

KOMPONENTE VAN VERGOEDING

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

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

Die besonderhede van die komponente word hieronder uiteengesit:

VASTE VERGOEDING

DOEL

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

WAT BEHELS DIT?

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

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

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

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

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

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



HOE WORD DIE TGP OPGEWEEG?

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

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

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

JAARLIKSE HERSIENINGSPROSES

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

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

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

VERANDERLIKE VERGOEDING

AANDELEGROEIREG-PLAN

VOORWAARDELIKE AANDELEPLAN

DOEL

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

HOE WERK DIT?

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

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

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

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

WIE KWALIFISEER VIR DEELNAME?

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

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

BEPALING VAN WAARDE/TOEKENNING

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

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

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

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

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

Hierdie veelvoude val binne huidige markverwante verwysings.

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

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

DIVIDENDEKWIVALENTE

Nie van toepassing nie.

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

VERANDERLIKE VERGOEDING

AANDELEGROEIREG-PLAN

VESTIGING EN UITOEFENING/VEREFFENING

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

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

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

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

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

VOORWAARDELIKE AANDELEPLAN

Toekennings ingevolge CSP sal soos volg vestig:

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

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

PRESTASIEVOORWAARDES

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

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

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

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

Die CSP sal aan die volgende voorgenome prestasievoorwaardes onderhewig wees:

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

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

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

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

VERANDERLIKE VERGOEDING

AANDELEGROEIREG-PLAN

VOORWAARDELIKE AANDELEPLAN

VROEË BEËINDIGING VAN DIENS

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

- *Swak verlaters*

Deelnemers sal alle ongevestigde toekennings verbeur.

- *Goeie verlaters*

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

VERANDERING VAN BEHEER

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

VERANDERING IN AANDELEKAPITAAL

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

VERWATERINGSPERKE

Individuele grondslag

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

Algehele grondslag

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

NAKOMINGOORWEGINGS

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

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

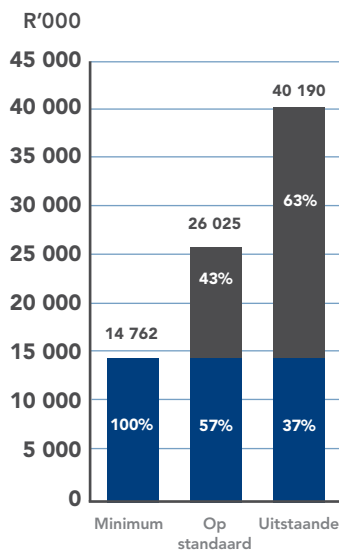
Op 30 Junie 2020 het Remgro genoeg tesourie-aandele gehou om sy verpligting na te kom om aandele aan LTA-deelnemers te lewer.

SCENARIO'S VAN MOONTLIKE TOTALE VERGOEDINGSUITKOMSTE

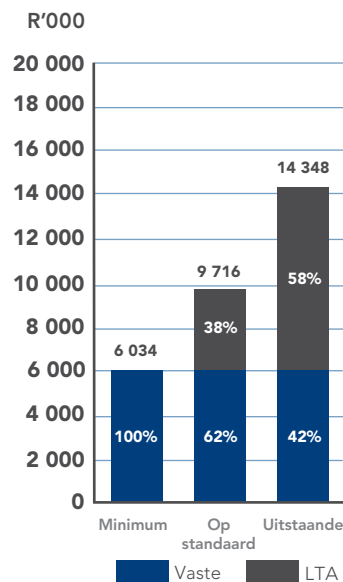
Die volgende illustrasies beeld die betalingsamestelling en moontlike vergoedingsuitkomste vir die HUB, hoof finansiële beamppte en die voorgeskrewe beamppte gemiddeld teen minimum-, op standaard- en uitstaande vlakke uit.

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

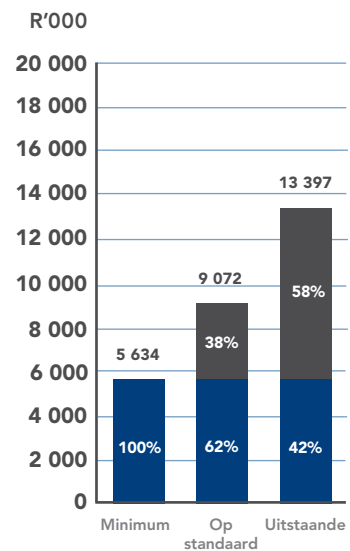
HOOFUITVOERENDE BEAMPTE



HOOF FINANSIËLE BEAMPTE



VOORGESKREWE BEAMPTE GEMIDDELD



BILLIKE EN VERANTWOORDELIKE VERGOEDING REGDEUR DIE MAATSKAPPY

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

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

UITVOERENDE INDIENSNEMINGSKONTRAKTE

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

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

NIE-UITVOERENDE DIREKTEURSVERGOEDING ONAFHANKLIKE NIE-UITVOERENDE DIREKTEURE

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

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

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

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

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

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

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

NIE-ONAFHANKLIKE NIE-UITVOERENDE DIREKTEURE

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

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

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

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

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

Fooie is BTW uitgesluit.

AANDEELHOERSDEELNAME EN NIE-BINDENDE STEMMING

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

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

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

VERGOEDINGSIMPLEMENTERINGSVERSLAG

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