



Remuneratiebeleid

Inleiding

Sipef is een naamloze vennootschap naar Belgisch recht, met zetel te Calesbergdreef 5, 2900 Schoten, ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen (RPR Antwerpen, afdeling Antwerpen) onder het nummer 0404.491.285 en genoteerd op Euronext Brussels (ISIN BE0003898187) (de “**Vennootschap**”).

Dit remuneratiebeleid (het “**Remuneratiebeleid**”) werd vastgesteld door de raad van bestuur van de Vennootschap op 11 februari 2025, op advies van het remuneratiecomité dat op dezelfde dag samenkwam. Het werd opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het “**WVV**”) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “**Code**”).

Het Remuneratiebeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap op 11 juni 2025.

Indien de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, materiële wijzigingen wenst aan te brengen aan dit Remuneratiebeleid, zal het voorstel ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. In elk geval zal het Remuneratiebeleid om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering worden voorgelegd.

De raad van bestuur kan, op advies van het remuneratiecomité, tijdelijk afwijken van het Remuneratiebeleid, onder de hierna vermelde voorwaarden. Indien afwijkingen worden toegestaan, zal de raad van bestuur deze afwijkingen erkennen en toelichten in het remuneratieverslag van het betrokken boekjaar.

Toepassingsgebied

Dit Remuneratiebeleid zal van toepassing zijn vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028. Overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WVV is het van toepassing op de bestuurders van de Vennootschap, de personen belast met het dagelijks bestuur (de gedelegeerd bestuurder) en de andere personen belast met de leiding van de Vennootschap (de overige leden van het executief comité).

Doel

Het doel van het Remuneratiebeleid is het aantrekken van profielen met de vereiste kennis, ervaring en kwalificaties voor het leiden en besturen van een internationale agro-industriële groep te leiden en te beheren, en om de raad van bestuur en het executief comité in staat te

stellen hun rol te vervullen in het nastreven van een evenwichtige groeistrategie gericht op de productie van hoogwaardige, duurzame en traceerbare landbouwproducten. Daarbij streeft de Vennootschap naar diversificatie in doelgerichte markten en een harmonisch evenwicht tussen natuur, mens en groei, via doeltreffend, verantwoord en ethisch leiderschap.

De Vennootschap verbindt zich ertoe haar activiteiten duurzaam te laten groeien en langetermijnwaarde te creëren voor zowel aandeelhouders als andere stakeholders. Haar remuneratiebeleid is erop gericht duurzaamheid en langetermijndenken te bevorderen, de collectieve verwezenlijking van bedrijfsdoelstellingen aan te moedigen, en de betrokkenheid met aandeelhouders en andere stakeholders te versterken. Door een gedeelte van de remuneratie van het executief comité te koppelen aan deze doelstellingen en duurzaamheidsparameters, wenst de Vennootschap op betekenisvolle wijze bij te dragen aan de uitvoering van haar evenwichtige groeistrategie en duurzame waardecreatie.

Governance

1. Rol van het remuneratiecomité

Het remuneratiecomité staat de raad van bestuur bij inzake de vergoeding van de leden van de raad van bestuur en het executief comité. In het bijzonder zal het remuneratiecomité:

- aanbevelingen doen aan de raad van bestuur met betrekking tot het remuneratiebeleid voor de bestuurders en met betrekking tot de hieruit voortvloeiende voorstellen tot besluit van de algemene vergadering;
- voorstellen formuleren met betrekking tot het remuneratiebeleid voor de leden van het executief comité. Dit remuneratiebeleid omvat onder meer de belangrijkste contractvoorwaarden (zoals de beëindigingmodaliteiten en pensioenschema's) en de criteria voor het bepalen van de vergoeding;
- aanbevelingen doen met betrekking tot de individuele vergoeding van bestuurders en leden van het executief comité (met in begrip van variabele vergoedingen en langetermijnincentiveprogramma's zoals aandelenopties en andere financiële instrumenten en vertrekvergoedingen) en eventuele hieruit voortvloeiende voorstellen tot besluit van de algemene vergadering;
- de prestaties van de leden van het executief comité evalueren en dit, behalve voor wat de prestaties van de gedelegeerd bestuurder betreft, in overleg met deze laatste;
- het remuneratieverslag voorbereiden dat door de raad van bestuur wordt opgenomen in de verklaring inzake deugdelijk bestuur ("corporate governance statement"); en
- het remuneratieverslag toelichten op de gewone algemene vergadering.

