

Remuneratieverslag

Dit Remuneratieverslag beschrijft ons beloningsbeleid en de beloningen van individuele bestuurders in 2009, alsmede de door de Raad van Commissarissen voorgestelde wijzigingen voor 2010.

Het beloningsbeleid en de individuele arbeidsvoorwaardelijke regelingen voor de leden van de Raad van Bestuur worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen binnen het kader van het beloningsbeleid zoals aangenomen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2005 en herzien in 2006, 2008 en 2009.

Het beloningsbeleid van AkzoNobel, met inbegrip van de beloning en de arbeidsovereenkomsten van de Raad van Bestuur, is in overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code. Bij het vaststellen van de waarde van de verschillende componenten van het beloningspakket worden wij ondersteund door onafhankelijke externe adviseurs.

Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is erop gericht een beloning te verschaffen waarmee we leden van de Raad van Bestuur kunnen aantrekken, behouden en motiveren als topmanagers van een grote, internationale onderneming, waarbij tegelijkertijd de bedrijfsbelangen op de middellange en lange termijn gewaarborgd en bevorderd worden. Het beleid zelf, en de maatregelen die worden toegepast om de uitvoering ervan te toetsen, zijn erop gericht om te voorkomen dat leden van de Raad van Bestuur – en senior executives waarvoor soortgelijke beloningsregelingen gelden – in hun eigen belang handelen, risico's nemen die niet passen bij de strategie en het risicoprofiel van de onderneming, of dat in bepaalde omstandigheden de hoogte van de beloningen niet wordt gerechtvaardigd.

Om zorg te dragen voor een prestatiegerichte beloning, bestaat het remuneratiepakket voor een belangrijk deel uit variabele componenten die afhankelijk zijn van het functioneren van de bestuurder zelf en de resultaten van de onderneming op zowel de korte als de lange termijn.

Ons beleid is erop gericht om de hoogte van de beloningen te handhaven op de mediaan van de referentiegroep, bestaande uit een aantal vergelijkbare ondernemingen. Vanaf 1 januari 2009 bestaat deze groep uit:

- Clariant
- Heineken
- Koninklijke Ahold
- Koninklijke DSM
- Koninklijke KPN
- Philips
- Randstad
- Reed Elsevier
- Rhodia
- Solvay
- TNT
- Wolters Kluwer

De Remuneratiecommissie raadpleegt professionele, onafhankelijke beloningsadviseurs om een zo goed mogelijke vergelijking te waarborgen.

Beloningscomponenten

Het beloningspakket van de leden van de Raad van Bestuur bestaat uit:

- Basissalaris
- Prestatieafhankelijke kortetermijnbeloning
- Prestatieafhankelijke aandelen
- Pensioenvoorzieningen.

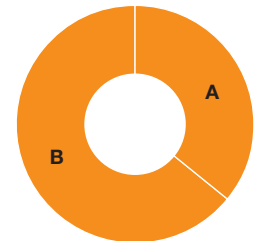
Alle leden van de Raad van Bestuur hebben daarnaast recht op andere emolumenten, zoals een auto van de zaak en een representatievergoeding, die nodig zijn voor de uitoefening van hun functie en in lijn zijn met wat gebruikelijk is in de markt.

De tabel op de volgende pagina geeft een samenvattend overzicht van het beloningspakket van de huidige leden van de Raad van Bestuur. Voor meer informatie wordt verwezen naar de toelichting op pagina 115 e.v. van de financial statements van het volledige Report.

De verhouding tussen vaste en variabele componenten op targetniveau in 2009 was als volgt:

