



Vrije vertaling

Bijlage bij Agendapunt 6.2

Aanpassing van het Remuneratiebeleid van de Raad van Bestuur

Het huidige Remuneratiebeleid is op 15 mei 2008 aangenomen door de Jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders en is van toepassing op de beloning van het Bestuur (dat wil zeggen, de statutair bestuurders - leden van de Raad van Bestuur) van SBM Offshore N.V. ("de Vennootschap"). Dit remuneratiebeleid werd tevens toegepast op alle niet-statutair bestuurders van de Vennootschap die tezamen met de statutair bestuurders de Board of Management van de Vennootschap vormen.

In 2010 heeft de Appointment & Remuneration (A&R) Commissie het beleid uitgebreid geëvalueerd om ervoor te zorgen dat deze nog altijd is afgestemd op de strategische prioriteiten van de Vennootschap, haar remuneratieprincipes, de externe marktontwikkelingen en best practices.

Op basis van de bevindingen van deze evaluatie stelt de Raad van Commissarissen, op advies van de A&R Commissie, de volgende wijzigingen in het 2008 Remuneratiebeleid (RP2008) voor, ter opneming in het nieuwe Remuneratiebeleid (RP2011):

	RP 2008	RP 2011	Reden voor wijziging
Referentiegroep	Twee referentiegroepen: <ul style="list-style-type: none"> • Internationale referentiegroep van olie- & gasbedrijven, en • Nederlandse algemene industriële referentiegroep 	Eén referentiegroep van internationale olie- & gasbedrijven	<ul style="list-style-type: none"> • Afstemmen op toepasselijke internationale markt voor werven en behouden van management talent, weerspiegeling huidige zakelijke werkelijkheid
Korte termijn incentive plan	<i>Prestatiemeting:</i> <ul style="list-style-type: none"> • 100% Economische Winst <i>KTI-component</i> <ul style="list-style-type: none"> • 100% (target)-200% (maximum) van het basissalaris 	<i>Prestatiemetingen:</i> <ul style="list-style-type: none"> • 70% Economische Winst, 30% individuele prestatie • Toevoeging MVO vermenigvuldiger <i>KTI-component</i> <ul style="list-style-type: none"> • CEO: 100% (target)-200% (maximum) van basissalaris • Overige statutaire en niet-statutaire bestuurders: 100% (target) -150% (maximum) van basissalaris 	<ul style="list-style-type: none"> • Versterken link tussen beloning en prestatie door opnemen individueel prestatiecomponent • Herkennen belang MVO • Verschuiven van aandacht van beloning in geld naar beloning in de vorm van aandelen
Lange termijn incentive plan	<i>Prestatiemeting:</i> <ul style="list-style-type: none"> • 100% over WPA Groei <i>LTI-component</i> <ul style="list-style-type: none"> • 100% (target)-150% (maximum) van het basissalaris 	<i>Prestatiemeting:</i> <ul style="list-style-type: none"> • 50% over WPA Groei • 50% over relatieve TRA <i>LTI-component</i> <ul style="list-style-type: none"> • CEO: 125%(doel)-250%(maximum) • Overige statutaire bestuurders: 125%(target) – 187.5%(maximum) • Niet-statutaire bestuurders: 100% (target) – 150% (maximum) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbeteren afstemming op aandeelhouders door toevoeging relatieve TRA • Verschuiven van aandacht van beloning in geld naar beloning in de vorm van aandelen • Verbeteren afstemming op LTI niveaus van de referentiegroep
Pensioen	Toegezegde Pensioenregeling	Beschikbare Premiereregeling	<ul style="list-style-type: none"> • Kosteneffectiviteit • Afstemmen op marktontwikkelingen

KTI: Korte Termijn Incentive

LTI: Lange Termijn Incentive

WPA: Winst Per Aandeel

TRA: Totaal Rendement voor Aandeelhouder

MVO: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Voorstel tot aanpassing Remuneratiebeleid van de Raad van Bestuur

De Raad van Commissarissen, handelend op het advies van de A&R Commissie, doet het voorstel tot vaststelling van het hieronder opgenomen bijgewerkte RP2011 voor de Raad van Bestuur. Dit besluit houdt tevens goedkeuring in om een bepaald aantal aandelen deel te laten uitmaken van de beloning, zoals nader uitgewerkt in het RP2011.

