

Bezoldigingsverslag 2019

In dit verslag, dat moet worden beschouwd als verslag in de zin van artikel 2:135b BW en in de zin van principe 3.4 van de Nederlandse Corporate Governance Code, wordt een toelichting gegeven op de uitvoering van het Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur en het Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen zoals dat gold over het boekjaar 2019.

Het Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur en het Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen wordt hierna kort toegelicht. De opbouw van dit verslag is als volgt:

1. Uitgangspunten bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen
2. Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur
3. Implementatie bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur in 2019
4. Hoofdpijnen bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen
5. Implementatie bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen in 2019
6. Evaluatie bezoldigingsbeleid en voornemens voor 2020

1. Uitgangspunten bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

Oranjewoud N.V. heeft als missie een toonaangevend partner te zijn bij het ontwikkelen en toepassen van duurzame en integrale oplossingen voor alle facetten van onze leefomgeving, waarin we wonen, werken, recreëren en reizen. Oranjewoud N.V. heeft voor de middellange termijn vier strategische groeisectoren gedefinieerd. Dit zijn milieu, water, infrastructuur en ruimtelijke ordening.

De facto is Oranjewoud N.V. samengesteld uit een tweetal groepen, te weten Antea Group en Strukton Groep. De strategie van beide groepen is in hoofdlijnen gericht op:

- Onderscheidend vermogen creëren en uitnutten.
- Investeren in technologie en specialistische producten.
- Focus op innovatie en digitale transformatie.
- Optimaliseren van het risicoprofiel van projecten.
- Evenwicht tussen omzet-risico-resultaat.
- Business development in geselecteerde sectoren en landen.
- Synergie binnen en tussen segmenten.

Om deze strategie te formuleren en tot uitvoering te brengen moet Oranjewoud N.V. in staat zijn om deskundige bestuurders en commissarissen van hoog kaliber aan te trekken, te motiveren en te behouden. Het Bezoldigingsbeleid legt daarvoor de basis en is daarmee instrumenteel in de realisatie van de strategie en waarde creatie. Oranjewoud N.V. onderschrijft de principes en best practice bepalingen met betrekking tot remuneratie van bestuurders en commissarissen zoals benoemd in de Code Corporate Governance en volgt die in haar beleid en in dit verslag.

2. Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur van Oranjewoud N.V. wordt gevormd door de heer G.P. Sanderink. De heer Sanderink heeft geen arbeidsovereenkomst met de vennootschap en ontvangt voor zijn werkzaamheden een managementvergoeding.

De herziene Aandeelhoudersrichtlijn (SRD II) geeft, gezien het ontbreken van een arbeidsovereenkomst met de enige bestuurder van de vennootschap, geen aanleiding om een bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur te ontwikkelen en ter stemming aan de Algemene Vergadering voor te leggen.

3. Implementatie bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur in 2019

Gezien de omvang van de Raad van Commissarissen, vervult de Raad collectief de rol van remuneratiecommissie. Er is in 2019 voor de Raad van Commissarissen geen aanleiding geweest voor een aanpassing van de managementvergoeding van het lid van de Raad van Bestuur.

Oranjewoud N.V. betaalt voor de bestuurder (de heer G.P. Sanderink) een management fee aan Sanderink Investments B.V. Deze management fee bedraagt:

Managementfee	2019	2018	2017	2016	2015
Sanderink Investments B.V. (inzake G.P. Sanderink)	275.000	275.000	325.000	325.000	305.000

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

Aan de bestuurder zijn geen leningen, voorschotten of daarop betrekking hebbende garanties verstrekt.

4. Hoofdpijnen Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen

Het Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen zoals dat gold in het boekjaar 2019 zal ter stemming worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering op 22 oktober 2020.

