



Remuneratiebeleid

De raad van commissarissen stelt, op voorstel van de remuneratiecommissie, het remuneratiebeleid voor A. het bestuur (hierna: "het bestuur") en B. de raad van commissarissen (hierna: "de RvC") van de vennootschap op. Het remuneratiebeleid en wijzigingen op dit beleid worden door de algemene vergadering van ForFarmers N.V. (hierna: "ForFarmers" of de "vennootschap") vastgesteld. Binnen het vastgestelde remuneratiebeleid stelt de RvC, wederom op voorstel van de remuneratiecommissie, de remuneratie van de individuele leden van het bestuur vast. Het reglement van de remuneratiecommissie is gepubliceerd op de website van ForFarmers.

Op voorstel van de remuneratiecommissie kan de RvC onder uitzonderlijke omstandigheden (d.w.z. omstandigheden waarin de afwijking van het bezoldigingsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen), tijdelijk en uiterlijk totdat een nieuw remuneratiebeleid is vastgesteld, afwijken van dit beleid. Hiervan wordt verslag gedaan in het remuneratierapport.

Het beleid is gericht op het aantrekken van gekwalificeerde personen met oog voor de belangen van stakeholders teneinde het bestendige succes van de vennootschap en haar onderneming te ondersteunen en waardecreatie op de lange termijn te bevorderen op een manier die in overeenstemming is met de identiteit, de cultuur, de missie en de waarden van de vennootschap.

A. Remuneratiebeleid voor het bestuur

Het begrip "bestuur" omvat in dit remuneratiebeleid uitsluitend de wettelijke bestuurders en niet de personen die als directeur worden aangeduid (de "niet-statutaire directieleden") maar geen wettelijke bestuurder zijn.

Uitgangspunten

Bij het opstellen en uitvoeren van het remuneratiebeleid worden de volgende uitgangspunten in acht genomen.

De Nederlandse Corporate Governance Code

Voorafgaand aan het opstellen van dit remuneratiebeleid heeft de RvC de aspecten in overweging genomen (voor zover deze op ForFarmers van toepassing zijn) zoals geformuleerd in best practice bepaling 3.1.2 van de Nederlandse Corporate Governance Code 2016 (hierna: "de Code").

Het remuneratiebeleid voor het bestuur is erop gericht gekwalificeerde personen aan te trekken, te behouden en te motiveren om de doelstellingen van ForFarmers te realiseren. Hierbij spelen gedrevenheid overeenkomstig de identiteit, missie en waarden van ForFarmers alsmede diversiteit,

ervaring met (internationale) activiteiten - zoals bij ForFarmers - en de benodigde managementkwaliteiten een belangrijke rol. Het remuneratiebeleid houdt rekening met de (lange termijn) belangen van klanten, medewerkers, aandeelhouders en andere stakeholders van ForFarmers en past bij de opdracht om lange-termijn waarde te creëren door een wezenlijke bijdrage te leveren aan een efficiëntere, duurzamere, productie van vlees, eieren en zuivel ('For the Future of Farming'), mede met het oog op het maatschappelijk belang in dit kader. Het beleid is er voorts op gericht om hooggekwalificeerde functionarissen, ook uit andere bedrijfstakken, voor een positie bij ForFarmers te interesseren en te behouden.

Variabele beloning met inachtneming van risico's

Bij de vaststelling van het variabele deel van de remuneratie worden onder meer de resultatenontwikkeling evenals andere voor de vennootschap relevante ontwikkelingen, waaronder niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn doelstellingen van de vennootschap, in ogenschouw genomen, een en ander met inachtneming van de risico's die variabele beloning voor de vennootschap kan meebrengen. Het remuneratiebeleid moedigt niet aan tot het nemen van ongepaste risico's. Voorts wordt de hoogte en de structuur van de beloning van bestuurders beoordeeld door middel van uitgevoerde scenarioanalyses.

Beloningsverhoudingen

Bij de beoordeling van de hoogte en de structuur van de beloning van bestuurders worden ook de beloningsverhoudingen en andere arbeidsvoorwaarden binnen de vennootschap betrokken. Voor de bepaling van de beloningsverhoudingen wordt uitgegaan van de totale directe beloning, dat wil zeggen het vaste salaris en de (korte – en lange-termijn) variabele beloning van alle ForFarmers medewerkers. Mede gezien de landen waar ForFarmers op dit moment actief is, betreft dit een relatief homogene en representatieve referentiegroep. Dit uitgangspunt zal jaarlijks opnieuw worden beoordeeld en kan door de RvC worden aangepast als dat nodig is om de referentiegroep representatief te houden. Over de beloningsverhoudingen in het boekjaar wordt verslag gedaan in het remuneratierapport.

