

Remuneratieverslag 2021

Hierbij bieden wij het remuneratieverslag aan ten aanzien van de leden van de statutaire directie en de raad van commissarissen voor het verslagjaar 2021.

Het remuneratieverslag bevat het bepaalde zoals gesteld in artikel 2:135b Burgerlijk Wetboek en in de Corporate Governance Code. Het remuneratieverslag verschaft informatie over het gevoerde remuneratiebeleid (zie ook <https://nedap.com/nl/investeerders/corporate-governance/>) gedurende het verslagjaar 2021 met als doel transparantie voor alle stakeholders. De algemene vergadering heeft op 8 april 2021 het nieuwe remuneratiebeleid voor de directie vastgesteld. Dit remuneratiebeleid vervangt het remuneratiebeleid voor de statutaire directie dat is vastgesteld in de algemene vergadering op 2 april 2015 en op de algemene vergadering van 25 juni 2020 nog voor een jaar is gehandhaafd.

De herziening heeft zich primair gericht op een verhoogde mate van transparantie in definitie, motivatie en verslaglegging. De verhoogde transparantie in het remuneratiebeleid heeft als doel om langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders, medewerkers en andere belanghebbenden te bevorderen. Daarmee is het beleid en zijn verslaglegging in lijn gebracht met de Nederlandse wet ter implementatie van de Herziene Aandeelhoudersrechtenrichtlijn. De inhoudelijke aanpassing concentreert zich op de variabele beloning. De prestatiecriteria zijn aangepast om aan te sluiten bij zes doelen waarop Nedap intern stuurt en waarover in het directieverslag wordt gerapporteerd. Hierbij hebben financiële criteria en medewerkerbetrokkenheid meer gewicht gekregen.

Het doel van het remuneratiebeleid voor de directie (remuneratiebeleid directie) is, naar analogie van het beleid voor medewerkers, om gekwalificeerde en ervaren statutaire directieleden aan te kunnen nemen, te motiveren en te behouden.

Het remuneratiebeleid directie sluit volledig aan bij de visie en strategie van Nedap. Het focust op de duurzaamheid van de onderneming en is gericht is op langetermijnwaardcreatie. De beloning is gericht op de voortdurende ontwikkeling van de medewerkers en van de organisatie zodat de producten en technologieën van Nedap succesvol zijn en blijven in de verschillende markten waar Nedap actief is. Scenarioanalyses zijn in overweging genomen bij het opstellen van het remuneratiebeleid en voorafgaand aan de vaststelling van de beloning van individuele bestuurders.

Verantwoording uitvoering remuneratiebeleid over 2021

Tijdens de algemene vergadering van 8 april 2021 is met meerderheid van stemmen (99,99%) positief geadviseerd over het remuneratieverslag 2020. Het verslag gaf geen aanleiding tot vragen en het remuneratieverslag 2021 is dan ook op eenzelfde wijze opgesteld.

Dit remuneratieverslag 2021 zal ter adviserende stemming aan de algemene vergadering van 2022 worden voorgelegd. Hiermee wordt verantwoording afgelegd over de uitvoering van het remuneratiebeleid in het verslagjaar 2021. De raad van commissarissen zal rekening houden met deze uitgebrachte adviserende stem en zal hierover in het remuneratieverslag van 2022 een mededeling doen.

Overzicht van de remuneratie

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de kosten voor de huidige statutaire directieleden zoals deze in de jaarrekening is opgenomen.

(€ x 1.000)	Periodiek inkomen	Variabele beloning	Voordelen Medewerker-participatieplan	Pensioenkosten	Totaal
2021					
R.M. Wegman	427	314	53	85	879
D. van der Sluijs	304	222	20	42	588
Totaal	731	536	73	127	1.467
2020					
R.M. Wegman	419	267	42	79	807
D. van der Sluijs (per 1 maart 2020)	211	132	12	29	384
Totaal	630	399	54	108	1.191

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de remuneratie voor de huidige statutaire directieleden.

