

BELONINGSBELEID RAAD VAN BESTUUR EN RAAD VAN COMMISSARISSEN CTAC N.V.

1. Inleiding

Als Business & Cloud Integrator helpen wij uiteenlopende klanten in diverse branches bij het waarmaken van hun ambities. Dat doen we door het ontwikkelen en implementeren van industriegerichte oplossingen die exact inspelen op de bedrijfsprocessen van klanten die actief zijn in uiteenlopende markten. Wij streven naar een duurzame, autonome en waar mogelijk acquisitieve groei, om uiteindelijk groei en aandeelhouderswaarde te creëren, alsmede een notering binnen de AScX index te realiseren.

Wij richten ons op de kernwaarden van Ctac, die de essentie van onze organisatiecultuur vormen. Daarom streven wij ernaar om in ons beloningsbeleid een evenwicht te vinden tussen onze kernwaarden en de belangen van alle stakeholders. Bovendien zijn wij ons bewust van het publieke debat rondom bestuurdersbeloningen.

2. Governance

2.1 Vaststelling

Het beloningsbeleid van de raad van bestuur en de raad van commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ("AVA"). De beloning en verdere arbeidsvoorwaarden van de raad van bestuur worden vastgesteld door de raad van commissarissen binnen de kaders van het door de AVA vastgestelde beleid. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over het voorgenoemen beloningsbeleid en om dit advies in de AVA toe te lichten.

2.2 Beloningsverslag

Jaarlijks wordt een beloningsverslag over de toepassing van het beloningsbeleid en de individuele beloning van de leden van de raad van bestuur en raad van commissarissen over het afgelopen jaar opgesteld. Dit rapport wordt ter adviserende stemming voorgelegd aan de AVA.

2.3 Periodieke vaststelling en herziening

De Remuneratiecommissie van de raad van commissarissen beoordeelt periodiek het beloningsbeleid. In deze beoordeling spelen de ontwikkelingen in de strategie en organisatie van Ctac een rol, alsmede relevante wet- en regelgeving, corporate governance ontwikkelingen en de belangen van relevante stakeholders. Deze beoordeling heeft als doel om het beleid zo passend mogelijk te laten zijn bij de ontwikkelingen binnen Ctac en aan te laten sluiten bij relevante marktontwikkelingen en ontwikkelingen in de maatschappij.

Onderdeel van de beoordeling en mogelijke herzieningen van het beloningsbeleid is het gebruik van scenario analyses om zo verder inzicht te krijgen in diverse mogelijke uitkomsten van het beleid, zoals de scenario's rond de uitwerking van de variabele beloning.

Wanneer noodzakelijk, stelt de Remuneratiecommissie aanpassingen van het beleid voor aan de raad van commissarissen, die, wanneer nodig, ter vaststelling worden voorgelegd aan de AVA. Het beloningsbeleid, inclusief de datum van stemming en stemresultaten, worden op de website van Ctac geplaatst.

Eventuele voor te stellen wijzigingen in het beloningsbeleid (na de AVA van 2022) zullen een beschrijving omvatten van de voornaamste veranderingen en op welke wijze rekening is gehouden met de standpunten van de stakeholders over het beloningsbeleid en beloningsverslag, inclusief de standpunten van de aandeelhouders over het beloningsbeleid en het beloningsverslag van de voorgaande AVA. Het beloningsbeleid wordt in ieder geval ten minste elke vier jaar ter vaststelling voorgelegd aan de AVA.

In 2020 is een voorstel gedaan ter wijziging van het beloningsbeleid, dat niet is aangenomen op de AVA. De opmerkingen uit de AVA van 2020 zijn ter harte genomen en derhalve verwerkt in een voorstel ten behoeve van de AVA van 2021. Tijdens de AVA van 2021 is dit herziene voorstel niet aangenomen. De voor vaststelling van het beloningsbeleid vereiste meerderheid van ten minste drie vierden van de uitgebrachte stemmen werd niet behaald en dus is het in 2021 voorgestelde beleid op die AVA niet aangenomen. Ten behoeve van de AVA 2022 is wederom de wijziging in het beloningsbeleid geagendeerd.

