

Nedap N.V. – Remuneratiebeleid statutaire directie 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 statutaire directie dat is vastgesteld in de AvA op 2 april 2015 en op de AvA van 25 juni 2020 nog voor een jaar is gehandhaafd.

Focus van de herziening

In 2020 heeft de RvC getoetst of het remuneratiebeleid van de statutaire directie van Nedap N.V. (‘Nedap’), zoals dat de afgelopen jaren gevoerd is, ook in de toekomst aansluit bij de strategie van Nedap, die gericht is op lange termijn waardecreatie, en de ontwikkelingen in de markt. De RvC is van mening dat dit zo is en dat het beleid inhoudelijk past bij de cultuur van de onderneming en onverminderd aansluit bij haar identiteit, missie en de hierna vermelde kernwaarden. De uitgangspunten van het beleid en de principes die eraan ten grondslag liggen worden dan ook onverkort gehandhaafd. Ook de structuur van de beloning en de gebruikte remuneratie-elementen zijn in essentie onveranderd gebleven.

De herziening heeft zich primair gericht op een verhoogde mate van transparantie in definitie, motivatie en verslaggeving. De volgende aspecten van het beleid zijn specifiek in transparantie verhoogd:

- De toelichting op welke wijze het bijdraagt aan de identiteit, missie en waarden van de onderneming
- De toelichting op voorwaarden voor afwijking van het beleid
- De definitie van de prestatiecriteria- en doelstellingen en de vaststelling van toekenning

De verhoogde transparantie in het remuneratiebeleid heeft als doel om lange termijn betrokkenheid van aandeelhouders, medewerkers en andere belanghebbenden te bevorderen. Daarmee is het beleid en zijn verslaggeving in lijn gebracht met de Nederlandse wet ter implementatie van de Herziene Aandeelhoudersrechtenrichtlijn.

De inhoudelijke aanpassing concentreert zich op de variabele beloning. De prestatiecriteria worden aangepast om aan te sluiten bij zes doelen waarop Nedap intern stuurt en waarover in het directieverslag wordt gerapporteerd. Financiële criteria en medewerkerbetrokkenheid krijgen meer gewicht.

Blokkingstermijn gewijzigd van 4 naar 5 jaar waarbij het bonus-certificaat na 4 jaar wordt toegekend

Statutaire directie	Remuneratiebeleid 2015	Remuneratiebeleid 2021
Variabel jaarinkomen	At-target niveau 60% vaste jaarinkomen	Ongewijzigd
Prestatiecriteria	33,3% financieel 33,3% ontwikkeling interne organisatie en 33,3% organisatie en externe omgeving	50% financieel 25% medewerkerbetrokkenheid 25% duurzaam organisatie- & verdienmodel
Uitgestelde uitkering	Uitkering geheel of ten dele gebruikt voor aankoop van certificaten Nedap met toekenning 1:4 bonus-certificaat na vier jaar	Blokkingstermijn gewijzigd van 4 naar 5 jaar waarbij het bonus-certificaat na 4 jaar wordt toegekend

Daarbij is de transparantie verbeterd. Het remuneratiebeleid:

- Specificeert per prestatiecriteria de weging en de bandbreedtes in de koppeling van prestaties en de toekenning;
- Bevat een duidelijkere definitie van de niet-financiële criteria die gericht zijn op de betrokkenheid van medewerkers, duurzaamheid en een duurzaam organisatie-model.

Draagvlak voor het beleid

Bij het opstellen en herzien van het remuneratiebeleid heeft de RvC de Ondernemingsraad geconsulteerd, die een positief advies op het voorliggende remuneratievoorstel 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.

Daar waar de RvC een keuze heeft moeten maken tussen de opvattingen van verschillende belanghebbenden, heeft zij voorrang gegeven aan de interne consistentie en de identiteit, missie en waarden van de onderneming.

