

BELONINGSBELEID RAAD VAN BESTUUR EN RAAD VAN COMMISSARISSEN

CONSULTATIE STAKEHOLDERS

Bij het formuleren van het beloningsbeleid hecht de raad van commissarissen van Ctac N.V. ("Ctac") grote waarde aan de standpunten van stakeholders. Daarom zijn de standpunten ontvangen vanuit stakeholders meegewogen gedurende het proces van beleidsvorming.

Tijdens en na de algemene vergadering van aandeelhouders ("AVA") in 2022 hebben verschillende stakeholders Ctac o.a. te kennen gegeven dat:

- het vorige voorstel bezoldigingsbeleid te ingewikkeld was;
- dat minder (maar beter meetbare) prestatiecriteria dienden te worden gebruikt;
- dat meer transparantie moet worden betracht bij de prestatiecriteria.

Ctac heeft naar aanleiding daarvan het aantal financiële prestatiecriteria teruggebracht, een door stakeholders als ingewikkeld ervaren prestatie criterium zoals de maatstaf relatieve 'Total Shareholder Return' afgeschaft, en de prestatiecriteria meer kwantificeerbaar en beter meetbaar ingericht.

Belangrijk te memoreren is het volgende. Ctac streeft naar maximale transparantie over de financiële korte en lange termijn doelstellingen, zodat deze bij stakeholders vroegtijdig bekend worden. Daarnaast streeft Ctac naar voorafgaande publicatie van de niet-financiële korte en lange termijn doelstellingen.

Echter, in het geval openbaarmaking van deze niet-financiële doelstellingen ertoe kan leiden dat strategisch, commercieel of anderszins gevoelige informatie wordt vrijgegeven, zullen deze niet vooraf worden gepubliceerd, maar zal Ctac zich inspannen achteraf daar zo transparant mogelijk verslag van te leggen in het remuneratieverslag.

De Ondernemingsraad is in 2023 wederom om advies gevraagd ten aanzien van de voorgestelde wijzigingen in het bezoldigingsbeleid. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd ten aanzien van de voorgestelde wijzigingen.

UITGANGSPUNTEN EN AANPAK BELONINGSBELEID

De uitgangspunten van het beloningsbeleid van Ctac zijn:

- Richten op en koppelen aan de strategie van de organisatie;
- Realiseren van de belangen van alle stakeholders;
- Inhoud geven aan de kernwaarden van Ctac;
- Aantrekken en behouden talent;
- Voldoen aan de relevante wettelijke vereisten.

Deze uitgangspunten bepalen de aanpak van het beloningsbeleid die praktisch en transparant is. De Remuneratiecommissie van de raad van commissarissen beoordeelt periodiek het beloningsbeleid. Het doel daarvan is het beleid te actualiseren en aan te laten sluiten op interne en externe ontwikkelingen. Deze beoordeling is integraal en heeft betrekking op:

- primaire en secundaire aspecten;
- vaste en variabele componenten;
- korte en lange termijn doelstellingen.

Bij de periodieke beoordeling wordt gebruikt gemaakt van externe deskundigen. Het beleid:

- voldoet aan de Nederlandse wet en de best practice bepalingen opgenomen in de Nederlandse Corporate Governance Code;

- definieert financiële en niet-financiële doelstellingen; en
- is transparant.

Indien van toepassing stelt de remuneratiecommissie aanpassingen van het beleid voor aan de raad van commissarissen, die ter vaststelling worden voorgelegd aan de AVA. Het beloningsbeleid, inclusief de datum van stemming en stemresultaten, worden op de website van Ctac geplaatst.

Het beloningsbeleid wordt ten minste elke vier jaar ter vaststelling voorgelegd aan de AVA en zal van toepassing zijn per 1 januari van het jaar waarin vaststelling door de AVA heeft plaatsgevonden. Eventuele wijzigingen omvatten een beschrijving van de veranderingen en op welke wijze rekening is gehouden met de standpunten van de stakeholders.

