

Jaarlijkse Algemene Vergadering Arcadis N.V.
8 mei 2024

Accelerating a planet positive future

Sustainable project choices | Digital and human innovation | Powered by our people

**De jaarlijkse
Algemene Vergadering
van Arcadis N.V.**
zal worden gehouden
op woensdag 8 mei 2024
om 14:00 uur,
in Van der Valk Hotel
Amsterdam Zuidas

Agenda

1. **Opening en mededelingen**
 - a. Opening
 - b. Mededelingen
2. **Verslag van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2023**
(ter bespreking)
3. **Verslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2023**
(ter bespreking)
4. **Jaarrekening 2023 en dividend**
 - a. Vaststelling van de Jaarrekening 2023 (ter beslissing)
 - b. Dividend over het boekjaar 2023 (ter beslissing)
5. **Decharge**
 - a. Decharge van de leden van de Raad van Bestuur (ter beslissing)
 - b. Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen (ter beslissing)
6. **Benoeming van de accountant voor het onderzoek van de Jaarrekening 2025**
(ter beslissing)
7. **Implementatie van de Corporate Governance Code 2022**
(ter bespreking)
8. **Beloningsverslagen Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen 2023**
 - a. Beloningsverslag Raad van Bestuur (ter adviserende stemming)
 - b. Beloningsverslag Raad van Commissarissen (ter adviserende stemming)
9. **Beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen**
 - a. Beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur (ter beslissing)
 - b. Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen (ter beslissing)
10. **Samenstelling van de Raad van Bestuur; herbenoeming van mevrouw V.J.H. Duperat-Vergne**
(ter beslissing)
11. **Samenstelling van de Raad van Commissarissen**
 - a. Herbenoeming van mevrouw D.L.M. Goodwin (ter beslissing)
 - b. Mededeling over vacatures die na de volgende jaarlijkse Algemene Vergadering ontstaan (ter informatie)
12. **Delegatie van bevoegdheid tot toekenning of uitgifte van (rechten op) aandelen Arcadis N.V.**
 - a. Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot het toekennen of uitgeven van (rechten op) gewone aandelen en/of cumulatief financieringspreferente aandelen (ter beslissing)
 - b. Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten (ter beslissing)
13. **Machtiging tot inkoop van aandelen Arcadis N.V.**
(ter beslissing)
14. **Rondvraag**
15. **Sluiting**

Amsterdam, 22 maart 2024

Raad van Bestuur
Arcadis N.V.
Gustav Mahlerplein 97
1082 MS Amsterdam

Bijlage I: voorgesteld beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur
Bijlage II: voorgesteld beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen

Toelichting op de agenda voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Arcadis N.V. (de ‘Vennootschap’)

Agendapunt 2

Verslag van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2023

(ter bespreking)

De Raad van Commissarissen doet verslag over zijn activiteiten gedurende het boekjaar 2023.

Agendapunt 3

Verslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2023

(ter bespreking)

De Raad van Bestuur doet verslag over zijn activiteiten gedurende het boekjaar 2023.

Agendapunt 4.a

Vaststelling van de Jaarrekening 2023 (ter beslissing)

Op grond van artikel 2:101 lid 3 BW stelt de Algemene Vergadering de jaarrekening vast. Voorgesteld wordt de Jaarrekening 2023 vast te stellen.

Agendapunt 4.b

Dividend over het boekjaar 2023 (ter beslissing)

Voorgesteld wordt aan de houders van gewone aandelen Arcadis N.V. een dividend over het boekjaar 2023 uit te keren van € 0,85 per gewoon aandeel, in de vorm van contanten. Dit bedrag komt in totaal neer op 34% van de netto operationele winst. Deze dividenduitkering is in overeenstemming met de van toepassing zijnde statutaire bepalingen en het dividendbeleid (zoals dat in de jaarlijkse Algemene Vergadering in mei 2005 als apart agendapunt is behandeld en verantwoord) dat erop gericht is een dividend uit te keren tussen 30-40% van de netto operationele winst.

Met ingang van vrijdag 10 mei 2024 zullen de gewone aandelen ex-dividend worden genoteerd. Over een uitkering in contanten moet 15% dividendbelasting worden betaald. Het dividend wordt uitgekeerd vanaf donderdag 16 mei 2024.

Agendapunt 5.a

Decharge van de leden van de Raad van Bestuur (ter beslissing)

Voorgesteld wordt decharge te verlenen aan de leden van de Raad van Bestuur die in functie waren in het boekjaar 2023, voor hun bestuur van de Vennootschap en haar activiteiten gedurende dat jaar, voor zover blijkt uit het verslag van de Raad van Bestuur, de jaarrekening, mededelingen gedurende de jaarlijkse Algemene Vergadering en/of (overige) publieke informatie en onverminderd het bepaalde in artikel 2:138 BW.

Agendapunt 5.b

Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen

(ter beslissing)

Voorgesteld wordt decharge te verlenen aan de leden van de Raad van Commissarissen die in functie waren in het boekjaar 2023, voor hun toezicht gedurende dat jaar, voor zover blijkt uit het verslag van de Raad van Bestuur, het verslag van de Raad van Commissarissen,

de jaarrekening, mededelingen gedurende de jaarlijkse Algemene Vergadering en/of (overige) publieke informatie en onverminderd het bepaalde in artikel 2:138 en 2:149 BW.

Agendapunt 6

Benoeming van de accountant voor het onderzoek van de Jaarrekening 2025 (ter beslissing)

Het huidige accountantskantoor van de Vennootschap, PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., is benoemd voor het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2024. Hiermee zal de controleopdracht van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. de maximale duur van tien jaar bereiken. Derhalve is, in overeenstemming met Auditverordening (EU) nummer 537/2014, roulatie van de externe auditor vereist. Op aanbeveling van de Audit and Risk Committee stelt de Raad van Commissarissen voor om de opdracht tot onderzoek van de jaarrekening van de Vennootschap over het boekjaar 2025 te verlenen aan KPMG Accountants N.V.

Het voorstel om KPMG Accountants N.V. te benoemen als de externe accountant is gebaseerd op de positieve uitkomst van een uitgebreide selectieprocedure. De Audit and Risk Committee was verantwoordelijk voor deze selectieprocedure, die in maart 2023 aanving. De uitvoering hiervan gaf zij in handen van de Global Internal Audit Director en de Global Accounting Officer, die ondersteund werden door de CFO van de Vennootschap. De deelnemende accountantskantoren dienden hun onderzoeksvorstellen in en presenteerden die. Vervolgens werden er interviews gehouden met verschillende belanghebbenden binnen de Vennootschap, waaronder alle leden van de Audit and Risk Committee. De Audit and Risk Committee beoordeelde de deelnemende accountantskantoren aan de hand van een aantal vooraf vastgestelde criteria (met betrekking tot personeel, aanpak van het onderzoek en honorarium), met inachtneming van de bevindingen van de Raad van Bestuur. De Audit and Risk Committee selecteerde KPMG Accountants N.V. als voorkeurskandidaat voor de benoeming

met Ernst & Young Accountants LLP op de tweede plaats, en deelde haar aanbeveling in oktober 2023 mee aan de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen besloot de aanbeveling van de Audit and Risk Committee op te volgen en stelt derhalve voor om KPMG Accountants N.V. te benoemen als de externe accountant voor het boekjaar 2025.

Agendapunt 7

Implementatie van de Corporate Governance Code 2022

(ter bespreking)

Op 20 december 2022 heeft de Monitoring Commissie Corporate Governance Code de herziene Corporate Governance Code (de 'Nieuwe Code') gepubliceerd. Arcadis heeft de wijzigingen die voortvloeien uit de Nieuwe Code gedurende 2023 ingevoerd. De Raad van Commissarissen zal tijdens de vergadering verslag doen van de implementatie van de Nieuwe Code. Verwezen wordt ook naar de pagina's 119 tot en met 126 van het geïntegreerde Jaarverslag 2023.

Agendapunt 8.a

Beloningsverslag Raad van Bestuur (ter adviserende stemming)

Overeenkomstig artikel 2:135b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek wordt het beloningsverslag voor de Raad van Bestuur ter adviserende stemming voorgelegd aan de Algemene Vergadering. Voor het verslag over de beloning van de Raad van Bestuur in 2023 wordt verwezen naar pagina's 151 tot en met 162 van het geïntegreerde Jaarverslag 2023. De aandeelhouders wordt gevraagd zich uit te spreken over de wijze waarop de Vennootschap het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur in 2023 heeft uitgevoerd. Overeenkomstig artikel 2:135b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek zal het beloningsverslag voor de Raad van Bestuur met betrekking tot boekjaar 2024 een verklaring bevatten over de wijze waarop de Vennootschap rekening heeft gehouden met de adviserende stem van de aandeelhouders die tijdens deze jaarlijkse Algemene Vergadering is uitgebracht.