In het huidige voorstel beloningsbeleid zijn wederom de standpunten van stakeholders voorgestelde beloningsbeleid meegenomen. Dit voorstel kan rekenen op de goedkeuring van de Ondernemingsraad van Ctac N.V.

Hierbij spelen ook de meest recente corporate governance ontwikkelingen, ontwikkelingen binnen Ctac, de strategie, de lange termijn belangen en duurzaamheid van de vennootschap een belangrijke rol. De voornaamste wijzigingen ten opzichte van het vorige beleid zijn dan ook gericht op verdere transparantie en een duidelijk aangescherpte relatie tussen prestaties en beloningen. De voornaamste wijzigingen in het nieuwe beleid zijn:

- Vergroting van de transparantie over de toegepaste methodiek voor het vaststellen van de beloningen en het beleid. Onderdeel hiervan zijn:
 - o De additionele transparantie over de systematiek, verhoudingen, prestatie-metingen en prestatie maatstaven voor de lange en korte termijn variabele beloning
 - o Meer transparantie over de procedures rond de implementatie van het beleid en meer transparantie over de verschillende beloningscomponenten
- Meer focus op de lange termijn waarde creatie van Ctac en het verder aanscherpen van de relatie tussen prestaties en beloning door:
 - o Duidelijke relatie met duurzame prestaties voor zowel de korte als de lange termijn variabele beloning.
 - o Relatief meer nadruk op de lange termijn variabele beloning (verhouding korte – lange termijn variabele beloning 40%-60%).
 - o De vrijwillige gedeeltelijke deferral van de korte termijn variabele beloning (en de mogelijke share matching) maken geen onderdeel meer uit van het beleid.
 - o Meer transparantie over en verdere aanscherping van de minimale en maximale doelstellingen voor uitbetalingen van de korte en lange termijn variabele beloning.
 - Voor de korte termijn variabele beloning is bijvoorbeeld de drempelwaarde/ minimale prestaties en bijbehorende minimale uitbetaling verhoogd van in de oude situatie 50% uitbetaling bij 75% van de at target prestaties, naar het voorgestelde niveau van 50% uitbetaling bij 90% van de at target prestaties.
 - De maximale uitbetaling bij uiterst goede prestaties is verhoogd van 129% uitbetaling bij 110% van de at target prestaties in het oude beleid naar 150% uitbetaling bij 120% van de at target prestaties.
 - De maatstaven voor toekenning van de lange termijn variabele beloning bestaan uit twee financiële maatstaven (weging gezamenlijk 70%) en één duurzaam strategische maatstaf (weging 30%), waarbij er een minimale ondergrens van de relatieve Total Shareholder

Return ("TSR") benodigd is om tot toekenning van de *gehele* lange termijn variabele beloning over te kunnen gaan (circuit breaker).

- Belang van (relatieve) TSR vergroot naar 50% als maatstaf voor de gehele lange termijn variabele beloning, met daarbij een minimale score binnen de TSR-referentiegroep als ondergrens om tot toekenning over te gaan van het deel van de lange termijn variabele beloning dat op basis van deze prestatie maatstaf gewogen wordt.

Het beloningsbeleid van Ctac voldoet aan de relevante wettelijke vereisten, waaronder de implementatie van de Europese Shareholders' Rights Directive II in Nederlandse wetgeving en de uitgangspunten van de Nederlandse Corporate Governance Code. In geval van wijzigingen in bindende nationale en/of internationale wet- en regelgeving die direct van toepassing zijn op het beloningsbeleid, worden deze opgenomen in dit beleid.

2.4 Afwijking beloningsbeleid

De raad van commissarissen kan op discretionaire basis onder uitzonderlijke omstandigheden afwijken van het beloningsbeleid (op aanbeveling van de Remuneratiecommissie). Uitzonderlijke omstandigheden zijn omstandigheden waarin afwijking van het beloningsbeleid noodzakelijk is om de lange termijn belangen en duurzaamheid van de onderneming te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen. Afwijkingen mogen gerelateerd zijn aan de volgende aspecten van het beloningsbeleid: basissalaris, pensioen, overige secundaire arbeidsvoorwaarden en korte en lange termijn variabele beloning. Van de bovengrens van de beloningen (en het beloningsbeleid) kan alleen worden afgeweken met instemming van de AVA. Als afwijkingen plaatsvinden, wordt hiervan verslag gedaan in het beloningsverslag. Afwijkingen gelden slechts tijdelijk en uiterlijk totdat een nieuw bezoldigingsbeleid is vastgesteld.

