

Remuneratierapport Raad van Commissarissen Accell Group N.V. over 2010¹

Selectie/remuneratiecommissie

De Raad van Commissarissen heeft in boekjaar 2010 besloten een selectie/remuneratiecommissie uit zijn midden te benoemen. De selectie/remuneratiecommissie bestaat uit de heer J.H. Menkveld (voorzitter) en de heer A.J. Pasman. De samenstelling van deze commissie is in overeenstemming met de bepalingen van de Nederlandse Corporate Governance Code. De selectie/remuneratiecommissie heeft als taak om onder andere voorstellen aan de Raad van Commissarissen te doen over de selectiecriteria en benoemingsprocedures voor leden van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur, het te voeren bezoldigingsbeleid en de hoogte van de bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van leden van de Raad van Bestuur.

In 2010 is tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen van 25 februari 2010, buiten aanwezigheid van de Raad van Bestuur, het functioneren van de Raad van Bestuur als geheel en van de individuele leden besproken. Tevens zijn toen de salarissen van de leden van de Raad van Bestuur voor 2010 en de bonussen over 2009 vastgesteld en is een besluit genomen over de toekenning van opties en voorwaardelijke aandelen. De bonussen over het boekjaar 2009 zijn opgenomen in de jaarrekening 2009.

Tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen op 24 februari 2011 zijn het functioneren van (de leden van) de Raad van Bestuur alsmede hun salarissen voor 2011 besproken en is een besluit genomen over de toekenning van opties en voorwaardelijke aandelen. Hierbij zijn tevens de bonussen over het boekjaar 2010 vastgesteld die zijn verwerkt in de jaarrekening 2010.

Bezoldigingsbeleid

Inleiding

Het door de Raad van Commissarissen opgestelde bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur is voor de eerste keer vastgesteld tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 21 april 2005. In 2008 heeft de Raad van Commissarissen een nieuw bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur opgesteld. Dit bezoldigingsbeleid is vastgesteld tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 24 april 2008, waarbij eveneens de aandelenregeling voor de Raad van Bestuur is goedgekeurd. In 2010 heeft een technische aanpassing plaatsgevonden van het eerder in 2008 vastgestelde bezoldigingsbeleid en de daarin opgenomen aandelenregeling voor de Raad van Bestuur. Deze aanpassing houdt in dat de definitieve toekenning van de in enig jaar voorwaardelijk toegekende aandelen zal plaatsvinden twee jaar na het moment van de voorwaardelijke toekenning van aandelen, waarbij voor wat betreft de berekening van het

¹ Dit rapport wordt geplaatst op de website van Accell Group (www.accel-group.com), en is – in hoofdlijnen – opgenomen in het Jaarverslag 2010 ('Bericht van de Raad van Commissarissen'), ingevolge Best practice bepaling II.2.9 van de Nederlandse Corporate Governance Code (Staatscourant, nr. 18499 d.d. 3 december 2009).

aantal definitief toe te kennen aandelen een referentieperiode van drie jaar wordt aangehouden. Na definitieve toekenning van de aandelen geldt een lock-up periode van twee jaar. Het door de Raad van Commissarissen op dit punt aangepaste bezoldigingsbeleid is tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 22 april 2010 vastgesteld; toen is tevens de daarin opgenomen aandelenregeling voor de Raad van Bestuur goedgekeurd. Overeenkomstig het laatstelijk vastgestelde bezoldigingsbeleid en de daarin opgenomen en goedgekeurde aandelenregeling, kunnen naast opties voorwaardelijke aandelen aan de leden van de Raad van Bestuur worden toegekend. Binnen het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde bezoldigingsbeleid stelt de Raad van Commissarissen de remuneratie van de individuele leden van de Raad van Bestuur vast.

