



REGLEMENT NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMMISSIE

VERSIE: 1.0



INHOUDSOPGAVE

DOEL VAN HET REGLEMENT	4
DOEL VAN DE NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMMISSIE	6
BEVOEGDHEID	8
TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMMISSIE	10
SAMENSTELLING	14
VERGADERINGEN	18
BEKENDMAKINGSVEREISTEN	22
PLICHT VAN EEN LID OM ZICH TERUG TE TREKKEN	24
RAPPORTAGE AAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN	26



01 DOEL VAN HET REGLEMENT

DOELSTELLINGEN REGLEMENT

Dit Reglement beschrijft het functioneren van de Commissie en is bedoeld om leden te helpen bij de uitvoering van hun taken. Tevens beoogt dit Reglement de taken en verantwoordelijkheden van de Commissie af te bakenen van die van de Directie, met als doel het behoud van haar onafhankelijkheid en de regulering van haar activiteiten conform goede corporate governance principes en bestaande praktijken.

Dit Reglement beoogt niet om geldende wet- of regelgeving te vervangen.

BEOORDELING VAN HET REGLEMENT

Dit Reglement wordt iedere twee jaar geëvalueerd, geactualiseerd en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen en de Directie.

Het Reglement kan echter worden geactualiseerd in de periode tussen de vastgestelde review perioden indien nodig en wel naar aanleiding van wijzigingen in regelgeving, wetgeving, bedrijfsprocedures en de strategische richting van het Bedrijf, resultaten van de risicobeoordeling of vaststelling van substantiële hiaten in de inhoud.



02

**DOEL VAN DE
NOMINATIE- EN
REMUNERATIECOMMISSIE**

De Nominatie- en Remuneratiecommissie is een Commissie van de Raad van Commissarissen die is ingesteld om de Raad te helpen bij de effectieve uitvoering van haar bestuur en onafhankelijke toezichthoudende verantwoordelijkheden met betrekking tot het volgende:

- Opstellen van beoordelingsmethoden voor de jaarlijkse beoordeling van de Raad van Commissarissen, de Directie en RvC commissies.
- Behoud van een juiste structuur, omvang en verdeling van skills en competenties binnen de Raad van Commissarissen en Directie voor het aansturen van de strategische doelstellingen en waarden van het Bedrijf.
- Bieden van overzicht en verbeteren van de transparantie bij de implementatie van regelingen voor wat betreft remuneratie en selectie van de Directie.
- Opstellen en monitoren van opvolgingsplannen voor de Raad van Commissarissen en de Directie.



03 BEVOEGDHEID

Bij de uitvoering van haar taken, zal de Nominatie- en Remuneratiecommissie werken onder de gedelegeerde bevoegdheid van de Raad en zal de bevoegdheid hebben om:

- Te vergaderen en de benodigde informatie te verkrijgen van het personeel, Management, Directeuren, juridische adviseurs en consultants.
- Behoudens de goedkeuring van de Raad van Commissarissen, een beroep te doen op externe consultants of andere gespecialiseerde adviseurs op het gebied van remuneratie, selectie en kwesties aangaande prestatiebeoordeling.



04

TAKEN EN

**VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE
NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMMISSIE**

De Commissie zal de volgende taken en bevoegdheden hebben:

BELEID

- Bepalen en voorleggen van aanbevelingen inzake voorwaarden en beleid voor het regelen van de beloning van de leden van de Raad van Commissarissen/RvC commissie in de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders ter goedkeuring van de Raad van Commissarissen en bekrachtiging door aandeelhouders.
- Het jaarlijks beoordelen van de voorwaarden en het beleid welke de nominatie, de beloning en het ontslag regelen van de Managing Director en de leden van de Directie.
- Waar van toepassing, het voorleggen van aanbevelingen voor aanpassingen van de voorwaarden en het beleid welke de nominatie, de beloning en het ontslag regelen van de Managing Director en de Directie in de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders ter goedkeuring van de Raad van Commissarissen en bekrachtiging door aandeelhouders.
- Het uitvoeren van periodieke beoordelingen (minimaal iedere drie jaar) van marktomstandigheden, economische factoren, trends in de industrie en op het gebied van remuneratie en werkmethoden gebruikt door gelijksoortige ondernemingen en het beoordelen van deze factoren tegen de achtergrond van het huidig organisatiebreed remuneratiebeleid en de salarisschalen. Echter, het beloningsbeleid en de salarisschalen kunnen worden geactualiseerd tussen beoordelingsperioden in, op basis van veranderingen in regelgeving, wetgeving, bedrijfsprocessen en de strategische richting van het Bedrijf, resultaten van risicobeoordelingen of vaststelling van andere materiële hiaten in de inhoud.

