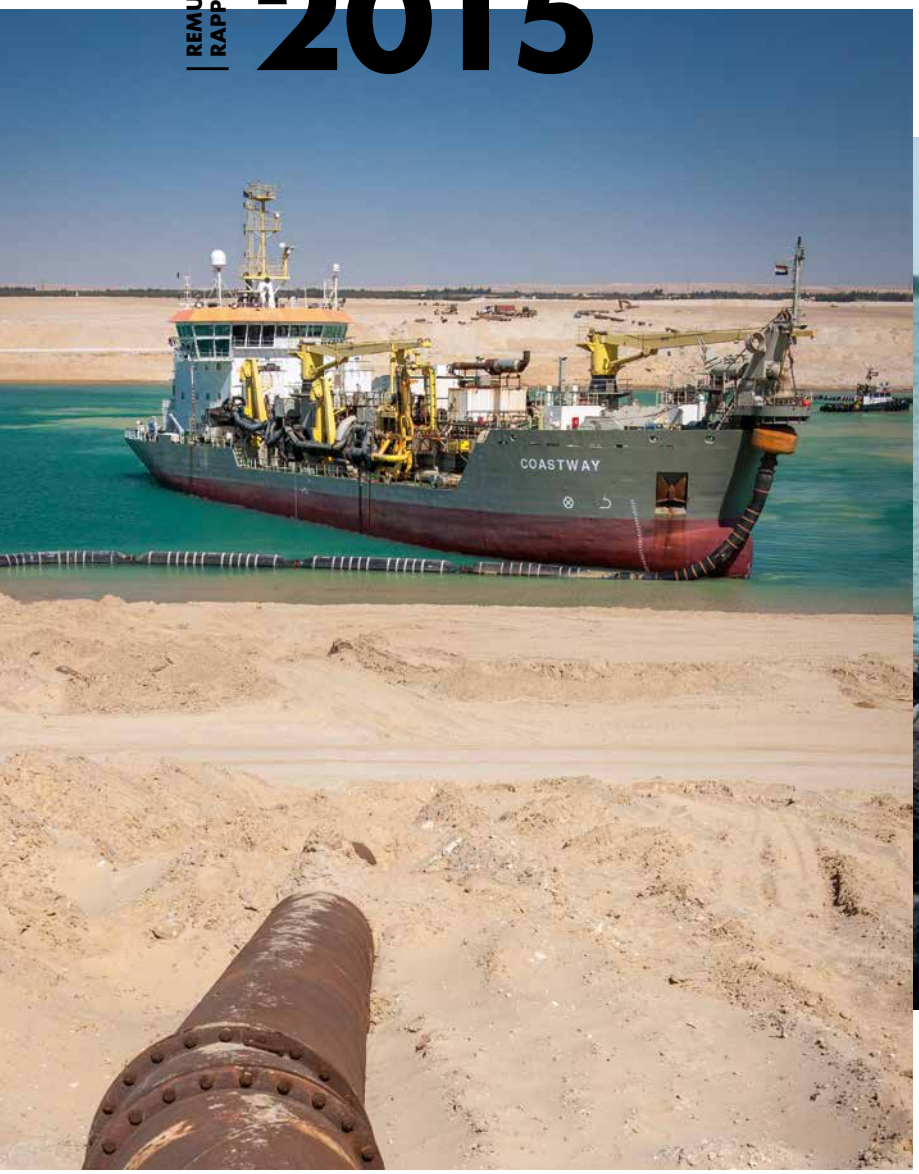
Boskalis
Dredging & Marine Experts

# REMUNERATIE RAPPORT 2015

REMUNERATIE
RAPPORT 2015






# INHOUDS-OPGAVE






5 INTRODUCTIE

7 BELONINGSBELEID RAAD VAN BESTUUR

9 UITVOERING BELONINGSBELEID 2015

11 BELONINGSBELEID RAAD VAN COMMISSARISSEN

# INTRODUCTIE



Baggerwerkzaamheden door de sleephopperzuigers Freeway en Strandway voor de kust van Bergen-Egmond.

## LEDEN REMUNERATIECOMMISSIE

De Remuneratiecommissie bestaat uit twee leden met de heer Van Woudenberg als voorzitter. De heer Kramer heeft tot 12 mei 2015 gefungeerd als lid van de Remuneratie-commissie. Per diezelfde datum heeft de Raad van Commissarissen de heer Niggebrugge in zijn plaats benoemd.

