



REGLEMENT

REMUNERATIECOMMISSIE

DUNEA N.V.

2024

INHOUDSOPGAVE

Inleiding

Definities

Artikel 1 Taken en bevoegdheden

Artikel 2 Beloningsbeleid

Artikel 3 Samenstelling en Voorzitter

Artikel 4 Vergaderingen

Artikel 5 Verantwoording / Remuneratieverslag

Artikel 6 Wijzigingen en slotbepalingen

Inleiding

Dit Reglement is vastgesteld door de raad van commissarissen van Dunea N.V. in de vergadering van 21 november 2024 en is per deze datum in werking getreden. Dit betreft een actualisering ten opzichte van de vorige versie van het Reglement, die was vastgesteld op 18 oktober 2018.

Dit Reglement is in lijn met artikel 2.3.3 van de Nederlandse Corporate Governance Code (NCGC), dat meebrengt dat de Raad van Commissarissen voor de Remuneratiecommissie een Reglement opstelt.

In dit Reglement zijn onder meer de taken en bevoegdheden van de Remuneratiecommissie vastgelegd, waarbij aansluiting is gezocht bij het ter zake bepaalde in de NCGC.

Definities

In dit Reglement wordt verstaan onder:

Directie:	de directie van Dunea N.V.
Dunea:	Dunea N.V.
Raad:	de Raad van Commissarissen van Dunea N.V.

Artikel 1 Taken en bevoegdheden

De Remuneratiecommissie heeft de volgende taken:

- a. De werving en selectie van leden van de Raad alsmede de Directie.
Hieronder is onder meer begrepen:
 - i. het voorbereiden en bewaken van het gehele traject van het opstellen van werving- en selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake commissarissen en de Directie tot en met het opstellen van voordracht voor de Algemene vergadering van Aandeelhouders;
 - ii. periodieke beoordeling van de omvang en samenstelling van de Raad en het doen van een voorstel voor een profielschets van de Raad, daarbij strevend naar een zo hoog mogelijke diversiteit;
 - iii. het zorgdragen voor het uitvoeren van een periodieke zelfevaluatie door de Raad en de verslaglegging daarvan.
- b. Het bewaken van het functioneren van de Directie.
Hieronder is onder meer begrepen:
 - i. het voorbereiden en bewaken van het gehele traject van het opstellen van werving- en selectiecriteria en benoemingsprocedure(s);
 - ii. het beoordelen van het functioneren van de Directie;
 - iii. de periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van de Directie en het doen van een voorstel voor een profielschets van de Directie, daarbij strevend (indien de Directie uit meerdere personen bestaat) naar een zo hoog mogelijke diversiteit.
- c. Beloningsbeleid.

Artikel 2 Beloningsbeleid

- 2.1 De Remuneratiecommissie doet een voorstel aan de Raad inzake de beloningen van de (leden van de) Directie. Het voorstel wordt in overeenstemming met het beloningsbeleid opgesteld.
- 2.2 De Remuneratiecommissie bewaakt dat het beloningsbeleid voor de Directie duidelijk en begrijpelijk is, gericht is op duurzame lange termijn waardecreatie van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming(en) en houdt rekening met de interne beloningsverhoudingen binnen de vennootschap¹. De Raad legt het beleid ter vaststelling voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
- 2.3 De Remuneratiecommissie bewaakt dat het beloningsbeleid de Directie niet aanzet tot gedrag dat is gericht op het eigen belang, noch tot het nemen van risico's die niet passen binnen de geformuleerde strategie en de vastgestelde risicobereidheid van de vennootschap.
- 2.4 Bij het formuleren van het beloningsbeleid van de Directie worden in ieder geval de volgende aspecten in overweging genomen:
 - i. de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van duurzame lange termijn waardecreatie;
 - ii. de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de met haar verbonden onderneming(en);
 - iii. een passende verhouding van het variabele deel van de beloning ten opzichte van het vaste deel. Het variabele deel van de beloning is gekoppeld aan vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria, die overwegend een lange termijn karakter hebben.
- 2.5 De Remuneratiecommissie houdt bij haar beloningsvoorstellen rekening met de WNT en ziet er op toe dat Dunea onder andere aan het bepaalde in de WNT voldoet.
- 2.6 De Remuneratiecommissie stelt een beoordelingscyclus vast met tenminste een gesprek tussen de Remuneratiecommissie en de Directie. Het besprokene wordt namens de Remuneratiecommissie jaarlijks schriftelijk vastgelegd en gerapporteerd aan de Raad.
- 2.7 Indien de Commissie gebruik maakt van de diensten van een remuneratieadviseur voor de beloning van de Raad, vergewist zij zich ervan dat de desbetreffende adviseur onafhankelijk is en niet tevens adviseur van de Directie.

