

BIJLAGE D

Reglement Remuneratiecommissie GVB Holding NV (vastgesteld 30 maart 2017)

Artikel 1 Status, inhoud en wijziging Reglement

1. Dit reglement (het “Reglement”) heeft betrekking op de Remuneratiecommissie (de “Remuneratiecommissie”) van GVB Holding NV (de “Vennootschap”) en vloeit voort uit artikel 7 lid 3 van het Reglement Raad van Commissarissen GVB Holding NV (de “Raad”).
2. Het Reglement vormt een bijlage bij en maakt integraal onderdeel uit van het Reglement Raad van Commissarissen GVB Holding NV. Het in laatstgenoemd reglement bepaalde in artikel 1 leden 2, 3, 6, 7, 9, 10, 11 en 12 en artikel 15 is van overeenkomstige toepassing.
3. Dit Reglement beschrijft de rol en verantwoordelijkheden van de Remuneratiecommissie, alsmede haar samenstelling en werkwijze.

Artikel 2 Taken, rol en verantwoordelijkheden Remuneratiecommissie

1. De Remuneratiecommissie doet (van tijd tot tijd) voorstellen aan de Raad 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 Raad en zijn voorzitter, welke voorstellen na verkregen goedkeuring door de Raad ter vaststelling worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap (de “Algemene Vergadering”).
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 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.Voorafgaand aan het opstellen van voorstellen voor het bezoldigingsbeleid analyseert de Remuneratiecommissie voorts de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de Directeuren.
3. De Remuneratiecommissie doet – binnen het door de Algemene Vergadering vastgestelde bezoldigingsbeleid - voorstellen aan de Raad inzake de bezoldiging van individuele directeuren, in welk voorstel in ieder geval aan de orde komen:
 - a. de bezoldigingsstructuur;
 - b. de hoogte van de 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 de onderneming;
 - c. de resultatenontwikkeling 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 (prijspeil 2014).
5. Voorafgaand aan het opstellen van voorstellen voor de bezoldiging van individuele Directeuren analyseert de Remuneratiecommissie de mogelijke uitkomsten van de bezoldiging en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de Directeuren.
6. Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van de Directie neemt de Remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele directeuren met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning. De Remuneratiecommissie vraagt de Directie hierbij aandacht te besteden aan de aspecten bedoeld in best practice 3.1.2.
7. De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het vaste jaarinkomen. 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.
8. De Remuneratiecommissie maakt ten behoeve van (het verslag van) de Raad jaarlijks een remuneratierapport op over het gevoerde bezoldigingsbeleid.
9. Het in lid 8 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, in overeenstemming met het risicoprofiel. Het rapport wordt op de website van de Vennootschap geplaatst.
10. Het in lid 8 bedoelde remuneratierapport/overzicht bevat in ieder geval de volgende informatie:
 - a. Van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht;
 - b. Van de wijze waarop de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan lange termijn waardecreatie;
 - c. Dat 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;
 - d. Van de beloningsverhoudingen binnen de Vennootschap en de met haar verbonden ondernemingen en indien van toepassing de wijzigingen in deze verhoudingen ten opzicht van het voorgaande boekjaar;

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.

- e. Indien een (voormalig) Directeur een ontslagvergoeding ontvangt, de reden voor deze vergoeding. 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;
- f. De belangrijkste elementen van het contract van een Directeur met de Vennootschap worden na het sluiten op de website van de Vennootschap geplaatst in een inzichtelijk overzicht, uiterlijk bij de oproeping voor de Algemene Vergadering waar de benoeming van de bestuurder wordt voorgesteld.
- g. De Remuneratiecommissie kan zich bij de uitoefening van zijn 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;
- h. De Remuneratiecommissie stelt jaarlijks – ten behoeve van de Raad - 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 Benoeming en zittingsduur leden Remuneratiecommissie

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

Artikel 4 Omvang, samenstelling, (deskundigheids)eisen en onafhankelijkheid leden Remuneratiecommissie

- 1. De Remuneratiecommissie telt ten minste twee (2) leden.
- 2. De Raad neemt bij de samenstelling van de Remuneratiecommissie het navolgende in acht:
 - a. de samenstelling van de Remuneratiecommissie is zodanig als nodig is voor een goed functioneren ervan;
 - b. alle leden van de Remuneratiecommissie zijn lid van de Raad;
 - c. maximaal een (1) lid van de Remuneratiecommissie is bestuurder bij een Nederlandse beursvennootschap.
- 3. Indien de Remuneratiecommissie 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 5 Voorzitter: benoeming en taken

- 1. De Raad wijst een van de leden van de Remuneratiecommissie aan als voorzitter, met dien verstande dat het voorzitterschap niet wordt vervuld door de voorzitter van de Raad, noch door een voormalig lid van de Directie, noch door een commissaris die bij een beursvennootschap bestuurder is.
- 2. De voorzitter is verantwoordelijk voor het naar behoren functioneren van de Remuneratiecommissie.
- 3. De voorzitter treedt op als woordvoerder van de Remuneratiecommissie richting de Raad, de Directie, de externe accountant en de Algemene Vergadering. De voorzitter van de RvC is in deze het eerste aanspreekpunt voor de media.

4. De voorzitter verstrekt tijdens vergaderingen van de Raad nadere informatie over het besprokene ter vergadering van de Remuneratiecommissie.

Artikel 6 Vergoeding

1. Leden van de Remuneratiecommissie ontvangen:
 - a. een vergoeding voor hun werkzaamheden die van tijd tot tijd, op voorstel van de Raad, wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering; en
 - b. een vergoeding voor de door hen als zodanig gemaakte onkosten, een en ander in overeenstemming met het bepaalde in artikel 8 uit het Reglement Raad van Commissarissen GVB Holding NV.

Artikel 7 Vergaderingen

1. De Remuneratiecommissie vergadert ten minste twee (2) maal per jaar en voorts zo dikwijls een van zijn leden of de voorzitter dit noodzakelijk acht.
2. De Remuneratiecommissie bespreekt 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 (prijsspeil 2014);
 - d. wettelijke ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de beloning;
 - e. selectie en benoeming van hoger management (direct reports statutaire directie);
 - f. toegepaste bezoldigingsbeleid hoger management.
3. De vergaderingen worden in de regel gehouden ten kantore van de Vennootschap maar mogen ook elders plaatsvinden.
4. Vergaderingen worden geleid door de voorzitter.
5. Vergaderingen worden bijeengeroepen door de voorzitter. 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 acht (8) dagen voor aanvang van de vergadering aan de leden van de Remuneratiecommissie en – indien en voor zover relevant – aan de leden van de Directie verstrekt.
6. De Remuneratiecommissie bepaalt of en wanneer leden van de Directie bij haar vergaderingen aanwezig zijn. De voorzitter van de Remuneratiecommissie kan – na overleg met de Directie – ook andere personen uitnodigen om bij een vergadering aanwezig te zijn.
7. Van het verhandelde in de vergaderingen van de Remuneratiecommissie worden notulen gehouden. 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.