



## **Neways Electronics International N.V.**

### **Remuneratierapport Raad van Bestuur**

#### **BELONINGSBELEID ALGEMEEN**

##### **1. Visie**

Het beloningsbeleid dient erop te worden afgestemd dat gekwalificeerde kandidaten kunnen worden aangetrokken en behouden, die een prestatiegedreven cultuur kunnen bevorderen en de belangen van de onderneming kunnen laten aansluiten op die van de aandeelhouders.

##### **2. Arbeidsvoorwaarden**

De leden van de Raad van Bestuur hebben, in afwijking van best practice bepaling II.1.1 van de Corporate Governance Code, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit om de uitvoering van het beleid van de onderneming op langere termijn kracht bij te zetten. In de arbeidsovereenkomst is een opzegtermijn voor de bestuurder opgenomen van 2 maanden. De contractueel opgenomen vergoeding bij onvrijwillig ontslag bedraagt maximaal een jaarsalaris.

##### **3. Beloningsstructuur**

Voorafgaand aan het opstellen van het beloningsbeleid en voorafgaand aan de vaststelling van de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur analyseert de Raad van Commissarissen de mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en de gevolgen daarvan voor de beloning van de leden van de Raad van Bestuur. De Raad van Commissarissen stelt de hoogte en de structuur van de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur mede vast aan de hand van uitgevoerde scenario-analyses en met inachtneming van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming.

De bezoldiging van de Raad van Bestuur bestaat uit:

- Basissalaris
- Variabele beloning op korte termijn (bonus)
- Variabele beloning op middellange termijn (opties)
- Pensioenbijdrage
- Vaste vergoedingen

##### **4. Basissalaris**

Het streven is erop gericht de hoogte van het basissalaris te baseren op het salarisoniveau van vergelijkbare functies in de markt.



## 5. Variabele beloning op korte termijn

De bonusregeling is gekoppeld aan het behalen van vooraf vastgestelde kwantitatieve prestatiedoelstellingen. De hoogte van de bonus beweegt zich in de range van 0% tot 80% van het basissalaris (excl. vakantietoeslag). De prestatiedoelstellingen zijn gekoppeld aan de winst voor belastingen, de netto cash flow en de financiële positie in relatie tot het jaarbudget. Bij het behalen van het jaarbudget is de bonus 50% van het basissalaris. Het maximum van 80% wordt bereikt bij een forse overschrijding van het jaarbudget.

## 6. Variabele beloning op middellange termijn

Op voorstel van de Raad van Commissarissen ontvangen de leden van de Raad van Bestuur jaarlijks een aantal opties op aandelen. Deze opties kunnen pas drie jaar na toekenning worden uitgeoefend. Er zijn geen prestatiedoelstellingen gekoppeld aan het uitoefenen van de opties. Doel hiervan is de betrokkenheid van de bestuurders en het belang van het verhogen van de aandeelhouderswaarde op de middellange en lange termijn te bevorderen. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor het verstrijken van deze drie jaar vervallen de toegekende opties.

## 7. Pensioenbijdrage

De collectieve bedrijfspensioenregeling, ondergebracht bij MN-Services, is eveneens van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur. Dit pensioen is gebaseerd op het middelloon. Als pensioengrondslag wordt alleen het basissalaris genomen. Daarnaast bestaat er een aanvullend pensioen dat is gebaseerd op het beschikbare premiesysteem.

## 8. Vaste vergoedingen

Overige emolumenten van de bestuurders bestaan uit een vaste onkostenvergoeding en deelname aan een aantal verzekeringen (arbeidsongeschiktheid-, reis- en ongevallen en bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering). Hierop zijn de bij de onderneming gebruikelijke personeelsregelingen van kracht.

## BELONINGSVERSLAG 2009

De individuele beloning van de leden van de Raad van Bestuur was als volgt:

	Vaste beloning	Bijdrage Pensioen	Variabele beloning*)	Totaal	Aantal verstrekte opties
V.B.M. de Bok					
2009	240.000	43.000	25.000	308.000	15.000
2008	230.000	40.000	25.000	295.000	15.000
H.W.T. van der Vrande					
2009	240.000	43.000	25.000	308.000	15.000
2008	230.000	40.000	25.000	295.000	15.000

\*) uitbetaald in het daaropvolgende kalenderjaar



De volgende tabel geeft een overzicht van het verloop en de uitoefenprijs van de aandelenopties:

	Stand per 31-12-2008	Toegekend 2009	Vervallen 2009	Uitge oefend 2009	Stand per 31-12-2009	Uitoefen- prijs ( In € )	Periode onvoorwaardelijk (uitoefenperiode)
V.B.M. de Bok	15.000				15.000	6,20	03/2008 - 03/2010
	15.000				15.000	7,11	03/2009 - 03/2011
	15.000				15.000	11,75	03/2010 - 03/2012
	15.000				15.000	11,80	03/2011 – 03/2013
		15.000			15.000	2,65	03/2012 - 03/2014
<b>Totaal</b>	<b>60.000</b>	<b>15.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75.000</b>		
H.W.T. van der Vrande	15.000				15.000	6,20	03/2008 - 03/2010
	15.000				15.000	7,11	03/2009 - 03/2011
	15.000				15.000	11,75	03/2010 - 03/2012
	15.000				15.000	11,80	03/2011 - 03/2013
		15.000			15.000	2,65	03/2012 - 03/2014
<b>Totaal</b>	<b>60.000</b>	<b>15.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75.000</b>		

#### INVULLING VAN HET BELONINGSBELEID IN 2010

Het beloningsbeleid blijft in 2010 ongewijzigd van kracht.

#### VOORSTEL TOT VERLENEN VAN OPTIES

In het kader van de variabele beloning op middellange termijn stelt de Raad van Commissarissen aan de Algemene Vergadering voor om in maart 2010 aan elk van beide bestuursleden 15.000 opties toe te kennen. Toekenning van deze opties zal plaatsvinden tegen een uitoefenprijs die gelijk is aan de slotkoers 7 dagen na publicatie van de jaarcijfers 2009.

2 maart 2010  
Raad van Commissarissen