

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

### NOTULEN

#### van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van SBM Offshore N.V. ("SBM" of de "Vennootschap"), gehouden op 27 juni 2012 om 14.30 in NH Hotel te Rotterdam

In de vergadering waren 84.174.264 gewone aandelen aanwezig of vertegenwoordigd. Op een totaal van 171.503.723 was dat 49,08% van het totaal geplaatste aandelenkapitaal.

#### 1 Opening

De heer Floris Deckers opende de vergadering als **voorzitter**.

De voorzitter excuseerde de voorzitter van de Raad van Commissarissen, de heer Rothermund, omdat hij ziek was. De heer Van Gelder is eveneens ziek, zoals ook is gemeld op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Hij gaf aan dat naast hem hadden plaatsgenomen de heer Gugen, voorzitter van de Appointment and Remuneration Committee, handelend over remuneratiezaken, de heer Chabas en achterin de zaal de heren Hepkema, Corporate Governance and Compliance Officer, en Van Rossum, de CFO, van wie beiden de benoeming tot lid van de Raad van Bestuur van de Vennootschap thans voorligt. Daarnaast gaf hij aan dat rechts van hem heeft plaatsgenomen de heer Bernard Verwilghen, secretaris van de Vennootschap en tevens secretaris van deze vergadering. De notulering van deze vergadering werd waargenomen door mevrouw Van Breda, kandidaat-notaris van het kantoor De Brauw Blackstone Westbroek.

De voorzitter vermeldde, voor de goede orde, dat de vergadering ten behoeve van de notulering op geluidsband zal worden opgenomen en dat er tevens simultaanvertaling is van en naar het Engels. Hij gaf aan dat de voertaal op deze Buitengewone Vergadering van Aandeelhouders waar mogelijk Nederlands zal zijn en excuseerde de heren Gugen en Chabas voor hun gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal. De voorzitter gaf aan dat gebruik zal worden gemaakt van elektronische stemkastjes voor het agendapunt waarover gestemd moet worden. Het functioneren van die stemkastjes zal worden toegelicht voordat de stemming plaatsvindt.

De voorzitter deelde mede dat de agenda met toelichting voor deze vergadering op 15 mei 2012 werd gepubliceerd op de website van de Vennootschap en op Securities Info. Deze publicatie is middels een persbericht bekendgemaakt.

De voorzitter gaf aan dat van aandeelhouders met een belang van meer dan 1% van de gewone aandelen of van aandeelhouders die ten minste een pakket ter waarde van EUR 50.000.000 in gewone aandelen vertegenwoordigen geen verzoek tot agendering van bijkomende punten werd ontvangen.

De voorzitter deelde mede dat de registratiedatum 30 mei 2012 was. Aanmelding tot het bijwonen van de vergadering was mogelijk tot uiterlijk 20 juni 2012. De voorzitter constateerde dat aan de wettelijke en statutaire bepalingen is voldaan en dat deze aandeelhoudersvergadering bevoegd is rechtsgeldige besluiten te nemen over het in de agenda opgenomen voorstel.

De voorzitter deelde mede dat op de registratiedatum het totale geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap EUR 42.875.930,75 bedroeg, verdeeld in 171.503.723 gewone aandelen die recht geven op het uitbrengen van evenveel stemmen.

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

**De voorzitter** vroeg ten behoeve van het organisatorisch verloop van de vergadering aandacht voor de volgende punten:

1. Er is gelegenheid tot het stellen van vragen na de toelichting op het agendapunt. Zoals gewoonlijk verzocht de voorzitter de vertegenwoordigers van de Vereniging van Effectenbezitters, Eumedion of van andere organisaties die de belangen van effectenbezitters waarnemen, het aantal vragen per interventie te beperken om alle overige aandeelhouders de nodige ruimte te geven om aan het woord te komen.
2. De voorzitter verzocht degenen die vragen wensten te stellen dit duidelijk kenbaar te maken en gebruik te maken van de aanwezige microfoon. Met name ten behoeve van de verslaggeving was het van belang dat duidelijk naam en bij voorkeur woonplaats worden vermeld.
3. Ten slotte verzocht hij mobiele telefoon stil of uit te zetten.

**De heer Jorna (VEB)** gaf aan dat de afwezigheid van de heren Rothermund en Van Gelder zijn genoemd, maar dat hij meer leden mistte. **De voorzitter** vermeldde dat, zoals bekend, bij een Buitengewone Vergaderingen van Aandeelhouders niet altijd alle commissarissen aanwezig zijn. Mevrouw Rethy zat in Canada, de heer Cremers en de heer Ehret zijn met vakantie. De heer Rothermund is helaas ziek en in dat geval leek het niet noodzakelijk dat hij aanwezig zou zijn.

**De heer Jorna (VEB)** vroeg of er een rondvraag kan worden gehouden, want die staat niet op de agenda. **De voorzitter** gaf aan daar geen bezwaar tegen te hebben, maar dat het een Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders blijft ter behandeling van het enkele agendapunt en dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders niet opnieuw over wordt gedaan. **De heer Jorna** gaf aan dat er naar aanleiding van het eerstekwartaalbericht vragen opkomen bij aandeelhouders en daar wil hij graag bij de rondvraag een nadere toelichting op proberen te krijgen.

## **2 Samenstelling van de Raad van Bestuur: benoeming van de heer Sietze Hepkema als lid van de Raad van Bestuur (besluit)**

**De voorzitter** vermeldde dat in een persbericht van 10 april 2012 werd aangekondigd dat de heer Hepkema met onmiddellijke werking werd benoemd als Corporate Governance and Compliance officer en dat hij op deze vergadering zou worden voorgedragen als lid van de Raad van Bestuur voor een termijn eindigend op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2016. Het betreft een niet-bindende voordracht. De heer Hepkema zal in de Raad van Bestuur verantwoordelijk zijn voor corporate governance en voor compliance zaken met als doel ervoor te zorgen dat de Vennootschap overal waar zij actief is, handelt conform de toepasselijke wetgeving en regulering en conform de ethische gedragsregels en maatschappelijke normen en waarden. Hij zal onder meer het bestaande compliance programma van de Vennootschap aanscherpen. De heer Hepkema zal ook nadrukkelijk verantwoordelijk zijn voor juridische zaken en voor de aansturing van de belangrijke juridische geschillen waar de Vennootschap bij betrokken is in verband met een aantal projecten uit het verleden, de legacyprojecten. De persoonsgegevens en een korte beschrijving van de professionele loopbaan van de heer Hepkema en de belangrijkste gegevens van de met de heer Hepkema af te sluiten overeenkomst van opdracht, alsmede de beweegredenen van de Raad van Commissarissen over de voorgenomen benoeming staan vermeld in de agenda van deze vergadering.