Het beloningsbeleid van Ctac voldoet aan de relevante wettelijke vereisten, zoals art. 2:135a Burgerlijk Wetboek, waarin de Europese Shareholders' Rights Directive II is geïmplementeerd en de uitgangspunten van de Nederlandse Corporate Governance Code.

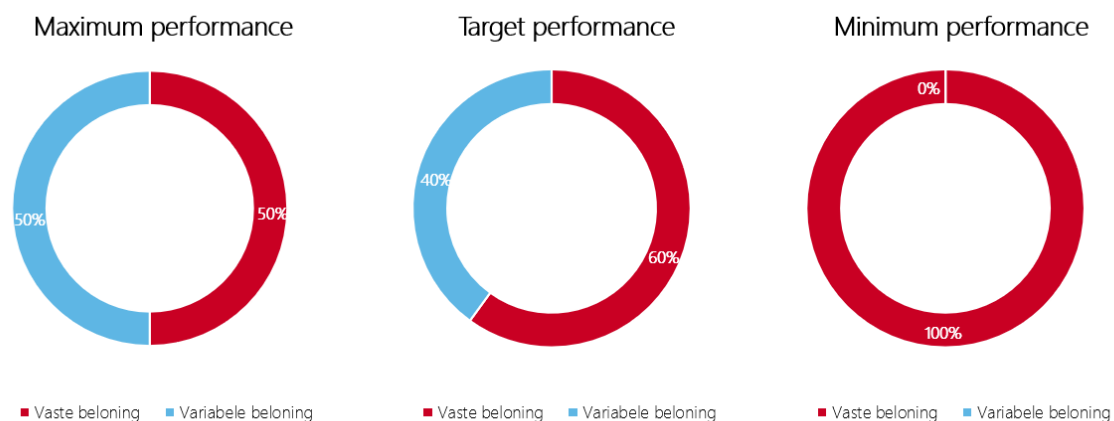
BELONING RAAD VAN BESTUUR

Het primaire doel is een marktconform beloningspakket te bieden zodat Ctac in staat is kundige bestuurders aan te trekken, te motiveren en te behouden. Deze beloning dient marktconform te zijn ten opzichte van de arbeidsmarkt (referentiegroep) en past binnen de beoogde beloningsverhoudingen van Ctac.

De beloning en de wijze van totstandkoming daarvan is transparant en dat komt onder meer tot uiting in de publicatie van de korte en lange termijn doelstellingen. De verslaglegging en toelichting van de feitelijke hoogte van de korte en lange termijn variabele beloning wordt vastgelegd in het remuneratieverslag als onderdeel van het jaarverslag.

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. In het beleid gelden de volgende verhoudingen:



Beloningsverhoudingen

Ctac houdt in het beloningsbeleid rekening met de interne beloningsverhoudingen op twee manieren:

1. De interne pay-ratio (CEO pay ratio), gebaseerd op IFRS-accountancy regels: de totale beloning van de CEO gedeeld door de gemiddelde personeelsbeloning per werknemer (exclusief de beloning van de CEO);

2. Een functiewaarderingsmethodiek die de interne verhoudingen binnen de gehele Ctac organisatie verder duidt.

Referentiegroep

Het beloningspakket wordt vergeleken met ondernemingen die in termen van omvang, scope en complexiteit vergelijkbaar zijn met Ctac. Deze groep bestaat uit ondernemingen binnen de Nederlandse beursgenoteerde omgeving.¹ De raad van commissarissen toetst periodiek de samenstelling van de referentiegroep. Dit kan aanleiding zijn om de samenstelling van de groep aan te passen.

Bij de vaststelling van de totale beloning (basissalaris plus variabele beloningen) is het uitgangspunt een positionering rond de mediaan van deze referentiegroep, waarna de beloningsverhoudingen (vast, korte en lange termijn variabel) worden toegepast.

