

VERGOEDINGSverslag

Hierdie verslag gee 'n uiteensetting van ons vergoedingsbeleid en die vergoedingsimplementeringsverslag vir uitvoerende direkteure en nie-uitvoerende direkteure se vergoeding vir die 2022-finansiële jaar en word in drie dele aangebied:

- i) Deel 1: Die agtergrondverslag wat konteks gee oor ons vergoedingsbeleid en prestasie;
- ii) Deel 2: 'n Oorsig van die vergoedingsbeleid soos wat dit van toepassing sal wees in die 2023-finansiële jaar; en
- iii) Deel 3: Die vergoedingsimplementeringsverslag wat in besonderhede aandui hoe die bestaande beleid in die jaar onder oorsig geïmplementeer is, insluitende die openbaarmaking van betalings aan uitvoerende direkteure en nie-uitvoerende direkteure gemaak in die jaar geëindig 30 Junie 2022.

Deel 1: Agtergrondverslag

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 uitstaande prestasievoorwaardes (waar van toepassing) en diensvoorwaardes bereik word. As 'n beleggingshouermaatskappy, beskou die vergoedings-en-nominasiekomitee (die komitee) verhoogde markkapitalisasie, volhoubare 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 Deel 2 van hierdie verslag behandel.

Oorsig van prestasie- en vergoedings-uitkomste vir die jaar onder oorsig

Remgro het 'n gediversifiseerde portefeulje beleggings, versprei oor verskeie industrieë, waaronder gesondheidsorg, verbruikersprodukte, finansiële dienste, infrastruktuur, nywerheid, asook media belange.

Die eerste helfte van die 2022-finansiële jaar was steeds onbestendig weens die gewelddadige Julie-onluste en die dreigement van 'n vierde vlaag van die Covid-19-pandemie te midde 'n stadige inentingsproses, wat daartoe gelei het dat die wêreldgemeenskap verdere reisbeperkings na Suid-Afrika

ingestel het. Namate ons uit die krisis beweeg en begin herstel het, het makro-ekonomiese uitdagings na vore gekom en word onbestendigheid wêreldwyd ervaar.

Gedurende die tweede helfte van die 2022-finansiële jaar het die Russiese inval in Oekraïne ekonomiese wêreldwyd, sowel as plaaslik, geraak weens stygings in voedsel- en energiekoste, asook verhoogde inflasie in ontwikkelde ekonomiese tot vlakke wat nie die laaste 10–15 jaar ervaar is nie. Die volgehoue styging in inflasie en rentekoerse het opnuut kommer oor 'n resessie in hierdie ontwikkelde markte laat ontstaan. Plaaslik het die styging in brandstofpryse, voortslepende beurtkrag, die algemene agteruitgang van infrastruktuur, die verhoogde voorkoms van natuurrampe en die moontlikheid van 'n wêreldresessie ons ekonomiese herstel belemmer.

Remgro gaan voort om te fokus op prosesse wat hom goed gedien het in sy ryke geskiedenis van 74 jaar en bly verbind tot sy strategiese prioriteite, sy korporatiewe burgerskaps-mandaat en waardegedrewe etos. In hierdie verband is goeie vordering gedurende die verslagtydperk gemaak ten opsigte van strategiese inisiatiewe namate Remgro hom vir die toekoms posisioneer. Transformerende korporatiewe aksies in hierdie verband sluit die onlangs aangekondigde Mediclinic International plc (Mediclinic), Distell Group Holdings Beperk (Distell), Community Investment Ventures Holdings Eiendoms Beperk (CIVH) en Rand Merchant Investment Holdings Beperk (RMI)-transaksies in.

Remgro se verbintenis tot sy beleggingsfilosofie, en onderliggende beleggings, het vrugte afgewerp en die jaar onder oorsig is gekenmerk deur 'n herstel in finansiële prestasie teenoor die vorige periode, met die meeste finansiële aanwysers op hoër vlakke as voor die pandemie. Remgro is meer as bemoedig dat sy omsigtige bestuur, stewige balansstaat en vertoningsrekord ten opsigte van kapitaaltoewysing (soos bewys deur die veerkragtige portefeulje) hom in staat gestel het om, ondanks winde van voor, 'n vinnige herstel te bewerkstellig.

Totale gewaarborgde pakket (TGP)

In ooreenstemming met Remgro se filosofie ten opsigte van billike en verantwoordelike vergoeding, is die volgende besluit geneem met betrekking tot verhogings:

- Uitvoerende direkteure, lede van die bestuursraad en senior bestuur het verhogings in die omgewing van 4.25% vir die 2022-finansiële jaar ontvang.
- Personeel op bestuursvlakke het verhogings van gemiddeld 4.50% en nie-bestuursvlakpersoneel het salaris-aanpassings van gemiddeld 5.00% vir die 2022-finansiële jaar ontvang.

Langtermynaansporings (LTA)-planne

Die vestigingsuitkomste van die 2019-LTA-planne, waarvan die prestasietydperk gedurende die 2022-finansiële jaar geëindig het, was 71%. Besonderhede van die vestiging van hierdie toekennings word in Deel 3 van hierdie verslag uiteengesit.

Vaslegging van omgewings-, maatskaplike en bestuurs (ESG)-maatstawwe in toekenning

Remgro streef daarna om die voorkeur betroubare beleggingsmaatskappy te wees wat konsekwent volhoubare waarde vir belanghebbendes skep. Terwyl werkplek-, ekonomiese, maatskaplike en omgewingsvolhoubare praktyke nog altyd deel van Remgro se kernwaardes was, en verskans is in die maatskappy se algehele bestuursraamwerk, is dit Remgro se doelwit om 'n ESG-leier te wees en word toenemende klem op ESG-praktyke geplaas.

Remgro se grootte en invloed as beleggingshouermaatskappy, stel dit in staat om belange te bekom in ondernemings wat groot genoeg is om 'n wesentlike uitwerking op die maatskappy se resultate te hê. Die strewende om te belê in besighede wie se waardes en oogmerke met syne ooreenstem, vorm 'n sentrale deel van Remgro se sake- en beleggingsfilosofie en plaas die maatskappy in 'n posisie om die implementering van 'n ESG-strategie, en die verskansing van ESG-raamwerke regoor die groep, te beïnvloed.

In hierdie verband het Remgro in 2021 'n ESG-reis onderneem met die strewende om 'n sterk ESG-strategie en -raamwerk te ontwikkel wat regoor die besigheid, asook die besighede van onderliggende beleggings, geïmplementeer kan word. Binne Remgro, as houermaatskappy, is toepaslike strategiese en operasionele ESG-komitees en werkgroepe in 2021 daargestel om te verseker dat die maatskappy by sy korporatiewe burgerskapsmandaat en waardegedrewe etos betrokke bly. As deel van ons toekomsfokus, en om ons ESG-impak te optimaliseer, sal Remgro as houermaatskappy daarop fokus om onderliggende beleggings aan te moedig om 'n soortgelyke strategiese en bedryfsfokus ten opsigte van ESG te aanvaar.

Reis tot dusver

Om bestuur aan te spoor en te motiveer om stukrag aan hierdie reis te gee, is kwalitatiewe ESG-maatstawwe in 2021 in Remgro langtermynaansporingskema (LTA's)-planne opgeneem wat gedetailleerde strategiese teikens meet wat op spesifieke datums bereik moet word. Deur die opneem van spesifieke ESG-maatstawwe in die LTA demonstreer Remgro sy openbare verbintenis tot ESG. Die eerste LTA-toekennings, met ESG-maatstawwe, is in 2020 (synde die 2019- en 2020-LTA-toekennings) toegeken. 'n Oorsig van die uitkomst van hierdie kwalitatiewe maatstawwe word hieronder weerspieël:

- Bestuur bereik suksesvol en betyds die spesifieke oogmerke wat aanvanklik gestel is. Dit sluit die volgende in:
 - Die wysiging van direksie- en komiteemandate.
 - Die daarstelling (met bepaalde opdragte) van 'n strategiese ESG-komitee en 'n operasionele ESG-komitee.
 - Die ontwikkeling en goedkeuring van 'n beleggingsraamwerk vir die oorweging van nuwe beleggings, sowel as 'n hersiening van die bestaande portefeulje.
 - Die strategiese betrokkenheid van eksterne kundigheid gedurende die aanvanklike fase om 'n behoorlike en relevante fokus te verseker.
- Die reikdoelwit om sleutelfiliaalmaatskappye te beïnvloed om ESG-teikens en sleutelprestasie-inisiatiewe (SPI's) vir LTA- en/of korttermynaansporings (KTA)-planne op uitvoerende bestuursvlak te stel, is deels bereik.
 - Twee van die vier filiaalmaatskappye het ESG-doelwitte gestel wat gekoppel is aan persoonlike SPI's, KTA- en/of LTA-planne.

- Buiten die bereiking van ooreengekome oogmerke, is die volgende bykomende uitkomst en konteks belangrik om kennis van te neem:
 - Bestuur erken dat die grootse impak deur sleutelonderliggende beleggings sal wees en het die volgende nege onderliggende beleggings, wat 80% van Remgro se INBW verteenwoordig, geïdentifiseer as fokus vir die ESG-reis oor die medium termyn.

Distell	Mediclinic	RCL Foods
CIVH	Air Products	OUTsurance
TotalEnergies	Wispeco	Siqalo Foods

- Ten einde 'n meer gefokusde benadering te volg, is die volgende nege sleutel ESG-fokusareas geïdentifiseer. Hierdie areas sal deurlopend hersien word om te verseker dat dit relevant bly.

Klimaatsverandering en energie	Waterbestuur	Afvalbestuur
Diversiteit en inklusiwiteit	Maatskaplike impak	Werknemer-verhoudings
Gesondheid en veiligheid	Verskaffingsketting en verkryging	Bestuur

- Buiten die beleggingsraamwerk, het die bedryfskomitee 'n ESG-beleggingshandleiding ontwikkel om aan beleggingsbestuurders 'n omvangryke bron van inligting te verskaf om 'n betekenisvolle gesprek met huidige en potensiële onderliggende beleggings te voer en insette vir die ESG-omsigtigheidsprosesse te maak.
- Onderliggende beleggings is by verskeie geleenthede, waaronder 'n HUB-konferensie, met 'n sterk ESG-fokus, formeel betrek om hulle bewus te maak van Remgro se ESG-strewe.
- Bestuur is in die proses om 'n sentrale ESG-betrokkenheidsentrum te skep om ESG-bedrywighede (en moontlik ander geïdentifiseerde areas) by onderliggende beleggings te koördineer en te fasiliteer.

Dit is die komitee se siening dat die spesifieke kwalitatiewe teikens uitdagend genoeg, en in ooreenstemming met die maatskappy se strategie, is, terwyl dit 'n stewige fondament verskaf om die maatskappy se ESG-strewe te verwesenlik.

