

Remuneratierapport 2017

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, jaarlijks vastgelegd in het remuneratierapport.

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:

- I. Uitgangspunten van het remuneratiebeleid
- II. Remuneratiebeleid 2015 - 2017
- III. Remuneratie 2017
- IV. Pay out ratio
- V. Remuneratiebeleid 2018 - 2019
- VI. Aandelenbelang leden Raad van Bestuur
- VII. Bezoldiging Raad van Commissarissen

Hierna worden deze onderdelen verder toegelicht.

I. 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.

II. Remuneratiebeleid 2015-2017

Het remuneratiebeleid van DPA, vastgesteld door de Algemene Vergadering op 23 april 2015, 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 2017 bedroeg het vaste salarisdeel voor de heren Winter en Berten EUR 350.000,- per jaar inclusief 8% vakantiegeld. Met ingang van 23 april 2015 is de heer Heesakkers toegetreten tot het bestuur van DPA Group N.V. Voor de heer Heesakkers is een vast salaris vastgesteld van EUR 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, die bij realisatie daarvan bijdragen aan de lange termijn waarde creatie die DPA beoogt. 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. 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 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/of 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.

Zoals hierboven is aangegeven is de bonusafpraak 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.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het salaris ontvangen de heren Winter en Berten een vergoeding voor hun pensioenregeling van EUR 50.000,- per jaar. Met de heer Heesakkers is overeengekomen dat hij met ingang van 2016 een vergoeding voor pensioen ontvangt van EUR 35.000,- per jaar. De bestuurders verzorgen hiermee hun eigen pensioenregeling. Daarnaast wordt door DPA een passende auto aan de bestuurders ter beschikking gesteld.

Ontslagvergoeding

Voor de leden van de Raad van Bestuur geldt dat, indien de bestuurder als statutair bestuurder wordt ontslagen en/of de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, anders dan ontslag op staande voet, de bestuurder conform recht heeft op een vergoeding. Voor de leden van de Raad van Bestuur is deze vergoeding maximaal eenmaal het vaste deel van het jaarsalaris.

Change of control

Met de leden van de Raad van Bestuur is een "Change of Control" clause overeengekomen. Deze clause 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 bedraagt deze vergoeding éénmaal het bruto jaarsalaris (het "vaste" deel van de bezoldiging).

Ultimum Remedium

In overeenstemming met artikel 2:135 lid 6 BW 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 artikel 2:135 lid 8 van het Burgerlijk Wetboek 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).

III. Remuneratie 2017

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. De heer Heesakkers is na de vergadering van 20 april 2017 teruggetreden als bestuurder van DPA.

Met de Raad van Bestuur zijn voor 2017 bij de situatie van DPA passende honoreringsafspraken gemaakt. De honorering van de leden van de Raad van Bestuur bestaat in 2017 uit de volgende componenten:

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

Hieronder is de invulling van de verschillende onderdelen in 2017 nader toegelicht.

Het vaste salarisdeel bedroeg voor de heren Winter en Berten op jaarbasis EUR 350.000,- inclusief 8% vakantiegeld.

Het vaste salarisdeel van de heer Heesakkers bedroeg in 2017 EUR 100.000,- inclusief 8% vakantiegeld.

Voor het variabele bestanddeel van de beloning heeft de Raad van Commissarissen met de Raad van Bestuur voor 2017 specifieke doelstellingen afgesproken, hoofdzakelijk gericht op de ontwikkeling van de operationele winstgevendheid (EBITDA) van DPA. Voorts zijn doelstellingen afgesproken met betrekking tot de verbetering van de medewerkers-tevredenheid, opstarten nieuwe niches en participatie in nieuwe, innovatieve bedrijven alsmede realisatie van acquisities. De doelstellingen en de hieraan gekoppelde bonussen zijn door de RvC buiten de aanwezigheid van de Raad van Bestuur geëvalueerd en vastgesteld.

Uit de evaluatie blijkt dat bepaalde doelstellingen (gedeeltelijk) zijn behaald en andere doelstellingen (gedeeltelijk) niet. Dit heeft er toe geresulteerd dat aan de heren Winter en Berten een bonus is toegekend van EUR 245.000 per persoon, welke 2018 zal worden uitbetaald. Aan de heer Heesakkers is een bonus toegekend van EUR 63.000. Deze bonus is in 2017 uitbetaald.

De heren Winter en Berten ontvingen in 2017 een bijdrage in hun pensioenkosten van EUR 50.000, de heer Heesakkers ontving een bijdrage van EUR 18.000. De bestuurders verzorgen daarbij hun eigen pensioenvoorziening.

In het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de heer Heesakkers heeft hij in 2017 de contractueel overeengekomen beëindigingsvergoeding van EUR 100.000 ontvangen.

In onderstaand schema ziet u de vergoedingen zoals die in 2017 aan de leden van de Raad van Bestuur zijn/worden verstrekt.

