

Hieronder staat het remuneratierapport 2008/2009 vermeld.

Remuneratierapport

Onderstaand remuneratierapport van de raad van commissarissen bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht. In het verslag zijn overzichten opgenomen met gegevens van de ontvangen beloning in 2008. Het remuneratierapport bevat tevens een overzicht van het bezoldigingsbeleid dat het komende boekjaar en de daaropvolgende jaren door de raad van commissarissen wordt voorzien.

Remuneratie 2008

De remuneratiecommissie is een vaste commissie van de raad van commissarissen bestaande uit ten minste twee leden die worden benoemd en ontslagen door de raad van commissarissen. Voor de remuneratiecommissie geldt een door de raad van commissarissen vastgesteld reglement. De commissie bestond het afgelopen boekjaar uit de heren Baar (voorzitter) en Wiechers. De remuneratiecommissie kwam het afgelopen boekjaar viermaal bijeen.

Jaarsalaris leden raad van bestuur

De raad van commissarissen heeft ook in het jaar 2008 de hoogte en de structuur van de bezoldiging van leden van de raad van bestuur beoordeeld, mede aan de hand van scenarioanalyses. Er werd geen aanleiding gezien om wijzigingen in de hierna in het remuneratiebeleid nader toegelichte honoreringsstructuur voor te stellen.

Met betrekking tot de hoogte van de bezoldiging zijn per 1 januari 2008 de vaste salarissen voor de Nederlandse leden van de raad van bestuur aangepast met de index van de salarisontwikkeling in Nederland. Het salaris voor de heer Brooks werd per 1 januari 2008 met 8% verhoogd, in welke verhoging mede de loonontwikkeling op de arbeidsmarkt in het Verenigd Koninkrijk is begrepen.

Onderstaande tabel geeft een samenvatting van de bezoldiging van de individuele leden raad van bestuur.

Bezoldiging individuele leden raad van bestuur (*x € 1.000*)

	Brutosalaris		Bonus		Langetermijn bonus '08-'10 '05-'07		Pensioenpremies	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
J.A.P. van Oosten	587	555	238	330	-	277	105	83
N.J. de Vries	514	493	208	295	-	246	93	77
P.B. Brooks <i>[vanaf 8 mei 2007]</i>	499	352	202	196	-	163	125	90
J. Ruis	444	430	180	258	-	215	81	71
R.P. van Wingerden <i>[vanaf 7 mei 2008]</i>	235	-	95	-	-	-	28	-

Variabele beloning leden raad van bestuur

De variabele beloningen over het boekjaar 2008 zijn vastgesteld op 40,5 procent van het vaste deel van het jaarsalaris (maximaal vast te stellen op 60 procent), bestaande uit 23,5 procent gerelateerd aan de mate van het behalen van de financiële doelstellingen (maximaal 40%) en 17 procent gerelateerd aan het behalen van de niet-financiële indicatoren (maximaal 20%).

De vennootschap heeft opties, noch aandelen toegekend aan leden van de raad van bestuur, directies en medewerkers.

Beloning leden raad van commissarissen

De jaarlijkse beloning van de leden van de raad van commissarissen bedraagt, conform het in de aandeelhoudersvergadering van 7 mei 2008 vastgestelde beleid, € 50.000,- voor de voorzitter, € 45.000,- voor de vice-voorzitter en € 40.000,- voor de overige leden van de raad, met een opslag van € 5.000,- voor elke commissaris die lid is van een door de raad ingestelde commissie, met een maximum van één opslag per commissaris. De raad van commissarissen is van mening dat de beloning van leden van de raad van commissarissen zich op een niveau bevindt dat op dit moment goed is afgestemd op dat van andere vennootschappen die qua aard en omvang vergelijkbaar zijn met de Groep.

De beloning van de leden van de raad van commissarissen is niet afhankelijk van de resultaten van de vennootschap, noch van een change of control in de vennootschap.

Remuneratiebeleid

De raad van commissarissen stelt, op advies van de remuneratiecommissie, het remuneratiebeleid van de vennootschap op. Het remuneratiebeleid wordt door de algemene vergadering van aandeelhouders van Koninklijke BAM Groep vastgesteld.

In het door de algemene vergadering van aandeelhouders van 8 mei 2007 vastgestelde remuneratiebeleid vanaf 2007 en volgende jaren wordt in het lopende boekjaar geen wijziging voorzien.

Binnen het vastgestelde remuneratiebeleid stelt de raad van commissarissen, wederom op advies van de remuneratiecommissie, de remuneratie van de individuele leden van de raad van bestuur vast. Het reglement van de remuneratiecommissie is gepubliceerd op de website van de Groep.

