

## REMUNERATIEBELEID

### Beloningsbeleid Raad van Commissarissen

De beloning van de voorzitter en de leden van de Raad van Commissarissen is bepaald op een jaarlijkse vaste vergoeding en bevat geen variabele elementen. Zij ontvangen geen prestatie- of aandelen gerelateerde beloning en bouwen geen pensioenrechten bij de onderneming op. Zij ontvangen bij vertrek geen ontslagvergoeding. De beloning van de Raad van Commissarissen wordt regelmatig beoordeeld. In 2008 zijn de vergoedingen voor het eerst weer na enkele jaren verhoogd. Het eventuele aandelenbezit van leden van de Raad van Commissarissen is ter belegging op lange termijn. De Raad van Commissarissen heeft een reglement vastgesteld waarin regels worden gesteld ten aanzien van het bezit van en transacties in effecten door commissarissen anders dan die uitgegeven door Koninklijke Brill nv.

### Beloningsbeleid Directie

De beloning van de directeur wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van de hoofdlijnen van het beloningsbeleid, zoals hierin vastgelegd. Deze zijn in lijn met de principes en de best practice bepalingen van de Nederlandse corporate governance code (art. ii.2.10).

Het beleid inzake de beloning van de Directie is erop gericht aan de directeur een beloning voor zijn werkzaamheden toe te kennen die wat betreft hoogte en structuur zodanig is dat een gekwalificeerde en deskundige bestuurder kan worden aangetrokken en behouden. De beloning voor 2008 en volgende jaren kent een vaste en een tweetal prestatie-afhankelijke variabele componenten.

Ter zake van de beloning toetst de Raad van Commissarissen jaarlijks, eventueel met behulp van een externe deskundige, of de beloning voor de directeur nog steeds marktconform is. De vaste beloning is niet geïndexeerd. In 2008 heeft de Raad besloten de

vaste beloning per 1 januari 2008 met 3,5% te verhogen. Hierdoor is de totale verhoging sinds het aantreden in 2004 in lijn gebracht met de algemene in die periode voor de uitgeverijsector in Nederland opgetreden stijging.

Voorts houdt het beleid in dat de vennootschap de pensioenpremie voor de directeur voor zijn rekening neemt, met dien verstande dat de directeur een eigen bijdrage betaalt van 30% van de verschuldigde premie.

De vennootschap verstrekt geen leningen, voorschotten of garanties aan de directeur.

Ten aanzien van het beloningsbeleid kan het volgende worden opgemerkt:

**A** De Raad van Commissarissen ziet variabele beloning als een belangrijk onderdeel van het beloningspakket van de Directie. De bonusdoelstellingen en prestatievoorwaarden zijn een afspiegeling van de belangrijkste factoren voor waardegroei en groei van de aandeelhouderswaarde op korte en middellange termijn. De totale beloning bestaat dan ook voor een aanzienlijk deel uit variabele beloning, waarvan de hoogte afhankelijk is van prestatieaantallen. Daarbij hechten wij het grootste gewicht aan de groei van het aandeelhouders rendement op korte termijn.

Het variabele deel van de beloning voor de korte termijn doelstellingen was voor 2004 tot en met 2008 maximaal 50%, en dat voor de driejaars lange termijn doelstelling maximaal 20% van de vaste beloning in het jaar dat het doel was overeengekomen. Mede naar aanleiding van een in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van mei 2008 gevoerde discussie en na advies van Hay Consultants is besloten met ingang van 2009 het maximum voor de korte termijn bonus van 50% op 40% te stellen en dat voor de lange termijn van 20% naar 40% te verhogen.

**B** Het beleid van de vennootschap met betrekking tot de arbeidsovereenkomst ligt in lijn met de best practice bepaling ii.2.7 van de Code. De geldende opzegtermijn bedraagt 4 maanden en is in lijn met hetgeen gebruikelijk is. De Raad van Commissarissen heeft de huidige directeur voor herbenoeming aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2008 voorgedragen. Dit voorstel werd met algemene stemmen aangenomen.

**C** De prestatiecriteria voor de korte termijnbonus in 2008 waren (1) winst per aandeel (max. 60% van de bonus) en daarnaast (2) de doelstelling van een verbetering van de vrije kasstroom (max. 20% van de bonus) en (3) een aantal samenhangende doelstellingen met betrekking tot voorraadbeheer en logistiek (max. 20% van de bonus). Voor deze elementen zijn passende en op basis van de jaarrekening meetbare criteria gehanteerd. In het resultaat is rekening gehouden met een beperkte bonus; pas na vaststelling van de jaarrekening is komen vast te staan dat niet tot toekenning van een korte termijn bonus kon worden besloten. Met betrekking tot het in 2006 vastgestelde lange termijn doel van een absoluut winstbedrag in 2008 heeft de Raad van Commissarissen op grond van het behaalde resultaat niet tot toekenning van de bonus besloten. Voor het jaar 2009 is opnieuw de winst per aandeel het belangrijkste prestatie criterium. Daarnaast zijn terugdringing van de voorraad gereed product en de succesvolle implementatie van een nieuw automatiseringssysteem als korte termijn doelen gekozen. De lange termijn bonus 2009 ziet op het behalen van een gemiddelde omzetgroei (autonoom en acquisities) van 10% over de periode 2009-2011.

**D** Aan de directeur zijn geen rechten gegeven op het verwerven van opties of aandelen. Het aandelenbezit in Koninklijke Brill nv van de Directie is ter belegging op lange termijn.

**E** De Raad van Commissarissen heeft een reglement opgesteld waarin regels worden gesteld ten aanzien van het bezit en transacties in effecten door de Directie anders dan die uitgegeven door Koninklijke Brill nv.

De Raad van Commissarissen heeft professioneel advies ingewonnen bij de volgende onafhankelijke externe adviseur:

Hay Group gaf in 2004 en opnieuw in 2008 advies over de prestatiecriteria en de bonusstructuur.

Raad van Commissarissen