



Remuneratierapport

In mei 2018 is de Remuneration Committee geïnstalleerd. De Remuneration Committee adviseert de Raad van Commissarissen bij het formuleren van het remuneratiebeleid en het vaststellen van de individuele remuneratie van de Directie. Het doel van het remuneratiebeleid is het aantrekken, motiveren en behouden van gekwalificeerde directieleden, die Stern Groep N.V. in staat stellen zijn strategische en operationele doelstellingen te realiseren.

Het remuneratiebeleid heeft een ondernemend karakter, maar dient tevens in redelijke relatie te staan tot de overige managementleden. Dit alles rekening houdend met de maatschappelijke context, corporate governance structuur en de belangen van de stakeholders van Stern Groep.

De beloning van de leden van de Directie bestaat uit een vast bruto jaarsalaris met een pensioenbijdrage, aangevuld met een variabel deel van maximaal 33% van het vaste bruto jaarsalaris, indien aan vooraf geformuleerde criteria wordt voldaan. Deze criteria zijn gericht op lange termijn waarde creatie. De Raad van Commissarissen heeft begin 2018, vóór de installatie van de Remuneration Committee, zorg gedragen voor de vaststelling van de contouren van de financiële en niet-financiële doelstellingen van de Directie voor 2018 middels target setting en een bonusstructuur. Daarover is met de Directie overlegd en deze criteria zijn door de Raad van Commissarissen vastgesteld.

De Remuneration Committee nam in 2018 het initiatief voor een assessment van de Directie, het directieteam en directieleden van de drie divisies, door een extern, daartoe gespecialiseerd, adviesbureau. De Remuneration Committee heeft de uitkomsten daarvan met de Directie besproken. Begin 2019 heeft de Remuneration Committee zorg gedragen voor de vaststelling van de contouren van de financiële en niet-financiële doelstellingen van de Directie voor 2019 middels target setting en een bonusstructuur. Daarover is met de Directie overlegd en deze criteria zijn door de Raad van Commissarissen vastgesteld.

Bij het formuleren en vaststellen van de bezoldiging van de Directie, zijn door de Raad van Commissarissen en de Remuneration Committee scenarioanalyses gemaakt, zoals bedoeld in de Corporate Governance Code principe 3.1 en 3.2. De rapportage daarover was nog in ontwikkeling en zal in 2019 verder worden geformaliseerd.

Beloningsverhouding Met betrekking tot de beloningsverhouding is het gemiddelde brutoloon van alle werknemers (exclusief oproepkrachten en leerlingen) vergeleken met het brutoloon van de Directievoorzitter. Per 31 december 2018 was de verhouding 11,9:1 (2017: 12,6:1). In de toekomst zal deze beloningsverhouding worden vergeleken met vergelijkbare bedrijven in Nederland en zullen andere beloningsverhoudingen worden onderzocht en gerapporteerd, zoals die tussen mannen en vrouwen.

Individuele honorering Directie

(bedragen x € 1)

	Periodiek betaalbare beloningen	Winst- delingen en bonus- betalingen	Pensioenen	Totaal
Jaar 2018				
Ir. H.H. van der Kwast	643.500	–	21.234	664.734
A.A. Swijter (tot 28-9-2018)	327.432	–	13.856	341.288
Totaal	970.932	–	35.091	1.006.022
Jaar 2017				
Ir. H.H. van der Kwast	606.000	56.700	20.878	683.578
A.A. Swijter	327.432	35.000	13.624	376.056
Totaal	933.432	91.700	34.502	1.059.634

In de periodiek betaalbare beloningen van de Directie is een compensatie opgenomen van € 147.000 (2017: € 147.000) voor de versoering van de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2015.

De criteria met betrekking tot de winstdeling en bonusbetalingen voor 2018 waren:

- Het conform begroting 2018 realiseren van omzet, nettowinst, rendement op het eigen vermogen en cashflow;
- Het realiseren van de doelstellingen uit het strategisch plan Fast Forward;
- Het behalen van targets op het gebied van organisatie ontwikkeling.

De criteria met betrekking tot de winstdeling en bonusbetalingen over boekjaar 2018 zijn niet behaald. Dit zal door de Raad van Commissarissen formeel worden bekrachtigd na vaststelling van de jaarrekening 2018 op 9 mei 2019.

De criteria met betrekking tot de winstdeling en bonusbetalingen voor 2019 zijn:

- Het conform begroting 2019 realiseren van omzet, nettowinst, rendement op eigen vermogen en cashflow;
- Het realiseren van de doelstellingen uit het strategisch plan Fast Forward Reloaded;
- Het behalen van targets op het gebied van organisatie ontwikkeling, operationele efficiëntie en digitalisering.

Individuele honorering Raad van Commissarissen

(bedragen x € 1)

	Periodiek betaalbare beloningen	Beloningen Audit Committee	Beloningen Remuneratie Committee	Overige Beloningen *	Totaal 2018	Totaal 2017
D.R. Goeminne	40.000	1.786	2.054	–	43.840	50.000
Mr. M.E.P. Sanders	32.000	10.000	–	–	42.000	42.000
A. Roggeveen	32.000	–	–	51.350	83.350	32.000
Mr. S.G. Brummelhuis	32.000	–	4.107	–	36.107	32.000
Mr. Drs. P.P.M. Nielen (vanaf 21-12-2017)	32.000	4.107	–	–	36.107	–
Totaal	168.000	15.893	6.161	51.350	241.404	156.000

* Vanwege de beëindiging van het dienstverband van de Financieel directeur medio 2018 is de heer Roggeveen gevraagd om ten behoeve van het Fast Forward project extra beschikbaar te zijn.

Aandelenbezit Directie

	2018	2017
Ir. H.H. van der Kwast (via Merel Investments B.V.)	700.000	700.000
A.A. Swijter (per 28-9-2018)	–	–

Aandelenbezit Raad van Commissarissen

	2018	2017
D.R. Goeminne	25.000	25.000
Mr. M.E.P. Sanders	–	–
A. Roggeveen	–	–
Mr. S.G. Brummelhuis	–	–
Mr. Drs. P.P.M. Nielen	–	–

Er zijn geen optierechten, leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan de leden van de Directie van Stern Groep N.V. en/of leden van de Raad van Commissarissen.