

# Remuneratierapport

## Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid is door de Algemene Vergadering goedgekeurd op 23 april 2009 en gedeeltelijk aangepast tijdens de Algemene Vergadering in 2013 en 2016. De volledige tekst is opgenomen op de website van de vennootschap. De Remuneratiecommissie adviseert de Raad van Commissarissen bij het formuleren van het bezoldigingsbeleid en het vaststellen van de individuele bezoldiging van de Directie. Het doel van het remuneratiebeleid is het aantrekken, motiveren en behouden van gekwalificeerde personen als directielid, die Beter Bed Holding N.V. in staat stellen haar strategische en operationele doelstellingen te bereiken. Het beloningsbeleid heeft een ondernemend karakter, maar dient tevens in redelijke relatie te staan tot de overige managementleden. Dit alles rekening houdend met de maatschappelijke context, corporategovernancestructuur en de belangen van de stakeholders van Beter Bed Holding N.V.

## Bezoldiging Directie

De bezoldiging van de Directie bestaat uit de volgende marktconforme onderdelen:

- een vast salaris;
- een pensioenregeling;
- een variabele beloning;
- opties op aandelen;
- overige arbeidsvoorwaarden.

### Marktconform vast salaris

Het vaststellen van de marktconformiteit gebeurt op basis van de kennis en ervaring van de individuele commissarissen via een eens per drie jaar door de Raad van Commissarissen uitgevoerde benchmark met een referentiegroep van circa tien vergelijkbare ondernemingen. Begin 2015 heeft deze toetsing opnieuw plaatsgevonden, waarna de vaste salarissen van beide directieleden zijn aangepast.

### Marktconforme pensioenregeling

Er is sprake van een beschikbare premieregeling. Voor het percentage van de premie wordt gekeken naar andere ondernemingen waarbij de leden van de Raad van Commissarissen zijn betrokken, evenals naar de fiscaal toegelaten maxima op dit gebied. De Directievoorzitter en de Financieel Directeur hebben over 2016 een bijdrage ontvangen van respectievelijk 30% en 25% over het vaste salaris.

### Variabele beloning

De variabele beloning is grotendeels resultaatafhankelijk en staat gedeeltelijk ter discretie van de Raad van Commissarissen.

De maximale variabele beloning bedraagt in 2016 voor de Directievoorzitter 60% van het bruto vaste jaarsalaris (gesplitst in 50% voor kwantitatieve doelen en 50% voor kwalitatieve doelen); en voor de Financieel Directeur 50% van het bruto vaste jaarsalaris (gesplitst in 40% voor kwantitatieve doelen en 60% voor kwalitatieve doelen).

De volgende tabel vat de kwantitatieve (waaronder variabelen als omzet en EBITDA) en kwalitatieve, aan de strategie gekoppelde doelstellingen en de door de Directie behaalde resultaten samen, waaruit blijkt dat de Directie zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve doelstellingen gedeeltelijk heeft gerealiseerd.

	Directievoorzitter			Financieel Directeur		
	Max	Score	Beloning	Max	Score	Beloning
<b>Score kwantitatieve doelstellingen</b>	<b>50%</b>	<b>25%</b>	<b>12,5%</b>	<b>40%</b>	<b>25%</b>	<b>10%</b>
Kwalitatieve doelstellingen						
Like-for-like groei	10%	100%	10%			
Net Promotor Score	10%	100%	10%			
Expansie	10%	50%	5%			
E-commerce	10%	50%	5%			
Teameffectiviteit	10%	100%	10%	12%	100%	12%
IT				12%	100%	12%
Logistiek				12%	100%	12%
Business Support				12%	50%	6%
MVO				12%	50%	6%
<b>Score kwalitatieve doelstellingen</b>	<b>50%</b>	<b>80%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>80%</b>	<b>48%</b>
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>		<b>52,5%</b>	<b>100%</b>		<b>58%</b>
<b>Bedrag</b>			<b>€ 110.250</b>			<b>€ 72.500</b>

De individuele targets bevatten duidelijke strategische triggerpoints die om concurrentieredenen niet nader toegelicht worden.

Het budget wordt vastgesteld op een niveau dat door de Raad van Commissarissen op het moment van vaststellen als uitdagend, maar haalbaar wordt beoordeeld. Bij het beoordelen van de mate waarin de kwantitatieve doelstellingen zijn behaald, is – en zal worden – meegewogen in hoeverre er sprake is van normale marktomstandigheden en in hoeverre er sprake is geweest van goed ondernemerschap.

