

REGLEMENT SELECTIE-, BENOEMINGS- EN REMUNERATIECOMMISSIE

ALLIANDER N.V.

Vastgesteld door de RvC op 13 december 2017

0. INLEIDING

- 0.1 Dit reglement is opgesteld door de RvC ingevolge artikel 7 van het Reglement van de RvC.
- 0.2 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie is een vaste commissie van de RvC.
- 0.3 De betekenis van een aantal, al dan niet met een hoofdletter geschreven, begrippen die in dit reglement worden gehanteerd maar hierin niet zijn gedefinieerd hebben de betekenis die daaraan is gegeven in het Reglement van de RvC en de daarbij als Bijlage 1 opgenomen begrippenlijst.

1. SAMENSTELLING

- 1.1 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie bestaat uit minimaal 2 leden. Alle leden van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie dienen lid te zijn van de RvC.
- 1.2 De leden van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie worden benoemd en kunnen te allen tijde worden ontslagen door de RvC. De RvC wijst één van de leden van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie aan als voorzitter.
- 1.3 Het voorzitterschap van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie wordt niet vervuld door de Voorzitter RvC, noch door een voormalig lid van de Raad van Bestuur.¹
- 1.4 De zittingsduur van een lid van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie wordt over het algemeen niet van tevoren vastgesteld. De zittingsduur hangt onder andere af van hoe de RvC als geheel en de andere Commissies van tijd tot tijd zijn samengesteld.
- 1.5 De secretaris van de Vennootschap treedt op als secretaris van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie. De secretaris van de Vennootschap kan zijn taken uit hoofde van dit reglement, of onderdelen daarvan, delegeren aan een door hem in overleg met de voorzitter van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie benoemde plaatsvervanger.

2. TAKEN EN BEVOEGDHEDEN OP HET GEBIED VAN REMUNERATIE

- 2.1 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie is binnen de RvC in het bijzonder belast met de volgende taken op het gebied van remuneratie:
 - (a) het doen van een duidelijk en begrijpelijk voorstel aan de RvC betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid (waaronder ook de ontslagvergoeding) voor leden van de Raad van Bestuur, waarbij in ieder geval de volgende aspecten in overweging worden genomen:²
 - (i) de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van langetermijnwaardecreeatie;
 - (ii) vooraf uitgevoerde scenarioanalyses;

¹ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.3.4.

² Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 3.1.2.

- (iii) de beloningsverhoudingen binnen de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming; en
 - (iv) een passende verhouding van het variabele deel van de bezoldiging ten opzichte van het vaste deel; het variabele deel van de beloning moet zijn gekoppeld aan vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria, die overwegend een langetermijn karakter hebben;
- (b) het verkrijgen van inzicht in het te voeren bezoldigingsbeleid op hoofdlijnen voor het hoger management dat niet onder de geldende CAO valt;
 - (c) het doen van een voorstel inzake de bezoldiging van de individuele leden van de Raad van Bestuur; het voorstel wordt in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid opgesteld en gaat in ieder geval in op de beloningsstructuur, de hoogte van de vaste en variabele beloningscomponenten, de gehanteerde prestatiecriteria, de uitgevoerde scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming;³
 - (d) het opmaken van het Remuneratierapport als bedoeld in artikel 14.4 van het Reglement van de RvC (zie **Bijlage**);⁴ en
 - (e) het doen van voorstellen aan de RvC inzake de bezoldiging van de individuele leden van de RvC welke bezoldiging ter vaststelling aan de AvA zal worden voorgelegd.
- 2.2 Bij het formuleren van het voorstel voor de bezoldiging van leden van de Raad van Bestuur neemt de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie kennis van de eigen visie van de individuele leden van de Raad van Bestuur met betrekking tot de hoogte en structuur van hun beloning. De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie vraagt de leden van de Raad van Bestuur hierbij aandacht te besteden aan de aspecten bedoeld in artikel 2.1 onder (a).⁵
- 2.3 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie kan slechts die bevoegdheden uitoefenen die de RvC uitdrukkelijk aan haar heeft gemandateerd en zij kan nimmer bevoegdheden uitoefenen, die verder strekken dan de bevoegdheden die de RvC als geheel kan uitoefenen.

