

## Remuneratierapport

Dit remuneratierapport bevat een uiteenzetting van het in 2016 gehanteerde beloningsbeleid voor de bestuurder en de raad van commissarissen van EBN.

In 2016 waren de volgende personen bestuurder van EBN:

	<i>functie</i>	<i>termijn</i>
A.J. Boekelman	CEO (interim)	1 november 2015 – 1 maart 2016
J.W. van Hoogstraten	CEO	vanaf 1 maart 2016

De aandeelhouder heeft de heer Van Hoogstraten met ingang van 1 maart 2016 benoemd voor een periode van vier jaar, waarna herbenoeming mogelijk is. Gelijktijdig met de benoeming van de heer Van Hoogstraten heeft de aandeelhouder het bezoldigingsbeleid voor de bestuurder vastgesteld. De aandeelhouder deed dit op voordracht van de raad van commissarissen, waarbij hij rekening hield met het advies van de remuneratiecommissie. Ook de ondernemingsraad werd in de gelegenheid gesteld om een standpunt in te nemen over het bezoldigingsbeleid. Het in 2016 vastgestelde bezoldigingsbeleid werd door de raad van commissarissen gebruikt om de bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de bestuurder vast te stellen.

In het verlengde van het bezoldigingsbeleid voor de bestuurder is een afzonderlijk beloningsbeleid opgesteld voor de drie directeuren die geen bestuurder zijn. Dit remuneratierapport behandelt uitsluitend het beloningsbeleid voor de bestuurder.

### Algemeen

Het bij EBN gevoerde beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten van het deelnemingenbeleid van de rijksoverheid:

a) Het beloningsbeleid moet de deelnemingen in staat stellen om gekwalificeerde bestuurders aan te trekken, hieraan moet echter op sobere wijze invulling gegeven worden.

b) De totale hoogte van de beloning wordt vastgesteld door zowel naar de private als de publieke markt te kijken; daartoe worden private en publieke referentiegroepen vastgelegd, alsmede de voor de betreffende deelneming geldende verhouding van de private en publieke activiteiten.

c) De variabele beloningen worden gemaximeerd op 20% van het basissalaris.

EBN neemt op grond van de Mijnbouwwet o.a. deel in opsporings- en winningsactiviteiten naar olie of gasvoorkomens op zee en op land. Aanvullend op de uitgangspunten is het voor EBN belangrijk dat de bestuurder dient te beschikken over specifieke kennis en ervaring in de olie- en gasector.

De raad van commissarissen heeft bij het bepalen van de totale bezoldiging meegewogen dat de hoogte van beloningen een gevoelig thema in het publieke debat kan zijn, zodat een sobere invulling voor de hand ligt. Tegelijkertijd moet de raad van commissarissen in het belang van EBN ervoor zorg dragen dat EBN over een bestuurder beschikt met de vereiste kwaliteiten en ervaring.

### Opbouw beloningspakket

Voor de bezoldiging van de bestuurders van de vennootschap in 2016 wordt verwezen naar bladzijde 140 van de jaarrekening, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar de vaste bezoldiging, de variabele beloning en eventuele andere bezoldigingscomponenten.

Voor het vaste jaarinkomen geldt dat de raad van commissarissen de eventuele jaarlijkse groei van het vaste

jaarinkomen bepaalt. Indien het maximum van het vaste jaarinkomen is bereikt, wordt verdere groei beperkt tot indexatie van het vaste jaarinkomen.

Eventuele indexatie vindt vanaf 2016 plaats conform de regeling arbeidsvoorwaarden EBN (een combinatie van de afgeleide Consumenten Prijs Index, de indexering in de Nederlandse olie- en gasindustrie en indexering bij de aandeelhouder). Indexatie kan variëren tussen 0% en maximaal het afgeleide CPI percentage.