Agendapunt 8.b

Beloningsverslag Raad van Commissarissen

(ter adviserende stemming)

Overeenkomstig artikel 2:135b lid 2 en artikel 2:145 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek wordt het beloningsverslag voor de Raad van Commissarissen ter adviserende stemming voorgelegd aan de Algemene Vergadering. Voor het verslag over de beloning van de Raad van Commissarissen in 2023 wordt verwezen naar pagina's 163 en 164 van het geïntegreerde Jaarverslag 2023. De aandeelhouders wordt gevraagd zich uit te spreken over de wijze waarop de Vennootschap het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen in 2023 heeft uitgevoerd. Overeenkomstig artikel 2:135b lid 2 en artikel 2:145 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek zal het beloningsverslag voor de Raad van Commissarissen met betrekking tot boekjaar 2024 een verklaring bevatten over de wijze waarop de Vennootschap rekening heeft gehouden met de adviserende stem van de aandeelhouders die tijdens deze jaarlijkse Algemene Vergadering is uitgebracht.

Agendapunt 9.a

Beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur (ter beslissing)

Inleiding

Op grond van artikel 2:135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 13 van de statuten is de Algemene Vergadering bevoegd op voorstel van de Raad van Commissarissen het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur vast te stellen. Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur is voor het laatst vastgesteld door de Algemene Vergadering in mei 2021. Om de beloningscomponenten van de leden van de Raad van Bestuur in lijn te brengen met de nieuwe strategie van de Vennootschap 'Accelerating a planet positive future' en om de beloning af te stemmen op de mediaan van de markt, stelt de Raad van Commissarissen voor om het beleid te herzien zoals hieronder uiteengezet.

Doelstelling

Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur moet internationale leidinggevenden van het hoogste niveau blijven aantrekken, motiveren en behouden om onze bedrijfsstrategie te realiseren. Het is erop gericht diezelfde bedrijfsstrategie te ondersteunen, het verband tussen beloning en prestaties te versterken en de belangen van de leden van de Raad van Bestuur af te stemmen op de belangen van de aandeelhouders en overige belanghebbenden van de Vennootschap, met inachtneming van de hoogste normen van goed ondernemingsbestuur. Het verband tussen beloning en prestaties zorgt voor een evenwicht tussen de korte-termijn en lange-termijn variabele beloning, waarbij de focus ligt op de lange-termijn variabele beloning. Bij de voorbereiding van de voorgestelde wijzigingen van het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur zijn aandeelhouders en werknemersvertegenwoordigers geraadpleegd en is rekening gehouden met hun standpunten. In het kader van onze regelmatige interactie met belanghebbenden werd de bezoldiging van de Raad van Bestuur regelmatig besproken en dat zal ook in de toekomst zo blijven.

Belangrijkste voorgestelde wijzigingen in het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur

De Raad van Commissarissen stelt een aantal wijzigingen voor waaronder in de korte-termijn en lange-termijn variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur. Deze wijzigingen worden hieronder nader toegelicht.

1. Arbeidsmarktreferentiegroep

Er wordt voorgesteld om drie bedrijven in de arbeidsmarktreferentiegroep te vervangen. Twee bedrijven (Boskalis en RPS Group) zijn in respectievelijk 2022 en 2023 van de beurs gehaald. DSM is in 2023 gefuseerd met Firmenich. Aangezien het nieuw ontstane bedrijf een andere bestuursstructuur heeft, is het niet langer geschikt voor de arbeidsmarktreferentiegroep. De Raad van Commissarissen stelt voor

om deze drie bedrijven te vervangen door Randstad en Worley. Randstad is een multinational met hoofdkantoor in Nederland en Worley is een internationale branchegeenoot die vergelijkbare diensten levert.

2. Variabele beloning

De Raad van Commissarissen heeft een benchmarkanalyse uitgevoerd met de voorgestelde, nieuwe arbeidsmarktreferentiegroep. Op basis van deze benchmarkanalyse stelt de Raad van Commissarissen voor om de korte-termijn en lange-termijn variabele beloning voor zowel de CEO als de CFO aan te passen.

Korte-termijn variabele beloning

De Raad van Commissarissen stelt voor om het streefdoel voor de korte-termijn variabele beloning aan te passen naar 60% voor zowel de CEO als de CFO. De maximale uitbetaling blijft 170% van het streefdoel voor de uitbetaling, wat zich vertaalt in een maximale uitbetaling van 102% van het basissalaris.

Lange-termijn variabele beloning

De Raad van Commissarissen stelt voor om het streefdoel voor de lange-termijn variabele beloning voor zowel de CEO als de CFO aan te passen naar 120%. De maximale uitbetaling blijft 165% van het streefdoel voor de uitbetaling, wat zich vertaalt in een maximale uitbetaling van 198% van het basissalaris.

De voortdurende focus op de lange-termijn variabele beloning geeft het belang aan van afstemming van de belangen van de Raad van Bestuur op de langetermijnstrategie van de onderneming en op de belangen van de aandeelhouders.

3. Prestatiecriteria voor korte-termijn variabele beloning

Om het belang van de inning van verschuldigde gelden te benadrukken, stelt de Raad van Commissarissen voor om een algemene vrijekasstroombrempel toe te voegen aan de prestatiecriteria voor de korte-termijn variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur. Dit betekent dat er geen *short-term incentive* ('STI') wordt uitgekeerd als de vrijekasstroombrempel niet wordt gehaald. Verder stelt de Raad van Commissarissen voor om te verduidelijken dat ten minste 30% van de prestatiecriteria niet-financieel is, om het belang van een gezonde balans tussen financiële en niet-financiële prestatiecriteria te benadrukken.

4. Richtlijnen voor aandelenbezit

De Raad van Commissarissen stelt voor om de richtlijnen voor aandelenbezit aan te passen door de basis voor de berekening van het vereiste aandelenbezit te wijzigen van een aantal aandelen dat wordt vastgesteld op het moment van benoeming van het lid van de Raad van Bestuur naar de huidige waarde van aandelen. Dit voorstel neemt het onbedoelde gevolg weg van de vorige richtlijnen dat leden van de Raad van Bestuur onredelijk werden benadeeld in geval van een aanzienlijke stijging van de aandelenkoers. Daarnaast stelt de Raad van Commissarissen voor om het vereiste aandelenbezit voor zowel de CEO als de CFO te verhogen. Voor de CEO wordt het vereiste aandelenbezit verhoogd van 250% naar 300% van het jaarlijkse basissalaris. Voor de CFO wordt het vereiste aandelenbezit verhoogd van 150% naar 200% van het jaarlijkse basissalaris.

5. Andere emolumenten – pensioen

De Raad van Commissarissen stelt voor om leden van de Raad van Bestuur voor wie deelname aan de Nederlandse pensioenregeling niet mogelijk of passend is, de mogelijkheid te bieden om de werkgeversbijdrage aan het Nederlandse pensioenfonds te ontvangen als een vergoeding in contanten.

6. Aanpassings- en terugvorderingsregeling

Om het belang van naleving van de Arcadis General Business Principles ('AGBP') te benadrukken, stelt de Raad van Commissarissen voor om de aanpassings- en terugvorderingsregeling nader te specificeren door de mogelijkheid op te nemen om de korte-termijn variabele beloning aan te passen of terug te vorderen in geval van schending van de AGBP door een lid van de Raad van Bestuur.

De volledige tekst van het voorgestelde beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur is opgenomen als Bijlage I (de belangrijkste voorgestelde wijzigingen zijn in **groene** tekst weergegeven).

Agendapunt 9.b

Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen

(ter beslissing)

Ingevolge artikel 2:135 en artikel 2:145 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek is de Algemene Vergadering bevoegd om op voorstel van de Raad van Commissarissen het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen vast te stellen. Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Commissarissen is voor het laatst vastgesteld door de Algemene Vergadering in mei 2020.

Belangrijkste voorgestelde wijzigingen in het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen stelt een aantal wijzigingen voor in de beloning van de leden van de Raad van Commissarissen. Deze wijzigingen worden hieronder nader toegelicht.

1. Arbeidsmarktreferentiegroep

Voorgesteld wordt om de arbeidsmarktreferentiegroep voor de Raad van Commissarissen in lijn te brengen met de arbeidsmarktreferentiegroep voor de Raad van Bestuur, zoals voorgesteld in het beloningsbeleid 2024, voor zover het bedrijven met een hoofdkantoor in

Nederland betreft. Omdat de bestuursstructuur buiten Nederland anders is, worden internationale branchegenoten niet beschouwd als een geschikte referentie voor de beloning van de Raad van Commissarissen.

