

## Nedap N.V. – Remuneratiebeleid Raad van Commissarissen 2021

### Inleiding

Dit remuneratiebeleid is opgesteld onder voorbehoud van vaststelling door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (“AvA”) op 8 april 2021. Dit remuneratiebeleid dient ter herziening van het remuneratiebeleid voor de raad van commissarissen (“RvC”) zoals vastgesteld in de AvA op 26 april 2013.

### Focus van de herziening

De RvC heeft ook het in 2013 door de AvA goedgekeurde remuneratiebeleid voor commissarissen geëvalueerd. De RvC meent dat de structuur van één vaste jaarlijkse vergoeding voor het werk in de raad goed functioneert. Het remuneratieniveau reflecteert echter niet de tijdsbesteding en verantwoordelijkheid van de Raad en haar leden die sinds 2013 is toegenomen. Ook bij toetsing van het remuneratieniveau in de markt blijkt dat die bij Nedap ruim achterblijft op het mediane niveau van een groep van referentieondernemingen gelijk aan die voor de statutaire directie. Het beleid voorziet daarom in een verhoging van de beloning zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Raad van Commissarissen	Remuneratiebeleid 2013	Remuneratiebeleid 2021
Vaste vergoeding	Voorzitter RvC: € 40.000 per jaar Leden RvC: € 30.000 per jaar	Voorzitter RvC: € 50.000 per jaar Leden RvC: € 40.000 per jaar

### Draagvlak voor het beleid

Dit remuneratiebeleid volgt de best practices van de Nederlandse Corporate Governance Code 2016. De remuneratie zoals voorzien in dit beleid reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie. De beloning is niet afhankelijk van de resultaten van de vennootschap, noch wordt beloning in aandelen uitgekeerd.

Bij het opstellen en herzien van het remuneratiebeleid heeft de RvC de Ondernemingsraad geconsulteerd, die een positief advies heeft gegeven. De RvC heeft daarnaast aandeelhouders geconsulteerd en heeft rekening gehouden met hun inbreng. De RvC volgt ook de maatschappelijke discussie over beloning en heeft breed gedeelde maatschappelijke inzichten betrokken in de herziening van het beleid. Ze heeft hierbij een onafhankelijk extern adviseur Focus Orange Advisory B.V. geraadpleegd die geconstateerd heeft dat de remuneratiehoogte passend is binnen de Nederlandse maatschappelijke context en de remuneratie-elementen aansluiten bij de identiteit, missie en waarden van Nedap. Gevoegd bij de inbreng van ondernemingsraad en aandeelhouders meent de RvC dat daarmee rekening is gehouden met het maatschappelijk draagvlak voor dit beleid.

### Samenstelling remuneratiepakket

De beloning van commissarissen stimuleert een adequate uitoefening van de functie en reflecteert de daarbij behorende verantwoordelijkheid en tijdsbesteding. De beloning bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding voor lidmaatschap dan wel voorzitterschap van de RvC, inclusief de werkzaamheden die zij in de verschillende commissies van de raad vervullen.

De leden van de raad van commissarissen ontvangen geen resultaat- of prestatie-afhankelijke uitkeringen of uitkeringen in aandelen of certificaten van aandelen, noch een pensioenbijdrage, noch persoonlijke leningen of

garanties. Naast de beloning worden aan commissarissen alle redelijke kosten vergoed die zij maken in verband met hun functie en met het bijwonen van vergaderingen.

### **Bepaling remuneratieniveau**

De vaste vergoeding aan commissarissen wordt periodiek getoetst op een juiste reflectie van tijdsbesteding en verantwoordelijkheid en door vergelijking met de remuneratieniveaus bij vergelijkbare ondernemingen. Daarvoor wordt dezelfde referentiegroep gebruikt als bij de toetsing van het remuneratieniveau van de statutaire directie. De uitkomst van de toetsing heeft geleid een verhoging van de vaste vergoedingen naar EUR 50.000 voor de voorzitter van de RvC en EUR 40.000 voor de leden per 1 januari 2021.

### **Overeenkomsten met de leden van de RvC**

Commissarissen worden benoemd door de AvA voor een periode van vier jaar, op voordracht van RvC. De raad evalueert jaarlijks het eigen functioneren van zijn leden. Na afloop van een eerste benoeming kunnen commissarissen worden herbenoemd voor vier jaar en indien wenselijk vervolgens nogmaals twee maal voor een periode van twee jaar.

### *Inhoud overeenkomst*

De benoeming van een lid van de RvC wordt bevestigd in een aanstellingsbrief. Hierin staat onder andere opgenomen dat de commissaris niet in loondienst is bij Nedap N.V., de verwachte taken en de daarbij behorende kaders van de functie en de vergoeding die conform het remuneratiebeleid wordt toegekend.

### *Beëindiging overeenkomst*

Een commissaris treedt vroegtijdig terug in geval van onvoldoende functioneren, structurele onverenigbaarheid van belangen of wanneer dit anderszins naar het oordeel van de raad van commissarissen wenselijk is. Daarbij is geen opzegtermijn of een ontslagvergoeding van toepassing.

### **Slotbepalingen**

Het remuneratiebeleid voor de RvC zal op voorstel van de RvC ter vaststelling worden voorgelegd aan de AvA op 8 april 2021. Het gaat vergezeld van een positief advies van de Ondernemingsraad. Indien de AvA het remuneratiebeleid vaststelt met ten minste de wettelijk vereiste 75% van de ter vergadering aanwezige stemmen, treedt het met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2021. Het remuneratiebeleid alsmede de datum en uitkomst van de stemming omtrent het beleid wordt aansluitend op de AvA openbaar gemaakt op de website van de vennootschap.

Uiterlijk vier jaar na vaststelling zal het remuneratiebeleid voor de RvC opnieuw aan de AvA worden voorgelegd ter vaststelling, of eerder als de RvC daar aanleiding toe ziet.

In het geval dat de AvA dit voorstel afwijst, blijft het tot dat moment gevoerde beleid van kracht en is de RvC gehouden om op de eerstvolgende AvA een nieuw voorstel voor te leggen, waarbij rekening wordt gehouden met de standpunten van de aandeelhouders.

---