Referentiegroep

Het remuneratiepakket wordt vergeleken met dat van een aantal ondernemingen met vergelijkbare omvang, complexiteit, belang en resultaat; de zogenaamde referentiegroep. De referentiegroep bestaat uit de ondernemingen die op de nummers 15 tot 25 van de AMX (mid cap index) staan en de ondernemingen die op de nummers 1 tot 10 van de AScX (small cap index) voorkomen (hierna: "de referentiegroep"). De RvC heeft, in het geval van ontwikkelingen in deze referentiegroep daar aanleiding voor geven, de bevoegdheid aanpassingen aan te brengen met het oogmerk de groep relevant te houden in het kader van dit remuneratiebeleid.

Periodieke toetsing

Bij de vaststelling van het vaste basissalaris zal de mediaan van de referentiegroep als leidraad worden genomen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de uitkomsten van een onderzoek dat een onafhankelijk organisatie adviesbureau uitvoert. Als het vaste basissalaris onder de mediaan ligt, zal in beginsel een (gefaseerde) verhoging plaatsvinden totdat de mediaan is bereikt. Als het vaste basissalaris boven de mediaan ligt dan zal in beginsel geen verhoging plaatsvinden en wordt uitsluitend inflatiecorrectie toegepast. Het al dan niet doorvoeren van een (gefaseerde) verhoging is

volledig ter discretie aan de RvC. De RvC zal het remuneratiepakket éénmaal in de drie jaar door een bureau laten toetsen om zich ervan te verzekeren dat het pakket voldoet aan de uitgangspunten van het remuneratiebeleid. In de tussenliggende jaren kan het vaste basissalaris worden aangepast, onder andere, op basis van inflatie, zulks volledig ter discretie aan de RvC. Het bestuur ontvangt een beloning die bestaat uit een vast en een variabel deel. Het variabele deel kent zowel een korte termijn als een lange termijn element. Voor het variabele deel worden jaarlijks door de RvC financiële en niet-financiële targets bepaald. Het remuneratiebeleid zal regelmatig worden getoetst; wijzigingen in het beleid zullen ter vaststelling aan de algemene vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd.

Remuneratiepakket

De totale remuneratie van de leden van het bestuur van ForFarmers bestaat uit een basissalaris, een korte termijn variabele beloning, een lange termijn variabele beloning, pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden. Leden van het bestuur hebben voorts de mogelijkheid om deel te nemen aan een aandelenparticipatieprogramma voor het senior management van ForFarmers. Aan het bestuur worden geen (certificaten van) aandelen en/of rechten (opties) op (certificaten van) aandelen als onderdeel van hun beloning toegekend. De vennootschap kent geen regeling die is gerelateerd aan een change of control van de vennootschap.

Voorafgaand aan de vaststelling van de beloning van individuele bestuurders analyseert de RvC van ForFarmers op basis van een voorstel van de remuneratiecommissie de aspecten, bedoeld in best practice bepaling 3.1.2 van de Code. Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van bestuurders neemt de remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele bestuurders met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning.

Vast basissalaris

De aanpassing van het basissalaris door de RvC, op voorstel van de remuneratiecommissie, vindt als regel per 1 januari plaats. Hierbij worden onder andere inflatie (ten opzichte van het vorige jaar), de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en, éénmaal in de drie jaar, de uitkomsten van het onderzoek dat wordt uitgevoerd door een onafhankelijk organisatie adviesbureau in ogenschouw genomen. Eventuele aanpassing van het basissalaris is volledig ter discretie aan de RvC.

Variabele beloning

Ieder lid van het bestuur komt in aanmerking voor een korte- en/of lange termijn variabele beloning, waarvan de hoogte afhankelijk is van het realiseren van vooraf tussen de RvC en het bestuur afgesproken doelstellingen, die bijdragen aan de uitvoering van de strategische agenda, de lange termijnbelangen en de duurzaamheid van ForFarmers, met een verantwoorde balans tussen een focus op de korte – en op de lange termijn. De vaststelling van de hoogte van de gerealiseerde, zowel korte- als lange termijn, variabele beloning vindt plaats door de RvC, op advies van de remuneratiecommissie, aan de hand van de volgende methode.