Grondslagen

Het bezoldigingsbeleid biedt de mogelijkheid om voor de Raad van Bestuur gekwalificeerde personen aan te trekken, zowel met de benodigde managementkwaliteiten als de vereiste achtergrond. Ook dient het beleid uitdagend te zijn, de focus op performance- en waardegroei van de onderneming te waarborgen en verder te vergroten, bestuursleden te motiveren en, bij goede prestaties, te behouden.

Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de remuneratie worden onder meer de resultatenontwikkeling, de ontwikkeling van de beurskoers alsmede andere voor de vennootschap relevante ontwikkelingen in overweging genomen.

Om de genoemde uitgangspunten te realiseren is het beleid erop gericht om de beloningspakketten te positioneren op een concurrerend niveau in de Nederlandse beloningsmarkt voor bestuurders van grotere ondernemingen. Ter aanpassing voor verschillen in grootte en complexiteit binnen de verschillende ondernemingen in deze markt worden de beloningspakketten van de leden van de Raad van Bestuur van Accell Group N.V. gepositioneerd te midden van de beloningspakketten van in functiezwarte vergelijkbare bestuurders. Deze vergelijking wordt onderbouwd met de uitkomsten van de Hay Boardroom Guide 2010, waarvoor de Raad van Commissarissen opdracht heeft gegeven. Een specifieke referentiemarkt is minder opportuun door het zeer geringe aantal vergelijkbare (beursgenoteerde) ondernemingen. Daarnaast dient het remuneratiepakket de mogelijkheid te bieden ook gekwalificeerde bestuurders uit andere bedrijfstakken aan te trekken.

De Raad van Commissarissen zal regelmatig het remuneratiepakket bekijken om zich te verzekeren van het feit dat het pakket, zowel in samenstelling als in hoogte, voldoet aan de genoemde remuneratiegrondslagen.

De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid om jaarlijks de remuneratie van een bestuurder aan te passen op basis van haar beoordeling van de gang van zaken in de onderneming en het functioneren van de bestuurder, en daarbij te handelen in de geest van de betreffende regelingen. De Raad van Commissarissen heeft derhalve de bevoegdheid om bijstellingen, zowel naar boven als naar beneden, door te voeren.

Remuneratiepakket

De totale remuneratie van de Raad van Bestuur van Accell Group N.V. bestaat uit:

- Jaarsalaris
- Korte termijn bonusplan
- Optieregeling
- Aandelenplan
- Pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

Jaarsalaris

Het jaarsalaris dient in overeenstemming te zijn met de beloningsmarkt zoals hierboven omschreven. Daarbij is gekozen om het mediaanniveau binnen deze beloningsmarkt te volgen. Indien bij indiensttreding het jaarsalaris van het individuele bestuurslid zich onder het normniveau bevindt geldend voor de functie, bepaalt de Raad van Commissarissen de doorgroei in salaris, waarbij in principe geldt dat het normniveau van het jaarsalaris, bij goed functioneren van het bestuurslid, na een periode van ongeveer drie jaar na benoeming van het lid van de Raad van Bestuur bereikt kan worden.

De jaarlijkse evaluatie en aanpassing van het jaarsalaris vindt plaats per 1 januari van enig jaar, waarbij het persoonlijk functioneren, de resultaten van het afgelopen jaar, de eventuele (jaarlijkse) algemene aanpassing van de salarissen bij Accell Group N.V. in Nederland alsmede de doorgroei indien het normniveau nog niet bereikt is, in ogenschouw worden genomen.

Variabele beloning

Ieder bestuurslid komt in aanmerking voor een bonus bij het realiseren van vooraf afgesproken prestatiecriteria, die zowel de korte als de lange termijn doelstellingen van Accell Group N.V. ondersteunen. De (individuele) prestatiecriteria voor de bestuursleden worden aan het begin van ieder jaar, in overleg met de Raad van Bestuur, geformuleerd en vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

Korte en lange termijn bonusplan

De jaarlijkse bonus die ontvangen kan worden bestaat uit een korte en lange termijn bonus. De korte termijn bonus bestaat uit cash, de lange termijn bonus bestaat uit aandelenopties en voorwaardelijke aandelen. De korte termijn bonus bedraagt maximaal 50% van het jaarsalaris en is voor 80% afhankelijk van het bereiken van rendementsdoelstellingen en voor 20% van meetbare individuele doelstellingen.