Beloningen bestuursleden	H.R.G. Winter		O.O. Berten		S.G.J. Heesakkers		Totaal	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Periodiek betaalde beloningen	350	350	350	350	100	200	800	900
Pensioenrechten	50	50	50	50	18	35	118	135
Ontvangen ontslagvergoeding					100			
Winstdelingen en bonusbetalingen	245	310	245	310	63	177	575	797
	645	710	645	710	281	412	1.493	1.832

Voor het schematische overzicht van de kosten die DPA in het boekjaar heeft gemaakt met betrekking tot de bezoldiging van bestuurders wordt tevens verwezen naar de jaarrekening 2017 onder de toelichting, "Beloning en op aandelen gebaseerde betalingen" op pagina 133.

IV. Ratio analyse

Op grond van de nieuwe Code, dient de Vennootschap in 2017 voor de eerste maal te rapporteren over de beloningsverhoudingen binnen DPA. Ter vergelijking zijn ook de gegevens over 2016 vermeld. De ratio reflecteert de verhouding tussen de beloning van de Raad van Bestuur van DPA en het gemiddelde salaris van de werknemers van DPA in 2017. De Raad van Commissarissen acht de verhouding acceptabel en zal de ontwikkeling van deze verhouding de komende jaren blijven monitoren.

Jaar	Beloning CEO (exclusief sociale lasten)	Gemiddelde totale beloning 1)	Pay Ratio
2017	645.000	54.146	11,9
2016	710.000	52.605	13,5

1) Totaal lonen en salarissen, sociale lasten en pensioenlasten conform note 11 exclusief sociale lasten en beloning van de Raad van Bestuur.

V. Remuneratiebeleid 2018 - 2019

In 2017 is de remuneratie (het vaste en variabele deel) van de Raad van Bestuur door een externe partij getoetst. Daarbij is de remuneratie vergeleken met een referentiegroep van AScX genoteerde ondernemingen. De uitkomst van deze evaluatie is dat de totale remuneratie van de Raad van Bestuur zich aan de bovenkant van de mediaan van de referentiegroep bevindt. De Raad van Commissarissen heeft naar aanleiding van deze toetsing besloten om voor de jaren 2018 en 2019 geen wijzingen aan te brengen in de vaste en variabele remuneratie van de Raad van Bestuur. Voorts is er geen aanleiding gezien om een lange termijn beloningscomponent in te voeren. Uit het uitgevoerde onderzoek blijkt dat binnen de referentiegroep slechts een minderheid een lange termijn beloningscomponent hanteert. Het vaste salarisdeel voor de heren Winter en Berten zal derhalve EUR 350.000,- per jaar inclusief 8% vakantiegeld bedragen.

Uit het uitgevoerde benchmarkonderzoek is gebleken dat de huidige pensioenbijdrage ten opzichte van de referentiegroep ver onder het gemiddelde ligt.

De Raad van Commissarissen heeft dientengevolge besloten om met ingang van 1 januari 2018 de bijdrage voor de pensioenregeling voor de Raad van Bestuur met een bedrag van EUR 25.000 te verhogen, zodat de jaarlijkse bijdrage aan de heren Berten en Winter EUR 75.000 bedraagt.

De Raad van Commissarissen is voornemens om met ingang van 27 april 2018 mevrouw Theyse te benoemen als lid van de Raad van Bestuur van DPA Group N.V. in de functie van CFO.

De belangrijkste elementen van de met Désirée Theyse af te sluiten overeenkomst van opdracht zijn de volgende:

- vast basis salaris van EUR 210.000 (bruto), inclusief 8% vakantiegeld;

- jaarlijkse variabele beloning van maximaal 1 jaarsalaris, een en ander conform het remuneratiebeleid van de onderneming; vergoeding voor pensioenregeling van EUR 35.000 (bruto);
- ontslagvergoeding van maximaal éénmaal het vaste jaarsalaris;
- diverse emolumenten in lijn met het beleid van DPA terzake;
- de overeenkomst van opdracht bevat daarnaast een claw-back clause, change of control bepaling en een non-concurrentie en non-sollicitatie bepaling.

VI. 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 @ maart 2018.

De heer 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.

VII. Bezoldiging Raad van 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 vermogensgerelateerde vergoedingen en bouwen ook geen pensioenrechten op bij DPA.

Er worden geen aandelen, opties op aandelen of andere op aandelen gebaseerde bezoldigingselementen 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 langetermijninvestering. 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 leden van de Raad van Commissarissen zijn verstrekt.

Beloningen leden Raad van Commissarissen:	R. Icke		B. van Genderen		S. Engels		Totaal	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Periodiek betaalde beloningen	50	50	35	35	35	35	120	120
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-	-	-
	50	50	35	35	35	35	120	120

Het remuneratieverslag over 2017 is gepubliceerd op www.dpa.nl.