Uitgangspunten

Het remuneratiebeleid is erop gericht om gekwalificeerde personen aan te trekken, te behouden en te motiveren om de doelstellingen van Koninklijke BAM Groep te realiseren. Hierbij spelen ervaring in (internationale) activiteiten van de Groep en de benodigde managementkwaliteiten een belangrijke rol.

Tevens is het beleid erop gericht waardegroei van de onderneming te waarborgen, personen te motiveren en aantrekkelijk te zijn om hooggekwalificeerde functionarissen, ook uit andere bedrijfstakken, voor Koninklijke BAM Groep als werkgever te interesseren. Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de remuneratie worden onder meer de resultatenontwikkeling, evenals andere voor de vennootschap relevante ontwikkelingen, waaronder niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn doelstellingen van de vennootschap, in ogenschouw genomen.

Om de genoemde uitgangspunten te realiseren wordt de beloning gepositioneerd op een concurrerend niveau in de algemene relevante nationale beloningsmarkt voor bestuurders en overig topmanagement van grotere ondernemingen. Voor leden van de raad van bestuur wordt daarbij overigens rekening gehouden met de vergelijkbare beloningsmarkt van het woonland. De raad van commissarissen zal het remuneratiepakket

regelmatig toetsen om zich ervan te verzekeren dat het pakket voldoet aan de uitgangspunten van het remuneratiebeleid. Ook het remuneratiebeleid zal regelmatig worden getoetst; wijzigingen in het beleid zullen ter vaststelling aan de algemene vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd.

Remuneratiepakket

De totale remuneratie van de leden van de raad van bestuur van Koninklijke BAM Groep bestaat uit een jaarsalaris, een variabele beloning, pensioen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden evenals afvloeiingsregelingen bij einde dienstverband. Gekozen is om voor dit totaal het niveau van de mediaan te nemen van de bovengenoemde beloningsmarkt. De vennootschap keert geen aandelen uit aan leden van de raad van bestuur of aan andere binnen de Groep werkzame personen. Aan hen worden ook geen rechten (opties) verleend tot het verkrijgen van aandelen. De vennootschap kent geen beloningsregeling die is gerelateerd aan een change of control van de vennootschap.

De samenstelling van het remuneratiepakket – bestaande uit een vast salaris en begrensde variabele beloningsregelingen – leidt tot een bezoldigingsplafond. Jaarlijks analyseert de raad van commissarissen, aan de hand van door de remuneratiecommissie voorbereide scenario's, de hoogte van dit plafond en de samenstelling en onderlinge verhouding van de componenten van het remuneratiepakket, mede in relatie tot de relevante beloningsmarkt en de beloningsverhoudingen binnen de Groep.

Jaarsalaris

Bij benoeming bevindt het jaarsalaris van het individuele lid van de raad van bestuur komende uit de eigen organisatie zich doorgaans onder het normniveau, geldend voor deze functie. De raad van commissarissen bepaalt de doorgroei in salaris waarbij in principe geldt dat bij goed functioneren dit verschil in enkele jaren zal worden overbrugd.

De jaarlijkse evaluatie en aanpassing van het jaarsalaris vinden als regel per 1 januari van het jaar plaats. Hierbij worden het persoonlijk functioneren, de resultaten van het afgelopen jaar, de eventuele ruimte ten opzichte van het normniveau en de algemene aanpassingen in de beloningsmarkt in ogenschouw genomen.

Variabele beloning

Ieder lid van de raad van bestuur komt in aanmerking voor een variabele beloning waarvan de hoogte afhankelijk is van het realiseren van vooraf, tussen de raad van commissarissen en de raad van bestuur afgesproken doelstellingen, die de uitvoering van de strategische agenda van Koninklijke BAM Groep ondersteunen, met een verantwoorde balans tussen een focus op de korte en een focus op de lange termijn.

De vaststelling van de hoogte van de gerealiseerde variabele beloning vindt plaats door de raad van commissarissen op advies van de remuneratiecommissie, bij welke vaststelling mede de mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en de gevolgen daarvan voor de totale bezoldiging van leden van de raad van bestuur worden beoordeeld.

De jaarlijkse variabele beloning bedraagt maximaal zestig procent van het vaste deel van het jaarsalaris, welk maximaal percentage de raad van commissarissen op dit moment in goede verhouding vindt staan tot het vaste deel van het remuneratiepakket. Bij de vaststelling van dit percentage is aansluiting gezocht met de relevante beloningsmarkt en de niveaus van variabele beloningen, zoals die voor topfunctionarissen bij Koninklijke BAM Groep gelden.