Uitgangspunten remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid sluit volledig aan bij de visie en strategie van de onderneming. Nedap richt zich op *Technology for Life*: technologische oplossingen waarmee mensen prettiger en succesvoller kunnen werken. Deze missie is vertaald in de principes collectief, innovatief en lange termijn verbondenheid die zijn uitgewerkt in de volgende kernwaarden:

- **First People, then Technology** – Om hoogwaardige technologische oplossingen te kunnen ontwikkelen is een mensgerichte benadering vereist.
- **Langetermijnperspectief** – Het creëren van succesvolle *Technology for Life* kost tijd, energie en doorzettingsvermogen en vereist een langetermijnperspectief.
- **Waardecreeatie** – *Technology for Life* heeft alleen bestaansrecht als daarmee echte waarde wordt gecreëerd voor de onderneming en haar klanten.
- **Marktleiderschap** – Nedap streeft altijd naar leiderschap in de markten waarin zij actief is, als tastbaar bewijs voor succesvolle *Technology for Life*.
- **Toegevoegde waarde per medewerker** – Indicator van een succesvolle vertaling van kennis van markt en technologie in waardevolle oplossingen en basis voor investeringen in het vergroten van de concurrentiekracht van de onderneming.
- **Onderscheidend vermogen** – De kwaliteit van Nedap haar mensen, de kracht van de cultuur en een eigen perspectief op leiderschap bepalen het onderscheidend vermogen van de onderneming.

Intern consistente beloning

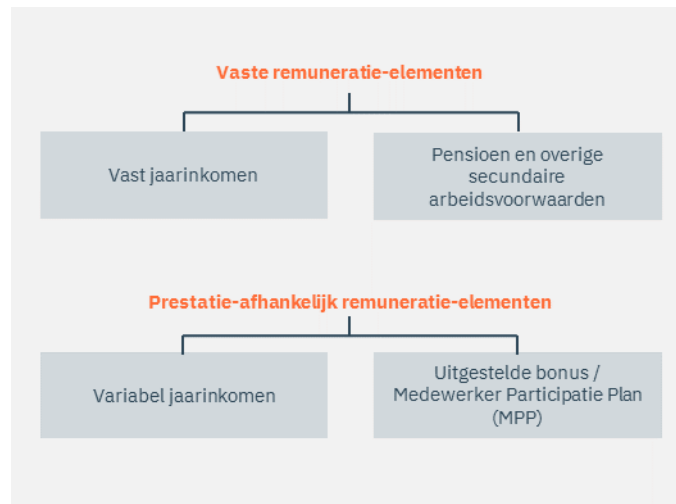
Het remuneratiebeleid van de statutaire directie heeft dezelfde doelstellingen als het beleid dat gehanteerd wordt voor de medewerkers van Nedap. Het is erop gericht om gekwalificeerde en ervaren directeuren aan te nemen, te motiveren en te behouden. Betrokkenheid bij de onderneming wordt bevorderd door een participatie in de onderneming te faciliteren. Het remuneratiebeleid focust op de duurzaamheid van de onderneming en de toename van de waarde van de onderneming als een resultaat van de uitvoering of van een tijdige aanpassing van de strategie van de onderneming.

Het jaarinkomen van medewerkers is afhankelijk van het functieniveau, ervaring in de functie (senioriteit) en verantwoordelijkheden, naast hetgeen voor die functie in de markt gebruikelijk is (remuneratie-benchmarkdata). Medewerkers komen in aanmerking voor een winstdelingsregeling, volgens de voorwaarden opgenomen in het Medewerker Participatie Plan (“MPP”). De statutaire directie verkrijgt certificaten van aandelen Nedap als onderdeel van het variabele jaarinkomen volgens dezelfde voorwaarden, zoals hierna wordt toegelicht. Daarbij

geldt voor de leden van de statutaire directie dat zij de certificaten Nedap vijf jaar dienen aan te houden, terwijl voor medewerkers een termijn van vier jaar geldt.

