

Algemene
Vergadering van
Aandeelhouders
van Fugro N.V.,
te houden in
Den Haag in het
Crowne Plaza
Den Haag –
Promenade Hotel,
Van Stolkweg 1,
op 14 mei 2008
om 14.00 uur.

Agenda

- 1 Opening van de vergadering
- 2 Verslag van de Directie en de Raad van Commissarissen over de gang van zaken in 2007
- 3 Vaststelling van de jaarrekening 2007*
- 4 Decharge van de leden van de Directie voor het door hen gevoerde beleid*
- 5 Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen voor het door hen uitgeoefende toezicht*
- 6 Dividend
 - a bespreking reserverings- en dividendbeleid
 - b bestemming van de winst over 2007*
- 7 (Her)benoeming van lid van de Directie*
- 8 Remuneratie Directie
 - a beloningsbeleid*
 - b optieplan*
- 9 Machtiging van de Directie om eigen (certificaten van) aandelen te verkrijgen*
- 10 Machtiging van de Directie tot:
 - a uitgifte van aandelen en/of toekenning van rechten op het verkrijgen van aandelen*
 - b het beperken en/of uitsluiten van voorkeursrechten*
- 11 Rondvraag
- 12 Sluiting

* Deze agendapunten worden in stemming gebracht.





Toelichtingen bij de agenda

De volgende punten zullen op de vergadering in stemming worden gebracht: 3, 4, 5, 6b, 7, 8a, 8b, 9, 10a en 10b.

Agendapunt 6a

Bespreking reserverings- en dividendbeleid

Het dividendbeleid van Fugro, zoals laatstelijk goedgekeurd in de algemene vergadering van aandeelhouders van 10 mei 2006, is te streven naar een dividend ter grootte van 35 – 55% van het nettoresultaat dat in het jaar ter beschikking staat aan de aandeelhouders.

Het nettoresultaat kan worden aangepast in verband met eenmalige gebeurtenissen, zoals 'impairment' voor verliezen en kosten verband houdende met reorganisaties van overgenomen ondernemingen. Fugro biedt de keuze tussen dividend in contanten of in (certificaten van) aandelen. Er wordt geen interim-dividend betaald. Ten behoeve van het dividend in (certificaten van) aandelen geeft Fugro nieuwe aandelen uit.

Agendapunt 6b

Bestemming van de winst over 2007

Voorgesteld wordt op elk (certificaat van een) aandeel van nominaal EUR 0,05 een dividend te betalen van EUR 1,25. Het dividend op de (certificaten van) gewone aandelen kan naar keuze van de aandeel/certificaathouder worden uitgekeerd in (certificaten van) gewone aandelen van EUR 0,05 nominaal of in contanten. De omvang van het dividend in (certificaten van) gewone aandelen wordt op 28 mei 2008 nabeurs vastgesteld aan de hand van de gemiddelde slotkoers gedurende de drie voorafgaande beursdagen. De betaling vindt plaats op 30 mei 2008.

Agendapunt 7

(Her)benoeming van lid van de Directie

De Raad van Commissarissen stelt voor de heer A. Jonkman, wiens benoeming eindigt op 14 mei 2008, te herbenoemen tot lid van de Directie voor een periode van vier jaar. Deze benoeming eindigt aan het einde van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2012. Voor dit benoemingsvoorstel is geen bindende voordracht opgemaakt.

De heer Jonkman is geboren in 1954 en heeft de Nederlandse nationaliteit. Hij is sinds 1988 in dienst van Fugro.

De heer Jonkman is lid van de Raad van Commissarissen van Dietsmann N.V.

De heer Jonkman houdt op dit moment 5.208 (certificaten van) gewone aandelen in Fugro en 410.600 personeelsopties op gewone aandelen.

De belangrijkste elementen van zijn arbeidsovereenkomst zullen worden vermeld op de website van Fugro (www.fugro.com).

Agendapunt 8a

Beloningsbeleid

Zoals eerder aangekondigd in het Remuneratierapport 2006 (dat beschikbaar is op de website van Fugro: www.fugro.com), heeft de Raad van Commissarissen in 2007 het beloningsbeleid en de uitvoering ervan geëvalueerd met behulp van Towers Perrin, een extern onafhankelijk adviesbureau van specialisten op het gebied van human resources. Op grond van de conclusies van deze evaluatie stelt de Raad van Commissarissen een aantal wijzigingen voor met betrekking tot zowel het huidige beloningsbeleid als het huidige optieplan.

