

## Remuneratiebeleid: toelichting

### *Vaste beloning*

Mede gezien de beperkte omvang van de onderneming heeft het bestuur sinds de start van Value8 in 2008 de volgende beloningen aanvaard. Met de heer De Vries is een vaste beloning van EUR 120.000 op jaarbasis afgesproken, met de heer Hettinga EUR 60.000. In 2011 is de beloning van de heer Hettinga verhoogd naar EUR 70.000 euro op jaarbasis. Daarnaast is overeengekomen dat de vaste beloningen periodiek worden geïndexeerd voor de inflatie. Voor de heer De Vries wordt de beloning via zijn managementfee in rekening gebracht op basis van dezelfde kosten als een dienstverband met een dergelijke vaste beloning.

Gezien de toegenomen omvang en het verhoogde activiteitsniveau van de onderneming heeft de Raad van Commissarissen besloten de vaste beloningen opnieuw te bekijken. Het voornemen is om de vaste beloning van de bestuurders te verhogen. De Raad van Commissaris is voornemens om de jaarlijkse vaste beloning van het bestuur vast te stellen op 150.000 euro voor de heer De Vries en 95.000 euro voor de heer Hettinga. De beloningen worden periodiek geïndexeerd voor inflatie.

### *Variabele beloningen*

Value8 kent sinds 2009 een bonussysteem waarbij de heren Hettinga en De Vries een bonus kunnen verdienen van maximaal 50 procent, respectievelijk 33 procent van het jaarsalaris per jaar.

Bij dit bonussysteem werd bij het behalen van elk onderstaand criterium telkens een kwart van de maximale bonus uitgekeerd. Als startpunt werd de intrinsieke waarde per einde van het voorafgaande jaar genomen. Bij de bepaling van de gemiddelde ontwikkeling van de slotkoers werd de koers per ultimo van het betreffende boekjaar vergeleken met de koers drie jaar daarvoor. Deze ontwikkeling werd gecorrigeerd voor eventuele dividenduitkeringen van de vennootschap.

- Groei intrinsieke waarde +5%
- Groei intrinsieke waarde +15%
- Groei intrinsieke waarde +25%
- Beurskoers (gemiddeld 3 jaar) +10%

Reeds in de algemene vergadering van aandeelhouders in juni 2012 is aangegeven dat deze criteria in de nieuwe fase waarin de vennootschap zich bevindt niet langer passend zijn. Voor de komende algemene vergadering van aandeelhouders wordt voorgesteld om de bonussystematiek aan te passen.

In het voorgestelde systeem hebben de bestuursleden recht op de volledige bonus indien er sprake is van het behalen van tenminste 3 van de 4 volgende criteria:

- o Gemiddelde groei van het eigen vermogen per aandeel met tenminste 5% per jaar
- o Gemiddelde groei van het eigen vermogen met tenminste 5% per jaar
- o Gemiddelde total shareholder return (TSR) van meer dan 5 procent per jaar
- o Gemiddelde total shareholder return (TSR) van meer dan 10 procent per jaar

Een criterium wordt als gehaald beschouwd de gemiddelde groei over een periode van 3 jaar is behaald. Hiermee wordt voorkomen dat incidentele ontwikkelingen een te grote invloed hebben op de bonustoekenning. Indien aan tenminste twee van de bovenstaande componenten wordt voldaan, heeft de Raad van Commissarissen de discretionaire bevoegdheid om de bonus alsnog geheel of gedeeltelijk toe te kennen. Op deze wijze wordt een koppeling met de ontwikkeling gerealiseerd, waarbij de lat voor het behalen van de criteria op een realistisch niveau wordt gelegd. De maximale bonus voor de heer de Vries bedraagt 40.000 euro en voor de heer Hettinga 25.000 euro op jaarbasis.

Daarnaast blijft de clawback regeling intact, waarbij de Raad van Commissarissen op basis van onjuiste jaarcijfers bonussen kan terugvorderen.