



## **Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.**

**Versie 8 december 2023**

|                                                     |   |
|-----------------------------------------------------|---|
| Artikel 1. Toepasselijkheid .....                   | 2 |
| Artikel 2. Samenstelling remuneratiecommissie ..... | 2 |
| Artikel 3. Taken van de remuneratiecommissie.....   | 2 |
| Artikel 4. Vergaderingen .....                      | 7 |
| Artikel 5. Informatie .....                         | 8 |
| Artikel 6. Slotbepalingen .....                     | 8 |



# Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.

Versie 8 december 2023

## 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.<sup>1</sup>
- 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.<sup>2</sup>
- 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 duurzame 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.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 2.3.4 tweede volzin

<sup>2</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 2.3.4 eerste volzin.

<sup>3</sup> Gelijkluidend aan Principe 3.1



## Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.

Versie 8 december 2023

- 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.<sup>4</sup>
- 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 duurzame 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.<sup>5</sup>

### **Toelichting**

*Met ingang van 1 december 2019 is artikel 2:135a BW van kracht geworden. Dat artikel bevat gedetailleerde voorschriften voor het beloningsbeleid van vennootschappen waarvan aandelen of met medewerking van de vennootschap uitgegeven certificaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt als bedoeld in artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht. Er is sprake van overlap tussen artikel 2:135a BW en best practice bepaling 3.1.2 van de Code. Omdat de reikwijdte van de Code breder is dan de reikwijdte van de wet, kan best practice bepaling 3.1.2 desalniettemin worden gehandhaafd. Voor vennootschappen waarvoor de wettelijke regeling en de Code gelden, vormt de Code een aanvulling op hetgeen in de wet is voorgeschreven. Zo wordt op basis van de Code, in aanvulling op de wettelijke regeling, van vennootschappen verlangd dat zij bij het formuleren van het beloningsbeleid de vooraf uitgevoerde scenarioanalyses en de ontwikkeling van de beurskoers van de aandelen in*

---

<sup>4</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.1.1

<sup>5</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.1.2



## Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.

Versie 8 december 2023

*overweging nemen. Tevens geldt in aanvulling op de wettelijke regeling dat aandelen voor een periode van ten minste vijf jaar na toekenning worden aangehouden en opties in ieder geval de eerste drie jaar na toekenning niet worden uitgeoefend. Voor vennootschappen die niet onder de gewijzigde wettelijke regeling vallen, wijzigt er niets en blijft best practice bepaling 3.1.2 gelden als belangrijkste richtsnoer voor het beloningsbeleid.*

*Waar het gaat om doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van duurzame lange termijn waardecreatie (best practice bepaling 3.1.2 onderdeel i), wordt in het bijzonder aandacht gegeven aan het integreren van de duurzaamheid gerelateerde doelstellingen in het beloningsbeleid en de relevante criteria voor het behalen van die doelstellingen.*

*Onder scenarioanalyses wordt verstaan dat de raad van commissarissen bij het opstellen van het beloningsbeleid en voorafgaand aan de vaststelling van de beloning van individuele bestuurders een analyse maakt van mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en de gevolgen daarvan voor de beloning van de bestuurders. De raad van commissarissen stelt vast of de uitkomst van de scenarioanalyses leidt tot een passende beloning en of er maatregelen nodig zijn om de beloning te begrenzen.<sup>6</sup>*

- 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.<sup>7</sup>

### 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.<sup>8</sup>

- 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 prestatiecriteria, de uitgevoerde scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Gelijkluidend aan de toelichting op best practice bepaling 3.1.2

<sup>7</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.2.3

<sup>8</sup> Gelijkluidend aan Principe 3.2

<sup>9</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.2.1



## Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.

Versie 8 december 2023

3.2.2 De Directieleden ontvangen een variabele beloning die deels is gekoppeld aan prestatie-indicatoren van de onderneming en deels 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 en de hoogte van de variabele beloning over het afgelopen jaar.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

### *Toelichting*

*De visie van bestuurders op hun eigen beloning is bestemd voor de remuneratiecommissie en maakt geen onderdeel uit van de verantwoording over de uitvoering van het beloningsbeleid.<sup>12</sup>*

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.<sup>13</sup>

### 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.<sup>14</sup>

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 duurzame lange termijn waardecreatie;

iii. van de wijze waarop scenarioanalyses in overweging zijn genomen;

---

<sup>10</sup>

<sup>11</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.2.2

<sup>12</sup> Gelijkluidend aan de toelichting op best practice bepaling 3.2.2

<sup>13</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.2.3

<sup>14</sup> Gelijkluidend aan Principe 3.4



## Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.