Remuneratiebeleid

Het RP2011 en alle volgende wijzigingen daarin, voor zover van toepassing op de Raad van Bestuur (de statutair bestuurders van de Vennootschap) vereisen de vaststelling van de aandeelhouders tijdens de Jaarlijkse Algemene Vergadering.

Uitgangspunten remuneratie

De verantwoordelijkheid voor het Strategisch Plan van de Vennootschap berust bij de Board of Management. De A&R Commissie ziet erop toe dat de prestatie-metriek die wordt toegepast in de variabele incentive plannen de leden van de Board of Management verantwoordelijk stelt voor een succesvolle uitvoering van het Strategisch Plan. Het is dan ook naar de mening van de A&R Commissie noodzakelijk dat zowel het KTI als het LTI plan rechtstreeks wordt gekoppeld aan de financiële resultaten van de Vennootschap en aan het creëren van aandeelhouderswaarde. De basismetriek voor het KTI Plan in het RP2011 is Economische Winst, waarmee de feitelijke economische winst van de Vennootschap wordt gemeten, dat wil zeggen de toegevoegde waarde die is gecreëerd voor de aandeelhouders. Het LTI plan is gedeeltelijk gebaseerd op groei van WPA – een criterium dat algemeen wordt toegepast door beleggers voor het evalueren van de financiële prestaties van een Vennootschap – en gedeeltelijk op basis van relatieve TRA waarmee de aan de aandeelhouders geleverde waarde wordt gemeten in verhouding tot de referentiegroep.

De uitgangspunten van het RP2011 worden voor zover van toepassing ook toegepast op het niveau van senior management van de Vennootschap vlak onder de Board of Management, teneinde de beloning van de Board of Management en van het senior management zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen.

Het RP2011 is opgezet op basis van de volgende remuneratieprincipes:

1. Remuneratie dient concurrerend te zijn met wereldwijde referentiegroepen die concurreren met de Vennootschap voor wat betreft zakelijke mogelijkheden en talent;
2. Het remuneratiebeleid dient de juiste balans te vinden tussen vaste en variabele beloning en tussen korte termijn en lange termijn incentives, een adequate koppeling aan te brengen tussen de beloningsniveaus aan de jaarlijkse of langere-termijn prestatiedoelen en onverantwoorde risiconeming te ontmoedigen;
3. De remuneratiestructuur en prestatie-metriek dienen in zijn algemeenheid consistent te zijn voor de Board of Management en senior managers teneinde een samenhangende cultuur te creëren, internationale rotatie van managers te bewerkstelligen, teamwerk aan te moedigen en een gemeenschappelijke benadering op te zetten voor het realiseren van succes door de Vennootschap;
4. Het KTI plan dient zowel te belonen voor individuele prestaties als voor prestaties van de Vennootschap, om een sterke beloning-voor-prestatie cultuur te ontwikkelen;
5. Het LTI plan dient te belonen voor uitstekende financiële prestaties op de lange termijn en uitstekend aandeelhoudersrendement en ervoor te zorgen dat het management behouden en betrokken blijft;
6. Het remuneratiebeleid dient aandelenbezit onder het management aan te moedigen om de belangen van het management van de Vennootschap in overeenstemming te brengen met die van haar overige aandeelhouders;
7. Het aangeboden pensioenplan dient concurrerend te zijn en toekomstige niet toegezegde verplichtingen te vermijden, met andere woorden: een beschikbare premieregeling;
8. Het remuneratiebeleid moet zo simpel, duidelijk en transparant mogelijk te zijn.

Overzicht remuneratiecomponenten

Het RP2011 bevat de volgende basiselementen:

Remuneratiecomponent	Omschrijving	Doelstelling
Basissalaris	<ul style="list-style-type: none">Vaste geldelijke vergoeding op basis van verantwoordelijkheid en prestaties	<ul style="list-style-type: none">AantrekkelijkBeloning voor dagelijks geleverde prestaties
Korte termijn incentive (KTI)	<ul style="list-style-type: none">Variabel jaarlijks remuneratie component, voor 80% bestaande uit geldelijke beloning en voor 20% uit aandelen in de Vennootschap (bonusaandelen), waarvan de verkoop gedurende de eerste 3 jaar niet is toegestaanAan het eind van de periode van 3 jaar verstrekt de Vennootschap, onder voorbehoud van het voortduren van het dienstverband, voor elk bonusaandeel een onvoorwaardelijk aandeel (1:1 match)	<ul style="list-style-type: none">Belonen individuele prestaties en die van de Vennootschap in het vorige jaarStimuleren voortzetting dienstverbandAandeelhouderschap
Lange termijn incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none">Variabel beloningscomponent in de vorm van aandelen in de VennootschapToekennen van aandelen ovv het voldoen door de Vennootschap aan driejarige prestatiedoeleindenTwee jaar lock-up na toekenning	<ul style="list-style-type: none">Aanmoedigen en belonen lange-termijn prestaties Vennootschap:<ul style="list-style-type: none">Verhogen aandeelhouders waardeFocus op financieel succes op de lange termijnStimuleren voortzetting dienstverbandAandeelhouderschap
Pensioen	<ul style="list-style-type: none">Toegezegde Pensioenregeling wordt in 2011 vervangen door Beschikbare Premiereregeling	<ul style="list-style-type: none">Aanbieden concurrerende post-pensionering uitkeringen

