



Geld voor Ambitie

## **BELONINGSBELEID NPEX**

september 2017

**Caballero Fabriek**  
Saturnusstraat 60-75 | 2516 AH Den Haag  
070 385 15 30 | [info@npex.nl](mailto:info@npex.nl) | [www.npex.nl](http://www.npex.nl)

## **Inleiding**

### **Doelstelling**

Het beloningsbeleid bestaat uit algemene uitgangspunten en specifieke bepalingen en heeft ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en niet aan te moedigen tot het nemen van meer risico's dan voor NPEX aanvaardbaar is.

### **Inwerkingtreding**

Het beloningsbeleid van NPEX treedt in werking per september 2017 . NPEX behoudt zich het recht voor om dit beloningsbeleid aan te passen indien omstandigheden (bijvoorbeeld aanpassing van wet- en regelgeving) dit noodzakelijk maken. NPEX zal hiertoe de geëigende procedure volgen en zal haar medewerkers terstond op de hoogte brengen.

## **1. DEFINITIES EN BEGRIPPEN**

<b>Identified Staff</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van NPEX materieel beïnvloeden, waaronder: Directieleden;</li><li>• Medewerkers die een hogere leidinggevende functie uitoefenen;</li><li>• Medewerkers die een risiconemende of controlerende functie uitoefenen;</li><li>• Elke werknemer wiens totale beloning hem op hetzelfde beloningsniveau plaatst als medewerkers die een hogere leidinggevende of risiconemende functie uitoefenen.</li></ul>
<b>Beloning</b>	Alle soorten van betaling of gunsten die direct of indirect door NPEX betaald worden aan haar medewerkers in ruil voor arbeid. Dit zijn geldelijke betalingen of gunsten zoals cash, aandelen, opties, uitstel van loon bij ontslag, pensioenbijdragen en beloning door derden. Ook niet (direct) geldelijke gunsten zoals zorgverzekering, kortingen en regelingen voor auto en mobiele telefoon behoren hiertoe. Extra betalingen of gunsten die deel uitmaken van een algemeen, beoordelingsvrij, ondernemingsbreed beleid en geen invloed hebben op het risicoprofiel, vallen niet onder de definitie van beloning conform dit beleid.
<b>Vaste beloning</b>	Het deel van de totale beloning dat bestaat uit onvoorwaardelijke financiële of niet-financiële voordelen zoals uitgewerkt in dit beloningsbeleid.
<b>Variabele beloning</b>	Het deel van de totale beloning dat geen vaste beloning is.

## **2. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN van het beloningsbeleid**

- I. NPEX draagt er zorg voor dat de totale variabele beloning niet haar mogelijkheden beperkt om het toetsingsvermogen, de solvabiliteitsmarge of het eigen vermogen te versterken.
- II. Het beloningsbeleid van NPEX is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor NPEX aanvaardbaar is.
- III. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van NPEX en behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden.

- IV. NPEX kent geen gegarandeerde variabele beloning toe anders dan bij indienstneming van nieuwe medewerkers voor maximaal het eerste jaar.
- V. NPEX keert slechts een ontslagvergoeding uit, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen en onbetamelijk gedrag niet worden beloond.
- VI. NPEX zorgt voor adequate regelingen, die waarborgen dat medewerkers geen gebruik maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.
- VII. Wanneer de beloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van het prestatiegerelateerde deel van de beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken medewerker, het betrokken bedrijfsonderdeel en de resultaten van NPEX als geheel. Bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd.
- VIII. NPEX spreidt de prestatiebeoordeling over meerdere jaren. De beoordeling is gebaseerd op lange termijnprestaties en de feitelijke uitbetaling van prestatie gebonden beloningscomponenten wordt uitgespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van NPEX en haar bedrijfsrisico's.
- IX. De medewerkers in controlefuncties zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen, hebben voldoende gezag en worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op is gericht, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houden.
- X. Tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning bestaat een passende verhouding.
- XI. NPEX brengt bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van (pools voor) variabele beloningscomponenten, een correctie aan voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's en houdt rekening met de kosten van het gebruikte kapitaal en de kosten van de vereiste liquiditeit.

### **3. SPECIFIEKE INVULLING VAN HET BELONINGSBELEID**

- I. Het beloningsbeleid richt zich op het in lijn brengen van de persoonlijke doelstellingen van medewerkers met de lange termijn belangen van NPEX.
- II. In situaties van ontslag door veranderingen in de strategie van NPEX of door fusies en overnames, dan wel wanneer de ontslagvergoeding wordt vastgesteld in een gerechtelijke procedure, hangt de ontslagvergoeding niet samen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en wordt deze niet zodanig vormgegeven dat falen en onbetamelijk gedrag beloond wordt.
- III. Het variabele deel van de beloning in verhouding tot het vaste deel van de beloning heeft een maximum percentage van 20% voor de Identified Staff / categorieën van medewerkers.
- IV. Gezien de omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van de werkzaamheden van NPEX, zijn de volgende bepalingen niet van toepassing op NPEX:
  - i. Uitkering van minimaal 50% variabele beloningen in aandelen of vergelijkbare financiële instrumenten;
  - ii. Uitgestelde uitkering van minimaal 40% van de variabele beloning na ten minste 3 tot 5 jaar;
  - iii. Correcties van prestaties voor genomen risico's (ex-post) t.a.v. de terugvordering van reeds toegekende beloning; en
  - iv. Installatie van een renumerationcommissie.