

Notulen

Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders ("BAVA") van Kendrion N.V. (de "Vennootschap")

gehouden op 4 november 2015 om 14.30 uur in Hotel Theater Figi te Zeist

1. Opening

De Voorzitter, de heer Ten Hove, opent de vergadering en heet de aanwezigen van harte welkom. Hij vindt het heel prettig om te zien dat nog zoveel mensen gehoor hebben gegeven aan de uitnodiging. Op de agenda staat de benoeming van de nieuwe CEO en enkele wijzigingen in het beloningsbeleid.

De oproep voor deze Buitengewone Algemene Vergadering heeft Kendrion gedaan conform artikel 45 van de statuten. Dit betekent dat de vergadering rechtsgeldige besluiten kan nemen. De oproep heeft Kendrion de aandeelhouders op 22 september toegestuurd, respectievelijk geplaatst op de website van Kendrion. Vanaf diezelfde datum hebben ook de agenda en circulaire ter inzage gelegen. De registratiedatum voor deze bijeenkomst was 7 oktober. Degenen die verhinderd zijn hebben zich via een gevolmachtigde kunnen laten vertegenwoordigen. Ook kon dit jaar een volmacht met steminstructie worden afgegeven via e-voting op de website van ABN AMRO. De vergadering wordt genotuleerd door mevrouw Marloes Withagen en het verslag van deze vergadering wordt ook opgenomen op MP3.

Ter vergadering is 51,7% van het kapitaal aanwezig en dat vertegenwoordigt 6.812.189 stemmen. De aandeelhouders kunnen rechtsgeldige besluiten nemen.

Op deze vergadering is ook aanwezig de heer Joep van Beurden, de beoogde nieuwe CEO. De Voorzitter heet hem van harte welkom. De Voorzitter moet helaas een van zijn medecommissarissen, de heer Horst Kayser, verontschuldigen. Hij had afspraken in het buitenland en kon dat niet combineren.

De Voorzitter legt vervolgens de stemprocedure uit. Er moet worden vastgesteld of er geldige stemmen, voor- en tegenstemmen en het aantal onthoudingen, zijn uitgebracht. Kendrion heeft geen stemunits. De Voorzitter zal de aandeelhouders vragen als het voorstel wordt ingediend of de aandeelhouders tegen zijn of zich van stemming willen onthouden. De Voorzitter vraagt bij eventuele tegenstemmen of onthoudingen de naam en het aantal stemmen te noemen. De Voorzitter geeft aan dat er via e-voting 4.504.920 stemmen zijn uitgebracht. Dat is ongeveer 34,2% van het kapitaal.

2. Benoeming Joep van Beurden tot CEO en lid van de Directie

De Voorzitter merkt op dat de Raad van Commissarissen met buitengewoon veel waardering terugdenkt aan de periode dat de heer Piet Veenema CEO van Kendrion is geweest. In de reguliere aandeelhoudersvergadering is hier al uitgebreid bij stil gestaan.

Toen Kendrion vorig jaar november bekend maakte dat de heer Veenema zou vertrekken is de Raad van Commissarissen meteen met de opvolgingsprocedure gestart. De Raad van Commissarissen heeft een zeer intensieve procedure gevolgd met behulp van een executive search bureau dat een behoorlijk aantal kandidaten heeft geïntroduceerd de afgelopen periode. De remuneratiecommissie onder leiding van mevrouw Sanders en hemzelf als lid, heeft in de eerste ronde deze kandidaten ontmoet. Daar was wat meer tijd voor nodig dan gedacht, onder het motto kwaliteit gaat boven snelheid. De Raad van Commissarissen is heel blij, zoals aan de aandeelhouders is bericht in augustus, dat zij de heer Joep van Beurden kon voorstellen als opvolger van de heer Veenema. Vanwege werkzaamheden die moesten worden afgerond, is afgesproken dat hij op 1 december het stokje zal overnemen. De heer Veenema had zich in eerste instantie ingesteld op afronding midden van het jaar. De Voorzitter vindt het zeer prettig dat de heer Veenema probleemloos zijn termijn heeft uitgezeten en de iets langere periode heeft overbrugd. De Voorzitter stelt voor dat de heer Van Beurden zich introduceert bij de aandeelhouders.

De heer Van Beurden dankt de Voorzitter. De afgelopen acht jaar was hij CEO van het Engelse halfgeleiderbedrijf CSR (Cambridge Silicon Radio). Dit bedrijf was beursgenoteerd aan de Nasdaq en de London Stock Exchange, en onderdeel van de FTSE-250. Het bedrijf is inmiddels overgenomen. Het bedrijf was actief op een drietal markten. De eerste was consumentenelektronica, met name op het gebied van bluetooth headsets. Dit is wat minder relevant voor Kendrion. Ten tweede, en dat is wel relevant, was het zeer succesvol in halfgeleider producten voor automotive. Dat is daarom een markt die hij goed kent en waar hij met CSR succes heeft gehad bij een groot aantal klanten die hij nu ook bij Kendrion weer terugziet. De derde was de zogenaamde markt voor het "internet of things". Daar zit enorm groeipotentieel in. Dat heeft vele vertakkingen en één daarvan zit aan de industriële kant. Daar zit dus ook een duidelijk aanknopingspunt tussen zijn ervaringen bij CSR en wat voor Kendrion aan de industriële kant belangrijk is. Daarvoor is hij CEO geweest van NexWave, een start-up softwarebedrijf in Zuid-Frankrijk. Daarvoor heeft hij zeven jaar in Silicon Valley gewoond en gewerkt. Twee jaar voor een start-up genaamd Canesta en daarvoor werkte hij voor Philips. Daar weer voor werkte hij bij McKinsey in Nederland en Shell in Rotterdam. Hij is dus ongeveer 18 jaar weg geweest uit Nederland en komt nu met veel plezier weer terug. Hij is getrouwd en heeft vier kinderen. Zijn gezin woont nog in Engeland, maar zal deze zomer naar Nederland komen.

Hij is erg blij met de steun en het vertrouwen van de Raad van Commissarissen. Hij hoopt vanmiddag ook de steun van de aandeelhouders te krijgen.

