

## Remuneratiebeleid en vaststelling daarvan

Dit document beschrijft het remuneratiebeleid van N.V. Koninklijke Porceleyne Fles (de “**Vennootschap**”). De raad van commissarissen van de Vennootschap (de “**RvC**”) stelt het remuneratiebeleid op voor het statutaire bestuur (het “**Bestuur**”) en de RvC. In overeenstemming met het Burgerlijk Wetboek en de aanbevelingen van de Nederlandse Code voor Corporate Governance dient het remuneratiebeleid door de algemene vergadering van de Vennootschap (de “**AvA**”) te worden vastgesteld. Dit geldt eveneens voor wijzigingen van het beleid.

Dit remuneratiebeleid is vastgesteld door de AvA op [datum] 2025.

Binnen het remuneratiebeleid stelt de RvC de remuneratie van de (individuele leden van) het Bestuur vast. Op initiatief van de RvC kan tijdelijk en onder uitzonderlijke omstandigheden van het remuneratiebeleid worden afgeweken. Dit is mogelijk indien de desbetreffende afwijking van het remuneratiebeleid noodzakelijk is om aan de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen.

Het remuneratiebeleid wordt ten minste iedere vier jaar beoordeeld en (opnieuw) ter vaststelling aan de AvA voorgelegd. Voor een besluit tot vaststelling van het remuneratiebeleid is een meerderheid van ten minste drie vierden van de uitgebrachte stemmen vereist. Indien het beleid wordt herzien zal in het voorstel tot herziening een beschrijving en toelichting van de belangrijkste wijzigingen worden opgenomen, alsmede een toelichting op de wijze waarop rekening is gehouden met de stemmingen en de standpunten van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid en de bezoldigingsverslagen sinds de vorige stemming over het remuneratiebeleid op de AvA. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld een standpunt te bepalen omtrent het vast te stellen remuneratiebeleid.

Het remuneratiebeleid alsmede de datum en de uitkomst van de stemming omtrent dat beleid, worden onverwijld na de AvA openbaar gemaakt op de website van de Vennootschap en zal daar toegankelijk blijven ten minste gedurende de periode dat het remuneratiebeleid van toepassing is.

## Herziene beleid – belangrijkste wijzigingen

Deze versie van het remuneratiebeleid is een geheel herziene versie. Daar waar het remuneratiebeleid aanvankelijk werd vormgegeven door een verwijzing naar de beschrijving van de bestuurdersbeloning in de jaarrekening, zijn in dit document de grondslagen en uitwerking van de beloning van Bestuur en RvC nu verder uitgewerkt en verduidelijkt.

De standpunten van de aandeelhouders die tijdens de AvA in 2024 bij bespreking van het remuneratiebeleid en bezoldigingsverslag naar voren zijn gebracht zijn in acht genomen bij het opstellen van dit beleid.

## REMUNERATIEBELEID BESTUUR

### Uitgangspunten

Het remuneratiebeleid maakt het mogelijk om voldoende gekwalificeerde personen aan te trekken voor het Bestuur met de vereiste ervaring, competenties en kwaliteiten en deze personen te motiveren en (bij goede performance) te behouden voor de onderneming.

Bij de beloning worden individuele performance en de performance van de onderneming van Royal Delft Group als geheel in ogenschouw genomen, waarbij de lange termijn duurzame waardecreatie van de onderneming een belangrijk uitgangspunt is. Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van

de remuneratie worden onder meer de bedrijfsstrategie en de resultatenontwikkeling, alsmede andere voor de Vennootschap relevante (maatschappelijke) ontwikkelingen in overweging genomen. Om de genoemde uitgangspunten te realiseren is het beleid erop gericht om de beloningspakketten te positioneren op een marktconform niveau in de Nederlandse beloningsmarkt voor bestuursleden van ondernemingen van vergelijkbare omvang en complexiteit, waarbij eveneens rekening wordt gehouden met de loon-en arbeidsvoorwaarden van de overige medewerkers van de onderneming. Het uitgangspunt daarbij is een marktconforme beloning voor Bestuur en overige medewerkers.

Het remuneratiebeleid van Royal Delft Group is gebaseerd op onze missie waarin ook de culturele component van ons bedrijf sterk tot uiting komt. Dat betekent dat we:

- doelen stellen die gericht zijn op zowel financiële als culturele waarde;
- voornamelijk werken met vaste beloningen. Indien er variabele beloning wordt uitgegeven aan het Bestuur, worden de prestatiecriteria elk jaar beoordeeld;
- zorgen dat de arbeidsvoorwaarden van werknemers passen bij de werkzaamheden;
- rekening houden met het maatschappelijk draagvlak;
- geen variabele beloningen hebben voor de RvC;
- aandacht hebben voor de interne beloningsverhoudingen waarbij de meestverdienende medewerker niet meer verdient dan maximaal tien keer zoveel als het gemiddelde binnen het bedrijf.

### **Overzicht remuneratiepakket**

De remuneratie van een lid van het Bestuur bestaat uit:

- a. een vast salaris;
- b. een variabele prestatiebeloning op basis van doelstellingen (bonus);
- c. long term incentive plan;
- d. pensioen(vergoeding); en
- e. overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

In beginsel worden als onderdeel van de remuneratie door de Vennootschap geen aandelen of opties verstrekt aan leden van het Bestuur.

De RvC zal regelmatig het remuneratiepakket van ieder lid van het Bestuur evalueren om zich ervan te verzekeren dat het pakket, zowel in samenstelling als in hoogte, voldoet aan de remuneratiegrondslagen uiteengezet in dit beleid.

#### ***Ad a - vast salaris***

Het vaste salaris dient passend te zijn binnen de beloningsmarkt zoals hiervoor omschreven. Tezamen met de variabele beloning en overige beloningscomponenten dient een marktconform en competitief totaal beloningsniveau te worden bereikt, passend bij de omvang en complexiteit van de onderneming.

In beginsel wordt in de overeenkomsten met leden van het Bestuur een systematiek overeengekomen voor de jaarlijkse verhoging van de vaste vergoeding. Indien geen systematiek is overeengekomen bepaalt de RvC de verhoging van de vaste vergoeding met inachtneming van maatschappelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen in de (belonings)markt, inflatie en salarisontwikkeling van de andere medewerkers binnen de onderneming van Royal Delft Group.

#### ***Ad b - Variabele beloning***

Ieder lid van het Bestuur komt in aanmerking voor een variabele beloning (bonus) bij het realiseren van vooraf vastgestelde doelstellingen.

De doelstellingen worden jaarlijks door de RvC vastgesteld en zien op een bepaald boekjaar. Hierbij kunnen zowel financiële als niet-financiële doelstellingen worden bepaald. De doelstellingen zijn jaarlijkse doelstellingen die zijn afgeleid van de lange termijn strategische doelen van Royal Delft Group en houden rekening met het gewenste risicoprofiel. Bij de vaststelling van de prestatiedoelstellingen worden de belangen van alle stakeholders van Royal Delft Group in aanmerking genomen, waaronder klanten, maatschappij, medewerkers en aandeelhouders.

In april van ieder jaar zal door de RvC worden vastgesteld of de doelstelling voor het voorgaande boekjaar zijn behaald.

Uitgangspunt is dat de jaarlijkse variabele beloning een bedrag gelijk aan 20% van de vaste jaarlijkse vergoeding bedraagt indien alle vastgestelde doelstellingen (volledig) zijn behaald. Indien niet alle doelstellingen (volledig) zijn behaald zal de RvC naar redelijkheid het deel van de variabele beloning toekennen dat zij redelijk acht, met inachtneming van alle relevante omstandigheden van het geval. De RvC heeft daarnaast de mogelijkheid om op incidentele basis een eenmalige beloning toe te kennen van maximaal nog eens 20% van de vaste jaarlijkse vergoeding (waarmee de totale variabele beloning eenmalig een bedrag tot maximaal 40% van de vaste jaarlijkse vergoeding kan bedragen) indien de vooraf vastgestelde doelstellingen zodanig zijn overtroffen dat de RvC dit passend acht.

Door de jaarlijkse vaststelling door de RvC van de specifieke, actuele doelstellingen wordt uitvoering gegeven aan het remuneratiebeleid op een wijze die in overeenstemming is met de remuneratiegrondslagen.

