

Uitgangspunten van het remuneratiebeleid

De raad van commissarissen van Heijmans N.V. voert een remuneratiebeleid voor het bestuur van de onderneming c.q. de concerndirecteuren, dat gebaseerd is op de volgende uitgangspunten:

- remuneratie van het bestuur moet het mogelijk maken topbestuurders voor de bouwindustrie, maar ook voor aanverwante sectoren zoals vastgoedontwikkeling en installatietechniek aan te trekken en te behouden;
- het remuneratiebeleid moet passen in het corporate governance-beleid van de onderneming;
- remuneratie moet in het teken staan van de strategische en financiële doelstellingen en in belangrijke mate prestatiegericht zijn, waarbij een goed evenwicht aanwezig dient te zijn tussen korte- en langetermijn resultaten en / of doelstellingen;
- remuneratie mag geen incentives bevatten die aanleiding geven tot individueel gedrag in strijd met de belangen van de onderneming;
- de raad van bestuur functioneert als een team met een duidelijk eindverantwoordelijkheid dragende voorzitter, waarbij de overige leden naast hun eigen aandachtsgebied mede aanspreekbaar zijn op het eindresultaat van het totaal.

Relatie met de code corporate governance

De in de code corporate governance benoemde principes met betrekking tot de remuneratie van bestuurders worden door Heijmans onderschreven. Tevens onderschrijft Heijmans de aanbevelingen met betrekking tot de verantwoordelijkheden van de raad van commissarissen bij beloningen en de rol van de remuneratiecommissie.

Heijmans conformeert zich aan het beginsel van een benoemingstermijn van vier jaar voor leden van de raad van bestuur alsmede de in de code vermelde vergoedingen bij onvrijwillig ontslag.

Positionering van de remuneratiepakketten

Het beleid is erop gericht om de remuneratiepakketten te positioneren op een mediaan niveau in de Nederlandse 'beloningsmarkt' voor bestuurders van vergelijkbare ondernemingen. Daarnaast moet het remuneratiepakket enerzijds concurrerend zijn en anderzijds de juiste prikkels geven voor goed beleid en bovengemiddelde prestaties.

De raad van commissarissen is voornemens om dit beleid met enige regelmaat te actualiseren door het te toetsen aan marktontwikkelingen en maatschappelijke opvattingen.

Hoofdpijnen remuneratiebeleid bestuurders Heijmans N.V.

Gekozen is voor een vast inkomen en een variabele beloning die afhankelijk is van doelstellingen op de korte (variabele beloning op jaarbasis) en lange termijn (jaarlijks repeterende variabele beloning op driejaarbasis). Bij het behalen van de korte- en langetermijn doelstellingen bedraagt de totale variabele beloning 100% van de vaste beloning. Bij aanzienlijk beter of minder presteren dan de overeengekomen doelstellingen kan de variabele beloning variëren van maximaal 150% van de vaste beloning tot nul. Bij het 'at target' realiseren van de doelstellingen zal de totale variabele beloning voor 50% bestaan uit de variabele beloning op jaarbasis en voor 50% uit de jaarlijks repeterende variabele beloning op driejaarbasis. De variabele beloning op jaarbasis is voor 50% afhankelijk van jaarlijks vast te stellen financiële doelstellingen. Voor 50% is het individueel kwalitatief functioneren bepalend, dit ter beoordeling van de raad van commissarissen.

Bij een negatief nettoresultaat van de onderneming in enig jaar, wordt een aanspraak op een variabele beloning op jaarbasis over dat betreffende jaar pas definitief wanneer en indien het nettoresultaat van de onderneming in het jaar daarop of in het daaropvolgende jaar positief is, met een bepaald minimumniveau door de raad van commissarissen te bepalen. Daarna vervalt een aanspraak op een variabele beloning op jaarbasis over het betreffende jaar. De variabele beloning op driejaarbasis is voor 50% afhankelijk van financiële doelstellingen en voor 50% van individueel kwalitatief functioneren en overige, niet financiële criteria, dit ter beoordeling van de raad van commissarissen.

