

Vrije vertaling

AGENDA

Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van SBM Offshore N.V. (de 'Vennootschap') te houden op Woensdag 27 juni 2012 om 14.30 uur in het NH Hotel, Aert van Nesstraat 4, 3021 CA Rotterdam

1. Opening
2. Samenstelling van de Raad van Bestuur: benoeming van de heer Sietze Hepkema als lid van de Raad van Bestuur (besluit – zie toelichting)
3. Samenstelling van de Raad van Bestuur: benoeming van de heer Peter M. van Rossum als lid van de Raad van Bestuur (besluit – zie toelichting)
4. Aanpassing van het remuneratiebeleid 2011 (besluit – zie toelichting)
5. Sluiting

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 2

Samenstelling van de Raad van Bestuur: benoeming van de heer Sietze Hepkema als lid van de Raad van Bestuur (besluit – zie toelichting)

De Raad van Commissarissen wenst een niet-bindende voordracht te doen om de heer S. Hepkema te benoemen als lid van de Raad van Bestuur voor een termijn van vier jaar die zal verstrijken op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ('AVA') van 2016.

Persoonlijke informatie:

Naam: Sietze Hepkema
Nationaliteit: Nederlandse
Geboren: 15 mei 1953

Opleiding en beroepservaring

De heer Hepkema studeerde rechten aan de Erasmus Universiteit (1975). Hij heeft ook een Master at Law degree van de Harvard Law School (1977). De heer Hepkema heeft zijn ganse carrière in de juridische praktijk doorgebracht. Hij werkte eerst voor een Amerikaans advocatenkantoor Graham & James van 1980 tot 1987 in San Francisco en in Singapore. Van 1987 tot 1999 was de heer Hepkema partner bij Loeff Claey's Verbeke en van 2000 tot 2012 bij Allen & Overy. De heer Hepkema heeft hoofdzakelijk geadviseerd in M&A transacties en corporate governance aangelegenheden. Gedurende het grootste deel van zijn praktijk heeft de heer Hepkema management posities bekleed. Bij Allen & Overy was hij senior partner van 1999 tot 2009 en was lid van de Raad van Bestuur van 2000 tot 2010 en had tot 2011 de leiding over de Global Corporate Practice.

De heer Hepkema is lid van de Raad van Commissarissen van Royal Bank of Scotland N.V. en is recent benoemd tot lid van de Raad van Commissarissen van Wavin N.V.

De heer Hepkema trad tot de Vennootschap toe als niet-statutair directeur en lid van de Board of Management om de nieuw ingestelde functie op te nemen van Chief Governance and Compliance Officer (CGCO).

Motivatie van de voorgestelde benoeming

De uitgebreide ervaring van de heer Hepkema in juridische zaken, inclusief in corporate governance aangelegenheden, zal een waardevolle toevoeging zijn aan de Raad van Bestuur om het compliance programma van de Vennootschap aan te scherpen en de juridische procedures aan te sturen die de Vennootschap is begonnen in verband met twee majeure 'legacy' projecten.

De heer Hepkema is recent benoemd tot voorzitter van de Raad van Commissarissen van Wavin N.V. nadat Mexichem S.A.B. de C.V. het openbaar bod op alle uitstaande gewone aandelen Wavin N.V. gestand heeft gedaan. Wavin N.V. heeft aangekondigd de intentie te hebben om de beursnotering te doen schrappen. Gedurende de periode dat Wavin N.V. genoteerd blijft zal de Vennootschap niet langer compliant zijn met Best Practice II.1.8 van de Code Corporate Governance. De Raad van Commissarissen gelooft evenwel dat deze formele non-compliance niet opweegt tegen het belang voor de Vennootschap om de heer Hepkema als lid van de Raad van Bestuur te kunnen benoemen.