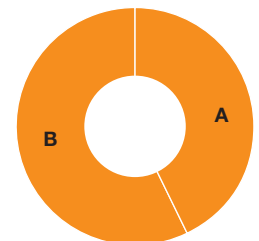
Chief Executive Officer in %

A Basissalaris	36
B Variabele beloning	64
	100



Overige leden Raad van Bestuur in %

A Basissalaris	43
B Variabele beloning	57
	100



Overzicht beloningen bestuurders 2007 – 2009

In €	Jaar	Basissalaris	Kortetermijnbeloning ¹	Toegekende aandelen ²	Toegekende opties ²	Betaalde pensioenpremies	Overige emolumenten	Overige compensatie	Totaal beloningen
Hans Wijers Chief Executive Officer	2009	760.000	464.000	678.400	99.200	458.400	4.100	–	2.464.100
	2008	760.000	700.000	485.900	161.500	565.600	4.500	–	2.677.500
	2007	705.500	1.036.500	435.000	200.100	557.900	4.000	–	2.939.000
Leif Darner Lid van de Raad van Bestuur Performance Coatings	2009	570.000	339.300	481.500	65.100	208.600	4.100	147.800	1.816.400
	2008	570.000	340.000	325.500	105.900	291.400	4.600	169.300	1.806.700
	2007	504.000	450.000	287.000	131.000	228.400	4.000	126.700	1.731.100
Rob Frohn Lid van de Raad van Bestuur Specialty Chemicals	2009	570.000	339.300	481.500	65.100	146.000	6.900	47.500	1.656.300
	2008	570.000	340.000	325.500	105.900	156.200	7.200	–	1.504.800
	2007	504.000	450.000	287.000	131.000	149.800	6.500	34.600	1.562.900
Tex Gunning³ Lid van de Raad van Bestuur Decorative Paints	2009	380.000	226.200	277.600	–	88.900	2.700	–	975.400
Keith Nichols⁴ Chief Financial Officer	2009	570.000	339.300	382.500	18.200	124.700	112.700 ⁴	58.700	1.606.100
	2008	380.000	226.700	131.300	25.000	57.600	45.200	36.900	902.700

¹ Kortetermijnbeloningen zijn gekoppeld aan de financiële resultaten in het verslagjaar. De cijfers over 2009 betreffen de niet-uitgestelde bedragen (zie ook pagina 37).

² Betreffen de boekhoudkundig verantwoorde, niet uitbetaalde kosten ingevolge IFRS 2.

³ Vanaf 1 mei 2009.

⁴ Sociale lasten hebben betrekking op werkgeverspremies in het Verenigd Koninkrijk.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het beloningspakket van de leden van de Raad van Bestuur van AkzoNobel. De elementen van dit pakket worden nader toegelicht.

Totaal beloningspakket

Element	Middel	Prestatiemaatstaf	Uitkering bij minimale prestatie	Targetuitkering in % van basissalaris	Maximale uitkering in % van basissalaris
Vast	Basissalaris	Contant	Niet van toepassing	100%	100%
Variabel	Kortetermijnbeloning	Contant	EVA: 35%	CEO: 100%	CEO: 150%
			EBITDA: 35%	Lid: 65%	Lid: 100%
			Persoonlijk: 30%		
Langetermijnbeloning	Prestatieafhankelijke beperkte aandelen	Relatieve totaal rendement voor aandeelhouders: 50%	0%	CEO: 75%	CEO: 113%
				Lid: 69%	Lid: 104%
				DJSI ranking: 50%	

De targetwaarden voor de aandelen zijn de gemiddelde verwachte waarden voor de lange termijn. Bij het maximale percentage wordt ervan uitgegaan dat de aandelenkoers onveranderd blijft.

Basissalaris

Het basissalaris van de leden van de Raad van Bestuur is in 2009 gewijzigd gebleven.

Kortetermijnbeloning

De doelstelling van de kortetermijnbeloning is om bestuurders te belonen voor economische waardecreatie (EVA) en het behalen van een hoger bedrijfsresultaat (EBITDA) voor onze aandeelhouders en overige belanghebbenden. Deze beloning is ook bedoeld om individuele en collectieve prestaties te meten en vooruitgang in het behalen van strategische langetermijndoelstellingen te stimuleren.

