



Neways Electronics International N.V.

Remuneratierapport 2018 Raad van Bestuur

Inleiding

De Raad van Commissarissen van Neways Electronics International N.V. (het "Bedrijf") 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.

Doelstelling

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 huidige beloningsbeleid is vastgesteld tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 18 april 2017.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Het beloningsniveau van de Raad van Bestuur zal worden vastgesteld op basis van diverse factoren, waar onder periodieke evaluaties van beloningsontwikkelingen in de markt. De leden van de Raad van Bestuur hebben, in afwijking van best practice bepaling 2.2.1 van de Corporate Governance Code, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit om de uitvoering van het beleid van de onderneming op langere termijn kracht bij te zetten. In de arbeidsovereenkomst is een opzegtermijn voor de bestuurder opgenomen van 1 maand, in overeenstemming met de wettelijke voorschriften. De contractueel opgenomen vergoeding bij onvrijwillig ontslag bedraagt maximaal een jaarsalaris.

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
- Korte termijn beloning - Jaarlijkse bonus in contanten
- Lange termijn beloning - 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.

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. De Raad van Commissarissen kijkt tevens naar de historische salarisniveaus van de persoon en naar diens taken en verantwoordelijkheden.

Korte termijn beloning – 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. De korte termijn bonus voor de Raad van Bestuur voor het boekjaar 2018 bedraagt 35,0% van het jaarlijks basis salaris. 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 resterende 30% is gebaseerd op niet-financiële en/of persoonlijke doelstellingen. 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.

Lange termijn beloning – Performance Share Plan

Doel van de lange termijn beloning is om de middellange- en lange termijnbelangen van het Bedrijf, aandeelhouders en de Raad van Commissarissen op elkaar af te stemmen, ten einde duurzame prestaties te bevorderen en belonen en de Raad van Bestuur langdurig aan het bedrijf te binden. Krachtens het lange termijn beloningsplan 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 lange termijn beloning 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 wetswijzigingen 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, wordt de pensioentoeelage rechtstreeks 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 leden van de Raad van Bestuur zijn voor onbepaalde tijd aangegaan.

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 lange termijnbeloning 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 lange termijnbonus 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 lange termijnbeloning.

Op de korte en lange termijnbeloningen 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.

Beloningsverslag 2018

Voor het overzicht van de kosten die het Bedrijf in het boekjaar 2018 heeft gemaakt met betrekking tot de beloning van de leden van de Raad van Bestuur wordt verwezen naar toelichting 16 en 22 op de geconsolideerde jaarrekening opgenomen in het jaarverslag 2018 van Neways Electronics International N.V. Het jaarverslag is te raadplegen op de website van Neways Electronics International N.V., www.newayselectronics.com, onder 'Investor Relations'.

Toekomstig beloningsbeleid



Toekomstige materiële wijzigingen in het beloningsbeleid zullen ter vaststelling aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.

Son, 20 februari 2019

Raad van Commissarissen
Neways Electronics International N.V.