Samenstelling remuneratiepakket

De beloning voor de statutaire directie bestaat in hoofdlijnen uit de hieronder schematisch weergegeven remuneratie-elementen:



Het vaste jaarinkomen bestaat uit een salaris dat maandelijks wordt uitgekeerd. Daarnaast kent Nedap haar directie een prestatieafhankelijke variabele beloning toe. De helft van die toegekende variabele beloning moet verplicht geïnvesteerd worden in certificaten Nedap die vijf jaar moeten worden vastgehouden. Na vier jaar wordt een (1) bonuscertificaat toegekend voor elke vier(4) aangehouden certificaten. Bij het behalen van de doelstellingen bedraagt het variabel jaarinkomen 60% van het vaste jaarinkomen. Dat betekent dat de totale beloning voor 62,5% bestaat uit het vaste jaarinkomen en voor 37,5% uit variabel jaarinkomen.

Naast het jaarinkomen omvat het remuneratiepakket een pensioenbijdrage ter verzekering van toekomstig inkomen en secundaire arbeidsvoorwaarden die de directeur in staat stellen zijn functie naar behoren te vervullen. De regelingen voor deze beide remuneratie-elementen zijn marktconform en in lijn met regelingen voor medewerkers van Nedap.

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 voldoende concurrerend is. Daarbij moet het remuneratiepakket een verantwoorde resultante zijn 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. Om te bepalen welke beursgenoteerde ondernemingen in ogenschouw worden genomen zijn de volgende handvatten opgesteld:

- AscX genoteerde ondernemingen aangevuld met enkele relevante AMX en lokale fondsen genoteerde ondernemingen,
- met uitzondering van financiële ondernemingen als banken, verzekeraars, handelshuizen en vastgoedondernemingen.

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.

In lijn met de wet en de Corporate Governance Code, houdt de raad van commissarissen rekening met de ontwikkeling van de pay ratio (de verhouding tussen de beloning van de CEO en de mediaan van de beloning van alle medewerkers wereldwijd exclusief statutaire directie, welke in het jaarlijkse remuneratieverslag opgenomen is), bij het vaststellen of herzien van de beloning.

Vaste remuneratie-elementen

Het vaste jaarinkomen is het gegarandeerde jaarlijkse salaris, gebaseerd op de verantwoordelijkheden van de statutaire directeur. Het vaste jaarinkomen zorgt ervoor dat gekwalificeerde en deskundige directeuren kunnen worden aangetrokken en worden behouden voor de realisatie van Nedap's strategie en organisatiedoelstellingen. De hoogte van het vaste jaarinkomen wordt vastgesteld in lijn met de verantwoordelijkheden van het individu. Deze wordt jaarlijks met de cao-verhoging voor medewerkers van Nedap aangepast. Periodiek wordt het vaste jaarinkomen herijkt waarbij rekening wordt gehouden met interne beloningsverhoudingen en ontwikkelingen in de externe beloningsmarkt.

Pensioen

De pensioenregeling stelt statutaire directeuren in staat te zijner tijd pensioen aan te kunnen kopen en past in een marktconforme beloning. De pensioengrondslag is het vaste jaarinkomen verminderd met een wettelijke franchise, rekening houdend met AOW-rechten. De regeling voor de statutaire directie is gelijk aan de pensioenregeling voor het personeel met de volgende afwijkingen: hogere beschikbare premies (6/5) en een lagere franchise (2021: € 14.544).

Alle medewerkers bij Nedap met een inkomen boven het fiscaal maximum pensioengevend loon ontvangen een bruto vergoeding ter grootte van de werkgeversbijdrage aan de pensioenregeling. Deze regeling is ook van toepassing op de statutaire directie.

