

## Het beloningsbeleid

Als je veel en vet wilt verdienen, dan is een betrekking bij Brand New Day niks voor jou. We belonen fair en prima, maar niet overdreven. En dat geldt voor alle niveaus, dus ook voor de hoge heren in de directie. Die moeten immers het goede voorbeeld geven. Ook met variabele beloning zijn we zeer terughoudend. De toezichhouders vragen ons en andere aanbieders om één en ander over de beloningen en bonussen in dit directieverslag te vermelden. En terecht.

Brand New Day heeft haar beloningsbeleid schriftelijk vastgelegd. Dit beleid geldt voor alle medewerkers, niet alleen voor de directie, en is ongeacht de aard, omvang en duur van de arbeidsovereenkomst. Uiteraard belonen wij om talent aan te trekken en te behouden, met als randvoorwaarde een beheerste en integere bedrijfsvoering gericht op de lange termijn. Het beloningsbeleid wordt periodiek geëvalueerd, getoetst en aangepast aan de geldende wet- en regelgeving.

De Raad van Commissarissen (RvC) van Brand New Day is eindverantwoordelijk voor het beloningsbeleid en voor toezicht op de uitvoering daarvan. De RvC heeft uit haar midden een benoemings- en beloningscommissie ingesteld die de besluitvorming in de RvC op het gebied van beloning voorbereidt. De directie is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het beloningsbeleid, met uitzondering van de uitvoering voor de directie zelf. De beloning van de directie wordt op voorstel van de RvC vastgesteld door de aandeelhouders van de Brand New Day entiteiten.

In het beloningsbeleid wordt onderscheid gemaakt tussen vaste en variabele beloning. De vaste beloning bestaat uit het vaste salaris en een pensioenregeling (uiteraard bij onszelf). Alleen wanneer het noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie krijgen medewerkers een auto van de zaak, denk bijvoorbeeld aan accountmanagers.

Een beperkt aantal medewerkers die een commerciële target hebben, krijgen een variabele beloning. Deze beloning is nooit meer dan 20% van hun vaste beloning en wordt voor 50% procent gebaseerd op niet-financiële criteria. Operationele, administratieve, controlerende en tweedelijnsfuncties kennen geen variabele beloning. Ook de directie krijgt géén variabele beloning, met uitzondering van het commercieel verantwoordelijk directielid van Brand New Day Premiepensioeninstelling. Het toekennen van een variabele beloning is een discretionaire bevoegdheid van de directie (voor medewerkers) en/of de RvC en aandeelhouders (voor directie). In bepaalde omstandigheden hebben directie en RvC de bevoegdheid een variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste gegevens terug te vorderen.

Het spreekt voor zich dat niemand binnen Brand New Day € 1 miljoen (laat staan meer) verdient. Een miljoen is trouwens al absurd veel... niemand verdiende meer dan 2 ton afgelopen jaar. En dat is prima.