

Agenda en Aandeelhouderscirculaire

**voor de jaarlijkse
Algemene Vergadering
van Koninklijke Vopak N.V.**



te houden op woensdag 26 april 2023
in de Kleine Zaal van Theater Rotterdam Schouwburg,
Schouwburgplein 25, Rotterdam,
aanvang: 10.15 uur CET

Koninklijke Vopak N.V.

Agenda en Aandeelhouderscirculaire voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Koninklijke Vopak N.V. te houden op woensdag 26 april 2023 in de Kleine Zaal van Theater Rotterdam Schouwburg, Schouwburgplein 25, Rotterdam, aanvang: 10.15 uur CET

1. Opening
2. Bespreking van het bestuursverslag over het boekjaar 2022
3. Implementatie van het remuneratiebeleid voor het boekjaar 2022
4. Bespreking en vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2022
5. Dividend
 - a) Verantwoording reserverings- en dividendbeleid
 - b) Voorstel dividenduitkering over het boekjaar 2022
6. Decharge van de leden van de Raad van Bestuur voor de uitoefening van hun taken in het boekjaar 2022
7. Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taken in het boekjaar 2022
8. Herbenoeming van mevrouw N. Giadrossi als lid van de Raad van Commissarissen
9. Aanpassing Remuneratiebeleid voor de Raad van Commissarissen

10. Aanpassing Remuneratiebeleid voor de Raad van Bestuur
11. Voorstel tot machtiging van de Raad van Bestuur tot verwerving van gewone aandelen
12. Benoeming van Deloitte Accountants B.V. als de externe accountant voor het boekjaar 2024
13. Rondvraag
14. Sluiting

Een toelichting op de agendapunten 2 tot en met 12 is hierna opgenomen in de Aandeelhouderscirculaire.

Punten 2 en 5a) zijn ter bespreking. De punten 3, 4 en 5b) tot en met 12 worden ter stemming voorgelegd, waarbij over punt 3 met adviserende stem wordt gestemd.

Rotterdam, 15 maart 2023
De Raad van Bestuur

Voor de goede orde is hierna vermeld de procedure van aanmelding voor c.q. vertegenwoordiging op de komende jaarlijkse Algemene Vergadering.

Registratiedatum

Toegang tot de vergadering hebben zij die op **woensdag 29 maart 2023** na verwerking van alle bij- en afschrijvingen per die datum (de "Registratiedatum") in het bezit zijn van aandelen Koninklijke Vopak N.V. (zomede eventuele overige vergadergerechtigden), en die zijn ingeschreven in een van de hierna te noemen (deel)registers en zich hebben aangemeld, overeenkomstig de onderstaande voorwaarden. Als (deel)registers zijn aangewezen de administraties van de intermediairs als bedoeld in artikel 1 Wet giraal effectenverkeer en het register van Koninklijke Vopak N.V. te Rotterdam.

Houders van aandelen gehouden via een effectenrekening

Indien u als houder van aandelen aan toonder die worden gehouden via een effectenrekening toegang tot de vergadering wenst, dient u dit dienovereenkomstig aan ABN AMRO Bank N.V., Gustav Mahlerlaan 10, 1082 PP Amsterdam ("ABN AMRO") kenbaar te maken vanaf **donderdag 30 maart 2023** tot uiterlijk **woensdag 19 april 2023** om 17.00 uur (CET) via de intermediair waar uw aandelen in administratie zijn, of direct via www.abnamro.com/evoting. De desbetreffende intermediair dient uiterlijk op **donderdag 20 april 2023** (voor 12:00 uur) via www.abnamro.com/intermediary aan ABN AMRO een verklaring te overleggen dat de aandelen op de Registratiedatum op uw naam geregistreerd waren. Bij de aanmelding worden de intermediairs verzocht om de volledige adresgegevens van de desbetreffende houders te vermelden teneinde een efficiënte controle te kunnen doen op het aandeelhouderschap op de Registratiedatum. U ontvangt van ABN AMRO een registratiebewijs dat aan de inschrijfbalie vóór de vergadering omgewisseld dient te worden voor een toegangsbewijs. Dezelfde procedure is van toepassing op anderen met vergaderrechten met betrekking tot aandelen aan toonder die worden gehouden via een effectenrekening.