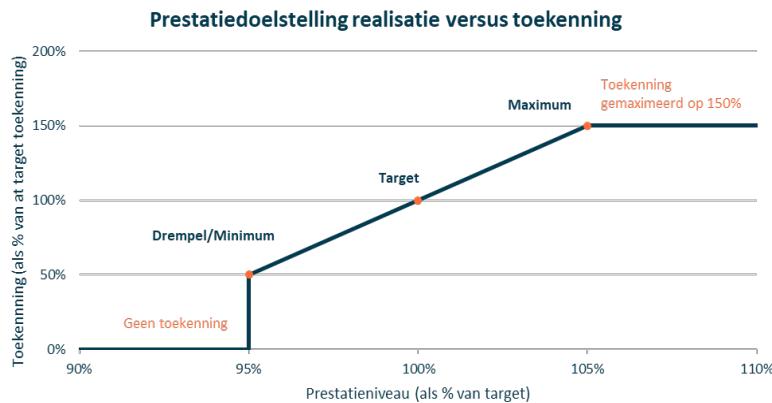
Secundaire arbeidsvoorwaarden

De statutaire directie ontvangt secundaire arbeidsvoorwaarden die passend zijn bij de functie en verantwoordelijkheden van de statutaire directie. In het algemeen liggen de secundaire arbeidsvoorwaarden van de statutaire directie in dezelfde bandbreedte als die voor de overige medewerkers, zoals bijvoorbeeld de bedrijfsautoregeling. Met enige regelmaat wordt gekeken of deze voorwaarden nog marktconform zijn. Bij nieuwe regelingen voor medewerkers wordt vastgesteld of deze ook van toepassing zijn voor de statutaire directie. Secundaire arbeidsvoorwaarden zullen in lijn zijn met wat in Nederland gebruikelijk is, rekening houdend met individuele omstandigheden.

Variabel jaarinkomen

Het variabel jaarinkomen is afhankelijk van prestaties die in een boekjaar worden geleverd op zes hierna omschreven prestatiecriteria waar Nedap intern op stuurt en waarover in het directieverslag wordt gerapporteerd. Aan het begin van elk jaar stelt de RvC de te behalen doelen (targetniveaus) vast, afgestemd op het jaarbudget. De targetniveaus worden vooraf niet openbaar gemaakt omdat deze rechtstreeks voortvloeien uit het concurrentiegevoelige jaarplan en -budget.

Na afloop van het jaar beoordeelt de RvC de geleverde prestaties op de vooraf gestelde doelen. Als alle gestelde doelen (at target) gehaald worden, wordt 60% van het vaste jaarinkomen toegekend. Zijn de geleverde prestaties boven target, dan kan maximaal 90% worden toegekend. Op een drempelniveau onder target is de toekenning 30% en onder het drempelniveau vindt geen toekenning plaats. Deze methode is weergegeven in onderstaande grafiek voor de financiële doelstellingen.



De helft van de toekenning is afhankelijk van vier financiële prestatiecriteria, elk met een gelijk gewicht:

- Netto-omzet die de beoogde (groei in) omvang van de onderneming weergeeft;
- EBIT-marge (bedrijfsresultaat minus eenmalige posten in percentage van de omzet) die aangeeft hoe winstgevend de omzet is;
- Recurring Revenue, als onderdeel van de strategische ambitie, maar ook als indicatie van de aard van de relatie met, en loyaliteit van klanten;
- Operational cashflow, uitgedrukt als het gemiddelde van de operational cashflow per einde van de vier kwartalen in het jaar. Voor deze maatstaf geldt een iets bredere bandbreedte (90% tot 110% van target).

De bandbreedtes voor minimale en maximale toekenning per financiële doelstelling is weergegeven in onderstaande tabel. Het target wordt altijd gebaseerd op het budget zoals dit volgt uit het door de RvC goedgekeurde jaarplan.