Het toekennen van opties en voorwaardelijke aandelen is afhankelijk van het realiseren van rendementsdoelstellingen. Voor de opties geldt dat de onderliggende waarde (aantal maal uitoefenkoers) gelijk is aan maximaal een half jaarsalaris. Nadat de opties verkregen zijn, dienen de leden van de Raad van Bestuur deze minimaal drie jaar aan te houden, teneinde een nog sterkere aansluiting te creëren tussen de belangen van de Raad van Bestuur en die van de aandeelhouders.

Naast opties kunnen voorwaardelijke aandelen worden toegekend. De voorwaardelijke aandelen hebben een onderliggende waarde (aantal maal de koers op het moment van de voorwaardelijke toekenning) gelijk aan maximaal een half jaarsalaris. Het percentage van het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen dat definitief wordt toegekend, wordt bepaald door het aandeelhoudersrendement van Accell Group N.V. (TSRA, Total Shareholder Return van Accell Group) te vergelijken met het aandeelhoudersrendement van de aandelen behorende tot de Amsterdam Midcap Index van NYSE Euronext te Amsterdam (TSRM, Total Shareholder Return van de Midcap) over een aaneengesloten periode van drie jaar. Het percentage bedraagt 50% indien TSRA gelijk is aan TSRM. Het maximumpercentage bedraagt 125% indien TSRA 10% hoger is dan TSRM. Na definitieve toekenning geldt een lock-up periode van twee jaar.

Pensioen

De leden van de Raad van Bestuur van Accell Group N.V. vallen niet onder een van de pensioenvoorzieningen die gelden voor het overige personeel. Het pensioen is apart geregeld. De pensioenregeling voor de Raad van Bestuur betreft een beschikbare premieregeling. Afwijkende pensioenafspraken uit het verleden worden gemaximeerd op een vaste bijdrage per jaar, die jaarlijks kan worden aangepast.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor de leden van de Raad van Bestuur heeft Accell Group N.V. een pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden overeenkomstig het overige personeel. Onder deze secundaire arbeidsvoorwaarden vallen onder meer een onkostenvergoeding, een tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering, een ongevalverzekering, arbeidsongeschiktheidsregelingen en een leaseauto. Daarnaast is voor de leden van de Raad van Bestuur een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Accell Group N.V. verstrekt geen (nieuwe) leningen aan de bestuursleden.

Arbeidscontracten

Het geheel aan arbeidsvoorwaarden van de bestuurders van Accell Group N.V. is vastgelegd in individuele arbeidscontracten. Vanaf 1 januari 2005 worden nieuwe bestuursleden in principe benoemd voor een periode van vier jaar. Voor deze nieuwe bestuurders geldt dat indien het contract tussentijds beëindigd wordt door de onderneming, de ontslagvergoeding in principe beperkt is tot één jaarsalaris. Wanneer deze ontslagvergoeding van maximaal één jaarsalaris bij een onvrijwillig ontslag tijdens de eerste benoemingstermijn kennelijk onredelijk wordt geacht, kan het bestuurslid in aanmerking komen voor een ontslagvergoeding van maximaal twee keer het jaarsalaris. De huidige bestuurders hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn voor Accell Group N.V. is zes maanden en voor de bestuurder drie maanden. Alleen voor wat betreft de heer R.J. Takens geldt een afwijkende opzegtermijn, te weten twaalf maanden voor de vennootschap en zes maanden voor de bestuurder. In de arbeidsovereenkomsten met de huidige leden van de Raad van Bestuur is geen afvloeiingsregeling opgenomen.