Aandeelhouders op naam

Indien u als houder van aandelen op naam, een recht van vruchtgebruik of een recht van pand op aandelen toegang tot de vergadering wenst, dient u zich uiterlijk op **woensdag 19 april 2023** om 17.00 uur (CET) schriftelijk aan te melden bij Koninklijke Vopak N.V. (afdeling Global Communication, Westerlaan 10, 3016 CK Rotterdam). Bij melding aan de inschrijfbalie ontvangt u een toegangsbewijs.

Stemmen bij (elektronische) volmacht

Indien u zich bij de vergadering wilt laten vertegenwoordigen dient, in aanvulling op bovengenoemde registratie, het origineel van een door u ondertekende rechtsgeldige volmacht uiterlijk op **woensdag 19 april 2023** om 17.00 uur in het bezit te zijn van Koninklijke Vopak N.V. (afdeling Global Communication), terwijl de gevolmachtigde het originele registratiebewijs (indien van toepassing) en een kopie van de volmacht vóór de vergadering dient in te leveren bij de inschrijfbalie.

Indien u zich bij de vergadering wilt laten vertegenwoordigen door een onafhankelijke derde partij, dienen, in aanvulling op bovengenoemde registratie, een door u ondertekende rechtsgeldige volmacht, tevens inhoudende een steminstructie, en uw originele registratiebewijs uiterlijk op **woensdag 19 april 2023** om 17.00 uur (CET) in het bezit te zijn van NautaDutilh N.V. (ter attentie van mr. P.C.S. van der Bijl, Beethovenstraat 400, 1082 PR Amsterdam). Het benodigde volmacht formulier is kosteloos verkrijgbaar ten kantore van Koninklijke Vopak N.V. (afdeling Global Communication) en is vanaf heden te downloaden op www.vopak.com. Ook kunt u tot uiterlijk **woensdag 19 april 2023** om 17.00 uur (CET) via internet volmacht verlenen en uw steminstructie geven op www.abnamro.com/evoting. In beide gevallen zal een medewerker of een (kandidaat-)notaris verbonden aan NautaDutilh N.V. namens u als onafhankelijke derde stem uitbrengen, zulks overeenkomstig de door u verstrekte steminstructie.

Aandeelhouderscirculaire

Legitimatie

Bij de inschrijfbalie kunnen aandeelhouders, andere vergadergerechtigden en hun gevolmachtigden gevraagd worden zich te legitimeren. Wij verzoeken daarom alle vergadergerechtigden en gemachtigden een geldig legitimatiebewijs (zoals paspoort of rijbewijs) mee te brengen naar de vergadering.

Ten aanzien van de agendapunten 2 tot en met 12 van de Agenda voor de jaarlijkse Algemene Vergadering, te houden op woensdag 26 april 2023, volgt hierna een toelichting.

Punt 2.

Bespreking van het bestuursverslag over het boekjaar 2022 (besprekingspunt)

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code ("de Code") wordt verantwoording over de naleving van de Code afgelegd als onderdeel van de verantwoording over het bestuursverslag.

Punt 3.

Implementatie van het remuneratiebeleid voor het boekjaar 2022 (adviserende stem)

Overeenkomstig artikel 2:135b (1) en (2) BW is de implementatie van het remuneratiebeleid in 2022 bekendgemaakt in het remuneration report als onderdeel van het bestuursverslag van de vennootschap over het boekjaar 2022 (sectie Remuneration Report) en zal worden besproken en in een adviserende stem worden voorgelegd.

Punt 4.

Bespreking en vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2022 (stempunt)

Voorgesteld wordt om de jaarrekening van Koninklijke Vopak N.V. over het boekjaar 2022 vast te stellen.

Onder dit agendapunt zal de externe accountant, Deloitte Accountants, een toelichting geven met betrekking tot hun controlewerkzaamheden.

Punt 5.

Dividend

a) Verantwoording reserverings- en dividendbeleid (besprekingspunt)

Het reserveringsbeleid is erop gericht Koninklijke Vopak N.V. in staat te stellen haar groei voort te zetten en het daarbij behorende investeringsprogramma uit te voeren onder voorbehoud van voldoende solvabiliteit en marges.

Koninklijke Vopak N.V. voert, behoudens bijzondere omstandigheden, een progressief dividendbeleid gericht op handhaving of groei van ons jaarlijkse dividend exclusief bijzondere posten toe te rekenen aan houders van gewone aandelen en onder voorbehoud van marktomstandigheden.