Belangrijkste punten uit de overeenkomst van opdracht met de heer Hepkema

- Overeenkomst van Opdracht:** De heer Hepkema zal zijn diensten leveren op basis van een overeenkomst van opdracht. Als gevolg hiervan zal er geen werkgever-werknemer relatie ontstaan tussen SBM Offshore N.V. en de heer Hepkema. De bestaande arbeidsovereenkomst met een SBM Offshore groepsvennootschap, Offshore Energy Development Corporation S.A.M., een vennootschap naar Monegaskisch recht, zal voor de duur van de dienstverlening onder de overeenkomst van opdracht worden opgeschort en zal eindigen samen met de overeenkomst van opdracht.
- Duur:** De overeenkomst van opdracht geldt voor een periode van vier jaar beginnend bij de benoeming op deze vergadering en eindigend op de AVA van 2016, tenzij deze wordt hernieuwd voor een nieuwe periode van vier jaar of voortijdig wordt beëindigd als gevolg van een besluit van de AVA of als gevolg van een door de heer Hepkema ingediend ontslag. Ontslagvergoeding in geval van beëindiging door de Vennootschap van de overeenkomst van opdracht is beperkt tot 1 jaar basissalaris, tenzij dit manifest onredelijk zou zijn in geval van ontslag in de loop van de eerste vier jaarstermijn in welk geval de maximale ontslagvergoeding niet meer dan twee jaar basissalaris zal bedragen.
- RP 2011** Het remuneratiebeleid zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 5 mei 2011 (RP 2011) en gepubliceerd op de website van de Vennootschap zal van toepassing zijn op de overeenkomst van opdracht van de heer Hepkema.
- Basissalaris:** Het jaarlijkse basissalaris van de heer Hepkema zal EUR 575.000,- bedragen.
- Korte Termijn Incentive:** Conform RP 2011, zoals die eventueel t.z.t. gewijzigd wordt, bedragen de drempel, on target en maximaal uitkeringsniveau voor de Korte Termijns Incentive (KTI) (waarbij de uitkering tussen de drempel, de target en het maximale prestatieniveau lineair verlopen) voor de CGCO respectievelijk 40% voor de drempel, 100% voor on target prestatie en 150% als maximale uitkering. 70% van de KTI is gebaseerd op de prestatie van de Vennootschap, terwijl 30% gebaseerd is op het behalen van persoonlijke doelstellingen. Verder geldt er een Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen vermenigvuldiger (van 95-105%) die wordt toegepast op het deel dat betrekking heeft op de prestatie van de vennootschap.
- Lange Termijn Incentive (LTI):** Conform RP 2011, zoals die eventueel t.z.t. gewijzigd wordt, bedraagt de target LTI die als berekeningsbasis dient voor de bepaling van het aantal prestatiegebonden aandelen voor de CGCO uitgedrukt als percentage van het basissalaris 50% voor de drempel, 125% voor on target prestatie en 187,50 % als maximum. LTI prestatiegebonden aandelen worden voorwaardelijk toegekend en vesting is afhankelijk van de meting van de WPA groei en TRA

doelstellingen. Na vesting moet de CGCO de LTI aandelen aanhouden voor een periode van twee jaar met toelating om aandelen te verkopen in de mate dat dat noodzakelijk is om de belasting op deze aandelen te voldoen, tenzij hij eerder ontslag neemt of opteert voor vervroegd pensioen. Het LTI reglement zoals gepubliceerd op de website van de Vennootschap zal van toepassing zijn op de LTI aandelen.

Toetredingspremie :	De heer Hepkema heeft een toetredingspremie ontvangen van EUR 150.000.
Andere voordelen :	Een huisvestingsvergoeding en een auto.
Pensioen :	De bijdrage aan het pensioen voor de heer Hepkema bedraagt 20% van het basissalaris.
Overige voorwaarden:	Conform RP 2011 zal in de overeenkomst van opdracht met de heer Hepkema een aanpassingsclausule, een claw-back clausule en een change of control clausule worden opgenomen.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 3

Samenstelling van de Raad van Bestuur: benoeming van de heer Peter M. van Rossum als lid van de Raad van Bestuur (besluit – zie toelichting)

De Raad van Commissarissen wenst een niet-bindende voordracht te doen om de heer Peter M. van Rossum te benoemen als lid van de Raad van Bestuur voor een termijn van vier jaar die zal verstrijken op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ('AVA') van 2016.

Persoonlijke informatie:

Naam: Peter M. van Rossum
Nationaliteit: Nederlandse
Geboren: 31 mei 1956

Opleiding en beroepservaring

De heer van Rossum studeerde economie aan de Vrije Universiteit van Amsterdam en is doctorandus (1982). Hij is registeraccountant sedert 1985.

