

AGENDA

voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van ASM International N.V., te houden op woensdag 21 mei 2014 om 14:00 CET uur in Hotel Almere, Veluwezoom 45, Almere, Nederland.

1. Opening / mededelingen
2. Verslag over het boekjaar 2013
3. Uitvoering van het Remuneratiebeleid over 2013
4. Vaststelling van de jaarrekening 2013 *
5. Vaststelling van het dividendvoorstel *
6. Decharge van de leden van de Raad van Bestuur *
7. Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen *
8. Benoeming van de accountant van de Vennootschap voor het boekjaar 2014 en 2015 *
9. Samenstelling van de Raad van Bestuur *
10. Samenstelling van de Raad van Commissarissen *
11. Herziening van het Remuneratiebeleid *
12. Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot uitgifte van gewone aandelen en toekenning van rechten tot het nemen van gewone aandelen en tot uitsluiting van voorkeursrechten *
13. Machtiging van de Raad van Bestuur tot inkoop van gewone aandelen in de Vennootschap*
14. Rondvraag
15. Sluiting

* = stempunt(en)



TOELICHTING OP DE AGENDA

voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van ASM International N.V., te houden op woensdag 21 mei 2014 om 14:00 uur CET in Hotel Almere, Veluwezoom 45, Almere, Nederland.

Agendapunt 2 Verslag over het boekjaar 2013

Dit punt is ter bespreking.

De Raad van Bestuur zal verslag doen van de activiteiten en resultaten over het boekjaar 2013.

Agendapunt 3 Uitvoering van het Remuneratiebeleid over 2013

Dit punt is ter bespreking.

In overeenstemming met artikel 2:135 lid 5a van het Burgerlijk Wetboek, wordt de uitvoering van het remuneratiebeleid over het boekjaar 2013 besproken op basis van de informatie zoals verstrekt door de Vennootschap op paginanummer 45 van het *Statutory Annual Report 2013*. Het *Statutory Annual Report 2013*, dat op paginanummer 161 de informatie op grond van artikel 2:383c tot en met 2:383e van het Burgerlijk Wetboek bevat, is beschikbaar op de website van de Vennootschap (www.asm.com).

Agendapunt 4 Vaststelling van de jaarrekening 2013

Over dit punt zal worden gestemd.

Het *Statutory Annual Report 2013* (waarin, onder meer, is opgenomen het jaarverslag 2013 en de jaarrekening 2013, alsmede de daaraan op grond van artikel 2:392 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek toe te voegen gegevens, voor zover van toepassing op de Vennootschap), ligt vanaf 9 april 2014 voor de aandeelhouders ter inzage ten kantore van de Vennootschap aan de Versterkerstraat 8 te Almere, Nederland en bij ABN AMRO Bank N.V., Gustav Mahlerlaan 10, te Amsterdam, Nederland. Het *Statutory Annual Report 2013* is eveneens beschikbaar op de website van de Vennootschap (www.asm.com) en is daarnaast kosteloos verkrijgbaar voor iedere aandeelhouder via ABN AMRO Bank N.V. (telefoon (+31) (0) 20 344 2000), de Vennootschap en op de vergadering zelf. De jaarrekening 2013 is gecontroleerd door de accountant van de Vennootschap, Deloitte Accountants B.V. Het *Statutory Annual Report 2013* is opgesteld in de Engelse taal.

Agendapunt 5 Vaststelling van het dividendvoorstel

Over dit punt zal worden gestemd.

Voorgesteld wordt een uitkering van €0,50 in contanten per gewoon aandeel te betalen. Nadat de uitkering is vastgesteld, zal deze binnen 14 dagen beschikbaar worden gesteld.



Agendapunt 6
Decharge van de leden van de Raad van Bestuur

Over dit punt zal worden gestemd.

Conform artikel 30 lid 4 van de statuten, wordt aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgesteld om decharge te verlenen aan de leden van de Raad van Bestuur voor hun taakuitoefening in het boekjaar 2013.

Agendapunt 7
Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen

Over dit punt zal worden gestemd.

Conform artikel 30 lid 4 van de statuten, wordt aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgesteld om decharge te verlenen aan de leden van de Raad van Commissarissen voor hun taakuitoefening in het boekjaar 2013.

Agendapunt 8
Benoeming van de accountant van de Vennootschap voor het boekjaar 2014

Over deze punten zal worden gestemd.