Het remuneratiecomité komt samen telkens wanneer het dit noodzakelijk acht om zijn taken naar behoren te vervullen, maar vergadert ten minste twee keer per jaar.

2. Rol van de raad van bestuur

De raad van bestuur bepaalt het vergoedingsbeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders, de gedelegeerd bestuurder en de andere leden van het executief comité op voorstel van het remuneratiecomité dat voorstellen formuleert op basis van de marktpraktijken. Vervolgens legt de raad het remuneratiebeleid ter goedkeuring voor aan de algemene vergadering van de aandeelhouders in geval van een materiële wijziging van het beleid en tenminste om de vier jaar.

De raad zorgt er tevens voor dat het remuneratiebeleid consistent is met het algemene remuneratiekader van de Vennootschap.

De raad van bestuur bepaalt de vergoedingen van de niet-uitvoerende bestuurders, de gedelegeerd bestuurder en de overige leden van het executief comité op voorstel van het remuneratiecomité. Hij moet hierbij echter handelen in overeenstemming met het door de algemene vergadering goedgekeurde remuneratiebeleid en kan hiervan enkel afwijken in uitzonderlijke omstandigheden en volgens de procedure vastgesteld in het goedgekeurde remuneratiebeleid. Vervolgens wordt de vergoeding van de leden van de raad van bestuur ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Enkel het gedeelte van de vergoeding van de gedelegeerd bestuurder dat betrekking heeft op zijn mandaat als bestuurder, moet aan de algemene vergadering worden voorgelegd.

De raad van bestuur vergadert doorgaans zes (6) maal per jaar. Daarnaast komt de raad samen telkens wanneer het belang van de Vennootschap het vereist en eveneens telkens ten minste twee bestuurders het vragen.

3. Rol van de algemene vergadering van aandeelhouders

De algemene vergadering van aandeelhouders keurt het remuneratiebeleid goed dat door de raad van bestuur werd vastgesteld op advies van het remuneratiecomité. Daarnaast wordt de vergoeding van de leden van de raad van bestuur ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

Indien de raad van bestuur, op advies van het remuneratiecomité, materiële wijzigingen aan het remuneratiebeleid wenst aan te brengen, wordt het voorstel ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd. In ieder geval wordt het remuneratiebeleid om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

4. Belangenconflicten

Bij de opstelling en uitvoering van het remuneratiebeleid dienen de leden van de raad van bestuur, het executief comité en de medewerkers van de Vennootschap de gedragsregels inzake belangenconflicten na te leven, zoals uiteengezet in het corporate governance charter van de Vennootschap en de toepasselijke wetgeving.

In het bijzonder:

- tijdens vergaderingen waarop de individuele vergoeding van een lid van het remuneratiecomité wordt besproken, mag de betrokkene aanwezig zijn maar niet optreden als voorzitter van de vergadering; en
- de gedelegeerd bestuurder neemt niet deel aan de beraadslagingen of stemmingen in de raad van bestuur of het remuneratiecomité met betrekking tot zijn of haar eigen vergoeding.

Vergoedingscomponenten

1. Raad van bestuur

De vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders bestaat uitsluitend uit een vaste vergoeding die niet gekoppeld is aan de resultaten van de Vennootschap. Deze vaste vergoeding omvat een vast bedrag voor de uitoefening van het mandaat van bestuurder en, waar van toepassing, een

bijkomend bedrag voor het lidmaatschap van een specifiek comité. Gelet op hun bijkomende verantwoordelijkheden ontvangen de voorzitter van de raad van bestuur en de voorzitter van het auditcomité een verhoogde vaste vergoeding.