Prestatie – score voor financiële doelstellingen	Variabele beloning
< 90% van één doelstelling	Geen variabele beloning voor die doelstelling

90% - 110% van de doelstelling	Proportionele toekenning van de variabele beloning voor die doelstelling
≥ 110% van de doelstelling	Maximale variabele beloning voor die doelstelling

Indien geen van de doelstellingen voor ten minste 90% wordt gerealiseerd dan zal er geen variabele beloning worden toegekend. De doelstellingen voor de korte - en lange termijn variabele beloning zijn voor 60% tot 70% financieel en voor 30% tot 40% kwalitatief (zulks zoals bepaald naar het oordeel van de RvC). De RvC heeft de mogelijkheid om met betrekking tot de realisatie van een of meer doelstellingen, percentages tussen de 80% en 120% te hanteren in plaats van de genoemde percentages tussen de 90% en 110%. De externe accountant van de vennootschap beoordeelt de berekeningen met betrekking tot de realisatie van de financiële targets van het korte- en lange termijn beloningsplan.

Bij de vaststelling van de kwalitatieve doelstellingen wordt vooraf het minimale -, het ten doel gestelde - en het maximale realisatie niveau bepaald. De variabele beloning wordt proportioneel toegekend bij een prestatie-score tussen het minimale – en het maximale realisatie niveau. Als het minimale prestatie niveau niet wordt bereikt dan wordt voor die doelstelling geen variabele beloning toegekend.

Korte termijn variabele beloning

De hoogte van de korte termijn variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin de doelstellingen over een periode van één jaar zijn bereikt.

De financiële doelstellingen voor de korte termijn variabele beloning hebben betrekking op de nettowinst (van bedrijfsonderdelen) van ForFarmers en de kwalitatieve doelstellingen zien op één of meer van de volgende elementen: financiële controle (debiteurenbeheer), de M&A-portfolio, operationele effectiviteit ('supply chain'), initiatieven en rapportage op het gebied van marketing, strategie en duurzaamheid (waaronder gezondheid en veiligheid), het uitdragen van de identiteit, missie en waarden van ForFarmers, klanttevredenheid, medewerkersbetrokkenheid en/of teamontwikkeling. De RvC kan ook andere financiële – en/of kwalitatieve doelen stellen die zij van belang acht voor de uitvoering van de strategische agenda van ForFarmers. De doelstellingen worden door de RvC vastgesteld op voorstel van de remuneratiecommissie.

De korte termijn variabele beloning als percentage van het vaste basissalaris bij het bereiken van alle doelstellingen, bedraagt voor de CEO 60% en voor ieder van de overige leden van het bestuur 40%. Bij het overtreffen van alle doelstellingen kan de CEO een maximale korte termijn variabele beloning ontvangen van 72% en ieder van de overige leden van het bestuur van maximaal 48%. Voor de voorgaande percentages geldt dat het maximum steeds 120% is ten opzichte van het percentage bij het bereiken van de doelstelling (ook al is deze voor meer dan 110% gerealiseerd).

De korte termijn variabele beloning bestaat uit een jaarlijkse vergoeding in contanten en wordt uitbetaald in het volgende jaar, direct nadat de jaarrekening in de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in dat jaar is vastgesteld.

Lange termijn variabele beloning

In het remuneratiebeleid is voor leden van het bestuur voorts plaats ingeruimd voor een remuneratie die verbetering van de positie, belangen en de duurzaamheid van ForFarmers op de lange termijn beloont.

De hoogte van de lange termijn variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin de doelstellingen over een periode van drie jaar zijn bereikt. De financiële doelstellingen betreffen de ontwikkeling van de winst per aandeel na belasting (Earnings Per Share; EPS), de waardeontwikkeling van het aandeel (Total Shareholder Return; TSR*) ten opzichte van de referentiegroep en/of rendement op gemiddeld geïnvesteerd kapitaal (Return On Average Capital Employed; ROACE) en de kwalitatieve doelstellingen betreffen één of meer van de volgende onderwerpen: de M&A-portfolio, operationele effectiviteit, initiatieven en rapportage op het gebied van marketing, strategie en duurzaamheid (waaronder gezondheid en veiligheid), het uitdragen van de identiteit, missie en waarden van ForFarmers, klanttevredenheid en/of medewerkersbetrokkenheid. De RvC kan ook andere financiële – en/of kwalitatieve doelen stellen die zij van belang acht voor de uitvoering van de strategische agenda van ForFarmers. De doelstellingen worden door de RvC vastgesteld op voorstel van de remuneratiecommissie.