Soos aangedui in die 2021-verslag, toe die ESG-reis nog in sy kinderskoene was, het die komitee kwalitatiewe ESG-maatstawwe (30% van die ESG-strewe – aanvangsprestasie) vir die eerste jaar van die prestasietydperk van die 2021-LTA-toekenning gestel wat daarop gemik was om die fondament te lê waarop kwantitatiewe maatstawwe ingesluit kan word. Na aanleiding hiervan, en bostaande kwalitatiewe maatstawwe gekoppel aan die 2019- en 2020-LTA-toekennings, was die komitee in 'n posisie om kwantitatiewe maatstawwe te stel vir die oorblywende twee jaar van die prestasietydperk vir die 2021-LTA-toekenning, sowel as die 2022-LTA-toekenning, wat in Desember 2022 gemaak word. Dit word in meer besonderhede in Deel 2 uiteengesit. Dis belangrik om daarop te let dat, uit 'n kwantitatiewe maatstafperspektief beskou, Remgro beoordeel

het waar dit die belangrikste portefeulje-impak kan maak, en in watter vorm. Na versigtige oorweging, en met inagneming van ons beleggingsfilosofie om ondersteuning en strategiese leiding aan onderliggende beleggings te verskaf (sonder om by hul dag-tot-dag-bedrywighede betrokke te raak, in ooreenstemming met ons filosofie van gedentraliseerde bestuur), is gevind dat die belangrikste impak wat Remgro kan maak, is om leiding te gee in die implementering van 'n ESG-raamwerk en -strategie binne die geïdentifiseerde groep van onderliggende beleggings. Gevolglik meet die kwantitatiewe maatstawwe Remgro se sukseskoers ten opsigte van die impak wat gemaak is en word dit as 'n bestuurs/invloedfaktor uitgedruk.

Meer besonderhede word in Deel 2 en 3 van hierdie verslag verskaf.

Die spesifieke areas wat kommer gewek het, saam met die aksies wat onderneem is op grond van die kwessies wat geopper is, word in meer besonderhede hieronder gelys.

Stemresultate en aandeelhouersdeelname

By die algemene jaarvergadering (AJV) wat op 25 November 2021 gehou is, het 69.9% van Remgro se gewone aandeelhouers ten gunste van die vergoedingsbeleid gestem, terwyl 88.2% van die gewone aandeelhouers ten gunste van die vergoedingsimplementeringsverslag gestem het. Aangesien meer as 25% van die gewone aandeelhouers teen die vergoedingsbeleid gestem het, is teenstemmende aandeelhouers, in nakoming van King IV en die noteringsvereistes van die JSE, genooi om met die maatskappy in gesprek te tree. Aandeelhouers is verdere geleentheid tot deelname gebied by wyse van virtuele aanbiedings tydens kontaktoere wat onderneem is.

Aandeelhouers-kommer

Aksie geneem/Remgro se reaksie

Vergoedingsbeleid

Tydlyn vir instelling van kwantifiserende ESG-maatstawwe

Die voorneme van die komitee en bestuur was om kwantifiserende ESG-maatstawwe so spoedig as wat prakties moontlik is in te stel. Om hierdie rede is die teiken- en strek-maatstawwe vir 2021, 2022, en verder aan, nie in die 2021-vergoedingsverslag openbaar nie. As 'n houermaatskappy is Remgro nie ten volle bewus van die volwassenheidsvlakke van ESG by die onderskeie onderliggende beleggings, asook die basislynmaatstawwe vir sleutel ESG-maatstawwe nie.

Wanneer die maatskappy eers 'n beter begrip van die ESG-landskap by onderliggende beleggings het, en in 'n posisie is om betekenisvolle kwantitatiewe ESG-maatstawwe te verwoord, en daartoe te verbind, sal dit by die 2021- en 2022-toekennings gevoeg word.

Aanpassing van vervaldatums van bestaande toekennings

Al die LTA-toekennings wat geraak word deur die verlengde vervaldatums hou verband met die Aandelegroei-reg-skematoekennings (SARs) wat in 2013, 2014 en 2015 aan deelnemers gemaak is. Met die verlengde vervaldatums sal die werklike aandeelprys steeds die toekenningsprys moet oorskry om waarde vir deelnemers te skep, en die vereiste nagekom word dat deelnemers in diens moet wees of as "goeie verlaters" beskou word om geskik te wees om vir die uitoefening van hul opsies ingevolge die planreëls te kwalifiseer. Dit is belangrik om op die volgende te let, synde sommige van die redes wat die komitee oorweeg het toe die verlengde vervaldatum goedgekeur is:

- Die meerderheid van die 2013-, 2014- en 2015-toekennings was reeds "geldwaardig" (d.i. die werklike aandeelprys was hoër as die toekenningsprys) voor die kwaai negatiewe impak van die Covid-19-pandemie. Hierdie gebeurtenis was heeltemal buite die beheer van die deelnemers en hulle sou dus "gestraf" word vir iets waarvoor hulle geen beheer gehad het nie.
- Remgro het geen KTA, of ander formele erkenningskemas nie, dus is die LTA, buiten gewaarborgde betaling, die enigste maatstaf om werknemers te werf, aan te spoor en te behou.
- Al Remgro se werknemers neem deel aan die LTA-plan (en nie slegs uitvoerende bestuur nie) sodat die besluit om die vervaldatum te verleng alle deelnemers raak.
- Remgro se uitvoerende bestuur het gedurende die Covid-19-pandemie onvermoeid gewerk om 'n volhoubare toekoms vir Remgro, onderliggende beleggings en aandeelhouers te verseker.
- Die Covid-19 pandemie het aansienlike aandeelwaarde vir aandeelhouers vernietig en insgelyks is aansienlike waarde ook vernietig vir deelnemers aan Remgro se LTA-plan. Deur die verlenging van die vervaldatums van hierdie toekennings streef die komitee daarna om die belange van Remgro se uitvoerende bestuur en werknemers in ooreenstemming met dié van aandeelhouers te bring. Indien uitvoerende bestuur dus suksesvol is om Remgro se aandeelprys te laat groei (tot voordeel van aandeelhouers) sal hulle ook voordeel trek uit hul doelgerigte en gefokusde pogings.

Aandeelhouders- kommer

Aksie geneem/Remgro se reaksie

Om die boonste kwartiel as teiken te stel vir gewaarborgde vergoeding, is nie die beste praktyk nie en aandeelhouders het nie duidelikheid oor wie die eweknieë in die Mercer-opname is nie.

Met betrekking tot die kommentaar oor Remgro se filosofie om die boonste kwartiel te teiken, is dit belangrik om op die volgende te let:

- Remgro het doelbewus gekies om TGP te teiken teen die boonste kwartiel van die mark vanweë die afwesigheid van enige KTA-geleenthede vir uitvoerende bestuur (en alle ander werknemers). Die komitee se filosofie is dat die uitvoerende bestuur van 'n houermaatskappy nie aangespoor moet word om korttermyn-besluite te neem nie, maar eerder om waarde oor die lang termyn vir aandeelhouders te skep. Die verskil tussen die mediaan- en boonste kwartiel vergoed vir 'n klein persentasie van die KTA-geleenthede wat uitvoerende bestuur in vergelykbare omstandighede tipies verdien.
- Die totale vergoeding (TGP plus LTA) van uitvoerende bestuur word teen die totale vergoedingsmediaan (insluitend KTA-geleentheid) van 'n vergelykende groep gemeet. Op 'n totale vergoedingsvergelyking teiken Remgro die markmediaan.

Bestuur het die lys van deelnemende maatskappye aan Mercer se uitvoerende bestuursopname met aandeelhouders gedeel.

Moet lang dienende nie-uitvoerende direkteure steeds as onafhanklik beskou word

Die komitee glo dat op 'n grondslag van wese bo vorm, hierdie lang dienende nie-uitvoerende direkteure steeds as onafhanklik beskou kan word. Die komitee en die direksie is tevrede dat hulle onafhanklikheid op geen manier deur hul lengte van diens beïnvloed word nie.

Daarby is die komitee van mening dat die oorheersende besorgdheid nie moet wees om onafhanklikheid ten alle koste na te streef nie, maar eerder of die bestuurlikzaam kundig, vaardig, ervare, divers en onafhanklik genoeg is om sy taak te verrig en verantwoordelikhede na te kom.

Vergoeding is die belangrikste faktor in die aansporing van werknemers op alle vlakke om Remgro te help om sy strategiese doelwitte te bereik en 'n volhoubare besigheid oor die langtermyn te bou. Die komitee bly verbind tot skakeling met aandeelhouders en verwelkom konstruktiewe terugvoering wat hulle ten opsigte van die maatskappy se benadering tot vergoeding mag gee ten einde billike en verantwoordelike vergoeding te verseker.

By die 2022-AJV sal Remgro sy vergoedingsbeleid en vergoedingsimplementeringsverslag voorlê vir twee afsonderlike nie-bindende adviserende stemmings deur aandeelhouders (verwys na gewone besluite nommer 13 en 14 in die kennisgewing aan aandeelhouders op bladsy 168) en die komitee sien uit na 'n positiewe uitkoms in hierdie verband.



Aktiwiteite van vergoedingskomitee in 2022

Die komitee se aktiwiteite in 2022 was daarop gerig om die bereiking van Remgro se strategiese doelwitte te monitor. Buiten sy normale funksies het die komitee:

- die gebruik van Mercer se uitvoerende bestuursopname as norm vir die bepaling van die verskillende komponente van uitvoerende bestuursvergoeding hersien. Na oorweging en beraadslaging het die komitee besluit om Old Mutual se REMchannel-opname van die JSE se top 40-maatskappye as primêre maatstaf vir uitvoerende bestuursvergoeding te gebruik en die resultate daarvan op te weeg teen 'n toegewyde sekondêre normbepaling wat deur die maatskappy se vergoedingsadviseurs gedoen word.
- die gewysigde prestasievoorwaardes (finansiële, sowel as ESG) gekoppel aan LTAs te hersien en te wysig, asook die individuele SPI's van die uitvoerende bestuurspan. Die hersiene individuele SPI's is in ooreenstemming gebring met Remgro se strategiese doelwitte en ESG-maatstawwe.