SELECTIE EN NOMINATIE

- Doen van aanbevelingen omtrent de optimale omvang, competenties en samenstelling van de Raad van Commissarissen ten behoeve van effectieve besluitvorming door de Raad van Commissarissen en aandeelhouders.
- Beoordelen van de huidige procedure m.b.t. selectie en nominatie voor de Directie en, indien van toepassing, het doen van aanbevelingen ten aanzien van wijzigingen aan de Raad van Commissarissen.
- Toezien op/zorgen voor de werving van de Directie namens de Raad van Commissarissen.
- Overleggen met de President Commissaris betreffende de nominatie van nieuwe Directieleden.

- Indien nodig, het aantrekken van externe consultants ter ondersteuning van de werving en selectie van nieuwe Directieleden.
- Nagaan of controles op integriteit en doelgeschiktheid zijn uitgevoerd voor ieder nieuw lid en verifiëren dat ieder nieuw lid voldoet aan de geschiktheidscriteria voor hun respectievelijke Raden.
- Nagaan of de waarden met betrekking tot diversiteit en inclusie van het Bedrijf in acht zijn genomen bij de selectie van de nieuwe leden.
- Beoordelen van informatie en het verstrekken van feedback op de aanbevelingen van de Managing Director met betrekking tot andere voorstellen voor werving en remuneratie van Executive/Senior Management.

PRESTATIEBEOORDELING

- Vaststellen/aanpassen en voorleggen ter goedkeuring aan de Raad van Commissarissen van methoden, benaderingen, belangrijke statistieken en mijlpalen ter beoordeling van het functioneren van Raad van Commissarissen en Directie en gerelateerde RvC Commissies. Methoden dienen rekening te houden met zowel het functioneren van de Raden/Commissies als geheel als het functioneren van de individuele leden van de Raad/Commissie.
- Nagaan of de jaarlijkse beoordelingen zijn uitgevoerd voor de volgende groepen in overeenstemming met de goedgekeurde methoden:
 - Raad van Commissarissen
 - President Commissaris
 - Alle RvC Commissies
 - Managing Director
 - Directie
- Indien nodig, het aantrekken van externe consultants voor het bieden van assistentie in het proces van de inrichting en implementatie van de formele prestatiebeoordelingsprocedures voor de Raad van Commissarissen en de Directie en de daaraan gerelateerde RvC Commissies.
- Nagaan of de bevindingen van de bovengenoemde jaarlijkse prestatiebeoordelingen, inclusief de aanbevelingen voor wijzigingen (indien nodig) schriftelijk zijn ingediend bij de President Commissaris.

- Vaststellen van de benodigde tijd voor de leden van de Raad van Commissarissen en de RvC Commissies om hun taken efficiënt en effectief uit te voeren en het doen van periodieke beoordelingen om te bepalen of voldoende tijd hieraan is besteed.

TRAINING EN OPVOLGINGSPLANNING

- Opstellen en monitoren van introductieprogramma's voor de Raad van Commissarissen, RvC Commissies en Directie van het Bedrijf en controleren of alle nieuwe leden deelnemen aan het programma.
- Ontwikkelen van een competentiematrix voor het vaststellen van hiaten in de vaardigheden/ervaring van de leden van de Raad van Commissarissen of Directie, en indien van toepassing, het informeren van de President Commissaris over belangrijke problemen alsmede de vereiste training die nodig is om deze problemen te mitigeren.
- Periodiek beoordelen van de opvolgingsplannen van het Bedrijf voor de Raad van Commissarissen en de Directie en Senior Management en, indien van toepassing, het voorleggen ter goedkeuring van aanbevelingen betreffende wijzigingen in het plan aan de Raad van Commissarissen.
- Tenminste zes (6) maanden vooraf informeren van de Raad van Commissarissen omtrent het aankomend pensioen/aflopen van de zittingstermijn van de Raad van Commissarissen, de Directie of RvC Commissie, samen met aanbevolen kandidaten of opties voor wervingen om de vacatures in te vullen.
- Bieden van toegang tot continue onderwijs dat relevant is voor de positie van leden en implementeren van gepaste maatregelen voor de verbetering van de competentie van de leden.