3. Consultatie stakeholders

Bij het formuleren van het beloningsbeleid hecht Ctac grote waarde aan de standpunten van stakeholders. Daarom zijn de standpunten meegewogen gedurende het proces van beleidsvorming.

Er is ook advies gevraagd aan externe gerenommeerde beloningsadviseurs. Wanneer standpunten van de verschillende stakeholders niet geheel overeenkomen, streeft de raad van commissarissen in de besluitvorming naar consensus, waarbij de raad van commissarissen zich steeds richt naar het belang van Ctac. Het huidige voorgestelde beloningsbeleid is daarmee in lijn en dient daarbij ter verdere ondersteuning om de strategische doelstellingen van de vennootschap te halen om duurzaam, autonoom en acquisitief te kunnen groeien.

De Ondernemingsraad is in 2022 wederom om advies gevraagd ten aanzien van de voorgestelde wijzigingen in het bezoldigingsbeleid 2022 (zie de website van Ctac voor meer informatie over het advies).

4. Beloning raad van bestuur

Het beloningsbeleid heeft tot doel een marktconform beloningspakket te kunnen bieden zodat Ctac in staat is kundige bestuurders aan te trekken, te motiveren en te behouden, om daarmee de continuïteit van de onderneming te borgen en de strategie en doelstellingen van Ctac voor de lange termijn te realiseren.

Dit doel vormt de basis van het beloningsbeleid, waarbij tevens wordt gekeken naar een balans tussen de volgende uitgangspunten:

- Het beleid dient passend te zijn in de huidige bredere maatschappelijke context;
- Het beleid dient ter verdere ondersteuning en validatie van de lange termijn focus, de activiteiten en strategie van Ctac;
- Het beleid dient marktconform te zijn ten opzichte van de arbeidsmarkt (referentiegroep), maar het beleid dient ook te passen in de beloningsverhoudingen binnen Ctac;
- Het beleid dient passend te zijn bij de identiteit, missie (het helpen van uiteenlopende klanten in diverse branches bij het waarmaken van hun ambities door middel van de activiteiten zoals genoemd in de inleiding van dit beloningsbeleid), waarden en strategie van Ctac en moet kunnen rekenen op maatschappelijk draagvlak.
 - o Om de strategische visie en doelen te behalen, zoekt het beleid passende verhoudingen tussen vaste en variabele beloning, kwalitatieve en kwantitatieve maatstaven en financiële en niet-financiële doelstellingen, mede vanuit het oogpunt van duurzaamheid voor de samenleving, de onderneming en de werknemers;
- Voor het beleid zijn de uitgangspunten van alle stakeholders van belang, waaronder de aandeelhouders, de Ondernemingsraad en de samenleving;
- Het beleid dient te voldoen aan best practices op het gebied van corporate governance, het definiëren van doelstellingen voor de variabele beloningsplannen op basis van financiële en niet-financiële doelstellingen en transparantie.

4.1 Verhoudingen vaste en variabele beloning

Binnen de raad van bestuur zijn de verhoudingen tussen vaste en variabele beloning en tussen korte en lange termijn variabele beloning hetzelfde voor alle leden. Gegeven de uitgangspunten zoals hierboven beschreven en in lijn met best practices (o.a. vanuit de Nederlandse Corporate Governance Code) zijn in het voorgestelde beleid de volgende verhoudingen:

- 60% vaste beloning (basissalaris) en 40% variabele beloning (korte en lange termijn);
- 40% korte termijn variabele beloning (16% van de totale beloning) en 60% lange termijn variabele beloning (24% van de totale beloning).