Invulling van het beleid over 2010

Jaarsalaris

Ten behoeve van de vaststelling van de vaste beloning heeft de Raad van Commissarissen in 2007 een onderzoek door een erkend bureau laten verrichten waarin wordt gerefereerd aan de beloningsmarkt voor bestuurders van grotere ondernemingen met vergelijkbare functiezwaarte. De vaststelling van de vaste beloning voor 2008 was mede op dat onderzoek gebaseerd. De vaste beloning voor 2009 was gelijk aan de vaste beloning voor 2008 na correctie op basis van de consumentenprijsindex. In 2010 heeft de Raad van Commissarissen opnieuw opdracht gegeven tot deelname aan een dergelijk onderzoek

Bonus

Voor de bonus van de leden van de Raad van Bestuur golden over het boekjaar 2010 de volgende criteria:

- De winst per aandeel moet zijn gegroeid ten opzichte van 2009.
- De rentabiliteit van de onderneming moet een drempelwaarde overschrijden.
- De overige met de Raad van Bestuur afgesproken doelstellingen moeten zijn bereikt.

In februari 2011 werd aan de Raad van Bestuur op grond van de in 2010 behaalde resultaten een bonus van 27,1% van het jaarsalaris uitgekeerd. Van deze bonus is 80% afhankelijk van rendementsdoelstellingen ten opzichte van het voorgaande jaar en voor 20% van andere doelstellingen.

De bonus voor de leden van de Raad van Bestuur is begrensd tot maximaal 50% van het jaarsalaris.

Optieregeling en aandelenplan

Op 24 februari 2011 zijn op basis van de prestaties in het boekjaar 2010 aan de leden van de Raad van Bestuur opties en voorwaardelijke aandelen toegekend.

De uitoefenkoers van de opties is gelijk is aan het gemiddelde van de slotkoersen van de laatste vijf handelsdagen voorafgaand aan de toekenning. Het aantal toegekende opties is bepaald door de helft van het jaarsalaris van het betreffende lid van de Raad van Bestuur te delen door de uitoefenprijs van de opties. Na toekenning zijn de opties onvoorwaardelijk en dienen de bestuurders deze minimaal drie jaar aan te houden, ten behoeve van de aansluiting van de belangen van de Raad van Bestuur met die van de aandeelhouders.

Het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen is bepaald door de helft van het jaarsalaris van het betreffende lid van de Raad van Bestuur te delen door het gemiddelde van de slotkoersen van de laatste vijf handelsdagen voorafgaand aan de toekenning. Conform het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 22

april 2010 vastgestelde bezoldigingsbeleid, wordt in februari 2013 bepaald welk percentage van de in februari 2011 voorwaardelijk toegekende aandelen definitief wordt toegekend. Dat percentage is afhankelijk van het aandeelhoudersrendement van Accell Group N.V. (TSRA) in vergelijking met het aandeelhoudersrendement van de aandelen behorende tot de Amsterdam Midcap Index van NYSE Euronext te Amsterdam (TSRM) over een aaneengesloten periode van drie jaar, namelijk de boekjaren 2010, 2011 en 2012. Het percentage bedraagt 50% indien TSRA gelijk is aan TSRM. Het maximumpercentage bedraagt 125% indien TSRA 10% hoger is dan TSRM. Na definitieve toekenning geldt een lock-up periode van twee jaar.

In februari 2011 zijn op basis van het bezoldigingsbeleid zoals vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 22 april 2010 opties met een onderliggende waarde van de helft van het jaarsalaris en voorwaardelijke aandelen met een onderliggende waarde van de helft van het jaarsalaris toegekend.

Pensioen

Afwijkende pensioenafspraken uit het verleden zijn vanaf 2005 gemaximeerd op een vaste bijdrage per jaar.

Bedragen

Voor de exacte bedragen van de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur in 2010 wordt verwezen naar de toelichting bij de Jaarrekening.

Invulling van het beleid in 2011

De toepassing van het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur zal in 2011 plaats vinden conform het op 22 april 2010 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde bezoldigingsbeleid.