Uittredende en nieuwe bestuurders worden pro rata temporis vergoed, in functie van het aantal maanden dat zij het mandaat van bestuurder uitoefenen tijdens het boekjaar.

De vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders wordt jaarlijks door het remuneratiecomité herzien en getoetst aan benchmarkgegevens van andere relevante vennootschappen. Eventuele aanpassingen voorgesteld door het remuneratiecomité worden ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Alle leden van de raad van bestuur zijn gedekt door een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (“D&O-verzekering”), waarvan de premie wordt betaald door de Vennootschap.

De bestuurders worden vergoed voor redelijke en gerechtvaardigde reis- en onkosten die zij kunnen doen gelden als gedaan in de uitoefening van hun mandaat.

Niet-uitvoerende bestuurders genieten geen andere voordelen. Zij ontvangen geen prestatiegebonden vergoedingen (zoals bonussen of aandelenopties), noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan een pensioenplan.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen enkel deel van hun vergoeding in de vorm van aandelen in de Vennootschap. Deze afwijking van Principe 7.6 van de Code wordt gerechtvaardigd door het feit dat bestuurders de belangen van alle stakeholders te behartigen en niet enkel die van de aandeelhouders. Bovendien worden de activiteiten en strategie van SIPEF volledig gedreven door een langetermijnvisie. De Vennootschap is dus van mening dat haar governancekader en -praktijken reeds voldoende waarborgen dat de bestuurders handelen met het oog op duurzame waardecreatie op lange termijn.

2. Gedelegeerd bestuurder – Executief comité

De vergoeding van de leden van het executief comité, inclusief de gedelegeerd bestuurder, bestaat uit vier componenten: (1) een vaste vergoeding, (2) een variabele vergoeding (“Short-Term Incentive Scheme – STI”), (3) aandelenopties (“Long-Term Incentive Scheme – LTI”), en (4) een groepsverzekering en overige voordelen.

De leden van het executief comité, inclusief de gedelegeerd bestuurder, kunnen tevens bestuurder zijn of een functie uitoefenen in dochtervennootschappen van de Vennootschap. De eventuele vergoeding die zij ontvangen voor de uitoefening van een dergelijk mandaat of functie wordt opgenomen in het remuneratieverslag van de Vennootschap.

De Vennootschap legt geen minimumdrempel vast voor het aantal aandelen dat de leden van het executief comité of de gedelegeerd bestuurder moeten aanhouden. Deze afwijking van Principe 7.9 van de Code wordt gerechtvaardigd door het feit dat steeds gedreven worden door een langetermijnvisie die onlosmakelijk verbonden is met de agro-industriële activiteiten van de Vennootschap. Deze activiteiten kunnen enkel op lange termijn worden geëvalueerd, zoals blijkt uit de strategie en het bedrijfsmodel van de Vennootschap. Bovendien is de vergoeding van de leden van het executief comité reeds gekoppeld aan de prestaties van de Vennootschap via de variabele vergoeding en de toekenning van aandelenopties die een looptijd van 10 jaar hebben.

2.1. Vaste vergoeding

De vaste vergoeding van de gedelegeerd bestuurder bestaat uit een vast bedrag voor de uitoefening van zijn of haar mandaat als bestuurder (zie hoger), en daarnaast een vast bedrag voor zijn of haar uitvoerende taken, in overeenstemming met de principes die gelden voor de vaste vergoeding van de leden van het executief comité.

De vaste vergoeding van de leden van het executief comité wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex en evolueert naar de gekozen marktpositie. Indien de vaste vergoeding het niveau van deze marktpositie nog niet heeft bereikt, groeit deze verder voor zover de betrokkene ook evolueert in het nemen aan verantwoordelijkheid en de ontwikkeling van relevante competenties en vaardigheden. Eventuele verhogingen van de vaste vergoeding worden jaarlijks besproken door het remuneratiecomité en nadien ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur.