**De heer Jorna (VEB)** dankte de voorzitter. Hij gaf aan dat de afgelopen periode bijna kan worden omschreven als een horrorjaar. De kernvraag die aandeelhouders zich daarbij hebben gesteld is steeds of de interne organisatie van SBM qua risicomangement, interne accountants en compliance wel op orde is. De VEB heeft hierover halverwege 2011 een brief gestuurd, welke brief ook op de website van SBM is

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

geplaatst (met alle vragen en antwoorden). Punt 6 en punt 7 van de brief gaven heel nadrukkelijk aan of de verantwoording voor met name die juridische, de compliance kant, niet bij één persoon moeten worden verankerd. De heer Jorna gaf aan erg blij te zijn met de benoeming van één persoon die verantwoordelijk is voor deze materie binnen SBM en zeker met de heer Hepkema die toch als een zwaargewicht - gelet op zijn werk voor de Ondernemerskamer bij de Ahold en Van der Moolen kwesties - bekend staat. De heer Jorna kon zich voorstellen dat de heer Hepkema alvorens hij deze functie aanvaardde een due diligence heeft gedaan om te kijken wat er speelt bij SBM. De heer Jorna gaf aan naar aanleiding daarvan een aantal vragen de hebben. Hij vroeg (eerste vraag) of de heer Hepkema aan kon geven welke punten hij bij zijn due diligence heeft meegenomen en wat zijn bevindingen waren, waarom de heer Hepkema wil toetreden en wat hij gesignaleerd heeft in het gesprek met de Raad van Commissarissen waar met name de verbeterpunten waren. De heer Jorna stipte daarnaast een ander item aan. Hij vroeg (tweede vraag) aan de Raad van Commissarissen of er ook, gelet op de specifieke kwaliteiten van de heer Hepkema, mogelijkheid was om de heer Hepkema als specialist in te vullen. Waarom de verankering in de Raad van Bestuur en, gericht op de twee grote legacyprojecten, waarom niet specifiek voor de duur van de legacyprojecten? Een derde punt is de sign-on bonus die gegeven is. De heer Jorna gaf aan dat het niet zozeer gaat om de grootte van het bedrag, EUR 150.000, maar om twee andere aspecten. In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van mei vroeg men de Raad van Commissarissen af te laten zien van hun jaarwedde ten aanzien van datgene wat de aandeelhouders is overkomen. Het is heel duidelijk dat de aandeelhouders het gelag vorig jaar met name hebben betaald. Als je dan kijkt naar die specifieke situatie en daarom is het jammer dat de heer Cremers er niet is, heeft de heer Cremers bij het toekennen van een bonus bij NS zeker mee laten wegen de situatie waarin de NS zich bevond. Alhoewel het bestuur daar aan alle voorwaarden voldeed om een bonus te ontvangen. Men heeft die discretionair niet toegekend. Ook hier zou gezegd kunnen worden, waarom geef je een welkomstbonus als de situatie over 2011 geweest is zoals die geweest is. Principieel wijst de VEB een dergelijke bonus af. De VEB riep de heren Hepkema en Van Rossum en de Raad van Commissarissen op om deze onvoorwaardelijke bonus hetzij om te zetten in een voorwaardelijke bonus en die aan prestaties te koppelen dan wel een streep door deze welkomstbonus, sign-on bonus, te halen. De heer Jorna gaf aan dat niet passend te vinden in algemene zin en zeker niet bij SBM. De voorzitter vermeldde dat de gedachte dat het ondenkbaar was dat een buitenstaander zich op niveau van de Raad van Bestuur full-time zou inzetten voor SBM zonder duidelijke commitment van SBM. Dat is ook niet in uw brief gesuggereerd als een oplossing als de voorzitter zich goed herinnerde. Het was een hele eenduidige beslissing en besluit. Omdat het om verschrikkelijk veel geld gaat en zoveel verschillende jurisdicties dat dat eigenlijk behandeld moet worden door iemand die onderdeel uitmaakt van het reilen en zeilen van de hele onderneming. De vraag over de sign-on bonus verwees de voorzitter door naar de heer Gugen waarvan hij zich kon voorstellen die bij het remuneratiestuk te beantwoorden.

De voorzitter vroeg de heer Hepkema de andere punten kort te beantwoorden. De heer Hepkema is in dienst van de onderneming, dus dat kan. De heer Hepkema dankte de voorzitter en dankte ook de heer Jorna voor het in hem verwoordde vertrouwen. De heer Hepkema zei over het onderzoek dat hij heeft gedaan alvorens hij toezegde deze functie te aanvaarden, dat zich dat het beste laat samenvatten door te zeggen dat hij zich heeft vergewist van de steun van de Raad van Commissarissen voor alle maatregelen die hij dacht straks te moeten nemen en hun steun voor het al door de heer Chabas verwoorde beleid van transparantie en compliant zaken doen. Hij heeft zich van die steun verzekerd geweten. Hij gaf aan dat hij bij zijn due diligence zich er verder van heeft vergewist van de overige niveaus van management en met name de mensen met wie hij die projecten aan zou moeten pakken. Ook daar is hij tevreden mee naar huis gegaan. Ten slotte, maar niet in de laatste plaats, heeft hij gekeken naar wat er van hem wordt verwacht en heeft hij vastgesteld dat hij juist op die punten een toegevoegde waarde te bieden heeft. Dat is ook waarom hij de functie heeft aangenomen. De heer Hepkema gaf aan niet weg te lopen voor uitdagingen en denkt een hoop ervaring te hebben die kan helpen om deze problemen aan te pakken. Het beperkt zich niet

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

alleen tot de problemen. Hij gaf aan dat, zoals de heer Chabas ook al eerder heeft gezegd, dat SBM bezig is met een cultuurverandering die cultuurverandering moet gedeeltelijk gestalte gegeven worden door de toon uit de top en daarvoor moet je ook wel in de top zitten en niet als een consultant.