Het beloningsbeleid is aangepast tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2009. Sinds 2009 is de prestatieafhankelijke kortetermijnbeloning niet alleen gerelateerd aan EVA en de individuele en kwalitatieve persoonlijke doelstellingen van de leden van de Raad van Bestuur, maar ook afhankelijk van het EBITDA-resultaat van de onderneming. Zo is nu 35 procent van de kortetermijnbeloning gekoppeld aan EBITDA, 35 procent aan EVA, terwijl de kortetermijnbeloning voor 30 procent gerelateerd blijft aan individuele en kwalitatieve persoonlijke doelstellingen, waaronder ook niet-financiële doelstellingen. Deze aanpassing is bedoeld om ook de kortetermijnbeloningen aan te laten sluiten bij de door AkzoNobel geformuleerde EBITDA-doelstellingen als onderdeel van de bedrijfsstrategie. Het EVA- en EBITDA-cijfer wordt afgeleid van de financiële resultaten van de onderneming in constante valuta. EVA wordt beschouwd als een maatstaf voor het creëren van waarde op lange termijn.

De Raad van Commissarissen past een algemene beoordeling toe op de uitkomst van de drie componenten van de kortetermijnbeloning (EVA, EBITDA en individueel). Deze beoordeling is gebaseerd op de uitgangspunten van de P&D Dialog, een beoordelingssysteem dat in 2005 AkzoNobel-breed is ingevoerd. Voor de Raad van Bestuur behelst de beoordeling een redelijkheidstoets waarbij de Raad van Commissarissen het werkelijke ambitieniveau van de prestatiedoelstellingen ten opzichte van de aan het begin van het jaar gemaakte veronderstellingen kritisch beoordeelt. Ook de voortgang met betrekking tot het behalen van de strategische langetermijndoelstellingen wordt in deze beoordeling betrokken. Deze methode voor het bepalen van de kortetermijnbeloning maakt ook onderdeel uit van het remuneratiepakket voor executives zoals dat in januari 2005 is geïntroduceerd.

De EVA als prestatie maatstaf wordt gebruikt om de Raad van Bestuur te stimuleren voor de aandeelhouders en overige belanghebbenden waarde op lange termijn te creëren. EVA wordt berekend door het netto bedrijfsresultaat na belasting te verminderen met een “capital charge” die aangeeft welke gemiddelde rentabiliteit kapitaalverschaffers verwachten.

Voor het gerealiseerde EVA- en EBITDA-cijfer dat in 2009 is gebruikt bij de bepaling van de kortetermijnbeloning wordt verwezen naar het directieverslag dat begint op pagina 8. De kortetermijnbeloning van de Raad van Bestuur wordt bepaald op basis van het EVA-cijfer van alle business units tezamen.

De drempel van het aan de EVA- en EBITDA-componenten gerelateerde deel van de kortetermijnbeloning is 80 procent van de EVA- respectievelijk EBITDA-doelstellingen, terwijl het maximale prestatieniveau 120 procent van deze doelstellingen bedraagt. Deze prestatiedoelstellingen worden jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen en zijn gebaseerd op het budget. De kortetermijnbeloning bedraagt nooit meer dan 100 procent van het basisjaarsalaris voor de leden van de Raad van Bestuur en 150 procent van het basisjaarsalaris voor de CEO. Kwalitatieve, individueel bepaalde en collectieve doelstellingen worden vastgesteld aan de hand van de middellangetermijndoelstellingen van de onderneming. AkzoNobel maakt niet al deze doelstellingen bekend omdat het commercieel gevoelige informatie betreft. Wel kan worden gesteld dat de doelstellingen er mede op waren gericht om de onderneming door de crisis heen te leiden, verbeteringen tot stand te brengen in de operationele bedrijfsvoering alsook op managementontwikkeling en de integratie van ICI.

De Raad van Commissarissen beoordeelt de voortgang die is geboekt bij het behalen van de strategische doelstellingen en het gerealiseerde ambitieniveau van de prestatiedoelstellingen in relatie tot de in het begin van het jaar gemaakte veronderstellingen. De Raad van Commissarissen ziet erop toe dat de doelstellingen realistisch en voldoende uitdagend zijn. Zoals voorgeschreven door de Nederlandse Corporate Governance Code heeft de Remuneratiecommissie, voorafgaand aan de door de Raad van Commissarissen goed te keuren doelstellingen, een scenarioanalyse gemaakt van de mogelijke uitkomsten indien alle beoogde doelstellingen en prestatieplafonds zouden worden bereikt.

De Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen hebben het resultaat van de onderneming over 2009 gezien in het licht van het huidige economische klimaat en de noodzaak de korte en lange termijn beloningen beter met elkaar in evenwicht te brengen. Besloten is voor de leden van de Raad van Bestuur het verband tussen beloningen enerzijds en middellange en lange termijn doelstellingen anderzijds te versterken. Daarom zal de heer Wijers, CEO, de uitbetaling van 50 procent van zijn kortetermijnbeloning over 2009 uitstellen. Toekenning van dit uitgestelde deel zal alsnog plaatsvinden als de onderneming eind 2011 de middellange termijn doelstelling voor de EBITDA-marge van 14 procent heeft bereikt. De overige leden van de Raad van Bestuur stellen onder dezelfde voorwaarde de toekenning van 25 procent van hun kortetermijnbeloning over 2009 uit. In de loop van 2010 zal de Remuneratiecommissie zich verder buigen over enerzijds het huidige beleid en anderzijds het evenwicht tussen de korte- en langetermijnbeloningen en de doelstellingen van de onderneming.

Langetermijnbeloning

Met de langetermijnbeloning stuurt AkzoNobel op duurzame economische waardecreatie en waardecreatie voor de aandeelhouder – zowel in absolute zin als ten opzichte van onze concurrenten. Hiermee worden de belangen van de Raad van Bestuur afgestemd op die van de aandeelhouders en kunnen de leden van de Raad van Bestuur aan de onderneming verbonden blijven. De langetermijnbeloning bestaat uit een prestatieafhankelijk aandelenplan. De optieregeling is per 1 januari 2008 afgeschaft. Met een prestatieafhankelijk aandelenplan meent de Raad van Commissarissen de belangen van de bestuurders beter af te stemmen op die van de aandeelhouders.

Optieregeling

Er zijn voor het laatst voorwaardelijk aandelenopties toegekend in 2007. Het uiteindelijke aantal opties dat onvoorwaardelijk aan de Raad van Bestuur wordt toegekend is afhankelijk van de prestatie van de onderneming gedurende een periode van drie jaar. De totale looptijd van de opties is zeven jaar.

Het aantal opties dat kan worden uitgeoefend wordt bepaald op basis van de gemiddelde uitkomst van een vergelijking tussen de beoogde en gerealiseerde EVA op het geïnvesteerd vermogen (EOI) of de economische waarde die is gecreëerd in verhouding tot het geïnvesteerd vermogen over drie opeenvolgende jaren. Deze maatstaf is bedoeld om over een langere periode een hogere EVA te realiseren.

Wanneer minder dan 80 procent van de EOI doelstelling wordt gehaald, vervallen alle voorwaardelijk toegekende optierechten. Het aantal toegekende opties is ook het maximum aantal opties dat onvoorwaardelijk wordt als de gestelde doelstellingen worden behaald. Wanneer de prestatiedoelstelling wordt overschreden, zal dit aantal niet worden verhoogd.

De doelstellingen in kwestie worden niet bekend gemaakt omdat het commercieel gevoelige informatie betreft.

De uitoefenprijs van de in het betreffende jaar toegekende voorwaardelijke opties is gelijk aan de openingskoers op NYSE Euronext Amsterdam op de eerste dag na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders dat het aandeel AkzoNobel ex-dividend genoteerd is.

Op grond van het EOI-resultaat over de periode 2007 tot en met 2009 wordt 100 procent van de in 2007 (voorwaardelijk) aan de leden van de Raad van Bestuur toegekende aandelenopties uitoefenbaar: (19.800 voor de CEO en 13.000 voor de overige leden van de Raad van Bestuur). Een uitzondering betreft de heer Nichols die sinds 1 mei 2008 lid is van de Raad van Bestuur en als executive 3.750 voorwaardelijke aandelenopties heeft ontvangen. De heer Gunning heeft geen opties ontvangen omdat hij na 1 januari 2008 in dienst is gekomen van de onderneming.

