

Beloningsbeleid [Directie AFC Ajax NV](#)

Inleiding

Het beloningsbeleid [voor de Directie van AFC Ajax N.V. \("Ajax"\)](#) is vastgesteld in de algemene vergadering van aandeelhouders ("AvA") d.d. 26 november 2007. Sedertdien is het beloningsbeleid herhaaldelijk door de Raad van Commissarissen geëvalueerd; [en door de AvA vastgesteld, laatstelijk in de AvA van welke evaluatie met de AvA is gedeeld, laatstelijk in de AvA d.d. 16-13 november 202018.](#)

[De Raad van Commissarissen heeft, na evaluatie van het beloningsbeleid, besloten het huidige beloningsbeleid voor de Directie inhoudelijk nauwelijks te wijzigen. De inhoudelijke wijziging van het beloningsbeleid heeft betrekking op het toekennen van een variabele beloning aan Directieleden. Het is niet langer vanzelfsprekend dat Directieleden in aanmerking komen voor variabele beloning. Naast deze inhoudelijke wijziging is de volgordelijkheid van het beloningsbeleid aangepast om de leesbaarheid van het beloningsbeleid te bevorderen en is het beloningsbeleid op een aantal punten uitgebreid om het beleid in overeenstemming te brengen met de wettelijke vereisten en de vereisten die uit de Corporate Governance Code voortvloeien.](#)

Jaarlijks zal de Raad van Commissarissen evalueren of alle aspecten van het beloningsbeleid nog aansluiten bij de strategie [en daartoe scenarioanalyses uitvoeren](#). Toekomstige wijzigingen van het beloningsbeleid zullen aan de AvA [ter vaststelling](#) worden voorgelegd. Het beloningsbeleid wordt ten minste iedere vier jaar na vaststelling opnieuw aan de AvA ter vaststelling worden voorgelegd. Bij vaststelling, herziening en evaluatie wordt het voorafgaand advies van de OR betrokken en rekening gehouden met de standpunten van de AvA met betrekking tot het beloningsbeleid en (eerdere) bezoldigingsverslagen. [Na vaststelling van het beloningsbeleid wordt dit onverwijld openbaar gemaakt op de website van Ajax.](#)

Doelstellingen beloningsbeleid Ajax

[Het beloningsbeleid voor de Directie draagt bij aan de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Ajax door:](#)

- [het opstellen van een helder en transparant beloningsbeleid voor de Directie dat voldoet aan de meest recente \(ook internationale\) corporate governance inzichten;](#)
- [het in lijn brengen van het beloningsbeleid voor de Directie met de Ajax strategie, gericht op het stimuleren van voorspelbare en stabiele resultaten;](#)
- [het kunnen aantrekken, motiveren en behouden van gekwalificeerde bestuurders van het hoogste niveau.](#)

Beloning Directie

[In het onderhavige beleid en bij de vaststelling van de beloning van de Directieleden worden de beloningsverhoudingen binnen Ajax meegewogen. Uitgangspunt hierbij is dat ieder Directielid een passende beloning in relatie tot](#)

het tijdsbeslag en de verantwoordelijkheden van de werkzaamheden die horen bij een beursgenoteerd bedrijf dient te ontvangen. Tegelijkertijd dient deze beloning te allen tijde in redelijke verhouding te staan tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Ajax en dient de beloning te passen binnen de voor de onderneming geldende beloningsverhoudingen. In dit verband wordt tevens jaarlijks de zogeheten pay ratio, de verhouding tussen de beloning van de bestuursvoorzitter en de gemiddelde Ajax werknemer, in het bezoldigingsverslag gepubliceerd.

In het onderhavige beloningsbeleid is verder rekening gehouden met de identiteit, missie en waarden van Ajax, de duurzaamheid gerelateerde doelstellingen en het maatschappelijk draagvlak, door het beleid en de uitvoering daarvan zodanig vorm te geven dat de Directieleden een beloning ontvangen die aansluit bij de identiteit van Ajax als Europese beursgenoteerde onderneming, met als belangrijke focus duurzame lange termijn waardecreatie voor alle bij de onderneming betrokken stakeholders. Daarbij is uitdrukkelijk oog voor de maatschappelijke context en de samenleving waar Ajax deel van uitmaakt, met inachtneming van het vereiste concurrentievermogen van de onderneming.

Componenten beloning Directie

De beloningsstructuur van de Directie moet gericht zijn op een optimale verhouding tussen de korte termijn resultaten van de onderneming en de lange termijn doelen. Voor het totaal van het bezoldigingspakket (en in het bijzonder voor de onderdelen vaste beloning en, indien van toepassing, variabele beloning) wordt ernaar gestreefd dat dit pakket voldoende concurrerend is met de beloning van bestuurders in vergelijkbare functies bij andere betaald voetbalorganisaties in Nederland en daarbuiten waarmee Ajax zich wil meten. Aan de hand van publieke informatie die voorhanden is over betaling aan bestuurders in de peergroup wordt ernaar gestreefd dat dit beleid en de beloning die wordt betaald aan bestuurders in de peergroup met elkaar in verhouding zijn.