(Bedragen x € 1.000)

		Vaste remuneratie		Variabele remuneratie				Totale remuneratie	Variabele remuneratie als % van totale remuneratie
		1. Basis-salaris ¹	2. Pensioen en overige vergoedingen	3. Variabele beloning		4. Op aandelen gebaseerde beloning			
				3a. Uitgekeerd	3b. Aangewend voor aankoop certificaten ²	4a. Aankoop-korting certificaten ³	4b. 4:1 Matching certificaten ⁴		
R.M. Wegman, CEO	2021	417	85	-	314	15	54	885	43%
	2020	409	79	-	267	14	31	800	39%
D. van der Sluijs, CFO ⁵	2021	294	42	55	167	6	-	564	40%
	2020	203	29	33	99	-	-	364	36%

NB Ex-CFO E. Urff heeft matching certificaten ontvangen met een waarde van EUR 44 in 2021 (2020: 26).

Vast jaarinkomen

Het vast jaarinkomen is in lijn met het huidige remuneratiebeleid en wordt verhoogd met hetzelfde percentage als van de medewerkers, een en ander zoals vermeld staat in de cao van Nedap.

¹ Bij het basissalaris zijn geen werkgeverspremies sociale verzekeringen inbegrepen.

² Met 'certificaten' worden 'certificaten van aandelen' bedoeld.

³ Betreft het bedrag aan korting waarmee certificaten in het boekjaar aangeschaft zijn.

⁴ Betreft de waarde van geleverde bonuscertificaten.

⁵ In dienst per 1 maart 2020.

Variabel jaarinkomen

De raad van commissarissen heeft, aan de hand van het nieuwe remuneratiebeleid en op basis van vooraf vastgestelde doelstellingen, het variabele deel van het jaarinkomen van de statutaire directie over 2021 bepaald. In het remuneratiebeleid is vastgelegd dat het variabele deel voor 50% wordt bepaald door financiële doelstellingen, 25% door medewerkersbetrokkenheid doelstellingen en 25% door duurzame organisatie- en verdienmodel doelstellingen.

Financiële doelstellingen

Voor de financiële doelstellingen zijn vier deeldoelstellingen gehanteerd. In onderstaande tabel is per deeldoelstelling de vastgestelde target, de realisatie in het boekjaar 2021 en bijdrage aan de opbouw van de variabele beloning opgenomen.

In miljoenen euro's of percentage	Doelstelling	Realisatie	Bijdrage variabele beloning (%-punten)
Omzet	198,3	207,0	10,8%
EBIT-marge	9,6%	11,1%	10,4%
Recurring revenue	58,2	58,5	7,9%
Operationele cashflow per kwartaal	5,8	7,1	11,3%
Totaal			40,4%

Op basis van bovenstaande tabel wordt de directie, wat betreft de financiële doelstellingen, een variabel deel van het jaarinkomen van 40,4 % toegekend.

Medewerkersbetrokkenheid doelstellingen

Jaarlijks wordt de medewerkersbetrokkenheid binnen Nedap gemeten. Ook dit jaar is de score binnen het eerste kwartiel van medewerkersbetrokkenheid uitgekomen, een voorwaarde om voor de medewerkersbetrokkenheid doelstelling tot toekenning van een variabele beloning te komen.

Binnen het kader van medewerkersbetrokkenheid was een belangrijk doel voor 2021 het opstellen en uitvoeren van een change management programma om de drie strategische drivers (Radically clear, Always deliver en Full Nedap power) binnen Nedap te laden en laten landen. Dit als ondersteuning van de succesvolle implementatie van het Step Up!-plan. Het afgelopen jaar heeft de directie met middelen als 'weekly updates', Step Up!-dagen en verdiepingsdiscussies per marktgroep, excellence workstream en corporate team gewerkt aan de verdere opbouw van kennis van en begrip voor de drie drivers en het uitdragen van concrete voorbeelden van deze drivers in de praktijk. Middels de Step up!-pulse meting is vastgesteld dat de strategie en de strategische drivers in de organisatie zijn geland.

