

VOORGESTELDE WIJZIGINGEN IN

BEZOLDIGINGSBELEID UNIT4 N.V.

PER 1 JANUARI 2014 (AGENDAPUNT 5)

HOOFDSTUK 1 : ALGEMEEN

Artikel 1 Introductie

1.1. In overeenstemming met de statuten van UNIT4 N.V. ("de Vennootschap"), worden de bezoldiging en overige arbeidsvoorwaarden van ~~individuele leden van de Raad van Bestuur~~de uitvoerend bestuurders vastgesteld door de ~~Raad van Commissarissen. Besluiten van de Raad van Commissarissen omtrent bezoldiging dienen in lijn te zijn met~~niet-uitvoerend bestuurders met inachtneming van het bezoldigingsbeleid zoals vastgesteld door de ~~Algemene Vergadering van Aandeelhouders.~~algemene vergadering.

1.2. ~~De bezoldiging van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.~~In overeenstemming met de statuten van de Vennootschap worden de bezoldiging en overige arbeidsvoorwaarden van de niet-uitvoerend bestuurders vastgesteld door de algemene vergadering met inachtneming van het bezoldigingsbeleid zoals vastgesteld door de algemene vergadering.

1.3. Hierna volgt een overzicht van het bezoldigingsbeleid voor ~~2011~~2014 en volgende jaren. Rekening is gehouden met de "best practice" bepalingen van de Nederlandse Corporate Governance Code, zoals laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2009. Het bezoldigingsbeleid stemt grotendeels overeen met de best practice bepalingen II.2.9 - II.2.14 van de Code. Conform het "comply- or explain"- principe zullen eventuele afwijkingen van de Code worden toegelicht in het jaarverslag. De ~~Raad van Commissarissen zal~~niet-uitvoerend bestuurders en de algemene vergadering zullen het bezoldigingsbeleid toepassen vanaf ~~2011~~2014 en verder. Het bezoldigingsbeleid en alle toekomstige materiële wijzigingen daarop zullen ter goedkeuring aan de ~~Algemene Vergadering van Aandeelhouders~~algemene vergadering worden voorgelegd. Het bezoldigingsbeleid is beschikbaar via de website van de Vennootschap.

Artikel 2 Leidende beginselen

2.1. ~~Via~~Het doel van het bezoldigingsbeleid ~~dienen is het aantrekken, motiveren en behouden van~~ getalenteerde personen ~~te worden aangetrokken, te worden gemotiveerd en te worden behouden~~, welke personen zullen acteren ten gunste van alle "stakeholders" bij de Vennootschap.

2.2. De elementen van het bezoldigingsbeleid zorgen voor een balans tussen vaste en variabele elementen en korte en lange termijn "incentives", teneinde de belangen van de Vennootschap en die van de persoon zoveel mogelijk op één lijn te brengen.

2.3. De bezoldiging van ~~de leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders en niet-uitvoerend bestuurders zal in lijn zijn met het normale beleid van bedrijven binnen de relevante "~~peer~~"-groep group en zal gebaseerd zijn op het mediaan niveau van deze ~~peer-group~~ zoals vastgesteld door een onafhankelijk onderzoeksbureau ("~~Peer Group~~"). Bezoldigingselementen van buitenlandse ~~leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders kunnen worden aangepast met het oog op de concurrentiepositie van het aanbod door de Vennootschap.

2.4. Bij de vaststelling van de totale bezoldiging van de ~~leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders zal de invloed ervan op de beloningsverhoudingen binnen de Vennootschap meegewogen worden.