De Voorzitter geeft aan dat hij iets over het profiel wil zeggen. De Raad van Commissarissen was op zoek naar een nieuwe CEO die ervaring heeft in het leiden van een soortgelijke onderneming als Kendrion en die ook ervaring heeft in de internationale business voornamelijk buiten Europa. Voor Kendrion zijn voornamelijk China en Amerika relevant. Het was echter ook heel belangrijk iemand te vinden die om weet te gaan met een bedrijf met hoogwaardige technologie. Vervolgens vond de Raad van Commissarissen in de heer Van Beurden iemand die heeft laten zien dat hij een duidelijk gekozen strategie kan vertalen in winstgevende groei. Dat is ook heel belangrijk als het gaat om de ambities en ontwikkeling van Kendrion. Ten slotte heeft hij ook nog ervaring met een

beursgenoteerde omgeving. De Raad van Commissarissen ziet in hem iemand die teamwerk hoog in het vaandel heeft en door het mobiliseren van de in de organisatie aanwezige motivatie en kennis Kendrion verder kan brengen. De Raad van Commissarissen heeft er alle vertrouwen in dat hij Kendrion verder gaat laten groeien binnen de al eerder uitgesproken ambities.

De Voorzitter geeft aan dat de heer Van Beurden op dit moment twee nevenfuncties heeft. De heer Van Beurden is non-executive director van Antenna Company. Hij is ook adviseur van de directie van Adyen.

De Voorzitter geeft de aandeelhouders vervolgens gelegenheid tot het stellen van vragen. Hij wijst hen erop dat over het beloningsbeleid later apart wordt gesproken.

De heer Diaz dankt de Voorzitter en geeft aan dat hij spreekt namens de VEB en een aantal leden die de VEB heeft gemachtigd. Hij vraagt allereerst of de heer Van Beurden een specifieke opdracht meekrijgt vanuit de Raad van Commissarissen en er een accent- of strategieverschuiving komt. Op de agenda staat dat de heer Van Beurden uitstekend geschikt is om Kendrion naar de 'next level' te leiden. Hij is benieuwd wat hiermee wordt bedoeld. Hij ziet ten slotte in de achtergrond van de voorgestelde CEO dat hij een aantal keer een bedrijf heeft verkocht. Hij vraagt of dat nog een afweging was om hem voor te dragen als nieuwe CEO.

De Voorzitter merkt op dat de heer Van Beurden natuurlijk eerst de tijd krijgt om goed rond te kijken in de onderneming en dan bij de Raad van Commissarissen terug te komen met zijn eigen afwegingen, maar de Raad van Commissarissen veronderstelt dat daar geen hele rigoureuze veranderingen uit gaan komen, want als langetermijnstrategie is met elkaar afgesproken dat Kendrion winstgevende groei moet laten zien. Dat ziet de Raad van Commissarissen al in de automotive sector maar wat betreft groei in iets mindere mate in de industriële sector. De Raad van Commissarissen vindt daarom eigenlijk dat Kendrion zich in de komende jaren niet alleen organisch maar ook via acquisitiegroei moet versterken in de industriële sector om te zorgen dat die verhouding twee derde en een derde tussen automotive en industrial blijft bestaan. Ten tweede heeft Kendrion al veel eerder uitgesproken dat het op andere continenten, en daarbij denkt hij vooral aan de Verenigde Staten en China, meer beweging wil maken. In de Verenigde Staten heeft Kendrion al een aardige omzetgroei kunnen realiseren en in China zit Kendrion nog wat meer in de beginfase. Het is de bedoeling dat Kendrion dat gaat versterken. Dat zijn de belangrijkste hoofdelementen. Natuurlijk speelt er dan nog een aantal andere elementen rondom management development en Corporate Social Responsibility waar de Raad van Commissarissen erg veel waarde aan hecht en waarvan de Raad van Commissarissen heeft gemerkt dat dat bij hem ook het geval is. Dat zijn de hoofdpunten waarmee de Raad van Commissarissen de heer Van Beurden op pad stuurt, maar de voorzitter herhaalt dat de heer Van Beurden alle gelegenheid krijgt om zelf zijn eigen afweging te maken en te kijken of bijstellingen noodzakelijk zijn.

De Voorzitter antwoordt verder dat de next stage een omzetsniveau is dat aanzienlijk groter is dan het huidige maar waar wel winstgevende groei mee gerealiseerd kan worden.

De heer Diaz vraagt of dit het bedrag van 6 of 7 honderd miljoen Euro is.

De Voorzitter geeft aan dat een bedrag van 550 tot 600 miljoen in 2018 eerder is genoemd en dat er dus geen reden is dat nu niet te noemen.

De Voorzitter geeft aan dat een vraag was of de Raad van Commissarissen hem heeft binnengehaald omdat hij zo goed bedrijven kan verkopen. Dat is het niet. De Voorzitter merkt op dat hij al eerder heeft gezegd dat Kendrion met de beursnotering prima kan werken en de ambities binnen die structuur heel goed kan verwezenlijken. De Raad van Commissarissen is erop gefocust om binnen die situatie dit bedrijf verder te ontwikkelen en niet bezig is met allerlei andere zaken. De Raad van Commissarissen kan nooit iets uitsluiten, maar dan zal hij handelen naar bevind van zaken. De Raad van Commissarissen is echter zelf niet op zoek en gaat voorlopig ook niet op zoek naar overnemende partijen.

De heer Diaz geeft aan een vraag te hebben voor de heer Van Beurden. Hij merkt op dat de heer Van Beurden op een gegeven moment is benaderd en dat hij daarna een soort van due diligence heeft gedaan. Hij vraagt hoe hij dat heeft gedaan. Met welke mensen heeft hij binnen en buiten het bedrijf gesproken om zijn afwegingen op te baseren.

De heer Van Beurden geeft aan dat hij heeft gesproken met mensen die hier aan tafel zitten, de leden van de Raad van Commissarissen en van de Directie, inclusief de heer Horst Kayser. Hij heeft ook gesproken met de twee divisiedirecteuren. Hij heeft het jaarverslag gelezen en online verder kennis op gedaan. Hij heeft hij ervaring in automotieve en met expansie in China en Amerika. Dan weeg je dat en bekijkt hoeveel aanknopingspunten hij ziet waarvan hij denkt op basis van zijn ervaring iets te kunnen toevoegen aan het bedrijf. Zijn judgement is geweest dat dit zo is. Er zijn veel mogelijkheden tot groei. Je moet wel de juiste keuzes maken. Als je kijkt naar het profiel dan is Kendrion nog vrij Europees. Hij heeft veel ervaring in Amerika en Azië. Daar liggen waarschijnlijk mogelijkheden. Hij houdt daarbij nu nog een slag om de arm, maar dat zijn de dingen waar hij naar kijkt. Het is een ontzettend leuke klus.

De Voorzitter geeft vervolgens het woord aan de heer Rienks.

