

## Beloningsbeleid Neways Electronics International N.V.

Het beloningsbeleid van Neways Electronics International N.V. (het "**Bedrijf**") is door de Raad van Commissarissen goedgekeurd voor de jaren 2017 tot en met 2021 en is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 18 april 2017.

### Inleiding

De Raad van Commissarissen stelt het beloningsbeleid vast op basis waarvan de Raad van Bestuur van het Bedrijf wordt beloond, doet aanbevelingen en ziet toe op het niveau en de structuur van de beloning. Binnen dit kader bepaalt de Raad van Commissarissen de individuele beloning van de leden van de Raad van Bestuur.

Het beloningsbeleid van het Bedrijf heeft tot doel hooggekwalificeerde leden van de Raad van Bestuur met de vereiste achtergrond, vaardigheden en ervaring aan te trekken, te behouden en te belonen. Het beleid is transparant en stemt de middellange- en langetermijnbelangen van het Bedrijf, aandeelhouders en andere stakeholders op elkaar af om duurzame prestaties te leveren in lijn met de strategie van het Bedrijf.

Het beloningsniveau van de Raad van Bestuur zal worden vastgesteld op basis van diverse factoren, waaronder periodieke evaluaties van beloningsontwikkelingen in de markt. De Raad van Commissarissen heeft gekeken naar de mogelijkheden van variabele beloning van de Raad van Bestuur, waarnaar in dit beleid wordt verwezen, met inachtneming van de risico's waaraan variabele beloning het Bedrijf kan blootstellen.

De variabele beloning moet worden gebaseerd op vooraf vastgestelde, meetbare en beïnvloedbare targets, die voornamelijk een langetermijnkarakter dragen en gekoppeld zijn aan de strategie van het Bedrijf om zijn doelstellingen te verwezenlijken. Bij het vaststellen van de beloning van de Raad van Bestuur kijkt de Raad van Commissarissen tevens naar welke gevolgen de algehele beloning van de Raad van Bestuur heeft voor de loonverschillen binnen het Bedrijf.

De Raad van Commissarissen (i) houdt bedrijfsdoelstellingen regelmatig tegen het licht, (ii) verricht risicobeoordelingen, (iii) zet de algemene prestaties af tegen de bedrijfsdoelstellingen en (iv) vergelijkt de prestaties van de afzonderlijke leden van de Raad van Bestuur met hun specifieke targets. Op basis van deze doelstellingen stelt de Raad van Commissarissen een evenwichtige mix van vaste en variabele beloningsbestanddelen en een aantal hieraan gekoppelde Key Performance Indicators samen die afgestemd zijn op de zakelijke doelstellingen van het Bedrijf.

### Beloningsstructuur

Het totale beloningspakket van de Raad van Bestuur wordt jaarlijks samengesteld door de Raad van Commissarissen. De beloningsstructuur van de Raad van Bestuur omvat de volgende elementen:

- Vaste beloning - Jaarlijks basissalaris
- Kortetermijnbeloning - Jaarlijkse bonus in contanten
- Langetermijnbeloning - Performance Share Plan
- Pensioen
- Overige vergoedingen

Om het totale beloningspakket voor de Raad van Bestuur vast te stellen, worden de bovenstaande bestanddelen regelmatig vergeleken met een evenwichtige beloningsreferentiegroep van bedrijven die worden geselecteerd op basis van bedrijfstak, arbeidsmarkt, omvang en geografische spreiding.

De volgende bedrijven maken deel uit van deze beloningsreferentiegroep:

---

### **Beloningsreferentiegroep**

---

AMG Group	Kendrion
Amsterdam Commodities	Lacroix
Batenburg Techniek	Lucas Bols
BE Semiconductor Industries	Nedap
Cicor Technologies	Oxford Instruments
Euromicron. Comm.& Cntl. Tech.	Phoenix Mecano
Holland Colours	Prima Industrie

---

De samenstelling van deze beloningsreferentiegroep wordt door de Raad van Commissarissen regelmatig gecontroleerd en indien nodig geactualiseerd. Grote wijzigingen in de samenstelling van de beloningsreferentiegroep moeten worden goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Om de beloning van leden van de Raad van Bestuur vast te stellen kan de Raad van Commissarissen een externe professionele beloningsadviseur raadplegen. De Raad van Commissarissen zal nagaan dat de betreffende adviseur niet tevens verbonden is aan de Raad van Bestuur, zodat er geen sprake is van belangenconflicten.

