

Remuneratierapport Heijmans N.V. 2017

Uitgangspunten van het remuneratiebeleid

De raad van commissarissen van Heijmans N.V. voert een remuneratiebeleid voor het bestuur van de onderneming, 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 lange termijn waardecreatie, de strategische en financiële doelstellingen en in belangrijke mate prestatiegericht zijn, waarbij een goed evenwicht aanwezig dient te zijn tussen korte en lange termijn 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 lange termijn 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 of 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.

Beloningsverhoudingen binnen de onderneming in 2017

In vervolg op best practice 3.4.1 sub iv zijn de beloningsverhoudingen tussen bestuur en overige medewerkers binnen de onderneming, de zogenaamde pay ratio, in beeld gebracht. Hierbij is als uitgangspunt genomen de vast overeengekomen beloning inclusief vakantietoeslag met als peildatum 30 november 2017. De gemiddelde vast overeen gekomen beloning van de leden van de raad van bestuur in functie per de peildatum is afgezet tegen de referentiegroep, bestaande uit alle medewerkers die op de peildatum een arbeidsovereenkomst hebben met de vennootschap (Heijmans N.V.) of één van haar dochterondernemingen in Nederland. De gemiddelde vaste beloning van de leden van de raad van bestuur bedraagt op de peildatum € 462.500 tegen een gemiddelde vaste beloning van € 52.553 van de referentiegroep. De pay ratio kan op basis van het voorgaande worden uitgedrukt als 1 staat tot 8,8.

De Remuneratiecommissie neemt de beloningsverhoudingen in aanmerking bij het voorstel dat zij aan de raad van commissarissen doet ten aanzien van de individuele beloningen van de leden van de raad van bestuur.

Activiteiten in 2017

In 2017 heeft de remuneratiecommissie drie keer regulier vergaderd waarbij de gebruikelijke jaarlijkse punten zoals de remuneratie van de leden van de raad van bestuur, de doelstellingen in het kader van de variabele beloning, de variabele beloning zelf en het Bonus Investment Share Matching Plan aan de orde zijn gekomen. Daarnaast is een aantal malen onderling overlegd. De commissie heeft ook gesproken over het aftreden van de heer R.F. Majenburg en over de beëindiging van zijn overeenkomst van opdracht. De commissie heeft daartoe voorstellen gedaan aan de raad van commissarissen. Ook heeft zij overlegd en voorstellen gedaan ten aanzien van de remuneratie van J.G. Janssen bij zijn benoeming tot lid van de raad van bestuur.

Variabele beloning

Gezien de bijzondere omstandigheden waarin Heijmans zich eind 2016 en begin 2017 bevond, heeft de RvC besloten om voor 2017 te focussen op de doelstellingen voor de korte termijn, en om de korte- en lange termijn- componenten voor 2017 te combineren. Gegeven de behaalde resultaten heeft dit ertoe geleid dat aan de heer Hillen een variabele beloning is toegekend van 85% van de vast overeengekomen beloning, en aan de heer Majenburg een variabele beloning van 75% van de vast overeengekomen beloning.

Aan de leden van de raad van bestuur is over 2015 een voorwaardelijke korte termijn variabele beloning van 20% van de vast overeengekomen beloning toegekend. Voor de heer Hillen is in verband daarmee een reservering getroffen van € 79.132 die ten laste is gebracht van het resultaat 2015. Deze toekenning is niet onvoorwaardelijk geworden en daarom vrijgevallen in het resultaat van 2017.

Remuneratie leden raad van bestuur

in €		Bruto vaste beloning	Korte termijn variabele beloning	Lange termijn variabele beloning	Beëindigings- vergoeding	Pensioen-last	Onkosten- vergoedingen inclusief autokosten, sociale lasten, reservering jubileum en lasten share matching plan	Totaal
A.G.J. Hillen *	2017	500.000	345.868	-102.050	-	200.273	43.463	987.554
	2016	414.470	-	-95.780	-	116.917	45.048	480.655
J.G. Janssen**	2017	74.053	-	-	-	14.667	9.059	97.779
	2016	-	-	-	-	-	-	-
R.F. Majenburg ***	2017	331.409	248.557	-64.484	404.563	72.822	34.304	1.027.171
	2016	386.903	-	64.484	-	85.135	40.445	576.967
L.J.T. van der Els ****	2017	115.954	-	-	-	28.671	14.892	159.517
	2016	496.906	-98.753	-246.882	-	102.160	47.123	300.554
M.C. van den Biggelaar *****	2017	68.209	-	-	-	11.870	9.372	89.451
	2016	406.907	-79.132	-197.831	-	73.059	53.512	256.515
Totaal	2017	1.089.625	594.425	-166.534	404.563	328.303	111.090	2.361.472
	2016	1.705.186	-177.885	-476.009	0	377.271	186.128	1.614.691

* voorzitter van de raad van bestuur met ingang van 1 december 2016 en lid van de raad van bestuur met ingang van 18 april 2012

