

# Beloningsbeleid IEX Group N.V.



voor leden van de raad van bestuur van IEX Group N.V.

# Inhoudsopgave

1	INLEIDING .....	3
2	BIJDRAGE AAN BEDRIJFSSTRATEGIE, LANGETERMIJNBELANGEN EN DUURZAAMHEID.....	3
3	BESCHRIJVING ONDERDELEN EN HET RELATIEVE AANDEEL DAARVAN.....	3
3.1	Vast jaarsalaris .....	3
3.2	Variabele beloning .....	3
3.3	Pensioen.....	4
3.4	Overige secundaire arbeidsvoorwaarden .....	4
4	VERHOUDING MET WERKNEMERS EN OVERIGE FACTOREN.....	4
5	OP AANDELEN GEBASEERDE BEZOLDIGING.....	5
6	OVEREENKOMSTEN MET BESTUURDERS.....	5
7	BESLUITVORMINGSPROCES.....	5

## **1 INLEIDING**

Dit is het beloningsbeleid van IEX Group N.V., hierna: “de Vennootschap”. Het beloningsbeleid voldoet aan 2:135a BW lid 6. Daarnaast wordt rekening gehouden met de Corporate Governance Code van 20 december 2022, hierna: “de Code”.

## **2 BIJDRAGE AAN BEDRIJFSSTRATEGIE, LANGETERMIJNBELANGEN EN DUURZAAMHEID**

Het beloningsbeleid is gericht op:

- het kunnen werven, behouden en motiveren van gekwalificeerde personen om de doelstellingen van de Vennootschap te realiseren; en
- het verschaffen van een zodanige beloning dat leden van het bestuur van de Vennootschap worden beloond in overeenstemming met het gewicht van de functie.

Hierdoor wordt bijgedragen aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap.

## **3 BESCHRIJVING ONDERDELEN EN HET RELATIEVE AANDEEL DAARVAN**

Bij de vaststelling van het individuele beloningspakket neemt de raad van commissarissen binnen het kader van het beloningsbeleid diverse factoren in acht zoals de vereiste competenties, de bekwaamheden en de prestaties van de betrokkene, alsmede de specifieke rol en verantwoordelijkheden in de betrokken functie.

De beloningsstructuur bestaat in principe uit een vast jaarsalaris, een variabele beloning, een vergoeding voor pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden. Indien een nieuwe bestuurder wordt geworven, worden de belangrijkste elementen van de overeenkomst van een bestuurder met de vennootschap na het sluiten daarvan op de website van de vennootschap geplaatst, uiterlijk bij de oproeping voor de algemene vergadering waar de benoeming van de bestuurder wordt voorgesteld, op grond van de Code.

### **3.1 Vast jaarsalaris**

Het vaste jaarsalaris bestaat uit twaalf bruto maandsalarissen. De raad van commissarissen heeft te allen tijde de discretionaire bevoegdheid om het jaarsalaris aan te passen, waaronder op 1 januari van ieder jaar op basis van de jaarlijkse indexering van het CPI. De raad van commissarissen legt daarover in het remuneratierapport verantwoording af.

### **3.2 Variabele beloning**

De doelstellingen voor de variabele beloning zijn voornamelijk kwantitatief van aard en gerelateerd aan de ontwikkeling van de prestaties van de Vennootschap, zoals onder andere bedrijfsresultaat, omzet, nettowinst, dividend en aantal abonnees. De doelstellingen kunnen ook individueel van aard zijn. Hierbij kan worden gedacht aan inzet, werksfeer, kwaliteit van de organisatie. De relatieve hoogte van de variabele beloning wordt afhankelijk van de hoogte van de totale beloning vastgesteld. Het relatieve deel van de variabele beloning bedraagt niet meer dan 33,33% van het vaste salaris en wordt individueel bepaald.

De raad van commissarissen heeft te allen tijde de discretionaire bevoegdheid een variabele beloning voor leden van de raad van bestuur vast te stellen. De raad van commissarissen legt daarover in het remuneratierapport verantwoording af. De vaststelling van de variabele beloning vindt plaats na de publicatie van de jaarcijfers. De raad van commissarissen kan dit uitstellen tot na de vaststelling van de jaarcijfers op de algemene vergadering van aandeelhouders.

De raad van commissarissen is bevoegd een bonus geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de bonus ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld. Dit is een zogeheten "claw-back"-bepaling.

