

Vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders d.d. 14 mei 2007

Remuneratierapport.

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Naamloze Vennootschap Eindhoven Airport N.V., statutair en feitelijk gevestigd te Eindhoven aan de Luchthavenweg 25 (5652 EA) heeft op 14 mei 2007 het remuneratiebeleid voor de directie van de Vennootschap ter goedkeuring voorgelegd gekregen.

Algemeen remuneratiebeleid voor de directie.

Procedure.

Op advies van de Raad van Commissarissen wordt het remuneratiebeleid voor de directieleden van de Vennootschap beoordeeld en vastgesteld. Deze vaststelling vindt plaats door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap. Binnen het aldus vastgestelde remuneratiebeleid stelt de Raad van Commissarissen het vaste deel van het inkomen en het variabele deel van het inkomen van de directie van de Vennootschap vast.

Jaarlijks komen de Raad van Commissarissen en de (leden van de) directie doelstellingen overeen, aan de hand waarvan het variabele (bonus-)deel van het inkomen kan worden bepaald. De doelstellingen bevatten vooraf bepaalde, uitdagende, meetbare en beïnvloedbare doelstellingen, die gerealiseerd moeten worden om recht te krijgen op de bonus zoals die is gemaximeerd in de arbeidsovereenkomst van de directie. Na afloop van ieder boekjaar beoordeelt de Raad van Commissarissen het al of niet gerealiseerd zijn van de doelstellingen en de mate van realisatie daarvan. Tevens toetst de Raad van Commissarissen ieder jaar of het vaste gedeelte van het inkomen van de directieleden marktconform is.

Algemeen.

Het remuneratiebeleid heeft als uitgangspunt dat de beloning marktconform dient te zijn en dat op basis van een aantrekkelijk salarispakket de Vennootschap goed management moet kunnen aantrekken, behouden en motiveren.

Het beleid moet gericht zijn op het realiseren op korte termijn van de doelstellingen en het ondersteunen van de lange termijn-doelstellingen.

Derhalve dient het beloningsniveau vergelijkbaar te zijn met de niveaus van andere, voornamelijk Nederlandse, ondernemingen. Daarbij kan een rol spelen actuele informatie over Nederlandse ondernemingen van vergelijkbare omzet, aantallen medewerkers en complexiteit. De remuneratiecommissie RvC van Schiphol Group doet jaarlijks onderzoek onder een referentiegroep, waarvan de rapporten overigens niet openbaar zijn. De remuneratie van de directie van Eindhoven Airport is een afgeleide van de remuneratie van de directie van Schiphol Group.

Op basis hiervan wordt de totale waarde van het remuneratie-pakket van de directie vastgesteld, mede aan de hand van de inzichten en de ervaring van de Raad van Commissarissen.

Met het variabele gedeelte/bonus van het inkomen wordt onder meer getracht te bevorderen dat de directie aandacht besteedt aan de continuïteit van de onderneming en aan de waarde-ontwikkeling van Eindhoven Airport in het algemeen. Het variabele deel van de remuneratie/bonus dient ook de binding van de directie aan de Vennootschap en haar doelstellingen te versterken.

Opbouw remuneratie-pakket.

De Raad van Commissarissen beschouwt het variabele inkomen/bonus als belangrijk onderdeel van het totale pakket. De doelstellingen waaraan de bonus is gekoppeld, zijn afgeleid van de belangrijkste parameters waarop de onderneming van de Vennootschap wordt gestuurd. Dit is in de keuze en de vormgeving van het arbeidsvoorwaardenpakket van de directie terug te vinden. Om deze reden is een deel van het beloningspakket variabel (21% van het vaste salaris).

Vaste inkomen.

Om te waarborgen dat de Vennootschap goed management kan aantrekken, behouden en motiveren, toetst de Raad van Commissarissen aan de hand van de hierboven genoemde externe informatie en parameters regelmatig ook het vaste deel van het inkomen van de directie.

Tegelijkertijd dient het remuneratiepakket te blijven binnen het salarisgebouw van de Vennootschap, tot uitdrukking gebracht in een matrix met "Salarisschalen Eindhoven Airport N.V."

