

Postbus 9199
1800 GD Alkmaar

Telefoon (072) 5411 311
info@hvcgroep.nl
www.hvcgroep.nl

IBAN: NL95 RABO 0376 4500 10
BIC: RABONL2U
IBAN: NL41 INGB 0651 0045 00
BIC: INGBNL2A
K.v.K. nr. 37061260
BTW nr. NL 8106.96.459.B.01

Aan:
De aandeelhouders van NV HVC
(zie: geadresseerde)

datum : 30 januari 2017
onderwerp : Buitengewone Algemene Vergadering
d.d. 9 maart 2017

uw kenmerk :
uw brief van :

ons kenmerk : D&A
bijlage(n) : diversen

Geachte aandeelhouder,

Namens de Raad van Commissarissen nodig ik u hierbij uit voor deelname aan een Buitengewone Algemene Vergadering van HVC, die gehouden zal worden op donderdag 9 maart a.s., aanvang 13.30 uur in het kantoor van HVC, Jadestraat 1 te Alkmaar. De agenda en overige stukken treft u als bijlage aan.

Voorafgaand aan de vergadering is er vanaf 12.30 uur gelegenheid om gebruik te maken van een lunch. Wij nodigen u daarvoor graag uit.

Wij verzoeken u om met bijgaand machtigingsformulier de naam op te geven van de persoon die uw organisatie als aandeelhouder in de vergadering vertegenwoordigt.

Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Voor vragen of nadere informatie kunt u contact opnemen met de heer drs. J. van Raaij, telefoon 072-5411311 of per e-mail j.vanraaij@hvcgroep.nl.

Met vriendelijke groeten,
HVC



drs. Ph.P.F.C. Houben,
president-commissaris

Bijlagen:

- agenda en stukken
- machtigingsformulier voor vertegenwoordigers van aandeelhouders voor deelname aan de vergadering



Aanmeldingsformulier voor deelname aan de Buitengewone Algemene Vergadering van HVC d.d. 9 maart 2017

De aandeelhouder:

(naam rechtspersoon)

Hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

(naam bestuursvoorzitter)

Verklaart dat de heer/mevrouw: _____
(naam)

zal optreden als vertegenwoordiger van voornoemde aandeelhouder tijdens de Buitengewone Algemene Vergadering van NV HVC d.d. 9 maart 2017

_____, _____
(datum) (handtekening)

Voorafgaand aan de vergadering is er gelegenheid om vanaf 12.30 uur gebruik te maken van een lunch. Wij verzoeken u om hieronder aan te geven of u hiervan gebruik wilt maken.

Deelname aan de lunch:

- Ja; aantal personen: ...
- Nee

Gaarne retour zenden vóór 4 maart 2017 per e-mail: e.repetto@hvcgroep.nl

Agenda van de Buitengewone Algemene Vergadering van NV HVC d.d. 9 maart 2017

1. Opening en mededelingen

2. Agenda

Voorstel: ter vaststelling.

3. Beloningsbeleid

(bijlagen)

Bijgaand treft u aan het voorstel tot vaststelling van het beloningsbeleid van NV HVC.

Ter kennisname treft u een uittreksel aan van het conceptverslag van de Algemene Vergadering d.d. 21 december jl. inzake agendapunt 8: *Rapportage inzake beloningsbeleid en proces werving algemeen directeur*. Vaststelling van het verslag wordt geagendeerd voor de geplande Algemene Vergadering van 1 juni a.s.

Voorstel: ter vaststelling.

4. Rondvraag en sluiting



Aan: Algemene Vergadering

Van: Raad van Commissarissen

Betreft: voorstel nieuw beloningsbeleid

Datum: 30 januari 2017

Status: vertrouwelijk

Aanleiding

Het beleid omtrent de beloning van het bestuur (hierna ook: directie, algemeen directeur, statutair directeur) van een vennootschap wordt, conform de wet, door de Algemene Vergadering vastgesteld. Met het beloningsbeleid stelt de Algemene Vergadering de kaders vast waarbinnen de Raad van Commissarissen een passende en verantwoorde beloning kan toekennen aan bestuurders.

