



Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.

Artikel 1. Toepasselijkheid	2
Artikel 2. Samenstelling remuneratiecommissie	2
Artikel 3. Taken van de remuneratiecommissie.....	2
Artikel 4. Vergaderingen	5
Artikel 5. Informatie.....	6
Artikel 6. Slotbepalingen	6

Dit reglement is vastgesteld door de raad van commissarissen op 25 oktober 2017.



Artikel 1. Toepasselijkheid

Dit reglement geeft regels met betrekking tot aangelegenheden van de remuneratiecommissie (hierna: 'de RC').

Artikel 2. Samenstelling Remuneratiecommissie

- 2.1. Het lidmaatschap van de RC staat uitsluitend open voor leden van de raad van commissarissen (hierna RvC) van NSI N.V. De RC bestaat uit ten minste twee personen. Meer dan de helft van de leden van de commissie is onafhankelijk in de zin van best practice bepaling 2.1.8.¹
- 2.2. De leden van de RC worden door de RvC benoemd en ontslagen.
- 2.3. De RC benoemt en ontslaat uit haar midden een voorzitter. Indien de RC geen overeenstemming bereikt, wijst de RvC een voorzitter aan. Het voorzitterschap van de RC wordt niet vervuld door de voorzitter van de RvC, noch door een voormalig directeur van de vennootschap.²
- 2.4. De RvC streeft ernaar dat de samenstelling van de RC zodanig is dat in de RC de deskundigheden zijn vertegenwoordigd die voor de hierna omschreven taak van de RC vereist zijn.

Artikel 3. Taken van de RC

3.1 Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid voor directeuren is duidelijk en begrijpelijk, is gericht op lange termijn waardecreatie van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming en houdt rekening met de interne beloningsverhoudingen binnen de onderneming. Het beloningsbeleid zet directeuren niet aan tot gedrag in hun eigen belang noch tot het nemen van risico's die niet passen binnen de geformuleerde strategie en de vastgestelde risicobereidheid. De RvC is verantwoordelijk voor het formuleren van het beloningsbeleid en de implementatie daarvan.³

- 3.1.1 De remuneratiecommissie doet een duidelijk en begrijpelijk voorstel aan de RvC betreffende het te voeren beloningsbeleid voor de directie. De RvC legt het beleid ter vaststelling voor aan de algemene vergadering.⁴

¹ Gelijkluidend aan best practice bepaling 2.3.4 tweede volzin

² Gelijkluidend aan best practice bepaling 2.3.4 eerste volzin.

³ Gelijkluidend aan Principe 3.1

⁴ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.1.1



3.1.2 Bij het formuleren van het beloningsbeleid worden in ieder geval de volgende aspecten in overweging genomen:

- i. de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van lange termijn waardecreatie, zoals bedoeld in best practice bepaling 1.1.1;
- ii. vooraf uitgevoerde scenarioanalyses;
- iii. de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de met haar verbonden onderneming;
- iv. de ontwikkeling van de beurskoers van de aandelen;
- v. een passende verhouding van het variabele deel van de beloning ten opzichte van het vaste deel. Het variabele deel van de beloning is gekoppeld aan vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria, die overwegend een lange termijn karakter hebben;
- vi. indien aandelen worden toegekend, de voorwaarden waaronder dit gebeurt. Aandelen worden ten minste voor een periode van vijf jaar na toekenning aangehouden; en
- vii. indien opties worden toegekend, de voorwaarden waaronder dit gebeurt en de voorwaarden waaronder de opties vervolgens kunnen worden uitgeoefend. Opties worden in ieder geval de eerste drie jaar na toekenning niet uitgeoefend.⁵

3.1.3 De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het “vaste” deel van de beloning). Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar dan wel nalatig heeft gehandeld.⁶

3.2 Vaststelling beloningen directie

De RvC stelt de beloning van de individuele directeuren vast, binnen de grenzen van het door de algemene vergadering vastgestelde beloningsbeleid. De remuneratiecommissie bereidt de besluitvorming van de RvC voor over de vaststelling van beloningen. Een ontoereikende vervulling van taken wordt niet beloond.⁷

3.2.1 De remuneratiecommissie doet een voorstel aan de RvC inzake de beloningen van individuele directeuren. Het voorstel wordt in overeenstemming met het beloningsbeleid opgesteld en gaat in ieder geval in op de beloningsstructuur, de hoogte van de vaste en variabele beloningscomponenten, de gehanteerde

⁵ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.1.2

⁶ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.1.3

⁷ Gelijkluidend aan Principe 3.2



prestatiecriteria, de uitgevoerde scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.⁸

- 3.2.2 De Directieleden ontvangen een variabele beloning in de vorm van een Lange Termijn aandelenplan(LTAP). Dit plan bevat een gedeelte dat is gekoppeld aan de Total Shareholder Return van NSI NV over een periode van drie jaar en een gedeelte dat is gekoppeld aan de prestaties van de individuele directeuren op aan hen toegewezen targets. De remuneratiecommissie doet jaarlijks een voorstel voor de vaststelling van de performance van de directeuren op dit zogenaamde discretionaire deel van hun LTAP over het afgelopen jaar.⁹
- 3.2.3 Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van directeuren neemt de remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele directeuren met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning. De remuneratiecommissie vraagt de directeuren hierbij aandacht te besteden aan de aspecten, bedoeld in best practice bepaling 3.1.2.¹⁰
- 3.2.4 De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het “vaste” deel van de beloning). Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar dan wel nalatig heeft gehandeld.¹¹

