



Aanvullende informatie voor KPN aandeelhouders

Persbericht

Datum
12 mei 2003
Nummer
031p

In een brief aan de aandeelhouders geeft de Raad van Commissarissen van KPN informatie over de bestaande afspraken ten aanzien van de belonings- en vertrekregelingen van de voorzitter en leden van de Raad van Bestuur, voor zover die nog niet vermeld zijn in het Jaarverslag 2002 en de Form 20F. De vermeldingen die reeds zijn gedaan, voldoen aan de bestaande regelgeving in Nederland en de USA.

De Raad van Commissarissen is voornemens om met ingang van 1 januari 2004 een nieuwe beloningsstructuur voor het topmanagement in te voeren, waarbij de verhouding tussen korte en lange termijn beloningsbestanddelen nader wordt vastgesteld.

Bijgaand treft u aan:

- de brief aan de aandeelhouders
- een brief van de Minister van Financiën aan de Raad van Commissarissen van KPN over dit onderwerp (bijlage I)
- "Principes beloningsbeleid directeuren" (bijlage II)
- belonings- en vertrekregelingen van voorzitter en leden Raad van Bestuur (bijlage III)

Noot voor de redactie (niet voor publicatie):

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met KPN mediavoorklichting, telefoonnummer (070) 4466300

Den Haag, 12 mei 2003

Aan de Aandeelhouders van KPN,

De pers heeft onlangs ruime aandacht besteed aan de belonings- en vertrekregelingen van bepaalde (oud-)bestuurders van KPN. Ook de Minister van Financiën heeft, blijkens bijlage I, zich daaromtrent tot KPN gewend. Om die redenen wil de Raad van Commissarissen u nu nader informeren over inhoud en achtergrond van deze regelingen.

Zoals bekend, heeft de Raad van Commissarissen van KPN naar Nederlands vennootschapsrecht een eigen verantwoordelijkheid in het vaststellen van individuele belonings- en vertrekregelingen. De Raad van Commissarissen hanteert een beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur, zoals vermeld in bijlage II bij deze brief. Dit beleid heeft geresulteerd in de belonings- en vertrekregeling voor de leden van de Raad van Bestuur, als samengevat in bijlage III.

KPN heeft in het laatst verschenen jaarverslag, respectievelijk "Form 20F" volgens de Amerikaanse beursregels volledig voldaan aan de eisen gesteld door de regelgeving.

Het bestaande beloningsbeleid was in de laatste maanden onderwerp van hernieuwd overleg binnen de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen zal gedegen luisteren naar eventueel commentaar op het huidige beleid tijdens de komende aandeelhoudersvergadering, zoals hij ook genoemde brief van de minister van Financiën en eventuele richtlijnen van de commissie Tabaksblatt in zijn verdere besluitvorming zal betrekken. De Raad is voornemens met ingang van 1 januari 2004 een nieuwe beloningsstructuur voor het topmanagement in te voeren en deze zal worden opgenomen in het jaarverslag over 2003.

De met de heer Smits overeengekomen vertrekregeling ter grootte van EUR 2,8 miljoen heeft betrekking op de bonus over 2002, op de afkoop van de door het vertrek van de heer Smits vervallen opties en op de schadeloosstelling bij een ontslag na ruim 20 dienstjaren. Het totaalbedrag komt niet hoger uit dan volgens de zogenaamde kantonrechtersformule.

Voor de heer Pieters geldt dat zijn uitkering bij vertrek van EUR 1.6 miljoen gebaseerd is op contractuele afspraken en de kantonrechttersformule. Nadat de jaarstukken zijn goedgekeurd, zal de over 2002 toe te kennen variabele bonus (uit te keren in 2003) naar verwachting ca. 111% bedragen van het basissalaris na de huidige korting van 15% van het basissalaris.