In de aandeelhoudersvergadering van 2 juni 2016 is de oproep besproken om de beloning van de algemeen directeur van HVC te richten naar de Wet normering topinkomens (WNT). Er is toen afgesproken om het beloningsbeleid van HVC te agenderen in een eerstvolgende Algemene Vergadering. Het op dat moment niet voorziene vertrek van de functionaris en de noodzaak om de daarmee ontstane vacature te vervullen, leidden ertoe dat de algemene beleidsdiscussie enkele maanden moest worden opgeschort.

De Raad van Commissarissen ondersteunt de visie dat de WNT-normering als uitkomst van de maatschappelijke discussie anno 2017 meer richting dient te geven aan de beloning van de directie van het bedrijf. In het proces van werving en selectie voor de vacature van algemeen directeur in de tweede helft van 2016 is in overleg met de aandeelhouders en vooruitlopend op nieuw beleid de WNT-norm derhalve het uitgangspunt geweest.

Om ruimte te geven aan een zorgvuldig proces van besluitvorming door de Algemene Vergadering is de geselecteerde en tot algemeen directeur benoemde functionaris aangesteld zonder vaste beloningsafspraken. Aangezien eind 2016 kon worden voorzien in de vacature, is er nu gelegenheid om in de aandeelhoudersvergadering het beloningsbeleid en de daarmee te stellen kaders in objectieve termen te bespreken en vast te stellen.

Aard van de onderneming

HVC is een divers en complex bedrijf, actief op het gebied van afvalbeheer en duurzame energie. De potentiële synergie op het snijvlak van beide terreinen is groot en wordt maximaal benut. HVC opereert als nutsbedrijf met een omzet van € 330 miljoen en circa 1.000 medewerkers voor een belangrijk deel in een concurrerende omgeving. HVC heeft een aantal typerende kenmerken:

- met de strategische keuze voor maximaal hergebruik, neemt de hoeveelheid restafval van aandeelhouders af. De benutting van de toenemende restcapaciteit van de afvalenergiecentrales dient te worden geborgd in een volledig Europese markt;
- voor gft-vergisting en -compostering, activiteiten met een geringere omzet, is voor HVC van marktwerking nauwelijks sprake. De capaciteit van de installaties sluit goed aan op het gemeentelijke gft-aanbod. Ook voor de benutting van de slibverwerkingsinstallaties is de impact van de markt beperkt;
- na brongescheiden inzameling van afval vindt de afzet van herbruikbare stromen (gft, papier, kunststof, blik en drankenkartons) voor het merendeel plaats via de markt. HVC heeft daar als een van de grootste inzamelbedrijven van Nederland een goede positie;
- bij het verwerken van reststromen waaruit geen grondstoffen meer herwonnen kunnen worden, richt HVC zich op maximale productie van elektriciteit en warmte. Elektriciteit wordt primair

geleverd aan aandeelhouders, daarnaast aan consumenten; warmte zoveel mogelijk via de eigen warmtenetten naar woningen, instellingen en bedrijven in de omgeving. Het aanleggen en beheren van warmtenetten vergt marktconforme doelmatigheid, maar exploitatie is slechts mogelijk op basis van de principes van het nutsbedrijf;

- de gemeentelijke ambities die leidden tot het klimaatakkoord vormden tevens de drijfveer om als aandeelhouders aan HVC bij de vaststelling van het strategisch plan in 2008 als kerntaak mee te geven om bij te dragen aan het realiseren van klimaatdoelstellingen door het ontwikkelen van duurzaamheidsprojecten (wind, zon en warmte);
- de recente economische en financiële crisis was voor HVC een periode met afnemende hoeveelheden restafval, dalende energieprijzen en een beperking van financieringsmogelijkheden door banken. De directie heeft ingrijpend omgebogen en de organisatie herijkt. Het bedrijf is inmiddels goed gesteld voor uitvoering van de door de aandeelhouders recent gemaakte keuze om de mogelijkheid te creëren om over een aantal jaren HVC te financieren zonder garantstelling door aandeelhouders.

