



Sif
OR

Briefnummer LT-OR 20242

Datum: 13-03-2024

Onderwerp: Beloningsbeleid bestuurders en commissarissen

Geachte mevrouw Heckman,

Met deze brief ontvangt u het advies over het beloningsbeleid voor de bestuurders en commissarissen van Sif Holding N.V. U heeft de adviesaanvraag op 22 januari aan de OR voorgelegd, nadat deze is toegelicht op 19 januari 2024.

Werkwijze

De OR heeft met behulp van een externe adviseur (mw. drs. Simone van Houten-Pilkes MMO van Basis & Beleid Organisatieadviseurs BV) het (voorgenomen) gewijzigde beleid doorgenomen. Naast het beleid is de presentatie van 19 januari met de OR gedeeld, en het benchmarkrapport van Korn Ferry.

In 2020 heeft de OR uitgangspunten geformuleerd voor de beoordeling van het toenmalige beleid en een advies gegeven. Inmiddels heeft de OR de effecten van het beleid kunnen waarnemen, daar komen we in de beoordeling op terug.

Beoordeling

In 2020 heeft de OR de volgende uitgangspunten geformuleerd voor de beoordeling van het beloningsbeleid.

- De hoogte van het basissalaris van de bestuurders dient voldoende te zijn om goede bestuurders voor de onderneming aan te trekken. Deze moet echter niet excessief zijn.
- Het verschil in beloning tussen bestuurders en medewerkers van de onderneming moet niet te ver uiteen lopen (pay ratio).
- Bij de variabele beloning verdient het de voorkeur niet te veel nadruk te leggen op korte termijn beloningen. Er dient een goede mix van korte- (STI) en lange termijn (LTI) bonussen te zijn.
- Voor de variabele beloningen dienen duidelijke ('SMART') doelstellingen te worden geformuleerd. Naast financiële targets moeten ook doelen op het gebied van strategie, Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM) en personeelsbeleid te worden gesteld.

Uit de benchmark van Korn Ferry en de Annual Reports van 2020 en 2022 ziet de OR in dat de uitwerking van het beleid in lijn is met de eerste twee uitgangspunten.

In uw aanvraag geeft u aan de korte en lange termijn doelstellingen in lijn te willen brengen met de benchmark, dat is zeker een goede verschuiving. De OR ziet de mix van korte en lange termijn incentives nog steeds graag in de verhouding 1:1, zoals ook in het advies van 2020 genoemd.

Bij de variabele beloningen valt op dat de financiële doelstellingen niet meer 60% zijn, maar ten minste 60%. Bij de niet financiële doelstellingen staat geen minimum. Het lijkt de OR onwenselijk om variabele beloning geheel uit financiële targets te laten bestaan, dat is een (theoretische) mogelijkheid. Hier lijkt een minimum van 30% niet financiële doelstellingen wellicht een oplossing.

U geeft aan ESG doelstellingen toe te willen integreren in de targetstelling van de variabele beloning. De OR staat hier achter, het is geheel in lijn met het vierde uitgangspunt. Een aandachtspunt hierbij blijft het SMART formuleren, gericht op resultaat.

De overige twee inhoudelijke wijzigingen die u vermeldt: 'De eventuele beloning (uitbetaling) voor het realiseren van de lange termijn doelen willen we omzetten naar aandelen en tevens willen wij de minimum uitbetaling schrappen' en 'De termijnen omtrent voortijdige beëindiging van de services agreement met statutair bestuurders willen we aanpassen' zijn helder voor de OR en een begrijpelijke stap.

Advies

U geeft aan dat het vernieuwde beleid deels overeenkomt met het standpunt van de OR van vier jaar geleden, de OR herkent dit en is hier positief over. Over de beloning van de RvC heeft de OR geen opmerkingen.

De OR adviseert om het beleid uit te voeren zoals voorgenomen en hierbij nog wel te overwegen om:

- Op de niet financiële doelstelling een minimum te formuleren van 30%
- De korte en lange termijn doelstellingen nog meer richting 1:1 te laten bewegen.

De OR ontvangt graag jaarlijks de uiteindelijk set doelstellingen die geformuleerd worden naar aanleiding van dit beloningsbeleid, om deze bij de beoordeling van plannen (via advies en instemming) mee te kunnen wegen.

Daarnaast ontvangt de OR graag een toelichting op hoe het advies van de OR is gewogen en verwerkt.

Met vriendelijke groet,

Namens de OR Sif Netherlands bv,

Jan Roest