

# **Bezoldigingsbeleid statutaire directie 2017 GVB Holding NV**

Vastgesteld door de AvA op 13 oktober 2017

13 oktober 2017



## Colofon

GVB  
Arlandaweg 100  
1043 HP AMSTERDAM

### **Directiesecretariaat**

**Uw contact** M.C.J. Schoordijk

*Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met Marie-Christine Schoordijk, concernsecretaris, Arlandaweg 106, Amsterdam, tel. 020 – 4605885.*



## **Bezoldigingsbeleid statutaire directie 2017 GVB Holding N.V.**

### **1. Corporate Governance**

GVB Holding N.V. ("GVB") volgt, voor zover mogelijk en van toepassing:

- de geldende richtlijnen betreffende goed bestuur, door het naleven van de Nederlandse Corporate Governance Code 2016 ("de Code");
- het beloningsbeleid deelnemingen gemeente Amsterdam vastgesteld d.d. 16 februari 2016 ("Beloningsbeleid deelnemingen");
- de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector die per 1 januari 2015 in werking is getreden ("WNT-II").

### **2. Totstandkoming bezoldigingsbeleid statutaire directie**

- De Raad van Commissarissen neemt het initiatief tot en is verantwoordelijk voor het opstellen van (wijzigingen in) het bezoldigingsbeleid voor de statutaire directie ("het Bezoldigingsbeleid") alsmede voor de uitvoering en de uitkomsten daarvan.
- De Remuneratiecommissie doet een voorstel aan de Raad van Commissarissen ten aanzien van het Bezoldigingsbeleid.
- Het Bezoldigingsbeleid wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders ("AVA").
- Eventuele wijzigingen in het Bezoldigingsbeleid worden eveneens vastgesteld door de AVA.
- De Ondernemingsraad wordt voorafgaand aan het voorstel tot vaststelling van het Bezoldigingsbeleid in de gelegenheid gesteld een standpunt te bepalen. Dit standpunt wordt gelijktijdig met het voorstel aan de AVA aangeboden.

### **3. Uitgangspunten Bezoldigingsbeleid**

- Het Bezoldigingsbeleid is duidelijk en begrijpelijk, sluit aan bij de langetermijnstrategie van GVB en de daarbij behorende doelstellingen en draagt bij aan de waardecreatie van GVB op de lange termijn. Het Bezoldigingsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk kunnen doen aan de taakopdracht van de statutaire directie om de langetermijnbelangen van GVB te dienen.
- De hoogte van de bezoldiging van de statutaire directie dient in redelijke verhouding te staan tot de beloning van de overige werknemers van GVB.
- GVB valt niet onder de werkingssfeer van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (hierna te noemen: "WNT"). Dit laat onverlet dat de Raad van Commissarissen een bezoldigingsbeleid onderschrijft dat aansluit op de normen zoals die gelden binnen de (semi)publieke sector en eveneens passend is voor de statutaire directie van GVB.
- In lijn met het Beloningsbeleid deelnemingen hanteert GVB de WNT-II-norm als uitgangspunt voor de maximale bezoldiging van de statutaire directie, tenzij blijkt dat er geen gekwalificeerde bestuurder gevonden kan worden binnen de actuele WNT-II-norm. In dat geval geldt het "comply or explain"-principe, waarbij een gewogen gemiddelde op basis van 50% publiek (beloning op basis van WNT-II) en 50% privaat (beloning op basis van benchmark onder vergelijkbare

bedrijven) wordt gehanteerd, met een absoluut maximum van 130% van de actuele WNT-II-norm.<sup>1</sup> De inzet is dan een minimale overschrijding van de WNT-II.

- De volgende bepalingen van de WNT zijn overgenomen in het Bezoldigingsbeleid:
  - het bezoldigingsmaximum (artikel 2.1 jo. 2.3 WNT);
  - het ontbreken van een variabele beloningsregeling (artikel 2.11 WNT)<sup>2</sup>
  - ontslagvergoeding (artikel 2.10 WNT)<sup>3</sup>.

#### **4. Inwerkingtreding en werkingsfeer**

Het Bezoldigingsbeleid is op 13 oktober 2017 vastgesteld door de AVA.

Het Bezoldigingsbeleid is van toepassing op personen die na de vaststelling als bedoeld in dit artikel worden benoemd tot statutair directielid van GVB. Het Bezoldigingsbeleid geldt ook voor interim-bestuurders van GVB en geldt pro rata bij parttime contractanten.

In lijn met het Beloningsbeleid deelnemingen van de Gemeente Amsterdam worden de lopende arbeidsovereenkomsten (bestaande bezoldigingsafspraken) van zittende bestuurders gerespecteerd. Bij herbenoeming streeft de Raad van Commissarissen ernaar met een zittende bestuurder overeenstemming te bereiken over de bezoldiging rekening houdend met onder andere de maatschappelijke context. Indien de Raad van Commissarissen met een zittende bestuurder overeenstemming bereikt over de aanpassing van de bezoldiging aan/naar WNT-II-niveau, zal de Raad van Commissarissen dit in haar voordracht tot herbenoeming aan de AvA vermelden.

