



Beloningsbeleid raad van bestuur Batenburg Techniek N.V.

Dit document beschrijft het beloningsbeleid van de leden van de raad van bestuur van Batenburg Techniek N.V. ("**Batenburg**"). Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de raad van commissarissen en vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Batenburg ("**Algemene Vergadering**"). Het beloningsbeleid is, nadat de ondernemingsraden van de werkmaatschappijen van Batenburg in de gelegenheid zijn geweest hun standpunt daaromtrent te bepalen, vastgesteld tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders welke is gehouden op 22 april 2015. Toekomstige materiële wijzingen in het beloningsbeleid zullen aan de Algemene Vergadering ter vaststelling worden voorgelegd.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is gericht op marktconform belonen ten behoeve van het aantrekken, motiveren en binden van gekwalificeerde leidinggevenden van een beursgenoteerde onderneming, rekening houdend met de omvang en de speciale kenmerken van Batenburg. De samenstelling van het beloningspakket is zodanig dat zowel de korte als de lange termijn doelstellingen van Batenburg worden ondersteund.

Het beloningsbeleid voldoet aan de bepalingen zoals gesteld in de Nederlandse Corporate Governance Code.

Arbeidsmarktreferentiegroep

De raad van commissarissen raadpleegt periodiek een onafhankelijke extern beloningsadviseur teneinde de beloningsgegevens van ondernemingen uit de relevante referentiegroepen te verzamelen en te vergelijken.

De arbeidsmarktreferentiegroepen van Batenburg zijn als volgt samengesteld:

- Algemene markt zoals vertegenwoordigd in de AScX-index; en
- Specifieke markt bestaande uit Crown van Gelder, Docdata, Exact, Hydratec, ICT Automatisering, Kendrion, Nedap, Neways, Reesink, Simac.

NB. De samenstelling van de specifieke arbeidsmarktreferentiegroepen kan door de raad van commissarissen worden aangepast afhankelijk van de omstandigheden.

Beloningspakket

Het beloningspakket voor de leden van de raad van bestuur bestaat uit het basissalaris, een pensioenregeling en een variabele beloningscomponent die op haar beurt bestaat uit een korte termijn en een lange termijn component.

Het beloningspakket van de leden van de raad van bestuur is voor het laatst begin 2015 extern getoetst aan marktconformiteit en op basis hiervan aangepast.





Beloningsbeleid raad van bestuur Batenburg Techniek N.V.

Basissalaris (Totaal Vast Inkomen: "TVI")

Het basissalaris (12 maandsalarissen plus vakantietoeslag) van de leden van de raad van bestuur wordt vastgesteld op een niveau liggend tussen het eerste kwartiel en de mediaan¹ van de arbeidsmarktreferentiegroepen.

Jaarlijkse Variabele Cash Bonus (Short Term Incentive: "STI")

Door de raad van commissarissen worden jaarlijks doelstellingen geformuleerd op basis waarvan de STI kan worden verdiend. De mate waarin de doelstellingen worden gerealiseerd bepaalt de hoogte van de STI. Minimaal 75% van deze doelstellingen zijn financiële doelstellingen zoals Omzet, Resultaat (EBIT) en Rendement (ROCE), etc. De overige maximaal 25% zijn niet-financiële doelstellingen, waaronder persoonlijke doelstellingen.

De STI bedraagt "at target" 30% van het basissalaris. De maximale STI bedraagt 40% van het basissalaris.

De raad van commissarissen heeft de bevoegdheid om de definitief toe te kennen STI aan te passen (zowel naar boven als naar beneden), indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven (waaronder toepassing van de zogenoemde Maluscondities) dan wel indien toekenning heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste (financiële) gegevens (Claw-Back).

Lange termijn beloningscomponent (Long Term Incentive: "LTI")

De LTI beoogt de belangen van de leden van de raad van bestuur expliciet op één lijn te brengen ook met de belangen van de aandeelhouders van Batenburg. De LTI bedraagt maximaal 25% van het basissalaris

Het toekennen van aandelen als LTI is bij Batenburg bezwaarlijk gezien de beperkte hoeveelheid aandelen die dagelijks wordt verhandeld (free float). Om die reden is gekozen voor "Lange Termijn Rekeneenheden" ("LTRE's"). Deze LTRE's geven bij het behalen van door de raad van commissarissen vastgestelde doelstellingen aanspraak op een cash bonus waarvan de hoogte is gekoppeld aan de koers(ontwikkeling) van het aandeel Batenburg op de beurs. De raad van commissarissen heeft daartoe doelstellingen vastgesteld; daarvan zijn 75% financiële doelstellingen en de overige 25% niet-financiële doelstellingen.

De lange termijn periode is vier jaar ("**Planperiode**"). Bij aanvang van de Planperiode vindt voorwaardelijke toekenning plaats van LTRE's. Het aantal voorwaardelijk toe te kennen LTRE's wordt berekend door 25% van het dan geldende basissalaris te delen door de koers van het aandeel Batenburg bij aanvang van de Planperiode (zijnde de gemiddelde slotkoers van het laatste kwartaal voor aanvang van de Planperiode).

Aan het einde van de Planperiode wordt beoordeeld in hoeverre de doelstellingen zijn behaald. De mate waarin de doelstellingen worden gerealiseerd bepaalt het aantal LTRE's dat onvoorwaardelijk wordt toegekend.

¹ Kwartielen zijn de drie waarden die een geordende reeks uitkomsten in vier gelijke stukken verdelen, die ieder een kwart van de uitkomsten bevatten. De mediaan komt overeen met het tweede kwartiel.





Beloningsbeleid raad van bestuur Batenburg Techniek N.V.

Uitbetaling van de LTRE's vindt plaats aan het einde van de Planperiode in cash. Het uit te keren bedrag wordt berekend door het onvoorwaardelijk toegekende aantal LTRE's te vermenigvuldigen met de koers van het aandeel Batenburg aan het einde van de Planperiode (zijnde de gemiddelde slotkoers van het laatste kwartaal van de Planperiode). De uit te keren waarde van een LTRE is gemaximeerd op viermaal de hoogte van de koers van een aandeel Batenburg bij aanvang van de Planperiode.

De raad van commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid om het aantal onvoorwaardelijk toe te kennen LTRE's aan te passen (zowel naar boven als naar beneden), indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven (waaronder toepassing van de zogenoemde Maluscondities) dan wel indien onvoorwaardelijke toekenning heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste (financiële) gegevens (Claw-Back).

Pensioen

Voor de leden van de raad van bestuur is een pensioenregeling van toepassing zoals algemeen gangbaar is in de bedrijfstak. De pensioenvoorzieningen omvatten het recht op uitkering in het geval van slechte gezondheid of invaliditeit en een nabestaandenpensioen in het geval van overlijden. Een en ander volgens voorwaarden die vergelijkbaar zijn met die welke van toepassing zijn voor medewerkers van Batenburg die deelnemen aan de bovengenoemde bedrijfstakregeling.

Geen persoonlijke leningen of garanties

Batenburg verstrekt geen persoonlijke leningen of garanties aan leden van de raad van bestuur.