Prestatiecriteria	Bandbreedte	
	Minimum vs. target	Maximum vs. Target
Netto-omzet	95%	105%
EBIT-marge	-/- 2%-punt	+/+ 2%-punt
Recurring Revenue	95%	105%
Operational Cashflow	90%	110%

De andere helft van de toekenning is afhankelijk van twee niet-financiële prestatiecriteria met een gelijk gewicht:

- Medewerkersbetrokkenheid die Nedap beschouwt als essentiële succesfactor voor lange termijn waardecreatie. Jaarlijks zal een meting van de medewerkersbetrokkenheid worden uitgevoerd waarbij een score van de medewerkersbetrokkenheid in het hoogste kwartiel in vergelijking tot andere Nederlandse organisaties geldt als doelstelling. Als Nedap niet in dit hoogste kwartiel positioneert volgt geen toekenning. Elk jaar stelt de RvC een aandachtspunt op om het niveau van medewerkersbetrokkenheid te verbeteren. De voortgang op dit aandachtspunt kan aanleiding zijn om

de beloning boven of onder doelstellingsniveau uit te keren. Elk jaar zal de RvC verslag doen van het gekozen aandachtspunt in het remuneratieverslag.

- Een duurzaam organisatie- en verdienmodel is een essentiële succesfactor voor lange termijn waardecreatie die kwalitatief van aard is. Elk jaar zal de RvC specifieke doelstellingen vastleggen, gekozen uit de volgende drie categorieën:
 - Voortgang op het realiseren van doelstellingen op het gebied van duurzaamheid van de vennootschap waarbij Corporate Social Responsibility voorop staat.
 - Strategische positionering en propositie portfolio
 - Operationele effectiviteit

De toekenning van het variabele jaarinkomen wordt bepaald volgens de additieve methode, wat wil zeggen per criterium en vervolgens opgeteld tot een totaalpercentage van het vaste jaarinkomen. In onderstaande tabel zijn deze uitkeringsniveaus gespecificeerd per criteria.

Prestatiecriteria	Uitkeringsniveau (als % van vast jaarinkomen)			
	Minimum	Drempel	Target	Maximum
Financieel – Netto-Omzet	0%	3,75%	7,5%	11,25%
Financieel – EBIT-marge	0%	3,75%	7,5%	11,25%
Financieel – Recurring Revenue	0%	3,75%	7,5%	11,25%
Financieel – Operational Cashflow	0%	3,75%	7,5%	11,25%
Medewerkerbetrokkenheid	0%	7,5%	15%	22,5%
Duurzaam organisatie- en verdienmodel	0%	7,5%	15%	22,5%
Totaal	0%	30%	60%	90%

Redelijkheidstoets

De RvC heeft bij elke toekenning van variabele beloning de bevoegdheid om de rekenkundige uitkomst van de toekenningsmethodiek te toetsen op redelijkheid en billijkheid, en zo nodig de toekenning bij te stellen. Bijstelling wordt met redenen omkleed verantwoord in het remuneratieverslag, dat onderworpen is aan de adviserende stem van AvA.

Terugvorderingsregeling

Wanneer het variabel jaarinkomen is toegekend aan de hand van onjuiste informatie heeft de RvC het recht een en ander terug te vorderen van de betrokken statutaire directeur en wel in de volgende gevallen:

- Wanneer er sprake is van een materiële onjuistheid in de financiële resultaten met een zodanig effect op het resultaat van het variabel jaarinkomen dat er meer is uitbetaald dan wanneer deze onjuistheid niet was gemaakt.
- In het geval de beoordeling van een prestatie criterium en/of -doelstelling gebaseerd is op foute informatie of aannames, waarbij de uitbetaling van het variabel jaarinkomen hoger is geweest dan wanneer deze informatie of aannames correct zou zijn geweest.