Agendapunt 8 (a) **Benoeming van de accountant van de Vennootschap voor het boekjaar 2014**

8(a) De externe accountant wordt telkenmale voor één jaar benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Commissarissen draagt, op advies van de auditcommissie en de Raad van Bestuur, de huidige accountant, Deloitte Accountants B.V., voor als externe onafhankelijke accountant voor het boekjaar 2014. Een vertegenwoordiger van Deloitte Accountants B.V. zal aanwezig zijn op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Agendapunt 8 (b) **Benoeming van de accountant van de Vennootschap voor het boekjaar 2015**

8(b) Vooruitlopend op de gevolgen van nieuwe wetgeving, stellen wij voor dat de Vennootschap wisselt van externe accountant met ingang van boekjaar 2015. De Raad van Commissarissen stelt voor, op advies van de auditcommissie en de Raad van Bestuur, dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders KPMG Accountants N.V. reeds nu benoemt als externe onafhankelijke accountant voor het boekjaar 2015 om een vlotte overgang te bewerkstelligen. KPMG Accountants N.V. is door de voorzitter van de auditcommissie geselecteerd na een uitgebreide selectieprocedure.

Agendapunt 9
Samenstelling van de Raad van Bestuur

Over deze punten zal worden gestemd.

Agendapunt 9(a) **Herbenoeming van de heer C.D. del Prado als lid van de Raad van Bestuur**



- 9(a) Overeenkomstig artikel 18.1 van de statuten stelt de Raad van Commissarissen voor de heer C.D. del Prado (52) te herbenoemen voor een periode van vier jaar welke eindigt op de datum van de algemene vergadering van aandeelhouders in 2018. De Raad van Commissarissen heeft daarom een bindende voordracht opgesteld in overeenstemming met artikel 18 lid 1 van de statuten en artikel 2:133 van het Burgerlijk Wetboek om de heer C.D. del Prado te herbenoemen als lid van de Raad van Bestuur. Bij zijn herbenoeming zal de Raad van Commissarissen de heer C.D. del Prado benoemen als voorzitter van de Raad van Bestuur, President en Chief Executive Officer.

De heer C.D. del Prado is sinds mei 2006 lid van de Raad van Bestuur en bekleedt de functie van voorzitter van de Raad van Bestuur, President en Chief Executive Officer sinds maart 2008. Van 1 januari 2008 tot 29 februari 2008 was hij Executive Vice President Front-end Operations. In de periode van februari 2003 tot augustus 2007 was hij President en General Manager van ASM America. In maart 2001 werd hij benoemd tot Director Marketing, Sales & Service van ASM Europe. Van februari 1996 tot 2001 bekleedde hij verscheidene management functies bij ASM Lithography (ASML) in de productie en verkoop divisies in Taiwan en Nederland. Van 1989 tot 1996 heeft de heer C.D. del Prado op verschillende marketing en sales functies gewerkt bij IBM Nederland N.V.

De heer C.D. del Prado heeft Technische Bedrijfskunde gestudeerd aan de Universiteit Twente.

Agendapunt 9(b) Herbenoeming van de heer P.A.M. van Bommel als lid van de Raad van Bestuur

- 9(b) Overeenkomstig artikel 18.1 van de statuten stelt de Raad van Commissarissen voor de heer P.A.M. van Bommel (57) te herbenoemen voor een periode van vier jaar welke eindigt op de datum van de algemene vergadering van aandeelhouders in 2018. De Raad van Commissarissen heeft daarom een bindende voordracht opgesteld in overeenstemming met artikel 18 lid 1 van de statuten en artikel 2:133 van het Burgerlijk Wetboek om de heer P.A.M. van Bommel te herbenoemen als lid van de Raad van Bestuur.

De heer P.A.M. van Bommel is op 1 juli 2010 aangesteld als lid van de Raad van Bestuur en op 1 september 2010 Chief Financial Officer geworden. De heer P.A.M. van Bommel heeft meer dan twintig jaar ervaring in de electronica en halfgeleider industrie. Het grootste deel van zijn carrière bracht hij door bij Philips waar hij in 1979 begon. Vanaf mid-jaren negentig tot aan 2005 was de heer P.A.M. van Bommel Chief Financial Officer van verschillende business units binnen de Philips groep. Tussen 2006 en 2008 was hij Chief Financial Officer van NXP (voorheen Philips Semiconductors) en tussen 2009 en 2010 was hij Chief Financial Officer van Odersun AG, een fabrikant van thin-film zonnecellen en modules. In april 2012 is de heer P.A.M. van Bommel aangesteld als lid van de Raad van Commissarissen en lid van de Audit Committee van Koninklijke KPN N.V.