### **Vaste beloning - Jaarlijks basissalaris**

Elk jaar herziet de Raad van Commissarissen de jaarlijkse basissalarissen voor leden van de Raad van Bestuur en gaat na of basissalarisniveaus moeten worden aangepast. Indien aangepast wordt het nieuwe basissalaris op 1 januari van het volgende boekjaar van kracht.

Basissalarissen van de leden van de Raad van Bestuur worden bepaald en afgezet tegen de basissalarissen van de hierboven genoemde beloningsreferentiegroep. De Raad van Commissarissen kijkt tevens naar de historische salarisniveaus van de persoon en naar diens taken en verantwoordelijkheden.

### **Kortetermijnbeloning - Jaarlijkse bonus in contanten**

De Raad van Bestuur heeft recht op een jaarlijkse, prestatiebonus die in contanten wordt uitgekeerd. Doel is om sterke financiële en persoonlijke prestaties te bevorderen overeenkomstig de strategie van het Bedrijf en jaarlijks vastgestelde targets.

Om duurzame en marktconforme groei te waarborgen, zal een deel van de kortetermijnbonus worden overgeheveld naar de langetermijnbonus om een evenwichtiger variabele beloningsstructuur tot stand te brengen.

De variabele beloningsstructuur zal stapsgewijs worden aangepast; de kortetermijnbonus voor de Raad van Bestuur voor het overgangsjaar 2017 bedraagt 42,5% van het jaarlijks basissalaris en 35% van het jaarlijkse basissalaris vanaf 2018 en de boekjaren daarna.

Elk jaar stelt de Raad van Commissarissen de prestatiedoelstellingen vast na goedkeuring van de begroting voor het komende boekjaar. Circa 70% van de prestatiedoelstellingen is gekoppeld aan financiële doelstellingen. De Raad van Commissarissen kan bij aanvang van elk boekjaar maximaal drie van de volgende of vergelijkbare doelstellingen kiezen:

- Omzetgroei (bijv. identiek);
- Resultaat voor rente en belastingen
- Netto kasstroom
- Werkkapitaal (inclusief kwaliteit/solvabiliteit) en;
- Operationele marge.

De resterende 30% is gebaseerd op niet-financiële en/of persoonlijke doelstellingen. De Raad van Commissarissen kan bij aanvang van elk boekjaar maximaal twee van de volgende of vergelijkbare doelstellingen kiezen:

- Samenwerking met klanten;
- Samenwerking met leveranciers;
- Verbetering van interne samenwerking en systemen;
- Potentieel Azië & Oost-Europa ten volle benutten.

Voor elke prestatiedoelstelling zullen minimale, gewenste en maximale prestatieniveaus worden gedefinieerd. Bij het verwezenlijken van minimale prestaties zal 50% van de bonus worden uitbetaald, de gewenste prestatie levert 100% van de bonus op en bij een maximale prestatie zal 160% van de bonus worden uitbetaald. Tussen deze prestatieniveaus is sprake van lineaire toekenning.

Aan het einde van elk boekjaar wordt in een formele evaluatie door de Raad van Commissarissen gekeken in hoeverre de kortetermijndoelstellingen zijn verwezenlijkt. Uitbetaling van de jaarlijkse bonus zal plaatsvinden nadat de jaarrekening formeel is goedgekeurd.

### Langetermijnbeloning - Performance Share Plan

Doel van de langetermijnbeloning is om de middellange- en langetermijnbelangen van het Bedrijf, aandeelhouders en de Raad van Commissarissen op elkaar af te stemmen, teneinde duurzame prestaties te bevorderen en belonen en de Raad van Bestuur langdurig aan het bedrijf te binden.

Krachtens het langetermijnbeloningsplan kunnen leden van de Raad van Bestuur een voorwaardelijke toekenning van prestatieaandelen in het Bedrijf krijgen. De beoogde waarde van de jaarlijks aan de Raad van Bestuur voorwaardelijk toegekende aandelen bedraagt 22,5% van het jaarlijkse basissalaris in het jaar van de toekenning.

Elk boekjaar, na goedkeuring van de jaarrekening, neemt de Raad van Commissarissen een besluit over de toekenning van prestatieaandelen aan de Raad van Bestuur.

Prestatieaandelen worden definitief toegekend ("vested") aan het einde van een driejarige prestatieperiode, onder voorbehoud van (i) het verwezenlijken van vooraf vastgestelde financiële doelstellingen die de langetermijnstrategie van het Bedrijf naar behoren weerspiegelen (bijv. winstmarge); en (ii) het aanblijven als lid van de Raad van Bestuur.