De raad van commissarissen is van mening dat de directie op dit thema duidelijk voortgang heeft geboekt, onder uitdagende omstandigheden door de COVID-19-maatregelen en kent voor deze doelstelling een variabel deel van 22,5% toe aan de directie.

Duurzame organisatie- en verdienmodel doelstellingen

Voorafgaand aan het verslagjaar zijn voor het thema 'duurzaam organisatie- en verdienmodel' verschillende doelstellingen geformuleerd. Tijdens het boekjaar heeft de directie gewerkt aan onderwerpen als het opstellen en concreet maken van het duurzaamheidsbeleid (zie paragrafen 1.8 en 2.4), het introduceren van het propositiemodel, inclusief ondersteunende rapportages en het identificeren en ontwikkelen van medewerkers met

leiderschapspotentieel. Hoewel op tal van vlakken goede progressie is geboekt, is de raad van commissarissen van mening dat niet alle onderwerpen volledig zijn afgerond. Dat is aanleiding om de directie voor dit onderdeel van de variabele beloning een variabel deel toe te kennen van 12,1%.

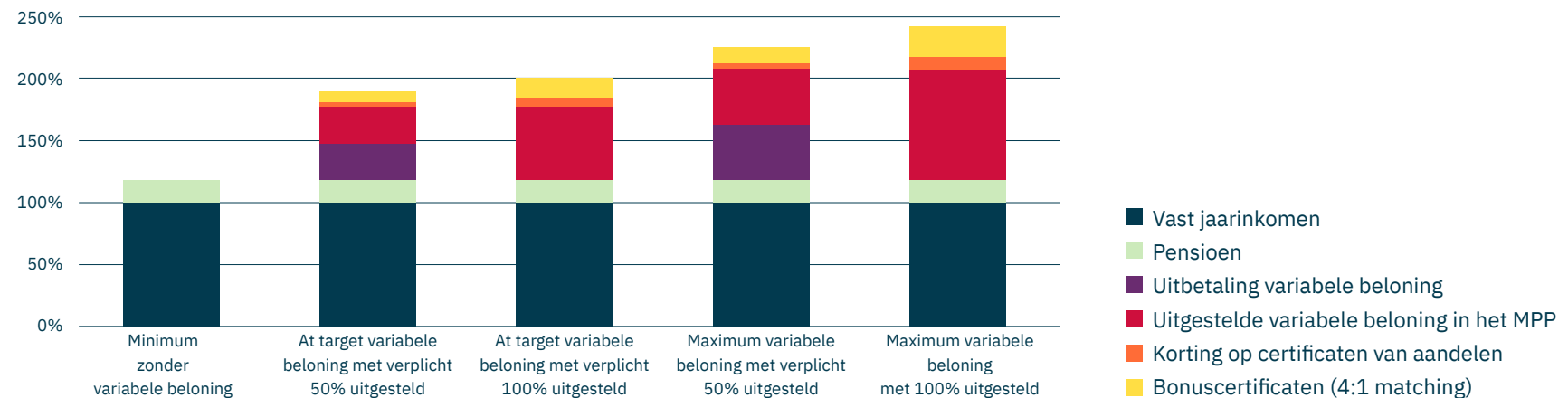
Samengevat vindt de raad van commissarissen dat de Nedap-organisatie en de directie een uitstekende prestatie hebben geleverd. Op basis van bovenstaande onderbouwing en in lijn met het remuneratiebeleid kennen zij de statutaire directie dan ook een variabel jaarinkomen toe van in totaal 75% van het vaste jaarinkomen. Bij het vaststellen van het variabel jaarinkomen zijn scenario-analyses in acht genomen.

Beloningsmix directieleden

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

Scenario's beloning directieleden

(in % van het basissalaris)



Uitgestelde beloning/MPP

Volgens het remuneratiebeleid dienen de statutair directeuren minimaal 50% van het variabel jaarinkomen over 2021 te gebruiken voor het aankopen van certificaten van aandelen Nedap, die vijf jaar moeten worden aangehouden. Na vier jaar wordt 1 bonuscertificaat toegekend voor elke vier 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.