3. **TAKEN EN BEVOEGDHEDEN OP HET GEBIED VAN SELECTIE EN BENOEMING**

- 3.1 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie is binnen de RvC in het bijzonder belast met de volgende taken op het gebied van selectie en benoeming:
- (a) het opstellen van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake de leden van de RvC en de Raad van Bestuur;⁶
 - (b) het periodiek beoordelen van de omvang en samenstelling van de RvC (met inachtneming van artikel 1 van het Reglement RvC) en de Raad van Bestuur en het zonodig doen van voorstellen betreffende de Profielschets RvC;⁷
 - (c) het jaarlijks beoordelen van het functioneren van de individuele leden van de RvC en de Raad van Bestuur en het rapporteren hierover aan de RvC;⁸

³ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 3.2.1.

⁴ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 3.4.1.

⁵ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 3.2.2.

⁶ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.2.5, onderdeel i.

⁷ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.2.5, onderdeel ii.

⁸ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.2.4, onderdeel iii.

- (d) het opstellen van een plan voor de opvolging van leden van de Raad van Bestuur en RvC, dat is gericht op het in balans houden van de benodigde deskundigheid, ervaring en diversiteit;⁹
 - (e) het doen van voorstellen voor (her)benoemingen;¹⁰
 - (f) het houden van toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur inzake de selectiecriteria en benoemingsprocedures voor het hoger management (direct reports van Raad van Bestuur-leden);¹¹
 - (g) het voorbereiden van het besluitvormingsproces van de RvC omtrent de aanvaarding door een lid van de Raad van Bestuur van het lidmaatschap van de raad van commissarissen van een (beursgenoteerde) vennootschap; en
 - (h) het voorbereiden van het besluitvormingsproces van de RvC omtrent tegenstrijdige belangen die kunnen ontstaan bij de aanvaarding door leden van de RvC van andere functies.
- 3.2 Bij de uitoefening van haar taken zoals bedoeld in artikel 3.1 houdt de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie rekening met het diversiteitsbeleid van de Vennootschap.
- 3.3 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie handelt bij de uitoefening van haar taken aangaande de samenstelling van de RvC met inachtneming van de criteria ten aanzien van de samenstelling van de RvC, zoals neergelegd in artikel 1 van het Reglement van de RvC.
- 3.4 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie kan slechts die bevoegdheden uitoefenen die de RvC uitdrukkelijk aan haar heeft gemandateerd en zij kan nimmer bevoegdheden uitoefenen, die verder strekken dan de bevoegden die de RvC als geheel kan uitoefenen.

4. VERGADERINGEN

- 4.1 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie. De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie vergadert ten minste een maal per jaar. De vergaderingen worden zoveel mogelijk jaarlijks van tevoren vastgelegd. De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie vergadert voorts tussentijds wanneer de voorzitter van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie of een ander lid van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie dat nodig acht.
- 4.2 Vergaderingen van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie worden in beginsel bijeengeroepen door de secretaris van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie, in overleg met de voorzitter van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie, maar kunnen ook door ieder van de leden bijeengeroepen worden. Behoudens in spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de voorzitter van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie, wordt de agenda voor de vergadering ten minste vijf kalenderdagen voor de vergadering toegezonden aan de leden van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie. Ten aanzien van elk agendapunt wordt zoveel mogelijk schriftelijke uitleg verschaft en worden relevante stukken bijgevoegd.
- 4.3 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie bepaalt of en wanneer de voorzitter van de Raad van Bestuur bij haar vergaderingen aanwezig is. De voorzitter van de Raad van Bestuur zal evenwel niet aanwezig zijn op vergaderingen van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie waarin zijn eigen bezoldiging wordt besproken. Daarnaast kunnen de

⁹ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.2.5, onderdeel iv en best practice bepaling 2.2.4.