De nettowinst dat de basis vormt voor dividenduitkeringen kan worden aangepast voor de financiële effecten van eenmalige gebeurtenissen zoals bijvoorbeeld stelselwijzigingen, overnames en desinvesteringen.

b) Voorstel dividenduitkering over het boekjaar 2022 (stempunt)

Voorgesteld wordt om per gewoon aandeel met een nominale waarde van EUR 0,50 een dividend van EUR 1,30 in contanten uit te keren.

Na goedkeuring van dit dividendvoorstel zal een zodanig bedrag worden uitgekeerd dat een corresponderende uitkeringsratio (exclusief bijzondere posten) van circa 55,3% vertegenwoordigt (2021: EUR 1,25; uitkeringsratio van circa 52,5%).

Dit dividendvoorstel is hoger dan het dividend voor boekjaar 2021.

De dividendbetaling aan de houders van gewone aandelen zal ten laste komen van de ingehouden winsten. Het aan de houders van gewone aandelen toekomende dividend zal onder inhouding van de wettelijke dividendbelasting betaalbaar worden gesteld op 5 mei 2023.

Punt 6.

Decharge van de leden van de Raad van Bestuur voor de uitoefening van hun taken in het boekjaar 2022 (stempunt)

Voorgesteld wordt om de leden van de Raad van Bestuur die zitting hadden in de Raad van Bestuur in 2022, decharge te verlenen voor de uitoefening van hun taken in het boekjaar 2022, voor zover de uitoefening daarvan blijkt uit de jaarrekening van Koninklijke Vopak N.V. over het boekjaar 2022 of anderszins aan de Algemene Vergadering bekend is gemaakt.

Punt 7.

Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taken in het boekjaar 2022 (stempunt)

Voorgesteld wordt om de leden van de Raad van Commissarissen die zitting hadden in de Raad van Commissarissen in 2022, decharge te verlenen voor de uitoefening van hun taken in het boekjaar 2022, voor zover de uitoefening daarvan blijkt uit de jaarrekening van Koninklijke Vopak N.V. over het boekjaar 2022 of anderszins aan de Algemene Vergadering bekend is gemaakt.

Punt 8.

Herbenoeming van mevrouw N. Giadrossi als lid van de Raad van Commissarissen (stempunt)

Ingevolge het aflopen van de huidige benoemingstermijn van mevrouw N. Giadrossi draagt de Raad van Commissarissen conform het bepaalde in de artikelen 15.1 en 15.3 van de statuten van Koninklijke Vopak N.V. mevrouw N. Giadrossi voor om te worden herbenoemd als lid van de Raad van Commissarissen voor een periode van 4 jaar welke periode zal eindigen na afloop van de eerstvolgende algemene vergadering in 2027.

De in artikel 2:142, lid 3 BW bedoelde persoonlijke gegevens van mevrouw N. Giadrossi en de redenen voor haar voordracht zijn als volgt:

Naam	N. Giadrossi (Nicoletta)
Leeftijd	56 (16 mei 1966)
Nationaliteit	Italiaanse
Huidige andere bestuursfuncties	Senior Adviseur, Bain Capital Voorzitter Bestuur, Ferrovie dello Stato Italiane Niet-uitvoerend Bestuurslid, Brembo SpA en voorzitter Remuneratie Commissie
Eerdere posities	President, Technip France Sas Uitvoerend VP/Hoofd van Operaties, AKER Asa
Houder van aandelen Vopak	Geen
Motivatie	Mevrouw Giadrossi wordt voorgedragen om te worden herbenoemd als lid van de Raad van Commissarissen vanwege haar internationale ervaring opgedaan in executive functies in de olie & gas industrie waaronder 11 jaren bij General Electric en bij vooraanstaande consultancy firma's. De competenties

en kwalificaties van mevrouw Giadrossi passen goed bij het profiel van de Raad van Commissarissen. Haar staat van dienst en verworvenheden als leider in strategische planning, waarde creatie en innovatie zijn waardevolle persoonlijke eigenschappen die de nominatie ondersteunen.

Mevrouw N. Giadrossi is onafhankelijk als gedefinieerd in de Code en heeft geen toezichthoudende functies bij rechtspersonen die kwalificeren als "groot" als bedoeld in artikel 2:142a, lid 2 BW.

Punt 9.

