
	24-Nov-15	272.00	10 699	866	10 699	262.77	(10 699)		-	-
	01-Dec-16	209.11	15 605	1 092	15 605	209.11	(15 605)		-	-
	14-Dec-17	206.35	10 267	753	10 267	206.35	(10 267)		-	-
	05-Dec-18	205.07	15 665	977	15 665	205.07	(15 665)		-	-
P J Uys	02-Apr-13 ⁽⁸⁾	183.15	218 400	10 519	218 400	121.67			218 400	796
	04-Dec-13	191.70	3 325	181	3 325	127.40			3 325	9
	26-Nov-14	253.53	14 774	1 014	14 774	164.57			14 774	63
	24-Nov-15	272.00	11 533	933	11 533	170.38			11 533	53
	01-Dec-16	209.11	91 463	6 398	91 463	125.95			91 463	1 258
	14-Dec-17	206.35	85 936	6 303	85 936	118.86			85 936	1 488
	05-Dec-18	205.07	35 822	2 235	35 822	112.38			35 822	761
Totaal					695 285	(53 691)		-	641 594	6 805

⁽¹⁾ Mnr R S M Ndlovu het op 30 November 2019 bedank en alle SARs verbeur.

⁽²⁾ Tensy anders aangedui, is 'n derde van die SARs uitoefenbaar drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum. Alle SARs moet binne sewe jaar vanaf die toekenningsdatum uitgeoefen word, waarna onuitgeoefende SARs verval.

⁽³⁾ Aanbodprys van SARs wat voor Desember 2018 toegeken is, is gelyk aan die sigwaarde op toekenningsdatum. Aanbodprys van SARs wat vanaf Desember 2018 toegeken is, is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽⁴⁾ Ingevolge die reëls van die aandelekemas, is die aanbodprys van die SARs wat toegeken is voor ontbondelings, regte-uitgiftes, spesiale dividende, ens., verminder om te verseker dat die deelnemers naastenby in dieselfde posisie geplaas word as voor hierdie korporatiewe aksies. As gevolg van die ontbondeling van RMH, is aanbodpryse vir die jaar onder oorsig met tussen R47.82 en R92.69 verminder (afhangende van die aanboddatum). Die aanbodpryse van Mnr R S M Ndlovu is nie aangepas as gevolg van sy bedanking nie.

⁽⁵⁾ Dit verwys na die toename in die waarde van SARs van die aangeduide deelnemers sedert die datum van aanbod tot en met uitoefening daarvan.

⁽⁶⁾ SARs wat vanaf Desember 2018 aangebied is, het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal SARs asof prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁷⁾ Billike waarde word bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale waarderingmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard-prestasievlak van 60% te wees.

⁽⁸⁾ Die vervaldatums van hierdie aanbiedinge is verleng as gevolg van beperkings onder geslote tydperke. Verwys na bladsy 93 vir meer inligting.



VOORGESKREWE BEAMPTES (vervolg)

Deelnemer	Aanbod- datum ⁽¹⁾	Aanbod- prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal aanbied- SARs en aanvaar	Billike waarde van SARs op aanbod- datum (R'000)	Balans van SARs op 30 Junie 2018	Aange- paste aanbod- prys (Rand)	SARs aanvaar/ (uit- ge oefen) gedurende die jaar	Aandeel- prys op datum van uit- oefening (Rand)	Kontant- waarde van SARs uit- ge oefen gedurende die jaar ⁽³⁾ (R'000)	Balans van SARs op 30 Junie 2019 ⁽⁴⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2019 ⁽⁵⁾ (R'000)
P R Louw	29-Nov-12	147.25	22 646	899	22 646	142.04				22 646	1 073
	04-Des-13	191.70	12 944	704	12 944	185.07				12 944	323
	26-Nov-14	253.53	5 952	408	5 952	245.53				5 952	78
	24-Nov-15	272.00	9 497	768	9 497	262.77				9 497	141
	01-Des-16	209.11	91 120	6 374	91 120	209.11				91 120	3 020
	14-Des-17	206.35	20 301	1 489	20 301	206.35				20 301	868
	05-Des-18	205.07	17 881	1 116	–	205.07	17 881			17 881	511
R S M Ndlovu	04-Des-13	191.70	375	20	375	185.07				375	9
	26-Nov-14	253.53	1 080	74	1 080	245.53				1 080	14
	24-Nov-15	272.00	10 699	866	10 699	262.77				10 699	159
	01-Des-16	209.11	15 605	1 092	15 605	209.11				15 605	517
	14-Des-17	206.35	10 267	753	10 267	206.35				10 267	439
	05-Des-18	205.07	15 665	977	–	205.07	15 665			15 665	448
P J Uys	02-Apr-13	183.15	218 400	10 519	218 400	177.24				218 400	4 963
	04-Des-13	191.70	3 325	181	3 325	185.07				3 325	83
	26-Nov-14	253.53	14 774	1 014	14 774	245.53				14 774	193
	24-Nov-15	272.00	11 533	933	11 533	262.77				11 533	171
	01-Des-16	209.11	91 463	6 398	91 463	209.11				91 463	3 032
	14-Des-17	206.35	85 936	6 303	85 936	206.35				85 936	3 673
	05-Des-18	205.07	35 822	2 235	–	205.07	35 822			35 822	1 024
Totaal					625 917		69 368		–	695 285	20 739