4.2 Beloningsverhoudingen

Ctac houdt bij het formuleren van het beloningsbeleid rekening met de interne beloningsverhoudingen en aldus met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Ctac. De beloningsverhoudingen worden op twee manieren in aanmerking genomen. Enerzijds via de interne pay ratio (CEO pay ratio), gebaseerd op een IFRS gedreven berekeningsmethode: de totale beloning van de CEO gedeeld door de gemiddelde personeelsbeloning (totale personeelskosten voor Ctac medewerkers gedeeld door het gemiddelde aantal fte's binnen Ctac). Daarnaast maakt Ctac gebruik van een functiewaarderingsmethodiek, welke de interne verhoudingen (in termen van beloning en functiezwaarte) binnen de gehele Ctac organisatie verder duidt.

4.3 Referentiegroep

Het beloningspakket wordt vergeleken met ondernemingen die in termen van omvang, scope en complexiteit vergelijkbaar zijn met Ctac. Deze referentiegroep bestaat uit 17 ondernemingen binnen de bredere Nederlandse beursgenoteerde omgeving (exclusief financiële instellingen, ondernemingen met een hoofdkantoor buiten Nederland of een one-tier governance structuur), waarbij Ctac rond de mediaan van deze groep positioneert in termen van omvang.

De raad van commissarissen toetst periodiek de samenstelling van de referentiegroep om onder meer te bepalen of de referentieondernemingen nog passend zijn bij de situatie van Ctac. Ontwikkelingen bij ondernemingen in de referentiegroep en bij Ctac kunnen aanleiding zijn om de samenstelling van de groep aan te passen. De raad van commissarissen heeft de bevoegdheid aanpassingen aan te brengen in de referentiegroep, indien dit nodig wordt geacht.

Bij de vaststelling van de totale beloning (basissalaris plus variabele beloningen) is het uitgangspunt een positionering rond de mediaan van de referentiegroep, waarna de beloningsverhoudingen (vast, korte en lange termijn variabel) zoals vastgesteld zullen worden toegepast. Om in lijn te blijven met de uitgangspunten van dit beleid wordt om deze reden periodiek en ten minste één keer per vier jaar een marktvergelijking uitgevoerd om de beloningsniveaus van de leden van de raad van bestuur te toetsen op marktconformiteit.

4.4 Basissalaris

Het basissalaris van de leden van de raad van bestuur is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus vakantietoeslag. Het basissalaris wordt conform de uitgangspunten van dit beloningsbeleid vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met individuele verantwoordelijkheden, relevante ervaring en de vereiste competenties van de leden van de raad van bestuur.

Eventuele aanpassing van het basissalaris door de raad van commissarissen, op voorstel van de Remuneratiecommissie, vindt in de regel per 1 januari plaats. Bij de beoordeling van eventuele aanpassingen wordt rekening gehouden met zowel in- als externe ontwikkelingen. Hierbij kan gedacht worden aan inflatiecijfers, jaarlijkse verhogingen voor medewerkers en verhogingen binnen de referentiegroep van ondernemingen. Eventuele aanpassingen van het basissalaris is volledig ter discretie van de raad van commissarissen.

4.5 Variabele beloning

Ieder lid van de raad van bestuur komt in aanmerking voor een korte en lange termijn variabele beloning, waarvan de hoogte afhankelijk is van het realiseren van vooraf tussen de raad van commissarissen en de raad van bestuur afgesproken doelstellingen. De doelstellingen dragen bij aan de uitvoering van de strategie, financiële prestaties en de lange termijn belangen en duurzaamheid van Ctac. De vaststelling van de gerealiseerde korte en lange termijn variabele beloning vindt plaats door de raad van commissarissen, op advies van de Remuneratiecommissie. De externe accountant van de onderneming beoordeelt de berekeningen met betrekking tot de realisatie van de doelstellingen van de korte en lange termijn variabele beloning.

i. Korte termijn variabele beloning ("STI")

Het doel van de STI-regeling is te bewerkstelligen dat de raad van bestuur gestimuleerd wordt om relatief kortere termijn (strategische) doelstellingen succesvol te bereiken. Hier toe stelt de raad van commissarissen doelstellingen (targets) die binnen één jaar dienen te worden gehaald. De STI-regeling bestaat uit een cash-beloning.