HOOFDSTUK II: UITVOEREND BESTUURDERS

Artikel 3 ~~Managementovereenkomsten en~~ Arbeidsovereenkomsten

~~3.1. Leden van de Raad van Bestuur hebben een arbeidsovereenkomst met de Vennootschap. Alle arbeidsovereenkomsten van de huidige leden van de Raad van Bestuur zijn aangegaan~~

3.1. Uitvoerend bestuurders die op of na 1 januari 2013 zijn benoemd hebben een managementovereenkomst met de Vennootschap. Managementovereenkomsten worden aangegaan voor een termijn van vier (4) jaar. Arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2013 tussen uitvoerend bestuurders en de Vennootschap zijn gesloten blijven van kracht. Arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2013 met uitvoerende bestuurders zijn aangegaan gelden voor onbepaalde tijd.

~~3.2. Met de huidige leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders die vóór 1 januari 2013 zijn benoemd is van tevoren geen ~~ontslagvergoeding~~beëindigingsvergoeding afgesproken, noch bestaat er een afspraak met ~~de leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders over een vergoeding in geval van "change of control" ~~terzake de Vennootschap. Met nieuwe leden van de Raad van Bestuur zullen dergelijke afspraken wel worden gemaakt~~terzake van de Vennootschap. Met uitvoerend bestuurders die na 1 januari 2013 zijn benoemd worden, zijn wel afspraken omtrent een beëindigingsvergoeding gemaakt. Na 1 januari 2013 benoemde uitvoerend bestuurders ontvangen een bruto beëindigingsvergoeding gelijk aan hun jaarlijkse basissalaris indien de managementovereenkomst wordt beëindigd (i) op initiatief van UNIT4 anders dan op grond van een dringende reden of (ii) van rechtswege door het verstrijken van de benoemingstermijn. Indien de managementovereenkomst van rechtswege eindigt door het verstrijken van de benoemingstermijn, betaalt UNIT4 de uitvoerend bestuurder daarnaast een aanvullende vergoeding gelijk aan 50% van zijn jaarlijkse basissalaris.

~~3.3. De belangrijkste elementen van alle arbeidsovereenkomsten van de leden van de Raad van Bestuur zullen direct na vaststelling~~managementovereenkomsten met de uitvoerend bestuurders zullen openbaar worden gemaakt, ~~waarbij het basis-salaris na het aangaan daarvan en uiterlijk op de dag van oproeping voor de algemene vergadering waarin wordt voorgesteld de uitvoerend bestuurder te benoemen, waarbij het basissalaris,~~ de variabele beloning (structuur en bedrag), een eventuele afvloeiingsregeling, een ~~pensioen-regeling en prestatie-criteria~~pensioenregeling en prestatiecriteria bekend zullen worden ~~bekend~~ gemaakt.

~~3.4. Vanaf 1 Januari 2011 zal voor toekomstige leden van de Raad van Bestuur per situatie worden beoordeeld voor welke termijn het dienstverband zal gelden.~~

Artikel 4 ~~Bezoldigingselementen~~ Bezoldigingsbestanddelen

De bezoldiging van de ~~leden van de Raad van Bestuur op dit moment~~uitvoerend bestuurders bestaat uit de volgende ~~elementen:~~ bestanddelen:

4.1. Vaste ~~elementen:~~bestanddelen

4.1.1.. Basis salaris, 4.1.1. Basissalaris

Het ~~basis-salaris~~basissalaris dient de ~~leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders te compenseren voor de verantwoordelijkheden verbonden aan hun functies alsmede een vergoeding te geven voor een juiste prestatie, competentie en ervaring. Het ~~basis salaris~~basissalaris zal regelmatig worden beoordeeld door de ~~Raad van Commissarissen~~niet-uitvoerend bestuurders.

4.1.2. ~~Pensioen-regeling~~; Pensioenregeling

De ~~leden van de Raad van Bestuur~~ uitvoerend bestuurders komen in aanmerking voor een pensioenregeling gebaseerd op een bepaalde inbreng die in overeenstemming is met de standaarden voor senior management binnen bedrijven in de ~~peer-groep~~ Peer Group.