¹ Principe 3.1 NCGC

Artikel 3 Samenstelling en Voorzitter

- 3.1 De Raad stelt uit zijn midden de Remuneratiecommissie in.
- 3.2 De Remuneratiecommissie bestaat uit minimaal twee en maximaal drie leden. Leden worden door de Raad benoemd en ontslagen, hierbij wordt mede het Rooster van aftreden van de Raad in de besluitvorming betrokken.
- 3.3 Leden van de Remuneratiecommissie kunnen door de Raad, mits gemotiveerd, worden ontheven van hun lidmaatschap.
- 3.4 Tenminste één lid beschikt over relevante kennis en ervaring op juridisch gebied en/of HR.
- 3.5 De Remuneratiecommissie draagt uit haar midden een lid voor tot benoeming als voorzitter. De Voorzitter wordt aangewezen door de Raad. Indien de Voorzitter van de Raad tevens lid is van de Remuneratiecommissie, kan deze niet tevens Voorzitter zijn.
- 3.6 De Voorzitter is woordvoerder van de Remuneratiecommissie en aanspreekpunt voor de overige leden van de Raad. De Voorzitter is verantwoordelijk voor het naar behoren functioneren van de Remuneratiecommissie. Bij ontstentenis of belet van de Voorzitter, neemt een ander lid van de Remuneratiecommissie de volledige taken waar.
- 3.7 De actieve leden van de Remuneratiecommissie worden weergegeven op de website van de vennootschap.

Artikel 4 Vergaderingen

- 4.1 De Remuneratiecommissie vergadert ten minste twee maal per kalenderjaar. Vergaderingen vinden zo veel mogelijk plaats direct voorafgaand of aansluitend aan de vergaderingen van de Raad.
- 4.2 Het secretariaat van de Remuneratiecommissie berust bij de secretaris. De agenda van de vergadering wordt in overleg met de Voorzitter voorbereid door de secretaris. De secretaris zorgt in overleg met de Voorzitter zoveel mogelijk voor de inhoudelijke voorbereiding van de stukken, de verslaglegging en archivering.
- 4.3 De notulen van een vergadering van de Remuneratiecommissie worden vastgesteld tijdens de eerstvolgende vergadering. Indien alle leden van de Remuneratiecommissie met de inhoud van de notulen instemmen, kan de vaststelling daarvan ook eerder plaatsvinden, waarbij tevens akkoordverklaring van alle leden per e-mail plaats kan vinden op voorwaarde dat alle leden van de keuzes van de andere leden in kennis zijn gesteld en op die wijze ieder lid een eigen, afgewogen, keuze heeft kunnen maken.
- 4.4 De notulen worden ten blijke van hun vaststelling getekend door de Voorzitter en worden verzonden aan de overige leden van de Raad. De notulen worden (ook) toegevoegd aan de vergaderstukken van de Raad.
- 4.5 De Remuneratiecommissie is bevoegd, doch niet verplicht, om de Directie uit te nodigen om deel te nemen aan de vergadering. De Remuneratiecommissie bepaalt aan het begin van elke vergadering of er agendapunten zijn (en zo ja: welke) die buiten aanwezigheid van de Directie en/of de secretaris besproken worden.

Artikel 5 Verantwoording / Remuneratieverslag

- 5.1 Ieder boekjaar brengt de Remuneratiecommissie aan de Raad schriftelijk verslag uit over haar activiteiten en bevindingen in het daaraan voorafgaande jaar. Een samenvatting van dit verslag wordt opgenomen in het jaarverslag van Dunea.
- 5.2 In het verslag van de Remuneratiecommissie komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a. het aantal keren dat de Commissie heeft vergaderd;
 - b. vermelding van de meest belangrijke onderwerpen die zijn behandeld tijdens de vergaderingen van de Remuneratiecommissie;
 - c. het ten aanzien van de Directie en de Raad gevoerde bezoldigingsbeleid en de wijze waarop dit in de praktijk is gebracht, de bezoldigingsstructuur en de hoogte van de vaste bezoldiging en/of andere variabele bezoldigingscomponenten, eventuele pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan;
 - d. informatie over de werving, selectie en (her)benoemingsprocedures van de leden van de Raad;
 - e. informatie over de beoordeling van omvang en samenstelling van de Raad en wijzigingen van de profielschets van de Raad en de individuele leden.

Artikel 6 Wijzigingen en slotbepalingen

- 6.1 De Raad is bevoegd dit Reglement te wijzigen na daartoe strekkend voorstel van de Remuneratiecommissie. Voorstellen worden door de Remuneratiecommissie in de eerstvolgende vergadering voorgelegd aan de Raad.
- 6.2 Indien de wijziging van het Reglement door de Raad wordt goedgekeurd, treedt het gewijzigde Reglement met onmiddellijke ingang in werking of zoveel later als door de Raad zal worden bepaald.
- 6.3 Indien een van de bepalingen uit dit Reglement niet of niet langer geldig is, tast dit de geldigheid van de overige bepalingen niet aan. De Raad zal de ongeldige bepalingen vervangen door geldige bepalingen waarvan het effect, gelet op de inhoud en strekking daarvan, zoveel mogelijk overeenstemt met dat van de ongeldige bepalingen.
- 6.4 Dit Reglement is vastgesteld door de Raad in haar vergadering van 21 november 2024. Per deze datum is dit Reglement in werking getreden en is de vorige versie vervallen. Dit (vigerende) Reglement is geplaatst op de website van Dunea.