De heer P.A.M. van Bommel heeft een master graad in de Economische Wetenschappen behaald aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam, Nederland.

**Agendapunt 10
Samenstelling van de Raad van Commissarissen**

Over deze punten zal worden gestemd.

Agendapunt 10(a) Herbenoeming van de heer H.W. Kreutzer als lid van de Raad van Commissarissen



- 10(a) Overeenkomstig het toepasselijke rooster verloopt de termijn van het mandaat van de heer H.W. Kreutzer op de datum van deze jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Commissarissen stelt voor om de heer H.W. Kreutzer (64) te herbenoemen als lid van de Raad van Commissarissen voor een extra termijn van vier jaar eindigend op de datum van de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in 2018. De Raad van Commissarissen heeft daarom een bindende voordracht opgesteld in overeenstemming met artikel 22 lid 3 van de statuten en artikel 2:133 van het Burgerlijk Wetboek om de heer H.W. Kreutzer te herbenoemen als lid van de Raad van Commissarissen.

De heer H.W. Kreutzer is benoemd als lid van de Raad van Commissarissen in november 2006 en herbenoemd op 20 mei 2010 voor een periode van vier jaar. Hij heeft bij verschillende ondernemingen gewerkt, waaronder General Telephone & Electronics in Waltham, Verenigde Staten van Amerika, en Alcatel in Stuttgart, Duitsland.

Van 1999 tot 2003 was de heer H.W. Kreutzer lid van de Raad van Bestuur als Chief Operating Officer en Chief Technology Officer van Alcatel Germany AG. Van 2004 tot 2006 was hij algemeen directeur van Kabel Deutschland GmbH in München, Duitsland. De heer H.W. Kreutzer is momenteel voorzitter van de Board of Directors van Micronas Semiconductor AG in Zurich, Zwitserland, Micronas Semiconductor GmbH in Freiburg, Duitsland en BKTel Communications GmbH, Duitsland.

De heer H.W. Kreutzer is 'Diplom-Ingenieur' en 'Diplom-Ökonom'. Hij studeerde aan de Technische Universiteit van Berlijn en de Universiteit van Hagen. Hij heeft de Duitse nationaliteit.

De heer H.W. Kreutzer houdt op dit moment geen aandelen in de Vennootschap. In overeenstemming met artikel 22 lid 9 van de statuten bevestigt de Raad van Commissarissen met genoegen dat de heer H.W. Kreutzer zijn taken als lid van de Raad van Commissarissen de afgelopen jaren op meer dan adequate wijze heeft vervuld.

Agendapunt 10(b) Herbenoeming van de heer M.C.J. van Pernis als lid van de Raad van Commissarissen

- 10(b) Overeenkomstig het toepasselijke rooster verloopt de termijn van het mandaat van de heer M.C.J. van Pernis op de datum van deze jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Commissarissen stelt voor om de heer M.C.J. van Pernis (69) te herbenoemen als lid van de Raad van Commissarissen voor een extra termijn van vier jaar eindigend op de datum van de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in 2018. De Raad van Commissarissen heeft daarom een bindende voordracht opgesteld overeenkomstig artikel 22 lid 3 van de statuten en artikel 2:133 van het Burgerlijk Wetboek om de heer M.C.J. van Pernis te herbenoemen als lid van de Raad van Commissarissen.

De heer M.C.J. van Pernis is in mei 2010 benoemd tot lid van de Raad van Commissarissen. De heer M.C.J. van Pernis is in 1971 begonnen bij Siemens waar hij voornamelijk in senior management posities ervaring heeft opgedaan. Hij is eind 2009 met pensioen gegaan bij de Siemens Groep als voorzitter van de Raad van Bestuur van Siemens Nederland N.V. De heer M.C.J. van Pernis was verantwoordelijk voor alle Nederlandse activiteiten van Siemens. De heer M.C.J. van Pernis is momenteel voorzitter van de Raad van Commissarissen van Batenburg Techniek N.V. Hij is ook lid van de Raad van Commissarissen van Aalberts Industries N.V. en Sint Franciscus Vlietland Groep. De heer M.C.J. van Pernis is President van het Koninklijk Instituut Van Ingenieurs (KIVI) en voorzitter van Het Platform "Vernieuwing Bouw".

