

DoubleDividend Management B.V.

en haar rol als verantwoord aandeelhouder

Beloningsbeleid

Amsterdam, 1 april 2016

Beloning van bestuurders

Algemeen

Voor DoubleDividend is ten aanzien van het beloningsbeleid de Nederlandse Corporate Governance code leidend. De internationale context waarin ondernemingen handelen kan aanleiding geven om van de Corporate Governance code af te wijken en ook rekening te houden met wet- en regelgeving zoals die bestaat in andere landen als de VS en Groot-Brittannië (Say on Pay).

DoubleDividend hanteert een aantal uitgangspunten voor het beloningsbeleid van het management:

- het beloningsbeleid van een vennootschap, meer in het bijzonder de grondslag en systematiek van de variabele beloning, dient ertoe te leiden dat het belang van de vennootschap wordt gediend, dat wil zeggen gericht is op lange termijn waardecreatie;
- het is van belang dat het beloningsbeleid van een vennootschap nauw aansluit bij de strategie, de uitvoering van de strategie en de daaraan verbonden risico's;
- de grondslag en systematiek voor de variabele beloning mag geen afgeleide zijn van de strategie van de onderneming, maar dient onderdeel te zijn van en bepaald te worden door het economische model (business model) van de onderneming en moet dit model versterken;

Elementen beloningsbeleid

<i>Onderwerp</i>	<i>Korte beschrijving</i>	<i>Positie DoubleDividend</i>
Eenvoud en inzichtelijk	De beloningsstructuur is eenvoudig en inzichtelijk.	Ondernemingen moeten een helder en transparant beloningsbeleid hebben, dat voldoet aan de meest recente corporate governance inzichten. Indien het beloningsbeleid hier niet aan voldoet zal DoubleDividend in eerste instantie in overleg treden met de onderneming. In het jaarverslag dient het beloningsbeleid, structuur, doelstelling, prestaties etc. duidelijk te worden vermeld.
Meer nadruk op lange termijn	Het variabele deel van de beloning moet overwegend een	Dit houdt voor DoubleDividend in dat beduidend meer dan 50% van de variabele beloning een lange termijn

	lange termijnkarakter hebben.	karakter heeft.
Beloningsverhoudingen binnen de onderneming	Bij de vaststelling van de totale bezoldiging wordt de invloed ervan op de beloningsverhoudingen binnen de onderneming meegewogen.	DoubleDividend is van mening dat ondernemingen hierover verantwoording dienen af te leggen. Afwegingen hieromtrent zijn in het algemeen verre van duidelijk. Concreet dient het beloningsbeleid voor de bestuurders in lijn te zijn met het algemene beloningsbeleid. Bijvoorbeeld bij bevrozing salarissen geldt dit ook voor de bestuurders.
Mix vast/variabel	Het variabele deel van de bezoldiging moet passend zijn ten opzichte van het vaste deel van de bezoldiging.	Er dient een juist evenwicht te zijn tussen de vaste en variabele beloning. Per land zijn grote verschillen waar te nemen in de samenstelling vast en variabele beloning. Ook hier geldt dat DoubleDividend van mening is dat het variabele deel van de beloning voor bestuurders in lijn moet zijn met het beloningsbeleid van de organisatie als geheel.
Duidelijke prestatiedoelen variabele beloning	Variabele beloning is gekoppeld aan vooraf bepaalde doelstellingen.	Er dienen heldere doelstellingen te zijn geformuleerd voor het vaststellen van de variabele beloning. De variabele beloning moet in lijn zijn met de prestaties van de onderneming. DoubleDividend heeft de voorkeur voor aandelen in plaats van opties. Indien de onderneming de uitoefenprijs van aandelenopties opnieuw vaststelt kan dit een reden zijn om tegen het beloningsbeleid te stemmen.
Niet-financiële indicatoren	Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de beloning worden ook niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de waardecreatie van de vennootschap op de lange termijn in overweging genomen.	DoubleDividend verwacht dat onder meer ESG-kwesties mee worden genomen in het beloningsbeleid. Deze ESG-kwesties dienen materieel te zijn voor de vennootschap en meetbaar. Indien dergelijke niet-financiële indicatoren niet worden meegenomen geeft het bestuur uitleg waarom.

Risico variabele beloning Risicobeheersing	De beloningsstructuur, in het bijzonder het variabele gedeelte, zet niet aan tot het nemen van risico's die niet passen binnen de vastgestelde strategie. Het variabele gedeelte wordt bepaald met inachtneming van de risico's die variabele bezoldiging voor de onderneming meebrengen.	De beloningsstructuur moet sporen met een gezonde risicobeheersing.
Analyse mogelijke uitkomst variabele bezoldiging Scenarioanalyse	Een voorgesteld variabel beloningsbeleid wordt door de RvC geanalyseerd, voorafgaand dat het aan de ava wordt voorgelegd. De hoogte en structuur van de bezoldiging van de bestuurders wordt mede vastgesteld aan de hand van uitgevoerde scenarioanalyses.	Vastgesteld moet worden of het voorgestelde variabele beloningsbeleid past bij de aard van het (beoogd) economisch model van de vennootschap en dit model versterkt.
Ontslagvergoeding	De ontslagvergoeding van een bestuurder dien redelijk te zijn en de raad van commissarissen is hiervoor verantwoordelijk.	DoubleDividend hanteert in principe een ontslagvergoeding van maximaal één jaarsalaris, het vaste deel zonder bonus. Falende bestuurders mogen niet worden beloond bij ontslag.
Clawback clause	Indien achteraf op onjuiste gronden beloningen zijn toegekend dient de onderneming te kunnen ingrijpen.	In het beloningsbeleid dienen clawback clauses te zijn opgenomen. De raad van commissarissen heeft de bevoegdheid om onjuist verkregen variabele beloning terug te vorderen,

Stemgedrag

Op een toenemend aantal aandeelhoudersvergaderingen krijgen aandeelhouders het recht om zich uit te spreken over het beloningsbeleid. DoubleDividend beoordeelt het beloningsbeleid op bovenstaande elementen. Indien de onderneming afwijkt van de principes van DoubleDividend zal DoubleDividend in eerste instantie in overleg gaan met de onderneming. In voorkomende gevallen kan afwijking grond zijn om tegen het beloningsbeleid te stemmen. Indien de remuneratiecommissie een discretionaire bevoegdheid heeft om de variabele beloning toe te kennen en van dit recht gebruikt maakt dient hierover aan de aandeelhouders verantwoording te worden afgelegd. Indien DoubleDividend zich niet kan vinden in de verantwoording kan dit

inhouden dat tegen het beloningsbeleid wordt gestemd. Indien niet kan worden gestemd over het beloningsbeleid kan bij ontevredenheid van DoubleDividend over het beloningsbeleid besloten worden tegen de benoeming te stemmen van de verantwoordelijke leden van de remuneratiecommissie.