De CEO heeft de keuze gemaakt om zijn totale variabele beloning aan te wenden voor de aankoop van Certificaten, de CFO heeft 75% van de variabele beloning aangewend voor de aankoop van Certificaten.

Op aandelen gebaseerde remuneratie

(Stuks x 1)		Gehouden certificaten per 1-1*	Aan- gekochte certificaten	Geleverde bonus- certificaten	Verkochte certificaten	Gehouden certificaten per 31-12*	Voor- waardelijke bonus- certificaten per 1-1	Voor- waardelijke bonus- certificaten toegekend	Geleverde bonus- certificaten	Voor- waardelijke bonus- certificaten per 31-12
R.M. Wegman, CEO	2021	36.941	2.938	874	-	40.753	3.401	735	-874	3.262
	2020	33.466	2.810	665	-	36.941	3.363	703	-665	3.401
D. van der Sluijs, CFO	2021	-	1.088	-	-	1.088	-	272	-	272
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E. Urff	2021	-	-	-	-	-	2.214	-	-717	1.497
	2020	-	-	-	-	-	2.760	-	-546	2.214
G.J.M. Ezendam	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-	125	-	-125	-

De waarde op het moment van leveren van de bonuscertificaten bedroeg in 2021 € 62,00 (2020: € 47,00).

* Voor niet-statutaire bestuurders wordt het aantal certificaten in bezit na het terugtreden als statutair bestuurder niet meer opgenomen voor zover de kosten niet meer ten laste komen van de vennootschap in het boekjaar waarover verslag wordt gedaan.

Verandering in remuneratie (Bedragen x € 1.000)	2021	2020	2019	2018	2017	2021-2017
R.M. Wegman, CEO	11% (885)	4% (800)	-4% (772)	2% (801)	9% (782)	13%
D. van der Sluijs, CFO	29% (564)	- (437)	-	-	-	-
E. Urff	-	-	8% (678)	2% (630)	9% (615)	-
Leden van de raad van commissarissen						
G.F. Kolff	25% (50)	0% (40)	0% (40)	0% (40)	0% (40)	25%
J.M.L. van Engelen	33% (40)	0% (30)	0% (30)	0% (30)	0% (30)	33%
P.A.M. van Bommel	- (21)	-	-	-	-	-
M. Pijnenborg	33% (40)	0% (30)	- (30)	-	-	-
M.A. Scheltema	33% (40)	0% (30)	0% (30)	- (30)	-	-
M.C. Westermann	-	-	0% (30)	0% (30)	0% (30)	-
D.W.J. Theyse	-	-	-	0% (30)	0% (30)	-
Wijziging in prestatie van Nedap	27%	10%	23%	-1%	37%	120%
Wijziging in mediaan medewerkerbeloning	49% (88)	2% (59)	3% (58)	5% (57)	N/a	
CEO-pay ratio	9,9	6,9	6,9	7,0	7,1	

De verandering in remuneratie van de leden van de directie wordt gemeten door de remuneratie over het verslagjaar te delen door de remuneratie ontvangen in het voorafgaande boekjaar. Indien de datum van benoeming als statutair directeur anders is dan per 1 januari van het betreffende verslagjaar, wordt de verandering pro rata weergegeven in het verslagjaar volgend op het jaar van indiensttreding.

De kolom 2021-2017 laat de relatieve verandering zien ultimo 2021 ten opzichte van begin 2017.

De wijziging in prestatie van Nedap in enig verslagjaar betreft de verandering van de slotkoers van het aandeel Nedap in het verslagjaar, vermeerderd met het dividend uitgekeerd in het verslagjaar, gedeeld door de slotkoers van het aandeel Nedap in het voorafgaande verslagjaar.