Basissalaris

Het basissalaris voor de leden van de Board of Management wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van aanbevelingen van de A&R Commissie en met inachtneming van de volgende factoren:

- Externe markt benchmark gegevens voor een referentiegroep bestaande uit internationale olie- en gasbedrijven van vergelijkbare omvang (op basis van omzet en marktkapitalisatie), hierna aangeduid als de "Referentiegroep", teneinde competitiviteit met de markt te garanderen,
- Interne Vennootschap salaris benchmark ten einde billijkheid en afstemming van beloning binnen de Vennootschap te verzekeren,
- Het niveau van salarisverhogingen binnen de Vennootschap in zijn algemeenheid,
- Aanvaarding van eventuele nieuwe verantwoordelijkheden,
- Prestaties van de Vennootschap,
- Individuele prestaties, en
- Algemene economische omstandigheden.

De A&R Commissie streeft er in het algemeen naar het basissalaris en totale beloning binnen de mediaan van de Referentiegroep te laten zijn en waar nodig de huidige beloningsniveaus geleidelijk aan in overeenstemming te brengen met die welke binnen de Referentiegroep gebruikelijk zijn.

Referentiegroep

De Vennootschap is internationaal actief. Ongeveer 11% van het personeel is werkzaam in Nederland, 20% in de rest van Europa en 69% buiten Europa. De groei van het personeel vindt voornamelijk plaats buiten Europa. De Referentiegroep is geselecteerd om zowel de referentiebedrijven van de Vennootschap vanuit prestatieoogpunt te weerspiegelen als de markt voor executive talent waarin de Vennootschap moet wedijveren. De individuele bedrijven waaruit de Referentiegroep bestaat, zijn goedgekeurd door de Raad van Commissarissen, op advies van de A&R Commissie.

De Referentiegroep bestaat uit internationale olie- en gasbedrijven van vergelijkbare omvang (op basis van omzet en marktkapitalisatie). Ongeveer 50% van de in de Referentiegroep opgenomen bedrijven zijn beursgenoteerde bedrijven in de VS, aangezien het grootste deel van de Oil & Gas Services markt is geconcentreerd in de VS.

Voor 2011 bestaat de Referentiegroep uit de volgende 18 bedrijven:

Referentiegroep		
Aker Solutions ASA	Fugro N.V.	Oil States International
Amec PLC	Helix Energy Solutions	Petrofac LTD
BW Offshore LTD	Jacobs Engineering Group	Subsea 7 Inc
Chicago Bridge & Iron Company	KBR	Technip
FMC Technologies	McDermott International	Wood Group PLC
Foster Wheeler AG	Oceaneering International	WorleyParsons

De Referentiegroep wordt elk jaar door de A&R Commissie geëvalueerd, op basis van de marktomstandigheden (fusies, overnames, intrekking beursnotering, etc.) en legt ter goedkeuring aanbevelingen voor aanpassingen voor aan de Raad van Commissarissen.

Korte termijn Incentive (KTI)

De KTI is bedoeld om de prestatie van de Vennootschap en de afzonderlijke prestaties van de leden van de Board of Management in het afgelopen jaar te belonen. Drempel, target en maximum KTI mogelijkheden (uitbetaling tussen drempel en target en tussen target en maximum is lineair) voor de Board of Management, uitgedrukt als percentage van het basissalaris, zijn als volgt:

Board of Management	Drempel KTI	Target KTI	Maximum KTI
CEO	40%	100%	200%
Overige Bestuurders	40%	100%	150%

70% van de KTI-component is gebaseerd op de prestatie van de Vennootschap; 30% is op basis van de individuele prestaties.