VASTE BELONING - BASISSALARIS

Het jaarlijkse basissalaris van de leden van de raad van bestuur is gebaseerd op competenties, ervaring en senioriteit van het lid van de raad van bestuur. In deze vaststelling wordt rekening gehouden met de rollen en verantwoordelijkheden, naast een toetsing met de uitkomsten van de vergelijking met de referentiegroep.

Eventuele aanpassing van het basissalaris vindt in de regel per 1 januari plaats. Daarbij worden tevens in- en externe ontwikkelingen meegewogen, zoals:

- inflatiecijfers;
- jaarlijkse verhogingen voor medewerkers;
- ontwikkelingen binnen de referentiegroep van ondernemingen.

Aanpassing van het basissalaris is volledig ter discretie van de raad van commissarissen. Uitgangspunt in de hoogte van het basissalaris is de mediaan van de referentiegroep.

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 jaarlijks voorafgaande aan de prestatieperiode 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 duurzame prestaties van Ctac.

De vaststelling van de gerealiseerde variabele beloning vindt plaats door de raad van commissarissen, op advies van de remuneratiecommissie.

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.

¹ Noot: de referentiegroep bestaat uit de volgende ondernemingen (in alfabetische volgorde): AFC Ajax, Avantium, Beter Bed Holding, CM.com, DGB Group, DPA Group, Fastned, Holland Colours, ICT Group, Koninklijke Brill, Lucas Bols, Nedap, Novisource, NSI, SnowWorld, TIE Kinetix, Vastned Retail.

Prestatiemaatstaven

De raad van commissarissen selecteert jaarlijks maximaal twee financiële maatstaven (weging is 70% van de totale STI) en bepaalt daarbij de relatieve onderlinge weging van de maatstaven. In lijn met de strategische doelen worden de volgende financiële prestatie-maatstaven geformuleerd:

- De realisatie van autonome omzetgroei (weging 30%);
- Een winst-gerelateerde prestatie maatstaf, namelijk de EBITDA (weging 40%);

Deze financiële maatstaven worden genormaliseerd voor bijzondere situaties zodat zoveel mogelijk aangesloten wordt op de reële situatie.

Daarnaast selecteert de raad van commissarissen jaarlijks minimaal één en maximaal twee niet-financiële maatstaven (weging is 30% van de totale STI) en bepaalt de relatieve onderlinge weging. De te selecteren niet-financiële prestatie maatstaven zijn typisch gerelateerd aan:

- Organisatie (bijvoorbeeld duurzaamheid en medewerkerstevredenheid);
- Strategie (bijvoorbeeld activiteiten rond M&A).

Deze maatstaven zijn een direct gevolg van de principes van good corporate governance en Ctac conformeert zich hieraan. Deze doelstellingen kunnen per individueel lid van de raad van bestuur variëren en gespecificeerd worden waar nodig en mogelijk. Alle financiële en niet-financiële doelstellingen worden zo transparant, meetbaar en kwantificeerbaar mogelijk vastgesteld.

Publicatie van de maatstaven en targets wordt ex post gedaan in het remuneratieverslag.

Prestatiemeting & hoogte

Goed belonen bij goede prestaties is de lijn. Voor de leden van de raad van bestuur draagt de STI at-target 27% van het basissalaris, met een minimum van 0% en een maximum van 40% bij het overtreffen van de at-target prestatie.

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:

	<90% target	90% – 100% target	100% target	100% – 120% target	>120% target
STI totaal (% van het basissalaris)	0%	Pro rata 50% - 100% target	27%	Pro rata 100% - 150% target	40%
➤ Omzet (30% van STI)	0%	Pro rata 50% - 100% target	8,1%	Pro rata 100% - 150% target	12%
➤ EBITDA (40% van STI)	0%	Pro rata 50% - 100% target	10,8%	Pro rata 100% - 150% target	16%
➤ Organisatie en/of strategie (totaal 30% van STI)	0%	Pro rata 50% - 100% target	8,1%	Pro rata 100% - 150% target	12%

De mate waarin doelstellingen op het gebied van autonome omzetgroei en EBITDA zijn gerealiseerd kan objectief worden vastgesteld door de vooraf vastgestelde doelstellingen af te zetten tegen de corresponderende resultaten zoals opgenomen in de jaarrekening van het betreffende jaar.

