

Remuneratiebeleid van Hydratec Industries NV voor de directie en raad van commissarissen

1. Goedkeuring en wijzigingen

1.1 Goedkeuring

De raad van commissarissen stelt het remuneratiebeleid voor de directie en de raad van commissarissen (hierna: "de RvC") van de vennootschap op. Het remuneratiebeleid en wijzigingen op dit beleid worden door de algemene vergadering van Hydratec Industries N.V. (hierna: "Hydratec Industries" of de "vennootschap") vastgesteld. Binnen het vastgestelde remuneratiebeleid stelt de RvC de remuneratie van de individuele leden van de directie vast.

De RvC kan onder uitzonderlijke omstandigheden (d.w.z. omstandigheden waarin de afwijking van het bezoldigingsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen), tijdelijk en uiterlijk totdat een nieuw remuneratiebeleid is vastgesteld, afwijken van dit beleid. Hiervan wordt verslag gedaan in het remuneratierapport, welke jaarlijks voor een adviserende stem wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Gevoegd bij de inbreng van aandeelhouders meent de RvC dat daarmee rekening is gehouden met het maatschappelijk draagvlak voor dit beleid. De RvC volgt de maatschappelijke discussie over beloning en heeft breed gedeelde maatschappelijke inzichten betrokken in de herziening van het beleid. Daar waar de RvC een keuze heeft moeten maken tussen de opvattingen van verschillende belanghebbenden, heeft zij voorrang gegeven aan de interne consistentie en de identiteit, missie en waarden van de onderneming.

Het beleid is gericht op het aantrekken van gekwalificeerde personen met oog voor de belangen van stakeholders teneinde het bestendige succes van de vennootschap en haar onderneming te ondersteunen en waarde creatie op de lange termijn te bevorderen op een manier die in overeenstemming is met de identiteit, de cultuur, de missie en de waarden van de vennootschap. Voorafgaand aan het opstellen van dit remuneratiebeleid heeft de RvC de aspecten in overweging genomen (voor zover deze op Hydratec Industries van toepassing zijn) zoals geformuleerd in best practice bepaling 3.1.2 van de Nederlandse Corporate Governance Code 2016 (hierna: "de Code").

1.2 Wijzigingen

Dit remuneratiebeleid is herzien op de onderdelen die de directie betreffen om te voldoen aan de vereisten die voortvloeien uit het nieuwe artikel 2:135a van het Burgerlijk Wetboek.

Ten opzichte van het oude remuneratiebeleid zijn de volgende wijzigingen aangebracht:

- De remuneratie van de RvC is aangepast conform het besluit in de aandeelhoudersvergadering van 26 mei 2021.
- Nadere duiding van de adviserende stem van de algemene vergadering van aandeelhouder.
- Nadere duiding van de doelstelling van het remuneratiebeleid.
- Toevoegen van de prestatieregeling voor de directie.

2. Remuneratiebeleid voor de directie

Het begrip "directie" omvat in dit remuneratiebeleid uitsluitend de statutaire directie en niet de personen die als directeur worden aangeduid (de "niet-statutaire directieleden") maar geen statutaire directie zijn.

2.1 Doelstelling remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid voor de directie is erop gericht gekwalificeerde personen aan te trekken, te behouden en te motiveren om de doelstellingen van Hydratec Industries te realiseren. Hierbij spelen inzet overeenkomstig de identiteit, missie en waarden van Hydratec Industries alsmede diversiteit, ervaring met (internationale) activiteiten - zoals bij Hydratec Industries - en de benodigde managementkwaliteiten een belangrijke rol. Daarbij moet het remuneratiepakket een verantwoorde resultante zijn voor de taken en verantwoordelijkheden die de statutaire directie als geheel en individueel heeft ten aanzien van de organisatie. Het remuneratiebeleid houdt rekening met de (lange termijn) belangen van klanten, medewerkers, aandeelhouders en andere stakeholders van Hydratec Industries en past bij de opdracht om lange-termijn waarde te creëren.

Bij de vaststelling van het variabele deel van de remuneratie worden onder meer de resultatenontwikkeling evenals andere voor de vennootschap relevante ontwikkelingen, waaronder niet-financiële indicatoren die van belang zijn voor de lange termijn doelstellingen van de vennootschap, in ogenschouw genomen, een en ander met inachtneming van de risico's die variabele beloning voor de vennootschap kan meebrengen. Het remuneratiebeleid moedigt niet aan tot het nemen van ongewenste risico's. Voorts wordt de hoogte en de structuur van de beloning van directieleden beoordeeld door middel van scenarioanalyses.

Hydratec Industries hecht waarde aan een beloningsbeleid welke maatschappelijk draagvlak heeft. Bij de beoordeling van de hoogte en de structuur van de beloning van de directieleden worden ook de beloningsverhoudingen en andere arbeidsvoorwaarden binnen de vennootschap betrokken. Het interne loonebouw wordt daarbij als referentie gebruikt en de uitkomst daarvan wordt getoetst aan de externe markt voor zover dit mogelijk en wenselijk is. Voor deze externe toets wordt de beloning vergeleken met die van Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen met een vergelijkbare omvang en complexiteit. De beloning dient niet hoger te zijn dan de directiebeloning van vergelijkbare bedrijven. Voor de bepaling van de beloningsverhoudingen wordt uitgegaan van de totale directe beloning, dat wil zeggen het vaste salaris en de variabele beloning van alle Nederlandse Hydratec Industries medewerkers. Over de beloningsverhoudingen in het boekjaar wordt verslag gedaan in het remuneratierapport.

2.2 Beloningselementen

De totale remuneratie van de leden van de directie van Hydratec Industries bestaat uit een basissalaris, een variabele beloning, pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden. Leden van de directie hebben voorts de mogelijkheid om deel te nemen aan een aandelenparticipatieprogramma voor het senior management van Hydratec Industries.