Prestatiemaatstaven

De raad van commissarissen selecteert jaarlijks maximaal drie financiële maatstaven (weging is 70% van de totale STI) en bepaalt daarbij de relatieve onderlinge weging van de maatstaven (waarbij uitgegaan wordt van een gelijke weging, met mogelijke differentiatie op basis van de gewenste strategische focus). In lijn met de strategische doelen worden

doorgaans de volgende prestatie maatstaven geformuleerd:

- Een aan winst gerelateerde prestatie maatstaf (zoals EBITDA);
- Een aan financiering gerelateerde prestatie maatstaf (zoals Net Debt);
- Een aan omzet gerelateerde prestatie maatstaf (zoals omzetgroei of aandeel recurring omzet).

Daarnaast selecteert de raad van commissarissen jaarlijks minimaal één en maximaal drie niet-financiële maatstaven (weging is 30% van de totale STI) en bepaalt de relatieve onderlinge weging (waarbij uitgegaan wordt van een gelijke weging, met mogelijke differentiatie op basis van strategische focus). De strategische uitgangspunten spelen hierbij een belangrijke rol. De te selecteren prestatie maatstaven zijn typisch gerelateerd aan:

- Organisatie (bijvoorbeeld medewerkerstevredenheid);
- Strategie (bijvoorbeeld activiteiten rond M&A);
- Individuele (niet-financiële) doelstellingen (specifiek per lid van de raad van bestuur).

Prestatiemeting & hoogte

Voor de leden van de raad van bestuur bedraagt de STI at-target 27% van het basissalaris, met een minimum van 0% en een maximum van 40%.

De vaststelling van de gerealiseerde STI beloning vindt plaats door de raad van commissarissen, op advies van de Remuneratiecommissie, aan de hand van de volgende methode:

Prestaties	Uitbetaling
< 90% van target prestatie/ doelstelling	Geen uitbetaling/ toekenning
Tussen 90% van target en target prestatie/ doelstelling	Proportionele uitbetaling/ toekenning tussen 50% en 100% van target
Tussen target en 120% van target prestatie/ doelstelling	Proportionele uitbetaling/ toekenning tussen 100% en 150% van target
≥ 120% van target prestatie/ doelstelling	Maximale variabele beloning (150% van target)

Ook bij de vaststelling van de kwalitatieve doelstellingen wordt voor zover mogelijk vooraf het minimale, het ten doel gestelde en het maximale realisatie niveau bepaald. De variabele beloning wordt proportioneel toegekend bij een prestatiescore tussen het minimale en het maximale realisatie niveau. Als het minimale prestatieniveau niet wordt bereikt, wordt voor die doelstelling geen variabele beloning toegekend.

De uiteindelijke totale uitbetaling van de STI wordt berekend door de verschillende uitbetalingen per doelstelling op te tellen, waaruit een percentage van de at-target uitbetaling volgt.

Wanneer openbaarmaking van (gegeven) doelstellingen en verdere details ertoe kunnen leiden dat commercieel of anderszins gevoelige informatie wordt vrijgegeven, wordt deze niet openbaar gemaakt. Ctac streeft er dan naar om alternatieve informatie te verstrekken die zoveel als mogelijk vergelijkbaar inzicht verschaft. In het beloningsverslag zal de raad van commissarissen hierover jaarlijks een toelichting geven.

ii. Lange termijn variabele beloning ("LTI")

Het doel van het op aandelen gebaseerde LTI-plan is het verder in lijn brengen van de belangen van de raad van bestuur met die van de stakeholders, waaronder aandeelhouders, en de lange termijn doelstellingen van Ctac. Het LTI-plan bestaat uitsluitend uit prestatie gerelateerde aandelen met een prestatie periode van drie jaar, waarbij er een jaarlijkse voorwaardelijke toekenning van toepassing is.

Prestatiemaatstaven

De financiële prestatie maatstaven voor het LTI-plan zijn:

- Relatieve TSR, gemeten ten opzichte van de ondernemingen in de AScX index - Euronext Amsterdam (50% van de LTI-toekenning)
- Een maatstaf gerelateerd aan Earnings Per Share ("EPS", 30% van de LTI-toekenning), gemeten van 1 januari tot 31 december van de relevante drie jaar prestatieperiode.

Het meten van de relatieve TSR ten opzichte van de ondernemingen in de AScX is ingegeven door de strategische koers van Ctac en de uitgesproken doelstelling om opgenomen te worden in de AScX index. EPS geeft inrichting aan de doelen voor duurzame groei van de onderneming.

