

Remuneratierapport 2015

Het doel van dit remuneratierapport is om het remuneratiebeleid van de Raad van Commissarissen van DPA inzake de bezoldiging van de Raad van Bestuur van DPA, alsmede de uitvoering daarvan gedurende de loop der jaren, helder en gestructureerd weer te geven.

De totstandkoming en inhoud van dit rapport is de verantwoordelijkheid van de Raad van Commissarissen.

Het lange termijn remuneratiebeleid wordt jaarlijks geëvalueerd. De uitkomsten hiervan worden, samen met de bezoldiging over het afgelopen jaar en het voorstel voor het komende jaar, jaarlijks vastgelegd in dit rapport.

Het rapport wordt aan het begin van elk jaar opgesteld en in een vergadering van de Raad van Commissarissen met de Raad van Bestuur besproken en vervolgens vastgesteld. Bij belangrijke wijzigingen in het remuneratiebeleid wordt het beleid aan de Algemene vergadering van Aandeelhouders voorgelegd ter goedkeuring.

In dit rapport worden de volgende onderdelen besproken:

1. Uitgangspunten van het remuneratiebeleid
2. Remuneratiebeleid 2015 – 2017
3. Remuneratie 2015
4. Bezoldiging Raad van Commissarissen

Hierna worden deze onderdelen verder toegelicht.

1 Uitgangspunten van het remuneratiebeleid

Het doel van het Remuneratiebeleid van DPA is om een beloning in een zodanige aard en omvang te verstrekken dat:

- Gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden;
- Realisatie van beoogde resultaten resulteert in een jaarlijks toe te kennen extra variabele beloning;
- Excelleren van beoogde resultaten resulteert in een extra hoge variabele beloning;
- De lange termijn belangen van aandeelhouders en van het Bestuur van de onderneming zoveel mogelijk parallel lopen.

Om dit te realiseren is een bezoldigingsstructuur ingericht die bestaat uit:

- Een vaste beloning;
- Een korte termijn variabele beloning;
- Een lange termijn variabele beloning;
- Een pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden.

2 Remuneratiebeleid 2015 - 2017

Het remuneratiebeleid van DPA ziet op alle honorariumcomponenten van de leden van de Raad van Bestuur. Het remuneratiebeleid wordt periodiek door de Raad van Commissarissen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Het beleid wordt na het doorvoeren van belangrijke wijzigingen ter vaststelling voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Vaste deel van het salaris

In het remuneratiebeleid is opgenomen dat het vaste salarisdeel van de leden van de Raad van Bestuur jaarlijks wordt vastgesteld door de Raad van de Commissarissen en eens per drie jaar wordt getoetst ten opzichte van vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen. In 2014 is het vaste salarisdeel getoetst ten aanzien van een referentiegroep van 25 beursgenoteerde ondernemingen uit de AScX. Het vaste salarisdeel dat voor de heren Winter en Berten is vastgesteld, ligt onder de mediaan van het vaste salaris dat wordt toegekend aan de bestuurders van de referentiegroep.

In 2015 bedroeg het vaste salarisdeel voor de heren Winter en Berten €350.000,- per jaar, inclusief 8% vakantiegeld. Met ingang van 23 april 2015 is de heer Heesakkers toegetreden tot het bestuur van DPA Group N.V. Voor de heer Heesakkers is een vast salaris vastgesteld van €200.000,- op jaarbasis inclusief 8% vakantiegeld.

Variabel deel van het salaris

Daarnaast regelt het remuneratiebeleid het variabele deel van het salaris. Voor de toekenning van deze bonussen worden jaarlijks prestatiecriteria opgesteld. Het beoordelen van de financiële prestatiecriteria gebeurt op basis van de vastgestelde jaarrekening. Voor de niet financiële criteria worden concrete afspraken gemaakt over de te behalen doelstellingen. Deze kunnen kwalitatief en kwantitatief zijn.

Zoals uit paragraaf 4 van dit remuneratierapport blijkt zijn de heren Winter en Berten tevens houder van een substantieel belang in de vennootschap. Dit substantiële belang borgt op een effectieve wijze dat de lange termijn doelstellingen van DPA door de directie in acht worden genomen bij het bepalen en uitvoeren van het beleid. De introductie van een lange termijn prestatiebonus wordt om deze reden niet zinvol geacht. Er is voor gekozen om uitsluitend te werken met een korte termijn bonus met prestatiecriteria en persoonlijke doelstellingen die hier specifiek op gericht zijn.

De realisatie van de bonus wordt jaarlijks beoordeeld en, bij het behalen van de gestelde doelen, ook jaarlijks uitgekeerd. De jaarlijkse bonus wordt geheel in de vorm van salaris uitgekeerd en - in het licht van het reeds substantiële aandelenbelang van de heren Winter en Berten - niet in de vorm van (rechten op) aandelen.