De Raad van Commissarissen houdt toezicht op de uitvoering van de strategie die door de Raad van Bestuur in dialoog met de Raad van Commissarissen is geformuleerd. Het aantrekken en behouden van commissarissen, die complementair zijn aan elkaar en die de Raad van Bestuur met raad en daad terzijde kunnen staan, vormt de sleutel tot gedegen toezicht. Het bezoldigingsbeleid is gericht op het kunnen aantrekken van ervaren en deskundige commissarissen. Marktconforme beloning is daarvoor noodzakelijk. Conform best practice 3.3.1 van de Nederlandse Corporate Governance Code dient de beloning van commissarissen bovendien de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie te reflecteren. Met het oog op de onafhankelijke positie van commissarissen is hun beloning niet afhankelijk van het resultaat van de onderneming en zijn de interne beloningsverhoudingen minder relevant.

Om de beloning toe te snijden op tijdsbesteding en verantwoordelijkheden ontvangt de voorzitter van de Raad van Commissarissen een hogere basisvergoeding dan (gewone) leden. Voor het werk dat de commissarissen doen in commissies worden geen aanvullende vergoedingen verstrekt.

Conform het Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen zoals dat gold in het boekjaar 2019 gelden met ingang van 1 januari 2019 de volgende bedragen:

- Voorzitter 52.500 euro per jaar
- Lid 43.500 euro per jaar

5. Implementatie Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen

De leden van de Raad van Commissarissen hebben in het boekjaar 2019 een honorering ontvangen conform het beleid zoals hierboven beschreven.

De taakverdeling was in 2019 als volgt:

De heer H.G.B. Spenkelink, voorzitter

De heer W.G.B. te Kamp, lid (aangetreden op 24 oktober 2019)

De heer J.P.F. van Zeeland, lid (afgetreden op 24 oktober 2019)

Mevrouw H.P.J.M. Jans, lid (afgetreden op 30 juni 2019)

De heer M.J.C. Janmaat, lid (aangetreden op 24 oktober 2019, afgetreden op 12 februari 2020)

De voorzitter en leden van de Raad van Commissarissen vormen gezamenlijk de audit- en remuneratiecommissie.

Geen der leden van de Raad van Commissarissen bezit aandelen Oranjewoud N.V. Aan hen zijn geen opties of certificaten van aandelen toegekend. Aan de commissarissen zijn geen leningen, voorschotten of daarop betrekking hebbende garanties verstrekt. Alle commissarissen genieten een vaste jaarlijkse vergoeding die niet afhankelijk is van de resultaten in enig jaar. Tevens ontvangen zij een vaste dan wel variabele kostenvergoeding. Geen der commissarissen staat in een andere zakelijke relatie tot Oranjewoud N.V. krachtens welke hij of zij persoonlijk voordeel zou kunnen behalen.

Aan de leden van de Raad van Commissarissen zijn de volgende vergoedingen toegekend:

	2019	2018
H.G.B. Spenkelink	52.500	37.500
J.P.F. van Zeeland (t/m 24 oktober 2019)	28.500	28.500
W.G.B. te Kamp (t/m 16 mei 2018 en vanaf 24 oktober 2019)	15.000	10.688
H.P.J.M. Jans (t/m 30 juni 2019)	14.250	28.500
M.J.C. Janmaat (vanaf 24 oktober 2019)	15.000	-
Totaal	125.250	105.188

	2019	2018	2017	2016	2015
H.G.B. Spenkelink	52.500	37.500	37.500	37.500	37.500
W.G.B. te Kamp (t/m 16 mei 2018 en vanaf 24 oktober 2019)	15.000	10.688	28.500	28.500	28.500

6. Evaluatie Bezoldigingsbeleid en voornemens voor 2020

Mede in het licht van nieuwe wetgeving ter uitvoering van de Europese Richtlijn ter bevordering van de lange termijn-betrokkenheid van aandeelhouders heeft de Remuneratiecommissie het Bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur en van de Raad van Commissarissen geëvalueerd. Het beleid, de beloningsstructuren en beloningsniveaus zijn als evenwichtig beoordeeld.

Het Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering op 22 oktober 2020. Nadat hierover is gestemd, zal het Bezoldigingsbeleid worden gepubliceerd op de website van Oranjewoud N.V.