De lange termijn variabele beloning als percentage van het vaste basis jaarsalaris bij het bereiken van alle doelstellingen, bedraagt voor de CEO 60% en voor ieder van de overige leden van het bestuur 40%. Bij het overtreffen van alle doelstellingen kan de CEO een maximale lange termijn variabele beloning ontvangen van 72% en ieder van de overige leden van het bestuur van maximaal 48%. Hierbij wordt het vaste basis jaarsalaris gehanteerd zoals dat geldt op 1 januari van het eerste jaar van de hiervoor bedoelde periode van drie jaar. Voor de voorgaande percentages geldt dat het maximum steeds 120% is ten opzichte van het percentage bij het bereiken van de doelstelling (ook al is deze voor meer dan 110% gerealiseerd).

De lange termijn variabele beloning bestaat uit een vergoeding in contanten en wordt uitbetaald aan het einde van de hiervoor bedoelde periode van drie jaar, direct nadat de jaarrekening in de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in het jaar na het einde van die periode is vastgesteld.

***Total Shareholder Return**

TSR wordt gemeten door het totale aandeelhoudersrendement (koersontwikkeling plus dividenden) van het aandeel ForFarmers over een periode van drie boekjaren te bepalen. De berekening wordt gebaseerd op basis van de gemiddelde koers in de drie maanden voor het begin van de prestatieperiode en de drie maanden aan het einde van de prestatieperiode. Vervolgens wordt dit totale aandeelhoudersrendement vergeleken met de referentiegroep.

Het percentage van de lange termijn variabele beloning dat wordt toegekend op basis van TSR wordt bepaald aan de hand van de positie die ForFarmers inneemt binnen de referentiegroep. De berekeningen in het kader van de TSR doelstelling worden uitgevoerd door een onafhankelijke consultant. De variabele beloning die wordt toegekend op basis van een positie binnen de referentiegroep wordt bepaald aan de hand van een schaal die wordt vastgesteld door de RvC.

Gegarandeerde variabele beloning

Een gegarandeerde variabele beloning is een variabele beloning waarvoor geen of zeer beperkte prestatiecriteria gelden. Als uitgangspunt voor variabele beloning hanteert ForFarmers het principe van loon naar prestatie. Een gegarandeerde variabele beloning wordt daarom door ForFarmers in beginsel niet toegekend.

Bij wijze van uitzondering is een gegarandeerde variabele beloning wel toegestaan bij het aantrekken en aanstellen van nieuwe bestuurders. Een gegarandeerde variabele beloning kan worden toegekend over (een deel van) het boekjaar waarin een bestuurder is aangesteld, aangezien voor deze bestuurder voor de aanvang van het boekjaar geen doelstellingen voor variabele beloning werden vastgesteld en deze bestuurder niet was betrokken bij het opstellen van de begroting voor het boekjaar. De gegarandeerde variabele beloning zal in dat geval in lijn liggen met de variabele beloning die zou worden toegekend bij het behalen van de doelstellingen.

Compensatie voor contracten uit eerdere dienstbetrekkingen

De raad van commissarissen kan een beloning toekennen in verband met de compensatie van contracten uit eerdere dienstbetrekkingen.

Aandelenparticipatieprogramma

De leden van het bestuur worden in beginsel jaarlijks uitgenodigd om deel te nemen aan een medewerkersparticipatieplan voor senior management. Deelnemers aan dit plan mogen jaarlijks (certificaten van) aandelen kopen voor een bedrag dat niet hoger is dan het maximale brutobedrag van de korte termijn variabele beloning waarvoor zij op grond van hun contract in aanmerking (kunnen) komen (ongeacht of deze variabele beloning in enig jaar daadwerkelijk wordt toegekend of uitbetaald). Voor (certificaten van) aandelen die worden verkregen in het kader van voormeld medewerkersparticipatieplan geldt een lock-up periode van vijf jaar en een korting van 20% op de reguliere verkrijgingsprijs die wordt verleend in de vorm van toekenning van aanvullende (certificaten van) aandelen.

Aan leden van het bestuur worden geen (certificaten van) aandelen en/of rechten op (certificaten van) aandelen als onderdeel van hun beloning toegekend. Deelname aan het medewerkersparticipatieplan is ter discretie aan iedere individuele bestuurder. De uitvoering van – en/of deelname aan het medewerkersparticipatieplan in enig jaar, geeft geen recht aan leden van het bestuur op uitvoering van – en/of deelname aan het plan in een opvolgend jaar. De RvC stelt ieder jaar vast of het medewerkersparticipatieplan kan worden uitgevoerd.