Wanneer het gewenste prestatieniveau wordt gehaald, worden alle (100%) prestatieaandelen toegekend en eenzelfde aantal Bedrijfsaandelen uitgegeven aan de deelnemer. Bij een minimaal prestatieniveau wordt 50% van de prestatieaandelen toegekend. Bij een maximaal prestatieniveau wordt 200% van de prestatieaandelen toegekend. Bij prestaties onder het minimaal prestatieniveau wordt 0% van de prestatieaandelen toegekend.

#### Aanpassing aantal prestatieaandelen

De Raad van Commissarissen mag na de driejarige prestatieperiode het aantal toegekende prestatieaandelen naar eigen discretie met maximaal 10% verhogen of verlagen.

Deze aanpassing kan door de Raad van Commissarissen worden doorgevoerd om de algehele prestatie en marktontwikkelingen te weerspiegelen, en om de belangen van de leden van de Raad van Bestuur verder af te stemmen op die van de aandeelhouders.

#### Bezitsvereisten

Leden van de Raad van Bestuur moeten de hen in het kader van een langetermijnbeloning geleverde aandelen na afloop van de 3-jaars prestatieperiode gedurende een periode van twee jaar in bezit houden. Gedurende deze periode mogen deze aandelen niet overgedragen, verkocht of anderszins bezwaard worden door de leden van de Raad van Bestuur, tenzij ze hiervoor toestemming hebben verkregen van de Raad van Commissarissen. Niettegenstaande het vorenstaande is een 'sell-to-cover' toegestaan om leden van de Raad van Bestuur in staat te stellen aan hun belastingverplichtingen te voldoen.

### *Aantal beschikbare aandelen*

Het totale aantal jaarlijks aan de Raad van Bestuur voorwaardelijk toegekende aandelen op grond van het Performance Share Plan mag niet meer bedragen dan 1% van het volledige geplaatste aandelenkapitaal van het Bedrijf berekend op een volledig verwaterde basis.

### **Pensioen**

Leden van de Raad van Bestuur nemen deel aan een door het Bedrijf uitgevoerde middelloonregeling. Door wetwijzigingen in Nederland die sinds 2015 van kracht zijn, is een deel van de pensioentoeelage niet langer belastingvrij. Om een marktconforme pensioenregeling aan te bieden aan de leden van de Raad van Bestuur, zal de pensioentoeelage rechtstreeks worden bijgeschreven op de persoonlijke pensioenrekening als een belastingvrije bijdrage, en de resterende premie zal worden uitbetaald als een belastbare pensioentoeelage op vrijwillige basis.

### **Overige vergoedingen**

De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor een vaste onkostenvergoeding. Overige uitkeringen worden verstrekt in lijn met de bestaande afspraken en praktijken, of vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

### *Arbeidsovereenkomsten/dienstverleningscontracten*

Dienstverleningscontracten met nieuwe leden van de Raad van Bestuur worden in principe voor onbepaalde tijd aangegaan. Bestaande arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zullen niet worden vervangen door overeenkomsten met andersluidende voorwaarden.

### *Ontslagvergoeding*

De aan leden van de Raad van Bestuur betaalde vergoeding in geval van ontslag mag niet meer bedragen dan het vaste bruto jaarsalaris van de persoon in kwestie.

### *'Clawback' en ultimum remedium*

Op de korte- en langetermijnbeloning voor de leden van de Raad van Bestuur zijn terugvorderingsclausules van toepassing. Daarnaast voorziet de variabele beloning van leden van de Raad van Bestuur in risicobeoordelingen en maatregelen om ervoor te zorgen dat de belangen van aandeelhouders worden beschermd. De Raad van Commissarissen kan in dit verband de korte- en langetermijnbonus naar eigen inzicht geheel of gedeeltelijk terugvorderen als deze variabele beloning is toegekend op basis van onjuiste financiële of andersoortige gegevens of in geval van fraude, grove nalatigheid, opzettelijk wangedrag of handelingen die het Bedrijf benadelen. Deze 'clawback'-clausule geldt voor zowel het toegekende als niet-toegekende deel van de langetermijnbeloning.

Op de korte- en langetermijnbeloningen voor leden van de Raad van Bestuur zijn tevens 'ultimum remedium'-bepalingen van toepassing. De Raad van Commissarissen kan de waarde van de voorwaardelijke beloningsbestanddelen naar eigen goedvinden verhogen en verlagen. Tot de aanpassing kan worden besloten als de Raad van Commissarissen van mening is dat door buitengewone omstandigheden een oneerlijk resultaat zou ontstaan, en bij deze beoordeling worden ook de algehele prestaties van het Bedrijf in ogenschouw genomen.

### *Leningen*

Het Bedrijf kent geen persoonlijke leningen of garanties toe aan leden van de Raad van Bestuur.