

Rapport remuneratiecommissie raad van commissarissen Koninklijke Ten Cate N.V. 2015

Hieronder wordt het remuneratiebeleid bestuurders Koninklijke Ten Cate 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:

- De 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 het kunnen realiseren van de strategische en financiële doelstellingen, waarbij evenwicht dient te zijn tussen korte- en lange termijn resultaten c.q. doelstellingen
- De remuneratie mag geen incentives bevatten die aanleiding kunnen geven tot gedrag gericht op eigenbelang en in strijd is met de belangen van de onderneming;
- Er wordt jaarlijks een scenarioanalyse/benchmark gemaakt 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 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 er zich bijzondere omstandigheden voordoen, dan wil Koninklijke Ten Cate N.V. echter geargumenteed van de code kunnen afwijken. De op het moment van toepassing van de Code bestaande contracten met de bestuurders worden gerespecteerd.

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.

Begin 2015 werd besloten om het beloningsbeleid van de raad van bestuur vooralsnog onveranderd te laten en in de loop van 2015 de uitkomsten van het advies van Hay Group te evalueren. Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders in april 2015 werden uitgangspunten gepresenteerd voor een herziening van het beloningsbeleid. De individuele pensioenregelingen van de leden van de raad van bestuur werden als gevolg van de fiscale aftopping van de netto-pensioenopbouw tot € 100.000 aangepast. Mede gelet op het lopende overnameproces werd de herziening van het beloningsbeleid uitgesteld en werd besloten dit dossier over te dragen aan de nieuwe raad van commissarissen. Tevens werd in 2015 de besluitvorming over de toekomstige omvang en samenstelling van de raad van commissarissen en de raad van bestuur in afwachting van de definitieve uitkomst van het

biedingsproces uitgesteld. Als gevolg van de voorgenomen beëindiging van de beursnotering van TenCate is de optieregeling met ingang van 2016 komen te vervallen.

Uitvoering van het beloningsbeleid 2015

Voor de functies van CEO en CFO van Koninklijke Ten Cate N.V. was in 2015 het zogenaamde Hay-level maatgevend.

Voor de CEO wordt Hay-level 30 gehanteerd. Het variabele beloningsbestanddeel bedraagt voor de CEO maximaal 50% van het vaste salaris.

De vaste beloning van de heer De Vries over 2015 was gelijk aan de vaste beloning over 2014 en bedroeg € 675.000. De heer De Vries ontving in 2015 een variabel salarisbestanddeel over het jaar 2014 ten belope van € 203.000.

Voorts heeft de heer De Vries een compensatie ontvangen van per saldo € 213.000 in verband met een aanpassing van de pensioenregeling (2014: € 51.000). De compensatie betrof € 255.000 minus € 42.000 betrekking hebbende op 2014 in verband met een gedeeltelijke afkoop van een pensioenverzekering.

Voor de CFO werd, conform de reeds aangekondigde verhoging, gedurende 2015 het vaste jaarsalaris vastgesteld op € 350.000., binnen het niveau van Hay-level 26 gehanteerd en een variabel salarisbestanddeel van maximaal 40% van het vaste salaris. De heer Bos ontving in 2015 een variabel salarisbestanddeel over het jaar 2014 ten belope van € 76.000.

De heer Bos heeft in 2015 een compensatie ontvangen van € 110.000 in verband met een aanpassing van de pensioenregeling.

Binnen de in 2015 vigerende regeling werden aan de heer De Vries 60.000 opties en aan de heer Bos 40.000 opties toegekend met een uitoefenprijs van € 20,40.

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 was in 2015 de heer Drs. ing. P.F. Hartman. Daarnaast waren mevrouw mr. M. J. Oudeman MBA en de heer dr. J.C.M. Hovers lid van de remuneratiecommissie. De remuneratiecommissie is in 2015 driemaal bijeengewees. Voorts is eenmaal vergaderd samen met de concerndirecteur HRM en met de Hay Group.