

Remuneratierapport

Remuneratiebeleid

Het huidige remuneratiebeleid is door de Algemene Vergadering in 2016 goedgekeurd. De volledige tekst is als onderdeel van het Remuneratierapport opgenomen op de website van de vennootschap. De Remuneratiecommissie adviseert de Raad van Commissarissen bij het formuleren van het remuneratiebeleid en het vaststellen van de individuele remuneratie 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 remuneratiebeleid 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.

Remuneratie 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.

Vast salaris

Het vaststellen van de marktconformiteit gebeurt op basis van de kennis, inzicht en ervaring van de individuele commissarissen en 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 voor het laatst plaatsgevonden, waarna de vaste salarissen van de directieleden zijn aangepast.

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 CEO en de CFO hebben over 2017 een bijdrage ontvangen van respectievelijk 30% en 25% over het vaste salaris.

Variabele beloning

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

De maximale variabele beloning over 2017 bedraagt voor de CEO 60% van het bruto vaste jaarsalaris (gesplitst in 50% voor kwantitatieve doelen en 50% voor kwalitatieve doelen). Voor de CFO geldt een maximale variabele beloning van 50% van het bruto vaste jaarsalaris (gesplitst in 40% voor kwantitatieve doelen en 60% voor kwalitatieve doelen). Vanwege het vertrek van de CEO gedurende het boekjaar is aan hem geen variabele beloning toegekend.

De volgende tabel bevat de kwantitatieve (waaronder variabelen als omzet en EBITDA) en kwalitatieve, aan de strategie gekoppelde doelstellingen en de door de CFO behaalde resultaten, waaruit blijkt dat de kwantitatieve doelstellingen niet en de kwalitatieve doelstellingen gedeeltelijk zijn behaald.

	Max	CFO Score	Beloning
Score kwantitatieve doelstellingen	40%	0%	0%
Logistiek	15%	100%	15%
Compliance	15%	100%	15%
IT	15%	100%	15%
Business Support	15%	0%	0%
Score kwalitatieve doelstellingen	60%	75%	45%
Totaal	100%		45%
Bedrag			€ 56.250

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.

De volgende tabel geeft de remuneratie van de heren Anbeek en Koops over 2017 weer.

in duizend €	Totaal	Salaris	Pensioen	Variabele beloning	Personeels - opties ¹
A.H. Anbeek ²	436	297	89	-	50 ³
B.F. Koops	415	255	64	56	40

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

² Tot en met 31 oktober 2017.

³ De toegekende opties aan de heer Anbeek zijn in verband met zijn vertrek komen te vervallen.

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. Voor het optiereglement wordt verwezen naar de corporate website van de vennootschap.

Voor de optieseries vanaf 2016 geldt, dat indien het optierecht wordt uitgeoefend, de leden van de Directie gehouden zijn de bij de verzilvering van de opties verkregen opbrengsten aan te wenden voor de aankoop van aandelen Beter Bed Holding. Deze aandelen dienen vervolgens gedurende een periode van vier jaar door de directieleden aan te worden gehouden. Op deze wijze is een gedeelte van de variabele beloning gericht op langetermijnwaardecreatie.

In de contracten van de directieleden 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.

Bij het formuleren van het remuneratiebeleid en het bepalen van de individuele remuneratie zijn door de Remuneratiecommissie de in de Corporate Governance Code best practice 3.4.1. genoemde scenarioanalyses gemaakt.

De heer Koops (CFO) bezit ultimo 2017 de volgende opties op aandelen Beter Bed Holding:

	2017	2016	2015	2014
	CFO	CFO	CFO	CFO
Aantal (in 1.000)	30	40	13	11
Waarde bij toekenning per optie	€ 1,33	€ 2,41	€ 2,45	€ 1,84
Uitoefenprijs	€ 15,53	€ 19,99	€ 22,79	€ 17,37
Einde looptijd	17 mei 2022	18 mei 2021	19 mei 2020	19 mei 2019
Doelstelling	TSR t.o.v. peer group	TSR t.o.v. peer group	TSR>AScX	TSR>AScX
Doelstelling gerealiseerd	-	-	Nee	Deels (33,3%)

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

Overige arbeidsvoorwaarden

Directieleden hebben de beschikking over een leaseauto.

Remuneratie 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 2017 was de vergoeding (in euro) als volgt:

Commissaris	RvC	Audit-commissie	Remuneratie-commissie	Voorzitter RvC	Beloning 2017	Beloning 2016
D.R. Goeminne	21.000	4.500	4.500	10.000	40.000	40.000
A.J.L. Slippens	21.000	-	4.500	-	25.500	25.500
E.A. de Groot	21.000	4.500	4.500	-	30.000	30.000
W.T.C. van der Vis	21.000	4.500	4.500	-	30.000	30.000