De heer van Rossum was sedert begin 2006 CFO van Rodamco Europe en, sedert de fusie van Unibail uit Frankrijk, CFO van Unibail Rodamco S.E., een vennootschap die genoteerd is aan de NYSE Euronext beurs in Parijs en Amsterdam en die deel uitmaakt van de CAC 40, de AEX en de Eurostoxx indices. Daarvoor was de heer van Rossum gedurende 23 jaar in dienst van Shell in verschillende functies in alle sectoren van de Shell groep (Upstream, Downstream, Chemicals en Corporate) en in verschillende landen. Van april 2004 tot maart 2006 was hij bestuurder van Woodside, een Upstream vennootschap genoteerd aan de Australische beurs.

Motivatie van de voorgestelde benoeming

De Raad van Commissarissen is van mening dat de uitgebreide ervaring van de heer van Rossum in de Olie & Gasindustrie bij een major, in verschillende landen en zijn ervaring als CFO van een belangrijke Frans-Nederlandse vennootschap hem de ideale kandidaat maakt om de vacante positie van CFO van de Vennootschap in te nemen.

Belangrijkste punten uit de overeenkomst van opdracht met de heer van Rossum

- Overeenkomst van Opdracht:** De heer van Rossum zal zijn diensten leveren op basis van een overeenkomst van opdracht. Als gevolg hiervan zal er geen werkgever-werknemer relatie ontstaan tussen SBM Offshore N.V. en de heer van Rossum. Om redenen van compliance met de Monegaskische wetgeving zal een formele arbeidsovereenkomst aangegaan worden met een SBM Offshore groepsvennootschap, Offshore Energy Development Corporation S.A.M.
- Duur:** De overeenkomst van opdracht geldt voor een periode van vier jaar beginnend op 1 Juli 2012 en eindigend op de AVA van 2016, tenzij deze wordt hernieuwd voor een nieuwe periode van vier jaar of voortijdig wordt beëindigd als gevolg van een besluit van de AVA of als gevolg van een door de heer van Rossum ingediend ontslag. Ontslagvergoeding in geval van beëindiging door de Vennootschap van de overeenkomst van opdracht is beperkt tot 1 jaar basissalaris, tenzij dit manifest onredelijk zou zijn in geval van ontslag in de loop van de eerste vier jaarstermijn in welk geval de maximale ontslagvergoeding niet meer dan twee jaar basissalaris zal bedragen.
- RP 2011** Het remuneratiebeleid zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 5 mei 2011 (RP 2011) en gepubliceerd op de website van de Vennootschap zal van toepassing zijn op de overeenkomst van opdracht van de heer van Rossum.
- Basissalaris:** Het jaarlijkse basissalaris van de heer van Rossum zal EUR 480.000,- bedragen.
- Korte Termijn Incentive:** Conform RP 2011, zoals die eventueel t.z.t. gewijzigd wordt, bedragen de drempel, target en maximaal uitkeringsniveau voor de Korte Termijns Incentive (KTI) (waarbij de uitkering tussen de drempel, de target en het maximale prestatieniveau lineair verlopen) voor de CFO respectievelijk 40% voor de drempel, 100% voor on target prestatie en 150% als maximale uitkering. 70% van de KTI is gebaseerd op de prestatie van de Vennootschap, terwijl 30% gebaseerd is op het behalen van persoonlijke doelstellingen. Verder geldt er een Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen vermenigvuldiger (van 95-105%) die wordt toegepast op het deel dat betrekking heeft op de prestatie van de vennootschap.
- Lange Termijn Incentive (LTI):** Conform RP 2011, zoals die eventueel t.z.t. gewijzigd wordt, bedraagt de target LTI die als berekeningsbasis dient voor de bepaling van het aantal prestatiegebonden aandelen voor de CFO uitgedrukt als percentage van het basissalaris 50% voor de drempel,

125% voor on target prestatie en 187,50 % als maximum. LTI prestatiegebonden aandelen worden voorwaardelijk toegekend en vesting is afhankelijk van de meting van de WPA groei en TRA doelstellingen. Na vesting moet de CFO de LTI aandelen aanhouden voor een periode van twee jaar met toelating om aandelen te verkopen in de mate dat dat noodzakelijk is om de belasting op deze aandelen te voldoen, tenzij hij eerder ontslag neemt of opteert voor vervroegd pensioen. Het LTI reglement zoals gepubliceerd op de website van de Vennootschap zal van toepassing zijn op de LTI aandelen.