De beloningsregeling van de voorzitter Raad van Bestuur is overeengekomen onder bijzondere omstandigheden. KPN verkeerde in de zomer van 2001 op de rand van de afgrond. De Raad van Commissarissen was genoodzaakt onder die extreme omstandigheden binnen een korte termijn een uitzonderlijke CEO te vinden die bovendien de onderneming reeds voldoende kende om terstond de bakens te verzetten. De heer Scheepbouwer was alleen bereid om zijn jarenlange en succesvolle positie als CEO van TPG te verruilen met de ongewisse positie van CEO bij KPN als KPN bereid was tot een aantal substantiële tegemoetkomingen, waaronder een aanzienlijke prestatie gerelateerde variabele beloning. Vanaf het moment van introductie van de heer Scheepbouwer is hier melding van gemaakt. De bijzondere omstandigheden van destijds maken dat de met de heer Scheepbouwer afgesproken regeling uitzonderlijk is voor het KPN beloningsbeleid.

Achteraf, nu KPN zich weer in veilige wateren bevindt, is het gemakkelijk om te denken over een andersluidende en minder royale beloningsregeling. De Raad van Commissarissen hecht eraan te laten weten dat hij ook thans de beloningsregeling verantwoord acht. De Raad van Commissarissen was en is nog steeds van mening dat de benoeming op dat moment de juiste keuze was en dat het belang van de aandeelhouders, de werknemers en de andere stakeholders op dat moment gediend was met de met hem bereikte overeenstemming.

Thans blijkt ook dat deze beslissing heeft geleid tot een aanzienlijke verbetering van de gang van zaken in de onderneming, waardoor de continuïteit zeker is gesteld. Sinds het aantreden van de heer Scheepbouwer nam de netto schuld af van EUR 22.3 miljard naar EUR 11.2 miljard aan het eind van het eerste kwartaal 2003; de free cashflow die eind 2001 nog 384 miljoen negatief was, noteerde eind 2002, EUR 2.8 miljard positief.

In deze zelfde periode was er sprake van een margeverbetering van 29,5% naar 40,3% aan het eind van het eerste kwartaal 2003.

De waardering van de rating agencies verbeterde van "BBB- with negative outlook" naar "BBB positive outlook" en van "Baa3 met vooruitzichten voor een verdere downgrade" naar "Baa2 met vooruitzichten voor een verdere upgrade ".Dit heeft geresulteerd in een herstel van de aandeelhouderswaarde die gunstig afsteekt bij vergelijkbare ondernemingen in de Telecomsector. De slotkoers van het aandeel KPN op de laatste beursdag vóór de benoeming van de heer Scheepbouwer bedroeg EUR 2.38, momenteel fluctuerend rond EUR 6,-. De beuswaarde van de onderneming bedroeg op 7 september 2001 een kleine EUR 3 miljard. Inmiddels is deze ca. EUR 14 tot EUR 15 miljard, waarbij aangetekend moet worden dat eind 2001 een emissie heeft plaatsgevonden van EUR 5 miljard. De autonome waardestijging is in de periode "Scheepbouwer" tot dusver ongeveer EUR 6.5 miljard geweest. De in september 2001 nog als hopeloos aangemerkte situatie van KPN is gekeerd en KPN verheugt zich thans in een positieve waardering van de financiële wereld, medewerkers, klanten, analisten, en credit rating agencies.

Hoogachtend,

drs. A.H.J. Risseeuw
voorzitter Raad van Commissarissen



Directie Financieringen

De heer drs. A.H.J. Risseeuw
Voorzitter Raad van Commissarissen Koninklijke KPN N.V.
Postbus 30000
2500 GA Den Haag

Datum
6 mei 2003

Uw brief (Kenmerk)

Ons kenmerk
Fin 2003-114m

Inlichtingen
drs. T.G. Moester
T 070 342 7853
F 070 342 7933
E t.moester@minfin.nl

Onderwerp
Beloningsbeleid

Geachte heer Risseeuw,

U zult hebben vernomen dat ik mij in antwoord op vragen in de Tweede Kamer kritisch heb uitgelaten over het beloningsbeleid aan de top van KPN. Hoewel het beloningsbeleid van de bestuurders van KPN de statutaire verantwoordelijkheid van de Raad van Commissarissen van KPN is, hebben aandeelhouders daar wel een duidelijk belang bij.