Vennootschappelijke prestatiecomponent

De prestatie van de Vennootschap wordt gemeten op basis van de economische winst (EW). EW wordt gedefinieerd als het bedrag (uitgedrukt als percentage) waarmee het Rendement op Gemiddeld Geïnvesteed Kapitaal (ROACE), aangepast voor niet-operationele schulden, de Gewogen Gemiddelde Kapitaalkosten (WACC), voor zover nodig aangepast voor bijzondere posten en buitengewone omstandigheden, overschrijdt. De voor het berekenen van de EW toegepaste methodiek wordt schriftelijk vastgelegd en door de externe accountant van de Vennootschap gecontroleerd. Bij aanvang van elk boekjaar wordt door de Raad van Commissarissen, op advies van de A&R Commissie, de drempel (minimaal prestatieniveau waaronder geen uitkering van KTI plaatsvindt), target en maximaal prestatieniveau voor de EW vastgesteld.

MVO vermenigvuldiger

Naast het leveren van een financiële prestatie, wil SBM Offshore ook een maatschappelijk verantwoordelijk ondernemend bedrijf zijn. Om die reden wordt door de A&R Commissie elk jaar de MVO-prestatie van de Vennootschap geëvalueerd ten opzichte van de MVO-toezeggingen zoals opgenomen in het jaarlijkse Duurzaamheidsverslag van de Vennootschap en doet aanbevelingen aan de Raad van Commissarissen voor het toepassen van een MVO vermenigvuldiger (variërend van 95% tot 105%) op de vennootschappelijke prestatiecomponent van de KTI component

Individuele prestatiecomponent

Bij aanvang van elk boekjaar wordt door de Raad van Commissarissen, op advies van de A&R Commissie, de individuele prestatiedoelstellingen voor elk lid van de Board of Management vastgesteld. Deze individuele doelstellingen zijn relevant voor het specifieke taakgebied van het betreffende lid en kan zowel van financiële als van niet-financiële aard zijn (bijv. strategisch, operationeel, of gedragsmatig).

Berekening KTI uitkering

Aan het eind van elk jaar beoordeelt de Raad van Commissarissen, op advies van de A&R Commissie, de vennootschappelijke en individuele prestaties ten opzichte van de vastgestelde doelen en keurt het KTI uitkeringsniveau goed op basis van het gerealiseerde prestatieniveau. Het drempelniveau is verhoogd tot 70% van het target niveau.

KTI uitkering

De KTI wordt uitgekeerd in geld (80% van de KTI uitkering) en in aandelen (20% van de KTI uitkering – 'bonusaandelen'). De 20% KTI uitkering in bonusaandelen is niet-optioneel. Op bonusaandelen is een 3-jarige restrictieperiode van toepassing, gedurende welke periode de aandelen niet verkocht mogen worden. Aan het einde van de periode van 3 jaar kent de Vennootschap, bij voortdurend dienstverband met de Vennootschap, een aantal onbeperkte aandelen toe, gelijk aan het aantal bonusaandelen. Deze "matching" aandelen maken integraal deel uit van de KTI uitkering voor de KTI prestatie, maar toekenning ervan wordt uitgesteld en vindt plaats in de vorm van aandelen teneinde afstemming met de aandeelhouders te vergroten en kortetermijngedrag te ontmoedigen.

Lange termijn incentive (LTI)

De lange termijn incentive is bedoeld om uitstekende financiële prestaties en uitstekend aandeelhoudersrendement te belonen en om managers te behouden en hun betrokkenheid te vergroten.

De target LTI-component die als basis dient voor het berekenen van het aantal aan de Board of Management toe te kennen prestatieaandelen als percentage van het basissalaris is als volgt:

Board of Management	Drempel LTI	Target LTI als % van basissalaris	Maximum LTI als % van basissalaris
CEO	50%	125%	250%
Overige statutaire bestuurders	50%	125%	187,5%
Niet-statutaire bestuurders	50%	100%	150%

Het target aantal prestatieaandelen dat voorwaardelijk wordt verleend wordt vastgesteld door de hierboven weergegeven LTI-component te delen door de gemiddelde slotkoers van het aandeel van de Vennootschap in de vijf handelsdagen volgend op de publicatie van de definitieve resultaten over het afgelopen boekjaar.