De heer Rienks vraagt over de ervaringen die hij bij zijn vorige ondernemingen heeft opgedaan. Hij vraagt of de heer Van Beurden hem kan vertellen wat hij daar persoonlijk als wapenfeiten ziet. Wat heeft hij daar de afgelopen vijf jaar persoonlijk bereikt.

De heer Van Beurden dankt de heer Rienks. Hij heeft acht jaar gewerkt bij CSR. De successen van de CEO zijn altijd de successen van de medewerkers en omgekeerd. Hij onderscheidt dus niet zijn succes met dat van zijn team en zijn medewerkers. Hij ziet zichzelf als leider van het team. Hij probeert zo goed mogelijk een richting aan te geven waarvan hij denkt dat dat het bedrijf succesvol kan maken. Dat succes wordt op een bepaalde manier gedefinieerd. Dat kan winstgevendheid zijn. Het kan groei zijn. Het kan ook de strategische positie zijn. Het is zijn taak als leider om dat pad uit te stippelen, maar nog belangrijker om ervoor te zorgen dat je dat met je team en onderneming doet. Hij wijst erop dat hij dat natuurlijk niet alleen kan doen. De leider is niet de man die voorop loopt, maar de leider is de man die gevolgd wordt. Hij heeft CSR een drastische strategische verandering laten doormaken die uiteindelijk middels een verkoop heel veel waarde heeft gecreëerd voor zowel de medewerkers als de aandeelhouders. Daar is hij trots op. Maar een verkoop is zeker niet de enige manier om waarde te genereren. CSR was een start-up die begon in 1999. CSR had een manier vonden om een bluetooth chip te maken die beter, kleiner en veel goedkoper was dan de manier waarop dat tot dan toe gebeurde. Die chip werd in 2003 aan Nokia verkocht. In 2004 is er een succesvolle beursgang geweest in Londen. Hij kwam in 2007 bij CSR. Ze hadden één product en dat was een bluetooth chip die werd verkocht aan de makers van mobiele telefoons met Nokia als de grote speler. De omzet was ongeveer EUR 800 miljoen en 30% van die omzet kwam van

Nokia. Financieel gezien was het succesvol, maar strategisch kwetsbaar. Als er iets zou gebeuren met de bluetoothstandaard of met de telefoonmarkt of met Nokia, zou CSR de dupe zijn. CSR is daarna uit de telefoonmarkt gegaan, ook omdat daar heel weinig extra waarde wordt gecreëerd met de bluetoothchip, en is in een aantal kleinere markten gegaan waar CSR meer waarde kon toevoegen. Dat is gedaan via organische investeringen, maar ook door ongeveer 7 bedrijven te kopen. Uiteindelijk is CSR verkocht aan Qualcomm. De transitie met het team was niet eenvoudig. Dan moet je als leider iedereen meenemen op die reis en hij is trots dat dat gelukt is.

De heer Rienks geeft aan dat Kendrion nog steeds heel veel medewerkers heeft in Duitsland en de heer Van Beurden heeft volgens hem nooit in Duitsland gewerkt. Hij is nieuwsgierig hoe goed zijn Duits is. Hij vraagt of de heer Van Beurden minstens net zo goed is in Duits als de heer Veenema.

De heer Veenema geeft aan dat hij hier alleen maar een eerlijk antwoord op kan geven wat hij van de heer Van Beurden zelf heeft gehoord. Dat is nog niet het geval.

De heer Rienks merkt op dat hem dit niet onbelangrijk lijkt, want weliswaar kennen alle mensen op hogere niveaus in Duitsland Engels, maar hij denkt dat er nog een hele extra wereld te winnen valt voor hem indien de heer Van Beurden in het Duits met hen kan communiceren.

De heer Veenema geeft aan dat bij Kendrion als internationaal bedrijf alle bijeenkomsten of gesprekken in het Engels zijn en dit dus geen enkel probleem is. Wel is het zo dat als je op langere termijn met mensen werkt het ook wel eens prettig is om informeel met iemand in het Duits te kunnen praten. De heer Van Beurden gaat dat ook zeker doen.

De heer Rienks vraagt of de heer Veenema ook betrokken is geweest bij de selectieprocedure of dat dit alleen een zaak was van de Raad van Commissarissen.

De Voorzitter verzoekt om de vragen via hem te stellen, zodat hij ook kan beslissen wie hij deze vragen laat beantwoorden. De Raad van Commissarissen heeft van tevoren duidelijk gezegd dat het niet verstandig is dat de CEO volledig meedoet bij de rekrutering van zijn opvolger. De Raad van Commissarissen heeft de heer Veenema niet in dat dilemma willen brengen en heeft gezegd dat de Raad van Commissarissen de rekrutering doet en de eind kandidaat selecteert. De Raad van Commissarissen betrok natuurlijk wel de CFO bij dit proces want dat is degene met wie de nieuwe CEO intensief moet samenwerken. De Raad van Commissarissen heeft de heer Veenema wel intensief betrokken bij het opstellen van het profiel. De Raad van Commissarissen heeft aan het eind van de procedure de nieuwe CEO aan hem voorgesteld in de hoop en de verwachting dat hij ook zijn instemming zou hebben. Dat was het geval.

De Voorzitter geeft het woord aan de heer Witteveen.

De heer Witteveen geeft aan dat hij spreekt namens het Kempen Orange Fund. Hij merkt op dat de heer Van Beurden een erfenis krijgt van zijn voorganger, de heer Veenema, omdat deze een langetermijnguidance heeft gegeven met betrekking tot omzet- en margedoelstellingen. Hij vraagt of de heer Van Beurden dit een last vindt of eigenlijk wel prima vindt in de zin van dat de heer Van Beurden denkt dit gemakkelijk te kunnen overtreffen.

De heer Van Beurden geeft aan hier inhoudelijk niet op in te willen gaan. Die guidance is er en daar vindt hij op dit moment nog niets van. Nadat hij begint op 1 december zal hij zijn eigen mening vormen.

De Voorzitter merkt op dat de heer Van Beurden de kans zal krijgen om zich te verdiepen in de onderneming. Na enige tijd zal de Raad van Commissarissen met hem praten over zijn inschatting van de langetermijndoelstellingen. Dan zijn er twee opties. Ofwel ze worden herbevestigd of ze worden op sommige punten aangepast, maar de Raad van Commissarissen komt daar zeker op terug.