De heer M.C.J. van Pernis houdt op dit moment geen aandelen in de Vennootschap. In overeenstemming met artikel 22 lid 9 van de statuten bevestigt de Raad van Commissarissen met genoegen dat de heer M.C.J. van Pernis zijn taken als lid van de Raad van Commissarissen de afgelopen jaren op meer dan adequate wijze heeft vervuld.



Agendapunt 11

Herziening van het Remuneratiebeleid

Over dit punt zal worden gestemd.

Op aanbeveling van de *Nomination, Selection en Remuneration Committee* ("NSR Committee") stelt de Raad van Commissarissen een wijziging voor van het remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur. Het doel van dit voorstel is om het remuneratiebeleid van de Vennootschap meer op één lijn te brengen met huidige marktstandaarden en corporate governance principes. Deze herziening is tot stand gekomen met raadpleging van interne en externe adviseurs. Het voorgestelde remuneratiebeleid is als Annex A gehecht aan deze agenda.

De voornaamste wijzigingen van het remuneratiebeleid zijn als volgt: (i) de jaarlijkse bonus van de CEO bedraagt maximaal 100% van het jaarlijkse vaste salaris in het geval de doelstellingen worden behaald en maximaal 150% in het geval van overtreffen van de doelstellingen, (ii) de jaarlijkse bonus van de overige leden van de Raad van Bestuur bedraagt maximaal 75% van het jaarlijkse vaste salaris in het geval de doelstellingen worden behaald en maximaal 125% in het geval van overtreffen van de doelstellingen, (iii) prestatieaandelen worden geïntroduceerd als onderdeel van de lange termijn component voor de Raad van Bestuur, (iv) de totale waarde van de aandelenopties en prestatieaandelen voor de CEO bedraagt 133% van het jaarlijkse vaste salaris in het geval de doelstellingen worden behaald en maximaal 200% van het jaarlijkse vaste salaris in het geval van overtreffen van de doelstellingen, (v) de totale waarde van de aandelenopties en prestatieaandelen voor de overige leden van de Raad van Bestuur bedraagt 100% van het jaarlijkse vaste salaris in het geval de doelstellingen worden behaald en maximaal 150% in het geval van overtreffen van de doelstellingen, (vi) prestatieaandelen worden onvoorwaardelijk na drie jaar, afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde financiële doelstellingen voor die drie jaar, (vii) de leden van de Raad van Bestuur zijn verplicht de onvoorwaardelijk geworden prestatieaandelen na het onvoorwaardelijk worden minimaal twee jaar lang te houden, (viii) de totale compensatie van de CEO en de overige leden van de Raad van Bestuur is vergeleken met de compensatie bij een aantal andere bedrijven die geselecteerd zijn op basis van vergelijkbare criteria met betrekking tot grootte, industrie en geografische ligging, en (ix) het totaal van de uitstaande (voorwaardelijke en onvoorwaardelijke) opties en prestatieaandelen toegekend aan de Raad van Bestuur en beperkte aandelen toegekend aan andere werknemers bedraagt niet meer dan een bepaald percentage van het uitgegeven gewone aandelenkapitaal van de Vennootschap, zoals verder uiteengezet in het remuneratiebeleid.

De Raad van Commissarissen meent dat het voorgestelde remuneratiebeleid een bezoldigingsstructuur creëert die de Vennootschap in staat stelt om bekwame personen aan te trekken, te belonen en te behouden in onze competitieve wereldwijd opererende industrie en voorziet in een gebalanceerde en competitieve bezoldiging die zich richt op door het management te realiseren duurzame resultaten en die is afgestemd op de lange termijn strategie van de Vennootschap en de belangen van haar aandeelhouders.

De Raad van Commissarissen stelt op aanbeveling van de NSR Committee jaarlijks de relevante doelstellingen vast. In overeenstemming met de best practice bepalingen van de Nederlands Corporate Governance Code zijn deze doelstellingen vooraf bepaald, beoordeelbaar, beïnvloedbaar en gericht op de lange termijn strategie van de Vennootschap.