Profielschets en benchmark

HVC is als grondstoffen- en energiebedrijf in Nederland op veel vlakken toonaangevend.

De statutair directeur van HVC heeft onder meer de volgende profielkenmerken:

- bewezen bestuurder/manager met aantoonbare ervaring en succes in het aansturen van complexe organisaties (met tenminste 250 werknemers);
- bindende persoonlijkheid met hoge integriteit uitstraling, duidelijk in staat om voorbeeld gedrag te tonen;
- goed gevoel voor business ontwikkeling, ondernemerschap en innovatie in lijn met de stappen die HVC de afgelopen 10 jaar heeft gezet;
- inspirerende persoon die in staat is om het bedrijf en zijn stakeholders een duidelijk toekomstbeeld te verschaffen, maar ook een 'sense of urgency' kan overbrengen om de gewenste weg voorwaarts in te slaan;
- goed onderlegd in bedrijfseconomische en technische vraagstukken, bij voorkeur in organisaties met veel projectwerkzaamheden.

Op basis van de profielschets en een analyse van het bedrijf, is een onafhankelijk bureau, Mercer, gevraagd om aan de hand van een benchmark-beloningsonderzoek in te schatten welke beloning past bij de functie van statutair directeur van HVC.

Mercer geeft als indicatie voor het in de Nederlandse arbeidsmarkt gangbare te behalen (mediaan-)salaris voor dit type functie een bedrag van € 350.000 exclusief bijdrage pensioenpremie. Het daadwerkelijk uitbetaalde (mediaan-)salaris ligt op € 315.000 exclusief bijdrage pensioenpremie (€ 348.000 inclusief bijdrage pensioenpremie).

Beloningsbeleid van de Rijksoverheid voor publieke instellingen en overheidsbedrijven

WNT

Voor publieke instellingen zoals gedefinieerd in de WNT, die niet of nauwelijks onderhevig zijn aan concurrentie, geldt de aangescherpte WNT2-norm. De arbeidsmarkt voor topfunctionarissen van de instellingen waarvoor de WNT geldt, is met deze aangescherpte norm begrensd en fors versmald.

Overheidsbedrijven zoals HVC die onderhevig zijn aan concurrentie, vallen volgens het Rijk nadrukkelijk niet binnen het regime van de WNT. Voor het leiden van deze bedrijven is specifieke, marktgerelateerde kennis noodzakelijk.

De Rijksoverheid heeft voor haar eigen bedrijven een beloningsbeleid vastgesteld dat daarmee rekening houdt.

Nota deelnemingenbeleid Rijksoverheid

De Nota deelnemingenbeleid Rijksoverheid stelt de kaders vast voor het beloningsbeleid van overheidsbedrijven waarin het Rijk participeert.

De staat als aandeelhouder stelt het beloningsbeleid niet vast door enkel naar bestuurdersbeloningen in de private sector te kijken. Ook de genormeerde beloningen uit de (semi)publieke sector worden meegewogen. Hiertoe wordt per deelneming nagegaan in welke mate de activiteiten van de betreffende onderneming aan concurrentie onderhevig is. Voor dat gedeelte geldt een marktconforme beloning als uitgangspunt, voor het gedeelte dat niet onderhevig is aan concurrentie vormt de WNT-norm het kader.

Eventuele variabele beloningen dienen in de visie van het Rijk bestuurders te prikkelen om zowel de publieke doelstellingen van de deelneming waar te maken als de vereiste financiële prestaties te leveren die nodig zijn voor de continuïteit van de onderneming. De variabele beloning is afgetopt op maximaal 20% van het vaste salaris.