⁽¹⁾ Tensy anders aangedui, is 'n derde van die SARs uitoefenbaar drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum. Alle SARs moet binne sewe jaar vanaf die toekenningsdatum uitgeoefen word, waarna onuitgeoefende SARs verval.

⁽²⁾ Aanbodprys van SARs wat voor Desember 2018 toegeken is, is gelyk aan die sigwaarde op toekenningsdatum. Aanbodprys van SARs wat vanaf Desember 2018 toegeken is, is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽³⁾ Dit verwys na die toename in die waarde van SARs van die aangeduide deelnemers sedert die datum van aanbod tot en met uitoefening daarvan.

⁽⁴⁾ SARs wat vanaf Desember 2018 aangebied is, het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal SARs asof prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁵⁾ Billike waarde word bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale waarderingsmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard-prestasievlak van 60% te wees.

LANGTERMYNAANSPORINGSOPSOMMING (vervolg)

Die tabelle hieronder verskaf inligting op 'n direkteur- en voorgeskrewe beampte-grondslag van CSPs wat gedurende die jaar toegeken en aanvaar is. Dit illustreer ook die kontantwaarde van CSPs wat gedurende die jaar uitgeoefen is.

VOORWAARDELIKE AANDELEPLAN-AANDELE (CSPs)

DIREKTEURE

Deelnemer	Aanbod- datum ⁽¹⁾	Aanbod- prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal CSPs aangebied en aanvaar	Billike waarde van CSPs op aanbod- datum (R'000)	Balans van CSPs aanvaar op 30 Junie 2019	Addisionele CSPs met RMH- ontbonde- ling ⁽³⁾	Aandeel- prys op vestigings- datum ⁽⁴⁾ (Rand)	Kontant- waarde van CSPs wat vestig in die jaar ⁽⁵⁾ (R'000)	Balans van CSPs aanvaar op 30 Junie 2020 ^(6, 7)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2020 ⁽⁸⁾ (R'000)
Uitvoerend										
J J Durand	05-Des-18	205.07	87 135	15 933	87 135	32 972			120 107	2 551
M Lubbe	05-Des-18	205.07	14 648	2 678	14 648	5 543			20 191	429
N J Williams	05-Des-18	205.07	28 465	5 205	28 465	10 772			39 237	834
Totaal					130 248	49 287		-	179 535	3 814

⁽¹⁾ Tensy anders aangedui, vestig 'n derde van die CSPs drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum.

⁽²⁾ Aanbodprys van CSPs toegeken is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽³⁾ As gevolg van die RMH-ontbondeling is bykomende CSPs ('n faktor van 0.3784 van CSPs gehou), gedurende die jaar toegeken.

⁽⁴⁾ Vyfdag-VWAP van Remgro op vestigingsdatum.

⁽⁵⁾ Dit verwys na die totale waarde van die CSP-aandele by vestiging.

⁽⁶⁾ CSPs het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal CSP-aandele asof prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁷⁾ Dividendekwivalente akkumuleer en word by vestiging in aandele gelewer.