Op grond van de Code dient de verhouding van het variabele deel ten opzichte van het vaste deel passend te zijn. De raad van commissarissen vindt de verhouding bij de Vennootschap passend, mede door het maximum van niet meer dan 33,33% van het vaste salaris. De afgelopen jaren was het relatieve percentage ruim lager dan 33%.

### **3.3 Pensioen**

Leden van de raad van bestuur kunnen deelnemen aan de collectieve pensioenregeling van de Vennootschap of aan hen wordt een vergelijkbare premie ter beschikking gesteld. De collectieve pensioenregeling ligt vast in een pensioenreglement. Deze pensioenregeling is een regeling op basis van het beschikbare premiestelsel.

### **3.4 Overige secundaire arbeidsvoorwaarden**

- De Vennootschap verstrekt aan bestuurders geen persoonlijke leningen, garanties, en dergelijke.
- De Vennootschap kent geen vaste vergoedingen bij voortijdig ontslag. De huidige afspraken zijn in lijn met de vergoedingen bij ontslag van werknemers en afhankelijk van de zittingsduur. De Vennootschap zal conform 3.2.3 van de Code geen afspraken maken met bestuurders die de maximale vergoeding bij voortijdig ontslag afgesproken van éénmaal het vaste jaarsalaris overschrijden.

## **4 VERHOUDING MET WERKNEMERS EN OVERIGE FACTOREN**

IEX is een deels digitaal mediabedrijf, gericht op beleggers. Dit vereist snel inspelen op de markt en kennis van de digitale omgeving. Daarnaast is specifieke kennis van de beleggingsmarkt vereist. De arbeidsvoorwaarden van de leden van het bestuur passen in het loongebouw van de werknemers. Ten aanzien van de hoogte geldt dat het bruto jaarsalaris van de bestuurder in de laatste jaarrekening (2022) minder dan driemaal het bruto gemiddelde jaarsalaris van de werknemers bedraagt. Dit is ruim minder dan de loonkloof met een factor 40 die bij grote beursgenoteerde bedrijven geldt.

Ook gezien de identiteit, missie en waarden van de Vennootschap waar ook analyses over andere beursgenoteerde ondernemingen worden geplaatst is het beloningsbeleid passend.

Hiermee denkt de Vennootschap maatschappelijk draagvlak te vinden. De raad van commissarissen van de Vennootschap heeft de scenario-analyses uitgevoerd en

vastgesteld dat het beloningsbeleid vormgeeft aan een passende variabele beloning en dat er geen maatregelen nodig zijn om de variabele beloning te begrenzen.

## **5 OP AANDELEN GEBASEERDE BEZOLDIGING**

De vennootschap kent momenteel geen aandelen in de vennootschap of opties ter verkrijging van aandelen in de vennootschap toe.

## **6 OVEREENKOMSTEN MET BESTUURDERS**

De overeenkomst met de bestuurders kennen reguliere opzegtermijnen in combinatie met een (beperkte) vergoeding voor onvrijwillig ontslag op basis van de zittingsduur. De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het vast deel van jaarsalaris. Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar dan wel nalatig heeft gehandeld. Er zijn geen aanvullend pensioenregelingen of vervroegde uittredingsregelingen.

## **7 BESLUITVORMINGSPROCES**

De raad van commissarissen stelt het beloningsbeleid op voor de leden van de raad van bestuur. Het bezoldigingsbeleid wordt ten minste iedere vier jaar na vaststelling aan de algemene vergadering voorgelegd ter vaststelling. Voor een besluit tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid is een meerderheid van ten minste drie vierden van de uitgebrachte stemmen vereist.

De raad van commissarissen neemt het initiatief tot het opstellen van de uitgangspunten voor het beloningsbeleid (onder andere de verhouding tussen vaste en variabele beloningscomponenten, de verhouding tussen de beloning van de leden van de raad van bestuur en de overige werknemers).

De raad van commissarissen neemt het initiatief bij het bepalen van prestatiecriteria en -maatstaven. Deze prestatiecriteria en -maatstaven zijn afgeleid van de indicatoren die periodiek worden gehanteerd bij het beoordelen van de ondernemingsprestaties en de prestaties van de leden van de raad van bestuur.

Materiële wijzigingen in het beloningsbeleid zullen aan de algemene vergadering worden voorgelegd inclusief een beschrijving en toelichting van de belangrijke wijzigingen en – indien van toepassing - een beschrijving van de wijze waarop rekening is gehouden met de stemmingen en de standpunten van de aandeelhouders over het bezoldigingsbeleid en de bezoldigingsverslagen sinds de vorige stemming over het bezoldigingsbeleid op de algemene vergadering.