Huidig beloningsbeleid HVC

Overeenkomstig het staatsdeelnemingenbeleid van de Rijksoverheid heeft de Raad van Commissarissen voor het vaststellen van het salaris van de vorige algemeen directeur binnen het door de Algemene Vergadering vastgestelde beloningskader eerdergenoemd wegingskader gehanteerd. Het publieke gewicht is daarbij vastgesteld op 65% en het gewicht van de activiteiten die aan concurrentie onderhevig zijn, is vastgesteld op 35%. Deze wegingsfactoren doen in de ogen van de Raad van Commissarissen recht aan zowel het nutskarakter van de onderneming als de context waarbinnen moet worden geopereerd.

De uitkomst van deze weging leidde ertoe dat het salaris van de algemeen directeur van HVC gedurende lange periode aansloot bij toenmalige WNT1-norm. Ter verduidelijking:

| | |
|---|-----------|
| WNT1-norm (geïndexeerd): | € 235.000 |
| maximum huidig beloningsbeleid met WNT1 $65\% \times € 235.000 + 35\% \times € 348.000$ | € 275.000 |
| WNT2-norm | €181.000 |
| maximum huidig beloningsbeleid met WNT2: $65\% \times € 181.000 + 35\% \times € 348.000$ | € 241.000 |

Voorstel nieuw beloningsbeleid

HVC is een overheidsbedrijf, waaraan in hoofdzaak een publiek belang is verbonden. Dat betekent dat bij het vaststellen van een beloningsbeleid in hoge mate rekening dient te worden gehouden met de bestuurdersbeloningen van (semi)publieke instellingen. Aan de andere kant dient goed ondernemingsbestuur te worden geborgd. Dat raakt ook het beloningsbeleid, in die zin dat het beloningsbeleid het bedrijf in staat dient te stellen om gekwalificeerde en deskundige bestuurders aan te trekken. Dat betekent dat rekening dient te worden gehouden met de voor deze bestuurders relevante arbeidsmarkt. Tijdens de zoektocht ter vervulling van de vacature van algemeen directeur bleek dat te interesseren kandidaten vrijwel allen gehonoreerd worden boven WNT1-niveau.

De Raad van Commissarissen wenst aan de oproep van aandeelhouders om de WNT als uitgangspunt voor de beloning te nemen een zo groot mogelijk gewicht geven, zonder de realiteit van de voor HVC

toepasselijke arbeidsmarkt geheel te negeren. Een nieuw beloningsbeleid dient echter bovenal tot een substantiële versoering te leiden.

Een en ander wordt gerealiseerd door de vigerende WNT-norm als inzet te nemen bij het maken van salarisafspraken in het kader van de selectie en benoeming van een kandidaat ter vervulling van de functie van algemeen directeur. Indien deze inzet niet kan leiden tot een salaris op het vigerende WNT-salarisniveau, dient hierover door de Raad van Commissarissen verantwoording te worden afgelegd aan de algemene vergadering, met dien verstande dat de overschrijding nimmer meer bedraagt dan 20% van de vigerende WNT-norm. Variabele of andere incidentele beloningen vinden niet plaats.

Het bovenstaande leidt tot het volgende beeld:

| | |
|---|-----------|
| 1. benchmark | € 348.000 |
| 2. maximum huidig beloningsbeleid met WNT2 | € 241.000 |
| 3. WNT2-norm / inzet nieuw beloningsbeleid | €181.000 |
| 4. maximum volgens nieuw beloningsbeleid (WNT2 + 20%): | € 217.000 |
| 5. salarisversoering (4. resp. 3. ten opzichte van 2.) | 10 - 25% |
| 6. beloningsmarge ter verantwoording door Raad van Commissarissen | € 36.000 |

Gelet op vorenstaande stelt de Raad van Commissarissen voor om voor de directie van HVC het volgende beloningsbeleid vast te stellen:

1. het vigerende WNT-salarisniveau geldt als inzet bij het maken van salarisafspraken in het kader van de selectie en benoeming van een kandidaat ter vervulling van de functie van algemeen directeur;
2. indien de onder 1. genoemde inzet niet kan leiden tot een salaris op het vigerende WNT-salarisniveau, dient hierover door de Raad van Commissarissen verantwoording te worden afgelegd aan de Algemene Vergadering, met dien verstande dat de overschrijding nimmer meer bedraagt dan 20% van de vigerende WNT-norm.
3. Variabele of andere incidentele beloningen vinden niet plaats.

