



# Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van Stern Groep N.V. (hierna: Stern) is in lijn gebracht met nieuwe geldende wettelijke vereisten (EU-richtlijn 'Aandeelhoudersbetrokkenheid'). Gelet op het remuneratiebeleid zoals dat reeds bestond en werd toegepast, leidt de wetwijziging niet tot materiële aanpassingen.

Het remuneratiebeleid van Stern zal tenminste iedere 4 jaar aan de Algemene Vergadering ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor beleidswijzigingen is een meerderheid van 75% van de stemmen vereist van de Algemene Vergadering. De ondernemingsraad (op dit moment niet actief binnen Stern) zal vooraf om advies worden gevraagd voor het remuneratiebeleid en het advies zal worden verstrekt aan de Algemene Vergadering.

## Directie

Het remuneratiebeleid is van toepassing op de statutaire leden van de Directie van Stern.

Stern wil een remuneratiebeleid dat past bij zijn identiteit en strategie, is resultaatgericht en eenvoudig toepasbaar. Daarbij wordt rekening gehouden met de maatschappelijke context, de Corporate Governance structuur en de belangen van de stakeholders van Stern. Er is geen plaats voor lange termijn variabele beloning door middel van financiële instrumenten, zoals aandelen of opties. De ontwikkeling van de beurskoers van aandelen Stern vormt geen onderdeel van het remuneratiebeleid. De huidige CEO is (groot)aandeelhouder in de onderneming.

Het remuneratiebeleid moet voldoende aantrekkelijk zijn voor het aantrekken, motiveren en behouden van gekwalificeerde directieleden, die Stern in staat stellen zijn strategische en operationele doelstellingen te realiseren. Elk jaar beoordeelt het Remuneration Committee het totale beloningsniveau om ervoor te zorgen dat het pakket concurrerend blijft en de juiste en op risico gebaseerde prikkels biedt. De beloning van de Directie wordt iedere vijf jaar door een extern bureau getoetst aan een geselecteerde referentiegroep van 15 bedrijven (5 niet-beursgenoteerde 'direct competitors' en 10 Nederlandse beursgenoteerde bedrijven).

Het remuneratiebeleid bestaat uit een vaste en variabele beloning. De vaste beloning is op basis van inhoud van de functie en de aard en omvang van de verantwoordelijkheden. De variabele beloning is beperkt tot maximaal 33% van het vaste brutojaarsalaris. Gekeken wordt naar een gebalanceerde verhouding in termen van kwalitatieve en kwantitatieve afspraken, korte en lange termijn perspectief en financiële en niet financiële prestatieafspraken (KPI's). De target settings worden jaarlijks aan het begin van het verslagjaar vastgesteld door het Remuneration Committee. De financiële doelstellingen vormen 40% en de niet-financiële doelstellingen 60% van de maximaal te behalen variabele beloning van 33% van het vaste brutojaarsalaris. Deze factoren zijn onderverdeeld in performancecriteria en daarnaast zijn meerdere scenario's vastgesteld om de individuele performancecriteria bij nog betere performance te verhogen. De niet-financiële doelstellingen richten zich op strategische doelen, operationele kostenreductie en organisatieontwikkeling.

Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen kan door de Raad van Commissarissen worden besloten dat er geen toekenning van de variabele beloning plaatsvindt ('malus'). De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid om de variabele beloning naar beneden of naar boven bij te stellen, indien ongewijzigde toepassing van het remuneratiebeleid zou leiden tot een onredelijke of onbedoelde uitkomst. Er is geen beleid dat eerder toegekende variabele beloningen worden teruggevorderd ('claw back'). Stern heeft voor de Directie, in afwijking tot de Corporate Governance code, geen beleid dat voorziet in ontslagvergoedingen. Een change-of-control regeling is niet van toepassing.

Naast de vaste en variabele beloning komt de statutaire Directie in aanmerking voor de standaard pensioenregeling van Stern. Deze pensioenregeling bestaat uit een beschikbare premieregeling bij Nationale Nederlanden. De maximum bijdrage van Stern is afhankelijk van de leeftijd en pensioengrondslag en wordt uitgedrukt in speciaal daarvoor bepaalde (fiscale) premiestaffels. De eigen bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld in oktober en bedraagt voor 2020 nihil.

In lijn met de Corporate Governance code wordt jaarlijks door het Remuneration Committee gekeken naar de opbouw van de interne beloningsverhoudingen, inclusief de zogenaamde CEO pay ratio. De CEO pay ratio is bij

Stern de verhouding tussen het gemiddelde brutoloon (vaste salaris, 8% vakantiegeld en variabele beloning) van alle werknemers (exclusief oproepkrachten en leerlingen) versus het gemiddelde brutoloon (vaste salaris, 8% vakantiegeld en variabele beloning) van de CEO. In de toekomst zal deze beloningsverhouding worden vergeleken met vergelijkbare bedrijven in Nederland en zullen andere beloningsverhoudingen worden onderzocht, zoals die tussen mannen en vrouwen.

Een representatieve leaseauto is onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket van de statutaire Directie. Gekozen kan worden uit een auto van de door Stern gevoerde merken.

De leden van de statutaire Directie komen in aanmerking voor een vaste onbelaste onkostenvergoeding. De onkostenvergoeding is onderdeel van een Stern onkostenvergoedingen reglement.

De belangrijkste elementen van de overeenkomst met een statutair directeur worden op de website geplaatst in een inzichtelijk overzicht, uiterlijk bij de oproeping voor de Algemene Vergadering.

Stern verstrekt geen leningen, voorschotten of bankgaranties aan de leden van de Directie.

### **Raad van Commissarissen**

De beloning van de commissarissen stimuleert een adequate uitoefening van de functie en is niet afhankelijk van de resultaten van Stern.

De beloning van de commissarissen reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie. Bij het bepalen van de hoogte wordt aangesloten bij hetgeen in de markt gebruikelijk is. Periodiek wordt een beloningsbenchmark uitgevoerd om vast te stellen of het beloningsniveau van de commissarissen nog passend is of aanpassing behoeft.

De leden van de Raad van Commissarissen ontvangen een vaste vergoeding gelijk aan onderstaand overzicht.

<b>Rol</b>	<b>Bedrag</b>
Voorzitter RvC	€ 40.000
Lid RvC	€ 32.000
Voorzitter commissie	€ 5.000
Lid commissie	€ 2.500

Betaling vindt halfjaarlijks plaats (juni en december) zonder jaarlijkse indexatie.

De commissarissen ontvangen geen variabele beloning en geen vaste onkostenvergoeding. Aan de commissarissen worden bij wijze van beloning geen aandelen of opties toegekend.

Stern verstrekt geen leningen, voorschotten of bankgaranties aan de commissarissen.

Maart 2020