

Reglement Remuneratie- en benoemingscommissie AEB Holding NV

Artikel 1 Status, inhoud en wijziging Reglement

1. Dit reglement (het “Reglement”) heeft betrekking op de Remuneratie- en benoemingscommissie (de “Remuneratie- en benoemingscommissie”) van AEB Holding NV (de “Vennootschap”) en sluit aan op het Reglement Raad van Commissarissen AEB Holding NV.
2. Het Reglement vormt een bijlage bij en maakt integraal onderdeel uit van het Reglement Raad van Commissarissen AEB Holding NV.
3. Dit Reglement beschrijft in artikel 2 de rol en verantwoordelijkheden die toebehoren aan de Remuneratie- & benoemingscommissie in haar hoedanigheid van Remuneratiecommissie, in artikel 3 de rol en verantwoordelijkheden die toebehoren aan de Remuneratie- en benoemingscommissie in haar hoedanigheid als benoemingscommissie en in de artikelen 4 tot en 7 met de samenstelling en werkwijze van de Remuneratie- en benoemingscommissie.

Artikel 2 Taken, rol en verantwoordelijkheden Remuneratie- en benoemingscommissie in hoedanigheid van Remuneratiecommissie (de “Remuneratiecommissie”)

1. De Remuneratiecommissie doet voorstellen aan de RvC betreffende:
 - a. het te voeren bezoldigingsbeleid voor leden van de statutaire directie van de Vennootschap (de “Directie”); en
 - b. de vergoeding van de leden van de RvC en zijn voorzitter, welke voorstellen na verkregen goedkeuring door de RvC ter vaststelling worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap (de “AvA”).
2. De Remuneratiecommissie houdt bij de opstelling van voorstellen betreffende het in lid 1 onder a. bedoelde bezoldigingsbeleid in ieder geval rekening met de navolgende principes:
 - a. de bezoldigingsstructuur, met inbegrip van de ontslagvergoeding, is eenvoudig en inzichtelijk;
 - b. zij bevordert de belangen van de Vennootschap op de middellange en lange termijn, waarbij directeuren voor hun werkzaamheden een bezoldiging ontvangen, die wat betreft hoogte en structuur zodanig is dat gekwalificeerde en deskundige directeuren kunnen worden aangetrokken, gemotiveerd en behouden;
 - c. zij zet niet aan tot gedrag van directeuren in hun eigen belang noch tot het nemen van risico's die niet passen binnen de vastgestelde strategie;
 - d. zij “beloont” falende bestuurders niet bij ontslag.
3. De Remuneratiecommissie doet – binnen het door de AvA vastgestelde bezoldigingsbeleid - voorstellen aan de RvC inzake de bezoldiging van individuele directeuren, in welk voorstellen in ieder geval aan de orde komen:
 - a. de bezoldigingsstructuur;
 - b. de hoogte van het vaste jaarinkomen;
 - c. voorzieningen betaalbaar op termijn (pensioenrechten),
 - d. belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;

- e. vergoeding bij ontslag
 - f. de prestatiecriteria en de toepassing daarvan.
4. De Remuneratiecommissie neemt bij de formulering van de in lid 3 bedoelde bezoldigingsvoorstellen in ieder geval in acht c.q. in overweging:
- a. de uitkomst van uitgevoerde scenarioanalyses¹;
 - b. de invloed van de totale bezoldiging op de beloningsverhoudingen binnen AEB;
 - c. de resultaatontwikkeling van de Vennootschap;
 - d. de niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn doelstellingen van de Vennootschap.
 - e. Deelnemingenbeleid van de gemeente Amsterdam en het bezoldigingsmaximum WNT1 (prijsspeil 2014)
5. Voorafgaand aan het opstellen van voorstellen voor de bezoldiging van individuele directeuren analyseert Remuneratiecommissie de mogelijke uitkomsten van de bezoldiging en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de directeuren.
6. De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het vaste jaarinkomen te vermeerderen met vakantietoelage. Voor het geval dit zou leiden tot een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden (bij interne doorgroei naar statutaire directie) kan een uitzonderingsclausule worden geformuleerd. Bij vrijwillig ontslag wordt geen vertrekvergoeding uitgekeerd.
7. De Remuneratiecommissie maakt ten behoeve van (het verslag van) de RvC jaarlijks een Remuneratierapport op over het gevoerde bezoldigingsbeleid. Het Remuneratierapport wordt door de RvC vastgesteld.
8. Het in lid 7 bedoelde Remuneratierapport bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht en een overzicht van het bezoldigingsbeleid dat het komende boekjaar en de daaropvolgende jaren door de Remuneratiecommissie wordt voorzien. Hierin wordt de totale bezoldiging van individuele directeuren, onderscheiden naar de verschillende componenten, op begrijpelijke en inzichtelijke wijze gepresenteerd. Het rapport vermeldt hoe het gekozen bezoldigingsbeleid bijdraagt aan de realisatie van de lange-termijn doelstellingen van de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming(en), in overeenstemming met het risicoprofiel. Het rapport wordt op de website van de Vennootschap geplaatst.
9. Het in lid 7 bedoelde Remuneratierapport/overzicht bevat in ieder geval de volgende informatie:
- a. een schematisch overzicht van de kosten die de Vennootschap in het boekjaar heeft gemaakt met betrekking tot de bezoldiging van directeuren. In het overzicht wordt onderscheid gemaakt tussen het vaste jaarinkomen, voorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn (pensioenrechten) en belastbare vaste en variabele onkostenvergoeding. De waardering van pensioenrechten geschiedt volgens de normen die gelden voor de jaarverslaggeving;
 - b. een vermelding dat de in lid 4 sub a. bedoelde scenarioanalyses zijn uitgevoerd;
 - c. een beschrijving van de prestatiecriteria;
 - d. een samenvatting en verantwoording van de methoden die zullen worden gehanteerd om vast te stellen of aan de prestatiecriteria is voldaan;
 - e. een verantwoording van de relatie tussen de gekozen prestatiecriteria en de