Versie 8 december 2023

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 ten minste vijf voorgaande boekjaren;

v. indien een bestuurder een variabele beloning ontvangt, van de wijze waarop deze beloning bijdraagt aan duurzame 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, van de reden voor deze vergoeding.<sup>15</sup>

### **Toelichting**

*De eisen aan het wettelijke bezoldigingsverslag zijn neergelegd in artikel 2:135b en indien van toepassing de artikelen 2:383c tot en met 2:383e BW. Van vennootschappen die een wettelijk bezoldigingsverslag opstellen wordt verwacht dat zij tevens verslag doen van de onderdelen opgenomen in best practice bepaling 3.4.1. Deze onderdelen kunnen worden meegenomen in het bezoldigingsverslag dat op basis van artikel 2:135b BW wordt opgesteld.*

*Best practice bepaling 3.4.1, onderdeel ii, bepaalt dat in het remuneratierapport wordt toegelicht hoe de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan duurzame lange termijn waardecreatie. Toegelicht wordt onder meer hoe de totale beloning van bestuurders strookt met het beloningsbeleid en hoe bij de uitvoering van het beloningsbeleid rekening is gehouden met duurzaamheid gerelateerde doelstellingen en op welke wijze daarmee wordt bijgedragen aan het creëren van waarde op de lange termijn.*

*Van vennootschappen wordt niet verwacht dat de scenarioanalyses in het remuneratierapport inhoudelijk openbaar worden gemaakt.*

*Onder het begrip beloningsverhoudingen als bedoeld in best practice bepaling 3.4.1 onderdeel iv wordt verstaan de verhouding tussen (i) de totale jaarlijkse beloning van de CEO en (ii) de gemiddelde jaarlijkse beloning van de werknemers van de vennootschap en de groepsmaatschappijen waarvan de vennootschap de financiële gegevens consolideert, waarbij:*

- i. de totale jaarlijkse beloning van de CEO alle beloningscomponenten omvat (zoals vaste beloning, variabele beloning in cash (bonus), het op aandelen gebaseerde deel van de beloning, sociale premies, pensioen, onkostenvergoeding, et cetera), zoals opgenomen in de (geconsolideerde) jaarrekening;*
- ii. de gemiddelde jaarlijkse beloning van de werknemers wordt vastgesteld door de totale loonkosten in het boekjaar (zoals opgenomen in de (geconsolideerde) jaarrekening) te delen door het gemiddeld aantal FTE gedurende het boekjaar; en*

---

<sup>15</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.4.1



## Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.

Versie 8 december 2023

*iii. de waarde van het op aandelen gebaseerde deel van de beloning wordt bepaald op het moment van toekenning in lijn met de daarop toepasselijke voorschriften onder de toegepaste verslaggevingsvoorschriften.*

*Ook wordt toegelicht of er wijzigingen zijn in de beloningsverhoudingen ten opzichte van ten minste vijf voorgaande boekjaren. Naast de informatie die ten minste mag worden verwacht op basis van de voormelde invulling van het begrip beloningsverhoudingen als bedoeld in best practice bepaling 3.4.1 onderdeel iv, kan aanvullende informatie worden verstrekt. Bijvoorbeeld de beloningsverhoudingen voor andere bestuurders (naast de CEO), de beloningsverhoudingen uitgesplitst naar de belangrijkste regio's waar de vennootschap actief is en/of de beloningsverhoudingen voor bepaalde referentiegroepen van werknemers.<sup>16</sup>*

- 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.<sup>17</sup>

### 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

---

<sup>16</sup> Gelijkluidend aan de toelichting op best practice bepaling 3.4.1

<sup>17</sup> Gelijkluidend aan best practice bepaling 3.4.2



## **Reglement remuneratiecommissie NSI N.V.**

Versie 8 december 2023

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 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 leden van de Directie 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 8 december 2023.
- 6.3. Dit reglement wordt op de website van de vennootschap geplaatst.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ingevolge best practice bepaling 2.3.3 laatste volzin