Op grond van artikel 2:135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 19.1 van de statuten wordt het remuneratiebeleid vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Bovendien moeten op grond van artikel 2:135 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek bezoldigingscomponenten aangaande het jaarlijkse salaris, aandelen of opties goedgekeurd worden door de algemene vergadering van aandeelhouders.



De Raad van Commissarissen stelt voor en beveelt aan dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders het remuneratiebeleid zoals aangehecht in Annex A vaststelt.

De goedkeuring van het voorstel tot herziening van het remuneratiebeleid zal mede omvatten de goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de regelingen met betrekking tot het verlenen van opties en aandelen zoals opgenomen in het remuneratiebeleid.

Agendapunt 12

Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot uitgifte van gewone aandelen en toekenning van rechten tot het nemen van gewone aandelen en tot uitsluiting van voorkeursrechten

Over deze punten zal worden gestemd.

- 12(a) Overeenkomstig artikel 5 leden 1 en 6 van de statuten, wordt voorgesteld dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders de Raad van Bestuur, voor een periode van 18 maanden te rekenen vanaf de dag van de Algemene Vergadering, aanwijst als het orgaan van de Vennootschap dat, onder goedkeuring van de Raad van Commissarissen, bevoegd is tot uitgifte van gewone aandelen – inclusief het verstrekken van rechten tot het verkrijgen van gewone aandelen – tegen een zodanige koers en voorts op zodanige voorwaarden als bij iedere uitgifte door de Raad van Bestuur wordt vastgesteld, indien vereist onder goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

Deze bevoegdheid zal beperkt zijn tot maximaal 10% van het gehele geplaatste gewone kapitaal van de Vennootschap in normale gevallen en tot maximaal 20% van het gehele geplaatste gewone kapitaal van de Vennootschap in het geval van een uitgifte in verband met een fusie of overname, of in verband met financieringsinstrumenten waarvoor uitgifte van gewone aandelen of verkrijging van rechten daartoe wenselijk is.

- 12(b) Overeenkomstig artikel 7 lid 5 van de statuten, wordt voorgesteld dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders de Raad van Bestuur, voor een periode van 18 maanden vanaf de dag van de algemene vergadering, aanwijst als het orgaan van de Vennootschap dat, onder goedkeuring van de Raad van Commissarissen, bevoegd is tot het beperken of uitsluiten van het voorkeursrecht van bestaande aandeelhouders indien gewone aandelen of rechten tot het verkrijgen van gewone aandelen worden uitgegeven.

Op grond van artikel 2:96 a lid 7 van het Burgerlijk Wetboek en overeenkomstig artikel 7 lid 6 van de statuten, vereist een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders tot aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht van bestaande aandeelhouders een meerderheid van ten minste twee derde van de uitgebrachte stemmen indien minder dan 50% van het geplaatste kapitaal in de algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap vertegenwoordigd is.

Agendapunt 13

Machtiging van de Raad van Bestuur tot inkoop van gewone aandelen in de Vennootschap

Over dit punt zal worden gestemd.

Overeenkomstig artikel 8 lid 1 van de statuten, wordt voorgesteld dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, onder goedkeuring van de Raad van Commissarissen, voor een periode van 18 maanden te rekenen vanaf de datum van de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders, de Raad van Bestuur machtigt tot het inkopen door de Vennootschap van gewone aandelen in de Vennootschap tot maximaal 10% van het geplaatste kapitaal tegen een prijs ten minste gelijk aan de nominale waarde van de aandelen en ten hoogste de prijs gelijk aan 110% van de gemiddelde slotkoersen van het aandeel volgens de notering aan de effectenbeurs van NYSE Euronext Amsterdam op de vijf beursdagen voorafgaande aan de dag van de inkoop.

Agendapunt 14
Rondvraag



ANNEX A – REMUNERATION POLICY

1. General

The objective of the remuneration policy for the members of the Management Board of ASM International N.V. ("ASMI") is to provide a remuneration system that:

- (a) creates a remuneration structure that will allow ASMI to attract, reward and retain qualified executives in our competitive global industry; and
- (b) provides and motivates executives with a balanced and competitive remuneration that is focused on sustainable results and is aligned with the long term strategy of ASMI.