Over het beloningsbeleid in het algemeen zou ik het volgende willen opmerken. Als aandeelhouder ben ik van mening dat het goed is dat prestaties beloond worden. De structuur en omvang van de beloningen moeten naar mijn mening wel zodanig zijn, dat zij een evenwichtige afspiegeling vormen van prestaties, schaarste en risico. Voor zo'n balans vind ik de combinatie van aanzienlijke (prestatie)beloningen en ruime vertrekregelingen een verstorend element. Bestuurders lopen dan ook bij slecht functioneren nog nauwelijks financieel risico. In de hoge (prestatie)beloningen zit naar mijn mening immers reeds een compensatie voor de risicofactor verdisconteerd. Los van de combinatie met vertrekregelingen vergt ook de omvang van (prestatie)beloningen nauwkeurige maatvoering.

KPN heeft een uitzonderlijke tijd achter de rug. Vlak voor het aantreden van de heer Scheepbouwer verkeerde KPN in een bijzonder wankel financiële positie, waarbij de kredietverlening door banken en markten dreigde op te drogen en het aantreden van een nieuwe topman noodzakelijk was om het broodnodige vertrouwen van de financiële markten in KPN te herstellen. De crisissituatie

waarin KPN destijds verkeerde maakte dat het uiterst moeilijk was om een bekwame topman te vinden. Ik ben mij ervan bewust dat de ongebruikelijke beloningsregeling van de heer Scheepbouwer tot stand is gekomen onder extreme omstandigheden. Ik wil mijn waardering uitspreken voor de succesvolle turn-around die onder de huidige ondernemingsleiding tot stand is gekomen en die heeft geleid tot een aanzienlijke verbetering van de financiële positie van KPN en de koers van het aandeel KPN. Uiteraard was deze verbetering evenmin mogelijk geweest zonder de middelen van de aandeelhouders en de inzet van de gehele organisatie, maar de suppletie van deze middelen was afhankelijk van het vertrouwen in de plannen van de huidige leiding van KPN. De prestaties tot op heden zijn in lijn met het gestelde vertrouwen.

Desalniettemin ben ik verrast door de mij nu uit het jaarverslag gebleken concrete omvang en samenstelling van beloningscomponenten voor de heer Scheepbouwer. Het totale pakket van de heer Scheepbouwer heb ik in de Tweede Kamer onmatig en te ruimhartig genoemd. Overigens ben ik van mening dat de overige leden van de Raad van Bestuur volgens passend beleid worden beloond.

Ook de zeer ruime vertrekregelingen van de in het verslagjaar gewezen leden van de Raad van Bestuur hebben de aandacht getrokken. Indien en voor zover de hoogte van de vertrekregelingen gebaseerd is op contractueel vastgelegde afspraken ben ik van mening dat de combinatie tussen dergelijke hoge vertrekregelingen en riant beloningsregelingen ongewenst is. Voor zover die bedragen verband houden met de kantonrechtersformule ben ik van mening dat dit een kwestie is die in het algemeen -dus los van KPN- speelt en die in de recentelijk ingestelde commissie Tabaksblat zal worden meegenomen.

Ik heb begrepen dat KPN op de eerstvolgende algemene vergadering van aandeelhouders een uitgebreide toelichting zal geven op het beloningsbeleid en de vertrekregelingen van de verschillende bestuurders, alsmede een toelichting op de vertrekregelingen van de gewezen leden van de Raad van Bestuur. Voorts heb ik uit het jaarverslag begrepen dat de Raad van Commissarissen onderzoekt op welke wijze met ingang van 2004 de huidige verhouding tussen de korte en lange termijn onderdelen van het beloningsbeleid aanpassing behoeven. Ik reken erop dat de Raad van Commissarissen tijdens de komende aandeelhoudersvergadering in zal gaan op mijn opmerkingen en hiermee bij haar aangekondigde onderzoek rekening zal houden.

De minister van Financiën



Bijlage: II

Principes beloningsbeleid directeuren

De beloning voor de leden van de Raad van Bestuur wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen op advies van het Remuneration & Nomination Committee (hierna: "de commissie"). De commissie bestaat uit de voorzitter en twee leden van de Raad van Commissarissen. De commissie bespreekt de beloningsniveaus. De taken van de commissie worden beschreven in het commissiereglement.