#### **5. Bezoldiging statutaire directie**

De maximale bezoldiging van de statutaire directie van GVB bedraagt € 181.000,=. Dit bedrag is gelijk aan het bezoldigingsmaximum zoals bepaald in artikel 2.1 jo. 2.3 van de WNT. De peildatum is 1 januari 2017.

De bezoldiging bestaat uit:

- de beloning
- de voorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn
- een belastbare vaste en variabele onkostenvergoeding

Onderdeel van de beloning is het vaste jaarinkomen inclusief vakantietoeslag. De statutaire directie ontvangt geen variabele beloning.

---

<sup>1</sup> Hiermee wordt afgeweken van het Beloningsbeleid deelnemingen waarin bij afwijking van de WNT-norm een beloningsplafond wordt gehanteerd van 50% publiek (WNT-II) en 50% privaat (benchmark vergelijkbare bedrijven) zonder maximum.

<sup>2</sup> Hiermee wordt afgeweken van het Beloningsbeleid deelnemingen dat de mogelijkheid biedt voor een maximale variabele beloning van 20% van de vaste beloning.

<sup>3</sup> Hiermee wordt afgeweken van de Code en het Beloningsbeleid deelnemingen, dat de mogelijkheid biedt voor een ontslagvergoeding van een jaarsalaris.

## **6. Beloning individuele statutaire directieleden**

De beloning en het beloningsplafond worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen, binnen de grenzen van het Bezoldigingsbeleid. De Remuneratiecommissie doet hiertoe een voorstel aan de Raad van Commissarissen. Bij het vaststellen het vaste jaarinkomen wordt rekening gehouden met:

- de functiezwaarte van de directiefuncties, die bepaald zijn door middel van de Korn Ferry Hay-methode. Het verschil in zwaarte tussen de functies bepaalt mede de afstand in beloning tussen deze functies;
- de gehanteerde prestatiecriteria in relatie tot het functioneren van het statutaire directielid. De Remuneratiecommissie evalueert jaarlijks het functioneren van het statutaire directielid en formuleert een voorstel aan de Raad van Commissarissen voor een eventuele aanpassing van het vaste jaarinkomen (inclusief indexatie);
- de resultaten van de onderneming;
- de maatschappelijke ontwikkelingen;
- de beloningsverhoudingen binnen GVB, en
- de ruimte tot het in artikel 5 genoemde plafond en de doorgroei van het vaste jaarinkomen.

De Remuneratiecommissie neemt bij het formuleren van het voorstel voor de beloning kennis van de visie van de individuele statutaire directieleden met betrekking tot de hoogte van hun eigen beloning.

## **7. Indexatie**

De Raad van Commissarissen bepaalt jaarlijks of er ruimte is voor indexatie. De Raad van Commissarissen betreft de volgende componenten in zijn overwegingen: de algemene salarisverhogingen ingevolge de cao GVB, de jaarlijkse WNT-indexatie en de inflatie. Indexatie kan niet plaatsvinden als de maximale bezoldiging conform WNT-II in het betreffende jaar is bereikt, dan wel indien het maximum dat is overeengekomen als uitzonderingsgrond zoals genoemd in artikel 3 (het "comply or explain" - principe) is bereikt.

## **8. Pensioenregeling**

De pensioenregeling van de statutaire directie is gebaseerd op de ABP regeling die voor GVB geldt.

## **9. Overige secundaire arbeidsvoorwaarden**

De overige secundaire arbeidsvoorwaarden worden in beginsel verstrekt onder dezelfde voorwaarden als gelden voor het overige personeel van GVB. Een mobiliteitsbudget maakt hier onderdeel van uit.

## **10. Benoemingstermijn en ontslagvergoeding**

In lijn met de Code en het Beloningsbeleid deelnemingen worden de statutaire directieleden bij GVB benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan telkens plaatsvinden voor een periode van maximaal vier jaar. Overeenkomstig het Beloningsbeleid deelnemingen krijgen de statutaire directieleden een arbeidsovereenkomst voor maximaal 4 jaar aangeboden, met optie tot herbenoeming.

Een eventuele ontslagvergoeding bedraagt maximaal € 75.000,= (art. 2.10 lid 1 jo lid 2 WNT). Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de arbeidsovereenkomst voortijdig wordt beëindigd



op initiatief van de bestuurder, of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld.

### **11. Evaluatie**

Het Bezoldigingsbeleid wordt minimaal één keer in de vier jaar in zijn geheel geëvalueerd en de AVA stelt de voortzetting van het bestaande beleid dan wel wijzigingen daarin vast.

### **12. Verantwoording gevoerde beleid**

De Raad van Commissarissen legt in het remuneratierapport verantwoording af over de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht. Het rapport wordt op de website van GVB geplaatst.

Het remuneratierapport bevat in ieder geval de volgende informatie:

- de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht.;
- de wijze waarop de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan lange termijn waardecreatie,
- de beloningsverhoudingen binnen GVB en de met haar verbonden ondernemingen en indien van toepassing de wijzigingen in deze verhoudingen ten opzichte van het voorgaande boekjaar;
- indien een (voormalig) statutair directielid een ontslagvergoeding ontvangt, de reden voor deze vergoeding.