

Rapport Remuneratiecommissie raad van commissarissen Koninklijke Ten Cate nv 2011

Hieronder wordt het remuneratiebeleid bestuurders Koninklijke Ten Cate nv 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 langetermijnresultaten 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 nv onderschreven. Dit geldt zeker voor de aanbevelingen met betrekking tot de variabele beloning, opties en aandelen. 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 een maal 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 huidige beloningsbeleid van de raad van bestuur beter 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.

De conclusies en aanbevelingen uit deze studie zijn als volgt:

- 1 De totale beloning en de mix van de beloningscomponenten verdienen aanpassing.
- 2 De totale directe compensatie voor de positie van de CEO bevindt zich rond het mediane niveau van de 'peer group'. Het vaste inkomen van de CEO positioneert zich rond het 3^e kwartiel van deze groep.
- 3 De totale directe compensatie voor de positie van de CFO bevindt zich onder het 1^e kwartiel niveau van de 'peer group'. Het vaste inkomen van de CFO bevindt zich tussen het 1^e kwartiel en het mediane niveau van de 'peer group'.

Op basis van deze bovengenoemde uitkomsten zal een nieuw beloningsbeleid worden uitgewerkt, waarbij de volgende elementen van belang zijn:

1. Het vaste inkomen van de CEO heeft het 3^e kwartiel van de peer group als uitgangspunt.
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 langetermijnbeloningscomponenten zal een onderscheid worden gemaakt in een target niveau en een maximum niveau.
5. De langetermijnbeloningscomponent zal bestaan uit een gecombineerde optieregeling en aandelenregeling.
6. De prestatiecriteria voor zowel de korte- als de langetermijnbeloningscomponenten zullen een combinatie zijn van financiële en niet-financiële criteria.

Op voorstel van de Remuneratiecommissie zullen algemene uitgangspunten van een ontwerp van een nieuw remuneratiebeleid door de raad van commissarissen worden ingebracht tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders in 2012. De concrete uitwerking van die uitgangspunten in een nieuw remuneratiebeleid voor bestuurders van Koninklijke Ten Cate nv zal naar verwachting op de algemene vergadering van aandeelhouders in 2013 worden geagendeerd, zulks ter vaststelling door de algemene vergadering van aandeelhouders.

Uitvoering van het beloningsbeleid 2011

Voor de functie van CEO van Koninklijke Ten Cate nv was in 2011 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 2011 de mediaan van Hay-level 26 maatgevend. Het variabele salarisbestanddeel is maximaal 40% van het vaste salaris.

In het jaar 2011 is aan de CEO, de heer De Vries, een stijging van het vaste inkomen van 10% toegekend per 1 april 2011. De heer De Vries ontving in 2011 een variabel salarisbestanddeel over het jaar 2010 ter grootte van 50% van het vaste inkomen. Aan de heer De Vries werden 60.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 27,38. Tevens zijn aan de heer De Vries op 1 februari 2011 10.000 aandelen met een waarde van € 26,00 per aandeel toegekend.

De voormalig CFO, de heer Lock, ontving in 2011 over zijn vaste inkomen over de periode januari tot en met april 2011 een verhoging van € 20.000 en een variabel salarisbestanddeel over het jaar 2010 ter grootte van 39% van het vaste inkomen. Tevens werden hem 40.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 27,38.

De beloning van de bestuurders van Koninklijke Ten Cate nv in 2011 is in lijn met het remuneratiebeleid zoals dat werd vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders d.d. 5 maart 2005.

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 2011.

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), dr. J.C.M. Hovers en drs. P.P.A.I. Deiters. In 2011 is door de commissie zes maal vergaderd.