Aandelenbezit bestuur

ForFarmers streeft ernaar dat bestuurders (certificaten van) aandelen in ForFarmers houden voor een bedrag tenminste gelijk aan tweemaal hun bruto vaste jaarsalaris. Voor zover leden van het bestuur niet voor een bedrag ten minste gelijk aan twee keer hun vaste bruto basissalaris hebben aangewend voor het verkrijgen van (certificaten van) aandelen in ForFarmers, streven zij ernaar om dit binnen een periode van vier jaar alsnog te doen door deelname aan het medewerkersparticipatieplan. Bestuurders houden hun aandelen in ForFarmers voor de lange termijn; dat wil zeggen ten minste vijf jaar indien (certificaten van) aandelen zijn verkregen door

deelname aan het medewerkersparticipatieplan en tenminste drie jaar indien aandelen anderszins zijn verkregen.

Clawback

De RvC is bevoegd de hoogte van het niet vaste deel van de remuneratie van bestuurders waarvan de toekenning geheel of gedeeltelijk afhankelijk is gesteld van het bereiken van bepaalde doelen of van het zich voordoen van bepaalde omstandigheden, aan te passen tot een passende hoogte indien uitkering ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Voorts is de vennootschap (daartoe vertegenwoordigd door de RvC of een daartoe door de algemene vergadering van aandeelhouders aangewezen persoon) bevoegd toegekende variabele beloningen geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was gesteld. Een en ander is ook in de overeenkomsten met de leden van het bestuur en de niet-statutaire directieleden opgenomen.

Pensioen

Leden van het bestuur ontvangen als bijdrage in de pensioenpremie een bedrag van maximaal 20% van hun vaste salaris. Dit bedrag wordt mede bepaald door een actuariële berekening waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijd van het betreffende bestuurslid. Met dit beschikbare premiepensioen plan wordt beoogd om jaarlijks een pensioenrecht op te bouwen.

Pensioen overgangsregeling

Voor de COO die op dit moment deel uitmaakt van het bestuur, geldt tot het wettelijk maximaal toegestane basis jaarsalaris (zoals dat jaarlijks van overheidswege wordt bepaald) de collectieve pensioenregeling inclusief excedentregeling van ForFarmers op basis van beschikbare premie en een eigen bijdrage van de deelnemers. Boven het wettelijk maximaal toegestane basis jaarsalaris ontvangt hij een vergoeding voor de opbouw van een eigen pensioenvoorziening. De premie is vergelijkbaar met het bedrag aan pensioenpremie dat werd betaald voordat de maximale grens werd ingevoerd. Deze overgangsregeling komt te vervallen zodra de COO waarvoor deze regeling geldt, geen deel meer uitmaakt van het bestuur van ForFarmers of met ForFarmers overeenkomt dat de regeling geldt zoals verwoord in de vorige paragraaf (pensioen).

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

ForFarmers heeft voor de leden van het bestuur een pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Hieronder vallen onder meer regelingen met betrekking tot zorgverzekering en arbeidsongeschiktheid, een ongevallenverzekering, een autoregeling, een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering en een onkostenregeling. ForFarmers verstrekt geen leningen, garanties en soortgelijke voordelen aan bestuursleden.

Contracten bestuur en ontslagvergoeding

De contracten met de leden van het bestuur zijn contracten voor bepaalde tijd conform de maximale benoemingstermijn zoals die is opgenomen in de Code. Contracten met bestuurders worden in beginsel aangegaan voor een periode van vier jaar en daarin zal worden opgenomen dat bij tussentijdse opzegging door de onderneming maximaal eenmaal het vaste jaarsalaris zal worden

uitbetaald. In het geval dat een bestuurder na vier jaar niet voor herbenoeming in aanmerking komt, wordt eveneens maximaal eenmaal het vaste jaarsalaris als ontslagvergoeding toegekend. Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar dan wel nalatig heeft gehandeld. De RvC is bovendien gerechtigd voormelde vergoeding niet toe te kennen of op een lager bedrag te bepalen, indien de RvC van oordeel is dat de reden van het ontslag de toekenning van een vergoeding van een vast jaarsalaris naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. De ontslagvergoeding wordt uitbetaald onmiddellijk na de beëindiging van het contract. Bij tussentijdse beëindiging van een contract met een bestuurder geldt een opzegtermijn van ten minste 3 maanden voor de betreffende bestuurder en 6 maanden voor de vennootschap.

