

Beloningsbeleid AFC Ajax NV

Het beloningsbeleid 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, welke evaluatie met de AvA is gedeeld, laatstelijk in de AvA d.d. 16 november 2018.

Jaarlijks zal de Raad van Commissarissen evalueren of alle aspecten van het beloningsbeleid nog aansluiten bij de strategie. Toekomstige wijzigingen van het beloningsbeleid zullen aan de AvA 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.

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

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.

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.

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

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).

Thans worden geen opties, leningen, voorschotten en garanties verstrekt aan leden van de Directie.

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