**De voorzitter** dankte de heer Jorna. **De heer Jorna** vroeg nog naar het doorschuiven van de welkomstbonus. **De voorzitter** gaf aan dat de welkomstbonus natuurlijk niet ongebruikelijk is. De heren Hepkema en Van Rossum zijn twee buitengewoon senior mensen die ervan overtuigd moesten worden dat zij hun huidige banen op moesten geven voor deze baan. Daartoe brengen zij ook financiële offers. Zonder de pretentie te willen wekken dat die financiële offers gedekt worden of niet gedekt worden door de welkomstbonus, daar zit een element van die vergoeding in. In verband met de opmerking over de vergelijking met NS, zou de voorzitter altijd buitengewoon aarzelen om enige vergelijking met enig ander bedrijf te doen en zeker met enig ander bedrijf dat in zo'n andere sector en zo'n andere maatschappelijke omgeving ageert. De voorzitter suggereerde dan ook dat de heer Jorna de heer Cremers, als hij hem een keer tegenkomt, zou kunnen vragen of die overwegingen daar een rol speelden. **De heer Jorna** gaf aan dat de vergelijking niet zozeer een vergelijking van de bedrijven was, maar dat het meewegen van hoe de situatie van het bedrijf in de afgelopen periode is geweest niet ongebruikelijk is. Als we kijken naar SBM, het passeren van het dividend en een beurskoers die in vergelijking met een jaar geleden gehalveerd is, dan is SBM niet in de positie om cadeautjes te geven ten opzichte van de aandeelhouders. Die hebben behoorlijk wat ingeleverd. Dat is één aspect. Het kan worden meegewogen. Ten tweede onvoorwaardelijk toekennen van een welkomstbonus is niet ongebruikelijk, maar er is ook heel veel weerstand tegen. De VEB heeft het standpunt dat een voorwaardelijke welkomstbonus gekoppeld moet zijn aan een prestatie, zeker als je mensen overneemt die bij een vorig bedrijf een bepaald vooruitzicht op een bonus hadden, dat je dat compenseert, maar dan wel in voorwaardelijke zin. Bonussen zijn ook in voorwaardelijke zin. De heer Jorna gaf aan dat hij het bij de heer Van Rossum niet kan inschatten, maar dat hij bij de heer Hepkema sterk het gevoel heeft dat daar geen voorwaardelijke bonussen vanuit zijn vorige werkkring aan de orde zijn. Hij vroeg of het onderdeel uitmaakte van de onderhandelingen. Is er gezegd, we hebben daar het vaste salaris dat wij kunnen drukken door een welkomstbonus toe te kennen? Die aanname maakte de heer Jorna niet. Hij gaf aan dat het nu een beetje bij de aandeelhouders overkomt alsof twee mensen worden binnen gehaald die dan een cadeautje krijgen. De heer Jorna vond dat SBM niet in de positie is om dat te kunnen of willen doen. **De voorzitter** gaf aan dat er absoluut geen sprake is van cadeautjes. Hij vroeg de heer Gugen te antwoorden. **Mr Gugen** indicated that all should be able to understand from last year's results and from the announcements the Company made that the Company has got some significant challenges. What is the most important job at SBM when that happens? In his view it's to make sure that SBM has the right management team. That is in the interest of the shareholders and not just in the interest of the management team or the Supervisory Board. If the shareholder's value is to be properly reestablished it is imperative that SBM gets the best possible management team and well right now. SBM needs to get those people completely focused and completely aligned with shareholder objectives. Everything that is presented in the meeting in the proposals is to get to that end. The Supervisory Board considered that one of the best possible people it could get into this Company to meet the challenges that it has, is Mr Hepkema. Mr Gugen counted fortunate that that is all it took to get Mr Hepkema in. He thinks that it's really important to understand in terms of getting people in, not to confuse the past and to get Mr Hepkema to make a decision to join for what needs to be done in the future. SBM had mechanisms for the future and these would be talked about further through in the EGM. There are mechanisms in term of STI, LTI, etc., which should deal with the future. This was not about dealing with the future. This was about getting these people in the door at the earliest possible opportunity to start pulling SBM on the right track. That's what has been done for shareholders. **De heer Jorna** deelde de waarneming en de motivatie van de heer Gugen om de beste mensen in SBM's top te krijgen. Hij verwees naar een recentelijk interview van de heer Cremers, waarin de heer Cremers aangaf geen cent harder gewerkt te hebben of een baan geweigerd

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

te hebben als hij een bepaalde variabele beloning niet gekregen zou hebben. Het variabele beloningsstelsel daar wordt op een bepaalde manier tegenaan gekeken. Dat is gemeengoed en daar kan de heer Jorna mee leven, maar een welkomstbonus die je gewoon krijgt omdat je een baan accepteert is eigenlijk in de opinie van de VEB "not done" als het onvoorwaardelijk is. Hij riep op om het onvoorwaardelijke karakter naar een voorwaardelijk karakter te halen. Dan kan de VEB ermee leven. **Mr Gugen** believed that the Audit and Remuneration Committee together with the Supervisory Board gave very careful consideration to what it did and fully recognized that SBM is not a company that can be running around and flush with money. It's unambiguous judgment was to attract these people. Those were the terms that were necessary and to make sure that those people joined at the earliest opportunity. Mr Gugen indicated that he could well understand Mr Jorna's views, but all of those factors were weighted and that was the conclusion. Mr Gugen said that the most important thing is that SBM has these people successfully here and not in a month time, not in six months' time, not second rate people, but these people.

