



Roto Smeets Group

Remuneratiebeleid

Het beleid ten aanzien van de beloning van de directievoorzitter wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Dit beleid is erop gericht om de directievoorzitter te belonen op basis van zijn bijdrage aan de resultaten van de onderneming.

Telkens na verloop van twee jaar zal de Raad van Commissarissen de arbeidsvoorwaarden van de directievoorzitter heroverwegen. Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de bezoldiging worden onder meer de resultaatontwikkeling en niet-financiële indicatoren, die relevant zijn voor de lange termijn waardecreatie van de vennootschap, meegenomen.

Bij de hierboven bedoelde heroverweging zullen de arbeidsvoorwaarden van de directievoorzitter worden getoetst aan de volgende criteria, die ook steeds met elkaar in evenwicht moeten worden gehouden:

- evenwicht in het beloningsniveau dat volgens de dienaangaande best verwerkbare informatie in Nederland geldt voor bestuurders van ondernemingen met vergelijkbare omvang, importantie en winstbasis, opdat Roto Smeets Group zich niet met een financiële handicap plaatst in de markt, waarin bestuurstalent zijn bestemming vindt;
- evenwicht in de inkomensverhouding ten opzichte van de onder de Raad van Bestuur volgende lagen van de ondernemingsleiding, zodat de verschillen rationeel te verantwoorden zijn vanuit de vergelijking van de omvang van taken, verantwoordelijkheden alsmede de competenties, die voor de hoogste bestuursfuncties zijn vereist;
- evenwicht met de ontwikkeling van de rentabiliteit/winst van Roto Smeets Group;
- evenwicht met de zekerheden, rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit het sociaal beleid van Roto Smeets Group.

Het resultaat van die heroverweging zal dienen tot uitgangspunt van de alsdan opnieuw vast te stellen (onderdelen van de) arbeidsvoorwaarden. De directievoorzitter draagt daarbij medeverantwoordelijkheid jegens de vennootschap voor het in overeenstemming zijn en blijven van deze arbeidsvoorwaarden met de arbeidsvoorwaarden van de overige medewerkers en met de ter zake geldende wetten en overheidsmaatregelen.

Het niveau van de bezoldiging wordt bepaald op basis van uitgevoerd marktonderzoek binnen Nederland onder bestuurders van ondernemingen met vergelijkbare omvang, belang en resultaat, de zogenaamde peer group. Hiertoe wordt het onderzoek gebruikt dat Hay Consultants jaarlijks uitvoert. De directievoorzitter wordt beloond op de mediaan van de markt en ontvangt van Roto Smeets Group een daarop gebaseerde bezoldiging die bestaat uit een vast en een variabel deel. De Raad van Commissarissen analyseert de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de directievoorzitter.

Door middel van een korte termijn (1 jaar) variabele component wordt een relatie gelegd tussen de bezoldiging van de directievoorzitter en de prestaties van de onderneming. De hoogte van de korte termijn component wordt bepaald door de EBITDA van de vennootschap als percentage van het gemiddelde vermogensbeslag (geïnvesteed vermogen, vaste activa en werkkapitaal) minus een franchise gebaseerd op de cost of capital. Het bedrag per percentagepunt en de franchise worden jaarlijks door de remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen vastgesteld. Bij onvoldoende functioneren kan de korte termijn component worden gekort.

De uitbetaling van de variabele bezoldiging in enig jaar is gebaseerd op de ontwikkelingen in het jaar daarvoor.

Bij de indiensttreding van nieuwe bestuurders wordt de best practice bepaling II.1.1. van de Corporate Governance toegepast en worden de bestuurders in principe benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan telkens voor een periode van maximaal vier jaar plaatsvinden.

De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris.