

Agenda

Jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders (“AVA”) van BE Semiconductor Industries N.V. (“Besil” of de “Vennootschap”) te houden op **donderdag 30 april 2020** om 10.30 uur op het hoofdkantoor van de Vennootschap, Ratio 6, 6921 RW Duiven, Nederland.

1. Opening

Financieel jaar 2019

2. Bespreking van het jaarverslag 2019 (ter bespreking)
3. Adviserende stemming Remuneratierapport 2019 (ter stemming)
4. Bespreking en vaststelling van de jaarrekening 2019 (ter stemming)
5. Dividend
 - a. Reserverings- en dividendbeleid (ter bespreking)
 - b. Vaststelling van dividend (ter stemming)
6. Decharge
 - a. Decharge van de directeur voor het gevoerde beleid (ter stemming)
 - b. Decharge van de commissarissen voor het gehouden toezicht (ter stemming)

Bezoldiging

7. Bezoldiging
 - a. Bezoldigingsprincipes en procedures die ten grondslag liggen aan het bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Directie en de Raad van Commissarissen (ter stemming)
 - b. Voorgesteld bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Raad van Commissarissen (ter stemming)

Samenstelling Raad van Commissarissen

8. Herbenoeming van mevrouw Mona EINaggar als commissaris (ter stemming)

Machtigingen

9. Machtiging van de Directie tot (i) uitgifte van gewone aandelen en verlening van rechten tot het nemen van gewone aandelen en (ii) uitsluiting of beperking van het voorkeursrecht op gewone aandelen en op rechten tot het nemen van gewone aandelen (ter stemming)
10. Machtiging van de Directie tot het verkrijgen van gewone aandelen (ter stemming)
11. Vermindering van het geplaatste aandelenkapitaal door intrekking van gewone aandelen (ter stemming)
12. Rondvraag
13. Sluiting



Besi

Toelichting

op de agenda voor de AVA van Besi te houden op 30 april 2020.

Agendapunt 2 – Bespreking van het jaarverslag 2019

De Directie zal verslag doen van de hoofdpunten van het jaarverslag 2019. Het jaarverslag 2019 is beschikbaar op de website van de Vennootschap: www.besi.com en ligt ter kennisneming ten kantore van de Vennootschap, Ratio 6, 6921 RW Duiven, Nederland, tel. (+31) 26 3194500, email: info@besi.com, en ten kantore van ABN AMRO Bank N.V., Gustav Mahlerlaan 10, 1082 PP Amsterdam, Nederland, email: ava@nl.abnamro.com. Op verzoek wordt het beschikbaar gesteld aan de aandeelhouders van de Vennootschap en andere vergadergerechtigden.

Agendapunt 3 – Remuneratierapport 2019

Het Remuneratierapport 2019 is opgenomen in het jaarverslag 2019 op pagina's 71 tot en met 81 en is afzonderlijk beschikbaar op de website van de Vennootschap: www.besi.com. Het is opgesteld in overeenstemming met de nieuwe Nederlandse wetgeving ter implementatie van de herziene EU Aandeelhoudersrechtenrichtlijn. In overeenstemming met deze nieuwe wetgeving zal het Remuneratierapport 2019 worden besproken en ter adviserende stemming aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.

Agendapunt 4 – Bespreking en vaststelling van de jaarrekening 2019

De jaarrekening 2019, als opgenomen in het jaarverslag 2019, is voorzien van een goedkeurende verklaring door Ernst & Young Accountants LLP. De Raad van Commissarissen en de Directie stellen de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor om de jaarrekening 2019 vast te stellen.

Agendapunt 5 – Dividend

a. Reserverings- en dividendbeleid

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code zal de Directie toelichting geven op het reserverings- en dividendbeleid van de Vennootschap.

Bij de jaarlijkse overweging om dividend uit te keren baseert de Directie zich op (i) het behaalde en verwachte financiële resultaat en de liquiditeits- en financieringsbehoeften van Besi, de dan geldende marktvooruitzichten en Besi's strategie, marktpositie en acquisitiestrategie, en/of (ii) een uitkeringsratio van 40-100% van Besi's nettoresultaat met een aanpassing als de factoren onder (i) daar aanleiding toe geven.

b. Vaststelling van dividend

Gezien Besi's resultaat en kasstroom over 2019, de huidige kaspositie en de marktvooruitzichten, wordt voorgesteld om een bedrag gelijk aan 90% van de nettowinst van Besi als dividend voor het boekjaar 2019 uit te keren. De Directie, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, stelt derhalve voor om een contant dividend per aandeel uit te keren gelijk aan € 1,01 per gewoon aandeel.

Vanaf 8 mei 2020 zal betaling van het dividend plaatsvinden. Indien het dividendvoorstel wordt aangenomen, zullen de gewone aandelen op 5 mei 2020 ex-dividend noteren en zal de dividend-registratiedatum op 6 mei 2020 worden gesteld.

Agendapunt 6 – Decharge

a. Decharge van de directeur voor het gevoerde beleid

Voorgesteld wordt om de directeur decharge te verlenen voor het in 2019 gevoerde beleid. De decharge zal worden verleend op basis van hetgeen daartoe vermeld staat in het jaarverslag 2019 en de informatie die aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is verstrekt.



Besi

b. Decharge van de commissarissen voor het gehouden toezicht

Voorgesteld wordt om ieder van de commissarissen decharge te verlenen voor het in 2019 gehouden toezicht. De decharge zal worden verleend op basis van hetgeen daartoe vermeld staat in het jaarverslag 2019 en de informatie die aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is verstrekt.

Agendapunt 7 – Bezoldiging

a. Bezoldigingsprincipes en procedures die ten grondslag liggen aan het bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Directie en de Raad van Commissarissen

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om de principes en procedures die ten grondslag liggen aan het bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Directie en de Raad van Commissarissen vast te stellen. De principes en procedures zullen een integraal onderdeel uitmaken van het bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Directie en, indien vastgesteld, van het bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Raad van Commissarissen. De principes en procedures zijn in wezen een voortzetting van Besi's bestaande beloningsbeleid, zoals opgenomen in het beloningsbeleid 2020-2023 voor de Directie, en beschrijven in detail de principes en procedures die aan dat bestaande beloningsbeleid ten grondslag liggen. De voorgestelde principes en procedures zijn opgenomen als Bijlage 1 bij deze agenda en beschikbaar op de website van de Vennootschap: www.besi.com.

b. Voorgesteld bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Raad van Commissarissen

In overeenstemming met de nieuwe Nederlandse wetgeving ter implementatie van de herziene EU Aandeelhoudersrechtenrichtlijn wordt voorgesteld een schriftelijk bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen vast te stellen. Het voorgestelde bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Raad van Commissarissen formaliseert Besi's bestaande beloningsbeleid waarbij de beloningsniveaus ongewijzigd blijven. Het voorgestelde bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Raad van Commissarissen is van toepassing voor een periode van vier jaar, van begin 2020 tot eind 2023 en is van toepassing op alle beloningen vanaf 2020. Het voorgestelde bezoldigingsbeleid 2020-2023 voor de Raad van Commissarissen is opgenomen als Bijlage 2 bij deze agenda en is beschikbaar op de website van de Vennootschap: www.besi.com.

Agendapunt 8 – Herbenoeming van mevrouw Mona EINaggar als commissaris

Mevrouw Mona EINaggar (1967) zal beschikbaar zijn voor herbenoeming bij het verstrijken van haar termijn in 2020. De Raad van Commissarissen stelt voor mevrouw EINaggar te herbenoemen als commissaris voor een additionele termijn van twee jaar.

Mevrouw EINaggar werd voor het eerst benoemd als commissaris in 2012 en heeft acht jaar zitting gehad in de Raad van Commissarissen van Besi. Mevrouw EINaggar heeft uitgebreide ervaring in de halfgeleiderindustrie als commissaris van Besi en op het gebied van internationale financiën, met expertise op het gebied van vermogensbeheer, investment banking in de technologische sector, internationale fusies en overnames en gesecuritiseerde producten. Momenteel is mevrouw EINaggar partner bij Valo Ventures, waar ze investeert in technologiebedrijven die zich in een vroeg stadium bevinden. Eerder was mevrouw EINaggar algemeen directeur van The Investment Fund for Foundations (TIFF), een "fund-of-funds" manager die uitsluitend kapitaal belegt voor Amerikaanse liefdadigheidsinstellingen, beleggingsinstellingen en stichtingen, waar ze de investeringen buiten de US runde. Voorafgaand daaraan was mevrouw EINaggar executive director van de investment banking afdeling van Morgan Stanley, waar ze werkzaam was in technology corporate finance, fusies en overnames en gesecuritiseerde producten. Als technology banker heeft mevrouw EINaggar ervaring opgedaan in het adviseren van halfgeleider- en halfgeleider capital equipment bedrijven. Mevrouw EINaggar, met de Britse en Amerikaanse nationaliteit, heeft een BA-titel in economie behaald aan de University of Chicago en een MBA-titel aan de Stanford University Graduate School of Business. Haar kennis, gecombineerd met haar prestaties als commissaris van Besi, maken het voorstel van de herbenoeming van de mevrouw EINaggar in het belang van Besi.

Mevrouw EINaggar is onafhankelijk in de zin van de Nederlandse Corporate Governance Code en houdt geen gewone aandelen in het aandelenkapitaal van de Vennootschap.



Besì

De gegevens met betrekking tot de te herbenoemen commissaris als bedoeld in artikel 2:142 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek zijn beschikbaar op de website van de Vennootschap: www.besi.com en liggen ter kennisneming ten kantore van de Vennootschap, Ratio 6, 6921 RW Duiven, Nederland, tel. (+31) 26 3194500, e-mail: info@besi.com, en ten kantore van ABN AMRO Bank N.V., Gustav Mahlerlaan 10, 1082 PP Amsterdam, Nederland, e-mail: ava@nl.abnamro.com en worden op verzoek kosteloos beschikbaar gesteld aan de aandeelhouders van de Vennootschap en andere vergadergerechtigden.

Agendapunt 9 – Machtiging van de Directie tot (i) uitgifte van gewone aandelen en verlening van rechten tot het nemen van gewone aandelen en (ii) uitsluiting of beperking van het voorkeursrecht op gewone aandelen en op rechten tot het nemen van gewone aandelen

Voorgesteld wordt om de huidige machtiging van de Directie, welke verleend is tot 14 mei 2021, te vernieuwen om de Directie in staat te stellen om te besluiten, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, tot:

- (i) uitgifte van gewone aandelen en verlening van rechten tot het nemen van gewone aandelen tot een maximum van 10% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap ten tijde van de machtiging, te weten 30 april 2020, en
- (ii) uitsluiting of beperking van het voorkeursrecht op gewone aandelen en op rechten tot het nemen van gewone aandelen, eveneens met inachtneming van voormeld maximum.

Voorgesteld wordt om deze nieuwe machtiging te laten gelden voor de periode van 30 april 2020 tot 14 mei 2022. Dit voorstel wordt gedaan om de Directie in staat te stellen de Vennootschap op een zo efficiënt mogelijke wijze te financieren. Na goedkeuring zal de huidige machtiging niet meer worden gebruikt.