**Mevrouw Lemlijn (vertegenwoordigster de heer Vroom)** gaf aan heel blij te zijn dat er iemand is aangenomen voor de juridische kant. Dat is zeker een aanwinst. Zij gaf aan het jammer te vinden dat er in de uitleg enkel wordt gefocust op de twee legacyprojecten waar de heer Hepkema zich mee bezig zal houden. Mevrouw Lemlijn vroeg zich af of de heer Hepkema zich ook gaat bezighouden met andere juridische projecten, zoals onder andere de claim die is binnengekomen (Resolution Shipping Limited) die toch ook 40.000.000 waard is en andere claims. Gaat de heer Hepkema zich ook daar mee bezighouden of worden deze claims als te klein beschouwd en wordt daar geen aandacht aan besteed. **De voorzitter** vermeldde dat de heer Hepkema als lid van de Raad van Bestuur verantwoordelijk is voor het complete terrein van juridische zaken en compliance. Dat betekent dat alle juridische claims en compliance zaken onder zijn bereik, beheer en besturing vallen. De voorzitter laat graag aan de Raad van Bestuur over daar de juiste prioriteitenstelling in aan te brengen. Hij gaf aan te hopen dat er binnen de Raad van Bestuur ook niemand is die een claim of een dispuut van 40.000.000 als klein zou willen beschouwen. Hij dacht ook niet dat dat gebeurt. Het heeft de volledige aandacht, maar er zijn natuurlijk een aantal zaken die je kunt delegeren aan hele bekwame medewerkers en er zijn een aantal zaken waar je je echt zelf mee moet bemoeien en intens sturing aan moet geven. De voorzitter heeft er vertrouwen in dat binnen die prioriteitenstelling de Raad van Bestuur de juiste keus maakt.

**Mr Gugen** added one other comment to the earlier point. One can be sure that SBM intends to get its monies worth for Mr Hepkema.

**De heer Heineman** gaf aan te hebben gelezen dat de heer Hepkema aangesteld wordt als lid van de Raad van Bestuur voor een periode van vier jaar en zich in hoofdzaak zal bezighouden met juridische procedures. De heer Heineman vroeg of de lopende procedures in Noorwegen en in Canada zo lang duren of wellicht nog langer. Hoe lang schat de heer Hepkema de duur van de te voeren procedures in, mede omdat de tegenpartij ongetwijfeld in beroep en in cassatie en misschien ook het Europese Hof, zal aantekenen? **De voorzitter** vroeg de heer Hepkema hierop in te gaan. **De heer Hepkema** gaf aan meer in zijn mars te hebben dan één of twee procedures, hoe groot ze ook zijn. Als die klaar zijn, dan is er nog genoeg te doen. De heer Hepkema vermeldde dat hij niet zou zeggen hoe lang hij denkt dat die procedures zullen gaan duren, maar hij hoopt zeker dat deze eerder dan zijn volle benoemingsperiode klaar zijn. Hij kwam ook nog terug op de vorige vraag. Hij gaf aan dat het voor een bedrijf als SBM, het heet niet voor niets een contracting company, heel belangrijk is dat de risico's in de vorm van een goede contractenpraktijk worden gemanaged en gewaarborgd. De heer Hepkema denkt dat ook daar, bij de projecten die SBM iedere dag weer afsluit, winst te maken is.

**De voorzitter** ging over tot stemming en gaf een toelichting op de stemprocedure.

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

**De voorzitter constateerde dat de vergadering het voorstel tot benoeming van de heer Hepkema als lid van de Raad van Bestuur van SBM met 83.887.488 stemmen voor, 26.806 stemmen tegen en 259.970 onthoudingen heeft aangenomen.**

### **3 Samenstelling van de Raad van Bestuur: benoeming van de heer Peter M. van Rossum als lid van de Raad van Bestuur (besluit)**

**De voorzitter** vermeldde dat in een persbericht van 24 januari 2012 is aangekondigd dat de Raad van Bestuur, Raad van Commissarissen en de heer Miles, CFO en lid van de Raad van Bestuur, samen tot het besluit zijn gekomen dat de heer Miles niet voor een tweede ambtstermijn van vier jaar als lid van de Raad van Bestuur zou worden voorgedragen. In een persbericht van 11 mei 2012 is aangekondigd dat de Raad van Commissarissen besloten heeft de heer Van Rossum als Chief Financial Officer en lid van de Raad van Bestuur voor te dragen voor een termijn eindigend op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2016. Het gaat om een niet-bindende voordracht. De persoonsgegevens en een korte beschrijving van de professionele loopbaan van de heer Van Rossum en de belangrijkste gegevens van de met de heer Van Rossum af te sluiten overeenkomst van opdracht, alsmede de beweegredenen van de Raad van Commissarissen voor de voorgenomen benoeming staan vermeld in de agenda van deze vergadering.

**De heer Jorna** vroeg of de heer Van Rossum in navolging van de heer Hepkema wat kan zeggen. In het kader van de due diligence die de heer Van Rossum heeft gehouden vroeg de heer Jorna welke functionarissen hij heeft gesproken, welk beeld ontstond, welke onderwerpen de revue zijn gepasseerd en waar de heer Rossum speciale aandacht voor had. De heer Jorna gaf ten tweede aan dat de salariering van de heer Van Rossum hem opviel. De Raad van Commissarissen waardeert het basissalaris van de CFO significant lager dan de functie van Chief Governance and Compliance Officer. Hij vroeg of daar reden toe is of dat er veel kwaliteit tussen deze twee heren zit wat ook in het basissalaris tot uitdrukking moet worden gebracht. Verder merkte hij op dat de heer Van Rossum zijn werkzaamheden aanvangt op 2 juli van dit jaar en dat de heer Miles voorlopig in dienst blijft. De heer Jorna vroeg wie wat doet. Gaan ze beide de functie invullen? Werkt de een de ander in of gaat de ander op non-actief? **De voorzitter** merkte op dat SBM een buitengewoon complex bedrijf is. Het is een bedrijf waar iemand die weliswaar de industrie goed kent, maar het bedrijf zelf niet kent, toch even zijn weg zal moeten vinden. In zo'n periode is het volstrekt voor de hand liggend dat je met je voorganger een redelijke periode van overgang bespreekt. De heer Miles is sinds 16 mei geen CFO meer, want dat was onderdeel van het lidmaatschap van de Raad van Bestuur. Daar is geen enkele twijfel over. De voorzitter vroeg de heer Van Rossum een korte toelichting te geven. De voorzitter gaf wel aan dat het bij een beantwoording op vrij algemene punten zal moeten blijven. Daarnaast vroeg hij de heer Gugen kort in te gaan op de vraag over de salarisoniveaus. **De heer Van Rossum** dankte de voorzitter en de heer Jorna. Hij gaf aan dat het proces om de functie van CFO in een ander AEX fonds af te sluiten en bij SBM binnen te komen er niet een is die je intuïtief en spontaan neemt. Daar gaat een zeker proces van due diligence aan vooraf. In dat proces heeft de heer Van Rossum diverse mensen gesproken, waaronder de heer Chabas, diverse leden van de Raad van Commissarissen en de heer Miles. Daarnaast heeft hij de externe auditors uitgebreid gesproken als onderdeel van dit proces. Hij gaf aan een redelijk gevoel te hebben gekregen voor waar de issues zitten en waar de prioriteiten liggen van het bedrijf en hij is tot de conclusie gekomen - ook gezien zijn achtergrond zowel 24 jaar in de olie- en gas business als zes jaar als lid van de Raad van Bestuur van een groot beursfonds - dat hij daar goede waarde kan gaan toevoegen. **Mr Gugen** answered with regard to the question about the difference in the base salaries that under the RP2011 there are seven criteria that will always be looked at and assessed in terms of setting salary. One of the most critical one of those is external comparison. There is a peer group that will be looked against and target is to be at the medium of that peer group. In the case of Mr Van