De gehele variabele beloning is onderworpen aan een 'claw back clause': een toegekende variabele beloning kan worden teruggevorderd indien deze is toegekend op basis van onjuiste gegevens. De raad van commissarissen heeft voorts de discretionaire bevoegdheid een in een eerder boekjaar toegekende variabele beloningscomponent aan te passen indien deze, naar het oordeel van de raad van commissarissen, tot onbillijke c.q. onredelijke uitkomsten leidt vanwege zeer bijzondere omstandigheden in de relevante beoordelingsperiode (ultimum remedium). De raad van commissarissen heeft bij elke toekenning van variabele beloning het recht op finale toetsing en eventuele bijstelling.

De hoofdlijnen van het remuneratiebeleid voor bestuurders van Heijmans N.V. zijn op 28 april 2010 door de AVA vastgesteld. De doelstellingen die gelden in het kader van de variabele beloning voor de leden van de raad van bestuur worden vastgesteld door de raad van commissarissen. Het gaat dan om de financiële doelstellingen en doelstellingen ten behoeve van het kwalitatief functioneren die bepalend zijn voor de jaarbeloning en de driejaarsbeloning.

In 2013 heeft de remuneratiecommissie zich onder meer bezig gehouden met het vaststellen van de te behalen doelstellingen in het kader van de variabele beloning, toekenning van de variabele beloning, en de Wet Bestuur en Toezicht.

Toekenning variabele beloning

De raad van commissarissen is van oordeel dat Heijmans in het afgelopen jaar strategisch sterker is geworden. De doelstellingen die zijn geformuleerd hebben daar aan bijgedragen. Elk lid van de raad van bestuur heeft daarbij zijn eigen aandachtspunten maar de behaalde resultaten zijn het gevolg van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de raad van bestuur.

Besloten is om over het jaar 2013 aan de leden van de raad van bestuur een korte termijn variabele beloning toe te kennen van 15% van het basissalaris. Aan de kwalitatieve doelstellingen, waaronder het onderzoeken en formuleren van strategische doelen, de 'improve the core' programma's verder implementeren, duurzaamheid verder vorm geven en synergie met de buitenlandse dochters optimaliseren, is in ruime mate voldaan. Aan de financiële doelstellingen is in meer en mindere mate voldaan. Omdat het operationeel resultaat lager uit is gekomen dan verwacht, is per saldo niet in voldoende mate aan de financiële criteria voldaan hetgeen in overwegende mate aan de overall beoordeling ten grondslag ligt.

Ten aanzien van de lange termijn variabele beloning is besloten over de periode 2011-2013 een variabele beloning toe te kennen van 10% van het basissalaris. De raad van commissarissen heeft vastgesteld dat aan de financiële doelstellingen ten aanzien van ebitmarge en optimalisatie van geïnvesteerd vermogen niet is voldaan. Echter, met betrekking tot de kwalitatieve en strategische doelstellingen, waaronder het positioneren van de onderneming als infraprovider en als kwaliteitsspeler, is sprake van een duidelijke vooruitgang.

Een en ander is gebaseerd op het remuneratiebeleid zoals dat geldt vanaf 1 januari 2010.

