

N.V. Nederlandse Spoorwegen

Beloningsbeleid Directie

Definitieve versie

Dit beloningsbeleidsdocument is als volgt opgebouwd:

- A. Introductie
 - 1. Werkingssfeer
 - 2. Kerndoelstelling en uitgangspunten voor normeringen
 - 3. Governance en de beloning

- B. Beloningsniveaus
 - 1. Omvangsnormeringen
 - 1. Bezoldigingsmaximum
 - 2. Vast salaris
 - 3. Variabele component
 - 2. Externe arbeidsmarkt referentiegroepen

- C. Variabele component
 - 1. Doelstellingen variabele component
 - 2. Governance van variabele component
 - 3. Clawback
 - 4. Grondslag pensioen

- D. Overige beloningscomponenten
 - 1. Pensioen
 - 2. Secundaire arbeidsvoorwaarden

- E. Overig toepasselijke regelingen
 - 1. Benoeming
 - 2. Vertrek

A. Introductie

Dit document beschrijft het beloningsbeleid voor de leden van de Directie van N.V. Nederlandse Spoorwegen (hierna: “NS”). Dit beleid is voorbereid door de Remuneratiecommissie en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen van NS. Dit beleid is voorgedragen voor vaststelling door de algemene vergadering van aandeelhouders.

A.1. Werkingsfeer

Het beleid zoals weergegeven in dit document zal gelden voor op of na 1 januari 2020 nieuw aan te stellen leden van de Directie. Voor de thans in functie zijnde leden van de Directie blijven de thans geldende arbeidscontractuele afspraken van kracht, ook in geval van herbenoemingen.

A.2. Kerndoelstellingen en uitgangspunten voor normeringen

Kerndoelstelling is dat het beloningsbeleid de Raad van Commissarissen in staat moet stellen om goed gekwalificeerde leden van de Directie aan te trekken en te behouden. Het beloningsbeleid dient de doelstellingen en strategie van NS te ondersteunen en bevorderen.

Rekening houdend met het generieke beloningsbeleid dat de Staat als aandeelhouder hanteert voor haar deelnemingen, is het beloningsbeleid voor de Directie van NS voorts gebaseerd op de volgende normeringen:

- a. Met de Staat als enig aandeelhouder, is het beloningsbeleid gebaseerd op toepassing van de beginselen voor het beloningsbeleid voor staatsdeelnemingen. Indien dit naar de mening van de Raad van Commissarissen tot onacceptabele risico's voor de onderneming leidt, zal de Raad van Commissarissen in overleg treden met de aandeelhouder;
- b. Het beloningsbeleid geeft voor het bezoldigingsplafond uitdrukking aan de opvatting van de aandeelhouder over de mate waarin het beloningsbeleid het publieke karakter van NS dient te reflecteren;
- c. De interne beloningsverhoudingen binnen de Directie zijn gebaseerd op de in de externe markt gebruikelijke beloningsverschillen, rekening houdend met het verschil in functieniveaus;
- d. Het bepalen van de functieniveaus vormt een belangrijk bouwblok voor het vaststellen van de beloningsniveaus;
- e. Bij het vaststellen van de remuneratie van de leden van de raad van bestuur is rekening gehouden met de invloed van het beloningsbeleid op lange termijn waardecreatie; Voor NS betekent dit dat bij de vaststelling van de remuneratie rekening wordt gehouden met de maatschappelijke positie die NS inneemt, de verplichtingen die NS uit hoofde van de concessie heeft en de lange termijn uitdagingen voor de mobiliteit van Nederland.
- f. Het gehanteerde beloningsbeleid voldoet aan de best practice bepalingen over bezoldiging uit de Corporate Governance Code;
- g. De variabele component in het beloningspakket is van gematigd niveau, waarbij alleen wordt uitgekeerd indien de afgesproken prestatiecriteria geheel of gedeeltelijk worden behaald;
- h. De inrichting van de variabele component houdt rekening met maatschappelijke opvattingen over de doelstellingen en de prestatienormen die gelden voor een personenvervoersbedrijf dat zich richt op het openbaar vervoer;
- i. De prestatiecriteria en targets worden tevoren vastgesteld en zijn objectief meetbaar. In de beoordeling ten behoeve van de vaststelling van de variabele component wordt tevens gekeken naar de wijze waarop de targets zijn gerealiseerd;
- j. De loonontwikkeling van de directie is gebaseerd op ontwikkeling van de lonen binnen NS, op basis van de NS-cao.