Toekomstige fokusareas

Gedurende die 2023-finansiële jaar sal die komitee oorweging aan die volgende skenk:

- Om voort te gaan met die reis om die vergoedingstruktuur in ooreenstemming met Remgro se ESG-strategie te bring, met die oog daarop om kwantitatiewe ESG-prestasiemaatstawwe deel van die LTA plan ontwerp te maak.
- Om, in ooreenstemming met ons filosofie van billike en verantwoordelike vergoeding, voort te gaan om enige teenstrydighede te identifiseer en aan te spreek. Om geleenthede en metodes te oorweeg om inligting oor billike en regverdigte vergoeding met aandeelhouders te deel.
- Om 'n minimum aandeelhoudingsvereiste (MAV) vir Remgro-bestuur bekend te stel en 'n MAV-raamwerk te ontwikkel wat by onderliggende beleggings ingestel kan word.
- Om die huidige direksie-samestelling op te weeg teenoor die beginsels van inklusiwiteit en diversiteit, vaardighede, ervaring en toepaslike onafhanklikheid.
- Om te verseker dat ons interne menslike hulpbronne- en vergoedingsbeleid transformasie regdeur die besigheid ondersteun.

Adviseurs

Gedurende die 2022-finansiële jaar het die komitee 'n eksterne vergoedingskonsultant, PricewaterhouseCoopers Geïnk (PwC), bestuur en die direksie, betrek by die uitvoering van sy pligte en verantwoordelikhede.

Die komitee het die advies, menings en dienste oorweeg wat van PwC in die 2022-finansiële jaar ontvang is. Die komitee is tevrede daarmee en beskou PwC ten volle objektief en onafhanklik.

Ten slotte

Die komitee is van mening dat Remgro se vergoedingsbeleid in die 2022-finansiële jaar sy gestelde doelwitte bereik het. Remgro streef voortdurend daarna om die maatskappy se vergoedingspraktyke te verbeter en sien uit na sy skakeling met aandeelhouers om hul ondersteuning te kry vir die besluite oor die vergoedingsbeleid en die vergoedingsimplementeringsverslag (verwys na gewone besluite nommer 13 en 14 in die kennisgewing aan aandeelhouers op bladsy 168) van die AJV op 30 November 2022.



Deel 2: Vergoedingsbeleid

Die vergoedingsbeleid bied 'n oorsig van Remgro se vergoedingsbeginsels vir die organisasie as 'n geheel en is van toepassing op alle permanente werknemers. 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 2022 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 bedryfsomgewing. 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 komitee bestaan uit vier nie-uitvoerende direkteure, waarvan drie onafhanklik is. Die lede van die komitee vir die jaar onder oorsig was:

- Mnr J P Rupert (voorsitter);
- Me S E N De Bruyn (hoof onafhanklike nie-uitvoerende direkteur);
- Mnr P J Moleketi (onafhanklike nie-uitvoerende direkteur); 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 bly die meerderheid lede van die komitee onafhanklike nie-uitvoerende direkteure.

Die komitee het twee keer gedurende die jaar formeel vergader en het verskeie informele interaksies gehad ter voorbereiding van die formele vergaderings. Besonderhede oor die bywoning van die formele vergaderings word in die korporatiewe bestuursverslag op bladsy 84 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 identifiseer 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 organisasiewye vergoedingsbeleid wat positiewe uitkomst bevorder 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 geadministreer 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.

Koppeling van ESG met vergoeding

Bestaande praktyke

Werkplek-, ekonomiese, maatskaplike en omgewingsvolhoubaarheidspraktyke was nog altyd deel van Remgro se kernwaardes en deur die nuwe ESG-strategie word hierdie praktyke in die algehele vergoedingsraamwerk verskans.

Koppel met ESG Koppel met vergoeding

Omgewing	Insluiting van ESG-maatstawwe in LTA-planne Individuele SPI's sluit spesifieke ESG-maatstawwe in
Maatskaplik	TGP van nie-bestuurspersoneel is mededingend en is geposisioneer rondom die 75ste persentiel van die mark Alle werknemers neem deel aan die LTA-plan Werknemers op laer vlakke ontvang oor die algemeen hoër persentasie verhogings
Bestuur	Balanseer werknemerbelange en dié van aandeelhouers deur groei in INBW te vergoed Tree op in ooreenstemming met internasionale beste praktyke deur malus- en clawback-beginsels in veranderlike vergoeding te inkorporeer Duidelike en deursigtige vergoedingsrapportering Ontwikkeling van 'n ESG-bestuursraamwerk

Remgro se ESG-reis

Soos genoem in Deel 1 van hierdie verslag, is dit Remgro se strewe om 'n ESG-leier te word en is sy fokus daarop om as beleggingshouermaatskappy sy impak maksimaal te verhoog deur die daarstelling en implementering van 'n ESG-strategie en -bestuursraamwerk regdeur die groep van geïdentifiseerde onderliggende beleggings. Remgro het sy ESG-reis in 2021 begin.

Om stukrag aan die uitvoering van hierdie doelwit te gee, en te verseker dat dit genoegsame prioriteit geniet, is ESG-maatstawwe in 2021 as 'n nie-finansiële komponent, met 'n gewig van 20%, by LTA's ingevoeg. Die ESG-maatstawwe vir die 2019- en 2020-toekennings was kwalitatiewe maatstawwe, gefokus op bestuur en risiko, sowel as strategiese beleggingsbesluite en portefeulje-impak, en teikens wat gestel was wat spesifieke datums bereik moes word om die grondslag te lê vir die daarstelling en implementering van 'n ESG-strategie dwarsdeur die groep.

Ten einde voort te bou op die grondslag wat gelê is deur die bereiking van kwalitatiewe mylpale het Remgro kwantitatiewe ESG-maatstawwe ingestel in die vorm van 'n bestuursinvloedfaktor (soos na verwys in Deel 1 hierbo) in die 2021- en 2022-LTA's, wat gemik is op die daarstelling van toepaslike ESG-bestuurstrukture by sleutel onderliggende beleggings.

Billike en verantwoordelike vergoeding regdeur die maatskappy

Die bereiking van Remgro se strategie is afhanklik van die waardes, talent en vaardighede van alle werknemers van die maatskappy en daarom beskou Remgro werknemers as kritieke bates. Remgro is verbind tot die beginsel om alle werknemers van die maatskappy te vergoed op 'n wyse wat billik en verantwoordelik is, en streef daarna om 'n omgewing te skep wat inklusief is. Dié onderneming word in die vergoedingsbeleid vasgelê.

Die TGP van alle werknemers word rondom die 75ste persentiel van die mark geposisioneer en neem in ag dat die maatskappy nie 'n KTA het nie. Alle werknemers, en nie

net bestuurspersoneel nie, kom daarby in aanmerking vir die ontvangs van LTA-toekennings. Werknemers op die laer vlakke kry hoër persentasie verhogings as ander werknemers.

Deurlopende handelinge in dié verband sluit in:

- Beoordeling van vergoedingsvoorwaardes tussen werknemers op dieselfde vlak in ooreenstemming met die beginsel van "gelyke betaling vir werk van gelyke waarde" ten einde te verseker dat ongereverdigde vergoedingsongelykhede geïdentifiseer en hanteer word.
- Investerings in mense, wat insluit: talentbestuur, ontwikkelingsgeleenthede vir alle werknemers, verskeie opleidingskursusse, volgens behoeftes geïdentifiseer, en 'n werknemer-waardeaanbod, wat met korporatiewe waardes en kultuur belyn is.
- Billike en verantwoordelike vergoedingspraktyke bly 'n sleutelfokusgebied vir die komitee in die 2023-finansiële jaar.

Komponente van vergoeding

Remgro het twee komponente van vergoeding, naamlik vaste vergoeding (wat byvoordele insluit) en LTAs in die vorm van die ou Remgro Ekwiteitsvereffende Aandelegroei-skema (SAR-skema), die huidige Remgro Ekwiteitsvereffende Aandelegroei-regplan (SAR-plan) en die Remgro Ekwiteitsvereffende Voorwaardelike Aandeelplan (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 vergoedings-beleide, -beginsels en -praktyke van Remgro se onderliggende beleggings, word deur vergoedingskomiteestrukture in daardie organisasies bestuur.

Die besonderhede van die komponente word op die volgende bladsy uiteengesit:

Vaste vergoeding

Doel

Om mededingende vaste vergoeding te verskaf wat toepaslike talent sal lok 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 12.5% en 27.5% van pensioendraende vergoeding en sleutelaspekte van die aftreefonds is die volgende:

- Aftreebesparingskomponent, met beleggingsopsies vir die lid en 'n trustee-verstekopsie;
- 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 gesondheidsbehoefes 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 vir alle werknemers word aan die boonste kwartiel van die mark vir vergelykende maatskappye gemeet, soos deur onafhanklike salaris-opnames bepaal.

Remgro maak tans gebruik van die Old Mutual REMchannel-nasionale opname as maatstaf vir die vergoeding van werknemers. Vir uitvoerende bestuur en senior bestuurders word ook gekyk na die meer gefokusde REMchannel-opname van die JSE se top 40-maatskappye.

Die TGP word so vasgestel dat dit mededingend in die mark is om te verseker dat die regte talent gelok 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 uitvoerende bestuur en keur die persentasiestyging vir werknemers onder uitvoerende bestuursvlak goed. As deel van hierdie hersiening oorweeg die komitee die werklike TGP, die LTA-geleentheid, sowel as totale vergoedingsuitkoms vir alle werknemers (insluitend bestuursraadslede en senior bestuurders) teenoor mediaan-maatstafdata in die mark.

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

Aandegroeireg-plan

Voorwaardelike aandeleplan

Doel

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

Hoe werk dit?

Dit is 'n ekwiteitsvereffende plan waardeur regte om aandele te ontvang gelyk aan die langtermyn groei in Remgro se aandeleprys, 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 prestasievereistes vir gekose deelnemers, asook indiensvoorwaardes, onderhewig wees.

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

Dit is 'n ekwiteitsvereffende plan ingevolge waarvan aan alle werknemers 'n toekenning bestaande uit die voorwaardelike reg om Remgro-aandele op 'n toekomstige datum te mag ontvang. Die voorwaardelike aandele word gratis toegeken. Die uiteindelijke vestiging van aandele sal aan die voorgenome prestasievereistes vir gekose deelnemers, asook indiensvoorwaardes, onderhewig wees.

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

Wie kwalifiseer vir deelname?

Die SAR-plan word tans slegs gebruik as aansporing vir uitvoerende direkteure en werknemers op senior vlak.

Alle heelydse 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, gebaseer op 'n veelvoud van TGP. Die vasgestelde jaarlikse veelvoude word bepaal met inagneming van die deelnemer se posgraad, rol, die behoefte om sleuteltalent te lok en/of te behou en die waarde wat die deelnemer vir Remgro en aandeelhouers toevoeg. Die sigwaarde-toekenningsveelvoude is soos volg:

HUB	3.00 x TGP
Uitvoerende direkteure en voorgeskrewe beampies	2.25 x TGP
Ander werknemers	10% – 85% van TGP (verskillende veelvoude gegrond op die deelnemer se posgraad, rol en prestasievereistes (indien toepaslik))

Vir die HUB, uitvoerende direkteure, ander lede van die bestuursraad (voorgeskrewe beampies) 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 uitstaande finansiële prestasievereistes van die maatskappy, ESG-prestasiemaatstawwe, sowel as individuele prestasievereistes wat fokus op bestuur en risiko, insluitend strategiese beleggingsbesluite en portefeulje-impak.