Huidig beloningsbeleid

De hoofdlijnen van Fugro's huidige beloningsbeleid, zoals dat thans wordt uitgevoerd, zijn:

- a) *vaste (basis) salariscomponent*. Het salaris van de leden van de Directie wordt mede bepaald op basis van een onderzoek dat wordt uitgevoerd door een extern bureau. In dit onderzoek worden vergelijkbare ondernemingen betrokken ('peer group'). Voor Fugro bestaat deze groep uit internationaal opererende beursgenoteerde ondernemingen, die zijn opgenomen in de Midkap Index (AMX-index), dan wel boven in de Small cap Index (AScX-index) of onder in de AEX-index.
- b) *variabele component (jaarlijkse bonus of kortetermijnbeloning)*. Deze wordt jaarlijks vastgesteld en bedroeg in 2007 maximaal acht maanden van het vaste salaris. Voor de vaststelling ervan gelden drie criteria:
 - i) winstgevendheid van de vennootschap over het afgelopen boekjaar;
 - ii) strategische ontwikkelingen in het afgelopen boekjaar;
 - iii) realisatie van persoonlijke doelstellingen.
- c) *langetermijncomponent (langetermijnbeloning)* in de vorm opties. Fugro kent al vele jaren een optieplan dat een brede toepassing binnen de onderneming kent en waarvan een overzicht in de jaarrekening is opgenomen.
- d) *pensioenregeling en secundaire arbeidsvoorwaarden*. De pensioenafspraken zijn gebaseerd op beschikbaar premiesysteem. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn marktconform.

De hoogte van het salaris wordt jaarlijks opnieuw bekeken. Aanpassing van het vaste salaris is voorbehouden aan de Raad van Commissarissen, waarbij externe en interne ontwikkelingen in aanmerking worden genomen. Om concurrerend te blijven heeft de Raad van Commissarissen besloten het vaste salaris van sommige leden van de Directie aan te passen en voorts om alle salarissen met ingang van 1 januari 2008 met 4% te verhogen.

De wijzigingen met betrekking tot het huidige beloningsbeleid hebben tot doel om meer marktconform te belonen en houden enerzijds een verhoging in van de variabele component (jaarlijkse bonus) van maximaal acht maanden van het vaste salaris tot maximaal twaalf maanden van het vaste salaris, en anderzijds een (stapsgewijze) verlaging van het aantal opties dat wordt toegekend onder het optieplan. Met betrekking tot het vaste salaris wordt een groep van internationale industriële ondernemingen als aanvullend referentiekader genomen om de vaste (basis) salariscomponent vast te stellen. Daarnaast worden de optietoekenningen met ingang van 2010 gebaseerd op een vaste waarde in plaats van op een vast aantal.

Voorgesteld gewijzigd beloningsbeleid voor de leden van de Directie met ingang van 2008

Het doel van het beloningsbeleid voor de leden van de Directie van Fugro is een zodanige beloning toe te kennen dat:

- prestaties worden beloond die in overeenstemming zijn met de resultaten en de strategie van Fugro
- topmanagers aangetrokken en behouden kunnen worden als lid van de Directie van Fugro

Beloning

De beloning van de Directie bestaat uit de volgende vier componenten:

- vaste (basis) salariscomponent
- variabele component (jaarlijkse bonus of kortetermijnbeloning)
- langetermijncomponent (langetermijnbeloning) in de vorm van opties
- pensioenregeling en secundaire arbeidsvoorwaarden

Vast salaris

Het vaste salaris van de leden van de Directie wordt vastgesteld op basis van een onderzoek uitgevoerd door een extern bureau. In dit onderzoek worden vergelijkbare ondernemingen betrokken ('referentiegroep'). Voor Fugro bestaat deze referentiegroep voor de arbeidsmarkt uit zowel lokale (Nederlandse) ondernemingen alsmede, teneinde ook een afspiegeling te hebben van Fugro's internationale karakter, uit internationaal opererende industriële ondernemingen. Deze laatste groep bestaat uit een aantal ondernemingen die op gelijksoortige gebieden actief zijn als Fugro, maar hebben een andere portfolio van activiteiten. De gegevens van beide referentiegroepen worden jaarlijks geactualiseerd. De leden van de Directie ontvangen een vast salaris dat vergelijkbaar is met de mediaan van de referentiegroepen, waarbij elke referentiegroep hetzelfde gewicht heeft.