Pensioenregeling.

Bij het treffen van een passende pensioenregeling wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de vergelijkbare ondernemingen, zoals hierboven onder "Algemeen" geduid.

Met betrekking tot de huidige directie van de Vennootschap (peildatum 1 januari 2007) dient melding te worden gemaakt van de noodzaak en het streven van Vennootschap en directie om te komen tot een actualisering van de bestaande arbeidsovereenkomst met de directie, ook en met name op het punt van de pensioenregeling.

Uitgangspunten daarbij zijn de realisering van ouderdoms-, weduwe- en nabestaanden overbruggingspensioenrechten, zulks op basis van een eindloonregeling maar gemaximeerd aan het salaris over het kalenderjaar 2006. Over het inkomen boven dit maximale salaris wordt een pensioen opgebouwd en verzekerd op basis van een middelloonregeling.

Voor het eindloongedeelte geldt het volgende:

Het jaarlijks beoogde ouderdomspensioen bedraagt evenveel malen 2 % van de voor de werknemer het laatst voor de pensioendatum vastgestelde pensioengrondslag, als er jaren liggen tussen de aanvangsdatum van zijn dienstbetrekking en de pensioendatum.

Voor het middelloongedeelte geldt het volgende:

Werknemer bouwt op basis van het middelloonstelsel elk jaar een ouderdomspensioen op van 2,25% van de voor dat jaar geldende pensioengrondslag (= salaris boven maximum pensioengevend salaris voor eindloon). Het jaarlijks uit te keren ouderdomspensioen is gelijk aan de som van het in de opbouwjaren over de pensioengrondslagen opgebouwde ouderdomspensioen.

In de pensioenregeling ligt een mogelijkheid opgesloten tot flexibilisering, al of niet toe te passen bij vervroeging van de feitelijke uittredingsleeftijd.

Afkoop/vervreemding of het voorwerp worden van zekerheid van aanspraken ingevolge de pensioenregeling zijn niet mogelijk anders dan zoals voorzien in de Pensioen- en Spaarfondsen Wet.

De aanvangsdatum in de pensioenregeling hoeft niet gelijk te zijn aan de werkelijke datum indiensttreding. Als er waarde overdracht en/of inkoop van extra dienstjaren wordt toegepast, zal er een fictieve datum indiensttreding op de pensioenpolis worden vermeld.

Overige arbeidsvoorwaarden.

De secundaire arbeidsvoorwaarden bestaan uit een passende representatiekostenvergoeding, een bedrijfsauto, tegemoetkomingen in de kosten van ziektekostenverzekering en gebruik van telefoon. Tevens heeft de Vennootschap ten behoeve van de directieleden een ongevallenverzekering alsmede een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Er worden geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan leden van de directie. Voor nevenfuncties geldt een restrictief beleid; betaalde nevenfuncties behoeven expliciete goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

Arbeidsovereenkomsten.

Uitgangspunt bij de arbeidsovereenkomst met de directie is de inhoud en het niveau van de arbeidsovereenkomsten van directieleden bij soortgelijke Nederlandse ondernemingen. De daaruit af te leiden richtlijn wordt in beginsel gevolgd, zo niet dient de afwijking te worden gemotiveerd, zulks conform de structuur van de Code Tabaksblat.

Uitgangspunt van de arbeidsovereenkomst is dat de directieleden conform de Code Tabaksblat worden benoemd voor een eerste termijn van maximaal vier jaar. Na afloop van de eerste termijn kunnen de directieleden worden herbenoemd voor achtereenvolgende termijnen van (maximaal) vier jaar. De bestaande arbeidsovereenkomst met de huidige directeur B. de Boer, geboren 26 februari 1951 te Zaandam, zal worden gerespecteerd.

De maximale vergoeding bij onvrijwillig ontslag bedraagt éénmaal het jaarsalaris (het 'vaste' deel van de bezoldiging). Indien het maximum van éénmaal het jaarsalaris voor een directeur die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is, komt deze directeur in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het jaarsalaris.