Het totale bezoldigingspakket van de leden van de Directie bestaat uit de volgende elementen:

- de vaste beloning
- ~~een bonusregeling~~
- secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder een leaseauto)
- een pensioen
- een uitkering bij beëindiging van het contract

Het is mogelijk dat met een Directielid overeengekomen wordt dat zijn/haar bezoldigingspakket tevens zal bestaan uit een variabele beloning in de vorm van een bonusregeling. Indien een variabele beloningscomponent aan een Directielid zal worden toegekend kan het relatieve aandeel van de vaste en variabele beloningselementen variëren, wel zal het vaste beloningselement een substantieel hoger aandeel hebben dan het variabele element. Het relatieve aandeel wordt jaarlijks achteraf vastgesteld en in het bezoldigingsverslag gepubliceerd.

Het relatieve aandeel van de vaste en de variabele beloningscomponenten is afhankelijk van de mate waarin aan de gestelde prestatiecriteria wordt voldaan. Dit relatieve aandeel wordt jaarlijks achteraf vastgesteld en in het bezoldigingsverslag gepubliceerd. Voor het totaal van dit bezoldigingspakket (en in het bijzonder voor de onderdelen vaste beloning en variabele beloning) wordt er naar gestreefd dat dit pakket voldoende concurrerend is met de beloning van bestuurders in vergelijkbare functies bij andere betaald voetbal organisaties in Nederland en daarbuiten waarmee Ajax zich wil meten.

Variabele beloning

Indien er een bonusregeling met een Directielid wordt overeengekomen kan deze bestaan uit financiële en niet-financiële doelstellingen. Bij niet-financiële doelstellingen kan worden gedacht aan sportieve doelstellingen, korte- en lange termijn strategische en duurzaamheid gerelateerde doelstellingen en doelstellingen met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling van het betreffende Directielid. Bij financiële doelstellingen wordt de koppeling gemaakt naar de financiële resultaten van Ajax die betrekking kunnen hebben op zowel de korte- als de lange termijn. Al naar gelang de positie van de vennootschap zal per seizoen beoordeeld worden aan welke korte- en lange termijn doelstellingen prioriteit zal moeten worden gegeven. De per Directielid vast te stellen financiële en niet-financiële doelstellingen zullen in belangrijke mate verband houden met het beleidsterrein van het betreffende Directielid. Het toekennen van een variabel beloningselement kan op deze wijze gebruikt worden om Directieleden te stimuleren om zich te richten op de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Ajax en daar als zodanig aan bij te dragen. De bonusregeling is zodanig ingericht dat de leden van de Directie een variabele beloning kunnen verdienen, afhankelijk van het realiseren van concrete doelen die in belangrijke mate specifiek verband houden met het eigen beleidsterrein van ieder van hen.

Een belangrijk punt van het beleid is dat in een succesvol jaar van Ajax, met navenante gevolgen voor de financiële resultaten, een extra bedrag als variabele beloning voor de bestuurders beschikbaar komt. De prestatiecriteria die in dit verband worden gehanteerd zijn deels gelegen op het eigen werkterrein van de betreffende bestuurder en deels op basis van sportieve prestaties.

Met de hiervoor bedoelde prestatiecriteria, die ten grondslag liggen aan de variabele beloning, wordt bevorderd dat de Directie zich richt naar de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Ajax en dat deze daar een bijdrage aan leveren.

In het bezoldigingsverslag wordt jaarlijks verantwoording afgelegd over de gehanteerde prestatiecriteria doelstellingen en in hoeverre aan deze is voldaan. Deze doelstellingen zullen zo kwantitatief mogelijk worden vastgesteld, met duidelijke toekenningscriteria en afspraken over periodieke evaluatiemomenten. Bij de toekenning van elke bonus geldt een geheel of gedeeltelijke discretionaire bevoegdheid van de RvC.

De vennootschap is bevoegd een bonus geheel of deels terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de targets of de omstandigheden waarvan de bonus

afhankelijk was gesteld.

Bonussen afhankelijk van het realiseren van concrete doelen die op het eigen werkterrein zijn gelegen worden na afloop van het boekjaar, na een evaluatie, door de Raad van Commissarissen vastgesteld en vervolgens betaald. Bonussen afhankelijk van sportieve prestaties worden als uitgangspunt betaald na het behalen van de sportieve prestatie, in ieder geval binnen enkele maanden na afloop van het seizoen waar deze variabele beloning gericht op sportieve prestaties op ziet.

De vennootschap is bevoegd een bonus geheel of deels terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de doelstellingen of de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld.

Pensioen

Aan de leden van de Directie wordt een marktconform pensioen aangeboden dat uitgaat van een beschikbare premiereregeling.

