



### **Doelstelling en uitgangspunten beloningsbeleid**

De doelstelling van het beloningsbeleid van Batenburg Techniek N.V. is gericht op het marktconform belonen ten behoeve van het aantrekken, motiveren en binden van gekwalificeerde leden van de raad van bestuur, rekening houdend met de omvang en speciale kenmerken van de onderneming. De samenstelling van het beloningspakket is zodanig dat zowel de korte als de lange termijn doelstellingen van Batenburg Techniek worden ondersteund.

De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur van Batenburg Techniek bestaat uit het basissalaris, een pensioenregeling en een variabele beloningscomponent die op haar beurt bestaat uit een korte termijn en een lange termijn component. Daarnaast hebben de leden van de raad van bestuur een auto die door de onderneming ter beschikking is gesteld auto en ontvangen zij een onkostenvergoeding. De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur is nader beschreven in het beloningsbeleid. Het huidige beloningsbeleid is begin 2015 extern getoetst aan marktconformiteit, op basis hiervan aangepast en vastgesteld in de algemene vergadering van aandeelhouders van 22 april 2015.

Onderstaand zijn de belangrijkste punten van het beloningsbeleid weergegeven, zoals dit geldt vanaf het boekjaar 2015. Het volledige beloningsbeleid is terug te vinden op de website van de vennootschap, [www.batenburg.nl](http://www.batenburg.nl), onder Investor Relations - Corporate Governance – Documenten.

#### *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 mediaan van in het kader van het beloningsbeleid vastgestelde 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. Uitbetaling van de STI vindt plaats na vaststelling van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders.

#### *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, o.a. met de belangen van de aandeelhouders van Batenburg Techniek. De LTI bedraagt jaarlijks maximaal 25% van het basissalaris.

Het toekennen van aandelen als LTI is bij Batenburg Techniek 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 Techniek op de beurs. De raad van commissarissen heeft daartoe doelstellingen vastgesteld; daarvan zijn 75% financiële doelstellingen en de overige 25% niet-financiële doelstellingen.

### *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 Techniek die deelnemen aan de bovengenoemde bedrijfstakregeling.

### **Overeenkomsten met de leden van de raad van bestuur**

De bezoldiging en verdere voorwaarden van aanstelling van de leden van de raad van bestuur wordt – met inachtneming van het beloningsbeleid – conform de statuten van Batenburg Techniek vastgesteld door de raad van commissarissen. De leden van de raad van bestuur van Batenburg Techniek hebben elk een overeenkomst van opdracht voor onbepaalde tijd. Dit is vooral ingegeven door het streven naar continuïteit in de (arbeids)relaties met alle medewerkers en door de omvang van de onderneming. In deze overeenkomst is een mogelijke ontslagvergoeding afzonderlijk geregeld, in lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code.

### **Bezoldiging raad van bestuur in 2018**

Hieronder volgt een toelichting op de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar ten uitvoer is gebracht. Als bezoldiging van de raad van bestuur is in 2018 totaal € 1.195.000 ten laste van Batenburg Techniek N.V. gekomen (2017: € 1.046.000).

De bezoldiging van de leden van de raad van bestuur van Batenburg Techniek in 2018 kan als volgt worden gespecificeerd\*:

x € 1.000	R. van den Broek (CEO)		E.H.M. Driebeek (CFO)	
	2018	2017	2018	2017
Totaal vast inkomen (TVI)**	346	335	314	304
Resultaatafhankelijke beloning (STI)	126	114	113	102
Resultaatafhankelijke beloning (LTI)***	139	84	126	76
Pensioen	15	15	16	16
<b>Totaal ten laste van Batenburg Techniek N.V.</b>	<b>626</b>	<b>548</b>	<b>569</b>	<b>498</b>

\* Bepaalde vergelijkende bedragen in het overzicht zijn voor vergelijkingsdoeleinden opnieuw gepresenteerd.

\*\* De TVI bevat het basissalaris inclusief vakantiegeld en sociale lasten en overige vergoedingen.

\*\*\* De Resultaatafhankelijke beloning (LTI) betreft de reservering voor voorwaardelijk toegekende lange termijn variabele beloning.