De heer Dirksen geeft aan drie vragen te hebben. Hij begreep dat het Duits van de heer Van Beurden nog niet zo goed is. Dat kan de heer Van Beurden leren, maar de cultuur is heel wat anders. Hij kan uit zijn eigen ervaring zeggen dat de cultuur waarin hij terecht komt een heel andere cultuur is dan de Angelsaksische cultuur. Daar zal de heer Van Beurden zich goed in thuis moeten voelen want anders klikt het niet met de Duitsers en dat is heel belangrijk. Hij merkt op dat de heer Van Beurden zijn carrière begon bij Shell. Hij vraagt of hij nog een relatie heeft met de heer Ben van Beurden. Ten slotte verzoekt hij de heer Van Beurden iets te zeggen over zijn vooropleiding. Hij vraagt of die financieel-economisch of technisch is, of een combinatie.

De heer Van Beurden vertelt, na een kleine anekdote over dezelfde vraag aan hem in het verleden, dat er geen relatie is met de heer Ben van Beurden.

De heer Dirksen geeft aan dat hij heeft gehoord dat de heer Van Beurden wel is begonnen bij Shell.

De heer Van Beurden antwoordt dat hij daar inderdaad is begonnen en dat hij daar op de raffinaderij werkte net als Ben van Beurden. De heer Van Beurden geeft aan dat hij een technisch-natuurkundige is en in Enschede heeft gestudeerd. Hij is dus ingenieur. In de loop van zijn carrière heeft hij bijvoorbeeld bij McKinsey een executive MBA gedaan en de financiële kennis verder bijgespijkerd.

De Voorzitter verzoekt de heer Van Beurden nog iets te zeggen over de Duitse cultuur.

De heer Dirksen vraagt of de heer Van Beurden er al is geweest.

De heer Van Beurden antwoordt dat hij er zeker al is geweest. Hij kent Duitsland via CSR's grote aanwezigheid in de automotive industrie. CSR had veel Duitse klanten. Hij kent derhalve de cultuur en die is inderdaad wat anders dan de Angelsaksische. Hij spreekt een beetje Duits, maar neemt aan dat dit snel zal verbeteren. Hij weet dat de cultuurverschillen er zijn. Er zijn grote sterktes van de Duitse cultuur als je het hebt over kwaliteit, precisie, Gründlichkeit. Hij denkt dat dit ook een enorme sterkte is van Kendrion en dat er een kans ligt om die kwaliteit en mentaliteit ook in andere gebieden te gelde te maken. Hij ziet dat als een kans.

De heer Dirksen vraagt of hij nog een aansluitende vraag mag stellen. Eigenlijk is Kendrion een Duitse onderneming. Hij vraagt of de heer Van Beurden het idee heeft om de holding te verhuizen. Hij verzoekt de heer Van Beurden daar eens over na te denken omdat Kendrion echt een Duitse onderneming is. Hij heeft nog een aanvullende vraag met betrekking tot de selectie. Hij vraagt welk bureau hierbij betrokken was.

De Voorzitter merkt op dat de Raad van Commissarissen Egon Zehnder heeft ingehuurd voor de selectie van de heer Van Beurden. Hij constateert dat de heer Dirksen zegt dat Kendrion een Duitse onderneming is, maar Kendrion probeert juist steeds meer een internationale onderneming te worden. Kendrion is misschien wel begonnen als een onderneming met het hoofdkantoor in Nederland en met bijna alleen maar activiteiten in Duitsland, maar inmiddels is de onderneming al heel actief buiten Duitsland, al moet nog meer spreiding plaatsvinden. De Raad van Commissarissen denkt ook dat Kendrion het management wat verder moet internationaliseren. Hij vraagt zich af of het in dat kader veel uitmaakt waar het hoofdkantoor staat. In ieder geval staat het op dit moment goed en is het geen topprioriteit om ter discussie te stellen.

De heer Stevense geeft aan dat je bij de wisseling van de wacht een nieuwe man krijgt die het toch altijd weer anders doet dan zijn voorganger. Hij heeft veel waardering voor de heer Veenema. Hij merkt op dat hij dit al eerder naar de heer Veenema heeft uitgesproken.

De heer Stevense vindt dat de beurskoersen niet doen wat hij er van verwacht. Dat heeft hij bij TKH ook al aangehaald en bij Aalberts ook. Hij analyseert dat een groeiversnelling nodig is. De trage groei in China is een probleem maar ook Volkswagen. Hij vraagt wat de heer Van Beurden voor mogelijkheden ziet.

De Voorzitter begrijpt dat de heer Stevense graag antwoord wil van de heer Van Beurden maar het gaat nu niet over de resultaten en zeker niet over de beurskoers. De heer Van Beurden gaat op 1 december starten. Natuurlijk heeft hij wel wat voorwerk gedaan, maar het is te vroeg om hem dit nu te vragen. De Voorzitter wijst de heer Stevense erop dat hij al heeft gezegd dat Kendrion een strategie heeft uitgezet en die is natuurlijk met de heer Van Beurden gedeeld. De verdere invulling zal de Raad van Commissarissen in de komende periode verder met de heer Van Beurden gaan bespreken. Dat is de situatie van dit moment. De heer Stevense kan de heer Van Beurden bij de volgende officiële jaarvergadering in april daarover wellicht beter bevragen.

De heer Stevense geeft aan dat het gevaar van de lagere beurskoers is dat er makkelijker een kaper op de kust komt. Dat zou hem wel erg aan het hart gaan.

De Voorzitter geeft aan dat het de Raad van Commissarissen ook erg van aan het hart zou gaan.

De heer Stevense geeft aan dat hij in verband daarmee toch graag wat meer zou hebben gehoord. Hij denkt dat de huidige aandelenkoers ook wel komt door de wisseling van bestuursvoorzitters.

De Voorzitter geeft aan dat hij niet met de heer Stevense in discussie wil gaan over waarom die koers wat lager is. Dat is een combinatie van factoren. Zijn persoonlijke mening is niet dat de wisseling van de wacht de belangrijkste reden is van de huidige koers.

De Voorzitter geeft nogmaals aan dat Kendrion zich moet concentreren op de strategie die is uitgezet, het realiseren van winstgevend groei. Daar is Kendrion hard mee bezig en dat lukt in de meeste sectoren ook heel goed. Daar wordt de heer Van Beurden zo dadelijk mee belast. De Raad van Commissarissen heeft er alle vertrouwen in dat hij dat op de juiste manier zal doen. Dat zal dan ook effect hebben op de koers.

De heer Stevense vraagt zich af wat voor veranderingen op komst zijn.

De Voorzitter geeft nogmaals aan dat deze vraag te vroeg wordt gesteld. Hij vraagt de heer Stevense geduld te oefenen.

De heer Stevense geeft aan dat nieuwe projecten in zijn mening een beetje traag verlopen.