Remuneratie leden raad van bestuur

Voor een uitgebreide weergave en toelichting wordt verwezen naar paragraaf 6.30 van de jaarrekening.

in €	Bruto vaste beloning		Lange termijn variabele beloning		Korte termijn variabele beloning		Pensioenlast	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
L.J.T. van der Els *	493.764	463.607	43.460	83.286	74.065	-	102.160	96.755
M.C. van den Biggelaar **	395.661	389.814	38.788	77.093	59.349	-	80.940	83.133
A.G.J. Hillen ***	395.661	273.798	35.986	70.522	59.349	-	128.212	80.416
G.A. Witzel ****	-	364.850	-	-	-	-	-	138.800
Totaal	1.285.086	1.492.069	118.234	230.901	192.763	-	311.312	399.104

* voorzitter van de raad van bestuur met ingang van 18 april 2012 en lid van de raad van bestuur met ingang van 28 april 2010

** lid van de raad van bestuur met ingang van 1 september 2009

*** lid van de raad van bestuur met ingang van 18 april 2012

**** voorzitter van de raad van bestuur met ingang van 28 april 2010 tot 18 april 2012 en lid met ingang van 1 oktober 2008 tot 1 oktober 2012

Pensioen

De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling waarbij pensioen wordt opgebouwd over de bruto vaste beloning ingaand op 65-jarige leeftijd. Het betreft de opbouw van ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen. Met ingang van 1 januari 2014 wordt de hiervoor genoemde pensioenregeling, als gevolg van gewijzigde wetgeving, aangepast in die zin dat het ouderdomspensioen dat wordt opgebouwd vanaf 1 januari 2014, tot uitkering komt op 67-jarige leeftijd. In afwijking van het hiervoor gestelde, ontvangt één van de leden van de raad van bestuur een vaste vergoeding voor de opbouw van een eigen pensioenvoorziening.

Bonus Investment Share Matching Plan

Deze regeling beoogt bestuurders voor een langere tijd te binden en hun gerichtheid op lange termijn en waardecreatie voor Heijmans te versterken door hen aan te moedigen gewone (certificaten van) aandelen in het kapitaal van de Vennootschap te kopen en deze voor langere tijd aan te houden. De bestuurders kunnen er op vrijwillige basis voor kiezen een gedeelte van hun kortetermijn variabele beloning op jaarbasis (na belasting) te investeren in aandelen in het kapitaal van de Vennootschap. Indien een bestuurder (verder te noemen: deelnemer) besluit te investeren, dan is de inleg beperkt tot 50% van zijn bruto korte termijn variabele beloning op jaarbasis. De minimale inleg bedraagt 10% van de bruto korte termijn variabele beloning op jaarbasis.

De door de deelnemer aangekochte aandelen worden onderworpen aan een verplichte blokkeringsstermijn van drie jaar. Gedurende deze blokkeringsperiode mag de deelnemer de gekochte aandelen niet overdragen. De deelnemer heeft wel recht op dividend tijdens de blokkeringsperiode. Elke deelnemer ontvangt voor elk aangekocht aandeel direct bij aankoop het recht op één voorwaardelijk toegekend aandeel ('matching share'), dat pas onvoorwaardelijk wordt na drie jaar, mits de deelnemer dan nog in dienst is van Heijmans. De matching shares zijn vervolgens onderworpen aan een verplichte blokkeringsperiode van twee jaar. Indien het dienstverband van de deelnemer op enig moment tijdens de driejaarsperiode afloopt, vervalt het recht op de matching shares (behalve in geval van pensionering of overlijden). Eindigt het dienstverband tijdens de blokkeringsperiode van twee jaar, dan blijven de matching shares geblokkeerd tot het einde van de blokkeringsperiode.

Het reglement van het Bonus Investment Share Matching Plan voor de leden van de raad van bestuur en concerndirecteuren is op voordracht van de remuneratiecommissie door de raad van commissarissen in 2011 vastgesteld.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie, bestaande uit mevrouw drs. P.G. Boumeester en de heren drs. S. van Keulen (voorzitter) en A.A. Olijslager, richt zich ter voorbereiding van de raad van commissarissen op de remuneratie van de leden van de raad van bestuur en de leden van de raad van commissarissen.

's-Hertogenbosch, 27 februari 2013

A.A. Olijslager, voorzitter
Drs. S. van Keulen, voorzitter
Mevr. Drs. P.G. Boumeester
Ing. R. van Gelder
R. Icke RA