Variabele component (jaarlijkse bonus)

Elk lid van de Directie komt in aanmerking voor een jaarlijkse bonus, met een maximum van twaalf (100%) maanden van het vaste jaarsalaris. Het behalen van de doelstellingen ('on target') geeft recht op een bonus van acht maanden van het vaste jaarsalaris.

Een deel van de bonus is gerelateerd aan kwantificeerbare financiële doelstellingen en telt voor 2/3 van de jaarlijkse bonus. Het andere deel is gerelateerd aan niet-financiële/persoonlijke doelstellingen en telt mee voor 1/3 van de jaarlijkse bonus.

De financiële doelstellingen worden voor het betreffende jaar vastgesteld. Het gewicht dat aan de individuele financiële elementen wordt toegekend is als volgt: winst per aandeel 60%, nettowinstmarge 20% en return on capital employed (RoCE) 20%. De maximum bonus die is relateerd aan de financiële doelstellingen, wordt toegekend indien de doelstellingen met 30% worden overschreden. Indien slechts 70% van de doelstelling is behaald, bedraagt de bonus 50% van de bonus die geldt bij het behalen van de doelstellingen en indien minder dan 70% van de doelstelling wordt behaald, wordt geen bonus uitgekeerd met betrekking tot het gedeelte van de bonus dat is gerelateerd aan de financiële doelstellingen.

De niet-financiële doelstellingen worden voor het begin van het jaar vastgesteld. Deze doelstellingen worden afgeleid van Fugro's strategische agenda. De prestatiecriteria en het gewicht dat er aan wordt toegekend, worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

Kort na het einde van het betreffende jaar wordt bepaald in hoeverre de doelstellingen zijn behaald.

Vanwege het concurrentiegevoelige karakter van de gegevens maakt Fugro de feitelijke prestatiedoelstellingen niet openbaar.

In bijzondere omstandigheden heeft de Raad van Commissarissen een discretionaire bevoegdheid om het bedrag van de jaarlijkse bonus te wijzigen. In het geval dat door de Raad van Commissarissen gedurende het boekjaar wordt besloten aan een of meer leden van de Directie een bijzondere vergoeding te betalen, zal hierover in overeenstemming met best practice bepaling II.2.12 van de Corporate Governance Code verantwoording worden afgelegd in het remuneratierapport.

Langetermijnbeloning

De Directie participeert in een breed gespreid optieplan, dat van toepassing is op het senior management van de Groep. Toekenning van opties geschiedt op basis van de bijdrage aan de langetermijnontwikkeling van de onderneming, waaronder de ontwikkeling van de langetermijnstrategie, en op basis van meetbare doelstellingen zoals de (groei)doelstellingen in het strategisch plan.

Op dit moment geschiedt toekenning van opties op basis van een vast aantal. Met ingang van 2010 zullen opties worden toegekend op basis van een vaste waarde. Op het moment dat het aantal toe te kennen opties wordt vastgesteld, wordt tevens de reële waarde berekend en wordt elk jaar dezelfde waarde (d.w.z. uitgedrukt als percentage van het vaste salaris) in de vorm van opties toegekend. In de overgangsfase zal de Raad van Commissarissen een wijziging doorvoeren met betrekking tot de toekenningen. Dit zal naar verwachting leiden tot een (stapsgewijze) vermindering van het aantal opties dat onder het optieplan aan de leden van de Directie wordt toegekend. Deze vermindering van het aantal toe te kennen opties zal aanvangen met ingang van de toekenningen in 2008.

Nadere informatie over (de wijzigingen in) het optieplan staat hieronder bij agendapunt 8b alsmede in het Remuneratierapport 2007 dat beschikbaar is op Fugro's website (www.fugro.com).