Niet-financiële prestatie maatstaven (met een totale weging van 20% van de LTI-toekenning) worden aan het begin van een nieuwe toekenning geselecteerd. Hiertoe kiest de raad van commissarissen voor iedere nieuwe toekenning een maximum van twee niet-financiële criteria (waarbij uitgegaan wordt van een gelijke weging, met mogelijke differentiatie op basis van strategische focus). De geselecteerde maatstaven zijn typisch gerelateerd aan de Corporate Social Responsibility ("CSR") agenda van Ctac. Deze worden gemeten van 1 januari tot 31 december van de relevante drie jaar prestatieperiode. De raad van commissarissen is van mening dat de geselecteerde maatstaven de raad van bestuur stimuleert zich te richten op de onderwerpen die de raad van commissarissen op dat moment het meest relevant acht, gebaseerd op ontwikkelingen en verwachtingen in de markt en de samenleving.

Prestatiemeting en hoogte

De waarde bij het behalen van de doelstellingen (at-target niveau) is gebaseerd op een percentage van het jaarlijkse basissalaris en wordt als referentie gebruikt om het aantal voorwaardelijke aandelen op de toekenningsdatum vast te stellen.

Voor de leden van de raad van bestuur bedraagt de LTI at-target 40% van het basissalaris, met een minimum van 0% en een maximum van 60% (150% van target). Het aantal voorwaardelijke aandelen op de toekenningsdatum wordt berekend op basis van het at-target niveau en de gemiddelde aandelenkoers op de eerste handelsdag na de AVA.

Ter illustratie van de regeling is een berekening gemaakt als ware dit het vigerende beleid geweest in 2021, met als aanname dat er volledig at target gepresteerd is.

	2021	
Jaarsalaris	€ 294.000	Cumulatief in de rol CFO van 1/1/2021 tot 14/11/2021 en CEO van 15/11/2021 tot en met 31/12/2021
Closing Share Price	€ 4,14	Bron Thomson Reuters
Voorwaardelijke toekenning	40%	
Jaarsalaris x target %	€ 294.000 x 40% = € 117.600	
Aantal voorwaardelijk toegekende aandelen (afgerond)	€ 117.600 / € 4.14 = 28.406	Toegekende bedrag / closing share price

De onvoorwaardelijke toekenning van aandelen hangt af van de realisatie van financiële en niet-financiële doelstellingen, gemeten over een periode van drie jaar.

Het vaststellen van het gedeelte van de LTI-toekenning die onvoorwaardelijk wordt op basis van de EPS-gerelateerde maatstaf en, waar van toepassing (indien kwantitatief), de CSR-doelstellingen vindt plaats door de raad van commissarissen, op advies van de Remuneratiecommissie, aan de hand van de volgende methode:

Prestaties	Uitbetaling
< 90% van target prestatie/ doelstelling	Geen onvoorwaardelijke toekenning
Tussen 90% van target en target prestatie/ doelstelling	Proportionele onvoorwaardelijke toekenning tussen 50% en 100% van target
Tussen target en 120% van target prestatie/ doelstelling	Proportionele onvoorwaardelijke toekenning tussen 100% en 150% van target
≥ 120% van target prestatie/ doelstelling	Maximale onvoorwaardelijke toekenning (150% van target)

Ook bij de vaststelling van de kwalitatieve doelstellingen wordt voor zover mogelijk vooraf het minimale, het ten doel gestelde en het maximale realisatie niveau bepaald. De variabele beloning wordt proportioneel toegekend bij een prestatiescore tussen het minimale en het maximale realisatie niveau. Als het minimale prestatieniveau niet wordt bereikt dan wordt voor die doelstelling geen variabele beloning toegekend.

Relatieve Total Shareholder Return

TSR wordt gemeten aan de hand van het totale aandeelhoudersrendement (koersontwikkeling plus dividenden) van het aandeel Ctac en de ondernemingen in de ASx over een periode van drie jaren (1 januari tot 31 december over de drie jaar prestatieperiode). De berekening wordt gebaseerd op basis van de gemiddelde koers in de drie maanden voor het begin van de prestatieperiode en de drie maanden aan het einde van de prestatieperiode. Vervolgens wordt dit totale aandeelhoudersrendement vergeleken met de TSR-referentiegroep.