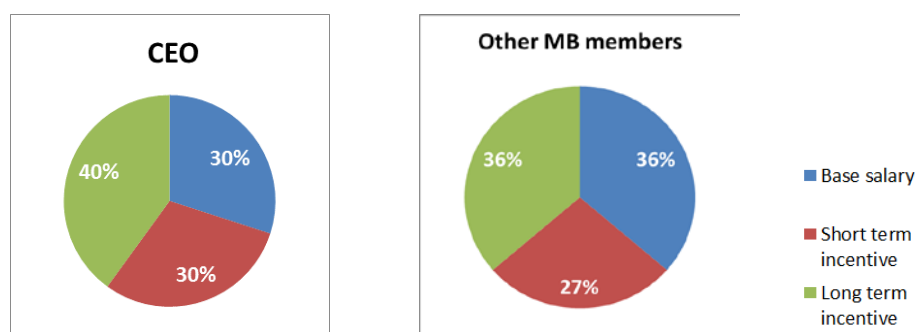
In determining the level and structure of the remuneration of the members of the Management Board, the Supervisory Board shall take into account, among other things, the financial and operational results as well as non-financial indicators relevant to the long term objectives of ASMI. The Supervisory Board has performed and will perform scenario analyses to assess that the outcomes of variable remuneration components appropriately reflect performance and with due regard for the risks to which variable remuneration may expose ASMI.

In determining the compensation of members of the Management Board, the Supervisory Board will take into account the impact of the overall remuneration of the Management Board on the pay differential within ASMI.

The remuneration of the members of the Management Board consists of the following four components:

- a fixed (base) salary component;
- a variable component (annual performance based bonus or short-term incentive);
- a long-term component (performance based long-term incentive in the form of stock options and performance shares); and
- pension provisions and fringe benefits.

The at target level mix of base salary and the performance based short-term and long-term incentive is set as follows:



The level of the above components for the Management Board is compared with a balanced remuneration peer group of companies selected based on industry, size and geographical spread.

The Remuneration peer group currently consists of the following companies:

Remuneration peer group			
ASML Holding N.V.	Renishaw Plc	KLA-Tencor Corporation	Arcadis N.V.
LAM Research Corporation	Aixtron SE	Microchip Technology Inc.	TomTom N.V.
Freescale Semiconductor Ltd	Veeco Instruments Inc.	ON Semiconductor Corp.	Spirent Communications Plc
Teradyne Inc.	Amkor Technology Inc.	Aalberts Industries N.V.	BE Semiconductor N.V.

The appropriateness of the selected companies in this peer group (based on the selection criteria) will be evaluated by the Supervisory Board on a regular basis. Substantial changes to the composition of the peer group will be proposed to the Shareholders Meeting.

2. Fixed component

Base salary of the members of the Management Board will be determined by comparing with the median of the base salary levels of the above mentioned remuneration peer group.

3. Variable component (annual bonus)

The CEO will be eligible for an annual bonus of up to 100% of the annual fixed salary for on target performance. The maximum annual bonus is up to 150% of the annual fixed salary in case of outperformance. Other members of the Management Board will be eligible for an annual bonus of up to 75% of the annual fixed salary for on target performance. The maximum annual bonus is up to 125% of the annual fixed salary in case of outperformance.

The bonus levels are set by the Supervisory Board and may vary per member of the Management Board. A part of the bonus is related to pre-determined quantified financial targets and accounts for 75% of the annual bonus and part of the bonus is related to non-financial / personal targets and will account for 25% of the annual bonus.

The targets will be set annually for the relevant year. The targets are predetermined, assessable and influenceable and are supportive of the long term strategy of ASMI. The financial performance measures currently are Sales, EBIT and Free Cash Flow before Financing and may change over time subject to approval of the Supervisory Board. If the performance on the financial targets does not meet the threshold level set at 70 % of the at target levels, the part of the bonus that is related to financial targets will be zero.

The non-financial targets will be determined prior to the start of the relevant year. These targets are derived from ASMI's strategic and organizational priorities and also include qualitative targets that are relevant to the responsibilities of the individual Management Board member. The targets are set by the Supervisory Board. Achievement of the targets will be measured shortly after the end of the relevant year. Notwithstanding such measurement, if the financial performance of ASMI in the relevant year does not warrant a bonus payout, the Supervisory Board has the discretion to not pay out the part of the bonus that is related to non-financial targets.

ASMI does not disclose the actual financial and non-financial targets as this is considered commercially/competition sensitive information.