Het voorgaande overzicht is tevens opgenomen in de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening op pagina 108 van het jaarverslag 2018 van Batenburg Techniek. Het jaarverslag is te raadplegen op de website van Batenburg Techniek, [www.batenburg.nl](http://www.batenburg.nl), onder Investor Relations - Publicaties.

Met ingang van het boekjaar 2017 dient te worden gerapporteerd over de verhouding tussen de bezoldiging van de raad van bestuur en de overige medewerkers van de totale onderneming. Voor deze verhouding wordt uitgegaan van de bezoldiging die bestaat uit vast salaris (de zogenaamde korte termijn personeelsbeloningen), de variabele beloningen, pensioenen, inclusief de sociale lasten die daarover verschuldigd zijn.

Bij het bepalen van de verhouding (zie verder onderstaande tabel) wordt de beloning van de voorzitter van de raad van bestuur vergeleken met de gemiddelde beloning van alle andere medewerkers van de totale onderneming. Er is dus geen steekproef van de medewerkers van Batenburg Techniek gedefinieerd.

x € 1.000	Voorzitter raad van bestuur (A)		Overige medewerkers (B)		Totaal	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Gemiddeld aantal FTE	1	1	938	884	939	885
Personeelskosten	626	548	69.609	63.767	70.235	64.315
Gemiddelde bezoldiging	626	548	74	72	75	73

  

Verhouding A/B	2018	2017
	8,5	7,6

De toename van de bezoldiging van de voorzitter van de raad van bestuur ten opzichte van het vorige boekjaar wordt voornamelijk veroorzaakt door het behalen van de doelstellingen die samenhangen met de variabele beloningscomponenten. De toename van de personeelskosten van de overige medewerkers houdt o.a. verband met de acquisitie van Adelco Electronics B.V. in juli 2018. Als gevolg van de hiervoor genoemde toenames vertoont de verhouding een duidelijke stijging.

### Bezoldiging raad van commissarissen in 2018

De beloning incl. onkostenvergoeding op jaarbasis voor de voorzitter van de raad van commissarissen bedroeg in 2018 € 35.000,- (2017: € 33.000,-) en voor de overige leden van de raad van commissarissen € 28.000,- (2017: € 27.000,-).

De beloning incl. onkostenvergoeding voor de in 2018 afgetreden commissaris bedroeg € 29.000. Commissarissen ontvangen geen resultaatafhankelijke beloning. De totale beloning van commissarissen in 2018 bedroeg derhalve € 146.000,- (2017: € 131.000,-).





### **Persoonlijke leningen of garanties**

Conform het vigerende beloningsbeleid zijn evenals voorgaande jaren ook in 2018 geen persoonlijke leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan de leden van de raad van bestuur noch aan de leden van de raad van commissarissen van Batenburg Techniek.

### **Selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie**

De selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie bestaat uit drie leden en adviseert de raad van commissarissen ter zake van het beloningsbeleid dat van toepassing is op de leden van de raad van bestuur van Batenburg Techniek. De raad van commissarissen als geheel is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van dit beloningsbeleid. Tevens adviseert de selectie-, benoemings- en remuneratiecommissie de Stichting tot beheer van de prioriteitsaandelen van Batenburg Beheer (de Prioriteit) ter zake van een beloning voor de leden van de raad van commissarissen. De Prioriteit doet op haar beurt hiertoe conform de statuten een voorstel aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

### **Huidig en toekomstig beloningsbeleid**

Het in 2018 uitgevoerde beloningsbeleid is ongewijzigd ten opzichte van het voorafgaande boekjaar. Voorts is het uitgevoerde beloningsbeleid in lijn met de bepalingen zoals gesteld in de Nederlandse Corporate Governance Code, zoals deze gold in het betreffende boekjaar (2018). Toekomstige materiële wijzigingen in het beloningsbeleid zullen aan de algemene vergadering van aandeelhouders ter vaststelling worden voorgelegd.

Rotterdam, 11 maart 2019

Raad van commissarissen  
Batenburg Techniek N.V.