4.1.3. ~~Overige vergoedingen~~;

~~Leden van de Raad van Bestuur~~ Uitvoerend bestuurders komen in aanmerking voor bepaalde vergoedingen. Deze vergoedingen zijn gebaseerd op lokale marktconforme standaarden (zoals een vergoeding voor ~~een~~ ziektekostenverzekering, een vaste maandelijkse ~~en~~ zakelijke onkostenvergoeding voor zakelijke doeleinden, een auto van de zaak, etc.) of houden verband met speciale omstandigheden (zoals een vergoeding voor verhuiskosten etc.).

4.2. Variabele ~~elementen~~ bestanddelen

De variabele ~~elementen~~ bestanddelen bestaan uit een ~~korte termijn~~ kortetermijn-incentive en een ~~lange termijn~~ langetermijn-incentive, gekoppeld aan de realisatie van vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen. De nadruk zal daarbij liggen op de ~~lange termijn~~ doelen langetermijndoelen.

Het variabele deel van de bezoldiging zal passend zijn ten opzichte van het vaste deel van de bezoldiging.

4.2.1. ~~Korte termijn incentive~~: Kortetermijn-Incentive programma

Jaarlijkse cash bonus

~~Leden van de Raad van Bestuur~~ Bestuurders nemen deel aan een incentive ~~programma~~ waarbij een jaarlijkse bonus ~~is~~ gekoppeld is aan vooraf overeengekomen ~~financiële~~ jaardoelstellingen (~~thans groei EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization en groei EPS (Earnings per Share))~~). Het vaststellen van het behalen van de jaardoelstellingen vindt plaats na het einde van het ~~financiële jaar~~ boekjaar en op basis van gecontroleerde resultaten. De maximaal haalbare jaarlijkse bonus bedraagt voor ~~de leden van de Raad van Bestuur~~ uitvoerend bestuurders **150%** van het ~~basis salaris~~ basissalaris indien wordt deelgenomen aan ~~de Lange termijn Incentive Prestatie Aandelen~~ het Langetermijn-Incentiveprogramma en **100%** van het ~~basis salaris~~ basissalaris indien **NIET** wordt deelgenomen aan ~~de Lange termijn Incentive Prestatie Aandelen~~ het Langetermijn-Incentiveprogramma.

4.2.2. ~~Lange termijn incentive~~: Langetermijn-Incentive programma

~~Prestatie Aandelen~~

~~Prestatieaandelen~~

4.2.2.1. De Vennootschap kan jaarlijks ~~Prestatie Aandelen~~ Prestatieaandelen aan de ~~leden van de Raad van Bestuur~~ uitvoerend bestuurders en topmanagers werkzaam voor UNIT4 toekennen. Deelname aan deze ~~Lange Termijn~~ Langetermijn-Incentive programma is vrijwillig.

4.2.2.2. Voor de aanschaf van aandelen in de Vennootschap (de "~~Basis Aandelen~~ Basisaandelen") wordt een deel van de jaarlijkse cash bonus en/of eigen middelen van de deelnemer ("Eigen Inbreng") aangewend. Voor de ~~leden van de Raad van Bestuur~~ uitvoerend bestuurders wordt een minimum (thans een bedrag gelijk aan het netto equivalent van 50% van de verdiende bonus) en een maximum (thans een bedrag gelijk aan het netto equivalent van de maximaal te verdienen bonus) van de Eigen Inbreng door de ~~Raad van Commissarissen~~ niet-uitvoerend bestuurders vastgesteld. De met Eigen Inbreng verkregen ~~Basis Aandelen~~ Basisaandelen mogen gedurende een periode van 3 jaar na verkrijging niet worden vervreemd ("Lock-up Periode").