Vir ander deelnemers is 100% van die toekenning onder die CSP. Hierdie toekennings is slegs onderhewig aan voortgesette indiensname.

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 111 vir vorige SARs en CSPs toegeken.



Dividendekwivalente

Nie van toepassing nie.

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

Veranderlike vergoeding (vervolg)

Aandegroeiereg-plan

Voorwaardelike aandeleplan

Vestiging en uitoefening/vereffening

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

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 dienstydyperk en bereik van prestasievoorwaardes (waar toepaslik).

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 dienstydyperk en bereik van prestasievereistes (waar toepaslik).

Prestasievereistes

Die SAR-plan het 'n inherente prestasiemaatstaf waarvolgens deelnemers slegs by die aandeel-aansporingskema sal baatvind indien daar langtermyn-aandeelprysgroei, en dus waardeskepping, vir Remgro se aandeelhouers is.

2021 Toekenning

Die komitee het die onderstaande prestasievereistes goedgekeur vir 2021 se SAR- en CSP-toekennings, wat in Desember 2021 gemaak sal word. Hoewel die ESG-reis steeds in sy kinderskoene was toe die vorige toekennings gemaak is, het die komitee gevoel dat dit wenslik sal wees om voort te gaan om kwalitatiewe ESG-mylpale in die LTAs in te sluit om toepaslike fokus op die reis te handhaaf. Hierdie kwalitatiewe maatstawwe maak ongeveer 30% van die ESG-maatstawwe uit en is gestel vir die eerste jaar van die prestasietydperk. Die komitee het sedertdien kwantitatiewe maatstawwe daargestel, wat ongeveer 70% van die oorblywende maatstawwe uitmaak, in die tweede en derde jaar van die prestasietydperk.

'n Oorsig van die finansiële en nie-finansiële prestasie-metings vir die 2021 SAR- en CSP-toekennings word hieronder uiteengesit:

Finansiël

Prestasie-maatstaf	Gewig	Drempel (30%-vestiging)*	Op standaard (50%-vestiging)*	Uitstaande (100%-vestiging)*
INBW	55%	Jaar een INBW plus VPI oor drie finansiële jare	Jaar een INBW plus 3 – 5 jaar SA langtermyn effektekoers oor drie finansiële jare	Jaar een INBW plus 3 – 5 jaar SA langtermyn effektekoers plus 5% oor drie finansiële jare
Vrye kontantvloei (VKV)	25%	Jaar een VKV plus VPI oor drie finansiële jare	n.v.t.	Jaar een VKV plus VPI plus 1.25% oor drie finansiële jare

* Vir prestasie tussen hierdie punte sal liniêre vestiging geld.

Veranderlike vergoeding (vervolg)

Aandegroeireg-plan

Voorwaardelike aandeleplan

Prestasievereistes (vervolg)

Nie-finansieel – ESG

Prestasie-maatstaf	Gewig	Drempel (30%-vestiging)*	Op standaard (50%-vestiging)*	Uitstaande (100%-vestiging)*
ESG	20%	<p>Die volgende moet teen Junie 2023 bereik word:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifiseer en skakel met eksterne kundigheid om 'n strategiese ESG-raamwerk te ontwikkel en te bepaal op watter omgewingsgebiede Remgro, onder andere, sal fokus (bv. water, koolstofvoetspoor, plastiek, ens.), berei 'n ESG-voetspoor voor vir Remgro se onderliggende beleggings, daarstelling van meetbare teikens en uitstaande doelwitte en identifiseer hoe om ons ESG-oogmerke aan die mark te kommunikeer. Om 'n raamwerk vir ESG-besigheidsbeleggings te ontwikkel wat gebruik kan word wanneer nuwe beleggings oorweeg word. Dit sal ten doel hê om aan te dui in watter nywerhede/bedrywighede Remgro nie sal belê nie en sal ook aan moontlike beleggings 'n raamwerk verskaf van dit waaraan vóór investering, of binne 'n sekere tydsbestek ná investering, voldoen moet word. Voorbereid om spesifieke ESG-teikens en basislynmaatstawwe vir gekose teikens en drempel- en uitstaande prestasiehindernisse vir elke teiken by November 2022 se Remgro vergoedings-en-nominasie-komitee vergadering te verskaf. 	<p>Die volgende moet teen 31 Desember 2023 bereik word:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beïnvloed vier uit nege (ongeveer 44%)** geïdentifiseerde onderliggende beleggings wat beskik oor 'n ESG-gefokusde direksie (of soortgelyke)-subkomitee, met die nodige opdrag, en 'n formele ESG-strategie, asook opgedateerde vergoedingsbeleid wat ESG-beginsels verskans.*** Beïnvloed onderliggende beleggings om 'n kundige(s) aan te stel om kritieke omgewingsmaatstawwe, soos koolstofuitlatings, by geïdentifiseerde onderliggende beleggings te meet om basislynmetings vas te stel, asook omgewingsdoelwitte waarna gestreef word. 	<p>Die volgende moet teen 30 Junie 2024 bereik word:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beïnvloed ses uit nege (ongeveer 67%)** geïdentifiseerde onderliggende beleggings wat beskik oor 'n ESG-gefokusde direksie (of soortgelyke)-subkomitee, met die nodige opdrag, en 'n formele ESG-strategie, asook opgedateerde vergoedingsbeleid wat ESG-beginsels verskans.***

* Vir prestasie tussen hierdie punte sal lineêre vestiging geld.

** Die aantal maatskappye kan met verloop van tyd verander vanweë korporatiewe bedrywighede. Strategie moet gefokus bly op nagenoeg 80% van INBW.

*** Deur hierdie teikens sal die maatskappy behoorlike bestuur, rapportering en meting van ESG-bedrywighede beïnvloed.

Daarby kan die vestiging van toekennings gewysig word gegrond op die mate waarin die deelnemer voldoen aan hul individuele prestasievereistes. Let daarop dat bereiking van hierdie individuele prestasievereistes net die uitslag van die algehele finansiële en nie-finansiële ESG-prestasievereistes kan verminder. Toekennings sal net vestig as die deelnemer in die diens van die Remgro-groep bly.

Veranderlike vergoeding (vervolg)

Aandegroeireg-plan

Voorwaardelike aandeplan

Prestasievereistes (vervolg)

Gedurende die 2023-finansiële jaar sal die komitee die toestaan van nog SAR- en CSP-toekennings oorweeg, sowel as die prestasievoorwaardes daaraan gekoppel. Hierdie toekennings sal, met inagneming van die goedgekeurde reëls, oorweeg word. Die komitee sal die bestaande finansiële en nie-finansiële voorwaardes hersien om seker te maak dat dit relevant en buigsaam bly en voortgaan om bestuur se pogings te fokus op toepaslike maatstawwe. Die komitee sal, onder andere, die volgende oorweeg wanneer prestasievoorwaardes gestel word:

1. Die maatstawwe wat bepaal wanneer finansiële prestasievoorwaardes oortref word.
2. Om te verseker dat nie-finansiële ESG-maatstawwe sal voortgaan om voldoende eise aan bestuur te stel en die maatskappy te fokus om die ESG-doelwitte, soos uiteengesit in hierdie verslag en die afsonderlike ESG- en volhoubaarheidsverslag, te verwesenlik. Dit kan die volgende insluit:
 - a. Om voort te bou op die huidige progressiewe prestasiemaatstawwe en te verseker dat alle geïdentifiseerde maatskappye (100%) se bedrywighede in ooreenstemming met die behoorlike bestuur, rapportering en meting van ESG-aktiwiteite is.
 - b. Om rapportering aan aandeelhouders oor die maatskappy se vordering met ESG, asook dié van geïdentifiseerde onderliggende beleggings, te verbeter en 'n berekening te maak van kweekhuisgasuitlatings, asook die gesamentlike basislyn-kweekhuisgasuitlatings.
 - c. Om die maatskappy se ESG-raamwerk te hersien om spesifieke medium- en langtermyn-teikens vir gesamentlike maatskappydoelwitte te stel, soos kweekhuisgasuitlatings, ter ondersteuning van Suid-Afrika se verbintenis ingevolge die Parys-ooreenkoms.

Hierdie prestasievereistes sal van toepassing wees op uitvoerende direkteure en ander lede van die bestuursraad (voorgeskrewe beamptes) ten opsigte van die SAR-plan-toekennings en aan uitvoerende direkteure, ander lede van die bestuursraad (voorgeskrewe beamptes) en op geïdentifiseerde uitvoerende beleggingsbestuurders ten opsigte van CSP-toekennings.

Alle ander deelnemers aan die CSP sal retensie-toekennings ontvang en moet by vestiging in diens van die Remgro-groep wees.

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 prestasievereistes (indien enige) nagekom is. Die gedeelte van die aandele wat vestig, sal 'n weerspieëling wees van die aantal voltooide diensmaande vanaf die toekenningsdatum tot die datum van diensbeëindiging, gedeel deur die totale aantal maande van die vestigingstermyn.

Daarby maak die reëls van die SAR en CSP in buitengewone omstandighede, soos deur die komitee bepaal, voorsiening vir vroeë vestiging van toekennings op die datum van diensverlating.

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 prestasievereistes, 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 aandeelkapitaal

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.

Veranderlike vergoeding (vervolg)

Aandegroeireg-plan

Voorwaardelike aandeleplan

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 die 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 2022 aan hulle toegeken is, sal Remgro 351 092 aandele moet lewer om sy verpligtinge na te kom. Hierdie berekening is gebaseer op Remgro se sluitingsaandeleprys op 30 Junie 2022 van R129.91. 'n 10%-toename of -afname in die Remgro-aandeleprys sal vereis dat die aantal aandele wat gelewer moet word 476 337 aandele en 250 415 aandele onderskeidelik sal wees.