De Remuneratiecommissie maakt regelmatig gebruik van de diensten van een onafhankelijke beloningsadviseur en heeft zich ervan vergewist dat deze beloningsadviseur geen advies verstrekt aan de leden van de Raad van Bestuur.

## TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN REMUNERATIECOMMISSIE

De Remuneratiecommissie heeft de volgende taken:

- Het doen van een voorstel aan de Raad van Commissarissen inzake het te voeren beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur. Het beleid wordt ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgelegd.
- Het onderzoeken of het vastgestelde beloningsbeleid nog altijd actueel is, en indien nodig beleidsaanpassingen voorstellen.
- Het doen van voorstellen aan de Raad van Commissarissen inzake de beloning van individuele leden van de Raad van Bestuur (een en ander binnen het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde beloningsbeleid).
- Het opmaken van het remuneratierapport over het gevoerde beloningsbeleid, zoals vast te stellen door de Raad van Commissarissen.

## ACTIVITEITEN 2015

Gedurende 2015 is de Remuneratiecommissie driemaal bijeengeweest, waarbij beide leden steeds de vergaderingen hebben bijgewoond. Aanvullend heeft de Commissie buiten de vergaderingen om regelmatig overleg gevoerd.

Van de vergaderingen en de bevindingen van de remuneratiecommissie is verslag gedaan aan de voltallige Raad van Commissarissen.

De Remuneratiecommissie heeft in het verslagjaar onder meer:
- zich via een beloningsonderzoek op de hoogte gesteld van ontwikkelingen omtrent topbeloningsbeleid in de Nederlandse markt (onder meer hoogte, prestatiemaatstaven, samenstelling beloningspakket);
- zich op de hoogte gesteld van de meest recente Nederlandse en internationale Corporate Governance ontwikkelingen;
- scenarioanalyses uitgevoerd.

## ARBEIDSMARKTREFERENTIEGROEP

De Remuneratiecommissie heeft zoals periodiek te doen gebruikelijk een externe beloningsadviseur opdracht gegeven om een beloningsonderzoek uit te voeren om te bezien of de beloningsniveaus van de leden van de Raad van Bestuur zich voldoende concurrerend verhouden tot de representatieve arbeidsmarkt. In dat kader is de arbeidsmarktreferentiegroep herzien vanwege een aantal wijzigingen van de status van de daarin opgenomen bedrijven. De nieuwe samenstelling bestaat uit een mix van veertien Nederlandse (AEX- en AMX-genoteerde) ondernemingen die vergelijkbaar zijn in termen van omvang en bedrijfsactiviteiten. De arbeidsmarktreferentiegroep wordt daarmee gevormd door BAM, DSM, Fugro, USG People, SBM Offshore, Relx Group, Post NL, Wolters Kluwer, Arcadis, Vopak, Aalberts Industries, OCI, KPN en TKH Group.

## UITKOMSTEN BELONINGSONDERZOEK

Bij het uitgevoerde beloningsonderzoek is de huidige beloning van de leden van de Raad van Bestuur vergeleken met de bezoldiging bij deze arbeidsmarktreferentiegroep. Daaruit is gebleken dat de leden van de Raad van Bestuur een passend vast basissalaris ontvangen.

Het totale directe beloningspakket van de leden van de Raad van Bestuur bevindt zich echter onder de mediaan van de arbeidsmarktreferentiegroep. Dit wordt veroorzaakt door een lagere variabele kortetermijnelement en vooral een lagere variabele langetermijnelement.

Ondanks de bij het beloningsonderzoek geconstateerde afwijkingen in de beide variabele beloningselementen heeft de Remuneratiecommissie, met het oog op de snel veranderende marktdynamiek, de Raad van Commissarissen voorgesteld het bestaande beloningsbeleid thans niet aan te passen. In 2017 zal onderhavig beleid opnieuw worden geëvalueerd in het licht van de ontwikkelingen en omstandigheden op dat moment.

## AGENDA 2016

De Remuneratiecommissie zal zich ook in 2016 over de ontwikkelingen in de nationale en internationale beloningsmarkt laten informeren.



# BELONINGSBELEID RAAD VAN BESTUUR

Het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur is op 21 januari 2011 door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgesteld. Het beloningsbeleid sluit aan op de strategie en kernwaarden van Boskalis, waarbij langetermijn oriëntatie en continuïteit centraal staan en Boskalis de belangen van zowel aandeelhouders, klanten, medewerkers als de 'brede omgeving' meeweegt.