Nota bene:

De Raad van Commissarissen is - na accordering van het voorgestelde beloningsbeleid door de Algemene Vergadering - voornemens de algemeen directeur van HVC een jaarsalaris aan te bieden van €175.000,- (incl. vakantie- en eindejaarsuitkering), een bij de functie passende auto en de gangbare werkgeversbijdrage voor pensioen. Dit jaarsalaris ligt inclusief pensioenbijdrage 10% boven het niveau WNT2 2017. Deze honorering is sober en ligt ruim binnen het kader van het hierboven geformuleerde beleid. Het effect is een matiging van circa 20%.

Voor de goede orde: salarisafspraken met de nieuwbenoemde directeur zijn nog niet gemaakt.



De Algemene Vergadering van NV HVC,

Bijeen te Alkmaar d.d. 9 maart 2017,

gelezen de overwegingen en het voorstel van de Raad van Commissarissen voor het beleid inzake de beloning van de directie,

b e s l u i t :

het beleid inzake de beloning van de directie als volgt vast te stellen:

1. het vigerende WNT-salarisniveau geldt als inzet bij het maken van salarisafspraken in het kader van de selectie en benoeming van een kandidaat ter vervulling van de functie van algemeen directeur;
2. indien de onder 1. genoemde inzet niet kan leiden tot een salaris op het vigerende WNT-salarisniveau, dient hierover door de Raad van Commissarissen verantwoording te worden afgelegd aan de Algemene Vergadering, met dien verstande dat de overschrijding nimmer meer bedraagt dan 20% van de vigerende WNT-norm.
3. variabele of andere incidentele beloningen vinden niet plaats.

Aldus vastgesteld,

Voorzitter,

Secretaris,

Agendapunt 8

Rapportage inzake beloningsbeleid en proces werving algemeen directeur

Na het sluiten van de deuren heropent de **voorzitter** met het goede nieuws dat die ochtend het proces van werving en benoeming is afgerond met de benoeming van de heer Dion van Steensel als opvolger van de heer Van Lieshout. De Raad van Commissarissen is blij dat na een gedegen selectie de interne kandidaat als meest gekwalificeerd en passend bij het profiel naar voren kwam. De keuze voor de heer Van Steensel is gemaakt op grond van kwalificaties en niet op grond van beloning.

Afgesproken is dat de heer Van Steensel in zijn huidige salarisschaal blijft totdat het voorstel voor het beloningsbeleid is geïmplementeerd en de discussie daarover is afgerond.

De voorzitter neemt in vogelvlucht het proces van de afgelopen maanden door. In de AV van juni 2016 is – naar aanleiding van moties in gemeenteraden en algemene besturen met de opdracht om te bevorderen dat de beloning van de directie in lijn gebracht wordt met WNT2 – afgesproken het beloningsbeleid te agenderen. Op dat moment was niet bekend dat de heer Van Lieshout zou vertrekken.

Na het ontstaan van de vacature – medio augustus – heeft de Raad van Commissarissen een executive searchbureau opdracht gegeven op basis van een met de aandeelhouders afgestemde profielschets. De aandeelhouders zijn bij het proces betrokken in twee klankbord-bijeenkomsten waarvoor elke aandeelhouder op persoonlijke titel is uitgenodigd.

De eerste bijeenkomst is vooral aandacht besteed aan WNT, de beloning in de sector, het deelnemingenbeleid bij overheden en de impact van WNT-2 op het loongebouw.