Prestatieafhankelijk aandelenplan

Bij het prestatieafhankelijk aandelenplan worden aan de leden van de Raad van Bestuur voorwaardelijke aandelen toegekend. Deze aandelen worden onvoorwaardelijk als over een periode van drie jaar bepaalde prestatiedoelstellingen zijn bereikt en als de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. De Raad van Commissarissen stelt in het eerste kwartaal van het jaar na de drie-jaarsperiode vast of de prestatiedoelen zijn bereikt. Het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk wordt toegekend, wordt verhoogd met het dividend dat wordt uitgekeerd over de prestatieperiode van drie jaar.

Omdat duurzaamheid wordt beschouwd als een belangrijke factor in de continuïteit van de onderneming op de lange termijn is na goedkeuring door de aandeelhouders, een duurzaamheidsparagraaf aan het beloningsbeleid toegevoegd. Hierbij is bepaald dat, vanaf 2009, 50 procent van het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen over een prestatieperiode

van drie jaar wordt gekoppeld aan de gemiddelde ranking van AkzoNobel in de betreffende Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI). Voor de voorwaardelijke toekenning in 2009 heeft de Raad van Commissarissen de volgende tabel vastgesteld:

Gemiddelde DJSI-ranking over prestatieperiode	%	Aantal onvoorwaardelijke aandelen (deel DJSI)
1	150%	(= 75% totaal voorwaardelijke toekenning)
2	125%	(= 62,5% totaal voorwaardelijke toekenning)
3	100%	(= 50% totaal voorwaardelijke toekenning)
4 – 6	75%	(= 37,5% totaal voorwaardelijke toekenning)
7 – 10	50%	(= 25% totaal voorwaardelijke toekenning)
11 – 15	25%	(= 12,5% totaal voorwaardelijke toekenning)
Lager dan 15	0%	

Overigens dient opgemerkt te worden dat een overname niet van invloed zou zijn op de ranking van de onderneming in de DJSI, waardoor de betreffende beloning in de vorm van aandelen van de leden van de Raad van Bestuur als gevolg van een dergelijke overname niet zou toenemen. AkzoNobel stond in 2009 op de tweede plaats in de desbetreffende DJSI.

De resterende 50 procent van de voorwaardelijk toegekende aandelen is gekoppeld aan het aandelenrendement (TSR) van AkzoNobel ten opzichte van de resultaten van een referentiegroep. Onafhankelijke externe experts stellen, op basis van de TSR ranking, het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk kan worden toegekend vast. De uiteindelijke rangschikking (en dus het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk wordt toegekend aan het eind van de periode) wordt beoordeeld door de externe accountant van de onderneming. Alle lokale valuta worden omgerekend naar euro's om verschillen in wisselkoersen te compenseren. De aandelen moeten gedurende een periode van vijf jaar na de voorwaardelijke toekenning worden aangehouden.

Sinds 2007 werd het aandelenrendement van AkzoNobel vergeleken met dat van de volgende referentiegroep:

- Arkema group
- BASF
- Ciba Specialty Chemicals
- Dow Chemical Company
- DuPont
- Hercules
- Kansai Paint
- Kemira OYJ
- PPG Industries
- RPM Industrial
- Sherwin-Williams
- Valspar Corporation

Vanwege de beëindiging van de beursnotering van Ciba Specialty Chemicals en Hercules, en op grond van het feit dat de vorige groep vergelijkbare ondernemingen geen goede afspiegeling was van onze concurrentieomgeving, heeft de Raad van Commissarissen besloten om een wijziging aan te brengen in de samenstelling van deze groep. Deze wijziging geldt sinds 2009. Ciba Specialty Chemicals en Hercules zijn in dat jaar vervangen door Rhodia en Nippon Paint. Gezien het profiel van Dow Chemical Company en BASF heeft de Raad van Commissarissen besloten om deze ondernemingen vanaf 2009 uit de groep te verwijderen.