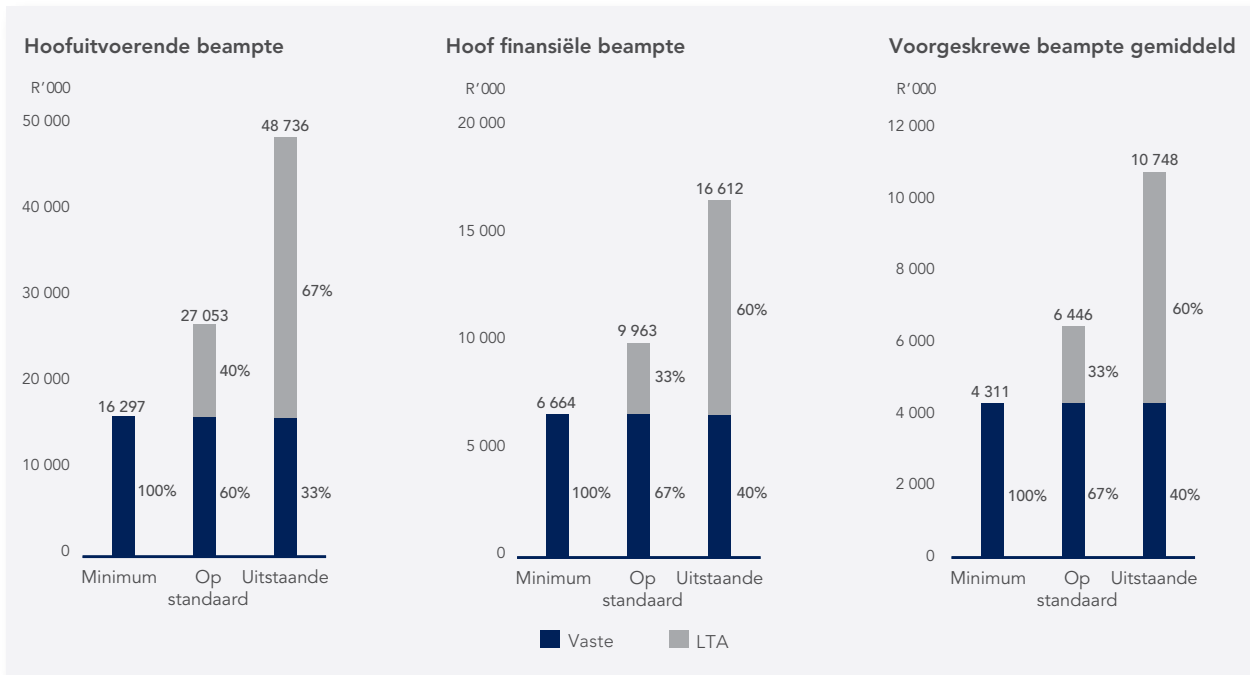
As veronderstel word dat alle toekennings wat ingevolge die CSP gemaak is, ten volle vestig op 1 Julie 2022, sal Remgro 2 757 424 aandele moet lewer om sy verpligtinge na te kom.

Op 30 Junie 2022 het Remgro genoeg tesourie-aandele gehou om sy verpligting na te kom om aandele aan LTA-deelnemers te lewer.

Scenario's van maandelike totale vergoedingsuitkomst

Die volgende illustrasies beeld die betalingsamestelling en maandelike vergoedingsuitkomst vir die HUB, hoof finansiële beamppte en die voorgeskrewe beamppte gemiddeld teen minimum-, op standaard- en uitstaande vlakke uit.

Element	Minimum	Op standaard	Uitstaande
TGP	TGP vir 2023		
LTA	Nul	Die aantal instrumente toegeken in die 2022-finansiële jaar (ten opsigte van die 2021-toekenning) wat sal vestig indien die teikenprestasie (50%) behaal is, vermenigvuldig met die billike waarde (op toekenningsdatum).	Die aantal instrumente toegeken in die 2022-finansiële jaar (ten opsigte van die 2021-toekenning) wat sal vestig indien uitstaande prestasie (100%) behaal is, vermenigvuldig met die sigwaarde (op toekenningsdatum).



Malus en clawback-beleid

Die Malus en Clawback-beleid is vanaf 1 Julie 2021 van toepassing op alle nuwe LTA-toekennings.

Die komitee mag, volgens sy diskresie, ingevolge die Malus en Clawback-beleid, malus- en/of clawback-meganismes toepas ten opsigte van die LTA-toekennings waar 'n snellergebeurtenis, soos voorsien deur die beleid, voorgekom het. Malus word toegepas waar 'n snellergebeurtenis ontdek is voor vestiging of uitoefening van 'n toekenning, terwyl clawback gebruik word om alles, of 'n gedeelte van uitgeoefende toekennings, te verhaal in die geval waar 'n snellergebeurtenis ontdek word binne drie jaar na vestiging of vereffening.

Snellergebeurtenisse kan die volgende omstandighede insluit, maar is nie daartoe beperk nie:

- Daar word ontdek dat deelnemende werknemer(s) bedrog gepleeg of oneerlik opgetree het binne die omvang en duur van sy indiensneming of direkteurskap, of andersins 'n lid van die groep, of sy sake, betrek het op 'n wyse wat 'n impak op die finansiële resultate of finansiële state van enige lid van die groep gehad het, of moontlik kan hê, of enigiets anders meetbaar ingevolge die korttermyn- en langtermyn- aansporing;
- Daar word ontdek dat deelnemende werknemer(s) betrokke was by die vervalsing of wanaanbieding van finansiële/bestuursinligting, finansiële resultate of finansiële state van enige lid van die maatskappy;
- Enige inligting wat deur die direksie gebruik is om 'n betaling, toekenning, voordeel, bewilliging of toelaag of die vestiging van, of vereffening daarvan, te bepaal, foutief, onakkuraat of misleidend was as gevolg van die bedrieglike of oneerlike optrede of omstandighede wat direk aan enige deelnemende werknemer toegeskryf kan word, of as gevolg van optrede en omstandighede wat vermy kon gewees het deur redelike sorg aan die kant van enige deelnemende werknemer;
- Enige inligting na vore kom wat nie bekend was, of oorweeg is, tydens besluitneming rakende die betalings, toekennings, voordele, bewilligings, toelaag of die vestiging van of vereffening daarvan nie en volgens die mening van direksie sy besluit kon beïnvloed het, en sulke inligting nie bekend was, of oorweeg is as gevolg van die bedrieglike of oneerlike

optrede of omstandighede wat direk toegeskryf kan word aan enige deelnemende werknemer, of as gevolg van optrede en omstandighede wat vermy kon gewees het deur redelike sorg aan die kant van enige deelnemende werknemer;

- Enige lid van die groep:
 - Onderhewig was aan 'n regulatoriese ondersoek as gevolg van die oortreding van enige wet, reël of gedragskode van toepassing daarop, of standarde wat redelikerwys verag kon word; of
 - Volgens die mening van die direksie aansienlike reputasieskade opgedoen het, hetsy as gevolg van bedrieglike of oneerlike optrede of omstandighede wat direk aan deelnemende werknemers toegeskryf kan word, of as gevolg van optrede en omstandighede wat vermy kon gewees het deur die redelike optrede van deelnemende werknemers.

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 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,

Tipe fooi (Rand)	Huidige fooi vir die jaar geëindig 30 Junie 2022	Voorgestelde fooi vir die jaar eindigende 30 Junie 2023	% Verandering
Direksielid	390 000	413 400	6%
Voorsitter van oudit-en-risikokomitee	320 760	340 000	6%
Lid van oudit-en-risikokomitee	159 300	168 800	6%
Lid van vergoedings-en-nominasiekomitee	70 740	75 000	6%
Voorsitter van maatskaplike-en-etiesekomitee	129 600	137 400	6%
Lid van maatskaplike-en-etiesekomitee	70 740	75 000	6%
Vergaderingsfooi vir <i>ad hoc</i> -komitees (bv. beleggings-, waardasiekomitee, ens.)	30 000	31 800	6%

Foosie is BTW uitgesluit.

posisie, assosiasie of verwantskap het wat, geoordeel uit die oogpunt van 'n redelike, 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, onder leiding van die hoof onafhanklike direkteur, het die onafhanklikheid van die onafhanklike nie-uitvoerende direkteure ondersoek en is tevrede met hul onafhanklikheid, insluitend dié van mnr F Robertson (aangestel op 28 Maart 2001), M Morobe (aangestel op 18 Junie 2007), N P Mageza (aangestel op 4 November 2009) en P J Moleketi (aangestel op 4 November 2009), wat almal reeds meer as nege jaar in die Remgro-direksie dien. Gegrand op die evaluering van die bogenoemde direkteure is daar geen getuies, of enige omstandighede of verwantskap wat hul oordeel sal benadeel nie en die direksie is tevrede dat hul 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 'n gefokusde opname onder 'n gekose groep maatskappye. Nie-uitvoerende direkteursfoosie word by wyse van 'n spesiale besluit, voor betaling, deur aandeelhouers by die maatskappy se AJV goedgekeur. Remgro betaal ook binne perke alle reis- en verblyfkoste wat behoorlik aangegaan is om vergaderings by te woon.

Nie-onafhanklike nie-uitvoerende direkteure

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

Die voorsitter, mnr A E Rupert en P J Neethling ontvang geen vergoeding van Remgro nie, terwyl mnr J Malherbe die goedgekeurde jaarlikse direksie- 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.

Die voorgestelde fooistruktuur vir nie-uitvoerende direkteure vir die jaar geëindig 30 Junie 2023 word in die tabel hierbo aangebied. Verwys ook na Spesiale Besluit Nommer 1 in die kennisgewing aan aandeelhouers op bladsy 169.



Aandeelhouersdeelname en nie-bindende adviserende stemming

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

Die komitee sal met aandeelhouers 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 aandeelhouers om met die maatskappy in gesprek te tree en (2) die wyse en tydstip van sodanige gespreksvoering. In hierdie verband beoog die maatskappy om (1) teenstemmende aandeelhouers 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 redelike besware van hierdie aandeelhouers te skenk en (3) terugvoering aan hierdie aandeelhouers te gee. Indien nodig, en prakties, mag die maatskappy een of meer teenstemmende aandeelhouers ontmoet op vergaderings wat vir dié doel gereël word. Ander maniere van aandeelhouer-betrokkenheid mag konferensieoproep, e-posse of beleggersvergaderings insluit.

Deel 3: Vergoedingsimplementeringsverslag

Die vergoedingsimplementeringsverslag verskaf besonderhede oor hoe Remgro sy vergoedingsbeleid gedurende die 2022-finansiële jaar geïmplementeer het. (Die inligting op bladsy 114 tot 123 is geaudit). Hierdie vergoedingsimplementeringsverslag sal by die volgende AJV op 30 November 2022 vir 'n nie-bindende adviserende stemming aan aandeelhouers ter tafel gelê word.

Vaste vergoeding

In die jaar onder oorsig het die uitvoerende direkteure, ander lede van die bestuursraad en senior bestuurders gemiddelde salarisverhogings van ongeveer 4.25% ontvang. Bestuursvlakpersoneel het 'n gemiddelde verhoging van 4.50% ontvang, terwyl nie-bestuursvlakpersoneel gemiddeld 5.00% ontvang het.