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

Rossum there was a lot of material that could be looked into and therefore the salary that was set was very much having regard to what the market position was. In case of Mr Hepkema there is in fact only one comparable that could be found in the AEX and none in fact in the peer group. Mr Hepkema obviously positioned himself extremely well. Mr Van Rossum is exactly where he should be. In relation to your question how long Mr Hepkema will be around, he said that that certainly would be for the first four-year-term. Whether there is a reelection for a second or whether it would be appropriate or not is more of an open question. In the case of the finance function that is expected to carry on. Matters will change as that moves forwards. Lastly, Mr Gugen said that it is not the job of SBM to pay more than needs to be paid to hit the goals and to get the right people.

**De voorzitter constateerde dat het voorstel tot benoeming als lid van de Raad van Bestuur van SBM Offshore N.V. van de heer Peter van Rossum met 83.882.488 voor, 31.806 stemmen tegen en 259.970 onthoudingen heeft aangenomen.**

#### **4      Aanpassing remuneratiebeleid 2011 (besluit)**

**De voorzitter** gaf het woord aan de Francis Gugen, voorzitter van de Appointment and Remuneration Committee handelend over alle zaken met betrekking tot remuneratie.

**Mr Gugen** indicated that the proposed amendments to the RP2011 relate to the variable remuneration components, being short term incentive (STI) and long term incentive (LTI). In modifying the thresholds and making the modifications, the target and maximum payout percentages set in RP2011 are not changing. This is not a mechanism to increase overall remuneration. In short the proposed amendments consist of a greater flexibility of reward both for the STI and the LTI. Each board member individually had a substantial company performance element. Greater flexibility is needed because the directors are newly appointed and inherited a lot of challenges. SBM needs the right people to be focused on the right things and not to be inhibited by STI and LTI mechanisms that might point them in directions that are not to the advantage of the shareholders. In terms of the STI currently 70% of the STI is directly linked to company performance and 30% is based on individual performance objectives. Bearing in mind the challenges that the Company is faced with and particularly as regards the legacy projects, but also as regards the compliance program, both of which are two really very major challenges overall, it was considered that what was in place was too rigid. A uniform split will not enable an appropriate way to be given to the different performance targets for each of the individual members. That is what the proposed amendment is trying to achieve. It is proposed to set the split between the incentive attributable to the Company and the individual at the beginning of each year and for each board member individually depending upon their specific responsibilities. Particularly to the extent each is responsible for the legacy projects or the compliance enhancement and for other duties. The proportion of the company element will never fall below 1/3 for any board member. The split between specific performance targets agreed for each board member won't be disclosed and the reason for that is that there is a lot of commercial sensitivity in those. Disclosure is unlikely to be in the shareholders' interest. In the remuneration report the Supervisory Board will report on actual performance after the event and give account of actual STI payouts.

In relation to the LTI, the Supervisory Board wants to properly align management and shareholders' interests, particularly where legacy projects and the compliance requirements are concerned. In that regard the Supervisory Board believes that it needs the flexibility to reward each individual board member a special incentive that can actually tackle those issues which are not really being tackled by the measures already in place. The proposed special incentive is designed to work as a third component to the LTI to enable the Supervisory Board to provide a share based reward and incentive to individual board members, based on their performance measured against predefined goals set by the Supervisory Board and related to in

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

particular the legacy projects and implementing the compliance program. Mr Gugen stressed that it will not result in the overall remuneration going up. The overall threshold, the overall target and the overall maximum, remain the same.

**Ms Lindeman (MN Services and others)** indicated that she had a lot of questions about the proposed remuneration policy. A letter was sent to the Supervisory Board in advance of the meeting and the questions were answered quite satisfactory. Given the situation of the Company Ms Lindeman indicated that she will approve the proposed amendment. She indicated that she had two points of attention. First she noticed that there will be limited transparency about the targets and the target ranges for the performance criteria under the long term incentive plan. She indicated to have no problems with a bigger discretionary power for the Supervisory Board, but she believed that the Supervisory Board needs to provide explanations in more detail after the events have taken place. Would the Supervisor Board be able to confirm that it will publish the targets ex-post and also publish the awards to the board members after the events have taken place? Secondly, she indicated that during last years' AGM she brought forward three things of which she hoped these would be taken into consideration for future remuneration policy. That are (i) no additional performance criteria attached to the share matching element (there are actually seven companies within the AEX who have this and have separate performance criteria attached to the share matching element), (ii) performance shares can be awarded if the Company is performing below median or above and (iii) more transparency about the CSR targets that are attached to the performance criteria. She stated that in her opinion it is good corporate governance if the Company awards performance shares when performance is above median. **Mr Gugen** remarked in terms of transparency that he could understand the point and the challenges. It is not a good idea, for example, to set the target in relation to settling with Talisman. That might be better kept a little private. He indicated that unambiguously the Supervisory Board will publish what has been paid. The Supervisory Board fully recognizes the accountability to that. The corollary of having more flexibility is that you are going to be questioned. That is accepted. He indicated that the Supervisory Board understands that and recognizes it. It will be important to know where SBM is in some of these issues to the extent we can actually publish, what the targets have been. The reference to the target on the basis of which the award was made might still be that it would actually give inappropriate advantages to counterparties that SBM is still negotiating with. He was quite sure that that dialogue will follow at the time. He then referred to the three items Ms Lindeman mentioned. Concerning the share matching element in relation to the STI, he noted that that matching element is only a payment mechanism and is not intended to be a share mechanism. The alternative would be to pay the whole STI in cash, which lots of people would do. However, Mr Gugen stated that the Supervisory Board wants to tie management in much more and align them much more with shareholders. Therefore they have to take an element of their reward as shares rather than cash. He furthermore noted that one should bear in mind that the STI is in relation to performance that has been completed and can be measured. It does therefore not seem right to add yet another future element to what is supposed to be a reward for what has gone past. In relation to the TSR Mr Gugen indicated that it indeed has an opportunity to reward in certain circumstances below the median. That was set bearing in mind where the Company was. He sincerely hoped that the Company would be able to reward over the next few years. There are quite a lot of challenges particularly bearing in mind that the start point for all these calculations was before the announcement of the difficulties in relation to the compliance. The share price has gone a long way south as a starting point, which is of course also one of the reasons that these people who have now come in and who have inherited these problems shouldn't end up by getting no reward for solving them, because of failings from the past. Lastly, Mr Gugen referred to the CSR targets. He indicated that he fully takes the point. Quite honestly he said that the management team has so many things to get their heads around, that it would honestly not be possible to get them focused on CSR. There are so many other challenges in terms of culture etc. in the organization to tackle. CSR would be tackled in the appropriate time in the way it can be done.



