

BEZOLDIGINGSBELEID BESTUUR 2020

Uitgangspunten bezoldigingsbeleid

Alumexx N.V. heeft als missie om toonaangevend te zijn op het gebied van vernieuwing en in de kwaliteit van haar producten. De strategie is gericht op waardecreatie op lange termijn voor alle stakeholders. Om de strategie te formuleren en uit te voeren moet de Vennootschap enerzijds in staat zijn om deskundige bestuurders aan te trekken en te behouden, maar moet dit anderzijds invullen binnen het beschikbare budget.

Bezoldigingsbeleid 2020

Mede omdat de start-up fase van de Vennootschap is verstreken heeft de Raad een nieuw beloningsbeleid geformuleerd.

Opnieuw wordt gekozen voor uitsluitend een vast inkomen voor het Bestuur en geen variabele beloning. Daarvoor is het nog te vroeg. Er behoeven dus ook geen targets te worden vastgesteld, of een claw back regeling.

Wat betreft de vaste beloning wordt meer gekeken naar de financiële armslag van de onderneming dan naar relevante marktontwikkelingen ten aanzien van beloning of de *exposure* van een bestuurder van een beursfonds. Het komt neer op een gematigde bezoldiging. Er bestaan nog geen algemene loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers van de Vennootschap.

In lijn hiermee heeft de Raad van Commissarissen in principe besloten de vaste beloning van de Bestuursvoorzitter bepalen op € 60.000 ex BTW per jaar, ingaande 1 januari 2020, betaalbaar in maandelijkse termijnen van € 5.000. Deze beloning is betaald nadat de Algemene Vergadering het beloningsbeleid op 19 juni 2020 had vastgesteld.

In de beloning zijn verzekerings- en pensioenpremies inbegrepen, met uitzondering van de bestuursaansprakelijkheidsverzekering. Bij ontslag zal maximaal eenmaal het jaarsalaris worden uitgekeerd. De ontslagvergoeding is niet van toepassing wanneer de overeenkomst op initiatief van de bestuurder wordt beëindigd of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld.

De looptijd van de overeenkomst met de bestuurder trad in werking per 1 januari 2020 en eindigt per de sluiting van de jaarlijkse aandeelhoudersovereenkomst in 2022. Dan loopt ook de benoemingstermijn van de Bestuursvoorzitter af. De overeenkomst is door ieder van de partijen opzegbaar met een opzeggingstermijn van drie maanden.

Goedkeuring en geldigheid van het beleid

Dit bezoldigingsbeleid, dat is voorgelegd aan de Algemene Vergadering op 19 juni 2020, is goedgekeurd met een meerderheid van 100 % van de ter vergadering aanwezige stemmen. Het bezoldigingsbeleid geldt derhalve vanaf 19 juni 2020.

Dit beleid zal in principe gelden tot de herbenoeming van de Bestuursvoorzitter in de Algemene Vergadering van 2022. Een voorstel voor een opvolgend bezoldigingsbeleid zal dan worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering, waar een meerderheid van ten minste 75% van de ter vergadering aanwezige stemmen vereist is om het goed te keuren.