Ook bij de vaststelling van de kwalitatieve doelstellingen wordt vooraf het minimale, het ten doel gestelde en het maximale realisatie niveau bepaald, op een wijze die zo objectief mogelijk meetbaar en kwantificeerbaar is.

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.

LANGE TERMIJN VARIABELE BELONING (LTI)

Het doel van het LTI-plan is het verder in lijn brengen van de belangen van de raad van bestuur met die van de stakeholders en de lange termijn doelstellingen van Ctac. Het LTI-plan:

- bestrijkt een prestatie periode van drie jaar;
- kent een jaarlijkse voorwaardelijke toekenning afhankelijk van het behalen van financiële en niet-financiële prestatiecriteria gedurende de prestatieperiode; en
- komt tot betaling indien gedurende drie jaren aan de vereisten is voldaan.

De LTI-regeling betreft een cash-beloning. Er worden maximaal vier LTI-prestatiecriteria geformuleerd, die vanzelfsprekend meetbaar en kwantificeerbaar zijn.

Het vaststellen van het gedeelte van de LTI-toekenning die onvoorwaardelijk wordt op basis van de EBITDA en EPS-gerelateerde maatstaven en, waar van toepassing (indien kwantitatief), de CSR-doelstellingen vindt plaats door de raad van commissarissen, op advies van de remuneratiecommissie.

Prestatiemaatstaven

De financiële prestatimaatstaven voor het LTI-plan zijn:

- Een winst-gerelateerde prestatimaatstaf, namelijk de realisatie van de gebudgetteerde EBITDA (50% van de LTI-toekenning);
- Een maatstaf gerelateerd aan de groei van de Earnings Per Share ("EPS", 30% van de LTI-toekenning), gemeten van 1 januari tot 31 december van de relevante drie jaar prestatieperiode. De uitkomst wordt bepaald door de nettowinst toekomend aan de aandeelhouders van Ctac N.V. te delen door het gewogen gemiddeld aantal uitstaande gewone aandelen.

Het meten van de lange termijn winstontwikkeling bewaakt de financiële gezondheid van de onderneming op lange termijn waardoor het duurzaam karakter van de groei wordt gewaarborgd. Daarnaast biedt hogere winstgevendheid ook de mogelijkheid om meer te investeren in duurzame en innovatieve initiatieven.

De EPS-maatstaf geeft aan in hoeverre duurzame winstgevendheid zich vertaalt in winstuitkering aan de aandeelhouder. Beide prestatimaatstaven zijn geschikte graadmeters om te beoordelen in hoeverre Ctac's financiële prestaties haar in staat stellen om haar strategische doelen op het gebied van lange termijn waarde creatie en duurzaamheid te verwezenlijken.

Niet-financiële prestatimaatstaven, met een totale weging van 20% van de LTI-toekenning, worden aan het begin van een nieuwe prestatieperiode geselecteerd. Hiertoe kiest de raad van commissarissen voor iedere nieuwe toekenning een maximum van twee niet-financiële criteria. De geselecteerde maatstaven zijn typisch gerelateerd aan de Corporate Social Responsibility ("CSR") agenda van Ctac. Deze worden gemeten van 1 januari tot 31 december gedurende de relevante drie jaar prestatieperiode. Dit stimuleert de raad van bestuur zich te richten op de onderwerpen die de raad van commissarissen op dat moment het meest relevant acht.

Deze maatstaven zijn een direct gevolg van de principes van good corporate governance en Ctac conformeert zich hieraan. Publicatie van de maatstaven en targets wordt ex post gedaan in het remuneratieverslag.

Prestatiemeting & hoogte

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% bij het overtreffen van de at-target prestatie.

