

Algemene Vergadering Nedap N.V., 8 april 2021.

De Algemene Vergadering van Nedap zal worden gehouden op 8 april aanstaande. In die vergadering zal over het remuneratieverslag over 2020 adviserend worden gestemd, en zal worden gestemd over het nieuwe remuneratiebeleid. Tijdens de afgelopen weken zijn verschillende vragen gesteld in verband met dit remuneratieverslag en het nieuwe remuneratiebeleid. Naar aanleiding van deze vragen geeft Nedap graag de volgende aanvullende informatie.

Aanvullende informatie met betrekking tot het Remuneratieverslag 2020 (agendapunt 2.b.).

De interne beloningsverhoudingen

In het remuneratieverslag 2020 wordt de CEO pay ratio over 2020 berekend middels een berekeningsmethodiek die in lijn is met voorgaande jaren. De CEO pay ratio wordt berekend aan de hand van de verhouding tussen het vaste jaarinkomen van de CEO en de mediaan van het bruto vaste jaarinkomen (inclusief vakantiegeld en dertiende maand) van alle medewerkers die wereldwijd in dienst zijn van Nedap per de stand van 31 december 2020 ("Mediaan"). De jaarinkomens van de statutaire directieleden zijn uitgesloten van deze Mediaan. Het vaste jaarinkomen van de CEO over 2020 is 6,9 maal de Mediaan. In 2019 kwam de CEO pay ratio eveneens uit op 6,9.

In december 2020 heeft de Monitoring Commissie Corporate Governance Code (Commissie) een aanbeveling gedaan voor de berekeningsmethodiek van de pay ratio, op te nemen in het remuneratieverslag vanaf het boekjaar beginnend op of na 1 januari 2021. Nedap is voornemens om in het remuneratieverslag over 2021 deze aanbeveling van de Commissie te volgen. Ter wille van transparantie is alsnog voor 2020 de CEO pay ratio op basis van de nieuwe berekeningsmethodiek conform de aanbevelingen van de Commissie bepaald. De op deze manier berekende CEO pay ratio bedraagt over 2020: 9,5 (*niet geaudit*).

Het verschil tussen de in het remuneratieverslag 2020 berekende CEO pay ratio en de berekende CEO pay ratio conform de aanbevelingen van de Commissie (Pay-ratio) is dat voor de Pay-ratio:

- bij het vaststellen van het jaarinkomen van de CEO het variabele gedeelte wordt meegenomen;
- bij het bepalen van het gemiddeld jaarinkomen van de medewerkers de beloning van inleenkrachten > 3 maanden wordt meegenomen; en
- er wordt gekeken naar de gemiddelde jaarkosten van de medewerkers in de plaats van de Mediaan van het vaste jaarinkomen.

Aanvullende informatie met betrekking tot het voorgestelde Remuneratiebeleid statutaire directie 2021 (agendapunt 3.a.).

Bepaling remuneratieniveau

De doelstelling van het totale remuneratiepakket is dat de totale beloning in verhouding staat tot het niveau en de complexiteit van de gevraagde verantwoordelijkheden en dat de totale beloning voldoende concurrerend is. Daarbij moet het remuneratiepakket een verantwoorde resultante zijn van voor de taken en verantwoordelijkheden die de statutaire directie als geheel en individueel heeft ten aanzien van de organisatie. Het interne loongebouw wordt daarbij als referentie gebruikt en de uitkomst daarvan wordt getoetst aan de externe markt. Voor deze externe toets wordt de beloning vergeleken met die van Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen met een vergelijkbare omvang en complexiteit. Voor de selectie hiervan wordt gebruik gemaakt van de richtlijnen van ISS, waarbij de omvang van Nedap, uitgedrukt in een gemiddelde van

omzet, marktkapitalisatie en medewerkers, rond de mediaan ligt. Momenteel maken de volgende vennootschappen deel uit van de beloningsreferentiegroep:

Accell Group NV, Alfen NV, Avantium NV, Beter Bed Holding NV, Ctac NV, Hydratec Industries NV, ICT Group NV, Kendrion NV, Neways Electronics International NV, Ordina NV, Pharming Group NV, Sif Holding NV.

De richtlijn voor de RvC bij de vaststelling van de hoogte van de beloning is dat deze intern leidt tot een gematigde pay ratio en in de externe vergelijking het mediaan niveau van de referentiegroep niet overstijgt. Op basis hiervan:

- Volgt er geen wijziging in het vaste jaarinkomen van de CEO, anders dan de CAO stijging voor de medewerkers, in lijn met het remuneratiebeleid.
- Is het vaste jaarinkomen van de CFO per 1 januari 2021 vastgesteld op € 290.000.

Opzegtermijnen Directie

Voor de overeenkomst gesloten met de CEO bedraagt de wettelijke opzegtermijn te hanteren door de vennootschap of door het betreffende directielid de wettelijk toepasbare termijn. Met betrekking tot de overeenkomst gesloten met de CFO bedraagt de opzegtermijn te hanteren door zowel de vennootschap als door het betreffende directielid drie maanden.

Variabel jaarinkomen

Zoals aangegeven in het voorgestelde herziene remuneratiebeleid is de statutaire directie verplicht minimaal 50% van het (netto) toegekende variabel jaarinkomen te investeren in de aankoop van certificaten Nedap, tegen een aankoopkorting van 10%. Na vier jaar worden bonuscertificaten toegekend in de verhouding 1 op 4. De certificaten worden gehouden volgens de voorwaarden zoals die gelden voor de Nedap-medewerkers en zijn vastgelegd in het Medewerker Participatie Plan. Hiermee wordt de interne consistentie van de beloning versterkt. Echter, voor de statutaire directie geldt de aanvullende bepaling dat de certificaten Nedap minimaal vijf jaar aangehouden dienen te worden.

Het remuneratiebeleid kent geen separate toekenning van een langetermijnbeloning. De RvC is van mening dat de sterkste verbondenheid van de directie met de lange termijn aandeelhouderswaarde gerealiseerd wordt door een directe investering van de variabele beloning in de aankoop van certificaten Nedap. Dit stimuleert de lange termijn betrokkenheid en focus van de statutair directeuren op langetermijnwaardecreatie.

In het remuneratieverslag zal jaarlijks verantwoording worden afgelegd over de toegekende variabele beloning en zullen de vooraf vastgestelde financiële prestatiecriteria worden gespecificeerd. Daarnaast bevat het herziene remuneratiebeleid een uitgebreidere definitie van de niet-financiële criteria die bestaan uit: betrokkenheid van medewerkers en een duurzaam organisatie- en verdienmodel.