Aanpassing Remuneratiebeleid voor de Raad van Commissarissen (stempunt)

De Raad van Commissarissen stelt voor het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Commissarissen te wijzigen met ingang van het boekjaar 2023. Het voorgestelde gewijzigde beleid omvat een verhoging van de beloning (fees) voor de Raad van Commissarissen in vergelijking met de beloning (fees) in het bestaande beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen welke tijdens de Algemene Vergadering in 2020 was goedgekeurd. Aanvullend is de herziening van het beloningsbeleid aangegrepen om in reactie op de feedback van grote investeerders, proxy adviseurs en Eumedion een aantal facetten van het beleid te verduidelijken. Voor een samenvatting van de wijzigingen wordt verwezen naar Bijlage I.

De ondernemingsraad van Vopak heeft een positief advies uitgebracht inzake deze wijzigingen. Het voorgestelde gewijzigde beleid en het advies van de ondernemingsraad is te vinden op www.vopak.com.

In overeenstemming met de vereisten van artikel 2:135a (en artikel 2:145) van het Burgerlijk Wetboek, zal het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen aldus gewijzigd in de algemene vergadering ter stemming worden gebracht. De Raad van Commissarissen verzoekt de Algemene Vergadering dan ook om dit beloningsbeleid met ingang van het financiële boekjaar 2023 goed te keuren.

Punt 10.

Aanpassing Remuneratiebeleid voor de Raad van Bestuur (stempunt)

De Raad van Commissarissen stelt voor het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur te wijzigen met ingang van het boekjaar 2023. De voorgestelde wijzigingen zijn voornamelijk geïntroduceerd om afstemming tussen de 'Shaping the Future' bedrijfsstrategie die in 2022 is gelanceerd en de beloning van de leden van de Raad van Bestuur te behouden. Aanvullend is de herziening van het beloningsbeleid aangegrepen om in reactie op de feedback van grote investeerders, proxy adviseurs en Eumedion een aantal facetten van het beleid te verduidelijken. Voor een samenvatting van de wijzigingen wordt verwezen naar Bijlage II.

De ondernemingsraad van Vopak heeft een positief advies uitgebracht inzake deze wijzigingen. Het voorgestelde gewijzigde beleid en het advies van de ondernemingsraad is te vinden op www.vopak.com.

In overeenstemming met de vereisten van artikel 2:135a van het Burgerlijk Wetboek, zal het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur aldus gewijzigd in de algemene vergadering ter stemming worden gebracht. De Raad van Commissarissen verzoekt de Algemene Vergadering dan ook om dit beloningsbeleid met ingang van het financiële boekjaar 2023 goed te keuren.

Punt 11.

Voorstel om de Raad van Bestuur te machtigen gewone aandelen te verwerven (stempunt)

Voorgesteld wordt de Raad van Bestuur machtiging te verlenen om, onder goedkeuring van de Raad van Commissarissen, voor een periode van 18 maanden, derhalve tot en met 25 oktober 2024, ter beurse of anderszins, onder bezwarende titel, volgestorte gewone aandelen in het kapitaal van Koninklijke Vopak N.V. te verwerven tot een hoeveelheid die ingevolge de wet en de statuten op het tijdstip van verwerving maximaal door Koninklijke Vopak N.V. mag worden gehouden. Op grond van de statuten betreft dit 10% van het geplaatste kapitaal, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele herplaatsing van reeds ingekochte aandelen. Volgestorte gewone aandelen mogen worden verworven tegen een prijs die op het tijdstip van verwerving ligt tussen het nominale bedrag en 110% van de gemiddelde beurskoers van de vijf handelsdagen voorafgaand aan de overeenkomst die strekt tot de verwerving.

Deze machtiging tot inkoop geeft de Raad van Bestuur, onder goedkeuring van de Raad van Commissarissen, onder meer de mogelijkheid om verplichtingen na te komen betreffende beloningsplannen voor de Raad van Bestuur en werknemers in de vorm van aandelen.

Indien de machtiging wordt verleend, vervangt deze de machtiging zoals verleend op de jaarlijkse Algemene Vergadering van 2022.

Punt 12.

Benoeming van Deloitte Accountants B.V. als de externe accountant voor het boekjaar 2024 (stempunt)

Voorgesteld wordt, in lijn met de aanbeveling van de Auditcommissie en de Raad van Commissarissen, om Deloitte Accountants B.V. te benoemen als externe accountant van Koninklijke Vopak N.V. met als doel de jaarrekening van de vennootschap over het boekjaar 2024 te controleren.