Niet-statutaire directieleden en overige medewerkers

Voor de goede orde zij opgemerkt dat de remuneratie van de niet-statutaire directieleden wordt vastgesteld door de CEO binnen het van toepassing zijnde, en door de RvC goedgekeurde, loongebouw van ForFarmers en na voorafgaande consultatie van de RvC. De remuneratie van de niet-statutaire directieleden en overige medewerkers geschiedt binnen de kaders van dit remuneratiebeleid.

B. Remuneratiebeleid voor de RvC

De remuneratiecommissie heeft in 2016 de bezoldiging van de Raad van Commissarissen door een extern organisatie adviesbureau laten beoordelen. De bezoldiging werd vergeleken met een referentiegroep. Deze referentiegroep bestond uit de ondernemingen die op de nummers 15 tot 25 van de AMX (mid cap index) stonden en de ondernemingen die op genoemde datum op de nummers 1 tot 10 van de AScX (small cap index) voorkwamen. In deze referentiegroep van twintig ondernemingen stond ForFarmers, gelet op beurswaarde, omzet, totale activa en gemiddeld aantal werknemers op plaats nummer 10.¹ De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 26 april 2017 heeft de bezoldiging voor de Raad van Commissarissen met ingang van 1 januari 2017 aangepast voor een nieuwe periode van drie jaar, te weten 2017-2020. In 2020 heeft de Raad van Commissarissen aangegeven dat deze bezoldiging van toepassing blijft tot de AvA in 2021. De bezoldiging is gelijk aan de mediaan van de bezoldiging van de referentiegroep.

Bezoldiging voor een periode van drie jaar (gedurende deze periode wordt de bezoldiging niet gewijzigd). In 2020 heeft de Raad van Commissarissen aangegeven dat deze bezoldiging van toepassing blijft tot de AvA in 2021.

	Voorstel vaste bezoldiging jaarbasis (m.i.v. 1 januari 2017)	Huidige vaste bezoldiging op jaarbasis (t/m 31 december 2016)
Raad van Commissarissen		
Voorzitter Raad van Commissarissen	€ 60.000	€ 50.000

¹ Er werd gekozen voor één referentiegroep voor zowel de vergoeding van de Raad van Commissarissen als de remuneratie van de Raad van Bestuur (in het geval van de RvC vanaf boekjaar 2017).

Vicevoorzitter / algemeen plaatsvervanger Raad van Commissarissen	€ 46.000	€ 35.000
Leden Raad van Commissarissen	€ 43.000	€ 30.000
Commissies*		
Voorzitter auditcommissie	€ 10.000	€ 7.500
Overige leden auditcommissie	€ 7.000	€ 5.000
Voorzitter remuneratiecommissie	€ 7.500	€ 7.500
Overige leden remuneratiecommissie	€ 6.000	€ 5.000
Voorzitter selectie- en benoemingscommissie	€ 7.500	€ 7.500
Overige leden selectie- en benoemingscommissie	€ 6.000	€ 5.000

*Toelichting: de bezoldiging voor commissieleden is in aanvulling op de basisbezoldiging als commissaris.

Daarnaast ontvangen leden van de Raad van Commissarissen een vaste onkostenvergoeding van € 500 per jaar. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 april 2014 heeft ermee ingestemd dat aan leden van de Raad van Commissarissen die een extra taak hebben vervuld, waardoor de tijdsbesteding van deze commissarissen in geen verhouding staat tot de gebruikelijke tijdsbesteding van de commissarissen, een extra bezoldiging kan worden toegekend van maximaal € 15.000 per jaar. Deze bezoldiging zal alleen in uitzonderlijke situaties worden toegekend en worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen. De hoogte van de toegekende bezoldiging zal worden gepubliceerd in de jaarrekening. De in dit overzicht genoemde bedragen zijn bruto bedragen.

Herziening

Dit remuneratiebeleid is herzien op de onderdelen die de Raad van Bestuur betreffen ten einde te voldoen aan de nieuwe vereisten ten aanzien van de inhoud van het remuneratiebeleid die voortvloeien uit het nieuwe artikel 2:135a van het Burgerlijk Wetboek.

Vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 24 april 2020 voor de onderdelen die de Raad van Bestuur betreffen en op 26 april 2017.