## CONCEPT

M14609944/1/74637843

**De heer Jorna** gaf aan dat de VEB met enige verbazing kennis heeft genomen van dit voorstel. Hij merkte op dat – onder verwijzing naar het onderzoek van de heer Hepkema voor de Ondernemerskamer naar het handelshuis Van der Moolen – aanpassing van het remuneratiebeleid niet op een BAvA naar voren hoort te worden gebracht. De heer Jorna vroeg in verband daarmee dit agendapunt door te schuiven naar de AvA van 2013. Ten tweede gaf hij aan, inhoudelijk kijkende naar het geheel, dat zoals is aangegeven de verhouding 70/30 minder passend is. De 30 is te klein om de specifieke taken die de directieleden hebben goed te kunnen waarderen. De heer Jorna gaf aan dat wat goed is voor de aandeelhouder ook goed is voor de bestuurder en omgekeerd. Dus als de legacy door de heer Hepkema perfect wordt opgelost dan krijgt SBM geld terug. De aandeelkoers zal dan omhoog schuiven en dan zal ook het voordeel voor de aandeelhouders daar zijn, maar ook voor de bestuurder die ook in aandelen worden beloond. Dat stelsel wordt nu verlaten door te zeggen dat als het slecht gaat met SBM, maar de legacy problemen wel perfect worden opgelost, de aandeelhouder dan weer de zwarte piet in handen heeft en de directieleden wel hun persoonlijke bonus krijgen. Dat wordt losgekoppeld. Hij gaf aan dat geen goede zaak te vinden. Verder merkte hij op dat in het voorstel het totaal, de verdeling 70/30, niet wordt gemaximeerd. Hij vroeg waar dat naartoe gaat, 60/40, 20/80. Verder worden de gekozen criteria heel erg aan legacy opgehangen. Hij gaf aan dat er twee grote legacyprojecten zijn, maar dat hij mag aannemen dat legacy projecten in die omvang tot de geschiedenis behoren en niet meer terug gaan komen. Om daar een heel remuneratiebeleid op aan te hangen en zo significant naar voren te brengen wat hem betreft buiten de orde is, omdat hij ervan uitgaat dat de ellende bij SBM wel een keer geweest is. Bij de LTI worden de grenzen hetzelfde gehouden, maar daar bovenop komt nog de toekenning van een extra incentive. De legacy wordt steeds als item genomen, en zijn vraag was daarom, maar hij gaf aan zojuist te hebben begrepen dat bij anderen het niet zo hoeft te zijn en dat die een groter persoonlijk pakket of kleiner persoonlijk pakket kunnen krijgen afhankelijk van hun taken. Hij vroeg welke invloed de heer Van Rossum nu eigenlijk heeft op die legacy projecten die toch primair onder de aansturing van de heer Hepkema vallen. Hij gaf aan dat het in die zin wordt ervaren als dubbel belonen van de Raad van Bestuur. Als ze het goed doen, dan krijgen ze via de aandelenkoers hun voorwaardelijk toegekende aandelen en daarnaast is het een onderdeel van hun reguliere taak. Als het slecht loopt dan zijn ze eigenlijk vrijgesteld van de problemen rond de koers, maar krijgen ze toch hun incentives. De heer Jorna gaf aan het een ongelukkig systeem te vinden. **De voorzitter** merkte twee dingen op voordat hij het woord aan de heer Gugen gaf. Ten eerste gaf hij aan dat er een groot verschil is tussen het behandelen van een wijziging binnen een bestaand beleid waarbij de maxima van het beleid niet wijzigen en een beleid waar de maxima vrij redelijk en fors worden verhoogd. Het gaat hier om een wijziging binnen een bestaand beleid waarbij de maxima in totaal niet veranderen. Ten tweede gaf hij aan dat het niet uitsluitend gaat om de legacyprojecten. Het is een mechanisme wat bedoeld is om met name de individuele performance te waarderen, waarbij in het bijzonder legacyprojecten genoemd worden, maar niet uitsluitend als voorbeeld worden aangehaald. **Mr Gugen** gave two introductory responses. He first indicated that what could have been done was to use some of the flexibility in the RP2011 as is written. Shareholders maybe only would have found out about some of these things after the event. He indicated that one didn't feel that that was the right way to treat shareholders in these difficult times and that it was felt that it was really important to be as clear as possible on what was happening. These problems should not be resolved starting at the next AGM, but need to be resolved starting now. Waiting until the next AGM would mean that there wouldn't be a proper mechanism to reward people until the next AGM, which doesn't seem to make sense. In relation to the second point Mr Jorna made about the double remuneration, Mr Gugen replied that caps are in place. There isn't any chance that the numbers would go up overall. He understands that it is Mr Jorna's point that when the problems are all resolved, the share price will move up and will reflect that resolution and will reflect it also by reference to the kick off point. However, the new management team is locked into by virtue of RP 2011, which dates back from before the announcement of the legacy and sales practices issues. In that circumstance and assuming the share price performs then this SI won't cut in,