ANDERE VERANTWOORDELIJKHEDEN

- Uitvoeren van activiteiten met betrekking tot dit Reglement zoals gevraagd door de Raad van Commissarissen.
- Bespreken en beoordelen van de geschiktheid van dit Reglement, tenminste tweejaarlijks, waarbij goedkeuring wordt gevraagd aan de Raad van Commissarissen voor voorstellen voor wijzigingen en gepaste openbaarmaking zoals verplicht zou kunnen worden gesteld door wet- of regelgeving.
- Tweejaarlijks schriftelijk bevestigen dat alle taken opgenomen in dit Reglement zijn uitgevoerd.
- Jaarlijks beoordelen van het functioneren van de Nominatie- en Remuneratiecommissie en de individuele leden.



05

SAMENSTELLING

LIDMAATSCHAP

De Nominatie- en Remuneratiecommissie zal bestaan uit niet-uitvoerende onafhankelijke leden van de Raad van Commissarissen en deze zal niet bestaan uit:

- De President Commissaris.
- De Voorzitter van andere RvC Commissies.

De Nominatie- en Remuneratiecommissie zal bestaan uit tenminste drie (3) maar niet meer dan vijf (5) Commissarissen.

Van de leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie wordt verwacht dat ze alle vergaderingen bijwonen die plaatsvinden in het jaar.

CRITERIA VOOR LEDEN VAN DE NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMMISSIE

Naast de criteria zoals omschreven in de profielen voor leden van de Raad van Commissarissen die zijn bijgevoegd aan het Reglement voor de Raad van Commissarissen, dienen leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie over de volgende kwaliteiten te beschikken:

- Tenminste één lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie dient te beschikken over tenminste 5 jaar gecombineerde ervaring op Directie- of Uitvoerend niveau in de olie- en gasindustrie.
- Tenminste één lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie dient te beschikken over tenminste 5 jaar ervaring op Directie- of Uitvoerend niveau op het gebied van management van menselijk kapitaal/beloning.

De Voorzitter en alle leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie dienen financieel onderlegd te zijn en een grondige kennis van de olie- en gasindustrie te bezitten.

ZITTINGSTERMIJN

- De Voorzitter van de Nominatie- en Remuneratiecommissie en de leden van deze commissie zullen worden genomineerd of een voorstel tot herbenoeming zal worden uitgewerkt in een vergadering van de Raad van Commissarissen waarbij in de agenda is opgenomen de beoordeling en goedkeuring van nominaties van de goedgekeurde RvC Commissies en waarbij nominaties worden onderbouwd door een toelichting op de kwalificaties, ervaring, vaardigheden en onafhankelijkheid om te functioneren van het voorgedragen lid.

- De aanstellingstermijn voor de Nominatie- en Remuneratiecommissie, inclusief die voor de Voorzitter, zal een periode zijn van twee jaar of tot de dood, het aftreden, ontslag of uitsluiting van desbetreffend lid. Voorstellen tot herbenoemingen zullen worden gedaan voor een periode van nog twee jaar.
- Ter ondersteuning van goed bestuur en met inachtneming van leidende internationale normen, mag een persoon die is genomineerd als Voorzitter of lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie niet fungeren als een lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie in welke capaciteit ook voor een periode van meer dan twee opeenvolgende termijnen.
- De nominatie en het ontslag van leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie zal de verantwoordelijkheid zijn van de Raad van Commissarissen.

INDUCTIE EN TRAINING

- Leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie dienen bij de start van hun nominatie een inductie krijgen waarbij inzicht wordt verstrekt in:
 - Hun taakomschrijving, bevoegdheid, onafhankelijkheid en de standaarden die in de praktijk zullen worden toegepast door de Nominatie- en Remuneratiecommissie.
 - Huidige verwachtingen op het gebied van wet- en regelgeving en Corporate Governance met betrekking tot de selectie, werving, beloning en beoordelingsmethoden van de Raad van Commissarissen en Directie.
 - Een overzicht van heersende algemene technieken en doelstellingen voor prestatie management en beoordelingstechnieken.
- Tevens dient jaarlijks training te worden gegeven zodat leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie op de hoogte worden gehouden over belangrijke ontwikkelingen in de selectie, werving, remuneratie en beoordeling van Raad van Commissarissen en Directie alsmede veranderingen op het gebied van regel/wetgeving.