Uitkering bij beëindiging contract

De uitkering bij beëindiging contract is mede afhankelijk van de omstandigheden terzake van de beëindiging en het arbeidsverleden en is gemaximeerd op éénmaal het jaarsalaris (het vaste deel van de beloning).

Opties, leningen en op aandelen gebaseerde bezoldiging

Thans worden geen opties, leningen, voorschotten en garanties verstrekt aan leden van de Directie. Er wordt thans ook geen op aandelen gebaseerde beloning toegekend.

~~Het doel van dit beleid is om gekwalificeerde bestuurders met ervaring aan te trekken, te motiveren en te behouden. De beloningsstructuur moet gericht zijn op een optimale verhouding tussen de korte termijn resultaten van de onderneming en de lange termijn doelen.~~

~~Aan de hand van publieke informatie die voorhanden is over betaling aan bestuurders in de peergroup wordt er naar gestreefd dat dit beleid en de beloning die wordt betaald aan bestuurders in de peergroup met elkaar in verhouding zijn. Een belangrijk punt van het beleid is dat in een succesvol jaar van Ajax, met navenante gevolgen voor de financiële resultaten, een extra bedrag als variabele beloning voor de bestuurders beschikbaar komt. De prestatiecriteria die in dit verband worden gehanteerd zijn deels gelegen op het eigen werkterrein van de betreffende bestuurder en deels op basis van sportieve prestaties. Het relatieve aandeel van de vaste en de variabele beloningscomponenten is afhankelijk van de mate waarin aan de gestelde prestatiecriteria wordt voldaan. Dit relatieve aandeel wordt jaarlijks achteraf vastgesteld en in het bezoldigingsverslag gepubliceerd. Op deze manier draagt het beloningsbeleid bij aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap en ziet de Raad van Commissarissen erop toe dat rekening wordt gehouden met de identiteit, missie en waarden van de vennootschap en de daarmee verbonden onderneming, met de interne bezoldigingsverhoudingen van de vennootschap en de daarmee verbonden~~

~~onderneming en met het maatschappelijk draagvlak. Uitgangspunt hierbij is dat de totale beloning, mede gelet op de zwaarte en verantwoordelijkheden van de functie, in redelijke verhouding dient te staan tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de Ajax werknemers en moet passen binnen de voor de onderneming geldende beloningsverhoudingen. In dit verband wordt tevens jaarlijks de zogeheten pay ratio, de verhouding tussen de beloning van de bestuursvoorzitter en de gemiddelde Ajax werknemer, in het bezoldigingsverslag gepubliceerd.~~

~~Met de hiervoor bedoelde prestatiecriteria, die ten grondslag liggen aan de variabele beloning, wordt bevorderd dat de Directie zich richt naar de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Ajax en dat deze daar een bijdrage aan leveren. In het bezoldigingsverslag wordt jaarlijks verantwoording afgelegd over de gehanteerde prestatiecriteria en in hoeverre aan deze is voldaan. Bij elke bonus geldt een geheel of gedeeltelijke discretionaire bevoegdheid van de RvC. De vennootschap is bevoegd een bonus geheel of deels terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de targets of de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld. Bonussen afhankelijk van het realiseren van concrete doelen die op het eigen werkterrein zijn gelegen worden na afloop van het boekjaar, na een evaluatie, door de Raad van Commissarissen vastgesteld en vervolgens betaald. Bonussen afhankelijk van sportieve prestaties worden als uitgangspunt betaald na het behalen van de sportieve prestatie.~~

~~Er wordt thans geen op aandelen gebaseerde beloning toegekend.~~

Overeenkomsten met bestuurders

Het uitgangspunt is dat Directieleden worden benoemd voor een periode van vier jaar, hier kan echter van worden afgeweken. De managementovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor bepaalde tijd, zijnde de duur van de benoeming, en eindigt van rechtswege na afloop van de periode waarvoor de overeenkomst is aangegaan zonder dat enige opzegging is vereist. Voor tussentijdse beëindiging geldt zowel voor Ajax als het Directielid een opzegtermijn van drie maanden.

Alleen in gevallen waarin Ajax de overeenkomst tussentijds beëindigt en dit niet in overwegende mate verwijtbaar is aan het betreffende Directielid, heeft het Directielid aanspraak op een schadevergoeding van een, in de managementovereenkomst vastgelegd, aantal maanden vaste beloning. Hoewel het aantal maanden waar een Directielid recht op heeft per Directielid kan verschillen, is het maximale aantal twaalf maanden. In alle overige gevallen van beëindiging van de managementovereenkomst, maakt een Directielid geen aanspraak op enige schadevergoeding.

Er zijn geen regelingen voor vervroegde uittreding van kracht voor Directieleden.

De belangrijkste elementen uit de contracten met de bestuurders worden jaarlijks in het beloningsverslag gepubliceerd.