Toetredingspremie :	De heer van Rossum zal een toetredingspremie ontvangen van EUR 150.000.
Andere voordelen :	Een huisvestingsvergoeding en een auto.
Pensioen :	De bijdrage aan het pensioen voor de heer van Rossum bedraagt 20% van het basissalaris.
Overige voorwaarden:	Conform RP 2011 zal de in de overeenkomst van opdracht met de heer van Rossum een aanpassingsclausule, een claw-back clausule en een change of control clausule worden opgenomen.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 4

Aanpassing van het remuneratiebeleid 2011

De Raad van Commissarissen, op aanbeveling van de Appointment & Remuneration Committee (A&RC) wenst de volgende aanpassingen aan het Remuneratiebeleid dat op de AVA van vorig jaar werd goedgekeurd (RP2011) voor te leggen. **De pay-out percentages bij behalen van de drempel, bij on target prestatie en bij behalen van het maximum zoals voorzien in de RP2011 blijven ongewijzigd.**

Korte Termijn Incentive (KTI)

Onder het bestaande remuneratiebeleid is 70% van de KTI gebaseerd op de performance van de Vennootschap en 30% op de individuele performance. Tegen de achtergrond van de uitdagingen waarmee de Vennootschap te maken heeft met betrekking tot de 'legacy' projecten en de aanscherping van het compliance programma, is de Raad van Commissarissen van mening dat deze rigiede en eenvormige verdeling niet toelaat een gepast gewicht toe te bedelen aan de verschillende individuele prestatiedoelstellingen die van de individuele directeuren vereist zullen worden. Voorgesteld wordt dat een gepaste verdeling van de percentages voor de performance van de Vennootschap en voor de individuele performance per het begin van elk financieel jaar wordt vastgesteld voor elk van de directeuren op basis van zijn specifieke verantwoordelijkheden, in het bijzonder de mate waarin ieder van hen verantwoordelijk is voor 'legacy' projecten en aanscherping van compliance. In geen geval zal het aandeel in de KTI dat is toebedeeld aan de performance van de Vennootschap lager zijn dan 1/3 van de totale KTI.

De verdeling en de specifieke performance doelstellingen die worden overeengekomen met elk van de directeuren zal niet worden bekend gemaakt omdat deze als commercieel gevoelig en bijgevolg ook als koersgevoelige informatie worden beschouwd. In het remuneratieverslag zal de Raad van Commissarissen verslag uitbrengen over de mate waarin de performance doelstellingen zijn gerealiseerd en over de actuele KTI pay-out in het verslagjaar.

Lange Termijn Incentive (LTI)

De LTI bandbreedte zoals voorzien in de RP2011 is als volgt:

Board of Management	Drempel LTI	Target LTI als % van basissalaris	Maximum LTI als % van basissalaris
CEO	50%	125%	250%
Overige leden van de Raad van Bestuur	50%	125%	187.5%
Niet statutaire bestuursleden	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&RC, 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.

De Raad van Commissarissen (RvC) is van mening dat om een correcte aansluiting van management met de belangen van aandeelhouders te bekomen waar het de ‘legacy’ projecten en de aanscherping van het compliance programma betreft, de RvC de flexibiliteit moet hebben om elke individuele directeur een bijzondere incentive (BI) toe te kennen op basis van de realisatie van vooraf bepaalde doelstellingen die betrekking hebben op de afwerking van ‘legacy’ projecten en de implementatie van het programma om de compliance aan te scherpen tegen een minimale kost en verstoring van de Vennootschap en zo spoedig als mogelijk is.

Voorgesteld wordt om de RvC, op advies van de A&RC, de mogelijkheid toe te kennen om BI's in de vorm van LTI prestatieaandelen toe te kennen aan individuele directeuren, gebaseerd op de mate waarin de door de RvC in het belang van de Vennootschap en haar aandeelhouders gestelde prestatiedoelstellingen zijn gerealiseerd, **voor zover dergelijke toekenning nooit mag resulteren in een totale LTI verdienste, daarin begrepen de BI elementen, die hoger zou uitkomen dan de in RP2011 voorziene on target en maximum percentages.** Aldus toegekende LTI prestatieaandelen zijn voorwaardelijk en zullen 'vesten' in de mate waarin de vooraf bepaalde prestatiedoelstellingen gesteld door de RvC zijn behaald, na afloop van de drie jaar vesting periode voorzien in de RP2011 en de lock-up periode van twee jaar voorzien in de RP2011 zal van toepassing zijn. Het LTI reglement zoals gepubliceerd op de website van de Vennootschap blijft onverminderd van kracht.