BEOORDELING

- De Nominatie- en Remuneratiecommissie dient een jaarlijkse prestatiebeoordeling uit te voeren. Deze beoordeling dient het functioneren van de Commissie en haar individuele leden te evalueren met inachtneming van de verwachtingen en verantwoordelijkheden die zijn opgenomen in dit Reglement.

- De Raad van Commissarissen zal de taakomschrijving specificeren alsmede de manier waarop de jaarlijkse prestatiebeoordeling dient te worden uitgevoerd.

VERGOEDING

- Naast de gebruikelijke remuneratie voor de Raad van Commissarissen zullen de leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie honoraria of andere vergoedingen worden betaald zoals bepaald door de Raad van Commissarissen, na overleg met de aandeelhouders van het Bedrijf.

OPVOLGINGSPLANNING

- Ter bevordering van adequate opvolgingsplanning, zal de Voorzitter van de Nominatie- en Remuneratiecommissie minimaal zes (6) maanden vooraf de Raad van Commissarissen op de hoogte stellen van het aankomend aflopen van de zittingstermijn van een lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie in de Vergadering van de Raad van Commissarissen.



06 VERGADERINGEN

Vergaderingen van de Commissie zullen worden bijeengeroepen en voorgezeten door de Voorzitter waarbij de agenda voor de komende vergaderingen zal worden bepaald door de Voorzitter.

De Voorzitter van de Nominatie- en Remuneratiecommissie kan een lid van het Managementteam, andere medewerkers of externe dienstverleners uitnodigen om een vergadering bij te wonen voor relevante agendapunten dan wel de uitnodiging van deze goedkeuren.

QUORUM

- Het quorum voor vergaderingen van de Nominatie- en Remuneratiecommissie zal worden gevormd door drie (3) leden, waarbij één van de drie (3) leden de Voorzitter dient te zijn, en bij afwezigheid van de Voorzitter, zullen de drie of meer van de aanwezige leden één van hun leden nomineren voor de uitvoering van de taken van de Voorzitter voor die vergadering.
- Besluiten van de Nominatie- en Remuneratiecommissie zullen worden genomen tijdens vergaderingen of, in de gevallen waarin hiertoe opdracht wordt gegeven door de Voorzitter, door het verstrekken van documenten aan de leden.
- Besluiten zullen worden genomen door middel van een meerderheid van de stemmen tijdens vergaderingen, of unaniem door verstrekking van documenten aan de leden. Alle besluiten die worden genomen door middel van verstrekking van documenten zullen worden bekrachtigd in de volgende vergadering van de Nominatie- en Remuneratiecommissie.
- Bij staking van stemmen, heeft de Voorzitter de beslissende stem.

FREQUENTIE

- De Nominatie- en Remuneratiecommissie zal tenminste vier (4) keer per jaar bijeenkomen of kan besluiten om vaker bijeen te komen. De Voorzitter kan te allen tijde een vergadering bijeenroepen voor de bespreking van dringende zaken.
- Een vergadering kan worden gehouden met gebruikmaking van ieder middel voor audio- of audiovisuele communicatie.

ROL VAN DE SECRETARIS VAN DE NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMMISSIE

De Nominatie- en Remuneratiecommissie zal een secretaris aanwijzen voor het beheren van de dagelijkse administratieve activiteiten van de Commissie (de Secretaris van de Raad van Commissarissen kan ook functioneren als Secretaris van de RvC Commissies).

De Secretaris van de Commissie zal werken in overleg met de Corporate Secretary. De Corporate Secretary zal verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van de activiteiten van de Secretaris van de Nominatie- en Remuneratiecommissie.