¹ De hoogte en samenstelling van de bezoldiging wordt door de RvC gebaseerd op uitgevoerde scenarioanalyses. Hierbij wordt gekeken naar de onder 4b t/m 4d genoemde punten.

gehanteerde strategiedoelstellingen en van de relatie tussen bezoldiging en prestaties zowel *ex ante* als *ex post*;

f. geldende regelingen voor pensioen en de hiermee gepaard gaande financieringskosten;

g. overeengekomen regelingen voor vervroegd uittreden van directeuren.

In het geval dat gedurende het boekjaar aan een (voormalig) directeur een vertrekvergoeding of andere bijzondere vergoeding wordt betaald, wordt in het Remuneratierapport een verantwoording en uitleg voor deze vergoeding gegeven.

10. De belangrijkste elementen van het contract van een directeur met de Vennootschap worden na het sluiten daarvan gepubliceerd, uiterlijk bij de oproeping voor de AvA waar kennis wordt gegeven van de door de RvC voorgenomen benoeming van een directeur. Deze elementen betreffen in ieder geval de hoogte van het vaste jaarinkomen, voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn, de belastbare vaste en variabele onkostenvergoeding en de eventuele overeengekomen vertrekvergoeding.
11. De Remuneratiecommissie kan zich bij de uitoefening van haar taak doen bijstaan of laten voorlichten door een of meer door haar aan te stellen deskundigen tegen met de Remuneratiecommissie overeen te komen vergoeding die ten laste van de Vennootschap komt.
12. De Remuneratiecommissie stelt jaarlijks – ten behoeve van de RvC - een verslag op met daarin het aantal gehouden vergaderingen, de belangrijkste onderwerpen die aan de orde zijn gekomen en zijn beraadslagingen en bevindingen in het betrokken boekjaar.

Artikel 3 Taken, rol en verantwoordelijkheden Remuneratie- en benoemingscommissie in hoedanigheid van benoemingscommissie (de “Benoeemingscommissie”)

1. De Benoeemingscommissie adviseert de RvC over onderwerpen die binnen haar taakgebied vallen en bereidt de besluitvorming van de RvC voor. Dit laat de verantwoordelijkheid voor de besluitvorming van en door de RvC onverlet.
2. Tot de taak van de Benoeemingscommissie behoort in ieder geval:
 - a. het opstellen van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake commissarissen en directeuren;
 - b. het ten minste eenmaal per jaar beoordelen van de omvang en samenstelling van de RvC en de statutaire directie van de Vennootschap (de “Directie”) en het – indien nodig – doen van voorstellen voor (wijziging van) de profielschets van de RvC (het “Profiel”);
 - c. het ten minste eenmaal per jaar beoordelen van het functioneren van individuele commissarissen en directeuren en het rapporteren hierover aan de RvC;
 - d. het doen van voorstellen voor (her)benoemingen;
 - e. het houden van toezicht op het beleid van de Directie inzake selectiecriteria en benoemingsprocedures voor het hoger management.
3. De Benoeemingscommissie kan zich bij de uitoefening van haar taak doen bijstaan of laten voorlichten door een of meer door haar aan te stellen deskundigen tegen met de Benoeemingscommissie overeen te komen vergoeding die ten laste van de Vennootschap komt. De Benoeemingscommissie oefent dit recht slechts uit na overleg van een getekende “geheimhoudingsovereenkomst” door de aan te stellen deskundige(n).

4. De Benoemingscommissie stelt jaarlijks – ten behoeve van de RvC - een verslag op met daarin het aantal gehouden vergaderingen, de belangrijkste onderwerpen die aan de orde zijn gekomen en zijn beraadslagingen en bevindingen in het betrokken boekjaar.

