

Diversiteitsbeleid Ctac N.V.

Artikel 1. INLEIDING

- 1.1 Ingevolge best practice bepaling 2.1.5 van de Nederlandse Corporate Governance Code heeft de Raad van Commissarissen van Ctac N.V. (hierna: "Ctac" of "Vennootschap") het volgende diversiteitsbeleid opgesteld voor de samenstelling van de Raad van Bestuur (hierna: "RvB"), de Raad van Commissarissen (hierna: "RvC") en de directie. Het beleid dient daarnaast tevens, zij het niet letterlijk zo bepaald en voor zover relevant, als uitgangspunt voor de rest van de organisatie.
- 1.2 In dit beleid wordt ingegaan op de concrete doelstellingen ten aanzien van diversiteit en de voor de Vennootschap relevante aspecten van diversiteit, zoals nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring. De strategie van de Vennootschap is bepalend geweest bij het vaststellen van de doelstellingen, waarbij met name de lange termijn waardecreatie een belangrijke rol heeft gespeeld. Ctac denkt dit onder meer te kunnen realiseren door innovativiteit te bevorderen met behulp van jong talent waarmee zij zich richt op de toekomst. Ook streeft de Vennootschap excellent opereren na, zowel op individueel niveau als in een groep, waar zij bijscholing voor aanbiedt maar ook haar werknemers op selecteert.
- 1.3 De RvC erkent dat diversiteit bijdraagt aan zorgvuldige besluitvorming. Gelet op het voornoemde blijft voorop staan dat steeds de meest geschikte kandidaat voor de functie wordt aanbevolen, voorgedragen en/of benoemd. Vanuit die gedachte streeft Ctac aldus naar een gemengde samenstelling binnen haar onderneming op de voor de Vennootschap relevante aspecten van diversiteit.

Artikel 2. ASPECTEN VAN DIVERSITEIT EN DOELSTELLINGEN

Voor de samenstelling van de RvB, de RvC en de directie gelden de volgende doelstellingen ten aanzien van diversiteit:

- 2.1 De Vennootschap streeft ernaar dat in de RvB, de RvC en de directie – gespreid over de verschillende leden daarvan – in belangrijke mate kennis en ervaring aanwezig is op de volgende gebieden:
 - i. de (internationale) ICT-business;
 - ii. het besturen van een beursgenoteerde vennootschap;
 - iii. financiële zaken, administratieve organisatie en interne controle;
 - iv. strategie;
 - v. marketing en sales;
 - vi. productie en logistiek;
 - vii. innovatie, onderzoek en ontwikkeling;
 - viii. veiligheid en milieu;
 - ix. personeel en organisatie;
 - x. informatietechnologie; en/of
 - xi. juridische zaken.
- 2.2 Voor zover mogelijk, streeft de Vennootschap naar een bezetting van functies in de RvB, de RvC en de directie voor tenminste 30% door mannen en tenminste 30% door vrouwen.
- 2.3 De Vennootschap acht het tevens van belang dat diversiteit ten aanzien van achtergrond met betrekking tot opleiding en beroepservaring aanwezig is in de RvB, de RvC en de directie. Om die reden wordt ervoor gezorgd dat de samenstelling van de verschillende organen uiteenlopend en complementair aan elkaar is.
- 2.4 Ondanks het feit dat de Vennootschap diversiteit ten aanzien van leeftijd niet geschikt acht voor het formuleren van een specifieke doelstelling, wordt wel onderschreven dat ervaring en wijsheid met de jaren komt en dat jongeren de meeste potentie hebben als het gaat om het open staan voor nieuwe ontwikkelingen. Gezien het voorgaande streeft de Vennootschap naar een gebalanceerde mix op het gebied van leeftijd bij de samenstelling van de RvB, de RvC en de directie maar wordt hiervoor geen concrete doelstelling gehanteerd.
- 2.5 Ook acht de Vennootschap het van belang dat, daar waar mogelijk, de bedoelde posities door verschillende nationaliteiten worden bekleed, onder andere omdat de Vennootschap zich uitstrekt over verschillende landen.
- 2.6 Met genoemde doelstellingen zal rekening worden gehouden bij het opstellen van het plan voor opvolging van bestuurders, commissarissen en directieleden.

Artikel 3. WIJZIGINGEN EN AFWIJKINGEN

- 3.1 De RvC kan besluiten om dit beleid te wijzigen.
- 3.2 De RvC kan tevens besluiten om van dit beleid tijdelijk af te wijken.

Artikel 4. VERANTWOORDING OVER DIVERSITEIT

- 4.1 In het bestuursverslag wordt het diversiteitsbeleid en de uitvoering daarvan toegelicht. Hierbij wordt ingegaan op:
- i. de doelstellingen van het beleid;
 - ii. de wijze waarop het beleid in het afgelopen boekjaar is uitgevoerd.
- 4.2 Indien de samenstelling van de RvB, de RvC of de directie afwijkt van de doelstellingen van dit beleid en/of van het streefcijfer voor de verhouding man-vrouw, wordt in het bestuursverslag, indien dit noodzakelijk wordt geacht, toegelicht welke maatregelen worden genomen om dit wel te bereiken en op welke termijn.

's-Hertogenbosch, 4 oktober 2019
De Raad van Commissarissen