

## **Remuneratierapport 2018**

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 ieder 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 2018-2019
- III. Remuneratie 2018
- IV. Pay out ratio
- V. Aandelenbelang leden Raad van Bestuur
- VI. 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 2018-2019**

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.

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 op dat moment 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 wijzigingen 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.

Uit het uitgevoerde benchmarkonderzoek eind 2017 is gebleken dat de pensioenbijdrage ten opzichte van de referentiegroep ver onder het gemiddelde ligt. De Raad van Commissarissen heeft diensgevolge besloten om met ingang van 1 januari 2018 de bijdrage voor de pensioenregeling voor de heren Winter en Berten met een bedrag van EUR 25.000 te verhogen, zodat de jaarlijkse bijdrage EUR 75.000 bedraagt.

### ***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 2018 bedroeg het vaste salarisdeel voor de heren Winter en Berten EUR 350.000,- (bruto) per jaar inclusief 8% vakantiegeld. Met ingang van 22 mei 2018 is mevrouw Theyse toegetreten tot het bestuur van DPA Group N.V. Voor mevrouw Theyse is een vast salaris vastgesteld van EUR 210.000,- (bruto) 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 en mevrouw Theyse is 80% van de korte termijn bonus hieraan gekoppeld;
- 20% van de korte termijn bonus van de heren Winter en Berten en mevrouw Theyse 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 75.000,- per jaar. Met mevrouw Theyse is overeengekomen dat zij 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" 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 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 2018**

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. Mevrouw Theyse is bij de Algemene Vergadering van 22 mei 2018 benoemd en toetreden als lid van de Raad van Bestuur.

Met de Raad van Bestuur zijn voor 2018 bij de situatie van DPA passende honoreringsafspraken gemaakt. De honorering van de leden van de Raad van Bestuur bestaat in 2018 uit de volgende componenten:

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

Hieronder is de invulling van de verschillende onderdelen in 2018 nader toegelicht.

Het vaste salarisdeel bedroeg voor de heren Winter en Berten op jaarbasis EUR 350.000,- inclusief 8% vakantiegeld. Het vaste salarisdeel van mevrouw Theyse bedroeg in 2018 EUR 125.000 (EUR 210.000,- op jaarbasis) inclusief 8% vakantiegeld.

Voor het variabele bestanddeel van de beloning heeft de Raad van Commissarissen met de Raad van Bestuur voor 2018 specifieke doelstellingen afgesproken, hoofdzakelijk gericht op de ontwikkeling van de operationele winstgevendheid (EBITDA) van DPA. Voorts zijn doelstellingen afgesproken met betrekking tot de ontwikkeling en implementatie van een sustainability strategie, de autonome groei van professionals in loondienst en de verbetering van de organisatie van de backoffice. 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 ertoe geresulteerd dat aan de heren Winter en Berten een bonus is toegekend van EUR 315.000 per persoon, welke in 2019 zal worden uitbetaald. Aan mevrouw Theyse is een bonus toegekend van EUR 113.000, welke bonus eveneens in 2019 zal worden uitgekeerd.

De heren Winter en Berten ontvingen in 2018 een bijdrage in hun pensioenkosten van EUR 75.000, mevrouw Theyse ontving een bijdrage van EUR 21.000. De bestuurders verzorgen daarbij hun eigen pensioenvoorziening.

In onderstaand schema ziet u de vergoedingen zoals die in 2018 aan de leden van de Raad van Bestuur zijn/worden verstrekt.

	H.R.G. Winter		O.O. Berten		D. Theyse		S.G.J. Heesakkers		Totaal	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
<b>Beloningen bestuursleden</b>										
Periodiek betaalde beloningen	350	350	350	350	125	-	-	100	825	800
Pensioenrechten	75	50	75	50	21	-	-	18	171	118
Winstdelingen en bonusbetalingen	315	245	315	245	113	-	-	63	743	553
Ontslagvergoeding	-	-	-	-	-	-	-	100	-	100
	<b>740</b>	<b>645</b>	<b>740</b>	<b>645</b>	<b>259</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>281</b>	<b>1.739</b>	<b>1.571</b>

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 2018 onder de toelichting, "Beloning en op aandelen gebaseerde betalingen" op pagina 123.

#### IV. Ratio analyse

Op grond van de Corporate Governance Code, dient de Vennootschap te rapporteren over de beloningsverhoudingen binnen DPA. Ter vergelijking de gegevens over 2017 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 2018. 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
2018	740.000	54.444	13,6
2017	645.000	54.146	11,9

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

#### V. Aandelenbelang leden van de Raad van Bestuur

Van de leden van de Raad van Bestuur heeft alleen de heer O.O. Berten een aandelenbelang van 3.483.908 aandelen in DPA.

#### VI. 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 in 2018 zijn verstrekt.

	R. Icke		B. van Genderen		A. Klene		S. Engels		Totaal	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
<b>Beloningen leden Raad van Commissarissen:</b>										
Periodiek betaalde beloningen	50	50	35	35	21	-	14	35	120	120
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	50	50	35	35	21	-	14	35	120	120

Het remuneratieverslag over 2018 is gepubliceerd op [www.dpa.nl](http://www.dpa.nl).

\*\*\*