De Remuneratiecommissie heeft zich ervan vergewist dat bij de vaststelling en het ten uitvoer brengen van het beloningsbeleid, de beloningsverhoudingen binnen de onderneming in acht zijn genomen en mogelijke uitkomsten van de variabele beloningselementen (korte- en langetermijn) voor de beloning van individuele bestuurders zijn geanalyseerd en mede zijn vastgesteld aan de hand van uitgevoerde scenarioanalyses. Tevens zijn bij de vaststelling van de hoogte en structuur van de bezoldiging onder meer de resultaatontwikkeling, de koersontwikkeling van het aandeel Boskalis en niet-financiële indicatoren in ogenschouw genomen met inachtneming van de risico's voor de onderneming.

De integrale tekst van het beloningsbeleid is te vinden op de website (www.boskalis.com) van Boskalis.

## BELONINGSELEMENTEN

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het beloningspakket voor leden van de Raad van Bestuur (inclusief onder meer uitbetalingsniveaus en – indien van toepassing – prestatiemaatstaven).

### AD A – BASISSALARIS

De hoogte van het basissalaris wordt conform het beloningsbeleid bepaald op basis van de arbeidsmarktreferentiegroep periodiek getoetst met behulp van door een extern adviseur verkregen gegevens.

### AD B – PENSIOENREGELING

De bestuurders nemen deel aan de pensioenregeling van Boskalis, uitgevoerd door het Pensioenfonds Grafische Bedrijven. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van een onvoorwaardelijk geïndexeerde premievrije middelloonregeling fiscaal afgetopt op EUR 100.000,–.
De pensioengerechtigde leeftijd is 67 jaar.

### AD C – VARIABELE KORTETERMIJNELEMENT

Ten aanzien van het netto jaarresultaat en de individuele prestaties definieert de Raad van Commissarissen doelstellingen die behaald dienen te worden voordat er tot uitbetaling van het variabele kortetermijnelement wordt overgegaan.

Ten aanzien van de individuele doelstellingen vindt een kwantitatieve en/of kwalitatieve beoordeling plaats (afhankelijk van de specifieke doelstelling), terwijl de vaststelling van de netto jaarresultaat doelstelling volledig kwantitatief wordt bepaald. De externe accountant is betrokken bij het bepalen van de uiteindelijke vaststelling van het variabele kortetermijnelement en draagt er zorg voor dat de hieromtrent opgestelde procedures op de juiste wijze worden opgevolgd.

De doelstellingen inzake de individuele prestaties zijn direct afgeleid van de strategische agenda van Boskalis en zijn in lijn met de doelstellingen zoals die voor de onderneming voor 2015 gedefinieerd zijn. Als voorbeelden kunnen hier genoemd worden de succesvolle implementatie van de nieuwe divisie

BELONINGSPAKKET LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

| Type beloning | Beloningselement | Prestatieperiode & -maatstaven | |
|---|---|---|---|
| Vast | A. Basissalaris (in EUR 1.000) | **Periode:** 2015 | **CEO:** EUR 770<br>**Lid RvB:** EUR 557 |
| | B. Pensioenregeling | — | zie tabel op pagina 10 |
| Variabel | C. Kortetermijnelement | **Periode:** 1 jaar<br>**Prestatiemaatstaf**<br>- 50% netto jaarresultaat<br>- 50% individuele doelstellingen | **At target CEO:** 50% van basissalaris<br>**Maximum CEO:** 75% van basissalaris<br><br>**At target Lid RvB:** 45% van basissalaris<br>**Maximum Lid RvB:** 67,5% van basissalaris |
| | D. Langetermijnelement | **Periode:** 3 jaar<br>**Gemeten prestaties:**<br>- Koersontwikkeling van het aandeel<br>- Realisatie ondernemingsbeleid | **At target CEO:** 50% van geïndexeerd basissalaris<br>**Maximum CEO:** 75% van geïndexeerd basissalaris<br><br>**At target Lid RvB:** 45% van geïndexeerd basissalaris<br>**Maximum Lid RvB:** 67,5% van geïndexeerd basissalaris |

structuur, het uitbouwen van de Towage divisie, en specifieke commerciële prestaties (variërend per positie in de Raad van Bestuur).

