

Bezoldigingsbeleid raad van commissarissen 2020

Uitgangspunten van het bezoldigingsbeleid

Heijmans is een onderneming met een gezonde ambitie. Wij willen een bijdrage leveren aan het creëren van een gezonde leefomgeving. Heijmans durft de lat daarvoor hoog te leggen, met een heldere visie, gedegen kennis en kunde. En met een continue focus op verbeteren, een gedrevenheid om te verslimmen en de maatschappelijke verantwoordelijkheid om te verduurzamen. Onze kernwaarden - resultaatgerichtheid, eigenaarschap, samenwerken - lopen als een rode draad door de ontwikkeling van ons bedrijf en zijn bepalend voor de manier waarop we invulling geven aan deze ambitie.

De raad van commissarissen (hierna: RvC) van Heijmans houdt toezicht op de uitvoering van de strategie die in dialoog met de raad van bestuur (hierna: RvB) is vastgesteld. Deze strategie – Verbeteren, Verslimmen, Verduurzamen - creëert gedurende de lange termijn waarde voor alle stakeholders binnen en buiten het bedrijf. En vandaar ook waarde voor de samenleving als geheel. Of het nu gaat om duurzame woningen, efficiënte bouwprocessen, de energietransitie, mobiliteit of vitale steden en dorpen, of om een aanzienlijke bijdrage aan de werkgelegenheid en de economie.

Het speelveld waarin Heijmans zich bevindt wordt gekenmerkt door uiteenlopende belangen van stakeholders, sterke concurrentie en marktverhoudingen met aanzienlijke risico's voor bouwbedrijven. Het realiseren van de strategie in deze context stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het toezicht. Het aantrekken en behouden van commissarissen die complementair zijn aan elkaar en die de RvB met raad en daad terzijde kunnen staan vormt de sleutel tot gedegen toezicht.

Bezoldigingsbeleid als strategisch instrument

Het bezoldigingsbeleid is gericht op het kunnen aantrekken van goede commissarissen. Heijmans zoekt commissarissen die intrinsiek gedreven zijn en zich aangetrokken voelen door de uitdagingen en mogelijkheden die Heijmans te bieden heeft.

Het onderhavige bezoldigingsbeleid draagt bij aan het aantrekken, behouden en motiveren van deze commissarissen en derhalve aan de bedrijfsstrategie, de lange termijn belangen en duurzaamheid, rekening houdend met de hiervoor genoemde kernwaarden. Conform best practice bepaling 3.3.1 van de Nederlandse Corporate Governance Code zal de beloning van de commissarissen de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie reflecteren.

Interne beloningsverhoudingen zijn hierbij ondergeschikt. Juist gezien de onafhankelijke positie die de RvC inneemt vindt de RvC het van belang dat zijn beloning tot stand komt door rekening te houden met alle stakeholders die bij de onderneming betrokken zijn, en niet slechts de beloningen binnen de onderneming als referentiepunt te hanteren.

In dat licht heeft de RvC de beloning in 2018 aan de hand van de genoemde best practice bepaling, en op basis van een benchmark onderzoek getoetst. In vervolg daarop heeft de RvC vastgesteld dat bezoldiging voor leden van de RvC aanpassing behoefde, en is een voorstel tot aanpassing gedaan dat tijdens de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 6 december 2018 met 100% is goedgekeurd.

De RvC heeft bij evaluatie van het beleid in april 2020 geconstateerd dat het bezoldigingsbeleid voldoet aan de doelen die daarmee beoogd worden en dat Heijmans in staat is om goede commissarissen aan te trekken om vacatures in de RvC te vervullen. Er is derhalve geen aanleiding gezien om bezoldigingsbeleid aan te passen en de RvC legt het inhoudelijk ongewijzigde beleid ter goedkeuring voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Beloningsstructuur

De structuur van de beloning reflecteert de tijdsbesteding en verantwoordelijkheden van de leden van de RvC:

- Alle leden ontvangen een basisvergoeding, maar die is voor de voorzitter en de vice-voorzitter van de RvC hoger dan voor (gewone) leden,
- Leden van de verschillende commissies van de RvC ontvangen voor het werk dat zij in die commissies doen een vergoeding die voor de commissievoorzitter hoger is dan voor commissieleden.

Er wordt geen resultaatafhankelijke beloning toegekend, noch enige vergoeding in aandelen.

Samenstelling beloningspakket

De beloning van de leden van de RvC bestaat uit een vaste vergoeding die conform de hieronder opgenomen tabel wordt samengesteld.

	Voorstel vaste beloning per jaar in Euro
Voorzitter RvC	60.000
Vice voorzitter RvC	45.000
Lid RvC	40.000
Voorzitter Audit- en Riskcommissie	8.000
Lid Audit- en Riskcommissie	6.000
Voorzitter Remuneratie-, Selectie- en benoemingscommissie	7.000
Lid Remuneratie-, Selectie- en benoemingscommissie	5.000

De uitkering wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van het CBS consumentenprijs indexcijfer alle bestedingen.

Continuïteit van beleid

Dit inhoudelijk ongewijzigde bezoldigingsbeleid, goedgekeurd op 6 december 2018, is op 15 april 2020 ter goedkeuring voorgelegd aan de AvA en is ongewijzigd ten opzichte van het beleid zoals dat sinds 6 december 2018 geldt.

Draagvlak voor het beleid

De RvC heeft in de evaluatie van het gevoerde bezoldigingsbeleid en de formulering van het per 2020 voorgestelde beleid betrokken:

- De inbreng en het positieve advies van de Ondernemingsraad,
- De visie van certificaathouders en hun vertegenwoordigers, met name Stichting Administratiekantoor Heijmans, op de evaluatie van het gevoerde bezoldigingsbeleid en het voorgestelde beleid,
- De bepalingen van de Corporate Governance Code 2016 en de Richtlijn ter bevordering van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders ('SRD II') zoals die, middels bepalingen in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, vanaf 2019 van toepassing zijn in Nederland.

De RvC meent zich daarmee afdoende rekenschap te hebben gegeven van het maatschappelijk draagvlak voor het bezoldigingsbeleid.

Goedkeuring en geldigheid van het beleid

Dit bezoldigingsbeleid is onder bijvoeging van het advies van de Ondernemingsraad van Heijmans voorgelegd aan de AvA op 15 april 2020, is goedgekeurd met een meerderheid van 100% van de ter vergadering aanwezige stemmen en is terstond gepubliceerd op de website. Het bezoldigingsbeleid geldt derhalve vanaf 15 april 2020.

Dit beleid zal ten hoogste vier jaar gelden en een voorstel voor een opvolgend bezoldigingsbeleid zal uiterlijk in 2024 worden voorgelegd aan de AvA, waar een meerderheid van ten minste 75% van de ter vergadering aanwezige stemmen vereist is om het goed te keuren.