A.3. Governance van de beloning

De Raad van Commissarissen stelt de individuele beloningen vast met inachtneming van – en binnen de kaders van – het vastgestelde beloningsbeleid.

Waar naar het oordeel van de Raad van Commissarissen de normeringen op onwenselijke wijze belemmerend werken voor de kerndoelstelling van het beloningsbeleid, zal de Raad van Commissarissen in overleg treden met de aandeelhouder over de situatie, teneinde een oplossing in het belang van NS te vinden.

Iedere 4 jaar wordt het beloningsbeleid geëvalueerd.

B. Beloningsniveaus

B.1. Omvangsnormeringen

B.1.1. Bezoldigingsmaximum

De beloning van de directie wordt geïjkt op de beloningsniveaus in twee externe arbeidsmarkt referentiegroepen, te weten de (semi-) publieke sector ter ene zijde en in de Nederlandse private sector ter andere zijde, in de verhouding 60% (publieke referentie)/40% (Nederlandse private referentie).

Uitgangspunt bij de ijking op de externe referenties is het mediaanniveau voor de combinatie van het vaste inkomen en de variabele component. Voor 2020 bedraagt dit referentie inkomen voor de President-directeur € 568.567 (*opgebouwd uit € 473.806 vast en € 94.761 variabel¹*).

B.1.2. Vast salaris

Het beleidsniveau voor het vaste salaris wordt bepaald op basis van het bezoldigingsmaximum van de referentiegroep, rekening houdend met het maximum van de variabele component.

Het beloningsniveau voor het vaste inkomen van de President-directeur ligt maximaal 20% boven het beloningsniveau van de leden van de Directie.

Het vaste salaris stijgt jaarlijks met een percentage dat gelijk is aan de NS-cao loonstijging van het personeel.

B.1.3. Variabele component

De variabele component bedraagt maximaal 20% van het vaste inkomen.

Het maximumniveau van het variabele inkomen wordt alleen uitgekeerd als alle vastgestelde targetniveaus gehaald worden. Voorts gelden “knock-out criteria” die het niveau aangeven waarbij er geen recht op variabel inkomen is.

B.2. Externe arbeidsmarkt referentiegroepen

De externe arbeidsmarkt referentiegroepen (publiek-semipubliek en privaat) zijn als volgt opgebouwd:

a. Publiek en semi-publiek:

Gekeken wordt naar de beloningen van de topbestuurders van publieke- en semipublieke organisaties die qua aard, omvang, complexiteit en impact voor zoveel mogelijk van vergelijkbare orde zijn als NS. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met het bestuurlijke niveau van de Directie van NS en in de vergelijkingsgroep. Zie bijlage.

b. Privaat (Nederland):

Voor het marktbeeld van de beloningsniveaus in de Nederlandse private sector beoordeelt de Remuneratiecommissie aan de hand van functieweging volgens de Hay methode het functieniveau van de leden en de voorzitter van de Raad van Bestuur. Op basis van deze functieweging wordt een beloningsmarktbeeld gegenereerd binnen de Nederlandse

¹ De huidige President-Directeur, Roger van Boxtel, heeft in zijn arbeidsovereenkomst afgezien van de variabele component.

‘algemene bestuurdersmarkt’. Hierbij wordt het marktbeeld opgebouwd op basis van omvang en bestuurlijke complexiteit van NS ten opzichte van de functieniveaus van de bestuurders in een breed samengestelde vergelijkingsmarkt. Dit beeld is niet 1-op-1 gekoppeld aan specifieke ondernemingen maar vloeit voort uit de beloningslijn die de beloningsniveaus koppelt aan de functieniveaus die in de markt zijn gerepresenteerd.

C. Variabele component

C.1. Doelstellingen variabele component

Doelstellingen van de variabele component zijn:

- Herkenning in de vastgestelde beloning van de geleverde prestaties van NS waarvoor de Directie verantwoordelijkheid draagt;
- Aanbrengen van samenhang tussen de doelstellingen van NS en de mate van halen daarvan en de beloning van de Directieleden;
- Bevorderen van focus op de kerndoelstellingen en lange termijn doelstellingen van NS;
- Bewerkstelligen van een balans tussen de maatschappelijke doelstellingen en het bedrijfseconomisch belang voor de aandeelhouder;
- De ruimte bieden aan de Raad van Commissarissen van NS om de individuele prestaties van elk lid van de directie afzonderlijk en van de directie als geheel te kunnen beoordelen.