## AD D – VARIABELE LANGETERMIJNELEMENT

De leden van de Raad van Bestuur nemen deel aan een langetermijn beloningsregeling (drie jaar). De hoogte van het variabele langetermijnelement hangt af van de koersontwikkeling van het aandeel Boskalis en van de mate waarin er bepaalde langetermijn ondernemingsdoelstellingen worden gerealiseerd. Hiervoor definieert de Raad van Commissarissen doelstellingen die behaald dienen te worden voordat er tot uitbetaling van het variabele langetermijnelement wordt overgegaan.

Voor dat deel van het variabele langetermijnelement dat gekoppeld is aan de realisatie van aandeelhouderswaarde wordt uitgegaan van de koersontwikkeling van het aandeel. De koersontwikkeling wordt afgemeten aan de verhouding tussen de gemiddelde aandelenkoers over de drie maanden voorafgaand aan het begin respectievelijk aan het einde van de driejaarlijkse prestatieperiode.

Bij aanvang van de prestatieperiode wordt een basisbonusbedrag bepaald ter hoogte van de "at target" percentages (voor de voorzitter van de Raad van Bestuur 50% van het vaste jaarinkomen en voor de overige bestuurders 45%).

De uiteindelijke vaststelling van de score (van het variabele langetermijnelement) wordt bepaald door de mate waarin de gestelde doelstellingen over de afgelopen drie jaar zijn behaald. Voorbeelden hiervan zijn postfusie- en integratie activiteiten, CSR-doelstellingen zoals de bedrijfsbrede implementatie van het veiligheidsprogramma "*NINA*" (No Injuries – No Accidents) en successieplanning voor het senior management.

Ten aanzien van de creatie van aandeelhouderswaarde vindt een kwantitatieve beoordeling plaats, terwijl de ondernemingsdoelstellingen grotendeels kwalitatief worden beoordeeld. De externe accountant is betrokken bij het bepalen van de uiteindelijke vaststelling van het variabele langetermijnelement en draagt er zorg voor dat de hieromtrent opgestelde procedures op de juiste wijze worden opgevolgd.

Op deze wijze is het variabele inkomen van de bestuurders mede afhankelijk van de koers van het aandeel Boskalis en dus gekoppeld aan de waardeontwikkeling van de onderneming. De ondernemingsdoelstellingen zijn direct afgeleid van de strategische agenda van Boskalis.

De Raad van Commissarissen vergewist zich ervan dat het variabele kortetermijnelement en het variabele langetermijnelement zo zijn opgezet dat deze niet aansporen tot het nemen van risico's die niet passen bij een goede bedrijfsvoering. De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid om de uitbetaling aan te passen indien er zich gedurende de prestatieperiodes buitengewone omstandigheden hebben voorgedaan. De Raad van Commissarissen heeft tevens de bevoegdheid om de kortetermijnbonus en langetermijnbonus terug te vorderen indien deze zijn toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens ('claw back clausule'). Waar nodig zijn de contracten in 2014 verder aangescherpt in het licht van de Wet Claw back.

## OVERIGE VOORWAARDEN

Onderstaande tabel biedt een overzicht van de duur van de (arbeids)contracten, de benoemingstermijn en de ontslagvergoedingen van de leden van de Raad van Bestuur.

Bij bestuurders die na inwerkingtreding van de Nederlandse Corporate Governance Code in dienst zijn getreden (i.e. na 2004), voldoet het (arbeids)contract aan de gestelde vereisten omtrent de maximale ontslagvergoeding.

DUUR ARBEIDSCONTRACTEN, BENOEMINGSTERMIJN EN ONTSLAGVERGOEDINGEN LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

| Leden Raad van Bestuur | Duur contract | Duur benoeming | Ontslag-vergoeding |
|---|---|---|---|
| dr. P.A.M. Berdowski<br>Chief Executive Officer | onbepaald | onbepaald | 1,5 jaar |
| drs. J.H. Kamps<br>Chief Financial Officer | 4 jaar | 4 jaar | 2 jaar |
| ing. T.L. Baartmans | 4 jaar | 4 jaar | 1 jaar |
| ir. F.A. Verhoeven | 4 jaar | 4 jaar | 1 jaar |

- Ten aanzien van secundaire arbeidsvoorwaarden wordt een marktconform pakket aangeboden (onder meer telefoon, auto, onkostenvergoeding).
- Er worden geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan bestuurders.
- Aanvaarding van nevenfuncties behoeft voorafgaande expliciete goedkeuring van de Voorzitter van de Raad van Commissarissen.