De Secretaris van de Nominatie- en Remuneratiecommissie zal een medewerker zijn met een leidinggevende functie binnen de General Counsel/Corporate Secretarial function, welke geen stemgerechtigd lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie is. De Secretaris van de Nominatie- en Remuneratiecommissie zal:

- Alle vergaderingen bijwonen. Ingeval van diens afwezigheid, zal de Nominatie- en Remuneratiecommissie een andere leidinggevende medewerker aanwijzen om te functioneren als Secretaris van de Nominatie- en Remuneratiecommissie.
- Behoudens zoals bepaald door de Voorzitter, vergaderingen inplannen en documenten en agenda's verstrekken van komende vergaderingen aan leden tenminste drie (3) dagen voor de vastgestelde tijd voor de respectievelijke vergadering.
- Notulen voorbereiden van iedere vergadering in de juiste vorm, waarbij de tijd, plaats, aanwezigen, besproken zaken en genomen besluiten worden vastgelegd. De belangen van ieder lid zullen worden vastgelegd in de notulen.
- Indien nodig, de Voorzitter adviseren over de juiste handelswijze en verplichte voorschriften van iedere vergadering.
- Interne en externe correspondentie beheren namens de Nominatie- en Remuneratiecommissie.
- Toegang tot de notulen van de Nominatie- en Remuneratiecommissie en andere belangrijke documentatie met betrekking tot de Nominatie- en Remuneratiecommissie beveiligen en beheren en de documenten toevoegen voor de volgende volledige vergadering van de Raad van Commissarissen.



07

BEKENDMAKINGSVEREISTEN

- Ieder lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie zal persoonlijke materiële veranderingen welke mogelijk van invloed kunnen zijn op zijn/haar competentie, onafhankelijkheid of beschikbaarheid jaarlijks, ofwel bij de ontdekking van deze, bekend maken aan de Raad van Commissarissen.
- De Raad van Commissarissen zal dan bepalen of de veranderingen in de omstandigheden van een lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie de onafhankelijkheid of beschikbaarheid van het lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie waarschijnlijk kunnen aantasten.
- Onder verwijzing naar het bovenstaande, zal de Raad van Commissarissen bepalen of het betreffend lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie deskundig en betrouwbaar is om aan te blijven zitten bij de Commissie, of dat specifieke terugtrekkingen nodig zijn of dat het betreffend lid van de Raad van Commissarissen vervangen zou moeten worden door een ander lid.
- De Raad van Commissarissen zal de relevante ervaring en kwalificaties van de Commissieleden, het aantal keer dat de Commissie bijeen is gekomen in de periode en de individuele aanwezigheden van de leden bekend maken in het Jaarverslag.
- Leden van de Nominatie- en Remuneratiecommissie moeten bewust zijn van hun verplichtingen onder de Gedragscode van Staatsolie en deze nakomen.



08

PLICHT VAN EEN

LID OM ZICH TERUG TE TREKKEN

PLICHT VAN EEN LID OM ZICH TERUG TE TREKKEN

Wanneer de Raad van Commissarissen bepaalt dat de onafhankelijkheid van een lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie is aangetast en specifieke terugtrekkingen moeten plaatsvinden, is het de verantwoordelijkheid van het respectievelijk lid van de Nominatie- en Remuneratiecommissie en de Corporate Secretary om te controleren of de terugtrekking in de praktijk heeft plaatsgevonden.



09

**RAPPORTAGE AAN DE
RAAD VAN COMMISSARISSEN**

De Nominatie- en Remuneratiecommissie moet:

- De Raad van Commissarissen voorzien van voortgangsverslagen betreffende de activiteiten binnen haar bevoegdheid en aanbevelingen doen omtrent de te ondernemen stappen voor het aanpakken van zaken welke actie of verbetering vereisen. Deze rapporten dienen op de agenda te worden geplaatst voor de volgende regulier geplande vergadering volgend op de vergadering van de Nominatie- en Remuneratiecommissie.
- Schriftelijk rapporteren aangaande de bevindingen van de jaarlijkse prestatiebeoordeling van de Commissie en indien nodig, aanbevelingen doen voor veranderingen.
- De bevindingen rapporteren met betrekking tot de jaarlijkse beoordeling van dit Reglement en, indien nodig, aanbevelingen doen voor veranderingen.
- Notulen verstrekken van iedere vergadering van de Commissie voor de volgende vergadering van de Raad van Commissarissen.
- Jaarlijks rapporten verstrekken inzake de beloning van de Directie en Senior Management aan de Raad van Commissarissen.
- Een jaarlijkse samenvatting verstrekken van de algehele kosten (of het relatief percentage) van de vergoeding van de Raad van Commissarissen en de Directie voor bekendmaking in het Jaarverslag van het Bedrijf, behoudens bekrachtiging door de Raad van Commissarissen.