### Variabel inkomen

De beloningsstructuur kent ook een variabele component. De variabele beloningselementen bedragen maximaal 14% van het vaste jaarinkomen indien gestelde doelstellingen volledig zijn behaald. In uitzonderlijke omstandigheden kan de raad van commissarissen een additionele variabele beloning van 6% toekennen, waardoor de variabele beloning maximaal 20% bedraagt. Deze maximale variabele beloning is in lijn met het deelnemingenbeleid van de rijksoverheid.

De doelstellingen van de variabele beloning worden jaarlijks bepaald door de raad van commissarissen. De doelstellingen bestaan uit teamgebonden doelstellingen (voor de gehele directie) en doelstellingen voor geheel EBN. De doelstellingen zijn gebaseerd op de strategie van de onderneming. De raad van commissarissen stelt de doelstellingen zowel realistisch als uitdagend vast. De doelstellingen moeten meetbaar en beïnvloedbaar zijn en zijn gekoppeld aan de strategie. De voortgang wordt aan de hand van kwartaalrapportages met de raad van commissarissen besproken.

De doelstellingen worden besproken in de remuneratiecommissie in het eerste kwartaal van het jaar volgend op

het jaar waarop de doelstellingen betrekking hebben gehad. Na deze bespreking stelt de raad van commissarissen vast in welke mate de doelstellingen van de variabele beloning zijn gerealiseerd. De uitbetaling van de variabele beloning geschiedt na vaststelling van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders.

Voor 2016 heeft de remuneratiecommissie onderstaande doelstellingen voor EBN vastgesteld.

Voor de realisatie van de doelstellingen geldt dat alle doelstellingen in gelijke mate worden meegewogen; het gedeeltelijk behalen van doelstellingen is mogelijk. In welke mate dat mogelijk is, wordt vooraf bepaald. De remuneratiecommissie is verder gerechtigd om in positieve of negatieve zin de algemene score bij te stellen. Doelstellingen 1 tot en met 5 worden bepaald aan de hand van het werkprogramma en budget dat in december 2015 is opgesteld. Doelstelling 6 wordt bepaald door de score van het jaar daarvoor en een ondergrens van 14,8 punten. Doelstelling 7 is specifiek voor 2016 opgenomen. Als maatschappelijke resultaten worden in ieder geval doelstelling 1 en 4 aangemerkt, waarmee de maatschappelijke resultaten voor twee zevende deel meewegen.

De teamgebonden doelstellingen zijn afgeleid van de EBN doelstellingen en daarmee afgeleid van de strategie. Voor 2016 zijn 22 projecten aangewezen.

#### **Pensioen**

De bestuurder neemt deel aan een pensioenregeling bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, conform de voorwaarden voor EBN-medewerkers.

#### **Overige secundaire arbeidsvoorwaarden**

EBN beschikt over een pakket secundaire arbeidsvoorwaarden dat ook op de bestuurder van toepassing is. Aan de bestuurder zijn geen optierechten of aandelen toegekend. Evenmin zijn er leningen, voorschotten of garanties door de vennootschap aan de bestuurder verstrekt.

In aanvulling op de secundaire arbeidsvoorwaarden beschikt de bestuurder over een onkostenvergoeding en het gebruik van een auto (voor zakelijk en privégebruik). EBN heeft voor de bestuurder een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

#### **Overige uitgangspunten bezoldigingsbeleid**

##### **Benoemingsduur**

Bij benoeming van de directeur geldt een benoemingsduur van vier jaar. Herbenoeming kan telkens voor een periode van maximaal vier jaar plaatsvinden.

##### **Opzegtermijn**

Voor de bestuurder geldt een opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst van 3 maanden en voor EBN geldt een opzegtermijn van 6 maanden.

