

## Rapport Remuneratiecommissie raad van commissarissen Koninklijke Ten Cate over 2009

Hieronder wordt het remuneratiebeleid bestuurders Koninklijke Ten Cate uiteengezet. Dit is ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) van Koninklijke Ten Cate, 5 maart 2005, en als zodanig door de AVA vastgesteld.

### **Uitgangspunten van het remuneratiebeleid**

De raad van commissarissen van Koninklijke Ten Cate 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 een goed evenwicht aanwezig dient te zijn tussen korte- en langetermijn resultaten c.q. doelstellingen, en
- de remuneratie mag geen incentives bevatten die aanleiding geven tot gedrag gericht op eigenbelang en handelen in strijd met de belangen van de onderneming;
- het remuneratiebeleid omvat een jaarlijkse scenario analyse 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. Dit geldt zeker voor de aanbevelingen met betrekking tot de variabele beloning, opties en aandelen. Tevens onderschrijft Koninklijke Ten Cate de aanbevelingen met betrekking tot de verantwoordelijkheden van de raad van commissarissen bij beloningen en de rol van de remuneratie-commissie.

Koninklijke Ten Cate onderschrijft het beginsel van de maximale vergoeding van éénmaal het jaarsalaris (het 'vaste' deel van de remuneratie) bij onvrijwillig ontslag. Indien bijzondere omstandigheden zulks vergen wil Koninklijke Ten Cate hiervan kunnen afwijken. De op het moment van toepassing van de Code bestaande contracten met de bestuurders worden gerespecteerd.

### **Bezoldigingsbeleid**

Om de hierboven vermelde uitgangspunten te realiseren, is het beleid erop gericht om de remuneratiepakketten te toetsen aan een concurrerend niveau in de Nederlandse 'beloningsmarkt' voor bestuurders van grote ondernemingen.

Een specifieke referentiemarkt is minder opportuun door het zeer geringe aantal beursgenoteerde vergelijkbare ondernemingen. Voor de bestuurders van Koninklijke Ten

Cate wordt gewerkt met een benchmark, die wordt uitgevoerd door de Hay Group, onder bedrijven met vergelijkbare kenmerken. Op basis hiervan zijn voor de bestuurders Hay-levels vastgesteld. Daarnaast moet het remuneratiepakket het mogelijk maken ook topbestuurders uit andere bedrijfstakken aan te trekken.

De beloning van de Raad van Bestuur bestaat uit:

- a. het bruto vaste jaarsalaris;
- b. een variabel salarisbestanddeel (een bonus gericht op realisatie van duurzaam resultaat en strategische doelen);
- c. een aandelen optieplan (bedoeld als retentie instrument);
- d. een pensioenvoorziening

#### **Uitvoering van het beloningsbeleid 2009**

Voor de functie van CEO van Koninklijke Ten Cate is sinds eind 2006 de mediaan van Hay-level 30 maatgevend. Dit niveau correspondeert met een organisatie met de omvang, complexiteit en het internationale karakter als Koninklijke Ten Cate. Gezien het beloningsverschil tussen het toenmalige salarisniveau en de mediaan van Hay-level 30 is destijds besloten het verschil gefaseerd te overbruggen. Het salaris van de heer L. de Vries heeft in 2009 het beoogde niveau bereikt. Hierbij is de continuïteit van de onderneming door o.a. een versterking van de solvabiliteit, het strakke cash management en de sterke afbouw van de schuldpositie een belangrijke overweging geweest. Het variabele beloningsbestanddeel bedraagt maximaal 50% van het vaste jaarsalaris.

Voor de huidige functie van CFO van Koninklijke TenCate is de mediaan van Hay-level 26 maatgevend.

De in het boekjaar 2009 vertrokken CFO, de heer J. Wegstapel, heeft naast zijn opzegtermijn een schadeloosstelling ontvangen bestaande uit een volledig jaarinkomen, bestaande uit het vaste jaarsalaris en 25% hiervan als variabel beloningsbestanddeel.

De heer J. Lock is per 1 april 2009 aangesteld als CFO. Zijn benoeming als lid van de raad van bestuur, voor de duur van 2 jaar, dient te worden geformaliseerd in de volgende Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voor zijn vaste jaarsalaris wordt de mediaan van Hay-level 26 gehanteerd. Het variabele salarisbestanddeel is maximaal 40% van het vaste salaris.

Voor 2010 is besloten het vaste jaarsalaris van de bestuurders niet te verhogen

De CEO, de heer de Vries ontving in 2009 een, onder b. hierboven genoemd variabel salarisbestanddeel over het jaar 2008 ter grootte van 50% van het vaste jaarsalaris. Tevens werden hem 60.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 11,70.

De beloning van de bestuurders van Koninklijke Ten Cate 2009 is in lijn met het remuneratiebeleid, zoals dat is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders d.d. 5 maart 2005.

*Voor een actueel schematisch overzicht van de kosten die de vennootschap in het boekjaar heeft gemaakt met betrekking tot de bezoldiging van bestuurders en toegekende opties verwijzen wij naar het op deze website gepubliceerd jaarverslag 2009.*

**Remuneratiecommissie**

De remuneratiecommissie richt zich ter voorbereiding van de raad van commissarissen op de remuneratie van de leden van de raad van bestuur. De commissie bestaat uit de heren Prof.dr. F.A. van Vught (voorzitter) en Dr. J.C.M. Hovers. In 2009 is door de commissie frequent overleg gevoerd.