Het vaststellen van het gedeelte van de LTI-toekenning die onvoorwaardelijk wordt vindt plaats door de raad van commissarissen, op advies van de Remuneratiecommissie, aan de hand van de volgende methode:

	<90% target	90% – 100% target	100% target	100% – 120% target	>120% target
LTI totaal (% van het basissalaris)	0%	Pro rata 50% - 100% target	40%	Pro rata 100% - 150% target	60%
➤ EBITDA (50% van LTI)	0%	Pro rata 50% - 100% target	20%	Pro rata 100% - 150% target	30%
➤ EPS (30% van LTI)	0%	Pro rata 50% - 100% target	12%	Pro rata 100% - 150% target	18%
➤ CSR (20% van LTI)	0%	Pro rata 50% - 100% target	8%	Pro rata 100% - 150% target	12%

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.

Het uiteindelijke deel van de LTI-toekenning dat onvoorwaardelijk wordt, wordt berekend door de verschillende uitkomsten per doelstelling op te tellen, waaruit een percentage van at-target voorwaardelijke toekenning volgt.

Overgangsregeling

In geval een LTI periode is aangevangen in een beloningsjaar voordat dit beloningsbeleid van kracht wordt en een voorwaardelijke toekenning van een LTI component heeft plaatsgevonden maar deze niet meer kan worden afgewikkeld wegens het in werking treden van het huidige beloningsbeleid, dan zal bij wijze van uitzondering de betreffende LTI component aan het einde van het boekjaar voorafgaande aan het jaar waarin de aandeelhouders het beloningsbeleid bekrachtigen worden afgewikkeld, in cash.

SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN EN ANDERE REGELINGEN

Pensioenen

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

Verzekeringen en regelingen

Voor de statutaire bestuurders zijn bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen afgesloten. Overige verzekeringen en regelingen volgen de reguliere arbeidsvoorwaardelijke regelingen die binnen Ctac gelden.

Overeenkomsten en beëindigingsvergoedingen

Leden van de raad van bestuur hebben in principe een overeenkomst voor bepaalde tijd en 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 3 maanden.

De vergoeding bij onvrijwillig vertrek bedraagt maximaal één jaar 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. In het geval er bij onvrijwillig vertrek (behalve indien sprake is van een grondslag voor onvrijwillig vertrek zoals genoemd in de vorige zin) sprake is van een lopende STI- en/of LTI-prestatieperiode kan de raad van commissarissen beslissen tot uitbetaling van de STI en/of LTI onderdelen aan het betreffende lid van de raad van bestuur, naar rato van de behaalde prestaties.

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

Overige emolumenten

Aan de leden van de raad van bestuur kan voor de uitoefening van hun functie overeenkomstig de Ctac-autoregeling een auto ter beschikking gesteld. Voor het overige is de algemene Ctac regeling arbeidsvoorwaarden van toepassing zover dit beloningsbeleid daar niet expliciet van afwijkt.

Leningen

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

Recruitment

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 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.

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.

Het beloningsbeleid heeft tot doel om kundige commissarissen met de vereiste competenties 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 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 bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding. Deze 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, voorschotten, 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 van de leden van de raad van commissarissen is:

	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. Verder wordt hier verwezen naar de bepalingen in de Nederlandse Corporate Governance Code op dit vlak, dat wil zeggen de mogelijkheid van in beginsel eenmalige herbenoeming van nog eens vier jaar, waarna de commissaris alsnog een keer kan worden herbenoemd met twee jaar met mogelijke verlenging van nog eens twee jaar.

GOVERNANCE

Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door de 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 heeft positief geadviseerd over het voorgenomen beloningsbeleid en wordt in de gelegenheid gesteld om dit advies in de AVA toe te lichten.

REMUNERATIEVERSLAG

Jaarlijks wordt een remuneratieverslag 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.

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 remuneratieverslag. Afwijkingen gelden slechts tijdelijk en uiterlijk totdat een nieuw beloningsbeleid is vastgesteld.