4. Long-term component (Long-term incentive)

The long-term component for the Management Board consists of a combination of stock options and performance shares. The number of stock options and performance shares to be granted will be based on a fair value approach. The total value of the stock options and performance shares for the CEO will be 133% of the annual base salary for on target performance. The maximum total value of the stock options and the performance shares for the CEO will be 200% of annual fixed salary in case of outperformance of the predetermined performance targets.

The total value of the stock options and performance shares for the other Management Board members will be 100% of the annual base salary for on target performance. The maximum total value of the stock options and performance shares for the other Management Board members will be 150% of annual fixed salary in case of outperformance.

The mix between stock options and performance shares will be determined annually by the Supervisory Board, taking into account the objectives of this policy.

Performance shares

The number of performance shares for on target performance will be determined annually by the Supervisory Board depending on the value of performance shares as part of the mix between stock options and performance shares. The shares will become unconditional after three years depending on the achievement of predetermined financial targets. The financial targets to be achieved are measured over a three year performance period and relate to a sales growth compared to market and an average EBIT percentage performance measure. These predetermined targets are set annually by the Supervisory Board and may change over time. In order to show their commitment to the company and to align with shareholder interests, the members of the Management Board are required to hold the vested performance shares for an additional two years after the vesting date or, if earlier, until the date of termination of employment.

For the purpose of paying applicable taxes upon vesting of performance shares, the members of the Management Board are allowed to sell sufficient vested performance shares to cover the withholding taxes payable at vesting.

Stock options

The amount of stock options as part of the total long-term incentive to be granted will be determined annually by the Supervisory Board based on an assessment of the contribution to the long term development of ASMI.

Contributions of the Management Board above or below target levels will lead to a higher respectively lower amount of stock options to be granted, which value will be determined taking into consideration the maximum percentages of base salary as detailed in the previous description.

An important objective of stock options is to provide an incentive to the Management Board members to continue their employment relationship with ASMI and to focus on the creation of sustainable shareholder value. Therefore, the stock options vest after a minimum of three years of continued employment and can be exercised for a period of four years after vesting. Stock options will only deliver value to the Management Board if, and to the extent, over this period the value of the underlying stock exceeds the exercise price of the options. The exercise price of options will be equal to the average closing price on Euronext of ASMI shares during five trading days consisting of the date of grant and the four trading days preceding the date of grant.

Grant date

Stock options and performance shares will, in principle, be granted and awarded annually immediately following the announcement of the first quarterly results in April.



Neither the exercise price of stock options granted nor the other conditions of stock options and performance shares may be modified during the term of the options or during the vesting period of the performance shares, except in so far as prompted by structural changes relating to ASMI or its shares in accordance with established market practice.

Dilution

In order to limit potential dilution of the long-term incentive to be awarded to the Management Board and the restricted shares to be awarded to other employees, the Supervisory Board will reduce the maximum previously applicable dilution percentage of 7.5% of the issued ordinary share capital of ASMI to 5% of the issued ordinary share capital of ASMI. This previous applied dilution limit of 7.5% was applicable to the number of outstanding (vested and non-vested) stock options granted to the Management Board and other employees up to and including 2014. In order to facilitate the transition to the new share and option based program and to attain this dilution limit of 5%, the Supervisory Board will apply a transition period of maximum 4 years, during which the potential dilution may exceed 5% but will not exceed 7.5%. In addition, ASMI may repurchase outstanding shares in order to mitigate possible dilution.

5. Discretionary adjustments and claw back clause

In exceptional circumstances the Supervisory Board will have the discretionary authority to make adjustments to the amount of the annual bonus or long-term incentive.

If a variable component conditionally awarded in a previous financial year would, in the opinion of the Supervisory Board, produce an unfair result due to extraordinary circumstances during the period in which the predetermined performance criteria have been or should have been achieved, the Supervisory Board has the power to adjust the value downwards or upwards (*ultimum remedium*).

Furthermore, the Supervisory Board may recover from the Management Board any variable remuneration awarded on the basis of incorrect financial or other data (*claw back clause*).

6. Pension arrangements and fringe benefits

The pension arrangements of the members of the Management Board consist of an industry wide pension arrangement and of supplemental arrangements with respect to the pensionable salary in excess of the maximum amount insured under the industry wide arrangements. Generally the premium is shared between the company and the relevant individual in the proportion of 2/3rd- to 1/3rd.

In addition members of the Management Board are entitled to the usual fringe benefits such as a company car, expense allowance, medical insurance, accident insurance etc.