Voorafgaand aan de vaststelling van de beloning van individuele directieleden analyseert de RvC van Hydratec Industries de aspecten, bedoeld in best practice bepaling 3.1.2 van de Code. Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van de directie neemt de RvC kennis van de visie van de individuele directieleden met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning.

2.2.1 Vast basissalaris

De aanpassing van het basissalaris door de RvC vindt als regel per 1 januari plaats. Hierbij worden onder andere inflatie (ten opzichte van het vorige jaar) en de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap in ogenschouw genomen. Eventuele aanpassing van het basissalaris is volledig ter discretie van de RvC.

2.2.2 Variabele beloning

Ieder lid van de directie komt in aanmerking voor een variabele beloning, waarvan de hoogte afhankelijk is van het realiseren van vooraf tussen de RvC en de directie afgesproken doelstellingen, die bijdragen aan de uitvoering van de strategische agenda, de lange termijnbelangen en de duurzaamheid van Hydratec Industries, met een verantwoorde balans tussen een focus op de korte – en op de lange termijn. De vaststelling van de hoogte van de gerealiseerde variabele beloning vindt plaats door de RvC aan de hand van de volgende methode.

- besluit tot toekenning van de bonus geschiedt in maart bij de bespreking van de jaarcijfers;
- de bonus is gemaximeerd tot 50% van de vaste beloning;
- 50% van de maximale bonus is afhankelijk van persoonlijke doelstellingen gericht op de lange termijn ontwikkeling van de onderneming en staat ter discretie van de raad van commissarissen om deze toe te kennen;
- 50% van de maximale bonus is afhankelijk van het bedrijfsresultaat, met een drempel zoals jaarlijks overeengekomen tussen directie en RvC.

2.2.3 Aandelenparticipatieprogramma

De leden van de directie worden in beginsel jaarlijks uitgenodigd om deel te nemen aan een medewerkersparticipatieplan voor senior management. Deelnemers aan dit plan mogen jaarlijks aandelen kopen voor een bedrag dat niet hoger is dan 50% van de variabele beloning. Voor aandelen die worden verkregen in het kader van voormeld medewerkersparticipatieplan geldt een lock-up periode van drie jaar. Deelname aan het medewerkersparticipatieplan is ter discretie aan iedere individueel directielid. De uitvoering van – en/of deelname aan het medewerkersparticipatieplan in enig jaar, geeft geen recht aan leden van de directie op uitvoering van – en/of deelname aan het plan in een opvolgend jaar. De RvC stelt ieder jaar vast of het medewerkersparticipatieplan kan worden uitgevoerd.

2.2.4 Pensioen

Leden van de directie ontvangen als bijdrage in de pensioenpremie een bedrag conform de pensioenregeling welke ook geldt voor de overige medewerkers van Hydratec Industries. De pensioenregeling betreft een beschikbare premiepensioen plan waarmee wordt beoogd om jaarlijks een pensioenrecht op te bouwen. Dit bedrag wordt mede bepaald door een actuariële berekening waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijd van het betreffende directielid.

2.2.5 prestatieregeling

Hydratec Industries heeft voor de leden van de directie een prestatieregeling opgesteld. Deze regeling kan na vijf jaren worden uitgeoefend waarmee de langetermijnbetrokkenheid van de directie wordt gestimuleerd.

2.2.6 Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Hydratec Industries heeft voor de leden van de directie een pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Hieronder vallen onder meer regelingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, ongevallen, auto, bestuurdersaansprakelijkheid en een onkostenregeling. Hydratec Industries verstrekt geen leningen, garanties en soortgelijke voordelen aan directieleden.

2.3 Contracten directie en ontslagvergoeding

De contracten met de leden van de directie zijn contracten voor bepaalde tijd conform de maximale benoemingstermijn zoals die is opgenomen in de Code. Contracten met directieleden worden aangegaan voor een periode van vier jaar en daarin zal worden opgenomen dat bij tussentijdse opzegging door de onderneming maximaal twaalfmaal het vaste maandsalaris zal worden uitbetaald. Een ontslagvergoeding wordt niet

uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van het directielid of wanneer het directielid ernstig verwijtbaar dan wel nalatig heeft gehandeld. De ontslagvergoeding wordt uitbetaald onmiddellijk na de beëindiging van het contract. Bij tussentijdse beëindiging van een contract met een directielid geldt een opzegtermijn van ten minste 3 maanden voor het betreffende directielid en 3 maanden voor de vennootschap.

2.4 Terugvordering ('Claw back')

De RvC heeft de discretionaire bevoegdheid tot terugvordering van de aan de directie toegekende variabele beloning indien deze is gebaseerd op onjuiste (financiële) gegevens. In overeenstemming met de wetgeving betreffende terugvordering ('claw back') geschiedt de betaling van de variabele beloning aan de leden van de directie op voorwaarde dat de relevante (financiële) gegevens juist zijn.

Een terugvorderingsregeling is van kracht en heeft betrekking op (1) het herzien van een bonus als blijkt dat (ongewijzigde) betaling van de bonus onredelijk en oneerlijk zou zijn, en (2) het terugvorderen van een bonus als betaling ervan is geschied op basis van onjuiste informatie over de verwezenlijking van de bonusdoelstellingen of over de voorwaarden voor betaling van de bonus.

3. Remuneratiebeleid voor de RvC

De remuneratie van de raad van commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De bezoldiging is onafhankelijk van het door de onderneming behaalde resultaat. Er is geen beloning in aandelen of opties op aandelen voor de commissarissen. Op de Algemene Vergadering op 26 mei 2021 is deze remuneratie vastgesteld op € 30.000 per jaar per lid van de raad.