C.2. Governance van variabele component

De Raad van Commissarissen stelt de prestatiecriteria, weging en knock-out criteria vast voor de variabele component die aansluiten bij de doelstellingen van dit beloningsbeleid en de doelstellingen van de variabele component. De Raad van Commissarissen heeft in alle gevallen bij de vaststelling van het variabele component van het inkomen een discretionaire bevoegdheid om de beloning binnen het maximum van 20% bij te stellen.

C.3. Clawback

De Raad van Commissarissen respectievelijk de vennootschap kan uitbetaald variabele inkomen terugvorderen bijvoorbeeld indien de uitbetaling heeft plaatsgevonden:

- op basis van onjuiste financiële informatie of informatie die ten grondslag ligt aan de beoordeling van de mate van halen van de prestatiecriteria;
- sprake is geweest van ernstige reputatie- of publiciteitsschade voor de NS organisatie.

Ter discretie van de Raad van Commissarissen kan de termijn waarbinnen terugvordering aan de orde is gesteld worden beperkt. De Raad van Commissarissen zal zich hierbij richten naar de ontwikkelingen in de regelgeving en gebruiken die worden beoordeeld als goede corporate governance.

C.4. Grondslag pensioen

De grondslag voor het pensioen is vastgelegd in de pensioenregeling. De variabele component wordt daarin niet aangemerkt als pensioengevend.

D. Overige beloningscomponenten

D.1. Pensioen

De Directie neemt deel aan de algemene Pensioenregeling voor de bedrijfstak Spoorwegen van SPF beheer die van toepassing is op alle NS medewerkers die vallen onder de NS-cao. Directieleden betalen een eigen bijdrage conform de voor de NS medewerkers vastgestelde methodiek.

Bij wijziging van de fiscale wet- en regelgeving of een eventuele versoering in de pensioenregeling (te denken valt aan bijvoorbeeld een wijziging van het opbouwpercentage of een wijziging van de eigen bijdrage) gelden eventuele overgangsmaatregelen zoals deze gelden voor de overige deelnemers aan de pensioenregeling. Overgangsmaatregelen zullen niet worden gecompenseerd in andere beloningscomponenten.

D.2. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Op de Directie zijn de overige secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing die gelden voor alle medewerkers die vallen onder de NS-cao, waaronder de ziektekostenregeling en reisfaciliteiten.

Door de Raad van Commissarissen kunnen aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld, waaronder de beschikking over een door NS verstrekte auto en communicatiemiddelen, alsmede een onkostenvergoeding ter dekking van in de uitoefening van de functie gemaakte kosten.

Tevens heeft NS ten behoeve van de bestuurders een ongevallenverzekering en een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

Er zijn en worden geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan de Directie van NS.

E. Overige toepasselijke bepalingen

E.1. Benoeming

Directieleden worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan plaatsvinden telkens voor een periode van maximaal vier jaar. Een contract met een bestuurder heeft dezelfde duur als de benoemingsperiode.

E.2. Vertrek

De opzegtermijn voor de vennootschap is op grond van de wet minimaal twee keer zo lang als de opzegtermijn voor de bestuurder. Uitgangspunt is dat de bestuurder werkt tijdens deze opzegtermijnen. Indien niet wordt gewerkt tijdens de opzegtermijn dan wordt de vergoeding (waaronder het loon) die gedurende deze periode wordt verkregen in mindering gebracht op de hieronder beschreven beëindigingsvergoeding, tenzij wet- en regelgeving anders bepaald.

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van NS bedraagt de beëindigingsvergoeding maximaal eenmaal het vaste jaarsalaris. De Raad van Commissarissen bepaalt of een beëindigingsvergoeding wordt uitgekeerd en bepaalt tevens de hoogte van de vergoeding. Beëindigingsvergoedingen worden alleen toegekend bij (voor de bestuurder) onvrijwillig ontslag, voordat de benoemingstermijn is afgelopen. Bij niet herbenoemen krijgt een bestuurder geen vertrekvergoeding, behalve en voor zover de wet anders bepaalt.

Bijlage – externe referentiegroep

De publieke en semi-publieke referentiegroep² bestaat o.a. uit staatsdeelnemingen en vervoersbedrijven:

- BNG Bank
- COVRA
- FMO
- Gasunie
- Havenbedrijf Rotterdam
- KLM
- NWB Bank
- Schiphol
- Tennet
- Thales
- ProRail
- RET
- GVB
- HTM

² Eens per twee jaar zal worden vastgesteld of referentiegroep nog actueel is of eventuele aanpassing behoeft.