

## **Remuneratierapport van de gecombineerde nominatie-, remuneratie-, selectie- en benoemingscommissie (de 'Remuneratiecommissie') van de raad van commissarissen van Koninklijke Ten Cate N.V. 2013**

Hieronder wordt het remuneratiebeleid bestuurders Koninklijke Ten Cate N.V. uiteengezet.

### **Uitgangspunten van het remuneratiebeleid**

De raad van commissarissen van Koninklijke Ten Cate N.V. 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 N.V. onderschreven.

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

Koninklijke Ten Cate N.V. 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 N.V. 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<sup>e</sup> 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 in de loop van 2014 aan de hand een nieuw samen te stellen peer group te evalueren, mede gezien de aansluiting bij de beloningsmarkt van naar aard en omvang vergelijkbare ondernemingen. In de algemene vergadering in april 2014 zal desgewenst hierop verder uitleg worden gegeven.

#### **Uitvoering van het beloningsbeleid 2013.**

Voor de functie van CEO van Koninklijke Ten Cate N.V. was in 2013 Hay-level 30 maatgevend. Het variabele beloningsbestanddeel bedraagt maximaal 50% van het vaste jaarsalaris.

Voor de functie van CFO van Koninklijke TenCate N.V. was in 2013 de mediaan van Hay-level 26 maatgevend. Het variabele salarisbestanddeel is maximaal 40% van het vaste salaris.

In het jaar 2013 is het vaste inkomen van de CEO, de heer De Vries, niet verhoogd. De heer De Vries ontving in 2013 geen variabel salarisbestanddeel over het jaar 2012. Aan de heer De Vries werden 60.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 17,73.

In het jaar 2013 is het vast inkomen van de CFO, de heer Cornelese, tot zijn vertrek per 1 september 2013 onveranderd gebleven. De heer Cornelese ontving in 2013 geen variabel salarisbestanddeel. Aan de heer Cornelese werden 40.000 opties toegekend welke in verband met zijn vertrek zijn komen te vervallen.

*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 2013.*

#### **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 drs. P.P.A.I. Deiters, is in 2013 opgevolgd door de heer Drs. Ing. P.F. Hartman. 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 2013 is door de commissie drie maal vergaderd.