De variabele beloning is afhankelijk van het realiseren van vooraf vastgestelde beoordeelbare en beïnvloedbare doelstellingen. Het deel van de variabele beloning dat aan financiële doelstellingen is gerelateerd bedraagt maximaal veertig procent van het vaste deel van het jaarsalaris. Het jaarresultaat van Koninklijke BAM Groep is hierbij bepalend. Indien het overeengekomen jaarresultaat wordt gehaald, bedraagt de variabele beloning veertig procent en evenredig minder indien dit niet het geval is. Bij een grote afwijking in negatieve zin vindt geen uitbetaling voor dit onderdeel plaats. Maximaal twintig procent van het jaarsalaris is gerelateerd aan doelstellingen die zijn afgeleid van de strategische agenda van Koninklijke BAM Groep. In de strategische agenda zijn onder meer doelstellingen geformuleerd die langetermijnwaardcreatie voor aandeelhouders bevorderen, zoals verdere groei in bepaalde marktsegmenten, corporate social responsibility, productontwikkeling, risicobeheersing (waaronder veiligheid), ontwikkeling van medewerkers en kennismanagement. Ook voor deze onderwerpen geldt dat zij zoveel mogelijk in beoordeelbare termen worden geformuleerd en geëvalueerd. De variabele beloning bevat geen deel dat louter discretionair door de raad van commissarissen kan worden vastgesteld.

De variabele beloning bestaat uit een jaarlijkse vergoeding in contanten en wordt uitbetaald in het volgende jaar.

Voor het realiseren van langetermijndoelstellingen is in het remuneratiebeleid voor leden van de raad van bestuur voorts plaats ingeruimd voor een langetermijnbonusplan. In het lopende langetermijnbonusplan zal, bij het realiseren van de in de strategische agenda geformuleerde marge op de Groepsomzet van 4 procent vóór belasting, ieder lid van de raad van bestuur in dat jaar in aanmerking komen voor een extra variabele beloning van vijftig procent van zijn jaarsalaris. Indien deze winstmarge niet wordt gerealiseerd, volgt geen enkele uitbetaling. Het plan heeft een looptijd van drie jaar en is ultimo 2010 geëindigd of zoveel eerder als de doelstelling voordien is gehaald.

De raad van commissarissen heeft, ingeval de variabele beloning is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens, de mogelijkheid deze bij te stellen en de vennootschap heeft het recht (dat deel van) de variabele beloning, toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens, terug te vorderen van de bestuurder.

Voor nieuwe toekenningen aan bestuurders van variabele beloningen, gebaseerd op gekwantificeerde prestatiecriteria, kan de raad van commissarissen deze wijzigen ten opzichte van het niveau van voorgaande jaren, indien dat naar het oordeel van de raad van commissarissen tot onredelijke uitkomsten leidt, mede in het licht van het door aandeelhouders vastgestelde bezoldigingsbeleid.

De raad van commissarissen heeft tevens de bevoegdheid bestaande voorwaardelijke toekenningen van variabele beloning met gekwantificeerde prestatiecriteria te wijzigen, indien ongewijzigde toepassing naar het oordeel van de raad van commissarissen tot een onredelijk en onbedoeld resultaat zou leiden. De raad van commissarissen gebruikt bovenstaande bevoegdheden alleen als een ultimatum remedium. Een en ander wordt vanaf de invoering van de Nederlandse corporate governance code in de arbeidsovereenkomsten met nieuw te benoemen leden van de raad van bestuur opgenomen.

Pensioen

Voor het pensioen zullen zoveel mogelijk de brancheregelingen worden gevolgd met excedentregelingen op basis van beschikbare premies en een

eigen bijdrage van de deelnemers. Leden van de raad van bestuur vallen per 1 januari 2006 onder de nieuwe pensioenregeling en overgangsregelingen, zoals die als gevolg van de invoering van de wet VPL per 1 januari 2006 binnen Koninklijke BAM Groep van toepassing zijn. De heer Brooks ontvangt een niet-pensionabele toeslag op zijn salaris ter compensatie van het feit dat hij niet deelneemt aan enige pensioenregeling binnen Koninklijke BAM Groep.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Koninklijke BAM Groep heeft voor de leden van de raad van bestuur, net als voor alle medewerkers, een concurrerend pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Hieronder vallen onder meer regelingen met betrekking tot zorgverzekering en arbeidsongeschiktheid, een ongevallenverzekering, een autoregeling en een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering. Koninklijke BAM Groep verstrekt geen leningen, garanties en dergelijke aan directieleden noch medewerkers, behoudens het hierna volgende.

