

BEZOLDIGINGSBELEID Unit 4 Agresso N.V.

Artikel 1 Introductie

In overeenstemming met de statuten van Unit 4 Agresso N.V. ("de Vennootschap"), worden de bezoldiging en overige arbeidsvoorwaarden van individuele leden van de Raad van Bestuur vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Besluiten van de Raad van Commissarissen omtrent bezoldiging dienen in lijn te zijn met het bezoldigingsbeleid zoals vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De bezoldiging van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Hierna volgt een overzicht van het bezoldigingsbeleid voor 2005 en volgende jaren. Rekening is gehouden met de "best practice" bepalingen van de Nederlandse Corporate Governance Code. Het bezoldigingsbeleid stemt grotendeels overeen met de best practice bepalingen II.2.9 - II.2.14 van de Code. De Raad van Commissarissen zal het bezoldigingsbeleid toepassen vanaf 2005 en verder. Het bezoldigingsbeleid en alle toekomstige materiële wijzigingen daarop zullen ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd. Het bezoldigingsbeleid is beschikbaar via de website van de Vennootschap.

Artikel 2 Leidende beginselen

Via het bezoldigingsbeleid dienen getalenteerde individuen te worden aangetrokken, te worden gemotiveerd en te worden behouden, welke individuen zullen acteren ten gunste van alle "stakeholders" bij de Vennootschap.

De elementen van het bezoldigingsbeleid zorgen voor een balans tussen korte en lange termijn "incentive" teneinde de belangen van de Vennootschap en die van de persoon zoveel mogelijk op 1 lijn te brengen.

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur zal in lijn zijn met het normale beleid van bedrijven binnen de Europese "peer" groep en zal gebaseerd zijn op gemiddelde waarden zoals vastgesteld door een onafhankelijk onderzoeksbureau. Bezoldigingselementen van buitenlandse leden van de Raad van Bestuur kunnen worden aangepast met het oog op de concurrentiepositie van het aanbod door de Vennootschap.

Artikel 3 Arbeidsovereenkomsten

Leden van de Raad van Bestuur hebben een arbeidsovereenkomst met de Vennootschap. Alle arbeidsovereenkomsten van de huidige leden van de Raad van Bestuur zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Met de leden van de Raad van Bestuur is van tevoren geen ontslagvergoeding afgesproken, noch bestaat er een afspraak met de leden van de Raad van Bestuur over een vergoeding in geval van "change of control" terzake de Vennootschap.

De belangrijkste elementen van alle arbeidsovereenkomsten van de leden van de Raad van Bestuur zullen direct na vaststelling openbaar worden gemaakt, waarbij het basis salaris, de variabele beloning (structuur en bedrag), een eventuele afvloeiingsregeling, een pensioen regeling en prestatie criteria zullen worden bekend gemaakt.

Vanaf 1 Januari 2005 zal voor toekomstige leden van de Raad van Bestuur per situatie worden beoordeeld voor welke termijn het dienstverband zal gelden.

Artikel 4 Bezoldigingselementen

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur op dit moment bestaat uit de volgende elementen:

Vaste elementen:

Basis salaris,

Het basis salaris dient de leden van de Raad van Bestuur te compenseren voor de verantwoordelijkheden verbonden aan hun functies alsmede een vergoeding te geven voor een juiste prestatie, competentie en ervaring. Het basis salaris zal regelmatig worden beoordeeld door de Raad van Commissarissen.

pensioen regeling;

De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor een pensioenregeling gebaseerd op een bepaalde inbreng die in overeenstemming is met de standaarden voor senior management binnen bedrijven in de Europese "peer" groep.

Overige vergoedingen;

Leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor bepaalde vergoedingen. Deze vergoedingen zijn gebaseerd op locale standaarden (zoals een onkostenvergoeding voor een ziektekostenverzekering, een vaste maandelijkse en zakelijke onkostenvergoeding, een auto van de zaak, etc.) of houden verband met speciale omstandigheden (zoals een vergoeding voor verhuiskosten etc).

Korte termijn incentive:

jaarlijkse cash bonus

Leden van de Raad van Bestuur nemen deel aan een incentive programma waarbij een jaarlijkse bonus is gekoppeld aan vooraf gestelde financiële jaardoelstellingen. Het vaststellen van het behalen van de doelstellingen vindt plaats na het einde van het financiële jaar en op basis van gecontroleerde resultaten.

Lange termijn incentive:

aandelen opties

De Vennootschap kent jaarlijks optierechten toe aan de leden van de Raad van Bestuur en andere managers werkzaam voor de Vennootschap. Jaarlijks kunnen optierechten worden toegekend tot maximaal 1% van het uitstaande aantal aandelen. Via deze lange termijn incentive wordt getracht om de activiteiten van de optiegerechtigden af te stemmen op de belangen van de aandeelhouders. Via deze lange termijn incentive wordt tevens getracht key management voor de Vennootschap aan te trekken, te motiveren en te behouden. Het aantal toe te kennen opties elk jaar wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen, gebaseerd op de bijdrage aan het realiseren van de strategische doelstellingen van de Vennootschap en individuele prestaties.

De onderliggende aandelen, verkregen na uitoefening van de opties, mogen gedurende een periode van 3 jaren –te rekenen vanaf het moment van toekennen van de opties- niet worden verkocht.

De uitoefenprijs van de opties zal niet lager worden vastgesteld dan het verifieerbare gemiddelde van de officiële koersprijs over 5 handelsdagen voorafgaande aan de dag van toekenning van de opties, de dag van toekenning daaronder begrepen.

Artikel 5 Leningen

Aan de leden van de Raad van Bestuur wordt krachtens beleid van de Vennootschap geen persoonlijke lening, garantie e.d. verstrekt anders dan in de uitvoering van normale bedrijfsvoering en tegen voorwaarden die beschikbaar zijn voor het gehele personeel, en bovendien slechts na voorafgaande toestemming van de Raad van Commissarissen. Een kwijtschelding van de lening zal niet geschieden.