Ten opzichte van de huidige arbeidsmarktreferentiegroep voor de Raad van Commissarissen (zoals opgenomen in het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen 2020) wordt voorgesteld acht bedrijven te vervangen. Zes van deze acht bedrijven (KPN, Wolters Kluwer, PostNL, Refresco, Brunel en TomTom) worden verwijderd teneinde aan te sluiten bij de arbeidsmarktreferentiegroep voor de Raad van Bestuur. Twee andere bedrijven (Boskalis en DSM) worden vanwege wijzigingen in de bestuursstructuur verwijderd. Boskalis werd in 2022 van de beurs gehaald. DSM fuseerde in 2023 met Firmenich. Aangezien het nieuw ontstane bedrijf een andere bestuursstructuur heeft, is het niet langer geschikt voor de arbeidsmarktreferentiegroep. Tot slot wordt voorgesteld om ASM International aan de arbeidsmarktreferentiegroep voor de Raad van Commissarissen toe te voegen.

2. Totale beloning

Op basis van de uitgevoerde benchmark stelt de Raad van Commissarissen de volgende aanpassingen voor, onder meer door de commissievergoedingen van de Arcadis Selection Committee ('ASC'), de Remuneration Committee ('RemCo') en de Sustainability Committee ('SusCo') met elkaar in lijn te brengen:

Voorzitter van de Raad van Commissarissen	van € 85.000 naar € 95.000
Lid van de Raad van Commissarissen:	van € 58.000 naar € 60.000
Lid van de ASC/RemCo:	van € 7.000 naar € 8.000
Voorzitter van de SusCo:	van € 8.000 naar € 10.000
Lid van de SusCo:	van € 6.000 naar € 8.000

De commissievergoedingen voor de voorzitter van de ASC/RemCo (€ 10.000) en de voorzitter en de leden van de AARC blijven ongewijzigd (respectievelijk € 12.000 en € 8.000).

Daarnaast stelt de Raad van Commissarissen voor om te verduidelijken dat met het oog op de beloning het lidmaatschap van zowel de ASC als de RemCo als lidmaatschap van één commissie wordt beschouwd.

De volledige tekst van het voorgestelde beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen is opgenomen als Bijlage II (belangrijkste wijzigingen zijn in **groene** tekst weergegeven).

Agendapunt 10

Samenstelling van de Raad van Bestuur; herbenoeming van mevrouw V.J.H. Duperat-Vergne (ter beslissing)

De Raad van Commissarissen doet een voordracht voor de herbenoeming van mevrouw V.J.H. (Virginie) Duperat-Vergne als lid van de Raad van Bestuur onmiddellijk na afloop van deze jaarlijkse Algemene Vergadering. Bij herbenoeming zal mevrouw Duperat-Vergne aanblijven als Chief Financial Officer, lid van de Raad van Bestuur en lid van het Executive Leadership Team van Arcadis.

De benoeming zal gelden voor een periode van vier jaar en zal doorlopen tot het einde van de Algemene Vergadering in 2028 en iedere eventuele verdaging daarvan. In overeenstemming met het huidige beleid inzake de voordracht van kandidaten voor de Raad van Bestuur, is de voordracht van mevrouw Duperat-Vergne bindend. De Algemene Vergadering kan het bindende karakter van een voordracht ontnemen middels een besluit genomen met ten minste tweederde van de uitgebrachte stemmen die meer dan de helft van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen.

De voordracht tot herbenoeming van mevrouw Duperat-Vergne is gebaseerd op de uitstekende wijze waarop zij haar rol als Chief Financial Officer gedurende haar eerste termijn heeft vervuld. Mevrouw Duperat-Vergne heeft met succes leiding gegeven aan Arcadis bij het bereiken van de strategische en financiële doelstellingen voor 2021 - 2023, het versterken van de financiële balans, het concentreren en opschalen van de activiteiten en het verkrijgen van een leidersrol in de digitale sector. De Raad van Commissarissen heeft er vertrouwen in dat de Vennootschap onder financiële leiding van mevrouw Duperat-Vergne haar prestaties verder kan verbeteren, tegelijkertijd een *planet positive* toekomst kan versnellen en kan bijdragen aan het creëren van veerkrachtige gemeenschappen.

De voorwaarden voor de voortzetting van de aanstelling van mevrouw Duperat-Vergne als lid van de Raad van Bestuur zullen in overeenstemming zijn met het van toepassing zijnde beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur en worden bekendgemaakt als onderdeel van het jaarlijkse beloningsverslag.

De voorwaarden zoals neergelegd in een managementovereenkomst tussen Arcadis N.V. en mevrouw Duperat-Vergne zijn in overeenstemming met de Corporate Governance Code. De maximale ontslagvergoeding bedraagt éénmaal het jaarlijkse basissalaris. De opzegtermijn voor zowel Arcadis N.V. als mevrouw Duperat-Vergne is drie maanden. Managementovereenkomsten met leden van de Raad van Bestuur bevatten geen bepalingen voor het geval de relatie wordt beëindigd als gevolg van een wijziging in de zeggenschap in Arcadis N.V.

Agendapunt 11.a

Samenstelling van de Raad van Commissarissen; herbenoeming van mevrouw D.L.M. Goodwin (ter beslissing)

In overeenstemming met het door de Raad van Commissarissen opgestelde rooster van aftreden eindigt de tweede termijn van mevrouw D.L.M. (Deanna) Goodwin na afloop van deze jaarlijkse Algemene Vergadering. Mevrouw Goodwin is verkiesbaar en beschikbaar voor herbenoeming voor een periode van twee jaar. Mevrouw Goodwin is sinds 2016 lid van de Raad van Commissarissen, en sinds 2022 voorzitter van de Audit and Risk Committee. Zij voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria van de Corporate Governance Code en aan het door de Raad van Commissarissen opgestelde profiel. Zij voldoet tevens aan de wettelijke beperking van het aantal toezichthoudende functies dat leden van de Raad van Commissarissen op grond van het Burgerlijk Wetboek mogen bekleden.

De Raad van Commissarissen doet een niet-bindende voordracht tot herbenoeming van mevrouw Goodwin tot lid van de Raad van Commissarissen onmiddellijk na afloop van deze jaarlijkse Algemene Vergadering. De Raad van Commissarissen blijft profiteren van mevrouw Goodwins internationale leiderschapservaring en haar uitgebreide kennis van de professionele dienstensector. Gedurende de afgelopen vier jaren zijn haar bijdragen in de Raad van Commissarissen, de Audit and Risk Committee en de Sustainability Committee zeer waardevol geweest.

De herbenoeming zal gelden voor een periode van twee jaar en zal doorlopen tot en met het einde van de jaarlijkse Algemene Vergadering in 2026 en elke verdaging daarvan. Indien zij wordt herbenoemd, zal mevrouw Goodwin haar rollen als voorzitter van de Audit and Risk Committee en als lid van de Sustainability Committee voortzetten. Details van de kandidaat voor de voorgestelde herbenoeming conform artikel 2:142 lid 3 BW zijn als volgt:

Naam	Deanna Lynn Marie Goodwin (1965)
Nationaliteit	Canadese and Amerikaanse
Huidige andere functies:	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid, Kosmos Energy • Bestuurslid, Oceaneering International, Inc.
Eerdere functies o.a.:	<ul style="list-style-type: none"> • President, TECHNIP North America (2013 - 2017) • Chief Operating Officer Offshore, TECHNIP North America (2012 - 2013) • Senior Vice President Operations Integration, TECHNIP (2011 - 2012) • Chief Financial Officer North America, TECHNIP (2007 - 2011) • Diverse functies bij Veritas DCG Inc. (1993 - 2007)
Arcadis N.V. aandelen en/of opties:	Geen

Agendapunt 11.b

Samenstelling van de Raad van Commissarissen; mededeling over vacatures die na de volgende jaarlijkse Algemene Vergadering ontstaan (ter informatie)

Overeenkomstig het rooster van aftreden zoals opgesteld door de Raad van Commissarissen zal de derde termijn van de heer M.P. (Michiel) Lap en de eerste termijn van mevrouw C.M.C. (Carla) Mahieu aflopen na de jaarlijkse Algemene Vergadering in 2025. Conform de statuten en de Corporate Governance Code komt de heer Lap in aanmerking voor herbenoeming voor een vierde en laatste termijn van twee jaar en mevrouw Mahieu voor herbenoeming voor een tweede termijn van vier jaar.

Agendapunt 12.a

Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot het toekennen of uitgeven van (rechten op) gewone aandelen en/of cumulatief financieringspreferente aandelen (ter beslissing)

Voorgesteld wordt om de Raad van Bestuur aan te wijzen als bevoegd orgaan om, onder voorafgaande goedkeuring van de Raad van Commissarissen en Stichting Prioriteit Arcadis N.V. (de houder van de prioriteitsaandelen), over te gaan tot de uitgifte van gewone aandelen en/of cumulatief financieringspreferente aandelen.

