

Remuneratierapport Raad van Commissarissen Accell Group N.V. over 2006¹

Remuneratiecommissie

De Raad van Commissarissen kent geen aparte remuneratiecommissie, omdat de Raad uit vier leden bestaat en de Raad als geheel de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur² bespreekt en vaststelt.

In 2006 is tijdens de Raad van Commissarissen vergadering op 21 februari 2006, buiten aanwezigheid van de Raad van Bestuur, het functioneren van de Raad van Bestuur als geheel en van de individuele leden besproken. Tevens zijn de salarissen van de Raad van Bestuur voor 2006 en de bonussen over 2005 toen vastgesteld. De bonussen over het boekjaar 2005 zijn verwerkt in de jaarrekening 2005.

Tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen op 23 februari 2007 is het remuneratiepakket van de Raad van Bestuur voor 2007 besproken. Hierbij zijn tevens de bonussen over het boekjaar 2006 vastgesteld die zijn verwerkt in de jaarrekening 2006.

Bezoldigingsbeleid

Inleiding

Het door de Raad van Commissarissen opgestelde bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur is vastgesteld tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 21 april 2005. De daarin opgenomen optieregeling is goedgekeurd. Binnen het 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

¹ Dit rapport wordt geplaatst op de website van Accell Group (www.accell-group.com), en is – in hoofdlijnen – opgenomen in het Jaarverslag (Bericht van de Raad van Commissarissen), ingevolge de Code Tabaksblat II.2.9 e.v.

² Tenzij anders vermeld wordt onder het begrip 'leden' ook de voorzitter begrepen.

verschillen in grootte en complexiteit binnen de verschillende ondernemingen in deze markt worden de beloningspakketten van Accell 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 2006. De Raad van Commissarissen heeft opdracht gegeven voor deelname aan dit onderzoek. 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 opties- en bonustoekenningen aan de 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
- Pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden
- Contract met afvloeiingsregeling

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: bonus en optieregeling

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.

De jaarlijkse bonus die ontvangen kan worden is een combinatie van cash en aandelenopties. Het cashgedeelte bedraagt maximaal 50% van het jaarsalaris. De jaarlijkse bonus is voor 70% afhankelijk van de ontwikkeling van omzet- en rendementsresultaten ten opzichte van het voorgaande jaar en voor 30% van individueel (meetbare) doelstellingen. De opties hebben een onderliggende waarde (aantal maal uitoefenkoers) gelijk aan maximaal één jaarsalaris. Nadat de opties verkregen zijn, dienen de bestuurders 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.

Pensioen

De bestuursleden 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 bestuurders 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 ongevallenverzekering, arbeidsongeschiktheidsregelingen en een lease-auto. 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 6 maanden en voor de bestuurder 3 maanden. Alleen de heer Takens heeft een afwijkende opzegtermijn, te weten 12 maanden voor de

vennootschap en 6 maanden voor de bestuurder. In de arbeidsovereenkomsten met de huidige bestuurders is geen afvloeiingsregeling opgenomen.

Invulling van het beleid over 2006

Jaarsalaris

Ten behoeve van de vaststelling van de vaste beloning heeft de Raad van Commissarissen een onderzoek door een erkend bureau laten verrichten waarin wordt gerefereerd aan de beloningsmarkt voor bestuurders van grotere ondernemingen met vergelijkbare functiezwaarte. Bij de vaststelling van de hoogte van de salarissen van de individuele leden van de Raad van Bestuur zijn de ontwikkelingen meegenomen van de vennootschap.

Bonus

Voor de bonus van de leden van de Raad van Bestuur golden over het boekjaar 2006 de volgende criteria:

- De omzet moet zijn gegroeid ten opzichte van 2005
- Het resultaat van de onderneming moet ten opzichte van 2005 zijn toegenomen.
- De individueel met de Raad van Bestuur afgesproken doelstellingen moeten zijn bereikt.

Over 2006 werd aan de Raad van Bestuur een bonus van 46% van het jaarsalaris uitgekeerd. Van de toe te kennen bonus is 70% afhankelijk van omzet en rendementsdoelstellingen ten opzichte van voorgaand jaar en voor 30% van individuele doelstellingen.

De bonus voor de leden van de Raad van Bestuur is begrensd tot maximaal 50% van de vaste beloning.

Optieplan

In 2006 is het bestaande optieplan gevolgd met de volgende kenmerken:

- Jaarlijks kan op basis van de realisatie van de doelstellingen individueel een aantal optierechten toegekend worden.
- Het aantal optierechten wordt bepaald aan de hand van het op dat moment geldende jaarsalaris.
- De looptijd van de opties bedraagt 5 jaar en uitoefening kan pas plaatsvinden nadat 3 jaar van de looptijd is verstreken.
- De fiscale afrekening over de verkregen opties vindt vanaf 2005 plaats bij uitoefening.

De toekenning van opties in 2006 was afhankelijk van de prestaties in 2005. Op basis van de prestaties in 2005 zijn aan de leden van de Raad van Bestuur opties met een onderliggende waarde (aantal maal uitoefenkoers) van één jaarsalaris toegekend tegen een uitoefenkoers die gelijk is aan het gemiddelde van de slotkoersen van de laatste 5 dagen voorafgaand aan de toekenning. Na toekenning zijn de opties onvoorwaardelijk en dienen de bestuurders 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.

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 2006 wordt verwezen naar de toelichting bij de Jaarrekening.

Invulling van het beleid in 2007

Met het oog op de invulling van het bezoldigingsbeleid in 2007 worden er door de Raad van Commissarissen geen belangrijke wijzigingen voorzien.