** lid van de raad van bestuur met ingang van 30 oktober 2017

*** lid van de raad van bestuur van 13 april 2016 tot 26 oktober 2017

**** lid van de raad van bestuur van 28 april 2010 tot 13 april 2017 en voorzitter van de raad van bestuur van 18 april 2012 tot 1 december 2016

***** lid van de raad van bestuur van 1 september 2009 tot 1 maart 2017

Naast de bedragen die per (voormalig) lid van de raad van bestuur in bovenstaande tabel voor bruto vaste beloning, pensioenlast en onkostenvergoedingen zijn opgenomen, zijn de volgende bedragen in de winst- en verliesrekening per lid van de raad van bestuur verantwoord:

- Aan de leden van de raad van bestuur is over 2017 een korte termijn variabele beloning toegekend van de vast overeengekomen beloning van respectievelijk 85% aan de heer Hillen, en 75% aan de heer Majenburg vanwege de behaalde doelstellingen over 2017. Aan de leden van de raad van bestuur is over 2015 een voorwaardelijke korte termijn beloning van 20% van de vast overeengekomen beloning toegekend. Voor de heer Hillen is een reservering getroffen van € 79.132 die ten laste is gebracht van het resultaat 2015. Deze toekenning is niet onvoorwaardelijk geworden, en daarom vrijgevallen in het resultaat van 2017.
- Voor variabele beloningen over de periodes 2016-2018 en 2017-2019 is voor de huidige leden van de raad van bestuur nihil gereserveerd (2016: voor de periodes 2015-2017 en 2016-2018: € 0,2 miljoen) gereserveerd; en wel voor de heer Hillen is nihil gereserveerd (2016: € 102.050) en voor de heer Janssen is niets gereserveerd (2016: nihil).
- Aan de heer Majenburg is bij zijn aftreden per 26 oktober 2017 een beëindigingsvergoeding toegekend van € 404.563,-- bruto. Dit betreft een contractueel overeengekomen vergoeding.
- In april 2014 heeft de heer Van der Els voor 50% en hebben de heren Van den Biggelaar en Hillen voor 20% van de toegekende netto korte termijnbonus 2013 aandelen Heijmans gekocht. Voor elk gekocht aandeel - in totaal 2.289 - is in het kader van het Share Matching Plan een voorwaardelijk aandeel toegekend. De toegekende aandelen worden na 3 jaar onvoorwaardelijk, waarna een verplichte blokkeringsperiode van twee jaar in werking treedt. De totale last met betrekking tot het toekennen van de aandelen is op het moment van toekennen bepaald en wordt gedurende de periode dat de toegekende aandelen onvoorwaardelijk worden, tijdsevenredig in de winst-en-verliesrekening verantwoord. In de winst-en-verliesrekening 2017 is een bedrag van € 3.210 (2016: € 9.629) als last met betrekking tot de in april 2011 toegekende aandelen verantwoord. In april 2017 zijn 2.289 aandelen onvoorwaardelijk geworden. In april 2017 heeft de Groep 2.289 aandelen

uitgegeven en deze aan de betreffende (voormalige) leden van de raad van bestuur verstrekt; voor deze aandelen geldt een verplichte blokkeringsperiode van 2 jaar.

- De pensioenregeling van de heer Hillen betreft de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds en de rechtstreeks verzekerde middelloonregeling. Daarnaast ontvangt de heer Hillen een jaarlijkse, met eventuele CAO-loonstijging geïndexeerde, compensatie van € 34.021 (2016: € 33.600) voor het vervallen van de vroegpensioenregeling en heeft de heer Hillen in 2017 een compensatie van € 97.188 (2016: 65.638) ontvangen voor het wegvallen van de pensioenopbouw over het salaris boven de € 100.000 en een compensatie van € 50.232 (2016: nihil) voor het wegvallen van de indexatie in de Delta Lloyd middelloonregeling ontvangen. De heer Majenburg ontvangt een vaste vergoeding voor pensioenlasten, deze bedroeg in 2017 € 72.822 (2016: 85.135) voor de periode dat hij lid is geweest van de raad van bestuur. De heer Janssen ontvangt een vaste vergoeding voor pensioenlasten, deze bedroeg in 2017 € 14.667.

Pensioen

Voor één van de leden van de raad van bestuur geldt een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling waarbij pensioen wordt opgebouwd over de bruto vaste beloning ingaand op 67-jarige leeftijd. Het betreft de opbouw van ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen. Deze bestuurder ontvangt tevens een compensatie voor het vervallen van pensioenopbouw over het salarisgedeelte dat uitstijgt boven € 100.000. In afwijking van het hiervoor gestelde, ontvangt het andere lid van de raad van bestuur een vaste vergoeding voor de opbouw van een eigen pensioenvoorziening. Er zijn geen regelingen voor vervroegde uittreding.

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 korte termijn 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 is op voordracht van de remuneratiecommissie door de raad van commissarissen in 2011 vastgesteld.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestaat uit mevrouw P.G. Boumeester en de heren S. van Keulen (voorzitter) en R. van Gelder. De Remuneratiecommissie 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, 23 februari 2018

Drs. Sjoerd van Keulen, voorzitter
Mevr. Drs. Pamela G. Boumeester
Ing. Rob van Gelder BA