Hierbij inbegrepen is de bevoegdheid tot het verlenen van rechten tot het verkrijgen van gewone aandelen en/of cumulatief financieringspreferente aandelen. Deze aanwijzing zal gelden voor een periode van achttien maanden, ingaande op 1 juli 2024. Wanneer het voorstel wordt aangenomen komt de aanwijzing van de Raad van Bestuur als verleend in de jaarlijkse Algemene Vergadering van 12 mei 2023 te vervallen per 1 juli 2024. De aanwijzing zal van toepassing zijn tot een maximum van 10% van het totaal van het aantal uitgegeven gewone aandelen en/of cumulatief financieringspreferente aandelen per het tijdstip van het besluit tot toekenning of uitgifte van (rechten op) gewone aandelen en/of cumulatief financieringspreferente aandelen.

Met het voorstel wordt beoogd de Raad van Bestuur flexibiliteit te geven om de Vennootschap zo efficiënt mogelijk te kunnen financieren, en om te kunnen voldoen aan aangegane verplichtingen uit hoofde van incentive plannen, en in het kader van een fusie, overname en/of strategisch samenwerkingsverband.

Agendapunt 12.b

Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten (ter beslissing)

Voorgesteld wordt om de Raad van Bestuur aan te wijzen als bevoegd orgaan tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten, in relatie tot elke uitgifte of toekenning van (rechten op) aandelen door de Raad van Bestuur in het kader van de aan de Raad van Bestuur toegekende bevoegdheden zoals genoemd in agendapunt 12.a. Deze aanwijzing zal gelden voor een periode van achttien maanden, ingaande 1 juli 2024. Wanneer het voorstel wordt aangenomen komt de aanwijzing van de Raad van Bestuur als verleend in de jaarlijkse Algemene Vergadering van 12 mei 2023 te vervallen per 1 juli 2024.

Geen voorkeursrechten bestaan met betrekking tot gewone aandelen die worden uitgegeven tegen een betaling anders dan in geld. In het geval van uitgifte van nieuwe gewone aandelen tegen betaling in contanten hebben houders van gewone aandelen een voorkeursrecht zich in te schrijven voor deze nieuwe gewone aandelen gedurende een periode van ten minste veertien dagen, zoals bekend zal worden gemaakt in de Staatscourant.

Agenda item 13

Machtiging tot inkoop van aandelen Arcadis N.V. (ter beslissing)

Voorgesteld wordt om overeenkomstig artikel 7.1 van de statuten van de Vennootschap, de Raad van Bestuur te machtigen tot het doen verkrijgen namens de Vennootschap van gewone en/of cumulatief financieringspreferente aandelen in het aandelenkapitaal van de Vennootschap anders dan om niet. De machtiging zal gelden voor een periode van achttien maanden, ingaande 1 juli 2024. Wanneer het voorstel wordt aangenomen komt de machtiging van de Raad van Bestuur als afgegeven in de Algemene Vergadering van 12 mei 2023 te vervallen per 1 juli 2024.

De machtiging zal van toepassing zijn tot een maximum van 10% van het uitgegeven aandelenkapitaal. Gewone aandelen kunnen worden verkregen door inkoop ter beurse, of anderszins, tegen een prijs die gelijk is aan ten minste de nominale waarde van de gewone aandelen en ten hoogste gelijk aan de beurskoers, verhoogd met 10%. In dit verband geldt als beurskoers het gemiddelde van de slotkoersen van de vijf beursdagen voorafgaande aan de dag van inkoop, zoals blijkt uit de Officiële Prijscourant van Euronext N.V. te Amsterdam.

Cumulatief financieringspreferente aandelen zijn op dit moment niet uitgegeven. Bij uitgifte van cumulatief financieringspreferente aandelen kunnen deze onderhands worden verkregen tegen een prijs die gelijk is aan ten minste de nominale waarde van de cumulatief financieringspreferente aandelen en ten hoogste het bedrag dat op die cumulatief financieringspreferente aandelen is gestort, inclusief de nominale waarde en agio, verhoogd met een bedrag aan uitkering dat volgens artikel 8 van de statuten moet worden uitgekeerd indien die aandelen zouden worden ingetrokken.

Bijlage I

Voorgesteld beloningsbeleid Raad van Bestuur

Doelstellingen

Het beloningsbeleid voor leden van de Raad van Bestuur van Arcadis N.V. ('Arcadis' of de 'Vennootschap') dient om internationale leidinggevenden van het hoogste niveau aan te trekken, te motiveren en te behouden om onze bedrijfsstrategie te realiseren. Het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur houdt rekening met de interne en externe context, alsook met onze zakelijke behoeften en langetermijnstrategie. Het beloningsbeleid heeft als doel gedrag aan te moedigen dat gericht is op waardecreatie op lange termijn, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap, en tegelijk de hoogste normen van goed ondernemingsbestuur na te leven. Het beloningsbeleid versterkt verder de band tussen bezoldiging en prestaties door prestatiecriteria te definiëren die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de verwezenlijking van onze bedrijfsstrategie. De prestatiecriteria, een combinatie van financiële en niet-financiële criteria, bepalen de korte-termijn en lange-termijn variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur. Daarnaast brengt het beloningsbeleid de belangen van de leden van de Raad van Bestuur op één lijn met de langetermijnbelangen van Arcadis en de belangen van aandeelhouders door het stimuleren van aandelenbezit van de leden van de Raad van Bestuur.

Beloningselementen

Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur bestaat uit vier elementen: een basissalaris, een korte-termijn variabele beloning, een lange-termijn variabele beloning en overige emolumenten, zoals pensioen.

Arbeidsmarktreferentiegroep

Arcadis heeft zich ontwikkeld van een *multi-local* tot de wereldwijd toonaangevende organisatie die *intelligence-driven* en duurzame ontwerp-, ingenieurs- en adviesoplossingen levert voor de natuurlijke en gebouwde omgeving. Om aan te sluiten bij de omvang van Arcadis (in termen van omzet, gemiddelde marktkapitalisatie, totaal activa en aantal FTE), de geografische en sectorale reikwijdte, en de concurrentie op de arbeidsmarkt, is een referentiegroep voor de arbeidsmarkt gedefinieerd¹. De referentiegroep bestaat uit bedrijven met hoofdkantoor in Nederland met aanzienlijke internationale activiteiten, aangevuld met internationale brancheleden (exclusief Amerikaanse bedrijven), zoals hieronder weergegeven.

Bedrijven met hoofdkantoor in Nederland met aanzienlijke internationale activiteiten	Internationale brancheleden
Aalberts Industries	AFRY (FIN)
AkzoNobel	SNC Lavalin (CAN)
ASM International	Stantec (CAN)
BAM	Sweco (SE)
Randstad	WSP Global (CAN)
Fugro	Worley (AUS)
SBM Offshore	
TKH Group	
Vopak	

Binnen deze groep bevindt Arcadis zich rond de mediaan wat betreft het gemiddelde van voornoemde parameters.

Het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur streeft naar niveaus van de Totale Directe Beloning (de som van basissalaris, korte-termijn en lange-termijn variabele beloning) rond de mediaan van de beloningsniveaus van deze referentiegroep.

¹ Wijzigingen in de referentiegroep kunnen van tijd tot tijd vereist zijn, onder meer na fusies en overnames waarbij een of meerdere bedrijven in de referentiegroep zijn betrokken.

Totale Directe Beloning

De relatieve verhouding tussen het basissalaris en de variabele beloningscomponenten op korte en op lange termijn² van de leden van de Raad van Bestuur is als volgt:

	Basissalaris	Korte-termijn variabel	Lange-termijn variabel	Totaal
Chief Executive Officer	26%	31%	43%	100%
Chief Financial Officer	26%	31%	43%	100%

De beloning is relatief sterk gericht op lange-termijn variabele beloning. Dit weerspiegelt het belang van afstemming op de langetermijnstrategie en waardecreatie van de Vennootschap en de belangen van aandeelhouders.

Basissalaris

De Raad van Commissarissen stelt jaarlijks het basissalaris van de leden van de Raad van Bestuur vast. Dit gebeurt op basis van benchmarking ten opzichte van de arbeidsmarktreferentiegroep, marktbevingen, salarisverhogingen van werknemers en andere overwegingen die passend worden geacht. De verhoging van het basissalaris van de leden van de Raad van Bestuur zal niet meer bedragen dan de gemiddelde verhoging voor werknemers, tenzij uit de benchmarking anders blijkt. De daadwerkelijke basissalarissen en eventuele salarisverhogingen worden in het eerste kwartaal van het betreffende jaar bekendgemaakt in het beloningsverslag dat betrekking heeft op het voorgaande boekjaar.

Korte-termijn variabele beloning

De korte-termijn variabele beloning is bedoeld als stimulanus voor de Raad van Bestuur om te voldoen aan prestatiecriteria voor de korte termijn. De korte-termijn variabele beloning is een percentage van het basissalaris en varieert van 0% tot 102%³ van het jaarlijkse basissalaris, waarbij 60% het streefdoel is. De korte-termijn variabele beloning wordt uitbetaald in contanten. De uitbetaling vindt plaats in maart in het jaar volgend op het prestatiejaar.