Rotterdam, 15 maart 2023
De Raad van Bestuur

Bijlagen I + II (alleen in het Engels)

Koninklijke Vopak N.V.

Westerlaan 10 | 3016 CK Rotterdam

Postbus 863 | 3000 AW Rotterdam

Telefoon: 010 4002911

info@vopak.com

www.vopak.com



Annex I - Memorandum to the proposed Vopak Supervisory Board Remuneration Policy for 2023 and beyond

Introduction

The Supervisory Board reviewed the Supervisory Board remuneration policy during 2022, upon advice of the Remuneration Committee.

During this review, it took into account the following factors:

- the company's Shaping the future strategy introduced in June 2022;
- the voting result for the 2021 Remuneration Report from the General Meeting in April 2022 (71.70% in favor);
- the feedback of investors, shareholders and proxy advisors on the current Supervisory Board remuneration policy, the 2022 (withdrawn) proposal for the Supervisory Board remuneration policy, and the company's disclosure of Supervisory Board remuneration in the 2021 Remuneration Report;
- the formal advice of the works council of Vopak;
- the 2022 Supervisory Board remuneration benchmark against the company's peer group as provided by the independent advisor to the Remuneration Committee, WillisTowersWatson;
- the General Meeting's response to proposals for the Supervisory Board remuneration (policy) and any changes thereto in previous years which have consistently been adopted with approval rates exceeding 95%;
- the Dutch Corporate Governance Code.

In the review of this policy, the increased workload as a result of the company's change in strategy and increased governance and stakeholder engagement was also taken into consideration.

The Supervisory Board considers the proposed design of this remuneration policy in line with the company's purpose, business strategy and business environment, applicable laws and regulations, as well as the views of its stakeholders and society at large.

The Supervisory Board remuneration policy for 2023 and beyond thus revised will be put forward for approval to the general meeting on 26 April 2023. Upon approval, it will be implemented as of 1 January 2023.

The full policy document can be found on the company's website: <https://www.vopak.com/remuneration-policy-and-reports>.

Stakeholder engagement

In 2022, the Remuneration Committee intensified its ongoing dialogue with the company's major shareholders and their proxy advisors in response to the voting result for the 2021 Remuneration report (71.70% in favor) from the General Meeting in April 2022.

For the drafting of this policy, the Remuneration Committee engaged with Vopak's major investors who jointly hold approximately 70% of the shares in the company. Also, meetings were held with the proxy advisors ISS, and Glass Lewis, and Eumedion to solicit their views on this policy. Eight investors took up on our invitation, and with several of them multiple sessions were held. The works council of Vopak was requested to provide formal advice. The changes in the Supervisory Board remuneration policy for 2023 and beyond are a reflection of their feedback.

Proposed Changes

1. Adjustments to the Supervisory Board fees

The current Supervisory Board fee levels, which are in place since 2017, are adjusted to the 2022 median levels of the peer group as of 1 January 2023, with the exception of the fee for the Chair of the Selection and Appointment Committee. Most companies in the peer group have a combined Remuneration and Selection Committee, while Vopak has 2 separate committees. For this reason, the fee for this Committee position is increased with 50% of the delta between the current fee level and the median of the benchmark.

The table below shows the current and the proposed fees for 2023 and beyond.

Supervisory Board remuneration fees for 2023 and beyond

In EUR	Chairman		Vice-Chairman		Member		Total	
	until 2022	as of 2023	until 2022	as of 2023	until 2022	as of 2023	until 2022	as of 2023
Supervisory Board (annual retainer)	97,500	110,000	65,000	75,000	65,000	75,000	422,500	485,000
Audit Committee	15,000	18,000	n/a	n/a	8,500	10,000	49,000	58,000
Remuneration Committee	10,000	14,000	n/a	n/a	7,000	8,000	24,000	30,000
Selection and Appointment Committee	7,000	10,500	n/a	n/a	5,000	8,000	12,000	18,500
							507,500	595,000

2. Further changes

Upon feedback of investors and proxy advisors, and compared to the proposal put forward to the General Meeting in April 2022, the proposal for this policy for 2023 and beyond contains increases in the Supervisory Board fee levels for 2023 and beyond but without the opportunity for a 'mechanical' increase. Any further changes to the remuneration of the Supervisory Board remain subject to a new shareholder vote.