⁽⁸⁾ Billike waarde is bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale prysmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard prestasievlak van 60% te wees.

Deelnemer	Aanbod- datum ⁽¹⁾	Aanbod- prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal CSPs aangebied en aanvaar	Billike waarde van CSPs op aanbod- datum (R'000)	Balans van CSPs aanvaar op 30 Junie 2018	CSPs aanvaar gedurende die jaar	Aandeel- prys op vestigings- datum ⁽³⁾ (Rand)	Kontant- waarde van CSPs wat vestig in die jaar ⁽⁴⁾ (R'000)	Balans van CSPs aanvaar op 30 Junie 2019 ^(5, 6)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2019 ⁽⁷⁾ (R'000)
Uitvoerend										
J J Durand	05-Des-18	205.07	87 135	15 933	-	87 135			87 135	9 030
M Lubbe	05-Des-18	205.07	14 648	2 678	-	14 648			14 648	1 518
N J Williams	05-Des-18	205.07	28 465	5 205	-	28 465			28 465	2 950
Totaal					-	130 248		-	130 248	13 498

⁽¹⁾ Tensy anders aangedui, vestig 'n derde van die CSPs drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum.

⁽²⁾ Aanbodprys van CSPs toegeken is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽³⁾ Vyfdag-VWAP van Remgro op vestigingsdatum.

⁽⁴⁾ Dit verwys na die totale waarde van die CSP-aandele by vestiging.

⁽⁵⁾ CSPs het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal CSP-aandele asof prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁶⁾ Dividendekwivalente akkumuleer en word by vestiging in aandele gelewer.

⁽⁷⁾ Billike waarde is bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale prysmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard prestasievlak van 60% te wees.

VOORGESKREWE BEAMPTES

Deelnemer	Aanbod-datum ⁽²⁾	Aanbod-prys ⁽³⁾ (Rand)	Aantal aanbied- en aanvaar	Billike waarde van CSPs op aanbod- datum (R'000)	Balans van CSPs op 30 Junie 2019	Addisionele CSPs met RMH- ontbonde- ling ⁽⁴⁾ en (verbeur)	Aandeel- prys op vestigings- datum ⁽⁵⁾ (Rand)	Kontant- waarde van CSPs wat vestig in die jaar ⁽⁶⁾ (R'000)	Balans van CSPs op 30 Junie 2020 ^(7, 8)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2020 ⁽⁹⁾ (R'000)
P R Louw	05-Des-18	205.07	17 881	3 270	17 881	6 767			24 648	524
R S M Ndlovu ⁽¹⁾	05-Des-18	205.07	15 665	2 864	15 665	(15 665)			-	-
P J Uys	05-Des-18	205.07	35 822	6 550	35 822	13 556			49 378	1 049
Totaal					69 368	4 658		-	74 026	1 573

⁽¹⁾ Mnr R S M Ndlovu het op 30 November 2019 bedank en alle CSPs verbeur.

⁽²⁾ Tensy anders aangedui, vestig 'n derde van die CSPs drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum.

⁽³⁾ Aanbodprys van CSPs toegeken is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽⁴⁾ As gevolg van die RMH-ontbondeling is bykomende CSPs ('n faktor van 0.3784 van CSPs gehou), gedurende die jaar toegeken.

⁽⁵⁾ Vyfdag-VWAP van Remgro op vestigingsdatum.

⁽⁶⁾ Dit verwys na die totale waarde van CSP-aandeel op vestigingsdatum.

⁽⁷⁾ CSPs het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal CSP-aandeel asof die prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁸⁾ Dividendekwivalente akkumuleer en word by vestiging in aandeel gelewer.

⁽⁹⁾ Billike waarde is bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale prysmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard-prestasievlak van 60% te wees.