Agendapunt 10 – Machtiging van de Directie tot het verkrijgen van gewone aandelen

Voorgesteld wordt om de machtiging van de Directie te vernieuwen om, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, namens de Vennootschap, anders dan om niet, gewone aandelen te verkrijgen tot een maximum aantal gewone aandelen gelijk aan 10% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap ten tijde van de machtiging, 30 april 2020, en overigens binnen de grenzen zoals vastgelegd in de wet en de statuten zoals deze van tijd tot tijd zullen luiden. De verkrijging mag worden geëffectueerd middels alle overeenkomsten, daaronder begrepen onderhandse transacties en transacties ter beurse. De prijs zal gelegen moeten zijn tussen het bedrag gelijk aan de nominale waarde van de gewone aandelen en het bedrag gelijk aan 110% van de beursprijs. Onder beursprijs zal worden verstaan het gemiddelde van de hoogste prijs per gewoon aandeel voor elk van de vijf beursdagen voorafgaande aan de dag van de verkrijging blijkens de Officiële Prijscourant van Euronext Amsterdam.

Deze nieuwe machtiging zal gelden voor een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf 30 april 2020, tot 30 oktober 2021. Deze machtiging stelt de Directie onder meer in staat om aandeleninkoopprogramma's op efficiënte wijze uit te voeren, onder meer voor kapitaalverminderingsoeinden. Na goedkeuring zal de huidige machtiging niet meer worden gebruikt.

Agendapunt 11 – Vermindering van het geplaatste aandelenkapitaal door intrekking van gewone aandelen

De Directie stelt voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, om het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap te verminderen door intrekking van gewone aandelen die worden gehouden door de Vennootschap, voor zover deze gewone aandelen niet worden gehouden als eigen aandelen ten behoeve van de nakoming van verplichtingen uit hoofde van uitstaande werknemersaandelen en aandelenoptieplannen. Het aantal gewone aandelen dat zal worden ingetrokken (al dan niet in een tranche) zal door de Directie naar eigen goeddunken worden vastgesteld, maar mag niet meer bedragen dan 10% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap per 30 april 2020. De intrekking kan plaatsvinden in één of meer tranches en op tijdstippen die door de Directie naar eigen goeddunken worden vastgesteld. Een vermindering van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap door intrekking van gewone aandelen vindt plaats met inachtneming van de toepasselijke bepalingen van de wet en de statuten zoals deze van tijd tot tijd zullen luiden.



Bezoldigingsprincipes and -procedures die ten grondslag liggen aan het bezoldigingsbeleid 2020-2023 van de Directie en de Raad van Commissarissen

De principes en procedures die ten grondslag liggen aan het bezoldigingsbeleid voor de Directie en het nieuwe bezoldigingsbeleid van de Raad van Commissarissen zullen worden voorgelegd voor vaststelling aan de AVA op 30 april 2020 en zullen dezelfde looptijd hebben als het bezoldigingsbeleid voor de Directie (2020-2023).

Introductie

Het bezoldigingsbeleid streeft naar drie algemene doelstellingen gerelateerd aan Besi's bezoldigingsbeleid 2020-2023 en de beslissingen inzake de individuele bezoldiging:

1. De beloningsprogramma's van de Vennootschap zijn zodanig gestructureerd dat Besi in staat is om hooggekwalificeerde executives aan te trekken, te motiveren en te behouden met de relevante achtergrond die de Vennootschap in staat stelt om haar strategische bedrijfsdoelstellingen te bereiken in een steeds competitievere wereldwijde markt.
2. De Vennootschap stelt beloningsprogramma's vast die bedoeld zijn om leden van de Directie te belonen voor het behalen van bepaalde bedrijfsdoelstellingen in hun geheel of voor een bepaalde business unit van de individuele bestuurder, en die daarom gekoppeld zijn aan en afhankelijk zijn van de uitvoering van de strategie van de Vennootschap op een maatschappelijk verantwoorde en duurzame manier. Door de variabele beloning te koppelen aan specifieke financiële en niet-financiële doelstellingen die de strategische bedrijfsdoelstellingen van de Vennootschap weerspiegelen, is de Vennootschap van mening dat zij een prestatiegerichte omgeving creëert voor de in aanmerking komende executives en dat zij hun belangen in overeenstemming brengt met die van interne en externe belanghebbenden en het commitment om een duurzame bijdrage te leveren aan de samenleving. Bij het opstellen van het bezoldigingsbeleid houdt de Vennootschap rekening met specifieke markttrends, trends en ontwikkelingen in de sector en trends in de samenleving.
3. De beloningsprogramma's van de Vennootschap zijn bedoeld om de leden van de Directie een aandelenbelang in de Vennootschap te laten opbouwen, waarbij een deel van de bezoldiging van bestuurders wordt gekoppeld aan de langetermijnprestaties van de gewone aandelen van Besi en hun belangen worden afgestemd op de langetermijnbelangen van de belanghebbenden van Besi door een blokkeringsperiode van vijf jaar na de toekenningsdatum op te leggen.