Korttermynaansporingsuitkomste

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



Langtermynaansporingsuitkomste

Die prestasie-uitkomste van die 2019-LTA-toekenning word hieronder uiteengesit. Soos in die 2021-verslag berig, is die 2019-LTA-toekenning die eerste een wat ESG-prestasiemaatstawwe insluit. Hierdie maatstawwe neem die vorm aan van kwalitatiewe ESG-mylpale, wat daarop gemik is om stukrag aan die momentum en sukses van die ESG-reis te verleen, en fokus primêr op bestuur, risiko, strategiese beleggingsbesluite, sowel as portefeulje-impak.



Die LTA-uitkomste vir die jaar was soos volg:

Finansiële

Prestasie-maatstaf	Basis-maatstaf (Junie 2020)	Drempel (30%-vestiging)	Op standaard (50%-vestiging)	Uitstaande (100%-vestiging)	Werklike maatstaf (Junie 2022)	Werklike vestiging %	
INBW Prestasie-hindernisse en uitkoms (Rand per aandeel)	55%	154.47	169.04	178.71	195.71	213.10	100%
VKV Prestasie-hindernisse en uitkoms (sent per aandeel)	25%	396.2	843.9	n.v.t	859.3	430.2	0%

Nie-finansieel – ESG

Prestasie-maatstaf	Gewig	Drempel (30%-vestiging)	Op standaard (50%-vestiging)	Uitstaande (100%-vestiging)
ESG	20%	<p>Die volgende moet teen Desember 2021 bereik word:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wysig alle komitee- en direksiemandate om 'n ESG-fokus in te sluit. Daarstelling van 'n operasionele ESG-komitee (subkomitee van die bestuursraad) om leiding te gee en oorsig uit te oefen rakende die ESG-strategie. Daarstelling van 'n strategiese ESG-komitee (subkomitee van die direksie) om strategiese leiding te gee en algehele oorsig oor die Remgro-groep se ESG-strategie en bedrywighede uit te oefen. Ontwikkeling en goedkeuring van mandate en opdragte vir hierdie komitees om te verseker dat hulle doeltreffend funksioneer om Remgro se ESG-fokus in staat te stel. 	<p>Die volgende moet teen 30 Junie 2022 bereik word:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifiseer en skakel met eksterne kundigheid om 'n strategiese ESG-raamwerk te ontwikkel en te bepaal, op watter omgewingsgebiede Remgro, onder andere, sal fokus (bv. water, koolstofvoetspoor, plastiek, ens.), berei 'n ESG-voetspoor voor vir Remgro se onderliggende beleggings, bepaal meetbare teikens en uitstaande doelwitte en identifiseer hoe om ons ESG-oogmerke aan die mark te kommunikeer. Om 'n raamwerk vir ESG-besigheidsbeleggings te ontwikkel wat gebruik kan word wanneer nuwe beleggings oorweeg word. Dit sal ten doel hê om aan te dui in watter nywerhede/bedrywighede Remgro nie sal belê nie en aan moontlike nuwe beleggings 'n raamwerk verskaf van dit waaraan vóór investering, of binne 'n sekere tydsbestek daarna, voldoen moet word. Vorbereid om spesifieke ESG-teikens en basislynmaatstawwe vir gekose teikens en drempel- en uitstaande prestasihindernisse vir elke teiken by November 2022 se Remgro vergoedings-en-nominasie-komitee vergadering voor te lê. 	<p>Die volgende moet teen 31 Desember 2022 bereik word:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beïnvloed portefeulje-impak op filiaalvlak deur seker te maak dat sleutelfiliaal-maatskappye ESG-teikens en SPI's vir LTA- en/ of KTA-planne op bestuursvlak het. Uitstaande kan slegs bereik word as SPI's op drempel- en op standaardvlak behaal word.
Werklike prestasie		100% bereik	100% bereik	80% bereik
LTA-vestiging (nie-finansieel)				16%

Totale vestigingsuitkoms:

LTA-vestigingsuitkoms (finansieel)	LTA-vestigingsuitkoms (nie-finansieel)	LTA-vestigingsuitkoms (totaal)
55%	16%	71%

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.

Aandelegroeieregte (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 2021	Aangepaste aanbod-prys ⁽³⁾ (Rand)	SARs aanvaar/ (verbeur) 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 2022 ⁽⁵⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2022 ⁽⁶⁾ (R'000)
Uitvoerend											
J J Durand	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	271 258	10 763	271 258	94.22				271 258	10 614
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	93 128	5 064	93 128	127.40				93 128	1 597
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	108 468	7 442	108 468	164.57				108 468	535
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	192 676	15 591	192 676	170.38				192 676	823
	01-Des-16	209.11	150 872	10 554	150 872	125.95				150 872	2 561
	14-Des-17	206.35	132 309	9 705	132 309	118.86				132 309	2 918
	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	87 135	5 436	87 135	112.38	(87 135)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	235 427	6 111	235 427	93.82				235 427	7 415
	05-Des-20	93.82	235 454	6 631	235 454	93.82				235 454	8 300
	05-Des-21	126.99	181 379	7 853	-	126.99	181 379			181 379	5 362
M Lubbe	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	13 961	554	13 961	94.22				13 961	546
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	7 444	405	7 444	127.40				7 444	128
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	4 011	275	4 011	164.57				4 011	20
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	8 036	650	8 036	170.38				8 036	34
	01-Des-16	209.11	65 632	4 591	65 632	125.95				65 632	1 114
	14-Des-17	206.35	15 481	1 136	15 481	118.86				15 481	341
	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	14 648	914	14 648	112.38	(14 648)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	39 078	1 014	39 078	93.82				39 078	1 231
	05-Des-20	93.82	46 448	1 308	46 448	93.82				46 448	1 637
	05-Des-21	126.99	35 796	1 550	-	126.99	35 796			35 796	1 058
N J Williams	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	81 901	3 250	81 901	94.22				81 901	3 205
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	22 221	1 208	22 221	127.40				22 221	381
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	16 430	1 127	16 430	164.57				16 430	81
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	27 492	2 225	27 492	170.38				27 492	117
	01-Des-16	209.11	98 716	6 905	98 716	125.95				98 716	1 675
	14-Des-17	206.35	55 677	4 084	55 677	118.86				55 677	1 228
	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	28 465	1 776	28 465	112.38	(28 465)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	72 103	1 871	72 103	93.82				72 103	2 271
	05-Des-20	93.82	72 124	2 031	72 124	93.82				72 124	2 542
	05-Des-21	126.99	55 568	2 406	-	126.99	55 568			55 568	1 643
Totaal					2 196 595		142 495		- 2 339 090		59 377

⁽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.

⁽⁴⁾ Dit verwys na die toename in die waarde van SARs 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-prestasievlaak van 60% te wees.

⁽⁷⁾ Die vervaldatums van hierdie aanbiedinge is verleng na November 2023. As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

⁽⁸⁾ Die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings is nie behaal nie en die SARs is verbeur.

⁽⁹⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums, onderskeidelik.

Langtermynaansporingsopsomming (vervolg)

Aandelegroei regte (SARs) (vervolg)

Direkteure (vervolg)

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 op aanvaar op 30 Junie 2020	Aange- paste aanbod- prys ⁽³⁾ (Rand)	SARs aanvaar/ (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 aanvaar op 30 Junie 2021 ⁽⁵⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2021 ⁽⁶⁾ (R'000)
Uitvoerend											
J J Durand	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	271 258	10 763	271 258	94.22				271 258	7 408
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	93 128	5 064	93 128	127.40				93 128	1 374
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	108 468	7 442	108 468	164.57				108 468	938
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	192 676	15 591	192 676	170.38				192 676	1 553
	01-Des-16	209.11	150 872	10 554	150 872	125.95				150 872	2 267
	14-Des-17	206.35	132 309	9 705	132 309	118.86				132 309	2 468
	05-Des-18	205.07	87 135	5 436	87 135	112.38				87 135	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	235 427	6 111	–	93.82	235 427			235 427	5 603
	05-Des-20	93.82	235 454	6 631	–	93.82	235 454			235 454	5 842
M Lubbe	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	13 961	554	13 961	94.22				13 961	381
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	7 444	405	7 444	127.40				7 444	110
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	4 011	275	4 011	164.57				4 011	35
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	8 036	650	8 036	170.38				8 036	65
	01-Des-16	209.11	65 632	4 591	65 632	125.95				65 632	986
	14-Des-17	206.35	15 481	1 136	15 481	118.86				15 481	289
	05-Des-18	205.07	14 648	914	14 648	112.38				14 648	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	39 078	1 014	–	93.82	39 078			39 078	930
	05-Des-20	93.82	46 448	1 308	–	93.82	46 448			46 448	1 153
N J Williams	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	81 901	3 250	81 901	94.22				81 901	2 237
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	22 221	1 208	22 221	127.40				22 221	328
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	16 430	1 127	16 430	164.57				16 430	142
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	27 492	2 225	27 492	170.38				27 492	222
	01-Des-16	209.11	98 716	6 905	98 716	125.95				98 716	1 483
	14-Des-17	206.35	55 677	4 084	55 677	118.86				55 677	1 038
	05-Des-18	205.07	28 465	1 776	28 465	112.38				28 465	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	72 103	1 871	–	93.82	72 103			72 103	1 716
	05-Des-20	93.82	72 124	2 031	–	93.82	72 124			72 124	1 790
Totaal					1 495 961		700 634		–	2 196 595	40 358

⁽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.

⁽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. Daar word ook geraam dat die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings nie behaal sal word nie.

⁽⁷⁾ Die vervaldatums van hierdie aanbiedinge is verleng na November 2023. As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

⁽⁸⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums, onderskeidelik.

Langtermynaansporingsopsomming (vervolg)

Aandelegroeieregte (SARs) (vervolg)

Voorgeskrewe beamptes

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 2021	Aange- paste aanbod- prys ⁽³⁾ (Rand)	SARs aanvaar/ (verbeur) gedurende die jaar	Aandeel- prys op datum van uit- oefening (Rand)	Kontant- waarde van SARs uitgeoefende die jaar ⁽⁴⁾ (R'000)	Balans van SARs aanvaar op 30 Junie 2022 ⁽⁵⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2022 ⁽⁶⁾ (R'000)
P R Louw	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	22 646	899	22 646	94.22				22 646	886
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	12 944	704	12 944	127.40				12 944	222
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	5 952	408	5 952	164.57				5 952	29
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	9 497	768	9 497	170.38				9 497	41
	01-Des-16	209.11	91 120	6 374	91 120	125.95				91 120	1 546
	14-Des-17	206.35	20 301	1 489	20 301	118.86				20 301	448
	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	17 881	1 116	17 881	112.38	(17 881)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	46 428	1 205	46 428	93.82				46 428	1 462
	05-Des-20	93.82	46 448	1 308	46 448	93.82				46 448	1 637
05-Des-21	126.99	35 796	1 550	-	126.99	35 796			35 796	1 058	
P J Uys	02-Apr-13 ⁽⁷⁾	183.15	218 400	10 519	218 400	121.67				218 400	4 732
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	3 325	181	3 325	127.40				3 325	57
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	14 774	1 014	14 774	164.57				14 774	73
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	11 533	933	11 533	170.38				11 533	49
	01-Des-16	209.11	91 463	6 398	91 463	125.95				91 463	1 552
	14-Des-17	206.35	85 936	6 303	85 936	118.86				85 936	1 895
	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	35 822	2 235	35 822	112.38	(35 822)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	88 088	2 286	88 088	93.82				88 088	2 774
	05-Des-20	93.82	88 108	2 481	88 108	93.82				88 108	3 106
	05-Des-21	126.99	67 853	2 938	-	126.99	67 853			67 853	2 006
Totaal					910 666		49 946		-	960 612	23 573

⁽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.