Artikel 4 Benoeming en zittingsduur leden Remuneratie- en benoemingscommissie

1. De Remuneratie- en benoemingscommissie wordt door de RvC uit haar midden ingesteld. De leden van de Remuneratie- en benoemingscommissie worden benoemd en kunnen te allen tijde door de RvC worden ontslagen.
2. De zittingsduur van de leden van de Remuneratie- en benoemingscommissie loopt synchroon met hun zittingsduur als commissaris, tenzij de RvC de Remuneratie- en benoemingscommissie tussentijds anders wenst samen te stellen, in welk geval de RvC het lidmaatschap van de leden van de Remuneratie- en benoemingscommissie voortijdig kan beëindigen.

Artikel 5 Omvang, samenstelling, (deskundigheids)eisen en onafhankelijkheid leden Remuneratie- en benoemingscommissie

1. De Remuneratie- en benoemingscommissie telt ten minste twee (2) leden.
2. De RvC neemt bij de samenstelling van de Remuneratie- en benoemingscommissie het navolgende in acht:
 - a. de samenstelling van de Remuneratie- en benoemingscommissie is zodanig als nodig is voor een goed functioneren ervan;
 - b. alle leden van de Remuneratie- en benoemingscommissie zijn lid van de RvC;
 - c. maximaal een (1) lid van de Remuneratie- en benoemingscommissie is bestuurder bij een Nederlandse beursgenoteerde vennootschap.
3. Indien de Remuneratie- en benoemingscommissie ten behoeve van haar taken gebruik maakt van de diensten van een remuneratieadviseur, vergewist zij zich ervan dat de desbetreffende adviseur geen advies verstrekt aan de directeuren van de Vennootschap.

Artikel 6 Voorzitter: benoeming en taken

1. De RvC wijst een van de leden van de Remuneratie- en benoemingscommissie aan als voorzitter, met dien verstande dat het voorzitterschap niet wordt vervuld door de voorzitter van de RvC, noch door een voormalig lid van de Directie, noch door een commissaris die bij een beursgenoteerde vennootschap bestuurder is.
2. De voorzitter is verantwoordelijk voor het naar behoren functioneren van de Remuneratie- en benoemingscommissie.
3. De voorzitter treedt op als woordvoerder van de Remuneratie - en benoemingscommissie richting de RvC, de Directie, de externe accountant en de AvA.
4. De voorzitter verstrekt tijdens vergaderingen van de RvC nadere informatie over het besprokene ter vergadering van de Remuneratie- benoemingscommissie.

Artikel 7 Vergaderingen

1. De Remuneratie- en benoemingscommissie vergadert ten minste twee (2) maal per jaar en voorts zo dikwijls een van haar leden of de voorzitter dit noodzakelijk acht.
2. De Remuneratie- en benoemingscommissie bespreekt in hoedanigheid van Remuneratiecommissie in ieder geval een (1) maal per jaar:
 - a. de prestatiecriteria;
 - b. de jaarlijks vast te stellen indexatie van het vaste jaarinkomen;
 - c. bezoldigingsmaximum conform WNT1 (prijspeil 2014);
 - d. wettelijke ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de beloning;
 - e. selectie, benoeming, indexatie salaris en loongebouw van hoger management (direct reports statutaire Directie);
 - f. toegepaste bezoldigingsbeleid hoger management.
3. De Remuneratie- en benoemingscommissie kan ook buiten vergadering tot advies komen, mits al haar leden instemmen met zowel deze wijze van totstandkoming van het advies als met de inhoud ervan. De voorzitter ziet er op toe dat het aldus tot stand gekomen advies schriftelijk wordt vastgelegd en door de leden van de Remuneratie- en benoemingscommissie wordt ondertekend.
4. De vergaderingen worden in de regel gehouden ten kantore van de Vennootschap maar mogen ook elders plaatsvinden.
5. Vergaderingen worden door de voorzitter geleid.
6. Vergaderingen worden door de voorzitter bijeengeroepen. De oproeping houdt de agenda van de vergadering in en bevat de te behandelen onderwerpen met eventueel een korte toelichting daarop. Deze wordt ten minste vijf (5) dagen voor aanvang van de vergadering aan de leden van de Remuneratie- en benoemingscommissie en – indien en voor zover relevant – aan de leden van de Directie verstrekt.
7. De Remuneratie- en benoemingscommissie bepaalt of en wanneer leden van de Directie bij haar vergaderingen aanwezig zijn. De voorzitter van de Remuneratie- en benoemingscommissie kan – na overleg met de Directie – ook andere personen uitnodigen om bij een vergadering aanwezig te zijn.
8. Van het behandelde in de vergaderingen van de Remuneratie- en benoemingscommissie worden notulen gemaakt. Deze worden in de regel vastgesteld in de eerstvolgende vergadering. De notulen worden ten blijke van hun vaststelling ondertekend door de voorzitter en opgenomen in het notulenregister ten kantore van de Vennootschap.
9. De vergaderingen worden in de regel gehouden ten kantore van de Vennootschap maar mogen ook elders plaatsvinden.