# UITVOERING BELONINGSBELEID 2015




Het beloningsbeleid is gedurende 2015 uitgevoerd overeenkomstig het beloningsbeleid zoals laatstelijk op 21 januari 2011 is vastgesteld door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Onderstaande tabel biedt een overzicht met betrekking tot de beloning van bestuurders. Conform het beloningsbeleid zoals aangenomen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, heeft er een (beperkte) aanpassing van het basissalaris van de leden van de Raad van Bestuur in 2015 plaats gevonden.

Gedurende 2014 zijn de gestelde doelstellingen voor het variabele kortetermijnelement overtroffen. Dit heeft geresulteerd in een boven "at target" uitbetaling van het variabele kortetermijnelement gedurende 2015.

Het variabele langetermijnelement over de periode 2012-2014 is eveneens boven "at target" niveau beoordeeld en uitbetaald.

De Raad van Commissarissen is van mening dat de uitbetaalde beloning past bij de prestaties zoals respectievelijk in 2015, 2014 en 2013 geleverd. De geleverde prestaties hebben daarmee bijgedragen aan de succesvolle uitvoering van de strategische agenda van Boskalis.




De Taklift 4 hijst een gezaagd wrakdeel van de Baltic Ace van de bodem van de Noordzee.

OVERZICHT TOTALE BELONING RAAD VAN BESTUUR

| (in EUR 1.000) (kosten die de onderneming in het desbetreffende jaar heeft gemaakt) | Jaar | Vaste beloning | Variabele beloning | | Pensioen* | Overige kosten vergoedingen | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Basissalaris | Kortetermijn beloning | Langetermijn beloning | | | |
| dr. P.A.M. Berdowski | **2015** | **770** | **546** | **770** | **195** | **29** | **2.310** |
| Chief Executive Officer | 2014 | 743 | 520 | 498 | 188 | 28 | 1.977 |
| | 2013 | 708 | 490 | 454 | 177 | 28 | 1.857 |
| drs. J.H. Kamps | **2015** | **557** | **355** | **501** | **140** | **30** | **1.583** |
| Chief Financial Officer | 2014 | 538 | 338 | 324 | 135 | 28 | 1.363 |
| | 2013 | 512 | 319 | 296 | 128 | 25 | 1.280 |
| ing. T.L. Baartmans | **2015** | **557** | **355** | **501** | **127** | **30** | **1.570** |
| | 2014 | 538 | 310 | 324 | 135 | 27 | 1.334 |
| | 2013 | 512 | 305 | 296 | 128 | 27 | 1.268 |
| ir. F.A. Verhoeven | **2015** | **557** | **355** | **501** | **163** | **22** | **1.598** |
| | 2014 | 538 | 331 | - | 137 | 21 | 1.027 |
| | 2013 | 512 | 319 | - | 135 | 21 | 987 |

* In 2015 is hierin per bestuurder circa EUR 21.000,– begrepen voor betaalde pensioenpremie evenals de toeslag voor de pensioenopbouw boven de EUR 100.000,–.

# BELONINGSBELEID RAAD VAN COMMISSARISSEN

**Het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen is op 10 mei 2012 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgesteld. Het beloningsbeleid is in 2015 conform het vastgestelde beleid uitgevoerd.**

| OVERZICHT JAARLIJKSE EN COMMISSIETOELAGEN RAAD VAN COMMISSARISSEN | |
|---|---|
| (in EUR 1.000) | |
| Voorzitter Raad van Commissarissen | 60 |
| Lid Raad van Commissarissen | 45 |
| Voorzitter Auditcommissie | 10 |
| Lid Auditcommissie | 7 |
| Voorzitter Remuneratiecommissie | 7 |
| Lid Remuneratiecommissie | 5 |
| Voorzitter Selectie- en benoemingscommissie | 6 |
| Lid Selectie- en benoemingscommissie | 4 |

De commissarissen ontvangen tevens een jaarlijkse onkostenvergoeding van EUR 2.368,–. Commissarissen worden niet beloond in aandelen. Er worden geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan commissarissen.




Transport van de Hakuryu 12 jack-up platform door de Target van Chaguaramas, Trinidad naar Sharjah, Verenigde Arabische Emiraten.

**Koninklijke Boskalis Westminster N.V.**
Rosmolenweg 20
Postbus 43
3350 AA Papendrecht

royal@boskalis.com
T 078 6969000
F 078 6969555

www.boskalis.com