Naast de drie algemene doelstellingen wordt in het bezoldigingsbeleid de Gedragscode van de Vennootschap gehanteerd, waarin de gemeenschappelijke waarden zijn vastgelegd geïnspireerd op de visie van de Vennootschap.

Besi's principes

De opzet van het beloningsbeleid is gebaseerd op de hieronder geschetste uitgangspunten. Aangezien de Vennootschap geen variabele beloning aan de Raad van Commissarissen verstrekt, kunnen sommige van deze principes niet of slechts gedeeltelijk van toepassing zijn op de beloning van de leden van de Raad van Commissarissen.

Afstemming op de strategie

De variabele beloning van de leden van de Directie is vormgegeven in korte termijn- en lange termijn beloningen waarvan de feitelijke beloning direct gekoppeld is aan de realisatie van financiële en niet-financiële prestatiedoelstellingen zoals die door de Raad van Commissarissen bij de aanvang van de betreffende prestatieperiode zijn vastgesteld. Deze prestatiedoelstellingen weerspiegelen de essentiële elementen van de strategie en de bedrijfsdoelstellingen van de Vennootschap.



Bij het bepalen van de feitelijke beloning beoordeelt de Raad van Commissarissen de feitelijke prestaties op basis van de strategie en houdt rekening met de impact en de ontwikkeling van de totale beloning van de Directie op de beloningsverschillen binnen de Vennootschap en de opvattingen van de maatschappij. Besi heeft de afgelopen jaren haar activiteiten op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen ("MVO") uitgebreid met een focus op de milieu-impact van haar producten en activiteiten, de duurzaamheid in de keten en de gemeenschappen waarin zij actief is. Besi streeft ernaar om haar MVO-activiteiten te rapporteren in lijn met de Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards. Besi evalueert tevens haar MVO- en niet-financiële risico's die van invloed kunnen zijn op zowel de strategie als de bedrijfsvoering. De MVO-strategie van Besi wordt beïnvloed door belangrijke wereldwijde trends zoals de klimaatverandering en de circulaire economie, maar ook door uitdagingen zoals diversiteit, mensenrechten en de werving van hooggekwalificeerd technisch personeel.

Korte- en lange termijn thema's worden beoordeeld aan de hand van maatregelen zoals materialiteitsanalyses, KPI's voor energie-, water- en afvalverbruik, klant- en medewerkerstevredenheidsonderzoeken, leverancier audits en een voortdurende dialoog met belanghebbenden. De MVO- en niet-financiële risico's van Besi vormen een integraal onderdeel van de feitelijke beloning bij het vaststellen van vooraf bepaalde niet-financiële prestatiedoelstellingen.

Prestatiegerichte beloning

Het beloningsbeleid voor de Directie ondersteunt een prestatiegericht beloningsprincipe voor de Directie waarbij ongewenst risicodragend gedrag wordt geminimaliseerd. Voor de korte termijn- en lange termijn beloning gelden terugvorderingsbepalingen die de Raad van Commissarissen de discretionaire bevoegdheid geven om de korte termijn- en lange termijn beloning geheel of gedeeltelijk terug te vorderen.