⁽⁴⁾ Dit verwys na die toename in die waarde van SARs 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.

⁽⁷⁾ Die vervaldatums van hierdie aanbiedinge is verleng na November 2023. As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

⁽⁸⁾ Die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings is nie behaal nie en die SARs is verbeur.

⁽⁹⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums, onderskeidelik.

Langtermynaansporingsopsomming (vervolg)

Aandelegroeieregte (SARs) (vervolg)

Voorgeskrewe beampptes (vervolg)

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 op 30 Junie 2020	Aange- paste aanbod- prys ⁽³⁾ (Rand)	SARs aanvaar/ 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 op 30 Junie 2021 ⁽⁵⁾	Billike waarde van SARs soos op 30 Junie 2021 ⁽⁶⁾ (R'000)
P R Louw	29-Nov-12 ⁽⁷⁾	147.25	22 646	899	22 646	94.22				22 646	618
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	12 944	704	12 944	127.40				12 944	191
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	5 952	408	5 952	164.57				5 952	51
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	9 497	768	9 497	170.38				9 497	77
	01-Des-16	209.11	91 120	6 374	91 120	125.95				91 120	1 369
	14-Des-17	206.35	20 301	1 489	20 301	118.86				20 301	379
	05-Des-18	205.07	17 881	1 116	17 881	112.38				17 881	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	46 428	1 205	–	93.82	46 428			46 428	1 105
05-Des-20	93.82	46 448	1 308	–	93.82	46 448			46 448	1 153	
P J Uys	02-Apr-13 ⁽⁷⁾	183.15	218 400	10 519	218 400	121.67				218 400	3 868
	04-Des-13 ⁽⁷⁾	191.70	3 325	181	3 325	127.40				3 325	49
	26-Nov-14 ⁽⁷⁾	253.53	14 774	1 014	14 774	164.57				14 774	128
	24-Nov-15 ⁽⁷⁾	272.00	11 533	933	11 533	170.38				11 533	93
	01-Des-16	209.11	91 463	6 398	91 463	125.95				91 463	1 374
	14-Des-17	206.35	85 936	6 303	85 936	118.86				85 936	1 603
	05-Des-18	205.07	35 822	2 235	35 822	112.38				35 822	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	88 088	2 286	–	93.82	88 088			88 088	2 096
05-Des-20	93.82	88 108	2 481	–	93.82	88 108			88 108	2 186	
Totaal					641 594		269 072		–	910 666	16 340

⁽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 aandeleskemas, 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.

⁽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. Daar word ook geraam dat die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings nie behaal sal word nie.

⁽⁷⁾ Die vervaldatums van hierdie aanbiedinge is verleng na November 2023. As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

⁽⁸⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums, onderskeidelik.

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 2021	CSPs aanvaar/ (verbeur) 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 2022 ^(5, 6)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2022 ⁽⁷⁾ (R'000)
Uitvoerend										
J J Durand	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	120 107	15 933	120 107	(120 107)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	235 427	20 366	235 427				235 427	17 970
	05-Des-20	93.82	235 454	19 655	235 454				235 454	17 644
	05-Des-20 ⁽¹⁰⁾	93.82	95 672	8 728	95 672				95 672	6 198
	05-Des-21	126.99	181 379	20 747	-	181 379			181 379	13 344
M Lubbe	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	20 191	2 678	20 191	(20 191)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	39 078	3 380	39 078				39 078	2 983
	05-Des-20	93.82	46 448	3 877	46 448				46 448	3 481
	05-Des-20 ⁽¹⁰⁾	93.82	4 924	449	4 924				4 924	319
	05-Des-21	126.99	35 796	4 094	-	35 796			35 796	2 634
N J Williams	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	39 237	5 205	39 237	(39 237)			-	-
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	72 103	6 237	72 103				72 103	5 503
	05-Des-20	93.82	72 124	6 021	72 124				72 124	5 405
	05-Des-20 ⁽¹⁰⁾	93.82	28 887	2 635	28 887				28 887	1 871
	05-Des-21	126.99	55 568	6 356	-	55 568			55 568	4 088
Totaal					1 009 652	93 208			- 1 102 860	81 440

⁽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 CSPs by vestiging.

⁽⁵⁾ CSPs het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal CSPs 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. Die spesiale aanbieding van CSPs (verwys onder) het geen prestasievoorwaardes nie.

⁽⁸⁾ Die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings is nie behaal nie en die CSPs is verbeur.

⁽⁹⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums onderskeidelik.

⁽¹⁰⁾ As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

Langtermynaansporingsopsomming (vervolg)

Voorwaardelike aandeleplan-aandele (CSPs) (vervolg)

Direkteure (vervolg)

Deelnemer	Aanbod-datum ⁽¹⁾	Aanbod-prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal CSPs aanbe- dien en aanva- ar	Billike waarde van CSPs op aanbod- datum (R'000)	Balans van CSPs op 30 Junie 2020	CSPs aanva- ar/ (uitge- oefen of ver- stryk) gedu- rende 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 2021 ^(5, 6)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2021 ⁽⁷⁾ (R'000)
Uitvoerend										
J J Durand	05-Des-18	205.07	120 107	15 933	120 107				120 107	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	235 427	20 366	–	235 427			235 427	15 000
	05-Des-20	93.82	235 454	19 655	–	235 454			235 454	14 520
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	95 672	8 728	–	95 672			95 672	10 666
M Lubbe	05-Des-18	205.07	20 191	2 678	20 191				20 191	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	39 078	3 380	–	39 078			39 078	2 490
	05-Des-20	93.82	46 448	3 877	–	46 448			46 448	2 846
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	4 924	449	–	4 924			4 924	549
N J Williams	05-Des-18	205.07	39 237	5 205	39 237				39 237	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	72 103	6 237	–	72 103			72 103	4 594
	05-Des-20	93.82	72 124	6 021	–	72 124			72 124	4 448
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	28 887	2 635	–	28 887			28 887	3 220
Totaal					179 535	830 117		–	1 009 652	58 351

⁽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 CSPs by vestiging.

⁽⁵⁾ CSPs het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal CSPs 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-prestasievvlak van 60% te wees. Die spesiale aanbieding van CSPs (verwys onder) het geen prestasievoorwaardes nie. Daar word ook geraam dat die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings nie behaal sal word nie.

⁽⁸⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums onderskeidelik.

⁽⁹⁾ As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

Langtermynaansporingsopsomming (vervolg)

Voorwaardelike aandeleplan-aandele (CSPs) (vervolg)

Voorgeskrewe beamptes

Deelnemer	Aanbod-datum ⁽¹⁾	Aanbod-prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal CSPs aanbe- dien en aanva- ar	Billike waarde van CSPs op aanbod- datum (R'000)	Balans van CSPs aanva- ar op 30 Junie 2021	CSPs aanva- ar/ (verbeur) 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 aanva- ar op 30 Junie 2022 ^(5, 6)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2022 ⁽⁷⁾ (R'000)
P R Louw	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	24 648	3 270	24 648	(24 648)			–	–
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	46 428	4 016	46 428			46 428	3 544	
	05-Des-20	93.82	46 448	3 877	46 448			46 448	3 481	
	05-Des-20 ⁽¹⁰⁾	93.82	7 988	729	7 988			7 988	518	
	05-Des-21	126.99	35 796	4 094	–	35 796		35 796	2 634	
P J Uys	05-Des-18 ⁽⁸⁾	205.07	49 378	6 550	49 378	(49 378)			–	–
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	88 088	7 620	88 088			88 088	6 724	
	05-Des-20	93.82	88 108	7 355	88 108			88 108	6 602	
	05-Des-21	126.99	67 853	7 761	–	67 853		67 853	4 992	
Totaal					351 086	29 623		–	380 709	28 495

⁽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 CSPs by vestiging.

⁽⁵⁾ CSPs het prestasievoorwaardes en weerspieël die aantal CSPs 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-prestasievvlak van 60% te wees. Die spesiale aanbieding van CSPs (verwys onder) het geen prestasievoorwaardes nie.

⁽⁸⁾ Die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings is nie behaal nie en die CSPs is verbeur.

⁽⁹⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums, onderskeidelik.

⁽¹⁰⁾ As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

Deelnemer	Aanbod-datum ⁽¹⁾	Aanbod-prys ⁽²⁾ (Rand)	Aantal CSPs aanbe- dien en aanva- ar	Billike waarde van CSPs op aanbod- datum (R'000)	Balans van CSPs op 30 Junie 2020	CSPs aanva- ar/ (uitgeoef of verstryk) 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 aanva- ar op 30 Junie 2021 ^(5, 6)	Billike waarde van CSPs soos op 30 Junie 2021 ⁽⁷⁾ (R'000)
P R Louw	05-Des-18	205.07	24 648	3 270	24 648				24 648	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	46 428	4 016	–	46 428		46 428	2 958	
	05-Des-20	93.82	46 448	3 877	–	46 448		46 448	2 864	
	05-Des-20 ⁽⁹⁾	93.82	7 988	729	–	7 988		7 988	891	
P J Uys	05-Des-18	205.07	49 378	6 550	49 378				49 378	–
	05-Des-20 ⁽⁸⁾	93.82	88 088	7 620	–	88 088		88 088	5 612	
	05-Des-20	93.82	88 108	7 355	–	88 108		88 108	5 434	
Totaal					74 026	277 060		–	351 086	17 759

⁽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 CSPs by vestiging.

