

Remuneratiebeleid van Ctac N.V.

Voorstel bezoldigingsbeleid m.i.v. 1 januari 2020

Artikel 1. RAAD VAN BESTUUR

Vanaf 1 januari 2020 geldt, na vaststelling door de AVA in 2020, het volgende beleid voor de bezoldiging van de leden van de raad van bestuur.

Artikel 2. OVERWEGINGEN

- 2.1 Het remuneratiebeleid beoogt de beste bestuurders en talenten te werven, motiveren en te behouden:
- Om die reden worden bezoldigingsniveaus vergeleken met relevante benchmarks, waarbij rekening wordt gehouden met de omvang en complexiteit van de organisatie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de Korn Ferry functiewegingen en beloningsniveaus, die voor de gehele organisatie worden toegepast.
 - Om resultaten te kunnen belonen, wordt naast het vaste salaris een variabele beloning gehanteerd op basis van korte en lange termijn doelstellingen.
 - De gehanteerde doelstellingen zullen in overwegende mate objectief meetbare doelstellingen zijn, aangevuld met relevante individuele doelstellingen.
 - De gehanteerde doelstellingen zullen achteraf in het remuneratierapport worden verantwoord.
 - De gehanteerde doelstellingen zijn rechtstreeks ontleend aan de key performance indicatoren van de onderneming en daardoor gericht op ondersteuning van de strategische waardecreatie.
 - Van discretionaire beloningen zal geen gebruik gemaakt worden.
 - De gehanteerde doelstellingen zijn verwant aan de onderliggende doelstellingen die binnen de organisatie worden gebruikt en de gehanteerde scoreberekeningen worden op basis van dezelfde grondslag berekend.
 - Voor de lange termijn beloning geldt dat de waardecreatie wordt gemeten aan de ontwikkeling van de koers van het aandeel op basis van de relatieve total shareholder return.
 - Om het belang van waardecreatie te onderstrepen ligt het zwaartepunt van de variabele beloning op de lange termijn.
- 2.2 Dit beleid is mede gebaseerd op de Shareholders Rights Directive II, alsmede de Nederlandse Corporate Governance Code.
- 2.3 De remuneratie commissie herijkt de beloningsniveaus regelmatig, daarbij gebruik makend van de geobjectiverende marktconforme salarisschalen. Dit zorgt ervoor dat er geen beloning wordt toegekend waarvoor het maatschappelijk draagvlak, zowel binnen als buiten de onderneming, zou ontbreken. Wijzigingen van dit beleid zullen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Artikel 3. VAST SALARIS

- 3.1 Bij de bepaling van het beloningsniveau van de bestuurders maakt de raad van commissarissen van Ctac gebruik van de functieweging en functieschalen van KornFerry. Daarbij wordt een beloningsniveau nagestreefd in het derde kwartiel, het gemiddelde van de bovenste helft van de waarnemingen in de markt. Daarmee kan Ctac voldoende aantrekkelijke beloningsniveaus hanteren die in lijn zijn met de marktontwikkelingen. De methodiek wordt voor de gehele organisatie toegepast.
- 3.2 Het vaste jaarsalaris van de CEO bedraagt € 309.000 exclusief pensioencompensatie (€ 331.500 inclusief pensioencompensatie) en voor de CFO bedraagt dit € 268.000 inclusief pensioencompensatie (maximaal € 288.000 inclusief pensioencompensatie). Vanaf juli 2019 is de remuneratie gewijzigd in die zin dat in het vaste jaarsalaris van de leden van de raad van bestuur de pensioencompensatie is verdisconteerd. Dit is toegepast bij het nieuwe contract met de CFO, het bestaande contract met de CEO is ongewijzigd gehandhaafd.
- 3.3 De weging en herijking van de beloningsniveaus van de leden van de raad van bestuur zullen elke vier jaar worden herhaald, voor het eerst in 2021. Het salaris is pensioengevend tot een bedrag van € 107.593 per jaar. Ctac hanteert een defined contribution pensioenregeling, met een premiestelling van 10,2% van het pensioengevende salaris. De opbouw over het bovenwettelijke gedeelte is verdisconteerd in het bruto salaris voor de CFO. Voor de CEO is dit thans een additionele uitkering die is gebaseerd op de binnen Ctac gehanteerde premiestaffel over het bovenwettelijke gedeelte.

Artikel 4. KORTE TERMIJN INCENTIVEREGELING

- 4.1 Er wordt geen wijziging voorgesteld in de hoogte van de korte termijn variabele beloning, wel in de indicatoren. Aan de leden van de raad van bestuur wordt een prestatieafhankelijke korte termijn variabele beloning toegekend van maximaal 45% van het vaste jaarsalaris en deze is afhankelijk van de realisatie van de score ten opzichte van de in dit beleid bepaalde KPI's. At target wordt 35% van het vaste salaris toegekend,

bij een realisatie van 110% of meer van de doelstellingen wordt de maximale score van 45% bereikt. Bij 90% wordt 25% van het vaste salaris toegekend, bij 80% nog maar 10% en bij 75% de minimale toekenning van 5% van het vaste salaris. Beneden de 75% wordt geen bonus toegekend.