Pensioenregeling en secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor de leden van de Directie geldt een gebruikelijke pensioenregeling, gebaseerd op een beschikbaar premiesysteem. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn marktconform en in overeenstemming met de functie.

Voorgesteld wordt de hierboven uiteengezette wijzigingen in het huidige beloningsbeleid vast te stellen zoals dat voor de leden van de Directie van Fugro zal gelden met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2008.

Agendapunt 8b

Optieplan

Fugro kent al vele jaren een optieplan. Een overzicht van het optieplan is opgenomen in de jaarrekening 2007 en in het Remuneratierapport 2007 dat beschikbaar is op Fugro's website (www.fugro.com). De opties die aan de leden van de Directie worden toegekend maken deel uit van een breed gespreid optieplan dat van toepassing is op het senior management van de Groep. Toekenning van opties geschiedt op basis van de bijdrage aan de langetermijnontwikkeling van de onderneming, waaronder de ontwikkeling van de langetermijnstrategie, op basis van meetbare doelstellingen zoals het behalen van de (groei)doelstellingen in het strategisch plan.

Op dit moment geschiedt toekenning van opties op basis van een vast aantal. Met ingang van 2010 zullen opties worden toegekend op basis van een vaste waarde. Op het moment dat het aantal toe te kennen opties wordt vastgesteld, wordt tevens de reële waarde berekend en wordt elk jaar dezelfde waarde (d.w.z. uitgedrukt als percentage van het vaste salaris) in de vorm van opties toegekend. In de overgangsfase zal de Raad van Commissarissen een wijziging doorvoeren met betrekking tot de toekenningen. Dit zal naar verwachting leiden tot een (stapsgewijze) vermindering van het aantal opties dat onder het optieplan aan de leden van de Directie wordt toegekend. Deze vermindering van het aantal toe te kennen opties zal aanvangen met ingang van de toekenningen in 2008.

De toegekende opties kunnen pas worden uitgeoefend na drie jaar gerekend vanaf 1 januari van het jaar volgend op het jaar van toekenning. De looptijd van de opties is zes jaar. De opties worden jaarlijks toegekend op 31 december en de uitoefenprijs is gelijk aan de slotkoers van de certificaten van aandelen op Euronext Amsterdam op de laatste handelsdag van het jaar. De opties worden onvoorwaardelijk toegekend en er gelden verder geen uitoefeningsbeperkingen, behalve dan dat de optiehouder nog in dienst moet zijn van Fugro. Bij deze laatste voorwaarde gelden de gebruikelijke uitzonderingen in verband met pensioen, langdurige arbeidsongeschiktheid en overlijden. De Raad van Commissarissen kan te allen tijde wijzigingen van ondergeschikt belang aanbrengen in de optievoorwaarden. In bijzondere omstandigheden heeft de Raad van Commissarissen een discretionaire bevoegdheid om wijzigingen aan te brengen in de materiële optievoorwaarden. Indien de Raad van Commissarissen echter het maximum aantal opties of de toekenningscriteria wenst aan te passen, zal goedkeuring worden gevraagd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De toekenning van opties aan de leden van de Directie en overige medewerkers zal op zodanige wijze plaatsvinden dat op enig moment het maximum aantal uitstaande opties ter verkrijging van gewone aandelen in de vennootschap niet meer bedraagt dan wordt vertegenwoordigd door 7,5% van het geplaatste gewone aandelenkapitaal. Teneinde verwatering te mitigeren, is het bestendig beleid van Fugro om certificaten van aandelen in te kopen ter dekking van het optieplan, waardoor feitelijk geen nieuwe (certificaten) van aandelen worden uitgegeven indien opties worden uitgeoefend.

Voorgesteld wordt het gewijzigde optieplan goed te keuren zoals hierboven uiteengezet.