Uitgestelde variabele beloning

Het remuneratiebeleid kent geen separate toekenning van een lange termijn beloning. De RvC is zich ervan bewust dat stemadviesbureaus aandringen op de introductie van een dergelijk instrument. Voor Nedap geldt echter dat de meest relevante en accurate prestatiebeoordeling plaatsvindt op basis van het realiseren van het jaarplan, budget en jaardoelstellingen. De RvC is daarnaast 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 van aandelen Nedap N.V.

Om die reden wordt de uitkering van variabele beloning geheel of ten dele uitgesteld en gebruikt voor de aankoop van certificaten van aandelen Nedap. Dit stimuleert de lange termijn betrokkenheid van statutairdirecteuren. De regeling is ingebed in het Medewerkers Participatie Plan (MPP) dat breed toegankelijk is voor medewerkers en dat de interne consistentie van de beloning versterkt.

Een statutaire directeur is verplicht minimaal 50% van het (netto) toegekende variabel jaarinkomen te investeren in de aankoop van certificaten van aandelen Nedap, tegen een aankoopkorting van 10%. De certificaten zijn vervolgens vijf jaar geblokkeerd en worden gehouden volgens de voorwaarden van het MPP. Na vier jaar worden bonuscertificaten toegekend in de verhouding 1 op 4. Hiermee is de maximale uitkering 125% van het aantal aangekochte certificaten, afgezien van het koers- en dividendrendement dat gedurende de blokkeringsperiode is behaald.

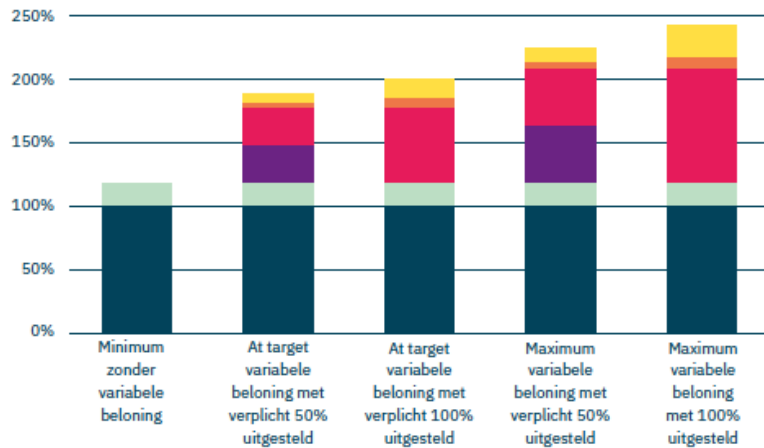
Op basis van vrijwilligheid kan een statutair directeur ook (een deel van) het resterende deel van de netto toegekende variabele beloning in certificaten investeren onder het MPP, tegen dezelfde voorwaarden zoals die gelden voor het overige personeel met de aanvullende bepaling dat de certificaten Nedap door de leden van de statutaire directie vijf jaar vastgehouden dienen te worden.

Scenario-analyse

De RvC heeft enkele scenario's geanalyseerd in welke mate de beloning zich kan bewegen, zowel qua niveau als qua samenstelling. Bij elke toekenning van variabele beloning heeft de RvC de bevoegdheid om de uitkomst van de toekenningsmethodiek te toetsen op redelijkheid en billijkheid, en zo nodig de toekenning bij te stellen.

Onderstaande tabel en grafiek weerspiegelt de beloningsmix van de statutaire directie. In de scenario's is geen rekening gehouden met koersontwikkelingen, dividenduitkeringen en/of andere secundaire arbeidsvoorwaarden dan de pensioenbijdragen. In de analyse wordt 18% van het vaste jaarinkomen gebruikt als gemiddelde kosten voor de pensioenregeling. Hiernaast is het voordeel van 10% van de aankoopkorting en de bonuscertificaten na een 5-jarige blokkeringstermijn in de grafiek zichtbaar gemaakt (1 bonuscertificaat wordt na 5 jaar geleverd per 4 aangekochte certificaten).

