

Rapport Remuneratiecommissie raad van commissarissen Koninklijke Ten Cate 2012

Hieronder wordt het remuneratiebeleid bestuurders Koninklijke Ten Cate uiteengezet.

Uitgangspunten van het remuneratiebeleid

De raad van commissarissen van Koninklijke Ten Cate nv voert een remuneratiebeleid voor het bestuur van de onderneming dat gebaseerd is op de volgende uitgangspunten:

Remuneratie van het bestuur moet het mogelijk maken topbestuurders aan te trekken en te behouden;

- het remuneratiebeleid moet in overeenstemming zijn met het Corporate Governance beleid van de onderneming;
- de remuneratie moet in het teken staan van de strategische en financiële doelstellingen en in belangrijke mate prestatiegericht zijn, waarbij evenwicht dient te zijn tussen korte- en lange termijn resultaten c.q. doelstellingen, en
- de remuneratie mag geen incentives bevatten die aanleiding geven tot gedrag gericht op eigenbelang in strijd met de belangen van de onderneming;
- het remuneratiebeleid omvat een jaarlijkse scenarioanalyse van de mogelijke uitkomsten van het remuneratiebeleid.

De Corporate Governance Code

De in de Corporate Governance Code ("de Code") benoemde principes met betrekking tot de remuneratie van bestuurders worden door Koninklijke Ten Cate onderschreven.

Tevens onderschrijft Koninklijke Ten Cate nv de aanbevelingen met betrekking tot de verantwoordelijkheden van de raad van commissarissen bij beloningen en de rol van de remuneratiecommissie.

Koninklijke Ten Cate nv onderschrijft het beginsel van de maximale vergoeding van eenmaal het jaarsalaris (het 'vaste' deel van de remuneratie) bij onvrijwillig ontslag.

Indien bijzondere omstandigheden zulks vergen wil Koninklijke Ten Cate nv geargumenteed van de code kunnen afwijken. De op het moment van toepassing van de Code bestaande contracten met de bestuurders worden gerespecteerd.

Nieuw bezoldigingsbeleid

Het beleid is erop gericht om de remuneratie te toetsen aan een concurrerend niveau van de relevante beloningsmarkt. Periodiek wordt een analyse gemaakt van de mogelijke uitkomsten van het remuneratiebeleid en vindt eventuele herijking van het beleid plaats, desgewenst tezamen met professionele externe ondersteuning.

In 2011 is, tezamen met externe specialisten, een uitvoerige analyse gemaakt met als doel het huidig beloningsbeleid van de raad van bestuur te laten aansluiten bij de beloningsmarkt van naar aard en omvang vergelijkbare ondernemingen en die naar opvatting van de raad van commissarissen op passende wijze recht doet aan de kwaliteit van de geleverde prestaties.

De volgende elementen zijn daarbij in ogenschouw genomen:

1. Aanpassing van de beloningsreferentie naar ondernemingen met een vergelijkbare omzet en marktwaarde verhouding (samenstelling 'peer group').
2. De reikwijdte van de 'peer group' geldt voor alle relevante componenten van het beloningsbeleid.
3. Het korte termijn variabele inkomen
4. Het lange termijn variabele inkomen

In 2012 is, op basis van bovengenoemde elementen, het beloningsbeleid verder geëvalueerd, waarbij de volgende uitgangspunten zijn vastgelegd:

1. Het vaste inkomen van de CEO ligt momenteel op het niveau van het 3^e kwartiel van de peer group en voldoet daarmee aan het uitgangspunt van ten minste de mediaan van de peer group.
2. Het vaste inkomen van de CFO heeft het mediane niveau van de peer group als uitgangspunt.
3. Er zal een onderscheid worden gemaakt tussen korte en lange termijn variabele beloningscomponenten.
4. Zowel voor de korte als de lange termijn beloningscomponenten zal geen onderscheid worden gemaakt in een targetniveau en een maximum niveau.
5. De lange termijn beloningscomponent zal blijven bestaan uit een gecombineerde optieregeling en aandelenregeling.

De remuneratiecommissie heeft de algemene uitgangspunten van een ontwerp van een nieuw remuneratiebeleid ingebracht tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders in april 2012. De remuneratiecommissie heeft gemeend om het beloningsbeleid van de raad van bestuur onveranderd te laten, mede gezien de aansluiting bij de beloningsmarkt van naar aard en omvang vergelijkbare ondernemingen en mede recht doende aan de kwaliteit van de geleverde prestaties.

In de algemene vergadering van aandeelhouders in april 2013 zal desgewenst hierop verder uitleg worden gegeven.

Uitvoering van het beloningsbeleid 2012.

Voor de functie van CEO van Koninklijke Ten Cate nv was in 2012 Hay-level 30 maatgevend. Het variabele beloningsbestanddeel bedraagt maximaal 50% van het vaste jaarsalaris.

Voor de huidige functie van CFO van Koninklijke TenCate nv was in 2012 de mediaan van Hay-level 26 maatgevend. Het variabele salarisbestanddeel is maximaal 40% van het vaste salaris.

In het jaar 2012 is het vaste inkomen van de CEO, de heer De Vries, niet verhoogd. De heer De Vries ontving in 2012 een variabel salarisbestanddeel over het jaar 2011 ter grootte van 50% van het vaste inkomen. Aan de heer De Vries werden 60.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 24,67.

In het jaar 2012 is het vast inkomen van de CFO, de heer Cornelese, onveranderd gebleven. De heer Cornelese ontving in 2012 een variabel salarisbestanddeel over het jaar 2011 ter grootte van 34% van het vaste inkomen (pro rata vanaf 1 april 2011). Aan de heer Cornelese werden 30.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 24,67.

Aan de voormalige CFO, de heer Lock, werden in 2012 10.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 24,67. Deze hebben betrekking op zijn actieve periode als CFO tot en met april 2011.

Voor een schematisch overzicht van de kosten die de vennootschap in het boekjaar heeft gemaakt met betrekking tot de bezoldiging van bestuurders verwijzen wij naar het gepubliceerde jaarverslag 2012.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie richt zich ter voorbereiding van de raad van commissarissen op de remuneratie van de leden van de raad van bestuur. De voorzitter van de remuneratiecommissie, de heer prof.dr. F.A. van Vught, is in 2012 opgevolgd door de heer drs. P.P.A.I. Deiters. Daarnaast is de heer dr. J.C.M. Hovers lid van de remuneratiecommissie en was de heer ing. R. van Gelder lid van de remuneratiecommissie tot zijn terugtreden op 4 maart 2013. In 2012 is door de commissie drie maal vergaderd.