Het percentage van de lange termijn variabele beloning (aandelen) dat onvoorwaardelijk wordt toegekend op basis van relatieve TSR wordt bepaald aan de hand van de positie die Ctac inneemt ten opzichte van de ondernemingen in de TSR-referentiegroep. De berekeningen in het kader van de relatieve TSR-doelstelling worden uitgevoerd door een onafhankelijke externe adviseur. De onvoorwaardelijke toekenning wordt bepaald op basis van de positie binnen de TSR-referentiegroep van ondernemingen waarmee de relatieve TSR wordt gemeten, aan de hand van onderstaande positioneringstabel (waarbij toekenningen onvoorwaardelijk worden vanaf prestaties boven de mediaan, i.e. vanaf positie 13):

Positie	14-26	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Uitbetaling	0%	50%	58%	67%	75%	83%	92%	100%	108%	117%	125%	133%	142%	150%

Circuit breaker

Wanneer Ctac een positie inneemt bij de onderste drie posities (i.e. positionering 26 tot en met 24) binnen de TSR-peer groep, vervalt de volledige LTI-toekenning voor dat jaar (ook de niet TSR-gerelateerde elementen van het LTI-plan). De LTI-toekenning kan dan niet meer onvoorwaardelijk worden.

Het uiteindelijke deel van de LTI-toekenning dat onvoorwaardelijk wordt, wordt berekend door de verschillende uitkomsten per doelstelling op te tellen (mits is voldaan aan de circuit breaker), waaruit een percentage van at-target voorwaardelijke toekenning volgt.

Wanneer openbaarmaking van (gegeven) doelstellingen en verdere details ertoe kunnen leiden dat commercieel of anderszins gevoelige informatie wordt vrijgegeven, wordt deze niet openbaar gemaakt. Ctac streeft er dan naar om alternatieve informatie te verstrekken

die zoveel als mogelijk vergelijkbaar inzicht verschaft. In het beloningsverslag zal de raad van commissarissen hierover jaarlijks een toelichting geven.

Holding period

De aandelen die op basis van het LTI-plan zijn ontvangen, dienen na onvoorwaardelijke toekenning minimaal twee jaar te worden vastgehouden. Deze termijn blijft ook van toepassing na beëindiging van het lidmaatschap van de raad van bestuur. Er wordt een uitzondering op deze regel gemaakt voor aandelen die op het moment van onvoorwaardelijke toekenning verkocht worden om inkomstenbelasting over de verkregen aandelen te voldoen. De waarde waarover inkomstenbelasting moet worden betaald komt normaliter overeen met het aantal onvoorwaardelijk toegekende aandelen vermenigvuldigd met de aandelenkoers op het moment van onvoorwaardelijke toekenning.

4.6 Secundaire arbeidsvoorwaarden en andere regelingen

i. Pensioenen

Ctac hanteert een beschikbare premie pensioenregeling, met een premiestelling van 10,2% van het pensioengevende salaris (fiscaal gemaximeerd salarisoniveau voor pensioenopbouw).

Voor de heer Saasen geldt vanaf 15 november 2021 een additionele pensioenregeling, gebaseerd op de binnen Ctac gehanteerde premiestaffel over het bovenwettelijke gedeelte. Deze regeling heeft geen doorwerking in andere emolumenten.

ii. Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Andere voorwaarden (vastgesteld op individuele basis), zoals bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering, levensverzekering, onkostenvergoedingen, medische en huisvestings-toelagen en bedrijfsautoregelingen, sluiten aan met de marktpraktijk bij vergelijkbare ondernemingen en zoals die gelden binnen de Ctac organisatie.

iii. Overeenkomsten en beëindigingsvergoedingen

Leden van de raad van bestuur hebben in principe een overeenkomst voor bepaalde tijd. Leden van de raad van bestuur worden conform de Nederlandse Corporate Governance Code benoemd voor een periode van vier jaar (tot de eerste AVA na het verlopen van deze periode). Indien een lid van de raad van bestuur ontslag neemt, wordt een opzegtermijn van 3 maanden in acht genomen. In geval van ontslag door de onderneming geldt een opzegtermijn van 6 maanden.