Beleid

Het beloningsbeleid heeft als doel de voorwaarden te scheppen die de vennootschap in staat stellen de benodigde hoog gekwalificeerde bestuursleden aan te trekken en te behouden en hen in staat te stellen zich te concentreren op de succesvolle implementatie van de bedrijfsstrategie. Het beloningsbeleid is gebaseerd op:

- een beloning die vergelijkbaar is met die van andere Nederlandse en Europese ondernemingen van gelijke omvang en complexiteit, met name bedrijven uit de telecommunicatiesector;
- een sterke focus op performance en bedrijfsresultaten, hetgeen wordt bereikt door een sterke nadruk op 'prestatieloon';
- onderscheid ten aanzien van de specifieke taken en verantwoordelijkheden van de individuele leden;
- een evenwichtig pakket met een balans tussen korte- en langetermijn-incentives.

Het beloningspakket voor bestuursleden bestaat uit een basissalaris, een kortetermijn-incentive in de vorm van een uitdagende bonusuitkering en een langetermijn-incentive in de vorm van aandelenopties en/of zogenoemde restricted shares.

Basissalaris

Het basissalaris wordt periodiek vastgesteld, waarbij de verantwoordelijkheden en de algehele performance-groei van de individuele bestuursleden in aanmerking worden genomen.

Kortetermijn-incentive: de bonus

De doelstellingen voor de Raad van Bestuur en de targets voor de individuele leden worden jaarlijks aangepast. Het beleid is erop gericht een nauwere relatie tot stand te brengen tussen beloning en bedrijfsresultaten. Hierdoor is een groter deel van de beloning 'prestatieafhankelijk', hetgeen een verdere versterking van de resultaatgerichte bedrijfscultuur betekent. De bonussen zijn in hoge mate gerelateerd aan het bereiken van financiële doelstellingen.

Langetermijn-incentive: aandelenoptieplan

Aandelenopties worden toegekend op basis van de individuele prestaties, binnen het kader van het managementaandelenoptieplan dat door de Raad van Commissarissen is vastgesteld. Opties worden jaarlijks toegekend op de dag na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Pensioen

Bestuursleden nemen deel aan de algemene pensioenregeling zoals van toepassing op het topmanagement van de vennootschap. De administratie is ondergebracht bij de Stichting Ondernemingspensioenfonds KPN. De vennootschap betaalt de pensioenpremies van de regeling. Op dit moment is de pensioengerechtigde leeftijd 62 jaar, met de mogelijkheid tot vervroegde uittreding op 60-jarige leeftijd.

Bijlage: III

Aanvullende informatie over de arbeidvoorwaarden leden van de Raad van Bestuur van Koninklijke KPN N.V.¹

KPN heeft, zoals in de brief vermeld, op het punt van openbaarmaking van de beloningen van zijn topfunctionarissen, geheel voldaan aan de wettelijke vereisten.

Gezien de betekenis van dit onderwerp in het maatschappelijke debat, heeft de Raad van Commissarissen van de Vennootschap besloten onverplicht ook overige arbeidvoorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur openbaar te maken.

Onderstaand treft u de weergave hiervan aan, voor zover een en ander niet al in het Jaarverslag 2002 openbaar is gemaakt.

Aan de voorzitter van de Raad van Bestuur, de heer A.J. Scheepbouwer, is in 2002 een bonus toegekend van EUR 2.667 miljoen,². Het grootste deel hiervan, EUR 2 miljoen, betreft een "turnaround bonus"; EUR 0.5 miljoen is het vaste deel van de jaarlijkse performance bonus en EUR 0.167 een bonus voor de periode in 2001, gedurende welke de heer Scheepbouwer in dienst van KPN was.

Ook in de komende jaren zal de heer Scheepbouwer jaarlijks een performance bonus ontvangen, die bestaat uit een vast gedeelte (EUR 0.5 miljoen) plus een variabel gedeelte. De hoogte van het variabele gedeelte hangt af van de mate van realisatie van door de Raad van Commissarissen te stellen doelstellingen ("targets"). Voor 2002 lagen deze op het gebied van verbetering van marges en cash-flow, terwijl in 2003 het accent ligt op verbetering marges, klanttevredenheid bij het Vaste Net en verbetering marktaandeel bij Mobiele Telefoonie.