Agendapunt 9

Machtiging van de Directie om eigen (certificaten van) aandelen te verkrijgen

Voorgesteld wordt de Directie vanaf 14 mei 2008 voor een periode van 18 maanden (derhalve tot 14 november 2009) te machtigen – overeenkomstig artikel 98 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek – om, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, binnen de door de wet gestelde grenzen (10% van het geplaatste aandelenkapitaal) (certificaten van) aandelen in de vennootschap te verkrijgen, hetzij door aankoop op een effectenbeurs hetzij op andere wijze, tegen een prijs, met uitzondering van kosten, niet lager dan de nominale waarde van de (certificaten van) aandelen en niet hoger dan 10% boven de gemiddelde slotkoers van deze (certificaten van) aandelen op Euronext Amsterdam gedurende de vijf beursdagen voorafgaande aan de dag van verkrijging.

Agendapunt 10a

Machtiging van de Directie tot uitgifte van aandelen en/of toekenning van rechten op het verkrijgen van aandelen

Voorgesteld wordt de Directie vanaf 14 mei 2008 voor een periode van 18 maanden (derhalve tot 14 november 2009) aan te wijzen – overeenkomstig artikel 96 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek – als het vennootschapsorgaan dat bevoegd zal zijn om, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, te besluiten tot uitgifte van en/of tot toekenning van rechten op het verkrijgen van alle preferente aandelen – waaronder zijn te verstaan zowel beschermingspreferente aandelen als de financieringspreferente aandelen – en alle gewone aandelen waarin het maatschappelijk kapitaal op de datum van het desbetreffende besluit is verdeeld.

Agendapunt 10b

Machtiging van de Directie tot het beperken en/of uitsluiten van het voorkeursrecht

Verder wordt voorgesteld de Directie vanaf 14 mei 2008 voor een periode van 18 maanden (derhalve tot 14 november 2009) aan te wijzen – overeenkomstig artikel 96a Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek – om, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, te besluiten tot het beperken en/of uitsluiten van de aan houders van gewone en/of financieringspreferente aandelen toekomende voorkeursrechten.

Routebeschrijving

Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Fugro N.V., 14 mei 2008

Crowne Plaza Den Haag – Promenade Hotel

Van Stolkweg 1

2585 JL Den Haag

Tel: 070 – 3525161

Openbaar vervoer

Vanaf Den Haag Centraal Station

Neem tram 17: In de richting van Statenkwartier. U stapt uit bij halte Buitenhof om over te stappen op tram 1 in de richting van Scheveningen Noorderstrand. U stapt uit bij halte World Forum (Nederlands Congrescentrum). Het Promenade Hotel bevindt zich achter het Shell pompstation naast de tramhalte.

Vanaf Den Haag Station Hollands Spoor

Neem tram 1: In de richting van Scheveningen Noorderstrand. U stapt uit bij halte World Forum (Nederlands Congrescentrum). Het Promenade Hotel bevindt zich achter het Shell pompstation naast de tramhalte.

Auto

Vanaf de A12

Volg vanaf knooppunt Prins Clausplein de A12 richting Den Haag.

Aan het einde van de A12 gaat u linksaf de Zuid-Hollandlaan op.

Bij de eerstvolgende verkeerslichten gaat u rechtsaf de Koningskade op.

Houd rechts aan. Volg deze weg, ongeveer 1,2 km totdat u onder een viaduct doorrijdt (Hubertus viaduct). Sla direct na het viaduct rechtsaf om het viaduct op te rijden. Op het viaduct rijdt u op de Professor B.M. Teldersweg. Na 1650 m. neemt u bij de verkeerslichten de eerste afslag rechts naar de Van Stolkweg. Er is een ruime parkeergelegenheid bij het Promenade Hotel.

Vanaf de A44

Volg de A44 richting Den Haag. Aan het einde van de A44 (de Zuid-Hollandlaan) gaat u bij de verkeerslichten rechtsaf de Koningskade op. Houd rechts aan. Volg deze weg, ongeveer 1,2 km totdat u onder een viaduct doorrijdt (Hubertus viaduct). Sla direct na het viaduct rechtsaf om het viaduct op te rijden. Op het viaduct rijdt u op de Professor B.M. Teldersweg. Na 1650 m. neemt u bij de verkeerslichten de eerste afslag rechts naar de Van Stolkweg. Er is een ruime parkeergelegenheid bij het Promenade Hotel.

Adres

Fugro N.V.

Veurse Achterweg 10

2264 SG Leidschendam

Tel: 070 – 3111422

Fax: 070 – 3202703