Voorwaarden voor betaling

Betaling is **voorwaardelijk en afhankelijk van naleving door het lid van de Raad van Bestuur van de Arcadis General Business Principles, het behalen van de algemene vrije kasstroomdrempel voor de Vennootschap** en het behalen van de drempelwaarden van de geselecteerde *short-term incentive* ('STI') prestatiecriteria. **De global free cash flow drempelwaarde voor de Vennootschap** en de drempelwaarden voor de STI-prestatiecriteria worden jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen. De uitbetaling voor prestaties tussen de drempelwaarde en het streefdoel en tussen het streefdoel en het maximum is gebaseerd op een lineaire berekeningsmethode. Alle criteria voor korte-termijn variabele beloning maken het mogelijk sterke prestaties te belonen.

Prestatiecriteria STI

Om de strategie van de Vennootschap te ondersteunen, zijn de criteria voor de korte-termijn variabele beloning gebaseerd op de strategie en zijn deze deels financieel en deels niet-financieel. Op basis van de jaarlijkse prioriteiten van de Vennootschap stelt de Raad van Commissarissen in zijn vergadering voorafgaand aan het prestatiejaar de prestatiecriteria vast die van toepassing zijn op de korte-termijn variabele beloning.

De Raad van Commissarissen zal een keuze maken uit de volgende prestatiecriteria:

1) Financiële criteria (weging van minimaal 60%):

- Winst/marge
- Inkomsten/groei
- Kasstroom
- Metingen van kapitaalopbrengst (zoals ROA, ROE, ROIC)
- Metingen toegevoegde economische/marktwaarde

2) Niet-financiële criteria (weging van minimaal 30%):

- Klantresultaten (bv. Net Promotor Score)
- Mens & organisatie (bv. vrijwillig verloop, werknemersbetrokkenheid)
- Duurzaamheid (bv. vermindering CO₂-voetafdruk)
- Individueel niet-financieel criterium (bv. meten van het succes van de implementatie van de strategie)

De doelstellingen (drempelwaarde, streefcijfer en maximum) voor elk van de prestatiecriteria zullen jaarlijks door de Raad van Commissarissen worden vastgesteld aan de hand van het ondernemingsplan voor het betreffende jaar en rekening houdend met de strategische aspiraties van de Vennootschap.

De geselecteerde prestatiecriteria worden in het eerste kwartaal van het betreffende prestatiejaar bekendgemaakt in het beloningsverslag dat betrekking heeft op het voorgaande jaar.

De daadwerkelijke realisatie op elk van de criteria zal worden gerapporteerd in het beloningsverslag dat betrekking heeft op het relevante prestatiejaar. Er vindt geen uitbetaling plaats voor het voldoen aan een prestatiecriterium indien de prestatie niet voldoet aan de drempelwaarde.

² Percentages die worden genoemd, zijn de zogenoemde 'on-target' niveaus.

³ De maximale uitbetaling van de doelstelling is 170%. Met een doelstelling van 60% is de maximale uitbetaling 102% van het jaarlijkse basissalaris.

De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid om aanpassingen aan te brengen, bijvoorbeeld om rekening te houden met gebeurtenissen die niet voorzien waren toen de doelstellingen werden vastgesteld of die buiten de controle van het management vielen. Indien discretionaire bevoegdheid is toegepast, zal dit in het jaarlijkse beloningsverslag worden bekendgemaakt.

Lange-termijn variabele beloning

De lange-termijn variabele beloning dient om de belangen van de leden van de Raad van Bestuur op één lijn te brengen met de langetermijnbelangen van de Vennootschap en haar aandeelhouders. Leden van de Raad van Bestuur ontvangen jaarlijks voorwaardelijke prestatieaandelen, in beginsel op de ex-dividenddatum na de jaarlijkse Algemene Vergadering van de Vennootschap. De voorwaardelijke prestatieaandelen worden na drie jaar onvoorwaardelijk en zijn afhankelijk van het behalen van vastgestelde prestatiecriteria over drie boekjaren. Vervolgens moeten de aandelen nog twee jaar worden vastgehouden.

De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid om aanpassingen aan te brengen, bijvoorbeeld om rekening te houden met gebeurtenissen die niet voorzien waren toen de doelstellingen werden vastgesteld of die buiten de controle van het management vielen. Indien discretionaire bevoegdheid is toegepast, zal dit in het jaarlijkse beloningsverslag worden bekendgemaakt.

Omvang van de toekenning

De omvang van de *long-term incentive* ('LTI') toekenning is gedefinieerd als een percentage van het jaarlijkse basissalaris, waarbij de feitelijke toekenning wordt bepaald door dit percentage en de toepasselijke naar volume gewogen gemiddelde aandelenkoers (Volume Weighted Average Price - 'VWAP'). De toepasselijke VWAP zal in het beloningsverslag worden vermeld.

De volgende percentages (als % van het basissalaris) zijn van toepassing:

	Streefdoel	Maximum
Chief Executive Officer	120%	198% ⁴
Chief Financial Officer	120%	198% ⁴

De maximale lange-termijn variabele beloning bedraagt niet meer dan 165% van de doelstelling.

Prestatiecriteria LTI

Ter ondersteuning van de strategie, de langetermijnbelangen en de continuïteit van de Vennootschap, alsmede de belangen van aandeelhouders, zijn de prestatiecriteria:

Prestatiecriterium	Gewicht
Total Shareholder Return	33,33%
Winst per aandeel	33,33%
Duurzaamheid	33,33%
Totaal	100%

Prestatiecriterium 1: Total Shareholder Return

Om te bepalen of aan dit prestatiecriterium is voldaan, wordt de relatieve Total Shareholder Return ('TSR') gemeten, die wordt gedefinieerd als de bewegingen van de aandelenkoers inclusief dividenden, ervan uitgaande dat dividenden opnieuw worden geïnvesteerd.

De TSR-prestatie van Arcadis wordt afgezet tegen de prestaties van directe concurrenten. De TSR-referentiegroep is als volgt⁵:

TSR-referentiegroep

Arcadis (NL)	Jacobs Engineering (USA)	Stantec (CAN)
AECOM (USA)	NV5 (USA)	Tetra Tech (USA)
AFRY (FIN)	SNC-Lavalin (CAN)	Worley (AUS)
Alten (FR)	Sweco (SE)	WSP Global (CAN)
Fugro (NL)	Spie (FR)	

De positie van Arcadis in de TSR-referentiegroep na drie jaar⁶, bepaalt de uiteindelijke score voor dit criterium in overeenstemming met de volgende *performance incentive zones*:

Positie	14-8	7	6	5	4	3	2	1
Onvoorwaardelijke aandelen	0%	50%	75%	100%	125%	150%	175%	200%

De positie van Arcadis zal bepalend zijn voor het onvoorwaardelijk worden van dit deel van de voorwaardelijke toekenning.

⁴ 198% = 165% (maximum) * 120% (doelstelling).

⁵ Wijzigingen in de referentiegroep kunnen van tijd tot tijd vereist zijn, onder meer na fusies en overnames waarbij een of meerdere bedrijven in de referentiegroep zijn betrokken.

⁶ De TSR-prestatie wordt gemeten aan de hand van de gemiddelde prestaties in de drie maanden vóór de aanvang van de prestatieperiode en de gemiddelde prestaties over de afgelopen drie maanden van de prestatieperiode.

Prestatiecriterium 2: Winst per aandeel

Winst per aandeel (Earnings Per Share - 'EPS') wordt berekend door de eenvoudige punt-tot-punt-⁷methode aan het einde van de periode. De EPS wordt bekendgemaakt in onze geconsolideerde jaarrekening (in ons geïntegreerd jaarverslag) en wordt berekend door het nettoresultaat van de bedrijfsactiviteiten te delen door het gewogen gemiddelde van het aantal uitstaande aandelen in de periode, met uitsluiting van gewone aandelen die door de Vennootschap zijn ingekocht en als ingekochte eigen aandelen worden aangehouden (d.w.z. aandelen die zijn ingekocht ter dekking van aandelen-/optieplannen). Het resultaat wordt aangepast voor wijzigingen in de boekhoudkundige beginselen tijdens de prestatieperiode.

Streefdoel, drempelwaarde en maximum voor de groei van de EPS worden jaarlijks door de Raad van Commissarissen vastgesteld. Aangezien deze doelstellingen als commercieel gevoelig worden beschouwd, worden de EPS-doelstellingen en de behaalde prestaties na de desbetreffende prestatieperiode bekendgemaakt in het beloningsverslag.

De volgende *performance incentive zones* worden gebruikt om het onvoorwaardelijk worden van dit deel van de voorwaardelijke toekenning te bepalen:

EPS	< Drempelwaarde	Drempelwaarde	Streefdoel	Maximum
Onvoorwaardelijke aandelen	0%	50%	100%	150%

De uitbetaling voor prestaties tussen de *performance incentive zones* is gebaseerd op een lineaire berekeningsmethode.