Het volgende schema geeft een overzicht van de bezoldiging van de heren Anbeek en Koops over 2016.

in duizend €	Totaal	Salaris	Pensioen	Variabele beloning	Personeels - opties <sup>1</sup>
A.H. Anbeek	686	350	105	110	121
B.F. Koops	482	250	63	73	96

<sup>1</sup> Betreft het aantal toegekende opties vermenigvuldigd met de waarde van de optie op het moment van toekenning.

## Opties op aandelen

Als langetermijnstimulans wordt gebruikgemaakt van opties op aandelen. Opties worden niet alleen toegekend aan de Directie, maar ook aan de managementteams van de verschillende formules.

In de contracten van de bestuurders zijn geen zogenoemde 'change of control'-clausules opgenomen. Wel is het zo dat bij de gestanddoening van een bod op alle aandelen van de onderneming alle opties mogen worden uitgeoefend ongeacht de status van het realiseren van de doelstellingen.

In 2016 heeft de Remuneratiecommissie de werking van de optieregeling geëvalueerd, hetgeen heeft geleid tot een aanpassing in de regeling. De belangrijkste wijzigingen (op hoofdlijnen) betreffen:

- Vesting in één keer, drie jaar na datum uitgifte.
- Vesting indien de TSR (Total Shareholder Return) van Beter Bed Holding N.V. de TSR van een Peergroup heeft overtroffen.
- De Directie dient het bij uitoefening van het optierecht verkregen financieel voordeel te benutten voor de verwerving van aandelen Beter Bed Holding, welke vervolgens gedurende een periode van vier jaar niet te gelde gemaakt mogen worden.

De aangepaste regeling is door de Algemene Vergadering van 19 mei 2016 goedgekeurd.

Bij het formuleren van het bezoldigingsbeleid en het bepalen van de individuele bezoldiging zijn door de Remuneratiecommissie de in de Corporate Governance Code best practice II.2.1. genoemde scenarioanalyses gemaakt.

De heren Anbeek (CEO) en Koops (CFO) bezitten ultimo 2016 de volgende opties op aandelen Beter Bed Holding N.V.:

	2016		2015		2014		2011	
	CEO	CFO	CEO	CFO	CEO	CFO	CEO	CFO
Aantal (in 1.000)	50	40	33	27	27	21	50	-
Waarde bij toekenning per optie	€ 2,41		€ 2,45		€ 1,84		€ 1,58	
Uitoefenprijs	€ 19,99		€ 22,79		€ 17,37		€ 14,67	
Einde looptijd	18 mei 2021		19 mei 2020		19 mei 2019		28 april 2017	
Winstdoelstelling in miljoen €	-		-		-		32	
Doelstelling	TSR t.o.v. peer group		TSR>AScX		TSR>AScX		-	
Doelstelling gerealiseerd	-		Nee		Deels (33,3%)		Nee	

De waarde bij toekenning is voor de serie 2011 bepaald door middel van een actuariële berekening met behulp van het model van Black & Scholes. Voor de series vanaf 2014 wordt gebruikgemaakt van Black & Scholes in combinatie met Monte Carlo-simulaties.

## Overige arbeidsvoorwaarden

Beide directieleden hebben de beschikking over een leaseauto.

## Bezoldiging Raad van Commissarissen

Sinds 19 mei 2015 gelden de volgende vergoedingen:

- Commissarissenvergoeding € 21.000.
- Vergoeding voor de deelname aan een commissie € 4.500.
- Extra vergoeding voor het voorzitterschap € 10.000.

De vergoeding van de Raad van Commissarissen wordt driejaarlijks getoetst. In 2016 was de vergoeding (in euro) als volgt:

Commissaris	RvC	Audit- commissie	Remuneratie- commissie	Voorzitter RvC	Beloning 2016	Beloning 2015
D.R. Goeminne	21.000	4.500	4.500	10.000	<b>40.000</b>	40.000
A.J.L. Slippens	21.000	-	4.500	-	<b>25.500</b>	25.500
E.A. de Groot	21.000	4.500	4.500	-	<b>30.000</b>	30.000
W.T.C. van der Vis	21.000	4.500	4.500	-	<b>30.000</b>	30.000