Deelnemer	Aanbod-datum ⁽¹⁾	Aanbod-prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal aanbied- en aanvaar	Billike waarde van CSPs op aanbod- datum (R'000)	Balans van CSPs op 30 Junie 2018	CSPs aanvaar gedurende die jaar	Aandeel- prys op vestigings- datum ⁽³⁾ (Rand)	Kontant- waarde van CSPs wat vestig in die jaar ⁽⁴⁾ (R'000)	Balans van CSPs op 30 Junie 2019 ^(5, 6)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2019 ⁽⁷⁾ (R'000)
P R Louw	05-Des-18	205.07	17 881	3 270	-	17 881			17 881	1 853
R S M Ndlovu	05-Des-18	205.07	15 665	2 864	-	15 665			15 665	1 624
P J Uys	05-Des-18	205.07	35 822	6 550	-	35 822			35 822	3 712
Totaal					-	69 368		-	69 368	7 189

⁽¹⁾ Tensy anders aangedui, vestig 'n derde van die CSPs drie jaar na die toekenningsdatum, nog 'n derde na vier jaar en die oorblywende gedeelte vyf jaar na die toekenningsdatum.

⁽²⁾ Aanbodprys van CSPs toegeken is die vyfdag-VWAP op aanboddatum.

⁽³⁾ Vyfdag-VWAP van Remgro op vestigingsdatum.

⁽⁴⁾ Dit verwys na die totale waarde van CSP-aandeel op vestigingsdatum.

⁽⁵⁾ CSPs het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal CSP-aandeel asof die prestasievoorwaardes ten volle nagekom is.

⁽⁶⁾ Dividendekwivalente akkumuleer en word by vestiging in aandeel gelewer.

⁽⁷⁾ Billike waarde is bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale prysmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard-prestasievlak van 60% te wees.

NIE-UITVOERENDE DIREKTEURSFOOIE

Die nie-uitvoerende direkteure se fooie vir die 2020-finansiële jaar, soos goedgekeur deur die aandeelhouders, word hieronder uiteengesit (op 'n individuele basis).

Tipe fooi (Rand)	Fooi vir die jaar geëindig 30 Junie 2020	Fooi vir die jaar geëindig 30 Junie 2019
Raadslid	390 000	367 500
Voorsitter van die oudit-en-risikokomitee	297 000	280 000
Lid van die oudit-en-risikokomitee	147 500	138 500
Lid van die vergoedings-en-nominasiekomitee	65 500	61 500
Voorsitter van die maatskaplike-en-etiesekomitee	120 000	112 500
Lid van die maatskaplike-en-etiesekomitee	65 500	61 500
Vergaderingsfooie vir <i>ad hoc</i> -komitees	25 000	24 000

Fooie is BTW uitgesluit.

Die werklike fooie betaal aan nie-uitvoerende direkteure word hieronder uiteengesit (op 'n individuele basis).

R'000	Fooi vir die jaar geëindig 30 Junie 2020	Fooi vir die jaar geëindig 30 Junie 2019
Nie-uitvoerend (onafhanklik)		
S E N De Bruyn	753	709
G T Ferreira ⁽¹⁾	228	429
P K Harris	456	429
N P Mageza ⁽²⁾	603	568
P J Moleketi ⁽³⁾	576	506
M Morobe	510	480
G G Nieuwoudt ⁽⁴⁾	228	–
F Robertson	603	568
Subtotaal	3 957	3 689
Nie-uitvoerend (nie-onafhanklik)		
E de la H Hertzog ⁽¹⁾	195	368
J Malherbe	390	368
P J Neethling ^(4, 5)	–	–
A E Rupert ⁽⁵⁾	–	–
J P Rupert ⁽⁵⁾	–	–
Subtotaal	585	736
Totaal	4 542	4 425

⁽¹⁾ Mnr G T Ferreira en Dr E de la H Hertzog het op 28 November 2019 afgetree.

⁽²⁾ Gedurende die jaar onder oorsig het mnr N P Mageza ook R704 000 (2019: R697 000) as direkteursfooie vanaf RCL Foods Beperk, 'n filiaal-maatskappy van Remgro Beperk, ontvang.

⁽³⁾ Mnr P J Moleketi is aangestel as lid van die vergoedings-en-nominasiekomitee met ingang vanaf 28 November 2019.

⁽⁴⁾ Mnre G G Nieuwoudt en P J Neethling is aangestel as nie-uitvoerende direkteure met ingang vanaf 28 November 2019.

⁽⁵⁾ Mnre A E Rupert, J P Rupert en P J Neethling ontvang geen vergoeding nie.



Johann Rupert

Voorsitter van die vergoedings-en-nominasiekomitee

Stellenbosch
28 September 2020