De gehanteerde KPI's voor 2020 zijn:

Targets	At target	Gewicht
Omzet conform budget	30% van STI	10,5% van vast salaris
EBITDA conform budget	30% van STI	10,5% van vast salaris
Recurring omzet 45%	20% van STI	7% van vast salaris
Winstbijdrage Purple Square conform budget	15% van STI	5,25% van vast salaris
0-meting medewerkerstevredenheid *)	2,5% van STI	0,875% van vast salaris
CSR doelstelling (nog te bepalen) *)	2,5% van STI	0,875% van vast salaris
	100% van STI	35% van vast salaris

*) Voor deze indicatoren geldt geen staffel.

De doelstellingen voor het jaar 2021 en verder zullen conform bovenstaande systematiek worden vastgesteld en in het remuneratierapport over het jaar 2020 en latere jaren vooraf bekend gemaakt worden.

Artikel 5. LANGE TERMIJN INCENTIVEREGELING

- 5.1 Afhankelijk van het behalen van kwantificeerbare strategische managementdoelstellingen over het verslagjaar, kan de raad van commissarissen een lange termijn beloningsplan toekennen, met een basistoekenning van maximaal 15% het vaste salaris en een overshoot van 5%, waardoor het maximum van de initiële toekenning 20% van het vaste salaris bedraagt. In het remuneratieverslag zullen de gehanteerde doelstellingen en de berekening van de score achteraf worden verantwoord.
- 5.2 De leden van de raad van bestuur hebben voordat de jaarrekening over het beloningsjaar wordt vastgesteld en ter goedkeuring wordt voorgelegd aan aandeelhouders, de mogelijkheid hun STI gedeeltelijk om te zetten in een voorwaardelijke LTI, waarbij hun initiële inleg maximaal 15% van het vaste salaris bedraagt, welke inleg door de vennootschap verdubbeld wordt. De maximale LTI belooft hiermee 50% van het vaste salaris.
- 5.3 Het aldus verkregen bedrag wordt belegd in voorwaardelijke aandelen Ctac, waarbij het aantal te verkrijgen aandelen wordt bepaald door het bedrag te delen op de slotkoers van de dag waarop het aandeel ex-dividend is gegaan, direct volgend op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Eventueel op de voorwaardelijke aandelen uit te keren dividend wordt gedurende de vesting periode herbelegd in eveneens voorwaardelijke aandelen.
- 5.4 Er wordt een vestingperiode gehanteerd van drie jaar, te rekenen vanaf de toekenning van de aandelen. Na afloop van de vestingperiode geldt een houdperiode van twee jaar, in overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code. De houdtermijn geldt niet voor het gedeelte van de aandelen dat moet worden verkocht om de verschuldigde inkomstenbelasting bij vesting te voldoen.
- 5.5 Indien het lid van de raad van bestuur uit dienst treedt voor de vestingdatum en wordt beschouwd als een "bad leaver", vervalt zijn aanspraak op de nog niet geveste lange termijn beloning. De additionele houdperiode voor reeds geveste aandelen vervalt bij eerdere uitdiensttreding.
- 5.6 Indien het lid van de raad van bestuur uit dienst treedt voor de vestingdatum en wordt beschouwd als een "good leaver", behoudt het betreffende lid van de raad van bestuur zijn aanspraak op de nog niet geveste lange termijn beloning. De additionele houdperiode voor reeds geveste aandelen vervalt bij eerdere uitdiensttreding.
- 5.7 Bij voortijdig overlijden valt de lange termijn beloning onmiddellijk vrij ten gunste van de erfgenamen.
- 5.8 De huidige lange termijn beloningsregeling loopt tot en met 31 december 2020. Wanneer deze nieuwe beloningsregeling wordt goedgekeurd, gaat de nieuwe LTI in vanaf 1 januari 2021.
- 5.9 De huidige regeling bevat geen negatieve gevolgen voor koersdalingen, aangezien met fictieve aandelen wordt gerekend en alleen koerswinsten tot uitkering kunnen komen. De voorgestelde nieuwe regeling verbetert de alignment van de leden van de raad van bestuur en stimuleert hen aandelen te nemen in de vennootschap om hun vertrouwen in de strategie te onderstrepen. Zowel koersstijgingen als koersdalingen werken door in de uiteindelijke hoogte van de variabele beloning.

Artikel 6. RAAD VAN COMMISSARISSEN

- 6.1 In de bezoldiging van de raad van commissarissen wordt geen wijziging voorgesteld.
- 6.2 De bezoldiging voor leden van de raad van commissarissen bedraagt € 45.000 voor de voorzitter en € 32.500 voor de leden (niveau 2019). Onkosten worden vergoed. Er worden geen afzonderlijke zitgelden

voor commissievergaderingen berekend. Deze zijn begrepen in de vaste vergoeding. Eenmaal per vier jaar wordt aan de hand van externe benchmarking gezien in hoeverre de bezoldiging zou moeten worden aangepast. Deze aanpassing wordt dan ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

- 6.3 De leden van de raad van commissarissen worden niet beloond in aandelen of opties op aandelen. De bezoldiging is niet afhankelijk van de resultaten van de vennootschap, noch van een eventuele wijziging in de zeggenschap.