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

because you can't go above the overall cap. If SBM would be in a position whereby the difficulties are greater than thought, Mr Jorna's concern is that SBM would remunerate people in a way which would not be reflected in the treatment of shareholders. It is really important that management still has an incentive to deliver even though there may be difficulties to get through. This is in the interest of shareholders. Mr Gugen also referred to the 70/30 in relation to the STI. It is very clear that in a fact the 70/30 was reversed the other way around. It's 1/3 / 2/3, but for all practical purposes it's overall the same thing. So there is definitely a limit and can't just go anywhere. In relation to the LTI, the addition is to ensure that there is really a mechanism to ensure that the board is focused on what shareholders need them to deliver. **De heer Jorna** gaf aan te hebben begrepen dat gezocht wordt om tussen de bandbreedte 1/3 / 2/3, 70/30, het spel te spelen. **De voorzitter** antwoordde dat het niveau overall niet is veranderd. **De heer Jorna** merkte op dat als de bandbreedtes heel nadrukkelijk anders zouden worden gesteld, 80% persoonlijk en 20% bedrijfsresultaat, dat men dan heel wezenlijk bezig is. Hij gaf echter aan te hebben begrepen dat de range als sturing wordt aangehouden (1/3 / 2/3), wat flexibiliteit geeft om heel eenduidig de verschillende heren te focussen op hun taak. Verder gaf de heer Jorna aan dat is aangegeven dat het voor de concurrentie interessant zou kunnen zijn als ze zouden weten waarop het management van SBM gefocust is. Dat begrijpt hij. Echter, het element koersgevoeligheid wordt ook naar voren gehaald en dat kan hij niet plaatsen. Als SBM zich aan de regels houdt zal het de koers beïnvloeden, maar is het niet iets waarin SBM zondigt als het maar op de juiste wijze kenbaar wordt gemaakt. Hij gaf aan dat als achteraf de transparantie wordt gegeven over de doelstellingen en in welke mate die zijn bereikt, hij daarmee kan leven. **De voorzitter** pleitte ervoor iets van discretie te laten aan de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur. Het kan wel degelijk zo zijn dat een verantwoording achteraf voor enig jaar nog wel repercussies heeft voor volgende jaren en een verdere detaillering van de onderliggende problematiek zou best wel eens koersgevoelig kunnen zijn op dat moment. **De heer Jorna** vroeg nog of dat niet specifiek wordt aangegeven. **De voorzitter** merkte op niet in die discussie te willen geraken waarin met het terugrijpen naar deze vergadering straks wordt gezegd dat er beloofd is dat er details zouden worden gegeven en dat dat niet zou kunnen omdat die koersgevoelig zijn. De voorzitter vindt dat er wat ruimte moet worden gelaten. **De heer Jorna** vroeg nog of er wel het voornemen is om het doen, maar dat dat recht wordt voorbehouden. **De voorzitter** gaf aan dat waar men transparant kan zijn over deze zaken en waar men het gevoel heeft dat er geen grotere belangen gediend worden door iets onder te houden, dat niet gedaan zal worden.

**De voorzitter constateerde dat het voorstel tot aanpassing van het remuneratiebeleid met 75.367.082 stemmen voor, 8.591.363 stemmen tegen en 215.819 onthoudingen, heeft aangenomen.**

**De heer Jorna** gaf aan dat wat hij ziet is dat er vorig jaar een behoorlijk verlies is geweest in de hedge posities. In het eerste kwartaal was er een zeer significant positief element in de hedging. Bij hedging wordt er toch gepoogd de positie te neutraliseren. Nu zie je grote swings in de verlies- en winstrekening. Hoe werkt het mechanisme en kan men daar wat aan doen? **De voorzitter** antwoordde dat de hedgecontracten lopen over een aantal jaren. Dat zijn vaak langlopende projecten en die moeten onder de IFRS-boekhouding worden gewaardeerd tegen de marktwaarde op dat moment. De marktwaarde is over het algemeen hetzij de rente hetzij de valuta en kunnen daarmee grote swings hebben in de plus en in de min. In beginsel zou het over de hele looptijd ongeveer op een nul moeten uitkomen. In de tussenliggende periode kan dat geweldig op en neer gaan en dat kan effect hebben op een aantal ratio's, waaronder de gearing ratio. Er wordt buitengewoon zorgvuldig gekeken naar het effect op die ratio's, maar de voorzitter gaf aan niet in de hand te hebben wat er in de markten gebeurt. Het wordt nauwkeurig in de gaten gehouden. Het is volatiel, maar dat heeft met de markt te maken. Het wordt zodanig gemonitord dat de voorzitter, als lid van het Audit Committee, de zekerheid heeft dat hij niet voor verrassingen kom te staan. **De heer Jorna** vroeg of een hedgecontract niet als tegenhanger in de balans kan worden opgevoerd, als

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

zijnde een vordering van SBM in valuta. **De voorzitter** merkte op dat het zinvol lijkt om in het jaarverslag 2012 het hele hedgingbeleid en de genomen maatregelen nog eens helder op te schrijven.

**De heer Jorna** vroeg of men zich goed voelt bij de nettoschuldpositie en de gearing zoals die nu is en of er een aandelenemissie komt. **De voorzitter** gaf aan het debat te moeten beperken, omdat het iets te ver voert. De Raad van Bestuur houdt de Raad van Commissarissen goed op de hoogte van de ontwikkelingen van de diverse financiële ratio's. De financiële consequenties van zowel lease als andere projecten worden zeer nauw en heel nauwkeurig gevolgd. Er wordt heel goed gekeken naar wat er in de markten gebeurt, wat SBM's positie is bij bepaalde tegenpartijen zoals banken. Het enige dat de voorzitter kan zeggen is dat als er aanleiding toe is er ongetwijfeld een voorstel volgt van de Raad van Bestuur. Dat voorstel heeft de voorzitter nog niet gezien.

