

# ***Remuneratierapport Raad van Commissarissen Accell Group N.V. over 2008<sup>1</sup>***

## **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 Bestuur<sup>2</sup> bespreekt en vaststelt.

In 2008 is tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen van 22 februari 2008, 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 2008 en de bonussen over 2007 vastgesteld. De bonussen over het boekjaar 2007 zijn opgenomen in de jaarrekening 2007.

Tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen op 20 februari 2009 is het functioneren van de Raad van Bestuur voor 2009 besproken. Hierbij zijn tevens de bonussen over het boekjaar 2008 vastgesteld die zijn verwerkt in de jaarrekening 2008.

## **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. Zoals aangekondigd in het remuneratierapport 2007, heeft de Raad van Commissarissen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van voorjaar 2008 voorgesteld de bestaande optieregeling gedeeltelijk te vervangen door een aandelenplan. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft conform artikel 2:135 BW op 24 april 2008 tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid ten behoeve van de Raad van Bestuur en tot goedkeuring van de aandelen/optieregeling besloten. 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.

---

<sup>1</sup> Dit rapport wordt geplaatst op de website van Accell Group ([www.accell-group.com](http://www.accell-group.com)), en is – in hoofdlijnen – opgenomen in het Jaarverslag (Bericht van de Raad van Commissarissen), ingevolge de Best practice bepaling II.2.9 e.v. van de Nederlandse Corporate Governance Code (Staatscourant nr. 250 d.d. 27 december 2004).

<sup>2</sup> Tenzij anders vermeld wordt onder het begrip 'leden' ook de voorzitter begrepen.

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 2007. 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 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 sinds 2008 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 vanaf 2008 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. Tot 2008 gold voor de opties dat de onderliggende waarde (aantal maal uitoefenkoers) gelijk was aan maximaal het jaarsalaris. Sedert 2008 geldt voor de opties 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.

Sedert 2008 kunnen naast opties 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. Drie jaar na de voorwaardelijke toekenning van aandelen wordt vastgesteld welk percentage van het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen definitief wordt toegekend. Dat percentage wordt bepaald door het aandeelhoudersrendement van Accell Group (TSRA, Total Shareholder Return van Accell Group) te vergelijken met het aandeelhoudersrendement van de aandelen behorende tot de Amsterdam Midcap Index van Euronext Amsterdam (TSRM, Total Shareholder Return van de Midcap). Het percentage bedraagt 50% indien TSRA gelijk is aan 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 ongevallenzekeringsverzekering, 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 2008**

#### 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 van de vennootschap meegenomen.

#### Bonus

Voor de bonus van de leden van de Raad van Bestuur golden over het boekjaar 2008 de volgende criteria:

- De winst per aandeel moet zijn gegroeid ten opzichte van 2007.
- De rentabiliteit van de onderneming moet een drempelwaarde overschrijden.
- De overige met de Raad van Bestuur afgesproken doelstellingen moeten zijn bereikt.

In februari 2009 werd aan de Raad van Bestuur op grond van de in 2008 behaalde resultaten een bonus van 37% 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.

In februari 2008 is op basis van het bezoldigingsbeleid zoals vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 21 april 2005 de bestaande optieregeling 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 vijf jaar en uitoefening kan pas plaatsvinden nadat drie jaar van de looptijd is verstreken.
- De fiscale afrekening over de verkregen opties vindt vanaf 2005 plaats bij uitoefening.

De toekenning van opties in februari 2008 was afhankelijk van de prestaties in 2007. Op basis van de prestaties in 2007 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 vijf dagen voorafgaand aan de toekenning. Na toekenning zijn de opties onvoorwaardelijk en 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.

In februari 2009 zijn op basis van het bezoldigingsbeleid zoals vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 24 april 2008 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. De uitoefenkoers van de opties is gelijk aan het gemiddelde van de slotkoersen van de laatste vijf dagen voorafgaand aan de toekenning. Na toekenning zijn de opties onvoorwaardelijk en dienen de leden van de Raad van Bestuur deze minimaal drie jaar aan te houden. Drie jaar na de voorwaardelijke toekenning van aandelen wordt vastgesteld welk percentage van het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen definitief wordt toegekend. Dat percentage wordt bepaald door het aandeelhoudersrendement van Accell Group (TSRA, Total Shareholder Return van Accell Group) te vergelijken met het aandeelhoudersrendement van de aandelen behorende tot de Amsterdam Midcap Index van Euronext Amsterdam (TSRM, Total Shareholder Return van de Midcap). Het percentage bedraagt 50% indien TSRA gelijk is aan TSRM.

### 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 2007 wordt verwezen naar de toelichting bij de Jaarrekening.

### **Invulling van het beleid in 2009**

De toepassing van het bezoldigingbeleid voor de Raad van Bestuur zal in 2009 plaats vinden conform het op 24 april 2008 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde beleid.