De vergoeding bij onvrijwillig vertrek bedraagt maximaal één basissalaris. Een beëindigingsvergoeding wordt niet uitgekeerd indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn of haar functie door het lid van de raad van bestuur.

iv. Malus, redelijkheidstoets en clawback

De raad van commissarissen is bevoegd de hoogte van het niet vaste deel van de beloning van leden van de raad van bestuur in bepaalde omstandigheden aan te passen tot een passende hoogte, indien uitkering ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn (redelijkheidstoets en malus).

Voorts is de onderneming bevoegd toegekende variabele beloningen geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was gesteld (clawback).

In het beloningsverslag licht de raad van commissarissen toe of, waarom en op welke wijze gebruik is gemaakt van deze bevoegdheden.

v. Leningen

Ctac verstrekt geen leningen en geeft geen garanties, of soortgelijke voordelen aan leden van de raad van bestuur.

vi. Recruitement

Het beloningsbeleid heeft als doel om de raad van commissarissen voldoende ruimte te geven om daarmee het noodzakelijke talent aan te kunnen trekken om daarmee de strategie van de onderneming te kunnen uitvoeren. In principe gelden voor het aannemen van een nieuw lid van de raad van bestuur de principes zoals in het beleid zijn uiteengezet.

Voor interne aanstellingen zullen variabele beloningen (uit de vorige rol) in principe en waar mogelijk van kracht blijven onder de geldende regelingen of worden aangepast aan het beloningsbeleid van de raad van bestuur.

Voor externe aanstellingen kan de raad van commissarissen (op voordracht van de Remuneratiecommissie) een voorstel doen om een (eenmalige/ variabele) beloning toe te kennen in verband met de compensatie van contracten uit eerdere dienstbetrekkingen (bijvoorbeeld vervallen LTI-toekenningen). Hierbij is het uitgangspunt dat wordt getracht om deze compensatieregelingen zoveel mogelijk binnen het beloningsbeleid en de bestaande STI- en LTI-regelingen te laten vallen (i.e. onder dezelfde condities), maar indien strikt noodzakelijk kan tijdelijk van het beloningsbeleid worden afgeweken.

5. Beloning raad van commissarissen

Voor zover van toepassing gelden voor het beloningsbeleid van de raad van commissarissen dezelfde uitgangspunten en governance principes als voor de raad van bestuur zoals genoemd in de onderdelen 1 tot en met 3 van dit beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid van de raad van commissarissen heeft tot doel om kundige commissarissen aan te trekken, te motiveren en te behouden, die toezicht houden op Ctac om daarmee de continuïteit van de onderneming te borgen en de doelstellingen van Ctac voor de lange termijn te realiseren.

De vergoeding van de raad van commissarissen reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de posities, gegeven de vereiste tijdsinvestering voor een voorzitter en een lid. De vergoedingen worden periodiek en minimaal eens per vier jaar getoetst op marktconformiteit.

De vergoeding voor de leden van de raad van commissarissen bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding. Deze vergoeding is niet afhankelijk van de resultaten van Ctac. Leden van de raad van commissarissen ontvangen geen variabele beloning en er worden geen aandelen en/of rechten op aandelen toegekend. Er worden geen leningen, garanties of soortgelijke voordelen verstrekt aan leden van de raad van commissarissen. De leden van de raad van commissarissen ontvangen geen andere vaste vergoedingen, zoals vergoedingen voor deelname aan commissies of een vergoeding voor bijgewoonde vergaderingen.

De vaste jaarlijkse vergoeding leden van de raad van commissarissen zijn:

	Jaarlijkse vergoeding
Voorzitter	€ 45.000
Lid	€ 32.500

Eventuele (internationale) reis- en verblijfkosten en representatiekosten worden op ad hoc basis vergoed.

Leden van de raad van commissarissen worden op voordracht van de raad van commissarissen benoemd door de AVA voor een periode eindigend direct na afloop van de reguliere AVA in het vierde jaar na benoeming van het lid van de raad van commissarissen.