De Voorzitter antwoordt dat de heer Stevense net doet alsof het om een normale aandeelhoudersvergadering gaat, maar het gaat hier over de benoeming van de nieuwe CEO en niet over de performance van de onderneming. Dus het is niet de bedoeling dat daar nu uitgebreid over wordt gediscussieerd met de heer Stevense. Hij verzoekt de heer Stevense om vragen te stellen die specifiek betrekking hebben op de benoeming van de heer Van Beurden en die zullen dan beantwoord worden. Hij verzoekt de vragen over de business, projecten en alle andere dingen op te sparen tot het moment dat daar een vervolgspraak over is op de volgende aandeelhoudersvergadering.

De heer Stevense geeft aan dit te zullen volgen.

De Voorzitter vraagt of er nog andere vragen zijn. Hij stelt voor over te gaan tot de stemming. Hij brengt vervolgens in stemming de voordracht tot de benoeming van de heer Joep van Beurden tot nieuwe CEO en lid van de Directie van Kendrion vanaf 1 december 2015 voor een periode van vier jaar. Hij vraagt of er aandeelhouders zijn die hiertegen zijn of zich van stemming willen onthouden. Hij stelt vervolgens vast dat het voorstel unaniem is aangenomen. Hij feliciteert de heer Van Beurden met zijn benoeming en gaat vervolgens over tot het volgende agenda onderwerp.

3. Wijziging remuneratiebeleid voor de Directie

De Voorzitter geeft aan dat de Raad van Commissarissen enkele wijzigingen wil aanbrengen in het remuneratiebeleid. Mevrouw Sanders, die voorzitter is van de remuneratiecommissie, zal de aandeelhouders een korte toelichting geven waarna de aandeelhouders vragen over kunnen stellen.

Mevrouw Sanders geeft aan dat zij in de vergadering van april het beloningsbeleid heeft doorgenomen met de aandeelhouders zoals dat ook staat in het jaarverslag op de pagina's 69, 71, 133, 135 en 143 en dat zij daarbij ook heeft verwezen naar het remuneratieverslag dat op de website staat.

Toen de Raad van Commissarissen op zoek ging naar een nieuwe CEO hebben de Commissarissen ook tegen elkaar gezegd dat zij het beloningsbeleid wilden beoordelen.

De doelstelling van het beloningsbeleid is altijd ter ondersteuning van het halen van de korte en lange termijn doelstellingen. De Raad van Commissarissen wil het beloningsbeleid simpel en transparant houden. Zij geeft aan de voorgestelde veranderingen met de aandeelhouders door te nemen. De vaste beloning voor de CEO heeft een iets hoger niveau gekregen. Over de pensioenregeling zijn afspraken gemaakt, maar met name in de variabele beloning heeft de Raad van Commissarissen wat wijzigingen aangebracht.

Mevrouw Sanders toont een beloningsschema op het scherm en geeft aan dat de aandeelhouders dit schema nog kennen van de vorige vergadering en nu zal aangeven wat de Raad van Commissarissen wil veranderen. Zij begint met de annual incentive. Daarnaast staat er een long-

term-incentive. De eerste drie factoren, te weten de net profit, de return on investment en de free cash flow, zijn de huidige criteria voor het vaststellen van de kortetermijnbeloning. Gezien de wensen en ambities voor de toekomst wil de Raad van Commissarissen ook targets vaststellen voor de return on sales en de organic growth. Voorheen golden de financiële criteria voor 50% en nu wil de Raad van Commissarissen daar 60% van maken. Daarmee zijn de non-financial individual performance criteria naar 40% gezakt. Dit zijn persoonlijke ontwikkelingstargets, maar ook acquisities kunnen hiervan onderdeel uitmaken. Deze worden afgesproken aan het begin van het jaar en aan het eind van het jaar wordt besproken welke targets gehaald zijn. Bij een "at target performance" is de bonus voor de CEO 40% van de gross fixed remuneration (het bruto vaste salaris) en voor de CFO 35%. Maximaal is het 60% voor de CEO. Dat was voorheen 50%. Voor de CFO is het maximum 50%. Een derde van de bruto bonus wordt in cash uitgekeerd en twee derde bruto in aandelen. Dat zijn voorwaardelijke aandelen die pas na een vestingperiode van drie jaar onvoorwaardelijk toegekend worden. Omdat het een bruto toekenning is van aandelen moet er door de CEO en CFO belasting betaald worden. De Raad van Commissarissen vraagt de aandeelhouders goedkeuring om hen de mogelijkheid te bieden om, ondanks de holding periode van twee jaar, dat gedeelte van de aandelen wat nodig is om de inkomstenbelasting te betalen te mogen verkopen, zodat zij daarmee aan hun belastingverplichting kunnen voldoen.

Mevrouw Sanders toont vervolgens de lange termijn variabele beloning op het scherm. Daarvoor geldt een drie jaar performance periode. Eén van de bestaande prestatiecriteria is de relatieve shareholders return. Die telde tot nu toe voor 50% mee. De shareholders return wordt vergeleken met het gemiddelde van de Nederlandse en de Duitse smallcap beurs. De Raad van Commissarissen wilde nog nadrukkelijker kijken naar het aandeelhoudersrendement en stelt voor een nieuw criterium op te nemen, te weten de absolute total shareholders return. Daarmee bedoelt de Raad van Commissarissen de koersstijging en de dividenduitkeringen samen. Dat criterium zal meewegen voor 30%, net als de relatieve shareholders return. Sustainability, management development en succession planning gaan dan meetellen voor 40%; dat is nu nog 50%. Als de lange termijn doelstellingen worden behaald, dan zou een sharematch van één op twee aandelen plaatsvinden. Omdat de Raad van Commissarissen toch ambitieuze verwachtingen bij de CEO en CFO neer wil leggen is het voorstel van de Raad van Commissarissen om 100% van de op basis van de jaarlijkse variabele beloning toegekende aandelen netto toe te kennen als die pittige targets ook inderdaad gehaald zijn.

Wat niet verandert is de mogelijkheid voor de clawback. Als na twee jaar datgene wat beloofd en ook gegeven is als bonus niet blijkt te kloppen met de resultaten die gehaald zijn dan bestaat de mogelijkheid dat terug te halen. Die regeling was er al.

De Voorzitter dankt mevrouw Sanders voor de toelichting. Hij vraagt of er hierover vragen zijn.

De heer Rienks vraagt zich af of de Raad van Commissarissen deze veranderingen hoe dan ook gewild had, ook als de heer Veenema nog drie jaar zou zijn aangebleven of dat deze veranderingen ook wel degelijk tot stand zijn gekomen in onderhandeling met de nieuwe directeur.

