



**Gemeente
Rotterdam**

Concern Auditing Middelen en Control
Financiën en Organisatie, Dienstverlening,
Grote Projecten
Maarten Struijvenberg

Bezoekadres: De Rotterdam
Wilhelminakade 179, Rotterdam
Postadres: Postbus 70012
3000 KP Rotterdam
Internet: www.rotterdam.nl

Van: Filsan Aden
Telefoon: 14 010
E-mail: bbo@rotterdam.nl

Ons kenmerk: M2401-4409 - 24bo002878

Onderwerp: Mediation HbR en benoeming
CEO

Datum: B&W 30 januari 2024

Aan de gemeenteraad

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

De aandeelhouders van Havenbedrijf Rotterdam N.V. (hierna: HbR) zijn na het zomerreces van 2022 gestart met gesprekken over een nieuw beloningsbeleid voor bestuurders van HbR. De herijking van het beloningsbeleid was ingegeven door de beleidswens om ook voor het Havenbedrijf de Wet Normering Topinkomens (WNT) als maximale beloning te hanteren en door het aanstaande vertrek van de toenmalig CEO Allard Castelein. In de brief van 23 mei 2023 (23bb003331) aan uw Raad is toegelicht waarom er nog geen overeenstemming over een nieuw beloningsbeleid was. Inmiddels heeft mediation tussen aandeelhouders en raad van commissarissen (hierna: RvC) plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd in een nieuw beloningsbeleid. In deze brief informeren wij u daarover. Ook geven wij toelichting op de benoeming van de nieuwe CEO van HbR.

Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:

Er is een relatie met het door de gemeenteraad vastgestelde Beleidskader Verbonden Partijen en Bestuurlijke Relaties. Deze brief is bedoeld om de gemeenteraad te informeren over de benoeming van de CEO, uitkomst mediation en het nieuwe beloningsbeleid bij het HbR. Beide aspecten worden ook in het beleidskader belicht bij de Rotterdams uitgangspunten en de wijze waarop de gemeente actief en betrokken het beheer van haar deelnemingen invult.

Toelichting

Beloningsbeleid

Voor het zomerreces van 2023 is op voorstel van de gemeente besloten tot mediation om het vastgelopen gesprek over een nieuw beloningsbeleid vlot te trekken. Het doel was om tot een gedragen herijkt beloningsbeleid te komen. Dit was ondanks diverse ambtelijke en bestuurlijke overleggen – waaronder met de minister van Financiën – niet gelukt.



Zonder aanpassing van het beloningsbeleid zou de beloning van de nieuwe CEO van HbR meer dan €600.000 gaan verdienen. In de gesprekken zijn de aandeelhouders en de RvC uitgekomen op een compromis van €412.000 voor de maximale beloning. Deze uitkomst ligt circa €180.000 boven WNT, maar betekent ook een matiging van €221.000 ten opzichte van de huidige maximale beloning. De nieuwe maximale beloning is als volgt bepaald:

Maatregel	Impact per jaar
1. Het verlagen van de vaste beloning van €465k naar €365k	€ 100.000
2. Het schrappen van de variabele beloning (bonus) van maximaal 20% van het vaste salaris	€ 93.000
3. Het versoberen van de overige emolumenten	€ 28.000
Totale versobering beloningspakket	€ 221.000

Hiermee komt de maximale (all-in) beloning uit op €412.000; bestaande uit:

Vaste beloning	€ 365.000
Pensioenbijdrage	€ 24.000
Bijdrage in sociale Lasten	€ 15.000
Mobiliteitsbudget	€ 8.000
Totaal	€ 412.000¹

Verder zijn enkele aanvullende zaken afgesproken:

1. over het jaar 2024 wordt afgezien van de cao-indexatie,
2. de vaste beloning van overige bestuurders (niet zijnde de CEO) bedraagt maximaal 90% van het jaarsalaris van de CEO en
3. de maximale vertrekvergoeding² is gehalveerd van twaalf naar maximaal zes maandsalarissen.