4.2.2.3. Na afloop van de Lock-up Periode kan door de ~~Raad van Commissarissen~~niet-uitvoerend bestuurders aan een deelnemer, gebaseerd op de realisatie van vooraf overeengekomen ~~lange-termijn doelstellingen~~langetermijndoelen van de Vennootschap (thans groei EBITDA, groei EPS en Relatieve TSR (Total Shareholder Return gemeten ten opzichte van de ~~prestatie-peergroup~~Peer Group), additionele aandelen worden toegekend ("de ~~Prestatie Aandelen~~Prestatieaandelen"). Toekenning van het aantal ~~Prestatie Aandelen~~Prestatieaandelen vindt plaats aan de hand van de ten tijde van de formulering van de ~~lange-termijn doelstellingen~~langetermijndoelstellingen overeengekomen verhouding tussen ~~Basis Aandeel en Prestatie Aandeel~~Basisaandeel en Prestatieaandeel (oplopend van 0 ~~Prestatie Aandeel per Basis Aandeel~~Prestatieaandelen per Basisaandeel tot maximaal 2 ~~Prestatie Aandelen per Basis Aandeel~~Prestatieaandelen per Basisaandeel).

4.2.2.4. Voor de toegekende ~~Prestatie Aandelen~~Prestatieaandelen geldt geen beperking van vervreemding gelet op de reeds voor de ~~Basis Aandelen~~Basisaandelen geldende Eigen Inbreng en Lock-up Periode.

4.2.2.5. Toekenning van ~~Basis Aandelen en Prestatie Aandelen~~Basisaandelen en Prestatieaandelen vindt jaarlijks plaats tot - in totaal en gezamenlijk - maximaal 1% van het aantal uitstaande aandelen van de Vennootschap.

Toelichting: door het op deze wijze uitstellen van een belangrijk deel van de verdiende jaarlijkse cash bonus wordt bereikt dat variabel inkomen meer afhankelijk wordt van de ~~lange-termijn resultaten~~langetermijnresultaten van de Vennootschap. Op deze wijze wordt bovendien nagestreefd dat ~~leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders en topmanagement een substantieel bezit aan aandelen opbouwen en hun belangen verder oplijnen met de belangen van de Vennootschap.

Artikel 5 Wijziging bezoldiging en ~~claw-back~~clawback

Indien vanwege buitengewone omstandigheden de waarde van een eerder in het boekjaar toegekende voorwaardelijke bezoldigingscomponent tot onbillijke uitkomsten zou leiden dan ~~kan de Raad van Commissarissen~~kunnen de niet uitvoerende bestuurders deze waarde naar boven of beneden bijstellen. Daarnaast zal een variabel bezoldigingselement worden teruggevorderd van een ~~lid van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurder indien blijkt dat dat element werd toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens. Wijziging van de bezoldiging c.q. ~~claw-back~~clawback zal slechts plaatsvinden als ultimum remedium.

Artikel 6 Leningen

Aan de ~~leden van de Raad van Bestuur~~uitvoerend bestuurders wordt krachtens beleid van de Vennootschap geen persoonlijke lening, garantie e.d. verstrekt anders dan in de uitvoering van normale bedrijfsvoering en tegen voorwaarden die beschikbaar zijn voor het gehele personeel, en bovendien slechts na voorafgaande toestemming van de ~~Raad van Commissarissen~~Een niet-uitvoerend bestuurders. Een kwijtschelding van de lening zal niet geschieden.

HOOFDSTUK III – NIET-UITVOEREND BESTUURDERS

Artikel 7 Bezoldiging

7.1 De voorzitter van het bestuur en de overige niet-uitvoerend bestuurders ontvangen een vaste vergoeding op basis van hun verwachte inspanningen, functie en prestaties, en op grond van hun waarde voor UNIT4.

7.2. De voorzitter van het bestuur en de overige niet-uitvoerend bestuurders ontvangen geen variabel honorarium en zullen niet worden toegelaten om deel te nemen aan het Langetermijn-Incentiveprogramma van UNIT4.

7.3. De voorzitter van het bestuur en de overige niet-uitvoerend bestuurders ontvangen daarnaast een jaarlijkse onkostenvergoeding.