

Remuneratierapport Raad van Commissarissen Accell Group N.V. over 2017¹

Selectie/remuneratiecommissie

De Raad van Commissarissen heeft uit zijn midden een selectie/remuneratiecommissie ingesteld. De selectie/remuneratiecommissie bestond tot de terugtreding uit de Raad van Commissarissen van de heer A. Kuiper uit de heer A. Kuiper (voorzitter) en de heer A.J. Pasman. Na genoemd aftreden van de heer A. Kuiper bestaat de selectie/remuneratiecommissie uit de heer P.B. Ernsting (interim 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 de besluitvorming van de Raad van Commissarissen over de vaststelling van de bezoldiging en de overige aan haar toegekende of gedelegeerde bevoegdheden voor te bereiden. De selectie/remuneratiecommissie ondersteunt de Raad van Commissarissen bij het uitvoeren van zijn verantwoordelijkheden en richt zich daarbij onder andere op het doen van voorstellen aan de Raad van Commissarissen over de selectiecriteria en benoemingsprocedures voor leden van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur, en op het te voeren bezoldigingsbeleid en de bezoldiging (waaronder onder andere begrepen de hoogte van de vaste beloning, de toe te kennen variabele beloning, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige voorwaarden) van de leden van de Raad van Bestuur ter vaststelling door de Raad van Commissarissen.

Tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen gehouden op 9 maart 2017 zijn het functioneren van (de leden van) de Raad van Bestuur alsmede hun vaste beloningen voor 2017 besproken en zijn in verband met de prestaties in het boekjaar 2016 over dat jaar opties en voorwaardelijke aandelen toegekend. Conform het aandelenplan in het goedgekeurde bezoldigingsbeleid vinden definitieve toekenning van de voorwaardelijke aandelen en bepaling van het aantal aandelen dat wordt toegekend plaats na twee jaar op basis van de in het aandelenplan genoemde criteria. Tijdens de vergadering is tevens bepaald welk percentage van de in 2015 aan de leden van de Raad van Bestuur voorwaardelijk toegekende aandelen definitief wordt toegekend en zijn de bonussen over het boekjaar 2016 vastgesteld. Deze bonussen zijn verwerkt in de jaarrekening 2016.

Tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen gehouden op 8 maart 2018 zijn het functioneren van (de leden van) de Raad van Bestuur alsmede hun vaste beloningen voor 2018 besproken en is besloten dat er in verband met de prestaties in het boekjaar 2017 over dat jaar opties en voorwaardelijke aandelen worden toegekend. Conform het aandelenplan vinden definitieve toekenning van de voorwaardelijke aandelen en

¹ Dit rapport wordt geplaatst op de website van Accell Group (www.accell-group.com).

bepaling van het aantal aandelen dat wordt toegekend plaats na twee jaar op basis van de in het plan genoemde criteria. Tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen van 8 maart 2018 is tevens bepaald welk percentage van de in 2016 aan de leden van de Raad van Bestuur voorwaardelijk toegekende aandelen definitief wordt toegekend en zijn de bonussen over het boekjaar 2017 vastgesteld. Deze bonussen zijn verwerkt in de jaarrekening 2017.

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. Het door de Raad van Commissarissen 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. 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 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. Voorafgaand aan het opstellen van het bezoldigingsbeleid heeft de Raad van Commissarissen de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders geanalyseerd.

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 lange termijn waardecreatie en 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. 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 evalueert het remuneratiepakket regelmatig om zich te verzekeren van het feit dat het pakket, zowel in samenstelling als in hoogte, voldoet aan de genoemde remuneratiegrondslagen, en neemt daarbij scenarioanalyses in overweging. In 2017 heeft in opdracht van de Raad van Commissarissen een marktvergelijking van de vaste en variabele beloning van de Raad van Bestuur plaats gevonden door een externe adviseur. Het rapport gaf geen aanleiding tot enige structurele aanpassing van het huidige remuneratiepakket.

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:

- Vaste beloning
- Korte termijn bonusplan
- Optieregeling
- Aandelenplan
- Pensioen en overige voorwaarden

Vaste beloning

De vaste beloning 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 de vaste beloning van het individuele

bestuurslid zich onder het normniveau bevindt geldend voor de functie, bepaalt de Raad van Commissarissen de doorgroei in beloning, waarbij in principe geldt dat het normniveau van de vaste beloning, 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 de vaste beloning vinden 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. Zowel de korte als lange termijn bonus is er onder andere op gericht om de focus op lange termijn waardecreatie en performance- en waardegroei van de onderneming te waarborgen en verder te vergroten nu de gestelde doelstellingen voornamelijk een lange termijn karakter kennen.

De korte termijn bonus bedraagt maximaal 50% van de vaste beloning 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. Het aantal opties dat wordt toegekend, wordt bepaald door maximaal de helft van de vaste beloning van het betreffende lid van de Raad van Bestuur te delen door de uitoefenprijs van de opties. De uitoefenprijs van de opties is gelijk aan het gemiddelde van de slotkoersen van de laatste vijf handelsdagen voorafgaand aan en met inbegrip van de dag van toekenning. 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 50% van de vaste beloning. Het

aantal voorwaardelijke aandelen dat wordt toegekend wordt bepaald door de helft van de vaste beloning van het betreffende lid van de Raad van Bestuur te delen door het gemiddelde van de slotkoersen van de laatste vijf handelsdagen voorafgaand aan en met inbegrip van de dag van toekenning. Twee jaar na toekenning van voorwaardelijke aandelen wordt bepaald welk percentage daarvan definitief wordt toegekend. Het percentage van de voorwaardelijk toegekende aandelen dat definitief wordt toegekend, wordt bepaald door het aandeelhoudersrendement van Accell Group N.V. (TSRA, Total Shareholder Return van Accell Group N.V.) te vergelijken met het aandeelhoudersrendement van de aandelen behorende tot de Amsterdam Midcap Index van 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 voorwaarden

Voor de leden van de Raad van Bestuur heeft Accell Group N.V. een pakket aan overige voorwaarden overeenkomstig het pakket dat geldt voor het overige personeel. Hieronder vallen onder meer een onkostenvergoeding, een tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering, een ongevalverzekering, arbeidsongeschiktheidsregelingen en een bedrijfsauto. Daarnaast is voor de leden van de Raad van Bestuur een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Accell Group N.V. verstrekt geen leningen aan de bestuursleden.