In de tweede bijeenkomst heeft het executive searchbureau uitleg gegeven over de bevindingen in het wervingsproces tot dat moment.

De aandeelhouders hebben in die bijeenkomst aangegeven de zoekopdracht op basis van WNT2 af te willen ronden alvorens te komen tot een afweging van kaders. Toegezegd is dat in de Algemene Vergadering van 21 december 2016 in elk geval een terugkoppeling gegeven zou worden.

In het selectieproces is na een eerste weging van reacties gesproken met 24 kandidaten. Van de zes uiteindelijke serieuze kandidaten kwamen er vijf uit de publieke of semipublieke sector en één uit het bedrijfsleven. De beloning van de externe kandidaten lag voor allen op een niveau op of boven WNT1. Er was bereidheid om salaris in te leveren, echter niet tot het niveau van WNT2. De interne kandidaat heeft gezegd dat de hoogte van het salaris niet zijn belangrijkste drijfveer is en gaat ervan uit dat het toekomstige salaris recht doet aan de additionele verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden.

De conclusie van de Raad van Commissarissen na deze zoektocht waarin kandidaten uit de sector actief benaderd moesten worden om interesse op te wekken, is dat beloning op WNT2-niveau geen houdbaar kader is voor gekwalificeerde kandidaten voor de functie van algemeen directeur van HVC. De Raad van Commissarissen onderschrijft het matigen van topinkomens en wil daaraan concreet invulling geven. Het WNT2-niveau is voor HVC echter te restrictief om een gekwalificeerde directie binnen te halen én te behouden.

De Raad van Commissarissen meent een maatschappelijk verantwoorde opstelling te kiezen met het voornemen om de algemeen directeur, na accordering van het beloningsbeleid door de Algemene Vergadering, een jaarsalaris aan te bieden van € 175.000,00 (inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en dergelijke), een bij de functie passende auto en de gangbare werkgeversbijdrage voor het pensioen. Er zal geen variabele beloning wordt toegepast. Deze honorering is in de ogen van de Raad van Commissarissen sober en ligt ongeveer 20%, namelijk bijna € 50.000 onder het salaris van de voorgaande directeur. De totale honorering ligt 10% boven het WNT2-niveau.

De Raad van Commissarissen zou als beleidsvoorstel aan de aandeelhouders willen voorleggen:

- HVC valt niet onder de WNT; de wetgever laat de afweging van het beloningsbeleid over aan de aandeelhouders.
- HVC is een nutsbedrijf in publieke handen en daarbij past een beloningsbeleid dat sober is, en waar de normstelling van WNT2 als uitgangspunt geldt. De aandeelhouders zijn zich er echter ook van bewust dat HVC een hybride structuur heeft en zijn nutstaken uitvoert in een concurrerende markt.
- Van de directie wordt specifieke marktgerichte kennis en ervaring verwacht; de aandeelhouders geven derhalve beperkte vrijheid aan de Raad van Commissarissen om, mits gemotiveerd en met feiten onderbouwd, binnen kaders af te wijken van de WNT2-norm.

Dit beleid wordt ter besluitvorming aan de aandeelhouders voorgelegd. Spreker geeft in overweging om in het eerste kwartaal van 2017 een buitengewone aandeelhoudersvergadering te houden waarin alleen dit onderwerp wordt geagendeerd.

De vergadering stemt in met het houden van een buitengewone aandeelhoudersvergadering en wijst op het belang om beleid zodanig te formuleren dat het gedurende een reeks van jaren houvast biedt. De voorzitter verzekert de vergadering dat een matiging in het beloningsbeleid voor de directie een navenant drukkend effect heeft op het totale loonebouw.

Na ampel beraad wordt afgesproken om in het persbericht over de benoeming noch in antwoord op vragen in te gaan op de beloning van de nieuwe directeur en te volstaan met de uitleg dat het beloningsbeleid apart geagendeerd wordt.