	Variabel jaarinkomen	50% van het variabel jaarinkomen is uitgesteld		Het variabel jaarinkomen is volledig uitgesteld	
	(in % van het vaste jaarinkomen)	Directe uitbetaling	Overgebleven % voor de aankoop van certificaten van aandelen	Directe uitbetaling	Overgebleven % voor de aankoop van certificaten van aandelen
Prestatie					
Minimum	0%	0%	0%	0%	0%
At target	60%	30%	30%	0%	60%
Maximum	90%	45%	45%	0%	90%



Overeenkomsten met de leden van de statutaire directie

Leden van de statutaire directie worden benoemd met een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Dit is ingegeven door de verantwoordelijkheid die de statutaire directie heeft voor het bepalen van de strategie van de onderneming, het vertalen daarvan in doelstellingen en een effectief beleid en het creëren van waarde op de lange termijn. Voor een onderneming als Nedap is dat niet realiseerbaar binnen mandaten van telkens 4 jaar, die de Corporate Governance Code in best practice 2.2.1 voorschrijft.

De RvC evalueert jaarlijks het functioneren van de leden van de statutaire directie en heeft daarmee de mogelijkheid om het functioneren van de leden van de statutaire directie effectief te monitoren en om zo nodig daarop bij te sturen of in te grijpen. De RvC acht dit effectiever dan het doorlopen van een 4-jaarlijkse herbenoemingsprocedure.

Inhoud overeenkomst

De beloning van leden van de statutaire directie wordt vastgelegd in de overeenkomst conform dit beleid.

De overeenkomst kan niet voorzien in voorschotten, garanties of leningen aan een directielid, die onder het remuneratiebeleid zijn uitgesloten.

Bij het aantrekken van een bestuurder van buiten de onderneming, kan de RvC een eenmalige vergoeding toekennen ter compensatie van voorwaardelijke beloningsrechten die de bestuurder door de overstap prijsgeeft. Deze vergoeding is niet hoger dan strikt noodzakelijk. Conform best practice bepaling 3.4.2 van de Corporate Governance Code zullen de belangrijkste elementen van de overeenkomst van de bestuurder met de vennootschap voorafgaand aan de algemene vergadering van aandeelhouders waarin de bestuurder wordt benoemd op de website worden geplaatst.

Beëindiging overeenkomst

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.

Ten aanzien van de ontslagvergoeding voor de statutaire directie is het beleid dat deze vergoeding maximaal het bedrag van eenmaal het vaste jaarinkomen bedraagt. Omdat de benoeming van de huidige CEO plaatsvond voor

1 januari 2015 zijn er in de arbeidsovereenkomst geen aparte afspraken gemaakt en zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

Als de arbeidsovereenkomst of managementovereenkomst beëindigd wordt, verliest een lid van de statutaire directie het recht op bonuscertificaten die hem toe zullen komen op geblokkeerde certificaten die hij bezit, tenzij de overeenkomst wordt beëindigd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Als de overeenkomst wordt beëindigd door overlijden, dan bepaalt de raad van commissarissen of de rechtsopvolger(s) van de overleden statutaire directeur het recht op toekenning van bonuscertificaten toekomt.

Slotbepalingen

Governance proces voor het vaststellen, herzien en uitvoering van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid voor de statutaire directie 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 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.

Derogatie

De RvC kan tijdelijk afwijken van de bepalingen over de vaste en variabele beloning in het remuneratiebeleid van de statutaire directie als dat naar het oordeel van de RvC noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen. Als de RvC besluit tot het uitkeren van een afwijkende beloning dan wordt dit openbaar gemaakt door deze afwijking op te nemen in het remuneratieverslag welke wordt besproken in de eerste volgende AvA. De RvC zal dan een toelichting geven op haar besluit. Indien de afwijking leidt tot een herziening van het remuneratiebeleid, dan zal de RvC dat remuneratiebeleid ook ter vaststelling voorleggen aan de aandeelhouders.
