

Remuneratierapport

Onderstaand remuneratierapport van de raad van commissarissen bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht. In het verslag zijn overzichten opgenomen met gegevens van de ontvangen beloning in 2006. 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 2006

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 Kramer. De remuneratiecommissie kwam het afgelopen boekjaar driemaal bijeen.

Jaarsalaris leden raad van bestuur

Na de aanpassingen per 1 oktober 2005 voor de Nederlandse leden van de raad van bestuur zijn de salarissen in 2006 onveranderd gebleven, afgezien van een technische correctie die te maken heeft met introductie van de nieuwe pensioenregeling van Koninklijke BAM Groep per 1 januari 2006. Deze aanpassingen zijn conform de overgangsbepalingen voor de nieuwe pensioenregeling zoals die voor medewerkers binnen Koninklijke BAM Groep gelden. Het salaris voor de heer Franklin is conform de ontwikkelingen op de relevante arbeidsmarkt per 1 januari 2006 met 5 procent verhoogd. | Tabel 6 geeft een samenvatting van de bezoldiging van de individuele leden raad van bestuur.

Variabele beloning leden raad van bestuur

De variabele beloningen over het boekjaar 2006 zijn vastgesteld op 45 procent.

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 bedraagt, conform het in de aandeelhoudersvergadering van 9 mei 2005 vastgestelde beleid, € 40.000,- voor de voorzitter, € 35.000,- voor de vice-voorzitter en € 30.000,- 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.

Remuneratiebeleid vanaf 2007 en volgende jaren

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

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, in ogenschouw genomen.

Tabel 6 Bezoldiging individuele leden raad van bestuur

(x € 1.000)	Brutosalaris		Bonus		Pensioenpremies	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005
J.A.P. van Oosten	513	425	225	255	122	46
A.J.D. Franklin	608	576	275	346	120	113
J. Ruis	410	363	180	217	110	24
N.J. de Vries	463	413	203	247	94	42

Om de genoemde uitgangspunten te realiseren is het beleid erop gericht de beloning te positioneren op een concurrerend niveau in de algemene Nederlandse beloningsmarkt voor bestuurders 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.

Jaarsalaris

Bij benoeming bevindt het jaarsalaris van het individuele lid, 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.

De jaarlijkse variabele beloning bedraagt maximaal zestig procent van het jaarsalaris. De variabele beloning is afhankelijk van het realiseren van vooraf vastgestelde meetbare

doelstellingen. Het deel van de variabele beloning dat aan financiële doelstellingen is gerelateerd bedraagt maximaal veertig procent 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 langetermijnwaardecreatie voor aandeelhouders bevorderen, zoals verdere groei in bepaalde marktsegmenten, productontwikkeling, risicobeheersing (waaronder veiligheid) ontwikkeling van medewerkers en kennismanagement. De variabele beloning bestaat uit een jaarlijkse vergoeding in contanten en wordt uitbetaald in het volgende jaar. De vaststelling van de hoogte van de variabele beloning vindt plaats door de raad van commissarissen op advies van de remuneratiecommissie.

Voor het realiseren van langetermijndoelstellingen is in het remuneratiebeleid voor leden van de raad van bestuur plaats ingeruimd voor een langetermijnbonusplan. In het lopende langetermijnbonusplan zal, bij het realiseren van een marge op de Groepsomzet van 3,5 procent vóór belasting en vóór goodwillafschrijving, 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 2005 tot eind 2007 of zoveel korter als de beoogde marge wordt gerealiseerd, waarna een nieuwe cyclus start. In 2008 start een nieuwe cyclus op basis van dezelfde condities met als uitgangspunt de in de strategische agenda geformuleerde marge op de Groepsomzet van 4 procent vóór belasting.

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 is. De nieuwe regeling geldt niet voor de heer Franklin. Voor hem wordt zijn bestaande regeling gecontinueerd.

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.

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. Indien het contract met na 1 januari 2004 benoemde leden van de raad van bestuur tussentijds door de onderneming wordt beëindigd zal de maximale ontslagvergoeding één jaarsalaris bedragen. Indien dit voor een lid van de raad van bestuur dat in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontsla-

gen 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. Zie I tabel 7.

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 toe treden, wordt een arbeidsovereenkomst voor de tijd van vier jaar afgesloten. Voor de vóór 1 januari 2004 benoemde leden van de raad van bestuur gelden de wettelijke opzegtermijnen. Voor na 1 januari 2004 benoemde 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.

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, 23 maart 2007

Raad van commissarissen

Tabel 7 Arbeidsovereenkomsten/benoemingen leden raad van bestuur

	Jaar van indiensttreding	Datum van benoeming	Periode van benoeming	Contractvorm	Opzegtermijn onderneming	Opzegtermijn bestuurder	Afvloeiingsregeling
J.A.P. van Oosten	1976	08.06.1995	niet gelimiteerd	onbepaalde tijd	6 maanden	3 maanden	niet overeengekomen
A.J.D. Franklin	1991	14.11.2002	niet gelimiteerd	onbepaalde tijd	4 maanden	1 maand	niet overeengekomen
J. Ruis	1971	07.05.2004	4 jaar	onbepaalde tijd	6 maanden	3 maanden	€ 800.000,-
N.J. de Vries	1977	28.05.1998	niet gelimiteerd	onbepaalde tijd	6 maanden	3 maanden	niet overeengekomen