3.3 Verantwoording uitvoering beloningsbeleid

In het remuneratierapport legt de RvC op een inzichtelijke wijze verantwoording af over de uitvoering van het beloningsbeleid. Het rapport wordt geplaatst op de website van de vennootschap.¹²

- 3.3.1 De remuneratiecommissie bereidt het remuneratierapport voor. In dit rapport wordt, naast hetgeen de wet vereist, op inzichtelijke wijze in ieder geval verslag gedaan:
- i. van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht;
 - ii. van de wijze waarop de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan lange termijn waardecreatie;
 - iii. dat scenarioanalyses in overweging zijn genomen;

⁸ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.2.1

⁹ Op deze wijze bouwt het discretionaire deel zich over drie jaar op op basis van gecommuniceerde targets en jaarperformance.

¹⁰ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.2.2

¹¹ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.2.3

¹² Gelijkluidend aan Principe 3.4



iv. van de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de met haar verbonden onderneming en indien van toepassing de wijzigingen in deze verhoudingen ten opzichte van voorgaande boekjaar;

v. indien een bestuurder een variabele beloning ontvangt, de wijze waarop deze beloning bijdraagt aan lange termijn waardecreatie, de vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria waarvan de variabele beloning afhankelijk is gesteld en de relatie tussen de beloning en de prestatie; en

vi. indien een (voormalig) bestuurder een ontslagvergoeding ontvangt, de reden voor deze vergoeding.¹³

3.3.2 De belangrijkste elementen van de overeenkomst van een bestuurder met de vennootschap worden na het sluiten daarvan op de website van de vennootschap geplaatst in een inzichtelijk overzicht, uiterlijk bij de oproeping voor de algemene vergadering waar de benoeming van de bestuurder wordt voorgesteld.¹⁴

Artikel 4. Vergaderingen

- 4.1. De RC vergadert zo vaak als zij dit nodig acht, doch ten minste twee keer per jaar.
- 4.2. De leden van de RC nemen aan alle vergaderingen en andere functionele activiteiten van de RC deel behoudens bij verhindering als gevolg van zwaarwichtige redenen. Deelname aan de vergadering geschiedt bij voorkeur in persoon, maar kan eveneens geschieden per telefoon, videoconferentie of door een ander communicatiemiddel dat het volgen van de inhoud van de vergadering en het deelnemen aan de discussie redelijkerwijs mogelijk maakt.
- 4.3. De oproeping voor de vergadering wordt gedaan door de voorzitter dan wel uit diens naam. De oproeping geschiedt schriftelijk, per email of per fax en tijdig voor de vergadering en gaat vergezeld van de agenda en de te bespreken stukken.
- 4.4. De vergadering wordt geleid door de voorzitter. De notulen van de vergadering worden uitgewerkt door de secretaris van de Vennootschap en worden, na toezending aan alle leden van de RC, in de eerstvolgende vergadering door de RC vastgesteld en ten blijke daarvan ondertekend door de voorzitter en de secretaris.
- 4.5. De notulen zullen beknopt doch adequaat de ter vergadering behandelde onderwerpen, standpunten, overwegingen en adviezen weergeven op zodanige wijze, dat voor niet ter vergadering aanwezige leden een duidelijk en volledig beeld wordt gegeven van het, voor zover relevant, ter vergadering besprokene.
- 4.6. Besluitvorming geschiedt met algemene stemmen in een vergadering waar alle leden aanwezig dan wel vertegenwoordigd zijn. Bij gebreke van algemene stemmen

¹³ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.4.1

¹⁴ Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.4.2



wordt de betreffende kwestie aan de RvC voorgelegd. Besluitvorming kan ook op een andere wijze dan in een vergadering geschieden, mits unaniem en schriftelijk (waaronder begrepen per email) vastgelegd.

- 4.7. De RC voorziet in een secretariaat met eigen (vertrouwelijk) archief ten kantore van de Vennootschap, waarin alle de RC regarderende stukken worden bewaard.
- 4.8. De RC bepaalt of en wanneer de CEO, CFO en CIO bij haar vergaderingen aanwezig zijn.
- 4.9. De RvC ontvangt het verslag van de vergaderingen van de RC.

Artikel 5. Informatie

De RC ontvangt - in verband met een juiste uitoefening van haar taak - tijdig van de Vennootschap alle benodigde informatie die ze wenselijk acht voor de vervulling van haar taken.

Artikel 6. Slotbepalingen

- 6.1. De inhoud van dit reglement kan worden gewijzigd op voorstel van de Directie of de RvC. In het eerste geval behoeft het voorstel de goedkeuring van de RvC.
- 6.2. Dit reglement is vastgesteld door de RvC op 25 oktober 2017.
- 6.3. Dit reglement wordt op de website van de vennootschap geplaatst.¹⁵

¹⁵ Ingevolge best practice bepaling 2.3.3 laatste volzin