Het feitelijk aantal prestatieaandelen dat de leden van de Board of Management ontvangen ("vesting") is afhankelijk van de mate waarin voldaan wordt aan de volgende prestatievoorwaarden:

- Vesting van 50% van de LTI toekenning is gebaseerd op WPA Groei, indien vastgesteld door de Raad van Commissarissen aangepast voor buitengewone omstandigheden, op advies van de A&R Commissie, en
- Vesting van 50% van de LTI toekenning is gebaseerd op de TRA ten opzichte van de Referentiegroep. De Vennootschap gebruikt dezelfde Referentiegroep voor benchmark beloning als voor het vergelijken van de TRA prestatie.

Toekenningsschema

Vesting van de op WPA Groei gebaseerde LTI toekenning

Bij aanvang van elke 3-jarige prestatieperiode stelt de Raad van Commissarissen, op advies van de A&R Commissie, veeleisende drempel, target en begrensde maximum prestatiedoelstellingen voor WPA Groei vast. De mate waarin de op WPA Groei gebaseerde 50% LTI toekenning leidt tot vesting, hangt af van bereiken van deze vooraf gedefinieerde WPA Groei doelstellingen.

Voor het jaar 2011 zijn de prestatiedoelstellingen voor de WPA Groei vastgesteld op 5% (drempel), 10% (target prestatie) en 20% (maximale prestatie).

Vesting van de op de TRA gebaseerde LTI toekenning

TRA wordt gedefinieerd als het percentage van het totale rendement dat aandeelhouders behalen op aandelen in de Vennootschap over elke prestatieperiode van 3 jaar, ervan uitgaande dat alle dividend dat gedurende de prestatieperiode is uitgekeerd wordt herbelegd in aandelen van de Vennootschap.

De mate waarin de op de TRA gebaseerde 50% toekenning van de LTI toekenning tot vesting leidt, wordt vastgesteld door de TRA van de Vennootschap gedurende de prestatieperiode te vergelijken met die van de bedrijven die zijn opgenomen in de Referentiegroep, conform onderstaande vestingstabel:

Positie van de TRA van de Vennootschap t.o.v. de Referentiegroep	CEO	Overige Statutaire en Niet-statutaire bestuurders
Onder 25 ^e percentiel	0%	0%
Op 25 ^e percentiel	50%	50%
Tussen 25 ^e percentiel en mediaan	Tussen 50% en 100% op lineaire basis	Tussen 50% en 100% op lineaire basis
Op mediaan	100%	100%
Tussen mediaan en maximum	Tussen 100% en 200% op lineaire basis	Tussen 100% en 150% op lineaire basis
Op maximum	200%	150%

LTI uitkering

Voor de bij vesting verworven prestatieaandelen geldt een lock-up periode van 2 jaar, of tot het moment van beëindiging van het dienstverband indien die eerder plaatsvindt. Gedurende deze periode mogen de aandelen niet verkocht worden. Aangezien de datum van onvoorwaardelijke toekenning drie jaar na de datum van de voorwaardelijke toekenning ligt en de Bestuurder verplicht is de aandelen ten minste voor twee daaropvolgende jaren vast te houden, kan de Bestuurder de volledige rechten op de aandelen pas in totaal na vijf jaar uitoefenen, hetgeen in overeenstemming is met de Nederlandse Corporate Governance Code is. Voor zover over de onvoorwaardelijk toegekende aandelen belasting verschuldigd is, zijn de leden van de Board of Management gerechtigd zoveel aandelen te verkopen als overeenkomt met het aan de belastingdienst verschuldigde bedrag.

Uitgebreid aandelenbezit

Uitgaand van on target KTI prestatie en on target vaststelling van de LTI toekenning, komt het gecombineerde KTI en LTI aandelenbezit voor statutaire bestuurders overeen met zeven jaar basissalaris voor statutaire bestuurders en zes jaar basissalaris voor niet-statutaire bestuurders.

LTI Regels

Op basis van de hierboven genoemde uitgangspunten worden LTI regels opgesteld die, na goedkeuring door de Raad van Commissarissen op aanbeveling van de A&R Commissie, van toepassing zijn en die van tijd tot tijd gewijzigd kunnen worden. Daarnaast zullen de LTI regels bepalingen bevatten die voorzien in Wijziging in Zeggenschap situaties. De LTI regels zullen worden bekendgemaakt op de website van de Vennootschap.

