

Belonings beleid 2010



Bouwstenen van het beleid

- Basis salaris aanpassing
- Korte termijn bonus (STIP)
- Lange termijn bonus (LTIP)
- Pensioenvoorziening
- Overige arbeidsvoorwaarden

Relatie variable beloning en CSM resultaten

	2006	2007	2008	2009	2010
CSM Resultaten ontw.	↑	↘	↓	↑	→
STIP (% van trgt)	133%	75%	33%	144%	n/a
LTIP (vesting)	n/a	0%	0%	0%	50%

Waarom een nieuw beloningsbeleid?

- Vele veranderingen sinds 2005
- CSM bedrijfsactiviteiten gewijzigd
- Raad van Bestuur van 3 naar 2 leden
- Verbeterde synchronisatie tussen beloning en bedrijfsresultaat
- Nieuwe trends in corporate governance, politieke en publieke opinie

Algemene uitgangspunten

- Vergelijking met andere Nederlands ondernemingen om vaste beloning en totale pakket op mediaan niveau te positioneren
 - Daarbij gebruikmakend van externe expertise
 - Scenario analyse gemaakt om waarschijnlijkheid van uitbetaling te modelleren
- Beloningspakket in totaliteit en de overige arbeidsvoorwaarden moeten het aantrekken en het vasthouden van kwalitatief goed management ondersteunen

Belangrijkste veranderingen

- Structurele verhoging van het salaris van CFO
- Aanpassing hoogte van de target STIP en LTIP voor de CEO
- Aanpassing van de financiële doelstellingen van de STIP
 - Organische groei (volume) ipv Return on Sales
 - EBITA ipv EPS
 - Cash flow uit operationele activiteiten (ongewijzigd)
- Aanpassing van het % van de financiële doelstellingen van de STIP versus persoonlijke doelstellingen
- Aanscherpen van de performance criteria van LTIP en verhogen van maximum van 150% naar 175%

Corporate governance

- Contractuele terugvorderingsclausule (claw-back clause)
- Huidige contractuele ontslagregeling voor huidige RvB leden blijft van toepassing in afwijking van governance normen



Karel Leeflang
CSM nv
Corporate Human Resources