Concurrerende beloning

Besi concurreert om gekwalificeerd talent in een steeds competitievere mondiale markt. De marktconformiteit van het beloningsbeleid wordt regelmatig getoetst aan een gebalanceerde referentiegroep van bedrijven die op basis van sector, omvang en geografische spreiding worden geselecteerd om het totale beloningspakket voor de leden van de Directie te bepalen, waarbij rekening wordt gehouden met de omvang van Besi ten opzichte van de referentiegroep.

Consistentie en openbaarmaking

De structuur van de beloning van de Directie is in overeenstemming met de beloningsstructuur voor hogere managementfuncties om de interne afstemming te waarborgen en een gezamenlijk doel te ondersteunen. In het jaarlijkse remuneratierapport en op de website van de onderneming geven wij uitgebreide informatie over de wijze waarop het bezoldigingsbeleid wordt uitgevoerd. Dit houdt onder meer in:

- Volledige openbaarmaking van de referentiegroep die wordt gebruikt voor benchmark.
- Transparantie over de termijn, alsmede de prestatie maatstaven en weging die worden gebruikt in de korte termijn- en lange termijn beloning.
- De gerealiseerde prestaties per doelstelling voor de korte- en lange termijn beloning.

Afstemming op het belang van belanghebbenden

Zoals aangegeven ter voorbereiding en zoals besproken tijdens de AvA van 26 april 2019, worden de standpunten van de aandeelhouders, zoals verwoord tijdens de AvA of in dialoog met de grootste beleggers en vertegenwoordigende organen van de aandeelhouders, door de Remuneratie- en Nominatiecommissie in aanmerking genomen bij de uitvoering en vaststelling van het Beloningsbeleid.



Het Beloningsbeleid brengt de strategische bedrijfsdoelstellingen van Beside in overeenstemming met de belangen van de belanghebbenden van de onderneming en de samenleving. Als wereldwijd opererende onderneming hebben we een grote verscheidenheid aan belanghebbenden. We streven ook naar transparantie en een hoge mate van integriteit met een uitgebreide lijst van belanghebbenden die een belang hebben bij het bedrijf, waaronder medewerkers, klanten, leveranciers, zakenpartners en aandeelhouders.

De stakeholders ondersteunen ons om voortdurend te verbeteren door ons uit te dagen, inzichten te delen over hun belangen, feedback te geven en met ons samen te werken. We gaan gedurende het jaar op zowel formele als informele wijze met hen in gesprek over een breed scala aan onderwerpen, waaronder maatschappelijke, economische en milieuaspecten, en nemen de gegeven feedback in ogenschouw.

Beside's procedures

Bepaling en uitvoering

De Remuneratie- en Nominatiecommissie van de Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het adviseren van de Raad van Commissarissen bij het vaststellen, herzien en uitvoeren van het Beloningsbeleid voor de Directie en de Raad van Commissarissen. De commissie houdt actief toezicht op interne en externe ontwikkelingen om te bepalen of het Beloningsbeleid nog steeds in lijn is met en ondersteuning biedt aan de strategische en operationele bedrijfsdoelstellingen van de onderneming. Indien de Commissie van mening is dat de omstandigheden dit vereisen, kan zij een voorstel tot wijziging van het beloningsbeleid voorleggen aan de Raad van Commissarissen. Indien de Raad van Commissarissen dit ondersteunt, zullen alle voorstellen tot wijziging van het bezoldigingsbeleid ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De Raad van Commissarissen kan binnen het bezoldigingsbeleid voor de Directie de discretionaire bevoegdheid uitoefenen bij de uitvoering van het beleid en de daarmee samenhangende Incentive Plannen, waaronder begrepen maar niet beperkt tot:

- De aanpassing van het basissalaris van de leden van de Directie.
- De aanpassing van de bezoldigingsreferentiegroep en de TSR-referentiegroep in het geval van beëindiging van beursnoteringen, fusies of andere bijzondere omstandigheden.
- De aanpassing, positief of negatief, van de prestaties van de beloningsregelingen in geval van onvoorziene of ongebruikelijke omstandigheden die zich tijdens de prestatieperiode voordoen.