Furthermore, the opportunity of the review was used to clarify certain aspects of the policy with regard to (temporary) derogation.

Annex II - Memorandum to the proposed Vopak Supervisory Board Remuneration Policy for 2023 and beyond

Introduction

The Supervisory Board reviewed the Executive Board remuneration policy during 2022, upon advice of the Remuneration Committee.

During this review, it took into account the following factors:

- the company's Shaping the future strategy introduced in June 2022;
- the voting result for the 2021 Remuneration Report from the General Meeting in April 2022 (71.70% in favor);
- the feedback of investors, shareholders and proxy advisors on the current Executive Board remuneration policy, and the company's disclosure of Board remuneration in the 2021 Remuneration Report;
- the formal advice of the works council of Vopak;
- the 2022 Executive Board remuneration benchmarks against the company's peer group, as provided by the independent advisor to the Remuneration Committee, WillisTowersWatson;
- the General Meeting's response to proposals for the Executive Board remuneration policy and any changes thereto in previous years which have consistently been adopted with approval rates exceeding 95%;
- the Dutch Corporate Governance Code.

The Supervisory Board considers the proposed design of this remuneration policy in line with the company's purpose, business strategy and business environment, applicable laws and regulations, as well as the views of its stakeholders and society at large.

The Executive Board remuneration policy for 2023 and beyond thus revised will be put forward for approval to the general meeting on 26 April 2023. Upon approval, it will be implemented as of 1 January 2023.

The full policy document can be found on the company's website: <https://www.vopak.com/remuneration-policy-and-reports>.

Stakeholder engagement

In 2022, the Remuneration Committee intensified its ongoing dialogue with the company's major shareholders and their proxy advisors in response to the voting result for the 2021 Remuneration report (71.70% in favor) from the General Meeting in April 2022.

For the drafting of this policy, the Remuneration Committee engaged with Vopak's major investors who jointly hold approximately 70% of the shares in the company. Also, meetings were held with the proxy advisors ISS, and Glass Lewis, and Eumedion to solicit their views on this policy. Eight investors took up on our invitation, and with several of them multiple sessions were held. The works council of Vopak was requested to provide formal advice. The changes in the Executive Board remuneration policy for 2023 and beyond are a reflection of their feedback.

Proposed Changes

1. Adjustments to the key performance indicators used in the Executive Board short-term and long-term incentive programs

A new financial framework was put in place during 2022 that supports the Shaping the future strategy, in which Free Cash Flow is now identified as the leading financial indicator to measure the company's performance. EBITDA, Operating Capex, Growth Capex, and Operating Cash Return are the key annual and longer-term metrics in Vopak's financial framework going forward that measure our ability to generate the cash flow in order to realize our 2030 strategic ambitions, and to deliver the expected returns to our shareholders. The outlook on these metrics is communicated to the external markets quarterly.

In order to maintain strategic alignment, the selected KPIs in the Executive Board short-term and long-term incentive programs as of 2023 are directly derived from the company's financial framework. The proposed changes in the Executive Board remuneration policy link the Executive Board short-term and long-term variable compensation to the company's short-term and longer-term cash flow driving the execution of the Shaping the future strategy.

The table on page 2 provides an overview of the main proposed changes to the KPIs of the Executive variable compensation programs for 2023 and beyond, and their rationales.

For each KPI, a detailed definition can be found in the Executive Board remuneration policy on pages 9 – 13.

Note that minor adjustments were made to some of the relative weights of the KPIs in the payout/ vesting and their correlated measuring scales in both the Executive Board STIP and LTSP programs as of 2023, in order to maintain the current minimum and maximum payout/ vesting levels.

Vopak financial KPIs

The selection of the new financial metrics EBITDA and Proportional Operating Capex for the Executive Board short-term program and the new financial metric OCR for the Executive Board long-term incentive program will ensure that the efforts of management are focused on delivering the financial results required to strengthen the company's valuation, and ensure growth over the long term.