2.2. Variabele vergoeding (“Short-Term Incentive Scheme – STI”)

De STI wordt initieel berekend op basis van het geconsolideerd recurrent resultaat vóór belastingen (deel van de groep) en wordt vervolgens gekoppeld aan financiële en niet-financiële criteria.

Het totale bedrag van de STI (zowel voor de leden van het executief comité als voor het personeel) kan niet meer bedragen dan 2% van het geconsolideerd recurrent resultaat vóór belastingen (deel van de groep). Voor een lid van het executief comité geldt bovendien dat de STI is geplafonneerd op twee keer de jaarlijkse vaste vergoeding, met dien verstande dat de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, in uitzonderlijke omstandigheden, een bijkomende variabele vergoeding (eenmalige bonus) kan toekennen voor specifieke verwezenlijkingen.

Er zal geen variabele vergoeding worden toegekend indien het geconsolideerd recurrent resultaat vóór belastingen (deel van de groep) negatief is.

- (i) 80% van de totale STI is uitsluitend gekoppeld aan het financiële doel ‘geconsolideerd recurrent resultaat vóór belastingen (deel van de groep)’. Hoewel deze STI wordt berekend over een periode van één jaar en dus op eerste zicht als een kortetermijnincentive zou kunnen worden beschouwd, is ze volledig in lijn met de langetermijngroeistrategie van de Vennootschap, die duurzame waardecreatie boven winstmaximalisatie op korte termijn vooropstelt. Het (gedeeltelijk) relateren van de STI aan jaarlijkse financiële resultaten – in plaats van prestatiecriteria over meerdere jaren – wordt verantwoord door de aanzienlijke volatiliteit van de agro-industriële activiteiten van de Vennootschap, en in het bijzonder in de palmoliesector, waar de resultaten sterk afhankelijk zijn van schommelende grondstofprijzen. Gelet op deze marktdynamiek is het zowel redelijk als gepast dat de verloning van de leden van het executief comité verbonden is aan de variabiliteit van de financiële prestaties van de groep, vergelijkbaar met de dividenden van aandeelhouders. Door prestatiegebonden incentives te koppelen aan de financiële resultaten van de groep, wordt gewaarborgd dat de vergoeding van het management in lijn ligt met de belangen van de Vennootschap, haar evenwichtige groeistrategie, en zowel haar aandeelhouders als bredere stakeholdergemeenschap.
- (ii) 20% van de totale STI is afhankelijk van niet-financiële parameters die jaarlijks worden vastgesteld door het remuneratiecomité en ter goedkeuring worden voorgelegd aan de raad van bestuur. De voorgestelde criteria (KPI's) dragen fundamenteel bij tot het ESG-beleid van

de Vennootschap. Elk jaar bepaalt het remuneratiecomité de doelstellingen die voor de voorgestelde KPI's worden verwacht.

De praktische implementatie, evenals eventuele eenmalige bonussen of een gemotiveerde afwijking van het beleid, worden vastgesteld door de raad van bestuur op aanbeveling van het remuneratiecomité.

2.3. Aandelenopties (“Long-Term Incentive Scheme – LTI”)

De raad van bestuur beslist, op aanbeveling van het remuneratiecomité, over de toekenning van aandelenopties aan de leden van het executief comité. Dergelijke aandelenopties worden sinds 2011 toegekend. Een aandelenoptieplan wordt goedgekeurd door de raad van bestuur en fungeert tevens als incentive voor personen die geen deel uitmaken van het executief comité. Het doel van het aandelenoptieplan is de begunstigden te vergoeden voor hun bijdrage aan de waardecreatie op lange termijn.

De leden van het executief comité worden belast op het moment van toekenning van de aandelenopties, overeenkomstig de toepasselijke fiscale regelgeving. De waarde van deze vergoedingscomponent hangt af van de evolutie van de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap.

