

# Remuneratie

## Beloningsbeleid Raad van Bestuur

Bij het vaststellen van de beloning voor de leden van de Raad van Bestuur houdt Eneco Groep N.V. rekening met haar bijzondere maatschappelijke positie door het hanteren van het marktprincipe en het matigingsprincipe.

## Uitgangspunt

De primaire arbeidsvoorwaarden van de Raad van Bestuur (RvB) worden bepaald op basis van het Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur, dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) van Eneco Holding N.V. op 20 mei 2005 heeft vastgesteld.

Het beloningsbeleid van de RvB moet Eneco Groep in staat stellen om gekwalificeerd management aan te trekken en vast te houden. De gewenste marktpositie voor de arbeidsvoorwaarden van de RvB-leden heeft als referentie het mediaanniveau in de Algemene Markt voor Bestuurders. Hierbij zijn twee beleidsprincipes leidend: het marktprincipe en het matigingsprincipe.

### Marktprincipe en matigingsprincipe

Het marktprincipe betekent dat Eneco Groep gezien moet worden als een normaal, commercieel en marktgeoriënteerd bedrijf. Het matigingsprincipe houdt in dat de Raad van Commissarissen (RvC) een terughoudend bezoldigingsbeleid hanteert met het oog op de historie van Eneco Groep en gezien het feit dat de aandelen van Eneco Groep N.V. voor 100% in handen zijn van publieke aandeelhouders (gemeenten). Daarom vertaalt de RvC de benchmark met bedrijven van vergelijkbare omvang en complexiteit in de private sector niet volledig naar de actuele beloning van de bestuurders van Eneco Groep.

Bij de vaststelling van het beloningsbeleid hanteert de RvC het referentiekader van de algemene arbeidsvoorwaarden voor bestuurders, dat wordt opgesteld op basis van de beloningsgegevens van meer dan 200 bestuurders. Om recht te doen aan het marktprincipe positioneert Eneco Groep zich

rond de mediaan van het referentiekader. Hiermee richten we ons op de middelgrote bedrijven uit de referentiegroep en vermijden we dat wordt gemeten ten opzichte van de grootste bedrijven. Het matigingsprincipe houdt in dat we de mediaanuitkomst niet overnemen, maar dat er een reductie plaatsvindt. In overeenstemming met het door de AvA goedgekeurde bezoldigingsbeleid hanteert Eneco Groep in het beloningsbeleid een bandbreedte van plus of min 20% rond de op de mediaan geplaatste referentie. Met de laatste salarisreferentie was de actuele 'matiging' opgelopen tot meer dan 30% ten opzichte van de mediaan.

## Variabele beloning

Ook in 2019 was de beloning van de leden van de RvB – met uitzondering van de voorzitter van de RvB – afhankelijk van prestatiecriteria. De vier hoofdcriteria voor variabele beloning lagen grotendeels in lijn met de strategische thema's en waren:

1. financieel resultaat (EBITDA) (prestatie criterium voor CFO, CSGO en COO);
2. succesvol privatiseringstraject (prestatie criterium voor CFO, CSGO en COO);
3. strategie, groei en overnames (prestatie criterium CSGO), herstructurering (prestatie criterium COO) en in control (prestatie criterium CFO);
4. duurzaamheid (prestatie criterium voor CFO, CSGO en COO).

Op de pagina Bestuur op onze corporate website publiceert Eneco Groep jaarlijks het remuneratierapport waarin nadere details over de beloning van de RvB zijn opgenomen.