Mevrouw Sanders geeft aan dat dit een combinatie is. Bij de overgang heeft de Raad van Commissarissen op eigen initiatief opnieuw gekeken naar het beleid, ook omdat de Raad van Commissarissen vindt dat bij een variabele beloning forse ambities horen. De Raad van Commissarissen vindt dat bij forsere ambities ook forsere uitkeringen mogen horen als die ambities

gehaald worden. Daarbovenop raakten ze met elkaar in gesprek en voornamelijk het vaste beloningsdeel is wel iets omhoog gegaan daardoor.

De heer Rienks geeft aan dat voor de variabele beloning men nu een stuk afhankelijker wordt van de beurskoers. Het is al gezegd door de Voorzitter dat de onderneming eigenlijk niet echt vat heeft op die beurskoers. Hij als belegger heeft er ook niet echt vat op. Onverwachte externe factoren kunnen wel een grote rol bij spelen.

Mevrouw Sanders geeft aan dat bij de beoordeling van de absolute shareholders return de redelijkheid en billijkheid een rol speelt. En het gaat over de ontwikkeling van de aandelenkoers over een langere periode, van 1 januari tot 31 december en dan voor drie jaar. Dan zou er een redelijk gemiddelde moeten bestaan.

De heer Rienks vraagt of mevrouw Sanders meer invloed van de beurskoersen op de variabele beloning inderdaad wel ziet zitten.

Mevrouw Sanders geeft aan dat het hier gaat over aandeelhouderswaarde. Ze vraagt hoe dit anders is te meten.

De heer Rienks geeft aan dat dit lastig is.

Mevrouw Sanders geeft aan dat de Raad van Commissarissen denkt dat dit de juiste methode is.

De heer Rienks geeft aan dat hij natuurlijk niet de gemiddelde aandeelhouder is. Hij is een aandeelhouder die er op enig moment een aantal koopt en ze nooit meer weg doet, maar er zijn ook mensen die ze vandaag kopen en ze volgende week alweer verkopen, en alles wat daar tussenin zit. De aandeelhouders zijn heel divers.

Mevrouw Sanders geeft aan dat voor de bepaling door de Raad van Commissarissen de beurskoers ontwikkeling geldt van 1 januari tot 31 december, gedurende een periode van drie jaar.

De Voorzitter merkt op dat er een subjectief element in zit. De Raad van Commissarissen denkt dat met deze mix wel te hebben opgelost. Hij wil daarbij ook nog gezegd hebben dat Kendrion tot nu toe een aantal zeer trouwe Nederlandse aandeelhouders had, die wat minder met de sentimenten van de dag megingen, hoewel dat natuurlijk altijd kan veranderen. De Raad van Commissarissen hoopt dat dit voor een belangrijk gedeelte ook zo blijft.

De heer Stevense geeft aan te spreken namens de Stichting Rechtsbescherming Beleggers. Ten aanzien van het snel verkopen van aandelen verwijst hij naar België en de speculatietaks. Hij merkt op dat zijn eerdere vragen ook waren gerelateerd aan de beloningen. De raad van Commissarissen wil het wat ambitieuzer. Hij vindt het daarom een beetje vreemd dat zijn vragen niet zouden passen in de vergadering volgens de voorzitter, want zijn vragen en de beloning zijn aan elkaar verweven.

De Voorzitter stelt dat de heer Stevense opnieuw wil proberen vragen te stellen over de performance van de business door ze aan de beloning te koppelen. Hij moet de heer Stevense dan helaas teleurstellen. Hij vraagt of de heer Stevense een specifieke vraag heeft over de beloning.

De heer Stevense geeft aan dat dit zijn specifieke vraag was, want de heer Van Beurden is akkoord gegaan met het beloningspakket.

De Voorzitter geeft aan dat dit inderdaad het geval is.

Mevrouw Sanders geeft aan dat de targets voor de variabele beloning per jaar worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

De heer Stevense geeft aan dat hij dit snapt, maar nu heeft de heer Van Beurden ja gezegd tegen een beloningspakket dat is gebaseerd op bepaalde doelstellingen. Dus de heer Van Beurden weet voor zichzelf of dat haalbaar dan wel helemaal niet haalbaar is.

Mevrouw Sanders geeft aan dat zij niet weet of de heer Van Beurden al zo ver in de toekomst kan kijken.

De heer Van Beurden geeft aan dat hij er wel iets over kan zeggen. Dit soort dingen zijn altijd het gevolg van onderhandelingen. Voor hem was het variabele beloningsdeel belangrijk. Dat was bij CSR ook. Als je de vastgestelde targets allemaal haalt dan is het een riante beloning, maar daar staat dan tegenover dat de aandeelhouder ook riant beloond wordt. Daarom denkt hij dat de koppeling met de aandelenkoers juist zo goed is. Dat betekent dat de belangen van het management parallel lopen met de belangen van de aandeelhouder. De targets worden per jaar vastgesteld. Hij heeft nog geen inzicht in die targets, die de Raad van Commissarissen zet. Hij verzekert de heer Stevense dat dit pittige targets worden en dat is prima. Het zijn ook lange termijntargets, drie jaar. De structuur van het pakket is belangrijk en de targets worden per jaar vastgesteld.

Mevrouw Sanders geeft verder aan dat de targets voor 2016 nog niet specifiek zijn gemaakt. Dat overleg moet nog komen.

De Voorzitter geeft aan dat de opbouw van het beloningspakket nu aan de orde is, maar dat de individuele targets worden afgesproken op jaarbasis. De targets worden door de Raad van Commissarissen vastgesteld en natuurlijk moet het Directielid het daar wel mee eens zijn. Die targets zullen wat betreft de Raad van Commissarissen scherp zijn en als ze gerealiseerd worden dan volgt de beloning, en andersom.

De heer Diaz geeft aan dat hem ten eerste opviel bij het bestuderen van het nieuwe beloningsbeleid dat er sprake is van een forse verhoging van het vaste salaris. Hij vraagt in hoeverre dit tot stand is gekomen door goede onderhandelingen van de heer Van Beurden en in hoeverre er ook is gekeken naar een zogenoemde peer group. Verhoudt het salaris zich tot de zwaarte van de functie? Eigenlijk is er een soort drietrapsraket. Het vaste salaris is flink gestegen. De variabele beloning is gestegen van 50% naar 60%. Ook de matching share award is verdubbeld van een half aandeel naar twee aandelen. Hij vraagt de Voorzitter om hierop te reageren.