Prestatiecriterium 3: Duurzaamheid

Een belangrijk onderdeel van de strategie van de Vennootschap is het creëren van impact door middel van duurzame oplossingen. De strategie is om duurzaamheid te verankeren in alles wat we doen en ons te richten op oplossingen die onze klanten in staat stellen veerkrachtiger, toekomstbestendiger en veiliger te zijn.

Het terrein van duurzaamheid is voortdurend in ontwikkeling. Om de voortgang op dit prestatiecriterium te meten, zal de Raad van Commissarissen een 'best-in-class' meetmethode selecteren. De gekozen meetmethode moet extern worden gevalideerd en moet aansluiten bij de strategie om impact door duurzame oplossingen te creëren. De geselecteerde meetmethode wordt in het eerste kwartaal van het begin van de betreffende prestatieperiode bekendgemaakt in het beloningsverslag dat betrekking heeft op het voorgaande jaar.

De daadwerkelijke realisatie op elk van de LTI-prestatiecriteria zal worden gerapporteerd in het beloningsverslag dat betrekking heeft op het jaar aan het einde van de relevante prestatieperiode.

De Raad van Commissarissen zal jaarlijks een streefdoel, drempelwaarde en maximumscore vaststellen voor de periode van 3 jaar.

De volgende *performance incentive zones* worden gebruikt om het onvoorwaardelijk worden van dit deel van de voorwaardelijke toekenning te bepalen:

Score Duurzaamheid	< Drempel	Drempel	Doelstelling	Maximum
Onvoorwaardelijke aandelen	0%	50%	100%	150%

De uitbetaling voor prestaties tussen de *performance incentive zones* is gebaseerd op een lineaire berekeningsmethode.

Anderen emolumenten

In overeenstemming met wat gebruikelijk is in de markt voorziet de Vennootschap in emolumenten die de Raad van Commissarissen passend acht voor een wereldwijd opererende onderneming die leden van de Raad van Bestuur uit verschillende delen van de wereld moet aantrekken en behouden. De toegekende emolumenten zullen in het beloningsverslag worden vermeld.

Indien een nieuw lid van de Raad van Bestuur uit het buitenland wordt geworven, kan het mobiliteitsbeleid van de Vennootschap van toepassing zijn. Dat beleid omvat diverse emolumenten in verband met een mogelijke verhuizing van het lid van de Raad van Bestuur, zoals huisvesting, scholing en ondersteuning bij verhuizing.

Daarnaast kunnen de leden van de Raad van Bestuur deelnemen aan de Nederlandse pensioenregeling van Arcadis. Deze pensioenregeling voorziet in pensioenopbouw volgens een toegezegde-bijdrageregeling tot het wettelijk maximumsalaris. Voor het salaris boven dit wettelijk maximum wordt een vergoeding verstrekt. **Indien deelname aan de Nederlandse pensioenregeling van Arcadis niet mogelijk of niet passend is, wordt leden van de Raad van Bestuur als alternatief aangeboden om de werkgeversbijdrage aan het pensioenfonds als vergoeding in contanten te ontvangen.**

Arcadis verstrekt geen leningen aan leden van de Raad van Bestuur.

⁷ % groei van t₀ tot t₁, gedeeld door # jaar.

Managementovereenkomsten

Managementovereenkomsten van leden van de Raad van Bestuur hebben in beginsel een looptijd van vier jaar met een opzegtermijn van drie maanden voor de Vennootschap en drie maanden voor het lid van de Raad van Bestuur.

Richtlijnen voor aandelenbezit

Een van de doelstellingen van het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur is om de afstemming op de belangen van de aandeelhouders te vergroten door aandelenbezit te stimuleren. De leden van de Raad van Bestuur moeten de aandelen die in het kader van de lange-termijn variabele beloning zijn toegekend, aanhouden voor een periode van ten minste vijf jaar na de toekenningsdatum, waarbij zij een deel van de aandelen mogen verkopen om op de datum van het onvoorwaardelijk worden van de aandelen verschuldigde belastingen, indien van toepassing, te dekken. **Bovendien moeten de leden van de Raad van Bestuur aandelen in de Vennootschap bezitten met een waarde gelijk aan 300% van het jaarlijkse basissalaris voor de Chief Executive Officer en 200% van het jaarlijkse basissalaris voor de Chief Financial Officer, waarvoor, in principe, een opbouwperiode van vijf jaar geldt vanaf de datum van het onvoorwaardelijk worden van de eerste LTI-toekenning ontvangen in hun hoedanigheid als lid van de Raad van Bestuur.** Alle door middel van beloning verkregen aandelen worden aangehouden totdat het vereiste niveau van aandelenbezit is bereikt, met uitzondering van aandelen die zijn verkocht om eventuele belastingen te betalen die verschuldigd zijn op de datum van onvoorwaardelijk worden.

Beleid in geval van wijziging van zeggenschap

In geval van een wijziging van zeggenschap over Arcadis zal de behandeling van aandelen (en opties) toegekend aan de Raad van Bestuur (en andere senior medewerkers) worden bepaald door de

Raad van Commissarissen, op advies van de Remuneration Committee, rekening houdend met de aandelenkoers in de periode voorafgaand aan de openbaarmaking van een bod, alsmede met alle overige op dat moment relevante omstandigheden. Dit betekent dat de uitoefenprijs van uitstaande opties en het aantal voorwaardelijke aandelen kan worden aangepast om te corrigeren voor (een deel van) de stijging van de aandelenkoers als gevolg van het bod. Voorwaardelijke aandelen en opties worden onvoorwaardelijk naar rato van het aantal maanden van de wachtperiode van drie jaar dat is verstreken sinds de toekenningsdatum.

Vertrekregelingen

In overeenstemming met de Corporate Governance Code wordt een ontslagvergoeding gemaximaliseerd op één jaar bruto-basissalaris (dus exclusief variabele beloning en andere elementen zoals onkostenvergoeding en pensioenpremies). In overeenstemming met de Corporate Governance Code wordt een ontslagvergoeding niet toegekend indien het lidmaatschap van de Raad van Bestuur en/of de managementovereenkomst voortijdig is beëindigd op initiatief van het lid van de Raad van Bestuur, of in geval van ernstig verwijtbaar of nalatig gedrag van het lid van de Raad van Bestuur. **Een ontslagvergoeding wordt niet toegekend als het lid van de Raad van Bestuur aan het einde van een reguliere termijn niet wordt herbenoemd.**

Terugvordering en aanpassing

De zogenoemde terugvorderings- en aanpassingsclausules van artikel 2:135 lid 6 en artikel 2:135 lid 8 van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing op de variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur. Deze terugvorderings- en aanpassingsclausules hebben betrekking op de mogelijkheid, ter beoordeling van de Raad van Commissarissen om (i) de variabele beloning voorafgaand aan de uitbetaling te herzien, indien ongewijzigde uitbetaling van de

variabele beloning onredelijk en onbillijk zou zijn (onder meer in geval van schending van de Arcadis General Business Principles door het lid van de Raad van Bestuur, zoals vastgesteld door de Raad van Commissarissen in overeenstemming met het Compliance Charter), en (ii) de variabele beloning terug te vorderen indien uitbetaling heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over de vervulling van de prestatiecriteria of de voorwaarden voor uitbetaling van de variabele beloning (waaronder begrepen, ingeval van korte-termijn variabele beloning: naleving door het lid van de Raad van Bestuur van de Arcadis General Business Principles).

Goedkeuring, herziening en afwijking van dit beleid

Goedkeuring/herziening

Het beloningsbeleid voor leden van de Raad van Bestuur van Arcadis wordt in principe elke twee jaar beoordeeld door de Remuneration Committee in opdracht van de Raad van Commissarissen.

Hiertoe stelt de Remuneration Committee van Arcadis aan de Raad van Commissarissen een beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur voor (welk beleid door de Algemene Vergadering wordt vastgesteld).

Bij de voorbereiding van het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur houdt de Remuneration Committee zorgvuldig rekening met de identiteit, missie en waarden van de Vennootschap, de mate van maatschappelijk draagvlak, de beloningsverhouding van de CEO⁸ en de salaris- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap. De Remuneration Committee volgt de ontwikkeling van de beloningsverhouding op jaarbasis en houdt hiermee rekening bij de herziening van de bezoldiging van de Raad van Bestuur.

De identiteit, missie en waarden van de Vennootschap worden vertaald in de bonusdoelstellingen op korte en lange termijn. Deze worden gemeten op basis van een evenwichtige benadering met zowel financiële als niet-financiële meetmethoden.

⁸ De beloningsverhouding van de CEO wordt berekend door de totale CEO-vergoeding te delen door de gemiddelde personeelsbeloning binnen de Arcadis-organisatie, zoals bekendgemaakt in de jaarrekening. De gemiddelde personeelsbeloning is gebaseerd op de totale personeelskosten en het gemiddelde aantal voltijdse werknemers over twee jaar.