¹⁰ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.2.5, onderdeel v.

¹¹ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.2.5, onderdeel vi.

directeur HRM van de Vennootschap en/of onafhankelijke deskundigen worden uitgenodigd om vergaderingen van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie bij te wonen. Ieder lid van de RvC kan de vergaderingen van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie bijwonen.

- 4.4 Elk lid van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie kan één stem uitbrengen. Alle besluiten worden genomen met volstrekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Indien de stemmen staken, heeft de voorzitter van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie een doorslaggevende stem.
- 4.5 Van het verhandelde in een vergadering van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie wordt een verslag opgemaakt door de secretaris van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie of een andere daartoe door de secretaris in overleg met de voorzitter van de vergadering aangewezen persoon.

5. RAPPORTAGE AAN DE RVC

- 5.1 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie dient de RvC duidelijk en tijdig te informeren omtrent de wijze waarop zij van gemandateerde bevoegdheden gebruik heeft gemaakt en van belangrijke ontwikkelingen op het gebied dat valt onder haar verantwoordelijkheden.
- 5.2 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie verschaft aan de RvC een verslag van haar beraadslagingen en bevindingen.¹² De verslagen van de vergaderingen van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie worden zo spoedig mogelijk na de vergadering verspreid onder alle leden van de RvC.
- 5.3 Indien daartoe verzocht, verstrekt de voorzitter van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie nadere informatie aan de RvC tijdens vergaderingen van de RvC omtrent de resultaten van de besprekingen van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie.
- 5.4 Ieder lid van de RvC heeft onbeperkt toegang tot alle gegevens van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie.

6. DIVERSEN

- 6.1 De voorzitter van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie (of enig ander lid van de remuneratiecommissie) is beschikbaar tijdens de jaarlijkse AvA om vragen te beantwoorden omtrent de werkzaamheden van de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie.
- 6.2 De RvC kan incidenteel instemmen met niet-naleving van dit reglement, met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving.
- 6.3 De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie toetst en beoordeelt jaarlijks de toereikendheid van dit reglement, brengt verslag uit van deze beoordeling aan de RvC en doet zonodig wijzigingsvoorstellen aan de RvC.
- 6.4 De RvC kan dit reglement te allen tijde wijzigen en/of de aan de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie toegekende bevoegdheden herroepen.
- 6.5 De artikelen 30.4 tot en met 30.7 van het Reglement van de RvC zijn van overeenkomstige toepassing op de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie, waarbij een in genoemde artikelen vermelde bevoegdheid van de RvC of de Voorzitter RvC ook voor de toepassing van het onderhavige reglement zal gelden als een bevoegdheid van de RvC respectievelijk de Voorzitter RvC.

¹² Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 2.3.5.

* * * * *

BIJLAGE

INFORMATIE OP TE NEMEN IN HET REMUNERATIERAPPORT

Het Remuneratierapport bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht, en bevat tevens een overzicht van het bezoldigingsbeleid dat het komende boekjaar en de daarop volgende jaren door de RvC wordt voorzien.¹³

Dit rapport bevat voorts in elk geval de volgende informatie:¹⁴

- (a) de wijze waarop de uitvoering van het bezoldigingsbeleid bijdraagt aan langetermijnwaardecreatie;
- (b) dat scenarioanalyses in overweging zijn genomen;
- (c) de beloningsverhoudingen binnen de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming en indien van toepassing de wijzigingen in deze verhoudingen ten opzichte van het voorgaande boekjaar;
- (d) indien een lid van de Raad van Bestuur een variabele beloning ontvangt, de wijze waarop deze beloning bijdraagt aan langetermijnwaardecreatie, de vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria waarvan de variabele beloning afhankelijk is gesteld en de relatie tussen de beloning in de prestatie; en
- (e) indien een (voormalig) lid van de Raad van Bestuur een ontslagvergoeding ontvangt, de reden voor deze vergoeding.

¹³ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 3.4.1(i).

¹⁴ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling 3.4.1(ii), (iii), (iv), (v) en (vi).