Mevrouw Sanders geeft aan dat toen de Raad van Commissarissen het beloningsbeleid nog eens tegen het licht wilde houden in het kader van de zoektocht naar de nieuwe CEO, Hay Consultants is gevraagd nog eens te kijken naar de beloningsstructuur van Kendrion. Ook het vaste salaris is daarbij meegenomen, waarbij in tegenstelling tot bij de heer Veenema in de vaste salariscomponent

ook vervoerskosten zoals autogebruik zitten. Dus in feite is de verhoging niet zo hoog. Hay heeft dat hele pakket bekeken en met dit hele pakket zit Kendrion rond of iets boven de mediaan.

De heer Diaz geeft aan dat mevrouw Sanders hiermee verwijst naar de peer group. Hij vraagt of mevrouw Sanders kan zeggen uit welke bedrijven die peer group bestond.

Mevrouw Sanders geeft aan dat dit tien tot 15 bedrijven waren met zowel een kleinere omzet als ongeveer dezelfde omzet als een wat hogere omzet.

De heer Diaz vraagt of het daarbij vooral om de omzet ging en niet of het technische bedrijven waren.

Mevrouw Sanders antwoordt dat het voornamelijk om technische bedrijven ging. Hay heeft de peer group bepaald.

De heer Diaz geeft aan dat de VEB geen groot voorstander is van de matching shares award, want eigenlijk houdt het in dat wanneer je maar lang genoeg in functie bent, je extra aandelen krijgt. De VEB is van mening dat de beloning een instrument moet zijn en een prikkel moet geven. Bij de matching shares award is dat niet zo. Hij ziet het als een gemiste kans dat dat niet is veranderd. Hij vraagt waarom is gekozen voor deze wijze van beloning en waarom het is verhoogd.

Mevrouw Sanders antwoordt dat de Raad van Commissarissen hier al enige jaren geleden voor heeft gekozen. Ten tweede probeert de Raad van Commissarissen met dit voorstel juist de combinatie met het aandeelhoudersrendement te maken. Ze vindt zelf dat het ambitieuze targets zijn en de share match vindt pas plaats als die targets ook echt gehaald zijn. Dus het is geen automatisme.

De heer Diaz merkt op dat als de targets behaald zijn en de termijn wordt uitgezeten er wel een verdubbeling optreedt van de aandelentoeckenning.

Mevrouw Sanders geeft aan dat prima is als ook de aandeelhouders een goed rendement gehaald hebben in die periode en als Kendrion het ten opzichte van het gemiddelde ook goed gedaan heeft. Het is niet zo maar dat je altijd 100% verdubbeling krijgt, daar zitten forse targets aan vast.

De heer Diaz geeft aan dat dat de long term incentive is, maar niet de matching share. Als hij kijkt naar beursgenoteerde bedrijven dan zijn er nog maar weinig bedrijven die nog op die wijze belonen.

De Voorzitter geeft aan dat hij dat niet weet. De heer Diaz is niet voor het principe maar daar zit de Raad van Commissarissen anders in. De Raad van Commissarissen gebruikt het al jaren en het werkt goed. Dit bedrijf is gegroeid en heeft nieuwe ambities. De Raad van Commissarissen vond dit pakket zelf passen bij de ambities en er zitten alle mogelijke variabelen in die niet vanzelf gerealiseerd gaan worden. Hij zou daarom bijna zeggen dat de aandeelhouders heel blij mogen zijn als Kendrion straks de heer Van Beurden het maximale aan matching shares kan geven.

De heer Diaz geeft aan een vraag te hebben ten aanzien van TSR. De code schrijft voor dat er een scenarioanalyse moet worden gemaakt ten aanzien van het beloningsbeleid. Wanneer wordt voldaan aan de target van de TSR? Moet die altijd groter dan nul zijn?

Mevrouw Sanders vraagt welke TSR de heer Diaz bedoelt.

De heer Diaz antwoordt dat hij de absolute TSR bedoelt. Hij vraagt of die altijd groter dan nul moet zijn. Hij hoorde mevrouw Sanders zeggen dat dat ook afhankelijk is van redelijkheid en billijkheid. Hij vraagt of het ook mogelijk is dat er een variabele beloning wordt uitgekeerd wanneer er een negatief percentage staat.

Mevrouw Sanders antwoordt dat zij zich dat niet kan voorstellen, maar dat ze niet in de toekomst kan kijken. De Raad van Commissarissen heeft ook heel duidelijk gekozen voor de terminologie redelijkheid en billijkheid.

De heer Diaz heeft nog een vraag met betrekking tot de vertrekregeling. Als hij kijkt naar de toelichting op de agenda dan staat daar dat er een onderscheid wordt gemaakt in soorten vertrek. Volgens hem is nieuw dat er ook een beloning plaatsvindt in geval van change of control. Hij vraagt op wiens initiatief dat erin is gekomen.

Mevrouw Sanders antwoordt dat dit niet nieuw is en al eerder gold voor de Directieleden.

De heer Diaz vraagt wat er gebeurt ingeval van een overnamesituatie. Wat gebeurt met de matching shares die dan nog niet definitief zijn geworden?

De Voorzitter antwoordt dat dat er een discretionaire bevoegdheid is om ze al dan niet toe te kennen in een dergelijk geval.

Mevrouw Sanders geeft aan dat dat weer de redelijkheid en billijkheid is.

De heer Diaz vraagt of dat hetzelfde is als ook met de heer Veenema is gebeurd.

Mevrouw Sanders bevestigt dit.

De heer Witteveen spreekt namens het Kempen Orange Fund. Hem spreekt aan dat de Raad van Commissarissen forse lange termijn ambities wil neerleggen. Hij is benieuwd of deze al in het huidige beleid zitten of dat daar misschien een schepje bovenop is gedaan wat betreft bijvoorbeeld acquisitieplannen.

De Voorzitter geeft aan dat mevrouw Sanders eerder heeft gezegd dat de Raad van Commissarissen de variabele beloning voor de lange termijn wat heeft opgerekt en dat dat automatisch betekent dat de Raad van Commissarissen ook de targets voor voornamelijk de CEO wat scherper neerzet. Dat hoeft niet noodzakelijkerwijs precies gelijk te lopen met de ondergrens van wat al is gepubliceerd. De heer Witteveen mag er vanuit gaan, dat als de strategie weer is bekeken met de heer Van Beurden, de uitdagingen op een adequate manier worden vertaald naar bonusdoelstellingen. De heer Van Beurden wil uitgedaagd worden en navenant daarvoor beloond worden.