De Remuneration Committee houdt ook rekening met de vergoedingen en uitkeringen van de werknemers van de Vennootschap. Dit gebeurt aan de hand van een benchmark met behulp van het interne inschalingssysteem en de daarmee samenhangende beloningsregelingen, die op systematische wijze worden gestructureerd, ondersteund door externe consultants.

De mate van het maatschappelijk draagvlak voor het beloningsbeleid wordt beoordeeld aan de hand van een proces waarin belanghebbenden worden betrokken, waarbij de meningen van verschillende aandeelhouders, werknemers en andere belanghebbenden worden verzameld. **Als onderdeel van het herzieningsproces van dit beloningsbeleid heeft de Remuneration Committee verschillende bijeenkomsten georganiseerd met een representatieve selectie van aandeelhouders, vertegenwoordigers van aandeelhouders en vertegenwoordigers van werknemers om hun meningen te horen. Over het algemeen was de feedback van deze belanghebbenden positief. Belanghebbenden steunden de voorgestelde wijzigingen in de beloning. Op basis van de feedback van belanghebbenden heeft de Remuneration Committee besloten het oorspronkelijke voorstel op enkele punten aan te passen, waaronder een verhoging van het vereiste niveau van aandelenbezit voor de leden van de Raad van Bestuur en een nadere specificatie van de wettelijke aanpassings- en terugvorderingsregeling door de mogelijkheid op te nemen om STI aan te passen of terug te vorderen in geval van schending van de Arcadis General Business Principles door een lid van de Raad van Bestuur. Daarnaast heeft de Remuneration Committee voorgesteld om een nieuwe maatstaf voor Duurzaamheid te gebruiken voor de bonus op lange termijn vanaf de toekenning in 2024, gericht op het stimuleren van de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen door Arcadis.**

De Remuneration Committee heeft de mening van de leden van de Raad van Bestuur meegenomen in haar beslissing om wijzigingen in het beloningsbeleid voor te stellen. De leden van de Raad van Bestuur steunden de voorgestelde wijzigingen in het beloningsbeleid.

Om het voorgestelde beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur te valideren, heeft de Remuneration Committee een scenarioanalyse uitgevoerd.

Indien de Algemene Vergadering niet instemt met voorgestelde wijzigingen in het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur, zal de Vennootschap blijven bezoldigen in overeenstemming met het bestaande goedgekeurde beloningsbeleid en zal zij een herzien beleid ter goedkeuring voorleggen tijdens de volgende jaarlijkse Algemene Vergadering.

Afwijking

Uitsluitend in uitzonderlijke omstandigheden kan de Raad van Commissarissen, op advies van de Remuneration Committee, besluiten tijdelijk af te wijken van dit beleid. Uitzonderlijke omstandigheden zijn uitsluitend die situaties waarin afwijking van het beloningsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de continuïteit van Arcadis te dienen. Hieronder valt ook de situatie waarin een nieuw lid van de Raad van Bestuur wordt aangetrokken van een externe onderneming. In dat geval is een eenmalige toekenning van maximaal 200% van de jaarlijkse LTI-toekenning onder dit beleid toegestaan ter compensatie voor het verlies van een langetermijnbonus bij de vorige onderneming.

De belangrijkste (voorgestelde) wijzigingen in het beloningsbeleid zijn hieronder samengevat.

Belangrijkste (voorgestelde) wijzigingen in het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur

1. Update van de arbeidsmarktreferentiegroep

Als gevolg van het van de beurs halen van een aantal bedrijven uit de arbeidsmarktreferentiegroep en veranderingen in de bestuursstructuur van een aantal andere bedrijven, heeft de Remuneration Committee de huidige referentiegroep herzien en geactualiseerd.

2. Aanpassing van de korte-termijn en lange-termijn variabele beloning

Na de update van de arbeidsmarktreferentiegroep is een gedetailleerde compensatiebenchmark uitgevoerd. Dit leidde tot aanpassing van de streefpercentages van de korte-termijn en lange-termijn variabele beloning voor zowel de CEO als de CFO. Dit sluit aan bij de langetermijnstrategie van de Vennootschap, waardecreatie op lange termijn en aandeelhoudersbelangen.

3. Aanpassing van de aanpassings- en terugvorderingsregeling

De wettelijke aanpassings- en terugvorderingsregelingen zijn nader gespecificeerd door de mogelijkheid op te nemen om STI aan te passen of terug te vorderen in geval van schending van de Arcadis General Business Principles door een lid van de Raad van Bestuur.

4. Aanpassing van de richtlijnen voor aandelenbezit

De richtlijnen voor aandelenbezit zijn gewijzigd door deze te koppelen aan de huidige waarde van het aandeel in plaats van aan de aandelenkoers op het moment van benoeming van het betreffende lid van de Raad van Bestuur en door de start van de opbouwperiode van vijf jaar te koppelen aan de datum waarop de eerste LTI-toekenning die is ontvangen in de hoedanigheid als lid van de Raad van Bestuur onvoorwaardelijk wordt. Om de stijging van de lange-termijn variabele beloning te weerspiegelen, is het vereiste niveau van aandelenbezit verhoogd.

5. Aanpassing van de pensioenregeling voor leden van de Raad van Bestuur

Leden van de Raad van Bestuur kan een pensioentoeelage worden aangeboden in plaats van deelname in het Nederlandse pensioenfonds, als deelname in het pensioenfonds niet mogelijk of passend is.

Bijlage II

Voorgesteld beloningsbeleid Raad van Commissarissen

Doelstellingen

Het beloningsbeleid voor leden van de Raad van Commissarissen van Arcadis N.V. ('Arcadis' of de 'Vennootschap') dient om diverse leden van de Raad van Commissarissen van het hoogste niveau aan te trekken, te motiveren en te behouden om de uitvoering van onze bedrijfsstrategie te ondersteunen en er toezicht op te houden.

Beloningselementen

De beloning voor de leden van de Raad van Commissarissen bestaat uit een vaste vergoeding en een reiskostenvergoeding. Gezien de aard van de verantwoordelijkheden van de Raad van Commissarissen is de beloning niet gekoppeld aan de prestaties van de Vennootschap en bestaat daarom alleen uit vaste elementen. In overeenstemming met de Corporate Governance Code ontvangen de leden van de Raad van Commissarissen geen op aandelen gebaseerde beloning.

Arbeidsmarktreferentiegroep

De jaarlijkse beloningsniveaus voor de Raad van Commissarissen zijn gebaseerd op een benchmarkanalyse ten opzichte van de mediaan van de volgende negen bedrijven met hoofdkantoor in Nederland en aanzienlijke internationale activiteiten.

Bedrijven met hoofdkantoor in Nederland met aanzienlijke internationale activiteiten

Aalberts Industries	Fugro
AkzoNobel	SBM Offshore
ASM International	TKH Group
BAM	Vopak
Randstad	

Totale Directe Beloning

De volgende vaste jaarlijkse vergoedingen zijn van toepassing:

	Raad van Commissarissen	AARC	ASC/RemCo ¹	SusCo	Andere commissies (indien van toepassing)
Voorzitter	€ 95.000	€ 12.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Lid	€ 60.000	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000

AARC: Arcadis Audit and Risk Committee
ASC: Arcadis Selection Committee

RemCo: Remuneration Committee
SusCo: Sustainability Committee

Reiskostenvergoedingen

Voor leden van de Raad van Commissarissen zijn de volgende reiskostenvergoedingen van toepassing:

- € 2.500 voor elk bezoek voor vergaderingen die plaatsvinden buiten het land waar het lid van de Raad van Commissarissen woonachtig is en waarbij geen sprake is van een intercontinentale reis; of
- € 4.000 voor elk bezoek voor vergaderingen waarbij sprake is van een intercontinentale reis; en
- Er wordt geen reiskostenvergoeding betaald als de vergadering plaatsvindt in het land waar het lid van de Raad van Commissarissen woonachtig is.

Aandelenbezit

Het eventuele aandelenbezit van (particulier verworven) Arcadis-aandelen door het lid van de Raad van Commissarissen is bedoeld als een langetermijninvestering.

¹ Als een lid van de Raad van Commissarissen lid is van zowel de ASC als de RemCo, worden deze lidmaatschappen beschouwd als één lidmaatschap met betrekking tot de beloning.

Andere commissies

Indien nodig kan de Raad van Commissarissen besluiten extra commissies in te stellen. Leden van de Raad van Commissarissen die lid zijn van meer dan twee commissies, ontvangen uitsluitend een vergoeding voor hun lidmaatschap van de twee commissies met de hoogste vergoedingen.

Overige informatie

De Vennootschap verstrekt geen leningen, voorschotten of garanties aan leden van de Raad van Commissarissen. Arcadis biedt leden van de Raad van Commissarissen een vrijwaring voor kosten en uitgaven voor vorderingen, acties of rechtszaken die verband houden met acties en/of omissies in hun functie als lid van de Raad van Commissarissen van Arcadis.