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

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

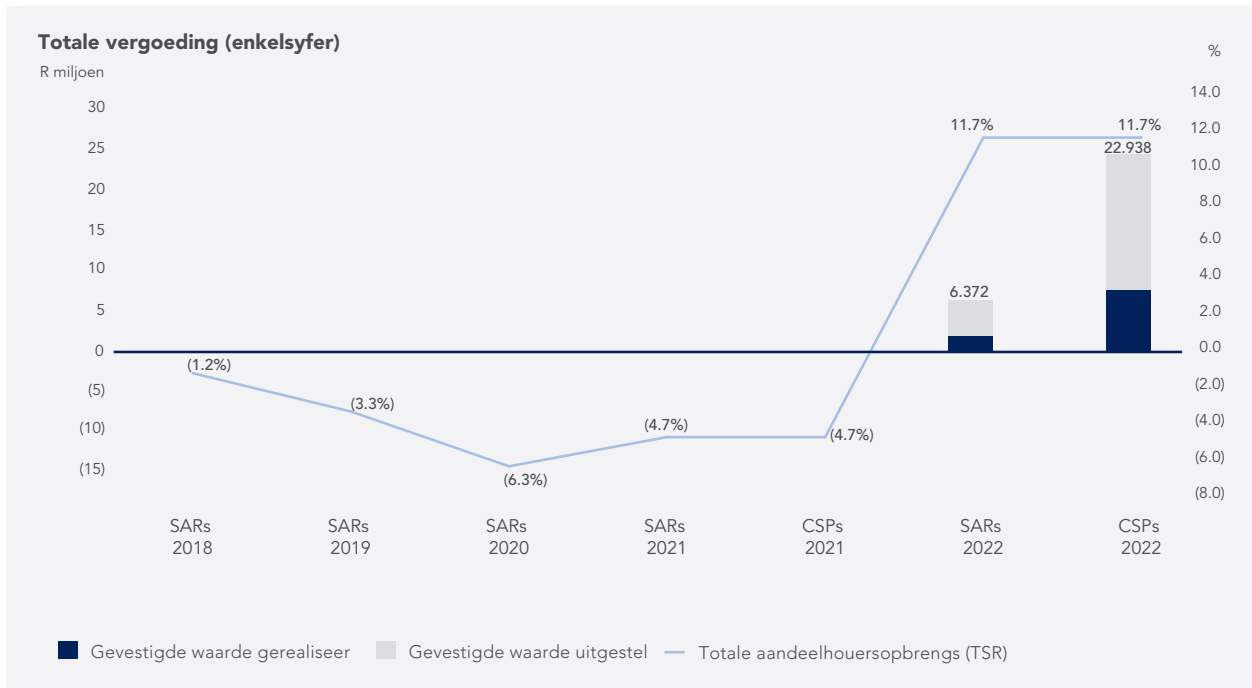
⁽⁷⁾ Billike waarde is bereken deur gebruik te maak van die standaard binomiale prysmodel. Die beraamde vestigingspersentasie word geag die op standaard-prestasievvlak van 60% te wees. Die spesiale aanbieding van CSPs (verwys onder) het geen prestasievoorwaardes nie. Daar word ook geraam dat die prestasievoorwaardes van die 2018-toekennings nie behaal sal word nie.

⁽⁸⁾ Hierdie aanbiedinge hou verband met die 2019-aanbieding wat nie gemaak is nie en is uitoefenbaar in derdes in die tweede, derde en vierde jaar na die toekenningsdatums, onderskeidelik.

⁽⁹⁾ As 'n alternatiewe opsie tot die 2012-SAR aanbiedinge, is 'n spesiale aanbieding van CSPs ook aan werknemers gemaak. Indien die werknemer sou kies om die 2012-SAR aanbieding uit te oefen, sal die spesiale CSP-aanbieding verval.

Totale vergoeding (enkelsyfer)

Koppeling van vergoeding met die lowering van langtermynwaarde vir aandeelhouers



Die grafiek hierbo illustreer die volgende:

1. **LTA- intrinsieke waarde gevestig** – Die stapelkolomme verteenwoordig die intrinsieke waarde wat gevestig het (vir SARs en CSPs) ten opsigte van die HUB aan die einde van elke verslagtydperk.

Met betrekking tot die SARs moet daarop gelet word dat die toekennings wat in 2018 tot 2020 gevestig het, geen gekoppelde prestasievoorwaardes gehad het nie (buiten die inherente voorwaarde van aandeelprysgroei bo die toekenningsprys) en as gevolg daarvan was die vestigingsuitkoms 100%. Hierdie toekennings was egter nie-presterend aan die einde van die onderskeie finansiële jare (m.a.w. die aandeelprys teen jaareinde was laer as die toekenningsprys) en as gevolg daarvan het die intrinsieke waarde van hierdie toekennings Rnul bedra, wat beteken dat geen waarde by die rapporteringsdatum van hierdie toekennings gevestig het nie. Die SARs-vestiging in 2021 en 2022 het gekoppelde prestasievoorwaardes gehad en die vestigingsuitkomste vir hierdie toekennings was 0% en 75% onderskeidelik. Gevolglik het 'n waarde van Rnul in 2021 gevestig, terwyl die totale gevestigde waarde in 2022 R6.4 miljoen bedra het, met 'n derde wat onmiddellik gevestig het (R2.1 miljoen), terwyl die oorblywende tweederdes (R4.3 miljoen) in gelyke gedeeltes oor die volgende twee jaar sal vestig.

Sover dit die CSPs betref, was die vestigingsuitkoms in 2021 en 2022 0% en 75% onderskeidelik. Gevolglik het 'n waarde van Rnul in 2021 gevestig, terwyl die totale waarde wat in 2022 gevestig het, R22.9 miljoen bedra het, met 'n derde (R7.7 miljoen) wat onmiddellik gevestig het en die oorblywende twee-derdes (R15.3 miljoen) wat in gelyke gedeeltes oor die volgende twee jaar sal vestig.

Let asseblief daarop dat die SARs en CSPs wat in 2022 vestig in 2020 toegeken is en dus 'n verminderde prestasietydperk van twee jaar, pleks van drie jaar, het. Die rede hiervoor is dat geen toekennings in 2019, weens die impak van Covid-19, gemaak is nie en hierdie toekennings eers in 2020 van krag geword het.

2. **TSR-vertoning oor die prestasietydperk** – Bo-oor die gevestigde waarde-grafiek is 'n lyngrafiek wat die TSR saamgevoegde jaarlikse groeikoers (CAGR)-prestasietydperk verteenwoordig wat gedurende die prestasietydperk vir elke toekenning behaal is. Vir die toekennings wat in 2018 tot 2021 gevestig het, verteenwoordig die TSR 'n driejaar-CAGR-uitkoms, terwyl die TSR vir 2022 'n tweejaar-CAGR-uitkoms verteenwoordig, omdat die toekennings wat in 2022 vestig eers in 2020 gemaak is (soos hierbo genoem) en dit in ooreenstemming met die prestasietydperk vir die toekennings gebring moes word.

By 'n vertolking van die uitkomste van die grafiek kan gesien word dat daar 'n ooreenstemming is tussen die HUB se vestigingsuitkomste en waardeskepping vir aandeelhouers.

- Waar die TSR vir die prestasietydperk negatief was in die jare 2018 tot 2021 het geen waarde van LTA vir die HUB gevestig nie; en
- Waar die TSR vir die prestasietydperk positief is in 2022 (11.7%) is daar 'n positiewe vestigingsuitkoms vir die HUB.

Totale vergoeding (enkelsyfer) (vervolg)

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	Foioe	Salarisse	Aftree-fonds	Ander voordele ⁽¹⁾	Vaste vergoeding	LTA ⁽²⁾	Totaal
30 Junie 2022							
J J Durand	390	12 107	2 479	419	15 395	9 682	25 077
M Lubbe	390	2 647	602	431	4 070	1 583	5 653
N J Williams	390	4 509	965	423	6 287	3 021	9 308
Totaal	1 170	19 263	4 046	1 273	25 752	14 286	40 038
30 Junie 2021							
J J Durand	390	11 596	2 377	441	14 804	–	14 804
M Lubbe	390	2 327	535	412	3 664	–	3 664
N J Williams	390	4 309	932	404	6 035	–	6 035
Totaal	1 170	18 232	3 844	1 257	24 503	–	24 503

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

⁽²⁾ LTA sluit SARs en CSPs aanbiedinge in wat vestig en uitoefenbaar raak in die volgende 12 maande.

Voorgeskrewe beamptes

R'000	Salarisse	Aftree-fonds	Ander voordele ⁽¹⁾	Vaste vergoeding	LTA ⁽²⁾	Totaal
30 Junie 2022						
P R Louw	3 037	598	432	4 067	1 886	5 953
P J Uys	6 074	1 196	387	7 657	3 755	11 412
Totaal	9 111	1 794	819	11 724	5 641	17 365
30 Junie 2021						
P R Louw	2 912	578	412	3 902	–	3 902
P J Uys	5 828	1 156	384	7 368	–	7 368
Totaal	8 740	1 734	796	11 270	–	11 270

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

⁽²⁾ LTA sluit SARs en CSPs aanbiedinge in wat vestig en uitoefenbaar raak in die volgende 12 maande.

Nie-uitvoerende direkteursfooie

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

R'000	Foi vir die jaar geëindig 30 Junie 2022	Foi vir die jaar geëindig 30 Junie 2021
Nie-uitvoerend (onafhanklik)		
S E N De Bruyn ⁽¹⁾	972	791
P K Harris ⁽²⁾	–	227
N P Mageza ⁽³⁾	620	678
P J Moleketi	620	678
M Morobe ⁽⁴⁾	580	510
G G Nieuwoudt	480	390
K S Rantloane ⁽⁵⁾	540	228
F Robertson	680	603
Subtotaal	4 492	4 105
Nie-uitvoerend (nie-onafhanklik)		
J Malherbe	480	390
P J Neethling ⁽⁶⁾	–	–
A E Rupert ⁽⁶⁾	–	–
J P Rupert ⁽⁶⁾	–	–
Subtotaal	480	390
Totaal	4 972	4 495

⁽¹⁾ Me S E N De Bruyn is as lid van die vergoedings-en-nominasiekomitee aangestel met ingang vanaf 30 November 2020.

⁽²⁾ Mnr P K Harris het as onafhanklike nie-uitvoerende direkteur afgetree met ingang vanaf 30 November 2020.

⁽³⁾ Gedurende die jaar onder oorsig het mnr N P Mageza ook R772 000 (2021: R746 000) as direkteursfooie vanaf RCL Foods Beperk, 'n filiaalmaatskappy van Remgro Beperk, ontvang.

⁽⁴⁾ Gedurende die jaar onder oorsig het mnr M Morobe ook R150 000 as direkteursfooie vanaf Wispeco Holdings Eiendoms Beperk, 'n filiaalmaatskappy van Remgro Beperk, ontvang.

⁽⁵⁾ Mnr K S Rantloane is as onafhanklike nie-uitvoerende direkteur en lid van die beleggingskomitee aangestel met ingang vanaf 30 November 2020.

⁽⁶⁾ Mnre A E Rupert, J P Rupert en P J Neethling ontvang geen vergoeding nie.



Johann Rupert

Voorsitter van die vergoedings-en-nominasiekomitee

Stellenbosch

26 September 2022