Risicobeoordeling en naleving

Er wordt regelmatig een uitgebreide analyse gemaakt van de verschillende risico's en scenario's die samenhangen met variabele beloningselementen. Dit omvat de berekening van de beloning onder verschillende scenario's, waarbij verschillende prestatie-uitgangspunten worden beoordeeld en overwogen.

De opzet en uitvoering van het beloningsbeleid zijn in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving op het gebied van corporate governance. Beslissingen met betrekking tot de beloning worden genomen in overeenstemming met de Gedragscode van de Vennootschap.

Bezoldigingsbeleid – Raad van Commissarissen 2020-2023

Het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen zal worden gepresenteerd en voorgesteld voor vaststelling door de AVA op 30 april 2020 en zal dezelfde looptijd hebben als het bezoldigingsbeleid voor de Directie (2020-2023) en zal van toepassing zijn op alle betalingen met ingang van 2020.

De uitgangspunten en procedures die ten grondslag liggen aan het beloningsbeleid voor de Directie en de Raad van Commissarissen vormen een integraal onderdeel van het beloningsbeleid van de Raad van Commissarissen.

Beleid van de Raad van Commissarissen

In overeenstemming met de taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Commissarissen is de vergoeding van de leden gebaseerd op vaste bedragen die in contanten worden betaald. De leden van de Raad van Commissarissen hebben geen recht op een prestatie- of vergoeding in of gebaseerd op aandelen en hebben geen recht op een pensioenuitkering of -bijdrage. Deze beloningsstructuur is bedoeld om de onafhankelijkheid van de leden van de Raad van Commissarissen en de effectiviteit van de rol van de Raad van Commissarissen vanuit een corporate governance perspectief te waarborgen.

Vaste vergoeding – Raad van Commissarissen en vergoedingen commissies

De leden van de Raad van Commissarissen hebben recht op de volgende elementen:

- Een vaste basisvergoeding voor de voorzitter en het lidmaatschap van de Raad van Commissarissen en/of een commissie; en
- Een vaste lidmaatschaps- en commissievergoeding voor de Raad van Commissarissen en een commissie.

Zoals goedgekeurd door de AVA hebben de leden van de Raad van Commissarissen recht op de volgende jaarlijkse vergoedingen:

Jaarlijkse vergoeding per functie in de Raad van Commissarissen	Vaste jaarlijkse vergoeding
Voorzitter	EUR 79.200
Lid en voorzitter van een commissie	EUR 66.000
Lid inclusief commissielid	EUR 62.700

Bovendien wordt een intercontinentale reisvergoeding van EUR 6.000 toegekend voor de fysieke aanwezigheid van ten minste drie vergaderingen. Er zijn geen extra kosten voor het bijwonen van vergaderingen voorzien.

De vergoeding wordt regelmatig getoetst aan de Nederlandse markt. De benchmark is gebaseerd op AMX-ondernemingen die aan Euronext Amsterdam zijn genoteerd en die zijn geselecteerd op basis van hun vergelijkbare omvang en marktkapitalisatie door het vergelijken van vaste vergoedingsniveaus. De Raad van Commissarissen zal voorgestelde wijzigingen in de vergoedingen of de beloningselementen ter goedkeuring voorleggen aan de AVA.

Benoeming

Leden van de Raad van Commissarissen worden benoemd voor een termijn van maximaal vier jaar en zijn daarna herbenoembaar voor een nieuwe termijn van vier jaar. Leden van de Raad van Commissarissen zijn dan herbenoembaar voor een termijn van twee jaar, welke termijn met twee jaar kan worden verlengd.

Leningen

De Vennootschap verstrekt haar commissarissen geen persoonlijke leningen, garanties of voorschotten.