De belangrijkste kenmerken van het aandelenoptieplan zijn als volgt:

- de aandelenopties worden gratis aan de begunstigden aangeboden;
- elke optie geeft de houder het recht om in te schrijven op één aandeel van de Vennootschap, met dezelfde rechten als de andere bestaande aandelen van de Vennootschap;
- de aanbieding gebeurt doorgaans midden november;
- de uitoefenprijs wordt bepaald op basis van de laagste waarde van (i) de slotkoers van het aandeel op de dag vóór de aanbiedingsdatum, en (ii) de gemiddelde slotkoers gedurende de 30 dagen voorafgaand aan de aanbiedingsdatum;
- de opties kunnen worden uitgeoefend vanaf het einde van het derde kalenderjaar volgend op het jaar waarin de aanbieding heeft plaatsgevonden, tot het einde van het achtste jaar na de aanbiedingsdatum;
- de aandelenopties zijn niet overdraagbaar, behalve in geval van overlijden.

Het aantal toe te kennen aandelenopties wordt jaarlijks herzien door de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité.

2.4. Groepsverzekering en overige voordelen

De leden van het executief comité, inclusief de gedelegeerd bestuurder, genieten van een groepsverzekering met vaste bijdrage (“defined contribution”), die bestaat uit een aanvullend pensioen, een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en een overlijdensverzekering. Daarnaast omvat het pakket een hospitalisatieverzekering, een verzekering voor ambulante zorgen en een wereldwijde bijstandsverzekering.

Andere voordelen omvatten het gebruik van een bedrijfswagen, een laptop en mobiele telefoon, alsook maaltijdcheques.

2.5. Relatief aandeel van de verschillende vergoedingscomponenten

De Vennootschap streeft naar de volgende relatieve verhouding van elk component binnen de totale vergoeding van de leden van het executief comité:

- Vaste vergoeding: 45%
- Variabele vergoeding: 45%
- Aandelenopties: 5%
- Groepsverzekering: 5%

De relatieve verhouding van elk component is uiteindelijk afhankelijk van het definitieve bedrag van de variabele vergoeding, zoals beschreven onder §2.2 hierboven.

De vergoedingscomponenten worden jaarlijks herzien en gebenchmarkt door het remuneratiecomité. Deze beoordeling gebeurt op basis van openbare gegevens (bv. vergoedingsinformatie in jaarverslagen van andere beursgenoteerde vennootschappen met een vergelijkbare marktkapitalisatie) en/of salarisonderzoeken. De door het remuneratiecomité voorgestelde aanpassingen worden vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur.

Contractuele voorwaarden

1. Raad van bestuur

Alle bestuurders hebben de status van zelfstandige en worden door de algemene vergadering van aandeelhouders benoemd voor een termijn van ten hoogste vier jaar, overeenkomstig de bepalingen van het corporate governance charter van de Vennootschap.

2. Gedelegeerd bestuurder – Executief comité

Alle leden van het executief comité, inclusief de gedelegeerd bestuurder, hebben de status van zelfstandige. Hun overeenkomsten met de Vennootschap zijn van onbepaalde duur, met uitzondering van de overeenkomst van de gedelegeerd bestuurder, die automatisch eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Deze overeenkomsten bevatten de gebruikelijke bepalingen inzake vergoeding (vast en variabel), niet-concurrentie en vertrouwelijkheid.

De overeenkomsten bepalen eveneens de criteria voor het toekennen van variabele vergoeding en voorzien in het recht van de Vennootschap om variabele vergoeding terug te vorderen die op basis van onjuiste financiële informatie werd toegekend.

De gedelegeerd bestuurder kan zijn overeenkomst eenzijdig beëindigen mits een opzegtermijn van zes maanden. De Vennootschap kan de overeenkomst met de gedelegeerd bestuurder eenzijdig beëindigen mits een opzegtermijn van 18 tot 24 maanden, afhankelijk van het moment van beëindiging. Deze opzegtermijn wordt met 12 maanden verlengd indien de beëindiging plaatsvindt naar aanleiding van een wijziging van controle over de Vennootschap waardoor meer dan de helft van de bestuurders wordt vervangen én de Vennootschap eenzijdig ernstige beperkingen oplegt aan de essentiële bevoegdheden van de gedelegeerd bestuurder. Deze clause werd goedgekeurd door de buitengewone algemene vergadering van 27 december 2007, in overeenstemming met het destijds geldende Wetboek van vennootschappen.