Pensioenen

In de loop van 2011 worden leden van de Board of Management die deelnemen aan een toegezegd pensioenplan, overgeheveld naar een beschikbare-premieregeling. Onder de nieuwe beschikbare-premieregeling worden pensioenuitkeringen vastgesteld op basis van het basissalaris dat elk lid van de Board of Management geniet, met inachtneming van de in het betreffende land toepasselijke concurrentiepraktijken, belastingregels en wettelijke voorschriften.

Scenario analyse

De Nederlandse Corporate Governance Code schrijft voor dat de Raad van Commissarissen “alle mogelijke uitkomsten moet analyseren van de variabele inkomenscomponenten en het effect daarvan op de beloning van de Raad van Bestuur”. Deze analyse zal worden uitgevoerd op jaarbasis teneinde te toetsen of het beloningsniveau dat op verschillende prestatieniveaus verdiend kan worden (drempel, target en maximum), en bij afwijkende koersen van het aandeel van de Vennootschap (lage, gemiddelde en hoge stijging) billijk en toepasselijk is in het kader van de aan de aandeelhouders geleverde waarde. Op basis van de analyse doet de A&R Commissie de Raad van Commissarissen, indien nodig, aanbevelingen voor wijzigingen in het beloningsbeleid.

Periodieke aanpassing van de remuneratie

Elk jaar, voorafgaand aan de AVA, stelt de Raad van Commissarissen met terugwerkende kracht tot 1 januari van het betreffende jaar, het totale beloningsniveau voor dat kalenderjaar vast. De beloning wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen op aanbeveling van de A&R Commissie, binnen de voor het betreffende beloningsbeleid vastgestelde kaders. De Raad van Commissarissen kan geheel naar eigen inzicht besluiten tot een stijging dan wel verlaging van het basissalaris, de KTI of de LTI, of van enig ander onderdeel van de beloning van een lid van de Board of Management, teneinde ervoor te zorgen dat de totale beloning binnen de bandbreedte van het toepasselijke remuneratiebeleid blijft.

Arbeidsvoorwaarden statutair bestuurders

De volgende beleidsverklaringen zijn uitsluitend van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur (d.w.z. de statutair bestuurders) en zijn opgenomen in de bestaande arbeidsovereenkomsten conform de best practices van de Corporate Governance Code.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsovereenkomsten van de heer A. Mace, CEO, en de heer M. Miles, CFO, die zijn benoemd tot de Raad van Bestuur tijdens de Jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 15 mei 2008 voor een periode van vier jaar, derhalve eindigend op 15 mei 2012, zijn opgesteld overeenkomstig de relevante uitgangspunten en best practice bepalingen van de Code en het Remuneratiebeleid 2008.

Ingeval van herbenoeming door de aandeelhouders, is de duur van de herbenoeming beperkt tot vier jaar, of zoveel korter als de dag waarop de betreffende statutair bestuurder de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Aanpassing en claw-back

De arbeidsovereenkomsten voorzien in een aanpassingsclausule waarin wordt bepaald dat de Raad van Commissarissen discretionaire bevoegdheid heeft de uitkering van een voorwaardelijk toegekend variabele beloningscomponent naar boven of beneden bij te stellen indien de component een onbillijke of onbedoeld gevolg zou hebben als gevolg van buitengewone omstandigheden gedurende de periode waarin de vooraf vastgestelde prestatiecriteria zijn of hadden moeten worden bereikt. Daarnaast is er in de arbeidsovereenkomsten een claw-back bepaling opgenomen die de Vennootschap in staat stelt variabele beloningscomponenten terug te vorderen waar die zijn toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.

Ontslagvergoedingen

De Raad van Commissarissen, handelend op advies van de A&R Commissie, stelt een toepasselijke ontslagvergoeding vast, met dien verstande dat de ontslagvergoeding niet meer mag bedragen dan een bedrag gelijk aan één maal het basisjaarsalaris, of, indien dit kennelijk onredelijk zou zijn ingeval van ontslag gedurende de eerste benoemingsperiode, twee maal het basisjaarsalaris.

Wijziging van zeggenschap

Indien het dienstverband van een persoon eindigt als gevolg van een wijziging in zeggenschap, stelt de Raad van Commissarissen op advies van de A&R Commissie een toepasselijke ontslagvergoeding vast, met dien verstande dat de ontslagvergoeding niet meer zal bedragen dan een bedrag gelijk aan één maal het basisjaarsalaris, of, indien dit kennelijk onredelijk zou zijn ingeval van ontslag gedurende de eerste benoemingsperiode, twee maal het basisjaarsalaris.