



Roto Smeets Group

Remuneratiebeleid Roto Smeets Group NV

Het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Dit beleid is erop gericht om de Raad van Bestuur te belonen op basis van hun bijdrage aan de resultaten van de onderneming. Het doel van het beloningsbeleid is om gekwalificeerde mensen, die kunnen bijdragen aan het succes van Roto Smeets Group, aan te trekken, te motiveren en te binden.

Telkens na verloop van twee jaar zal de Raad van Commissarissen de arbeidsvoorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur heroverwegen. Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de bezoldiging worden onder meer de resultaatontwikkelingen niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn waardecreatie van de vennootschap meegenomen.

Bij de hierboven bedoelde heroverweging zullen de arbeidsvoorwaarden van de Raad van Bestuur worden getoetst aan de volgende criteria, die ook steeds met elkaar in evenwicht moeten worden gehouden:

- evenwicht in het beloningsniveau dat volgens de dienaangaande best verwerkbare informatie in Nederland geldt voor bestuurders van ondernemingen met vergelijkbare omvang, importantie en winstbasis, opdat Roto Smeets Group zich niet met een financiële handicap plaatst in de markt, waarin bestuurstaalnt zijn bestemming vindt;
- evenwicht in de inkomensverhouding ten opzichte van de onder de Raad van Bestuur volgende lagen van de ondernemingsleiding, zodat de verschillen rationeel te verantwoorden zijn vanuit de vergelijking van de omvang van taken, verantwoordelijkheden alsmede de competenties die voor de hoogste bestuursfuncties zijn vereist;
- evenwicht met de ontwikkeling van de rentabiliteit/winst van Roto Smeets Group;
- evenwicht met de zekerheden, rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit het sociaal beleid van Roto Smeets Group, dat ook van toepassing is op ieder lid van de Raad van Bestuur.

Het resultaat van die heroverweging zal dienen tot uitgangspunt van de als dan opnieuw vast te stellen (onderdelen van de) arbeidsvoorwaarden. De Raad van Bestuur draagt daarbij mede verantwoordelijkheid jegens de vennootschap voor het in overeenstemming zijn en blijven van deze arbeidsvoorwaarden met de arbeidsvoorwaarden voor de overige medewerkers en met de terzake geldende wetten en overheidsmaatregelen.

Het niveau van de bezoldiging wordt bepaald op basis van uitgevoerd marktonderzoek binnen Nederland onder bestuurders van ondernemingen met vergelijkbare omvang, belang en resultaat, de zogenaamde peer group. Hiertoe wordt het onderzoek gebruikt dat Hay

Consultants jaarlijks uitvoert. De Raad van Bestuur wordt beloond op de mediaan van de markt en ontvangt van Roto Smeets Group een daarop gebaseerde bezoldiging die bestaat uit een vast en een variabel deel. De Raad van Commissarissen analyseert de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders.

Op de vaste component van de bezoldiging wordt de indexering overeenkomstig de GrafiMedia CAO toegepast.

Door middel van een korte termijn (1 jaar)variabele component wordt een relatie gelegd tussen de bezoldiging van de individuele leden van de Raad van Bestuur en de prestaties van de onderneming. De hoogte van de korte termijn component wordt bepaald door het EBITDA van de vennootschap als percentage van het gemiddeldevermogensbeslag (geïnvesteed vermogen, vaste activa en werkkapitaal). Ze ontvangen hiervoor een bedrag per percentpunt. Dit percentpunt wordt jaarlijks door de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen vastgesteld. Bij onvoldoende functioneren kan de korte termijn component worden gekort.

De uitbetaling van de variabele bezoldiging in enig jaar is gebaseerd op de ontwikkelingen in het jaar daarvoor.

Voor de langere termijn (4 jaar) kent Roto Smeets Group een bonus die gebaseerd is op een aantal fictieve aandelen (phantom shares) die aan het einde van een vooraf vastgestelde periode tegen de op dat moment geldende koers wordt afgerekend.

De leden van de Raad van Bestuur kennen een premievrije pensioenregeling die qua toezegging volledig aansluit op hetgeen van toepassing is op de meerderheid van de medewerkers binnen Roto Smeets Group.

Bij de indiensttreding van nieuwe bestuurders wordt de best practice bepaling II.1.1. van de Corporate Governance toegepast en worden de bestuurders in principe benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan telkens voor een periode van maximaal vier jaar plaatsvinden.

De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris. In geval de reden van de opzegging het verval van de functie is als gevolg van het aangaan van een samenwerkingsverband tussen Roto Smeets Group en een ander bedrijf, dan wel het gevolg is van een wijziging van de zeggenschap over Roto Smeets Group, dan bedraagt de vergoeding tweemaal het jaarsalaris.

De afspraken vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van de huidige CEO, in 2001 aangegaan voor onbepaalde tijd, zullen worden gerespecteerd.

De ontwikkeling van de vaste en variabele component alsmede de pensioenverplichtingen worden weergegeven in de toelichting op de jaarrekening.