De door de Raad van Commissarissen vastgestelde groep van ondernemingen waarmee wij ons vergelijken bestaat daarom sinds 2009 uit:

- Arkema group
- DuPont
- Kansai Paint
- Kemira OYJ
- Nippon Paint
- PPG Industries
- Rhodia
- RPM Industrial
- Sherwin-Williams
- Valspar Corporation

De onderstaande tabel geeft de relatie weer van de bereikte plaats in de referentiegroep en het aantal uitgekeerde aandelen als percentage van de voorwaardelijke toekenning:

Ranking	Onvoorwaardelijk (in % van voorwaardelijke toekenning)	2009 en verder	
		Ranking	Onvoorwaardelijk (in % van helft voorwaardelijke toekenning)
Vanaf 2007			
1	150%	1	150%
2	135%	2	135%
3	120%	3	120%
4	100%	4	100%
5	85%	5	75%
6	70%	6	50%
7	55%	7	25%
8	40%	8 – 11	0%
9	25%		
10 – 13	0%		

Deze tabel is gewijzigd als gevolg van de aanpassing van de groep van vergelijkbare ondernemingen zonder dat het door

deze wijziging moeilijker of gemakkelijker is geworden om de doelstellingen te halen. De waarde van het aandeel en de drempelcriteria zijn ongewijzigd.

De resultaten van AkzoNobel in de periode 2007 tot en met 2009 hebben geleid tot een tweede plaats op de ranglijst van vergelijkbare ondernemingen. Hiermee kwam het percentage aandelen dat onvoorwaardelijk werd toegekend uit op 135 procent. De definitieve toekenning (inclusief het geaccumuleerde dividendrendement tot en met 31 december 2009, zijnde 11,69 procent) bedroeg 34.680 aandelen voor de CEO en 22.768 aandelen voor de overige leden van de Raad van Bestuur, met uitzondering van de heer Nichols aan wie 6.408 aandelen definitief zijn toegekend. De heer Nichols ontving de voorwaardelijke aandelen toekenning toen hij nog geen lid was van de Raad van Bestuur. Vanaf 2008 zijn er voorwaardelijke aandelen toegekend aan de heer Gunning.

In 2009 zijn 36.600 prestatieafhankelijke aandelen voorwaardelijk toegekend aan de CEO en 27.400 aan de overige leden van de Raad van Bestuur (op basis van de 'face-value' methode).

Het volgende TSR-resultaat kan worden gemeld voor de toegekende aandelen die nog niet onvoorwaardelijk zijn geworden:

- Over de periode van twee jaar eindigend in 2009 staat AkzoNobel op de achtste plaats (indicatief)
- Over de periode van een jaar eindigend in 2009 staat AkzoNobel op de vierde plaats (indicatief).

Overeenkomstig bepaling II.2.13d van de Nederlandse Corporate Governance Code geeft de tabel op de volgende pagina vanaf 2005 een overzicht van (i) het aantal aandelen dat voorwaardelijk is toegekend; (ii) het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk is geworden; (iii) het aantal aandelen dat aan het einde van de blokkeringsperiode door de leden van de Raad van Bestuur wordt aangehouden; en (iv) de aandelenkoers op moment van voorwaardelijke toekenning, bij definitieve toekenning en aan het einde van de blokkeringsperiode.

Overeenkomstig de statuten van de onderneming, de Nederlandse Corporate Governance Code en de richtlijnen van de aandelenregeling wordt het aantal voorwaardelijk aan de leden van de Raad van Bestuur toe te kennen aandelen bepaald door de Raad van Commissarissen volgens de 'face-value'-methode. Het aantal toe te kennen aandelen wordt

bepaald binnen de kaders van het door de aandeelhouders vastgestelde beloningsbeleid. Volgens de 'face-value'-methode wordt het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen bepaald door de beleidswaarde aan aandelen te delen door de koers van het aandeel aan het begin van het jaar waarin de aandelen voorwaardelijk zijn toegekend.