De leden van het executief comité kunnen hun overeenkomst eenzijdig beëindigen mits een opzegtermijn van minstens anderhalve maand, vermeerderd met anderhalve maand per bijkomende vijf jaar diensttijd bij de Vennootschap, met een maximum van zes maanden. De Vennootschap kan de overeenkomst van deze leden eenzijdig beëindigen mits een opzegtermijn van ten minste drie maanden, vermeerderd met één maand per bijkomend jaar diensttijd bij de Vennootschap, met een maximum van achttien maanden.

Wanneer een lid van het executief comité of een senior professional de Vennootschap op goede voet verlaat, ongeacht of het ontslag door de Vennootschap dan wel door de betrokkene wordt gegeven, heeft deze recht op een vast bedrag dat maximaal gelijk is aan zijn of haar vaste vergoeding (exclusief variabele vergoeding). Op aanbeveling van het remuneratiecomité kan de raad van bestuur beslissen dat een afwijking van dit beleid gerechtvaardigd is. De leden van het executief comité hebben geen recht op een opzeggingsvergoeding in geval van ontslag of, in het geval van de gedelegeerd bestuurder, beëindiging van het mandaat als bestuurder, door de Vennootschap om dringende redenen.

Personeel

De principes die aan de grondslag liggen van het Remuneratiebeleid voor de leden van het executief comité zijn eveneens van toepassing op het personeel, met name: focus op langetermijnelementen (groeps- en hospitalisatieverzekering en een identiek voordelenpakket), positionering van de totale vergoeding boven de mediaan in de markt, en een collectieve deelname in het succes van de onderneming (winstpremie).

Afwijkingen van het Remuneratiebeleid

De raad van bestuur kan, op advies van het remuneratiecomité, tijdelijk afwijken van het Remuneratiebeleid, op voorwaarde dat:

- de afwijking gerechtvaardigd is door uitzonderlijke omstandigheden die een dergelijke afwijking noodzakelijk maken om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te beschermen, dan wel haar levensvatbaarheid te waarborgen; en
- de afwijking wordt toegestaan overeenkomstig de in het Remuneratiebeleid vastgelegde procedure en uitsluitend betrekking heeft op de vergoedingscomponenten waarvoor afwijkingen zijn toegestaan, waaronder:
 - het vastleggen of aanpassen van het niveau, toepassingsgebied, de samenstelling of de berekeningswijze van de variabele vergoeding; of
 - het aanpassen van langetermijn- of kortetermijnprestatiecriteria voor één of meerdere (nieuwe) leden van het executief comité.

Indien afwijkingen worden toegestaan, zal de raad van bestuur deze afwijkingen erkennen en toelichten in het remuneratieverslag van het betreffende boekjaar.

Herziening van het Remuneratiebeleid

Indien de raad van bestuur, op aanbeveling van het remuneratiecomité, materiële wijzigingen wenst aan te brengen aan dit Remuneratiebeleid, zal het voorstel ter goedkeuring worden

voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. In elk geval zal het Remuneratiebeleid om de vier jaar aan de algemene vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd ter goedkeuring.

Het remuneratiebeleid voor de periode 2021–2024 werd goedgekeurd door de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap op 9 juni 2021, met 95,8% van de stemmen, en bleef van kracht van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Ter ondersteuning en versterking van de verbintenis van de Vennootschap tot duurzame waardecreatie, werden niet-financiële parameters (KPI's), die fundamenteel bijdragen tot het ESG-beleid van de Vennootschap, geïntegreerd in het Remuneratiebeleid dat zal worden voorgelegd aan de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap op 11 juni 2024 en, onder voorbehoud van goedkeuring, van toepassing zal zijn van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028.

* * *