

## **Remuneratiebeleid**

De remuneratiecommissie van Ctac richt zich op de honorering van de Raad van Bestuur en de inhoud van dit document is ingegeven door de veranderende regelgeving in het kader van de nieuwe code corporate governance (Tabaksblat). Alvorens het remuneratiebeleid voor Ctac te formuleren worden eerst de zienswijze en uitgangspunten waarop dit beleid is gebaseerd weergegeven. Bij de formulering van het beleid is gebruik gemaakt van een marktvergelijking, teneinde een goed en evenwichtig beloningsbeleid en een daarop gebaseerd prestatiecontract te kunnen beschrijven.

### **De zienswijze en uitgangspunten**

Het remuneratiebeleid van Ctac dient een helder beeld te verschaffen van het beleid dat gevoerd dient te worden met betrekking tot de beloning van de leden van de Raad van Bestuur en leidinggevenden, dit mede met het oog op het zich blijvend kunnen verzekeren van gekwalificeerde en ervaren bestuurders. Een dergelijk beleid kan echter niet los gezien worden van de volgende uitgangspunten:

- Het belang van de klant staat centraal. Dat belang wordt gediend door te voldoen aan de hoogst mogelijke professionele eisen van bestuurders en leidinggevenden, waarvoor een adequate beloning dient plaats te vinden.
- De beloning is een honorering van de getoonde deskundigheid, inzet en betrokkenheid die leden van de Raad van Bestuur en leidinggevenden inbrengen ten behoeve van Ctac.
- De hoogte van de beloning is in zekere mate in lijn met de beloning van bestuurders en leidinggevenden binnen vergelijkbare ondernemingen en omvat een vast en variabel deel.
- Er is sprake van een besturingsmodel dat nu bestaat uit een Voorzitter en een functioneel lid, de CFO, dat tevens aanspreekbaar is op de totaliteit. In de vergelijking met andere ondernemingen in de branche is het gebruikelijk dat gelet op de zwaarte van de onderscheiden functies er verschil is tussen Voorzitter en CFO.
- De beloning dient deels afgestemd te worden op de resultaten die door Ctac worden behaald en vormt derhalve een jaarlijks bespreekpunt in de vergadering van de Raad van Commissarissen, waarin onder meer de prestatiecriteria worden vastgesteld waarop een toetsing plaats zal vinden.
- De huidige regelingen met betrekking tot pensioenen en overige secundaire arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd.
- Dit beleid strekt zich uit tot de leden van de Raad van Bestuur en het eerste niveau van leidinggevenden en is een instrument in de opbouw van

de beloningsstructuur van het management binnen Ctac.



## **De elementen van het beleid**

Uit vergelijking met beloningsstructuren in andere ondernemingen kan een aantal belangrijke elementen voor het beleid geformuleerd worden, hetgeen gezien kan worden als een minimumpakket.

### **1. Vast deel van de beloning**

- Het vaste deel van de beloning dient in lijn te zijn met de beloning in vergelijkbare ondernemingen, zowel qua niveau als omvang.

- Dit vaste deel omvat behalve een door de RvC jaarlijks vastgestelde honorering, ook een pensioenregeling, representatiegelden en autokostenvergoeding

### **2. Variabel deel van de beloning**

- Het variabel deel van de beloning dient verbonden te worden aan een minimum en een maximum en gerelateerd te worden aan het vaste deel van de beloning.

- Het variabel deel omvat een stelsel van bonussen dat is gebaseerd op de resultaten die door Ctac worden behaald en afhankelijk is van persoonlijke doelstellingen. Deze bonussen kunnen geëffectueerd worden in een aanvullend deel op het vaste deel van de beloning, in de vorm van aandelen dan wel opties en dit geheel maakt deel uit van een prestatiecontract. De hoogte van de bonus kan variëren onder bijzondere omstandigheden en/of prestaties.

- De variabele beloning is gebaseerd op heldere en transparante doelstellingen, die aan het begin van het jaar worden geformuleerd.

- De relatie van de bonussen tot de pensioenregeling dient nader te worden bepaald.

### **3. Duur van het beleid**

- Het remuneratiebeleid dient een korte termijn (beslaat een jaar) en lange(re) termijn (beslaat de periode van drie jaar) te omvatten.

- In het laatste kwartaal dient de RvC het remuneratiebeleid te toetsen aan de ontwikkelingen en de uitgangspunten en daarop gebaseerde elementen te bevestigen dan wel bij te stellen.

### **4. Reikwijdte en uitvoering van het beleid**

- Het beleid heeft betrekking op de leden van de Raad van Bestuur en het eerste niveau van leidinggevenden bij Ctac.

- De RvC legt in de jaarlijkse vergadering van de AvA verantwoording af aan de aandeelhouders.

- De voorzitter van de Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de juiste toepassing van het remuneratiebeleid en ziet er op toe dat de regelingen naar letter en geest worden uitgevoerd.

- Halfjaarlijks doet hij aan de RvC verslag over de toepasbaarheid van de regelingen.

### **Prestatiecontract variabel inkomen**

Het onderliggende prestatiecontract is een kader waarbinnen de remuneratiecommissie prestatie-afspraken kan maken met de bestuurders van Ctac. Deze afspraken dienen zich zowel op jaarprestaties als meerjarenprestaties te richten.

#### *Korte termijn*

Realisatie van korte termijn doelstellingen wordt beloofd in de vorm van gehele of gedeeltelijke uitbetaling van vooraf overeengekomen geldbedragen (uitgedrukt als percentage van het Totaal Vast Inkomen).

#### *Lange termijn*

Realisatie van doelstellingen uit het strategisch plan en het creëren van waarde worden beloofd middels het toekennen van aandelen (uitgedrukt als % van het Totaal Vast Inkomen).

### **Het Bestuur en de Raad van Commissarissen Ctac N.V.**