**De heer Jorna** had nog een andere vraag over communicatie. Hij gaf aan dat SBM een mooi bedrijf is met een gigantische orderportefeuille en dat SBM het operationeel heel goed doet, ook in 2011. Er waren wat probleemgevallen waardoor het anders liep, maar SBM is een hele mooie maatschappij. De heer Jorna vroeg waarom communicatie niet meer in het zonlicht wordt gezet. Nu gist iedereen hoe het gaat met de probleemdossiers, zoals het corruptieschandaal. Er wordt wat gemeld, maar iedereen krijgt ook de ruimte om zijn eigen ideeën daarbij in te gaan vullen. Hij vroeg of het niet goed zou zijn als SBM wat meer zou doen, zonder daarbij de tegenpartij te helpen. Een soort van statusrapportage over waar SBM nu staat. Gewoon feiten, maar die de markt het gevoel geven hoe het ervoor staat en kijkende naar de heer Chabas, of hij nog steeds op schema loopt met zijn strategische keuzeproject. **De voorzitter** gaf aan dat er een aantal van tevoren afgesproken momenten zijn waarop dat wordt gedaan. Daarvoor bestaat ook een set regels. De afspraak is dat SBM die maakt in de kwartaalberichten die worden gepubliceerd. De voorzitter vroeg de heer Chabas om commentaar te geven op de inhoud en daarbij wat meer per project in te gaan. Als er iets koersgevoelig is, dan zullen wij zo gauw wij vinden dat iets meegedeeld moet worden, direct worden medegedeeld. De voorzitter gaf aan er geen voorstander van te zijn dat er een maandelijks bulletin aan de aandeelhouders komt met goed nieuws verhalen **Mr Chabas** firstly referred to the hedging. The Company has a hedging policy that it is applying. The net effect of this hedging policy is that once there is a fluctuation in the financial market it has an impact on when the hedge is effective. In the case of the Company it would have an effect on the equity of the Company and not on the profit and loss of the Company. It does not influence SBM's ratio with the banks. In relation to the second question, the statement that was made at the end of the first quarter is that SBM's debt is what it is. In relation to the third point, communication, Mr Chabas stated that when the Management Board was changed, the policy was to be as transparent and as open to our shareholders, banks, and clients by way of communicating. The net effect of this is, is that SBM is in a period in which Mr Chabas has met a lot of its analysts and banks. They are happy with the fact that SBM is extremely transparent and is in the process of re-establishing trust within its investor base, analysts and banks. At the end of the day, what SBM needs to is to be able to deliver on its commitment. He indicated that that commitment is to tell shareholders where we stand and to say this as open as possible, including the good things, and there are plenty of them, such as Mr Jorna mentioned the order book and the positioning, but also the challenges SBM has as an organization. Mr Chabas recapped the challenges that SBM was facing, which is obviously the resolution of the legacy projects. He indicated that SBM has been extremely open. In its full year result and first quarter conference call it has said in particular that the Talisman project is by no mean completed and that this needs to be resolved. The second aspect concerned the investigation, Mr Chabas stated that the communication of the 10<sup>th</sup> of April, was made with the purpose of being fully transparent to our shareholders and our client. Mr Chabas indicated that he went all over the world the past months meeting the CEO and the president of a number of oil companies. They have been extremely pleased by the approach that the Company took in terms of communication. In relation to the third point Mr Chabas stated that the Company will be transformed from a

## CONCEPT

M14609944/1/74637843

company with a good base, but which has not been delivering on its promises, to hopefully a company which will be able to deliver on its commitment and a company on which shareholders can bank on. During this transformation fase, the only thing that can be done is to communicate properly and in an open way and by telling the challenges SBM is facing, but also the good side that the Company has.

**Mr Jorna** asked about the goal of Mr Chabas with the new strategy of the Company. Would SBM this year manage to make an announcement that the shareholders are looking for? **Mr Chabas** referred to the three challenges. The first one is the legacy project. He indicated that no commitment was made to the market regarding when it is expected to resolve this problem. What was said in the previous conference call is that the expectation is six months. This was a month ago, so now within five months from now, SBM will be able hopefully to sit down and agree with Talisman on a way forward. **Mr Jorna** indicated that he did not mean that goal, but whether SBM would focus on FPSO only. **Mr Chabas** answered that he misunderstood Mr Jorna's question. The strategy has been set at the end of last year and the beginning of this year, in saying that SBM's only focus, attention and interest would be to focus on the FPSO market. That means FPSO services, FPSO products and the FPSO as such. It means that SBM would look at doing mooring systems, like turrets, where SBM has three projects on the goal. That's an area where SBM is strong, it is linked to the FPSO market. SBM would do FPSO lease and operate and FPSO capex. That's the only focus the Company will have. In light of the transformation SBM is in, Mr Chabas remarked that there needs to be a better focus on SBM's productivity.

**De heer Jorna** had nog een laatste vraag. Hij gaf aan dat de heer Hepkema ermee bezig is geweest en dat de heer Chabas heeft aangegeven ook met een frisse blik naar de zaken te kijken waar hij al bij betrokken was en dan met name de announcement van de corruptie op de verkoopafdeling. De heer Jorna vroeg of daar materiële, financiële zaken te verwachten zijn en of daar externe partijen bij betrokken zijn. **De voorzitter** gaf, zonder een bevestiging te geven wat de teneur van de vraag van de heer Jorna was, aan dat de heer Jorna, al dan niet bewust of onbewust, zaken probeerde te duiden. De voorzitter verwees naar een opmerking van de heer Heineman dat dat soort molens buitengewoon langzaam malen en dat zo gauw als er iets significant over kan worden gemeld, dat als eerste zal worden gedaan. **De heer Jorna** vroeg of het nog steeds een intern traject is. **De voorzitter** antwoordde dat zo gauw er iets te melden is, men dat zo snel mogelijk zal doen.

**De voorzitter** wenste de heren Hepkema en Van Rossum van harte geluk met hun benoeming.

**Spreker [onbekend]** vroeg of het mogelijk is om bij een volgende vergadering ook de stemuitslagen in procenten te laten zien. **De voorzitter** antwoordde hiernaar te zullen kijken. Hij gaf aan dat hij niet wist of het technisch kan, maar dat men het gaat proberen.

## 5. Sluiting

**De voorzitter** sloot de vergadering en bedankte iedereen.