

BEZOLDIGINGSBELEID RAAD VAN COMMISSARISSEN KONINKLIJKE HEIJMANS N.V. 2024

Het bezoldigingsbeleid raad van commissarissen Koninklijke Heijmans N.V. is van toepassing vanaf 1 januari 2024.

Het beleid dat op 30 april 2024 onder bijvoeging van het advies van de Ondernemingsraad van Heijmans is voorgelegd aan de AVA is goedgekeurd met een meerderheid van 99,98% van de ter vergadering aanwezige stemmen en is daarna gepubliceerd op de website van de vennootschap.

1. 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 die wordt gereflecteerd in onze strategie Samen naar 2030 rust die rust op de vijf pijlers Welzijn, Duurzaamheid, Verbinding, Maakbaarheid en Team. 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 – Samen naar 2030 - 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.

2. Doel van het bezoldigingsbeleid

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. De vergoedingen worden periodiek en minimaal eens per vier jaar getoetst op marktconformiteit en indien noodzakelijk geacht bijgesteld. Als uitgangspunt wordt dezelfde referentiegroep als voor het vaststellen van de beloning voor de RvB gebruikt. De gewenste marktpositionering is richting de mediaan van de referentiegroep.

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.

3. Referentiegroep en marktpositionering

Het bezoldigingsbeleid RvC is erop gericht om commissarissen een beloning te bieden die concurrerend is in de relevante markt. In dat verband wordt het beloningspakket vergeleken met ondernemingen die in termen van omvang, scope en complexiteit vergelijkbaar zijn met Heijmans. Het streven is om deze referentiegroep te laten bestaan uit een twintigtal Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen, waarvan ongeveer de helft van de ondernemingen uit de AMX-index en de andere helft uit ondernemingen uit de AScX-index.

De RvC toetst periodiek de samenstelling van de referentiegroep om onder meer te bepalen of de geselecteerde ondernemingen nog passend zijn bij de situatie van Heijmans. Ontwikkelingen bij ondernemingen in de referentiegroep en bij Heijmans kunnen aanleiding zijn om de samenstelling van de groep aan te passen. De RvC heeft de bevoegdheid aanpassingen aan te brengen in de referentiegroep, indien dit nodig wordt geacht.

De huidige referentiegroep bestaat uit de volgende ondernemingen:

Bedrijven met AMX notering	Bedrijven met AScX notering
Aalberts	Acomo
AMG	BAM
Arcadis	B&S Group
Corbion	Brunel
Fugro	ForFarmers
SMB Offshore	Azerion
TKH Group	Kendrion
Vopak	PostNL
Basic Fit	Sligro
Fagron	TomTom

Uitgangspunt bij het vaststellen van de beloning is een positionering die zich richting de mediaan van de referentiegroep beweegt om zo in de toekomst tot een beloning conform de mediaan te komen. In dat licht wordt per 1 januari 2024 een verhoging ten opzichte van de beloning in 2023 toegepast van 6%. Daarna beoordeelt de RvC periodiek welke verhoging passend is om tot een beloning conform de mediaan te komen.

4. 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. Er worden geen leningen, garanties of soortgelijke voordelen verstrekt aan leden van de RvC.

5. Samenstelling beloningspakket

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

	Vaste beloning per jaar in Euro per 2024
Voorzitter RvC	71.960
Vice voorzitter RvC	53.970
Lid RvC	47.975
Voorzitter Audit- en Riskcommissie	9.595
Lid Audit- en Riskcommissie	7.195
Voorzitter Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie	8.394
Lid Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie	5.996

De RvC beoordeelt periodiek de hoogte van de beloning en besluit of omstandigheden eventuele aanpassingen rechtvaardigen. Hierbij worden op consistente wijze onder andere de marktomstandigheden en de algemene beweging van beloningen in de referentiegroep als belangrijke referentiepunten in aanmerking genomen.

6. Draagvlak voor het beleid

De RvC heeft in de evaluatie van het gevoerde bezoldigingsbeleid en de formulering van het per 2024 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 2022 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.

7. Periodieke vaststelling en herziening

Het beloningsbeleid wordt periodiek, en ten minste eens per vier jaar, door de Remuneratie-, selectie- en benoemingscommissie van de RvC beoordeeld in het licht van onder meer marktomstandigheden, de ontwikkelingen in de strategie en de organisatie. Hierbij worden ook relevante externe wet- en regelgeving, corporate governance ontwikkelingen en de belangen van relevante stakeholders in ogenschouw genomen.

In het geval van voorgenomen wijzigingen en wanneer blijkt dat in de consultatie bij relevante stakeholders er standpunten zijn die niet geheel overeenkomen, streeft de RvC in de besluitvorming naar consensus, waarbij de RvC zich steeds richt naar het belang van Heijmans. Wanneer noodzakelijk, stelt de Remuneratie, selectie- en benoemingscommissie aanpassingen van het beleid voor aan de RvC, die, wanneer nodig, ter vaststelling worden voorgelegd aan de AVA.

Dit beleid zal ten hoogste vier jaar gelden en een voorstel voor een opvolgend bezoldigingsbeleid zal uiterlijk in 2028 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.