In overeenstemming met best practice bepaling 2.2.2 van de Corporate Governance Code wordt een lid van de Raad van Commissarissen benoemd voor een periode van vier jaar en kan daarna worden herbenoemd voor nog een periode van vier jaar. Het lid van de Raad van Commissarissen kan vervolgens worden herbenoemd voor een periode van twee jaar. Deze benoeming kan met maximaal twee jaar worden verlengd.

Met leden van de Raad van Commissarissen zijn geen regelingen getroffen m.b.t. een ontslagvergoeding, terugvordering of zeggenschapswijziging.

Goedkeuring, herziening en afwijking van dit beleid

Goedkeuring/herziening

Het beloningsbeleid voor leden van de Raad van Commissarissen van Arcadis wordt in principe ten minste elke twee jaar beoordeeld door de Remuneration Committee in opdracht van de Raad van Commissarissen.

Hiertoe legt de Remuneration Committee de Raad van Commissarissen een voorstel voor het beloningsbeleid voor (welk beleid door de Algemene Vergadering wordt vastgesteld). Bij de voorbereiding van het beloningsbeleid houdt de Remuneration Committee zorgvuldig rekening met de identiteit, missie en waarden van de Vennootschap, de mate van maatschappelijk draagvlak en de tijdsbesteding en verantwoordelijkheden van de leden van de Raad van Commissarissen. **Als onderdeel van het herzieningsproces van dit beloningsbeleid heeft de voorzitter van de Remuneration Committee input gevraagd aan een representatieve selectie van aandeelhouders, vertegenwoordigers van aandeelhouders en vertegenwoordigers van werknemers. Tijdens deze bijeenkomsten zijn geen opmerkingen gemaakt die hebben geleid tot aanpassing van de voorgestelde wijzigingen in het beloningsbeleid.**

Indien de Algemene Vergadering niet instemt met de voorgestelde wijzigingen in het beloningsbeleid, zal de Vennootschap blijven bezoldigen in overeenstemming met het bestaande goedgekeurde beloningsbeleid en zal zij een herzien beleid ter goedkeuring voorleggen tijdens de volgende jaarlijkse Algemene Vergadering.

Afwijking

Uitsluitend in uitzonderlijke omstandigheden kan de Raad van Commissarissen, op advies van de Remuneration Committee, besluiten tijdelijk af te wijken van dit beleid. Uitzonderlijke omstandigheden zijn uitsluitend die situaties waarin afwijking van het beloningsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de continuïteit van Arcadis te dienen.

De belangrijkste wijzigingen in dit beloningsbeleid zijn hieronder samengevat.

Belangrijkste (voorgestelde) wijzigingen in het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen

1. De vergoedingen voor de voorzitter en de leden van de Raad van Commissarissen zijn aangepast.
2. De vergoedingen voor het lidmaatschap van de verschillende commissies van de Raad van Commissarissen zijn aangepast.
3. De arbeidsmarktreferentiegroep is aangepast.

Steminstructies

De jaarlijkse Algemene Vergadering ('AV') van Arcadis N.V. (de 'Vennootschap') zal worden gehouden op **woensdag 8 mei 2024 om 14:00 uur** in Van der Valk Hotel Amsterdam Zuidas aan de Tommaso Albinonistraat 200 te Amsterdam.

Registratiedatum

Voor deze AV gelden ten aanzien van gewone aandelen als stem- en/of vergadergerechtigden zij die per woensdag 10 april 2024 (de Registratiedatum) die rechten hebben en als zodanig zijn ingeschreven in de door de Raad van Bestuur daartoe aangewezen registers.

Aanmelding, aanwezigheid en stemmen

Houders van aandelen aan toonder die de AV wensen bij te wonen, kunnen vanaf donderdag 11 april 2024 hun aandelen aanmelden via www.abnamro.com/evoting. Aanmelden kan tot uiterlijk woensdag 1 mei 2024 om 17:30 uur. Intermediairs dienen uiterlijk op donderdag 2 mei 2024 om 13:30 uur aan ABN AMRO een opgave te verstrekken waarin het aantal aandelen is opgenomen dat voor elke aandeelhouder voor de AV wordt aangemeld.

Houders van aandelen op naam

Aan alle houders van aandelen op naam wordt een uitnodiging voor de jaarlijkse AV gezonden, inclusief instructies voor het aanmelden.

Steminstructies onafhankelijke derde

Aandeelhouders die niet in de gelegenheid zijn de vergadering bij te wonen en die hun stemmen niet tijdens de vergadering wensen uit te brengen, kunnen hun stemmen voorafgaand aan de AV uitbrengen, tot woensdag 1 mei 2024 om 17:30 uur, via de website van de ABN AMRO die hiervoor bestemd is: www.abnamro.com/evoting. Hierbij worden hun steminstructies doorgegeven aan een onafhankelijke derde: Intertrust Financial Services B.V. Wanneer een aandeelhouder niet de mogelijkheid heeft om zijn of haar steminstructies elektronisch door te geven, dan kunnen deze ook schriftelijk worden gegeven. Hiervoor is een formulier beschikbaar gesteld op de [website van de Vennootschap](#). Het formulier dient volledig te worden ingevuld en dient door Intertrust Financial Services B.V. uiterlijk op woensdag 1 mei 2024 om 17:30 uur te zijn ontvangen (per post: Intertrust Financial Services B.V., EDGE Amsterdam West, Basisweg 10, 1043 AP Amsterdam, of per email: NL-Arcadis@intertrustgroup.com).

Aan de houders van aandelen op naam zal een dergelijke volmacht met steminstructie worden verzonden. Ook hier geldt dat deze volmacht uiterlijk op woensdag 1 mei 2024 om 17:30 uur door Intertrust Financial Services B.V. moet zijn ontvangen op voornoemd (email) adres. Indien aandeelhouders een volmacht willen afgeven aan een ander dan Intertrust Financial Services B.V., dan kunnen zij eveneens gebruik maken van het volmachtformulier dat de Vennootschap op haar website beschikbaar heeft gesteld.

Routebeschrijving

**Van der Valk Hotel Amsterdam Zuidas,
Tommaso Albinonistraat 200, Amsterdam**

Openbaar vervoer

Het Van der Valk Hotel Amsterdam Zuidas is uitstekend bereikbaar per openbaar vervoer. Het kantoor bevindt zich naast station Amsterdam RAI.

Auto

Vanaf A10 ringweg zuid, afslag 9, Amsterdam Buitenveldert/ Rivierenbuurt.

Vanuit richting Utrecht/Amersfoort

Einde van afslag 9 linksaf (volg de borden Zuidas). Eerste weg meteen weer rechtsaf bij de stoplichten. U rijdt nu over De Boelelaan. Voor het vervolg zie de bullets hieronder.

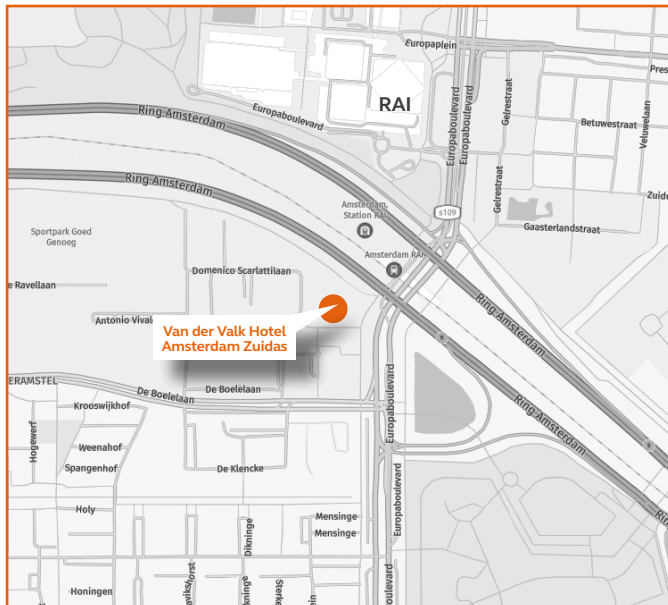
Vanuit de richting Den Haag/Haarlem

Einde van afslag 9 rechtdoor (volg de borden Zuidas). Vanaf de Europaboulevard, eerste weg meteen weer linksaf bij de stoplichten. U rijdt nu over De Boelelaan.

- Neem de eerste weg rechts, de Tommaso Albinonistraat.
- Sla bij de T-splitsing (Barbara Strozzilaan) rechtsaf en vervolg de Tommaso Albinonistraat.
- Aan het einde van de straat bevindt zich Van der Valk Hotel Amsterdam Zuidas. Er is een beperkt aantal parkeerplaatsen in de parkeergarage van het hotel. Wanneer deze vol is kan men ook op de Barbara Strozzilaan parkeren.
- De inschrijfbalie voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Arcadis N.V. bevindt zich op de zesde verdieping, bij de ingang van de zaal.



Scan de QR code
voor de routebeschrijving





Contact

Christine Disch
Investor Relations Director
+31 615 376 020
ir@arcadis.com