

Remuneratievoorstel de heer A. van Mameren

Onderstaand het voorstel voor de remuneratie van de heer A. (Arnold) van Mameren, beoogd CEO DPA Group N.V..

Intentie

Het is de intentie van de Raad van Commissarissen om Arnold van Mameren te benoemen tot CEO van DPA Group N.V. na de nog te houden BAVA op dinsdag 27 augustus 2019.

Remuneratiebeleid DPA Group N.V.

DPA Group N.V. ("DPA") hanteert een remuneratiebeleid waarbij, naast het vaste salaris, ruimte is voor een variabele bonus gericht op het behalen van kortetermijndoelstellingen en een variabele bonus die meer is gericht op het behalen van langere termijn doelstellingen.

Vaste deel van het salaris

Het vaste deel van het salaris zal € 240.000,- per jaar bedragen inclusief 8% vakantiegeld.

Variabel deel van het salaris

Voor de toekenning van het variabele deel van het salaris 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. 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 belangrijkste kenmerken van de bonusafspraken zijn als volgt:

- maximaal 100% van het vaste jaarsalaris;
- de korte termijn bonus is gekoppeld aan het behalen van de jaarlijkse omzet en EBITDA taakstelling: 80% van de korte termijn bonus is hieraan gekoppeld;
- 20% van de korte termijn bonus is gekoppeld aan het behalen van enkele specifiek overeengekomen doelstellingen.

Hierbij geldt dat 50% van het netto-component van de jaarlijkse bonusuitkering zal worden aangewend voor het verkrijgen van aandelen in DPA met een lock-up van 3 jaar.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het salaris geldt een vergoeding voor de pensioenregeling van € 50.000,- per jaar. Hiermee dient de bestuurder te voorzien in een pensioenregeling.

Daarnaast wordt door DPA een passende auto aan de bestuurder 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 recht heeft op een ontslagvergoeding van

- ¼ deel van het vaste jaarsalaris (zonder emolumenten) na verloop van 1 jaar;
- ½ deel van het vaste jaarsalaris (zonder emolumenten) na verloop van 2 jaar;
- ¾ deel van het vaste jaarsalaris (zonder emolumenten) na verloop van 3 jaar.

Voor de leden van de Raad van Bestuur geldt dat deze vergoeding nimmer meer dan maximaal éénmaal het jaarsalaris bedraagt.

Change of control

Voorts geldt er voor de leden van de Raad van Bestuur een "Change of Control" clausule. Deze clausule houdt in dat in geval van een Change of Control, waarbij de opdrachtovereenkomst zal worden beëindigd, de bestuurder recht heeft op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt éénmaal het bruto jaarsalaris (het "vaste" deel van de bezoldiging) zonder emolumenten.

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 BW 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).