De heer Dirksen merkt op dat het inschakelen van bureaus als Hay leidt tot een drive naar boven, waarbij niets ten nadele zij gezegd over de eigen creativiteit van de voorzitter en mevrouw Sanders. Hij denkt dat Kendrion moet uitkijken om niet in een soort derivatenstructuur terecht te komen

waarbij niemand meer weet hoe het precies in elkaar zit. Hij verzoekt de Voorzitter om zijn opmerking ter harte te nemen.

De Voorzitter geeft aan dit te noteren als een opmerking. Hij dankt de heer Dirksen. Hij vraagt of er nog andere vragen zijn. Hij constateert dat er geen andere vragen zijn en dankt mevrouw Sanders voor de transparante en duidelijke uitleg. Hij gaat vervolgens over tot het in stemming brengen van het voorstel tot de wijziging van het beloningsbeleid. Hij vraagt de aandeelhouders of ze tegen zijn of zich van stemming wil onthouden.

De heer Diaz geeft aan zich van stemming te onthouden vanwege de matching shares award (11.060 stemmen).

De Voorzitter stelt vervolgens vast dat dit voorstel weliswaar niet unaniem maar wel met zeer brede steun is aangenomen. Hij dankt de aandeelhouders voor hun steun en vertrouwen. Hij gaat vervolgens over naar de rondvraag.

4. Rondvraag

De heer Burgers valt al wat langer op dat de vergadering in de Nederlandse taal wordt gevoerd maar dat de communicatie van Kendrion op alle gebieden uitsluitend in het Engels is. Hij begrijpt en waardeert dat de ambitie van deze onderneming zeer internationaal is. Aan de andere kant heeft de Voorzitter tijdens deze vergadering ook opgemerkt dat het aandeelhoudersbestand nog zeer Nederlands is. Misschien is het toch een overweging waard om te onderzoeken of het misschien toch niet wenselijk is het jaarverslag, al is het maar een verkorte versie, in de Nederlandse taal ter beschikking te stellen. Hij denkt dat bijvoorbeeld op het gebied van het aantrekken van nieuwe medewerkers dit ook positief kan uitpakken. Het lijkt hem een investering die de moeite waard zou kunnen zijn. Dat is ook impliciet een uitnodiging om op het gebied van investor relations iets scherper aan de wind te varen, hoewel hij alle waardering heeft voor de inspanningen die tot nu toe zijn gedaan. De heer Burgers geeft aan dat Kendrion daarmee een goede zet zou doen op het gebied van de positionering van Kendrion bij de doelgroep van Nederlandse aandeelhouders.

De Voorzitter geeft aan dat Kendrion er naar streeft om aan de ene kant de trouwe Nederlandse aandeelhouders te behouden maar ook internationale diversiteit nastreeft in de aandeelhoudersstructuur. Als je in China actief bent dan zou het bijvoorbeeld mooi zijn om een Chinese investeerder te hebben. Aan de andere kant is Kendrion tot nu steeds heel erg tegemoet gekomen aan de Nederlandse aandeelhouders door de aandeelhoudersvergaderingen in het Nederlands te doen. De notulen zijn dat ook en er is op dit moment geen enkele aanleiding om dat te veranderen. Dus Kendrion zal het goede vasthouden maar hij vraagt er begrip voor dat Kendrion toch ook wil uitstralen dat het echt internationaal is.

De heer Burgers geeft aan dat dit een helder antwoord is. Hij vraagt of de Voorzitter het met hem eens is dat er over een aantal jaren in de vergadering een gemengd gezelschap zit van Engelse en Nederlandse aandeelhouders waarbij de Voorzitter zal moeten besluiten om de vergadering in de Engelse taal te houden. Hij merkt op dat er dan misschien weer deze discussie is.

De Voorzitter geeft aan dat hij het liever andersom doet, dat de vergadering in de Nederlandse taal wordt gehouden en dat er dan een vertaalbureau wordt ingehuurd voor een Engelse vertaling.

Wellicht is dit in de toekomst ook relevant voor niet-Nederlandse leden van de Raad van Commissarissen. Hij kan natuurlijk niet in de toekomst kijken maar het zou zijn voorkeur hebben om het op die manier te doen.

De heer Diaz heeft de bedrijfspresentatie bekeken van begin deze maand. Op de laatste pagina stond iets over Volkswagen en de dieselkwestie. Er is toch een redelijke exposure wat betreft de omzet in die sector. Hij verzoekt de Voorzitter iets te zeggen over de effecten daarvan voor Kendrion. Is dat een risico en biedt het wellicht ook kansen?

De heer Veenema geeft aan dat het misschien goed is om daar iets over te vertellen omdat bij andere gelegenheden dat ook gecommuniceerd is. Hij schat, zoals ook op de website is te vinden, dat Kendrion ruwweg EUR 60 miljoen omzet maakt bij het hele Volkswagenconcern, dus bijvoorbeeld inclusief Audi. Het exacte bedrag is niet bekend omdat Kendrion niet weet wat er indirect naar Volkswagen gaat. Van die EUR 60 miljoen heeft ruwweg EUR 35 miljoen betrekking op de dieselmotoren. Kendrion levert ook aan andere klanten dieselventielen en dieseltoepassingen en dat is ook ongeveer EUR 60 miljoen. Dus ruwweg EUR 25 miljoen dieseltoepassingen wordt behaald bij andere klanten zoals Daimler. De achterliggende vraag zal zijn, wat het effect is van het Volkswagen issue in de komende jaren. Kendrion tast daar net als de aandeelhouders en iedereen in de toeleverbranche nog in het duister. Volkswagen zelf doet geen voorspelling over wat er gaat gebeuren. Het lijkt hem in ieder geval onwaarschijnlijk dat een concern als Volkswagen plotseling 20% van zijn omzet kwijt zou raken. Hiermee kan de heer Diaz ook ongeveer de relatieve grootte op de totale omzet van Volkswagen inschatten voor Kendrion. Het is wat speculeren, maar het grootste deel van de omzet in dieselmotoren zit in zogenaamde Euro6 motoren, terwijl de problemen tot op heden voornamelijk te maken hebben met Euro5 motoren. Maar dat kan nog veranderen. Kendrion heeft veel producten die nu in de Euro6 motoren gaan. Als Volkswagen versneld daar naartoe zou gaan dan zou Kendrion misschien nog kunnen profiteren, maar dat is speculatief.

De Voorzitter nodigt de aanwezigen uit voor een drankje in het Theatercafé. Zij kunnen dan ook nader kennis maken met de nieuwe CEO.

5. Sluiting

De Voorzitter sluit de vergadering en dankt de aandeelhouders voor hun aanwezigheid. Hij geeft aan dat hij hen graag volgend jaar terugziet op de reguliere aandeelhoudersvergadering.