Onderwerp	Toelichting	Doel
1 Winst van EBN	De winst van EBN weergegeven in miljoen EUR	$\geq 339$
2 Beheerkosten	EBN's kosten voor personeel, inhuur van expertise, kantoor, etc. weergegeven in miljoen EUR	$\leq 15,8$
3 OPEX/m <sup>3</sup>	De operationele kosten van de winning van gas (inclusief condensaat) in Nederland in EUR/m <sup>3</sup>	$\leq 6,72$
4 Reserves maturatie kleine velden	De netto aanvulling (maturatie) van gasreserves in Nederland in GNm <sup>3</sup> GE.	$\geq 9,7$
5 Boringen	Het aantal exploratieboringen op nieuwe locaties op zee of op land.	$\geq 3$
6 Score transparantie-benchmark	De transparantiebenchmark is een jaarlijks onderzoek naar de inhoud en kwaliteit van maatschappelijke verslaggeving.	$\geq 14,8$
7 Voltooiing herijking strategie	EBN voltooit de herziening van de strategische prioriteiten	Ja

### **Beëindigingsvergoeding**

Een beëindigingsvergoeding wordt voor de bestuurder alleen toegekend bij onvrijwillig ontslag. Tenzij er sprake is van kennelijke onredelijkheid bedraagt de vergoeding voor de bestuurder maximaal één vast jaarinkomen, conform de Corporate Governance Code. De genoemde maximumvergoeding is inclusief de transitievergoeding voor zover deze ingevolge de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) sinds 1 juli 2015 aan de bestuurder verschuldigd zou zijn.

### **Claw back en aanpassing variabele beloning**

De arbeidsovereenkomst met de bestuurder bevat een claw back clause (Corporate Governance Code bepaling II.2.11) en de arbeidsovereenkomst bevat een bepaling op grond waarvan de raad van commissarissen de bevoegdheid heeft om de variabele beloning aan te passen indien deze tot onbillijke uitkomsten leidt vanwege buitengewone omstandigheden in de prestatieperiode (Corporate Governance Code bepaling II.2.10).

Het opnemen van een claw back clause is conform het deelnemingenbeleid rijksoverheid.

### **Evenwichtige samenstelling directeur**

De directeur bestaat uit één natuurlijk persoon, zodat er geen toepassing kan worden gegeven aan een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur.

### **Afgetreden bestuurders**

De heer Bokhoven is als bestuurder afgetreden per 1 november 2015. In verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft de heer Bokhoven een beëindigingsvergoeding ontvangen, conform de wettelijke transitievergoeding. Zie pagina 115 voor verdere informatie en toelichting.

### **Variabele beloning over 2016**

De remuneratiecommissie heeft in december 2016 kennis genomen van de voorlopige realisatie van de doelstellingen voor 2016. Voor de teamgebonden doelstellingen geldt dat deze bijna allemaal gerealiseerd zijn, waarbij met name het masterplan ‘Decommissioning en re-use’ en de herziening van de strategie vermelding verdienen. De realisatie van de algemene EBN doelstellingen over 2016 wordt medio maart 2017 bepaald.

### **Remuneratie van de raad van commissarissen**

De remuneratie van de leden van de raad van commissarissen is vast en onafhankelijk van de resultaten van de vennootschap. De aandeelhouder bepaalt de remuneratie van de leden van de raad van commissarissen, gelijktijdig met de benoeming. De remuneratie van de voorzitter van de raad van commissarissen bedraagt EUR 24.500 per jaar. De remuneratie van de voorzitter van de auditcommissie bedraagt EUR 22.263 per jaar. De overige leden ontvangen een beloning van EUR 20.000 per jaar. Alle leden van de raad van commissarissen hebben recht op een onkostenvergoeding. De remuneratie van de voorzitter van de raad van commissarissen en van de voorzitter van de auditcommissie wijken af van de overige leden van de raad van commissarissen vanwege de extra taken van de voorzitters.

Er zijn geen leningen, voorschotten of garanties door de vennootschap aan de leden van de raad van commissarissen verstrekt. Voor de leden van de raad van commissarissen is een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

De totale remuneratie van de raad van commissarissen over 2016 staat vermeld op bladzijde 112 onder Key Management.

Utrecht, 13 maart 2017