De belangrijkste kenmerken van de bonusafspraken zijn:

- Maximaal 100% van het vaste jaarsalaris;
- de korte termijn bonus is gekoppeld aan het behalen van de jaarlijkse omzet en EBITDA taakstelling: voor de heren Winter en Berten is 80% van de korte termijn bonus hieraan gekoppeld;
- 20% van de korte termijn bonus van de heren Winter en Berten is gekoppeld aan het behalen van enkele specifiek overeengekomen doelstellingen. Deze kunnen zowel kwantitatief als kwalitatief zijn;

- voor de heer Heesakkers is de korte termijn bonus gekoppeld aan kwantitatieve doelstellingen die binnen overeengekomen, kwalitatieve randvoorwaarden gerealiseerd dienen te worden.

Zoals hierboven is aangegeven is de bonusafspraken voor een belangrijk deel gekoppeld aan het realiseren van de omzet en EBITDA doelstelling. Uit overwegingen van concurrentiegevoeligheid wordt de exacte inhoud van de gehanteerde prestatiecriteria niet gepubliceerd.

De persoonlijke doelstellingen voor 2016 richten zich onder meer op het verder uitbouwen van DPA middels de opstart van nieuwe activiteiten of via overnames en de verdere vormgeving van het MVO-beleid.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Ten aanzien van de overige arbeidsvoorwaarden is geregeld dat de heren Winter en Berten een pensioenregeling vergoeding ontvangen van €50.000,- per jaar. Met de heer Heesakkers is overeengekomen dat hij met ingang van 2016 een pensioenregeling vergoeding ontvangt van €35.000,- per jaar. De bestuurders verzorgen daarbij hun eigen pensioenregeling. Daarnaast wordt door DPA een passende auto aan hen ter beschikking gesteld.

Ontslagvergoeding

Voor de leden van de Raad van Bestuur geldt dat, indien DPA krachtens een rechtsgeldig genomen besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, de bestuurder als statutair bestuurder ontslaat en/of de arbeidsovereenkomst beëindigt, anders dan ontslag op staande voet, de bestuurder conform best practice bepaling II.2.7 van de Nederlandse Corporate Governance Code recht heeft op een vergoeding. Voor de leden van de Raad van Bestuur is deze vergoeding gelijk de kantonrechttersformule met een factor C = 1,5 met een maximum van eenmaal het jaarsalaris.

Change of control

Met de leden van de Raad van Bestuur is een "Change of Control" clausule overeengekomen. Deze clausule houdt in dat, in aanvulling op de in de arbeidsovereenkomst genoemde regeling met betrekking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, geldt dat in geval van een Change of Control, de bestuurder recht heeft op een vergoeding. Voor de heren Winter en Berten draagt deze vergoeding eenmaal het jaarsalaris (het "vaste" deel van de bezoldiging). Voor de heer Heesakkers bedraagt deze vergoeding maximaal 6 maanden van het bruto jaarsalaris.

Ultimum Remedium

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance code heeft de Raad van Commissarissen het recht van ultimum remedium.

Dit recht houdt in dat de Raad van Commissarissen de bevoegdheid heeft om de waarde van de eerder toegekende variabele bezoldigingscomponent naar beneden of naar boven aan te passen, wanneer dit naar zijn oordeel vanwege buitengewone omstandigheden in de periode waarin de vooraf vastgestelde prestatiecriteria zijn, of dienden te worden, gerealiseerd, tot onbillijke uitkomsten leidt. De billijkheid houdt daarbij vooral ook rekening met maatschappelijke waarden en normen.

Claw back

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance code heeft de Raad van Commissarissen het recht van Claw back.

Dit recht houdt in dat de Raad van Commissarissen de bevoegdheid heeft om de variabele bezoldiging die op basis van onjuiste (financiële) gegevens toegekend is, terug te vorderen van de bestuurder. Dit recht heeft betrekking op zowel de korte als de lange termijn bonussen die al zijn toegekend maar nog niet verkregen, als op bonussen die al wel zijn verkregen (en of uitbetaald).

3 Remuneratie 2015

Per 27 april 2011 zijn de heren H.R.G. Winter en O.O. Berten door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders als Bestuur van DPA benoemd. Per 23 april 2015 zijn zij door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders herbenoemd voor een periode van vier jaar. Tijdens deze vergadering is de heer S.G.J. Heesakkers benoemd als bestuurder voor een periode van vier jaar.

Met de Raad van Bestuur zijn voor 2015 bij de situatie van DPA passende honoreringsafspraken gemaakt. De honorering van de leden van de Raad van Bestuur bestaat in 2015 uit de volgende componenten:

- Vast salarisdeel;
- Variabel bestanddeel;
- Pensioenregeling en overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

Hieronder is de invulling van de verschillende onderdelen in 2015 nader toegelicht.

Het vaste salarisdeel bedroeg voor de heren Winter en Berten op jaarbasis € 350.000,- inclusief 8% vakantiegeld. Met de heer Heesakkers is een vast salarisdeel op jaarbasis overeengekomen van € 200.000,- inclusief 8% vakantiegeld.

