

## Het Nedap Additioneel Participatie Plan 2013 – 2017

Het Nedap Additioneel Participatie Plan (NAPP) heeft als doel om een duurzame balans te vinden tussen het gevraagde persoonlijk ondernemerschap van de Nedap medewerkers en de mogelijkheid om als medewerker te delen in buitengewone resultaten van het bedrijf. Het NAPP staat volledig los van de bestaande afspraken over salaris en winstdeling en valt buiten de Nedap CAO. Het plan geldt voor medewerkers die een medewerkerovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met Nedap N.V. te Groenlo hebben.

Kern van het plan is dat wanneer de winst voor belastingen harder stijgt dan 5% per jaar medewerkers mee gaan delen in de winst. De winst voor belastingen in 2012 (€ 16,313 miljoen) zal daarbij als startpunt dienen. Dit betekent de volgende drempelwaarden voor de komende vijf jaar:

2012	€ 16,313 miljoen
2013	€ 17,129 miljoen
2014	€ 17,985 miljoen
2015	€ 18,884 miljoen
2016	€ 19,829 miljoen
2017	€ 20,820 miljoen

Na ieder boekjaar zal worden vastgesteld of de winst voor belastingen boven de hierboven genoemde drempelwaarde van dat jaar uitkomt. Indien dat het geval is, wordt er een winstpool gecreëerd door de winst boven de drempelwaarde te delen tussen medewerkers en aandeelhouders. Van de winst voor belastingen boven de drempelwaarde wordt 40% gestort in de winstpool voor de medewerkers. Mocht er in een jaar sprake zijn van bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld door bijzondere baten of lasten, acquisities of wijziging in het dividendbeleid, dan kan de directie altijd afwijken van deze berekening voor het vaststellen van de winstpool.

Het verdelen van de winstpool aan de medewerkers gebeurt op basis van winstdelingsrechten. Jaarlijks ontvangen medewerkers winstdelingsrechten. Het aantal winstdelingsrechten wordt bepaald door het brutomaandsalaris te delen door 1000. Medewerkers die op 1 januari 2013 bij Nedap in dienst waren, krijgen winstdelingsrechten toegekend ingaande 1 januari 2013. Nieuwe medewerkers vanaf datum in diensttreding. Winstdelingsrechten hebben een looptijd van 3 jaar. Daarna komen deze rechten te vervallen.

Indien er sprake is van een winstpool en de toegekende winstdelingsrechten dus een waarde hebben gekregen dan wordt deze waarde jaarlijks uitgekeerd in de vorm van certificaten van aandelen Nedap via de Stichting Medewerkerparticipatie Nedap. Deze certificaten van aandelen Nedap zijn voor een periode van 4 jaar geblokkeerd maar geven wel direct recht op het dividend dat op de onderliggende aandelen wordt uitgekeerd.

De directie kan beslissen om bij bijzondere prestaties additionele winstdelingsrechten aan individuele medewerkers toe te kennen. Ook kan zij bij ondermaatse prestaties besluiten om een medewerker geen of minder winstdelingsrechten toe te kennen. In bijzondere omstandigheden kan zij zelfs beslissen reeds eerder uitgegeven winstdelingsrechten in te trekken.

Winstdelingsrechten zijn persoonlijk en niet overdraagbaar. Indien een medewerker uit dienst treedt, komen alle winstdelingsrechten van deze medewerker direct te vervallen.

Aan het eind van ieder boekjaar wordt vastgesteld hoeveel actieve winstdelingsrechten iedere medewerker per 31 december van dat boekjaar heeft. Aangezien het aantal actieve winstdelingsrechten gedurende het jaar kan fluctueren wordt daarbij uitgegaan van een gewogen gemiddelde voor het jaar.

Door de winstpool van een jaar te delen door het totale gemiddeld aantal winstdelingsrechten in dat jaar wordt bepaald wat de winstdeling per winstdelingsrecht is. Vervolgens wordt per medewerker de totale winstdeling berekend door het gewogen gemiddeld aantal actieve winstdelingrechten te vermenigvuldigen met de winstdeling per winstdelingsrecht. Dit bedrag wordt vervolgens, na aftrek van de verplichte inhoudingen, ingebracht bij Stichting Medewerkerparticipatie Nedap tegen uitreiking van certificaten. Deze certificaten zijn vervolgens vier jaar geblokkeerd. In tegenstelling tot het Nedap Medewerker Participatie Plan wordt er geen korting van 10% verleend bij het aankopen van de certificaten van aandelen en wordt er na vier jaar geen bonuscertificaat per 4 (certificaten van) aandelen toegekend.

Het NAPP loopt van 2013 tot en met 2017. Daarna komen alle opgebouwde rechten onder dit plan te vervallen. Het staat de directie vrij om een nieuw, aansluitend plan te formuleren waarbij eventueel rekening wordt gehouden met eerder opgebouwde winstdelingsrechten.

Om voldoende ruimte te hebben om te reageren op onverwachte ontwikkelingen en om ongewenste effecten van het plan te voorkomen, zal de uitvoering van het plan volledig ter discretie van de directie zijn. De directie zal zelf niet deelnemen aan dit plan.

Groenlo, maart 2013