Bij realisatie van 80% of minder van de gestelde targets vindt geen bonustoekenning plaats. De maximale bonus (bij 20% overschrijding van de targets) bedraagt 150% van het basissalaris voor 2002 en 2003 na de huidige korting van 15% van het vaste salaris. Nadat de jaarstukken zijn goedgekeurd, zal de over 2002 toe te kennen variabele bonus (uit te keren in 2003) naar verwachting ca. 130% van het basissalaris bedragen.

Indien in het voorafgaande jaar sprake was van een toegekende bonus, kunnen jaarlijks door de Raad van Commissarissen opties aan de heer Scheepbouwer worden toegekend. Het aantal is gemaximeerd in die zin dat de tegenwaarde in aandelen (de onderliggende waarde) op het moment van eventuele toekenning maximaal EUR 2 miljoen bedraagt.

(Voorbeeld: bij een koers van EUR 5 dus maximaal 400.000 opties, bij een koers van EUR 6 dus maximaal 333.333 opties etc).

¹ additioneel op de informatie in het Jaarverslag 2002

² alle genoemde bedragen zijn bruto

Over de vertrekregeling van de heer Scheepbouwer het volgende:

Bij pensionering voor 65 jaar ontvangt de heer Scheepbouwer een schadeloosstelling van EUR 2.5 mln als hij op 62 jaar vertrekt. Voor iedere maand later wordt dit bedrag met 1/36 van EUR 2.5 mln gekort.

In geval van change of control voor zijn 61^e jaar, ontvangt hij dezelfde schadeloosstelling van EUR 2.5 mln.

Daarnaast ontvangt hij indien het vertrek op initiatief van de Vennootschap geschiedt, een schadeloosstelling gebaseerd op het contant maken van salaris, incl. bonus voor de resterende periode tot 62 jaar en van de pré-pensioenregeling 62 – 65 jaar, gebaseerd op de voortgezette deelname pensioenregeling tot 65 jaar, verminderd met de eventuele vergoeding die aan de heer Scheepbouwer wordt betaald op grond van het non-concurrentiebeding.

Als dit non-concurrentiebeding in geval van vertrek door de Vennootschap wordt ingeroepen, dan ontvangt hij als compensatie 1 jaarsalaris, incl. bonus.

Voor de overige leden van de Raad van Bestuur geldt eveneens een performance bonus waarvan de voorwaarden grotendeels analoog zijn aan die van de voorzitter en die voor de jaren 2002 en 2003 maximaal 150% van het jaarsalaris kan bedragen.

Voor de heer Henderson gelden voor 2002 en 2003 vergelijkbare targetafspraken als van de heer Scheepbouwer.

Voor de heren Roobol en Demuynck geldt dat in 2003 50% van hun performance bonus wordt bepaald door de prestaties van KPN als geheel en 50% voor die van hun divisie. De targets voor de heer Roobol liggen op het gebied van klanttevredenheid, die van de heer Demuynck betreffen het marktaandeel van Mobiele Telefonie.

Nadat de jaarstukken zijn goedgekeurd, zal de over 2002 toe te kennen bonus (uit te keren in 2003) voor de heren Henderson en Roobol naar verwachting 150% bedragen van het basissalaris na de huidige korting van 15% van het basissalaris.

Aan de overige leden van de Raad van Bestuur kunnen eveneens opties worden toegekend. Voor het jaar 2003 is besloten tot toekenning van 45.000 opties per lid van de Raad van Bestuur.

Ten aanzien van de vertrekregeling van de overige leden van de Raad van Bestuur geldt het volgende:

KPN zal een schadeloosstelling betalen indien:

KPN de arbeidsovereenkomst doet eindigen op grond van buiten de directeur gelegen oorzaak;

de arbeidsovereenkomst op initiatief van de directeur eindigt omdat hij zijn functie niet langer kan vervullen op het niveau waarop hij deze laatstelijk uitoefende;

de arbeidsovereenkomst op initiatief van de directeur eindigt op grond van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over het te voeren beleid, indien en voorzover het standpunt van de directeur in dit verschil van inzicht voor redelijkheid verdedigbaar kan worden gehouden.

De schadeloosstelling zal worden vastgesteld met inachtneming van alle relevante omstandigheden, doch welke minimaal gelijk is aan het bedrag dat KPN gedurende de laatste 12 maanden wegens salaris en andere emolumenten (inclusief bonus) aan de directeur heeft betaald, exclusief zes maanden opzegtermijn.