The proposed KPI 'Total Proportional Capex Committed to industrial and gas terminals investments' together with the existing KPI Total Proportional Capex Committed to New Energies Development investments' in the Executive Board long-term incentive program for 2023 and beyond, jointly reflect the strategic Grow and Accelerate ambitions which will result in the company's portfolio transformation towards cleaner fuels and new energies and feedstocks, ensuring that the realization of these ambitions are now also tied to the Executive Board long-term incentive compensation. For New Energies Development

Overview of the proposed changes to the KPIs of the Executive variable compensation programs for 2023 and beyond

Current KPIs replaced by > Proposed KPIs going forward Rationale for change

Executive Board short-term incentive programs		
EBIT	EBITDA	EBITDA is one of the two main and most suited short-term drivers influenceable by management to generate the cash flow required to realize Vopak's 2030 strategic ambitions, and to deliver the expected returns to shareholders. EBITDA is part of the Vopak financial framework going forward.
Cost	Proportional* Operating Capex	Operating Capex is one of the two main and most suited short-term drivers to generate the cash flow required to realize Vopak's 2030 strategic ambitions, and to deliver the expected returns to shareholders. Operating Capex is part of the Vopak financial framework going forward.
EB Effectiveness	specific EB targets	More concrete and specific targets for the Executive Board to be achieved in the performance year at hand replace the broad and overarching KPI 'EB Effectiveness'. Such specific EB targets would typically be derived from the areas in the company's strategy, including the Sustainability Roadmap.
Executive Board long-term incentive programs		
EPS	Proportional Operating Cash Return	Operating Cash Return (OCR) is a reflection of Vopak's longer-term sustainable cash flow generation and long-term sustainable returns delivery to shareholders. OCR is also selected because it is a metric that links profit to invested capital (which is lacking in EPS). It is part of the Vopak financial framework going forward.
Strategy Execution	Total Committed Proportional* Capex to industrial and gas terminals investments	The single-focused KPI 'Total Proportional Capex Committed to industrial and gas terminals investments' replaces The KPI Strategy Execution which measures the realization of the entire strategic agenda (excluding sustainability) in the relevant performance period. It measures the strategic portfolio shift towards industrial and gas terminals, as a reflection of the 'Accelerate' ambition in the company's Shaping the future strategy to invest 1 billion EUR in industrial and gas terminals by 2030.

* For Operating Capex, Operating Cash Return, and Total Committed Capex to industrial and gas terminals investments, targets are set and measured on a proportional rather than a consolidated basis in order to place equal focus on the performance of group companies and of the joint ventures.

investments that qualify under the Executive Board long-term incentive program, 80% to 90% of the allocated capital is targeted to generate gas-like returns, while 10% to 20% of the capital investments will be allocated to investments with a venture or R&D character and an associated risk-return profile.

Vopak non-financial KPIs

Since last year, GHG emissions reduction is already a KPI in the Executive Board long-term incentive program. To emphasize its importance for the company's license-to-operate, GHG emissions reduction has now also been introduced as one of the specific targets in the 2023 Executive Board short-term incentive program. Also, the company's ambitions to strive for a more diverse workforce, has now been translated into specific EB targets on Diversity (gender and ethnic diversity) in the 2023 Executive Board short-term incentive program.

2. Adjustments to the treatment of outstanding, unvested grants under the Executive Board long-term incentive programs in case of termination

In case of Executive Board members leaving the company in good standing, such to the discretion of the Supervisory Board, a 12-month proration approach was applicable to awards under the rules of the Executive Board LTSP programs up to and including 2022. Under these rules, only the award made to the individual Executive Board member in the year of leaving would be prorated and on a 12-month basis.

Any outstanding unvested awards under Executive Board LTSP programs made in earlier years, would not be prorated, i.e. these would continue to vest in full. The continued vesting of any outstanding unvested awards after termination mirrored the lack of any vesting under the Executive Board long-term incentive plans in the first years of their Executive Board membership at the time of joining, as new Executive Board members did not receive any (prorated) grants under Executive Board LTSP programs of which the performance period had already started prior to joining the Executive Board.

Upon feedback of investors and proxy advisors and in line with market practice, it is now proposed that the proration approach applied to awards made under the company's Executive Board long-term incentive programs in case of Executive Board members joining and leaving the company in good standing, is reflective of the actual time served during the performance period. This means that all outstanding unvested awards will be prorated on a 36-month basis.

3. Further changes

The opportunity of the review was used to clarify certain aspects of the policy with regard to non-compete clauses, change-in-control, and (temporary) derogation, such upon feedback of investors and proxy advisors.