Contracten

Het geheel aan arbeidsvoorwaarden van de bestuurders van Accell Group N.V. die zijn benoemd vóór 2005 is vastgelegd in individuele arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Thans worden nieuwe bestuursleden in principe benoemd voor een periode van vier jaar op basis van overeenkomsten van opdracht. Zo is met de heer J.J. Both, die is benoemd als lid van de Raad van Bestuur op 23 april 2015, een overeenkomst van opdracht aangegaan voor een eerste periode ingaande op 1 april 2015 en eindigende op 1 mei 2019. Zo is voorts met de heer A.H. Anbeek, die is benoemd als CEO en lid van de Raad van Bestuur, een overeenkomst van opdracht aangegaan voor een eerste periode ingaande op 1 november 2017 en eindigende op 1 mei 2022. Op basis van de hiervoor bedoelde arbeidsovereenkomsten, respectievelijk overeenkomsten van opdracht, geldt voor Accell Group N.V. een opzegtermijn van zes maanden en dienen de bestuurders een opzegtermijn van drie maanden in acht te nemen. In de arbeidsovereenkomsten is geen afvloeiingsregeling opgenomen. In de overeenkomsten van opdracht is een

ontslagvergoeding bij onvrijwillig ontslag van maximaal de vaste beloning voor één jaar opgenomen.

Invulling van het beleid over 2017

Vaste beloning

Op 9 maart 2017 heeft de Raad van Commissarissen vergaderd over de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur. De vaste beloning voor 2017 is toen overeenkomstig het geldende bezoldigingsbeleid vastgesteld.

Bonus

Voor de korte termijn bonus van de leden van de Raad van Bestuur golden over het boekjaar 2017 de volgende criteria:

- De winst per aandeel moet zijn gegroeid ten opzichte van 2016.
- De rentabiliteit van de onderneming moet een drempelwaarde overschrijden.
- De overige met de Raad van Bestuur afgesproken doelstellingen moeten zijn bereikt.

Op 8 maart 2018 werd aan de leden van de Raad van Bestuur op grond van de in 2017 behaalde resultaten een bonus uitgekeerd variërend in hoogte binnen een bandbreedte van 8-9% van de vaste beloning.

Optieregeling

Op 8 maart 2018 heeft de Raad van Commissarissen vastgesteld dat op basis van het bezoldigingsbeleid zoals laatstelijk vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 22 april 2010 en gelet op de prestaties in het boekjaar 2017, over dat jaar opties aan de leden van de Raad van Bestuur worden toegekend. Over het jaar 2017 is een aantal opties toegekend berekend op basis van 20 % van de vaste beloning van de leden van de Raad van Bestuur.

Aandelenplan

Op 8 maart 2018 zijn conform het aandelenplan in het goedgekeurde bezoldigingsbeleid voorwaardelijke aandelen toegekend. Definitieve toekenning en bepaling van het aantal aandelen vinden plaats na twee jaar op basis van in het plan genoemde criteria.

Pensioen

Accell Group N.V. stelt jaarlijks aan elk van de leden van de Raad van Bestuur een gemaximeerd vast bedrag beschikbaar ten behoeve van de pensioenopbouw.

Bedragen

Voor de exacte bedragen van de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur in 2017 wordt verwezen naar punt 26, paragraaf 5.7 van de toelichting bij de jaarrekening zoals opgenomen in het bestuursverslag 2017.

Invulling van het beleid over 2018

Op 8 maart 2018 heeft de Raad van Commissarissen vergaderd over de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur. De vaste beloning voor 2018 is toen (overeenkomstig het geldende bezoldigingsbeleid) vastgesteld.

In maart 2019 zal de Raad van Commissarissen (overeenkomstig het geldende bezoldigingsbeleid) besluiten over de variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur over boekjaar 2018 en vaststellen welk percentage van de in 2017 toegekende voorwaardelijke aandelen definitief wordt toegekend.

Interne Beloningsverhouding

De beloningsverhouding van de Raad van Bestuur ten opzichte van de gemiddelde werknemersbeloning over 2017 is 15:1. De jaarlijkse prestaties kunnen lijden tot variatie in de beloningsverhouding. Deze prestaties beïnvloeden de beloning van de Raad van Bestuur meer dan die van andere medewerkers.

De beloningsverhouding vergelijkt de gemiddelde beloning van de Raad van Bestuur met de gemiddelde kosten van alle andere medewerkers van Accell Group N.V. De gemiddelde beloning van de Raad van Bestuur is berekend op basis van het vast salaris, bonussen, op aandelen gebaseerde betalingen, pensioenen en overige emolumenten van de vier leden van de Raad van Bestuur. De gemiddelde kosten van alle andere medewerkers zijn berekend op basis van de personeelskosten zoals opgenomen in de jaarrekening van 2017 en het gemiddeld aantal medewerkers gedurende dat jaar minus 4.