Overgangsregeling zittende bestuurders

Het nieuwe beloningsbeleid geldt nog niet direct voor de zittende bestuurders. Voor hen komt een overgangsregeling. Die houdt in de bestaande arbeidsvoorwaarden worden gerespecteerd voor de huidige benoemingstermijn (3 jaar in geval van de mw. De Leeuw en 4 jaar in geval van dhr. Siemons). Voor beide bestuurders wordt het salaris op dit niveau bevroren. Het salaris stijgt alleen nog door cao-stijgingen. De maximum beloning van dhr. Siemons (die CEO wordt, zie hieronder) wordt €512.000. Zolang er geen nieuwe COO is ontvangt dhr. Siemons ook een waarnemingstoeslag van €4.500 per maand. Het salaris van de CFO wordt vastgesteld op €461.000 peildatum december 2023. De vaste beloning van de nieuwe COO wordt maximaal 90% van €365.000.

Benoeming CEO

Tijdens de discussie over het beloningsbeleid heeft de zoektocht naar een nieuwe CEO stilgelegen. Dhr. Siemons heeft de CEO-positie waargenomen naast zijn functie van COO. Conform de beleidskaders van de gemeente en het ministerie van Financiën heeft de RvC eerder al een profielschets opgesteld die door de aandeelhouders is geaccordeerd.

¹ De in de tabel genoemde bedragen zijn afgeronde maximale beleidsbedragen per peildatum december 2023, de bijdrage sociale lasten kunnen fluctueren want dit betreft een feitelijke verplichte werkgeversbijdrage, de feitelijke bedragen kunnen daarom afwijken van deze tabellen.

² Slechts indien de arbeidsovereenkomst voortijdig eindigt op initiatief van HbR en onder omstandigheden die voor rekening en risico van HbR komen, zonder dat de reden voor het ontslag gelegen is in ernstig verwijtbaar dan wel nalatig handelen van het lid van de directie, zal het lid van de directie gerechtigd zijn tot een ontslagvergoeding (de Vertrekvergoeding). Het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst dan wel een besluit tot niet-herbenoeming geeft geen aanspraak op een Vertrekvergoeding.



Daarnaast zijn ook kandidatenlijsten opgesteld waar ook dhr. Siemons als kandidaat stond. Deze kandidatenlijsten zijn nog door de RvC tegen het licht gehouden en daaruit heeft de RvC geconcludeerd dat dhr. Siemons de voorkeurskandidaat is. Zowel de aandeelhouders als de RvC zijn tevreden over hoe hij de rol als interim CEO heeft opgepakt. Dhr. Siemons beschikt over de juiste kennis, ervaring en netwerk in de haven. Gedurende zijn rol als waarnemend CEO heeft dhr. Siemons zich bewezen als een capabele en veelzijdige gesprekspartner. De RvC draagt dhr. Siemons daarom voor om benoemd te worden als CEO gedurende een periode van 4 jaar, van 1 februari 2024 tot 31 januari 2028. Dhr. Siemons ontvangt als CEO een beloning die – vanwege de overgangsregeling voor zittende bestuurders – gelijk is aan zijn huidige salaris als COO. De aandeelhouders zijn akkoord met de benoeming. Dit betekent tegelijkertijd dat de RvC, in samenspraak met de aandeelhouders, op zoek gaat naar een nieuwe COO.

Het college heeft zich maximaal ingespannen om uit te komen op een salaris op WNT-niveau. Aan de andere kant realiseert het college zich dat de gemeente te maken heeft met een andere aandeelhouder met een ander beleidsuitgangspunt. Vanwege het belang van de continuïteit in de directie van HbR is het belangrijk dat de aandeelhouders en de RvC nu tot een gedragen uitkomst zijn gekomen. De gesprekken zijn in goede harmonie verlopen en hebben de onderlinge relaties versterkt. Het college kijkt uit naar een verdere goede samenwerking met de nieuwe CEO, maar ook met de RvC en de medeaandeelhouder. Vol vertrouwen gaan wij samen aan de slag met de grote opgaven voor de haven en de stad, zoals het behoud van werkgelegenheid en de voortgang van de energietransitie.

Financiële en juridische consequenties/aspecten:
N.v.t.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

J.H. Meijer, l.s.

De burgemeester,

R.A.C.J. Simons, l.b.