De Raad van Commissarissen heeft met de Raad van Bestuur voor 2015 specifieke persoonlijke doelstellingen afgesproken, hoofdzakelijk gericht op de ontwikkeling van de omzet en operationele winstgevendheid (EBITDA) van DPA. Voorts zijn doelstellingen afgesproken met betrekking tot de realisatie en de integratie van overnames en de versterkte profilering van DPA als hoogwaardige, specialistische dienstverlener. De doelstellingen en de hieraan gekoppelde bonussen zijn door de RvC buiten de aanwezigheid van de Raad van Bestuur geëvalueerd en vastgesteld. Aan de heren Winter en Berten is een bonus toegekend van €333 duizend per persoon. Aan de heer Heesakkers is een bonus toegekend van €89 duizend euro. De bonus is in 2016 uitbetaald.

De heren Winter en Berten ontvingen in 2015 een bijdrage in hun pensioenkosten van €50.000,-. Met de heer Heesakkers is overeengekomen dat hij met ingang van 2016 een bijdrage ontvangt in de pensioenkosten van €35.000. De bestuurders verzorgen daarbij hun eigen pensioenverzekering.

In onderstaand schema ziet u de vergoedingen zoals die in 2015 aan de huidige leden van de Raad van Bestuur zijn verstrekt.

Beloning leden Raad van Bestuur

Bedragen in EUR '000	H.R.G. Winter		O.O Berten		S.G.J. Heesakkers		Totaal	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Periodiek betaalde beloningen	361	297	361	297	157	-	879	594
Winstdelingen en bonusuitkeringen	333	201	333	201	89	-	755	402
Pensioenrechten	50	31	50	31	-	-	100	62
	744	529	744	529	246	-	1.734	1.058

Voor het schematische overzicht van de kosten die de vennootschap in het boekjaar heeft gemaakt met betrekking tot de bezoldiging van bestuurders wordt tevens verwezen naar de jaarrekening 2015 onder de toelichting, "Beloning en op aandelen gebaseerde betalingen".

4 Aandelenbelang leden van de Raad van Bestuur

Onderstaand is een overzicht opgenomen van het belang in aandelen en opties op aandelen van de huidige leden van de Raad van Bestuur van DPA naar de stand per 1 maart 2016. De heer Heesakkers bezit geen aandelen DPA.

Dhr. H.R.G. Winter:

Omschrijving	Status	Aantal
In 2011 verkregen aandelen bij de overname van NIG	Vrij ter beschikking	5.435.575
In 2011 aangekochte aandelen	Vrij ter beschikking	57.500
In 2014 verworven aandelen bij aandelenemissie	Vrij ter beschikking	303.030
In 2015 vervreemde aandelen*	Vrij ter beschikking	-/- 6.667
<i>Totaal aandelenbezit</i>	<i>Vrij ter beschikking</i>	<i>5.789.438</i>

* Uit hoofde van contractuele verplichtingen die voortvloeien uit de verkoop van de Nederlandse Interim Groep B.V. in 2011.

Dhr. O.O. Berten:

Omschrijving	Status	Aantal
In 2011 verkregen aandelen bij de overname van NIG	Vrij ter beschikking	5.435.575
In 2011 aangekochte aandelen	Vrij ter beschikking	55.000
In 2014 vervreemde aandelen		-2.000.000
In 2015 vervreemde aandelen*		-/- 6.667
<i>Totaal aandelenbezit</i>	<i>Vrij ter beschikking</i>	<i>3.483.908</i>

* Uit hoofde van contractuele verplichtingen die voortvloeien uit de verkoop van de Nederlandse Interim Groep B.V. in 2011.

5 Remuneratie commissarissen

De beloning van de leden van de Raad van Commissarissen van DPA wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De beloning kan jaarlijks worden beoordeeld en indien nodig aangepast.

De commissarisbeloning bestaat uit één component, een vaste jaarlijkse vergoeding. Er is geen relatie tussen de prestatie van de onderneming en de commissarisbeloning. De leden van de Raad van Commissarissen ontvangen geen prestatie- of vermogengerelateerde vergoedingen en bouwen ook geen pensioenrechten op bij DPA.

Er worden geen aandelen, opties op aandelen of andere op aandelen gebaseerde bezoldigings-elementen toegekend aan de leden van de Raad van Commissarissen. Indien een commissaris aandelen, of op aandelen gebaseerde producten houdt, is dat alleen toegestaan als een lange termijn investering. De leden van de Raad van Commissarissen zijn gebonden aan het bij DPA geldende reglement inzake voorwetenschap en het bijbehorende addendum.

De huidige leden van de Raad van Commissarissen houden geen aandelen of opties op aandelen in de vennootschap. DPA verstrekt geen leningen aan of garanties ten behoeve van de leden van de Raad van Commissarissen.

In onderstaand schema ziet u de vergoedingen zoals die aan de huidige leden van de Raad van Commissarissen zijn verstrekt.

Beloning leden Raad van Commissarissen

Bedragen in EUR '000	R. Icke		B.J. van Genderen		S. Engels		Totaal	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Periodiek betaalde beloningen	50	40	35	30	35	19	120	89
Winstdelingen en bonusuitkeringen	50	40	35	30	35	19	120	89

Voor de commissarissen geldt daarnaast een onkostenregeling waarbij zij zakelijke uitgaven die voor DPA gemaakt zijn, kunnen declareren.