De definitie van de CEO-pay ratio en de wijziging in mediaan medewerker-beloning is in boekjaar 2021 gewijzigd. Nedap volgt de aanbeveling die de Monitoring Commissie Corporate Governance Code heeft gedaan voor boekjaren startend vanaf 2021. Op basis van deze definitie zou de CEO-pay ratio in 2020 9,7 hebben bedragen. Voor de definitie van de pay ratio wordt verwezen naar het remuneratieverslag.

Gebruik van malus- en terugvorderingsregeling

Er is geen gebruikgemaakt van deze regeling.

Afwijking remuneratiebeleid

Er heeft geen afwijking plaatsgevonden van het remuneratiebeleid.

De vennootschap heeft geen lening of garanties verstrekt aan de directie.

Pay ratio

Nedap heeft tot en met 2020 de pay ratio berekend als de verhouding tussen het huidige 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 van het verslagjaar ("Mediaan"). De jaarinkomens van de statutaire directieleden zijn uitgesloten van deze Mediaan.

Vanaf 2021 volgt Nedap de aanbeveling die de Monitoring Commissie Corporate Governance eind december 2020 heeft gedaan. In deze aanbeveling wordt onder pay ratio verstaan: de verhouding tussen (i) de totale jaarlijkse beloning van de CEO en (ii) de gemiddelde jaarlijkse beloning van de werknemers van de vennootschap en de groepsmaatschappijen waarvan de vennootschap de financiële gegevens consolideert, waarbij:

- de totale jaarlijkse beloning van de CEO alle beloningscomponenten omvat (zoals vaste beloning, variabele beloning in cash (bonus), het op aandelen gebaseerde deel van de beloning, sociale premies, pensioen, onkostenvergoeding, et cetera), zoals opgenomen in de (geconsolideerde) jaarrekening op IFRS-grondslag;
- de gemiddelde jaarlijkse beloning van de werknemers wordt vastgesteld door de totale loonkosten in het boekjaar (zoals opgenomen in de (geconsolideerde) jaarrekening op IFRS-grondslag) te delen door het

gemiddeld aantal fte gedurende het boekjaar. Daarbij wordt pro rato rekening gehouden met inhuur van externe medewerkers, voor zover deze worden ingehuurd voor ten minste drie maanden gedurende het boekjaar; en

- de waarde van het op aandelen gebaseerde deel van de beloning wordt bepaald op het moment van toekenning in lijn met de daarop toepasselijke voorschriften onder IFRS.

De pay ratio in 2021 bedraagt 9,9. Op basis van deze herziene definitie zou de CEO-pay ratio in 2020 9,7 hebben bedragen (was: 6,9).

Remuneratie raad van commissarissen

De algemene vergadering heeft op 8 april 2021 het nieuwe remuneratiebeleid voor de raad van commissarissen vastgesteld. Dit remuneratiebeleid vervangt het remuneratiebeleid voor de Raad dat is vastgesteld in de algemene vergadering op 26 april 2013.

Het remuneratieniveau reflecteerde niet meer de tijdsbesteding en verantwoordelijkheid van de Raad en haar leden die sinds 2013 is toegenomen. Ook bij toetsing van het remuneratieniveau in de markt bleek dat dat niveau bij Nedap ruim achterblijft bij het mediane niveau van een groep van referentieondernemingen gelijk aan die voor de statutaire directie. Het nieuwe beleid heeft daarom met ingang van 1 januari 2021 voorzien in een verhoging van de beloning. De beloning is niet afhankelijk van de resultaten van de vennootschap, noch wordt beloning in aandelen uitgekeerd.

De bedragen die uitbetaald worden zijn conform het nieuwe remuneratiebeleid voor de raad van commissarissen. In de onderstaande

tabel staat de remuneratie vermeld die de (gewezen) leden van de Raad hebben ontvangen voor de boekjaren 2021 en 2020.

Leden van de raad van commissarissen (€ x 1.000)	2021	2020
G.F. Kolff	50	40
J.M.L. van Engelen	40	30
P.A.M. van Bommel (per 24 juni 2021)	21	-
M. Pijnenborg	40	30
M.A. Scheltema	40	30

De vennootschap heeft geen lening of garanties verstrekt aan de leden van de Raad.