Zoals vermeld in het jaarverslag 2007 heeft de Raad van Commissarissen gekeken naar de beloningscriteria die zouden gelden bij een wijziging in de zeggenschapsverhoudingen binnen de onderneming. Er is besloten dat, indien in geval van een overname de uitkering uit de aandelenregeling tussen de 100 en 150 procent zou liggen, de Raad van Commissarissen, rekening houdend met de resultaten van de onderneming voorafgaand aan het overnamebod, naar eigen inzicht kan bepalen of de voorziene uitkomst billijk is en kan besluiten om binnen de aangegeven bandbreedte de uitkering naar boven of naar beneden bij te stellen. Deze opdracht laat onverlet de bevoegdheid van de Raad van Commissarissen om de variabele beloning van de Raad van Bestuur naar eigen inzicht te verhogen of te verlagen.

De Raad van Commissarissen zal een voorstel doen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2010 om een terugvorderingsbepaling op te nemen in het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur. Deze bepaling geeft de Raad van Commissarissen de mogelijkheid om aan leden van de Raad van Bestuur uitgekeerde variabele beloningscomponenten terug te vorderen indien dergelijke uitkeringen zijn gedaan op grond van financiële gegevens die binnen een bepaalde periode materieel onjuist blijken te zijn. De leden van de Raad van Bestuur gaan akkoord met deze voorgestelde terugvorderingsbepaling.

Pensioenen

Er geldt een beschikbare premieregeling voor alle leden van de Raad van Bestuur. Deze regeling is inkomens- en leeftijdsafhankelijk.

De beschikbare premie wordt belegd bij een pensioenverzekeringsmaatschappij. De pensioenuitkering op de pensioendatum is afhankelijk van de ingelegde premies en de beleggingsresultaten gedurende de looptijd. De Raad van Commissarissen stelt de voor de leden van de Raad van Bestuur af te dragen premiepercentages vast. Er wordt pensioenpremie betaald over het basissalaris in het lopende jaar en de kortetermijnbeloning

over het voorafgaande jaar. De betaalde premies zijn derhalve afhankelijk van de resultaten over het voorgaande jaar. Er worden eventueel externe bronnen gebruikt om de marktconformiteit van de pensioenregeling te bepalen. Indien van toepassing kan rekening worden gehouden met pensioenrechten opgebouwd in de periode voorafgaand aan de benoeming als lid van de Raad van Bestuur om zo de voor de bestuurder af te dragen premies te beperken. Daarnaast betalen de leden van de Raad van Bestuur een eigen pensioenbijdrage. De leden van de Raad van Bestuur gaan in het algemeen met pensioen in het jaar dat zij 62 worden.

Arbeidsovereenkomsten

Overeenkomstig de Nederlandse Corporate Governance Code worden leden van de Raad van Bestuur sinds 2004 benoemd voor een periode van vier jaar. Na de eerste zittingstermijn kan herbenoeming telkens voor een aaneensluitende periode van vier jaar plaatsvinden of, indien van toepassing, tot aan de pensioendatum indien de bestuurder binnen vier jaar met pensioen gaat.

Bestuurders hebben een opzegtermijn van drie maanden; de opzegtermijn voor de onderneming bedraagt zes maanden.

Indien er geen herbenoeming plaatsvindt en de arbeidsovereenkomst tussen het betreffende lid van de Raad van Bestuur en Akzo Nobel N.V. niet wordt verlengd, komt de bestuurder in aanmerking voor een ontslagvergoeding zoals bepaald in de Nederlandse Corporate Governance Code. De arbeidsovereenkomst met de heer Wijers, die vóór 2004 is benoemd, is op dit punt niet aangepast (zie pagina 62 van het volledige Report). De Raad van Commissarissen heeft echter wel de intentie om de voorschriften van de Code als uitgangspunt te hanteren mocht de situatie zich voordoen dat er een ontslagvergoeding moet worden uitgekeerd.

De arbeidsovereenkomsten bieden de Raad van Commissarissen de mogelijkheid leden van de Raad van Bestuur te verzoeken om terug te treden als zij tussen de 60 en de 62 jaar zijn om zo de opvolging binnen de Raad van Bestuur zeker te stellen. In een dergelijke uitzonderlijke situatie heeft het betreffende lid van de Raad van Bestuur tot aan de pensioendatum recht op het vaste salaris.

Leningen

De onderneming verstrekt geen persoonlijke leningen aan de bestuurders.