Op (voormalige) leden van de raad van commissarissen en (voormalige) leden van de raad van bestuur is van toepassing de statutaire vrijwaring tegen de gevolgen van aanspraken wegens een handelen of nalaten in de uitoefening van hun functie – plaatsgevonden na 1 januari 2005 – voor zover geen sprake is van opzettelijk, bewust roekeloos of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Deze regeling is van toepassing op alle (oud-)medewerkers van Koninklijke BAM Groep.

De vennootschap heeft ten behoeve van de leden van de raad van commissarissen, de leden van de raad van bestuur, directeuren van werkmaatschappijen en andere bestuurders binnen Koninklijke BAM Groep een zogenoemde 'Directors and Officers' verzekering tegen aansprakelijkheid afgesloten op in de markt gebruikelijke voorwaarden.

Benoemingstermijn en arbeidsovereenkomsten

Leden van de raad van bestuur worden benoemd voor een periode van vier jaar. De contractuele afspraken met vóór inwerkingtreding van de Nederlandse corporate governance code benoemde leden van de raad van bestuur worden gerespecteerd; hun benoeming geldt voor onbepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomsten van leden van de raad van bestuur zijn voor onbepaalde tijd. Met nieuwe leden die van buiten het concern tot de raad

van bestuur toetreden, wordt een arbeidsovereenkomst voor de tijd van vier jaar afgesloten. Voor leden van de raad van bestuur geldt voor de vennootschap een opzegtermijn van zes maanden en voor leden van de raad van bestuur een opzegtermijn van drie maanden. De vennootschap acht een opzegtermijn van drie maanden voor een bestuurder passend. De opzegtermijn van de vennootschap bedraagt het dubbele van die voor de bestuurder. Daarbij is aangesloten bij de wettelijke regeling inzake opzegtermijnen van arbeidsovereenkomsten. Bij de benoeming van de heer Brooks is de regeling zoals was vastgelegd in zijn arbeidsovereenkomst met BAM Nuttall Ltd, voortgezet.

Indien het contract met na 1 januari 2004 benoemde leden van de raad van bestuur door de onderneming wordt beëindigd zal de maximale ontslagvergoeding één jaarsalaris bedragen. Indien dit voor een lid van de raad van bestuur, dat in of na ommekomst van zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen, kennelijk onredelijk is, komt dit lid in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het jaarsalaris.

De raad van commissarissen kan tot een hogere vergoeding besluiten indien het betreffende lid binnen Koninklijke BAM Groep een lang dienstverband heeft opgebouwd.

Naast bovenstaand remuneratiepakket kent de vennootschap geen andere regelingen inzake vergoedingen bij vertrek van leden van de raad van commissarissen en leden van de raad van bestuur, noch andere rechten op eenmalige uitkeringen. Zie onderstaande tabel.

Reglement effecten

De vennootschap beschikt over een reglement inzake het bezit van en transacties in effecten, in welk reglement tevens een regeling is opgenomen voor leden van de raad van bestuur en de raad van commissarissen met betrekking tot het bezit van en transacties in effecten, anders dan die zijn uitgegeven door de vennootschap. Dit reglement is gepubliceerd op de website van de vennootschap.

Bunnik, 4 maart 2009

Raad van commissarissen

Arbeidsovereenkomsten/benoemingen leden raad van bestuur

	Jaar van indienst- treding	Datum van benoeming	Periode van benoeming	Contractvorm	Opzeg- termijn on- derneming	Opzeg- termijn bestuurder	Afvloeiings- regeling
J.A.P. van Oosten	1976	08.06.1995	niet gelimiteerd	onbepaalde tijd	6 maanden	3 maanden	niet overeengekomen]
N.J. de Vries	1977	28.05.1998	niet gelimiteerd	onbepaalde tijd	6 maanden	3 maanden	niet overeengekomen
P.B. Brooks	1979	08.05.2007	4 jaar	onbepaalde tijd	24 maanden	24 maanden	niet van toepassing
J. Ruis	1971	07.05.2008*	4 jaar	onbepaalde tijd	6 maanden	3 maanden	max.€800.000,-
R.P. van Wingerden	1988	07.05.2008	4 jaar	onbepaalde tijd	6 maanden	3 maanden	max. 2x jaarsalaris

* betreft een herbenoeming