#### ***Ad c – Long term incentive plan***

Om Bestuursleden voor een langere tijd aan de Vennootschap te binden kan een zogenoemde long-term incentive worden overeengekomen met individuele Bestuurders. Het toekennen van de long term incentive door de RvC is optioneel. Uitgangspunt hierbij is dat indien een jaarlijkse bonus (zie hierboven onder “ad b - variabele beloning”) wordt toegekend, een bedrag gelijk aan de jaarlijkse bonus wordt gereserveerd in het long-term incentive plan. Ook kan overeengekomen worden dat het jaarlijkse te reserveren bedrag van de long-term incentive wordt vastgesteld op basis van bepaalde doelstellingen, waarbij de RvC dan jaarlijks bepaalt of en in hoeverre de desbetreffende doelstellingen zijn behaald en welk bedrag wordt toegekend onder de long-term incentive. Het jaarlijks te reserveren bedrag onder de long-term incentive kan in geen geval meer bedragen dan de potentiële jaarlijkse bonus.

Het onder de long-term incentive regeling opgebouwde bedrag wordt uitgekeerd na het verstrijken van een bepaalde overeen te komen periode van meerdere jaren, en alleen indien de desbetreffende Bestuurder na afloop van die periode geen ontslag heeft genomen als Bestuurder en/of de Vennootschap de Bestuurder heeft ontslagen om overeengekomen redenen (waaronder maar niet beperkt tot fraude, opzettelijk wangedrag en/of grove nalatigheid).

De voorwaarden en condities van de long term incentive worden bepaald door de RvC en vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de betreffende Bestuurder en de Vennootschap. Na afloop van de long-term incentive periode van een bepaalde Bestuurder, of in het jaar voorafgaand aan de afloop daarvan, kan de RvC een nieuwe long-term incentive toekennen onder gelijke of andersluidende voorwaarden met inachtneming van het in dit remuneratiebeleid bepaalde.

#### ***Ad d - Pensioen(vergoeding)***

Leden van het Bestuur kunnen deelnemen aan de pensioenregeling die geldt voor het personeel van Royal Delft Group indien dit mogelijk is onder de voorwaarden van de pensioenregeling, inclusief (indien van toepassing) de zogenoemde excedent regeling. Indien toegestaan onder de pensioenregeling, hebben Bestuurders ook de mogelijkheid om in plaats van deelname aan de pensioenregeling een (bruto)

vergoeding te ontvangen die gelijk is aan de hoogte van de (werkgevers)bijdragen van de Vennootschap indien de betreffende Bestuurder had deelgenomen aan de pensioenregeling.

#### **Ad e - Overige secundaire arbeidsvoorwaarden**

De RvC heeft het recht de secundaire arbeidsvoorwaarden toe te kennen aan individuele leden van het Bestuur die in lijn zijn met de secundaire arbeidsvoorwaarden die gelden voor de medewerkers van Royal Delft Group. Onder deze secundaire arbeidsvoorwaarden vallen onder meer een onkostenvergoeding en een arbeidsongeschiktheidsregeling. Daarnaast is er voor het Bestuur een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering. Leden van het Bestuur kunnen beschikking krijgen over een leaseauto en elektronische apparatuur.

#### **Overeenkomst en duur**

Het geheel aan arbeidsvoorwaarden is vastgelegd in een overeenkomst tussen de Vennootschap en ieder lid van het Bestuur. Conform artikel 2:132 lid 3 BW betreft het geen arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat Bestuurders die reeds een arbeidsovereenkomst hadden onder het overgangsrecht inzake voornoemde bepaling op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam kunnen blijven.

Bestuurders worden benoemd voor een periode van vier jaar, waarna herbenoeming steeds voor perioden van vier jaar kan plaatsvinden.

De overeenkomsten met Bestuursleden bepalen een opzegtermijn. De vergoeding bij ontslag bedraagt in beginsel maximaal een bedrag gelijk aan 12 maanden van de vaste vergoeding.

De RvC heeft de bevoegdheid namens de Vennootschap de variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van Bestuurders.

## **2. Remuneratiebeleid Raad van Commissarissen**

De beloning van de leden van de RvC stimuleert een adequate uitoefening van de functie en is niet afhankelijk van de resultaten van de Vennootschap. Aan commissarissen wordt geen variabele beloning toegekend en zullen geen aandelen en/of opties of vergelijkbare rechten tot het verkrijgen van aandelen in het kapitaal van de Vennootschap worden toegekend bij wijze van beloning. De beloning reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie en bestaat uit:

- a. een vaste vergoeding (gelet op de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden is de vaste vergoeding voor de voorzitter hoger dan voor andere leden van de RvC);
- b. een jaarlijkse onkostenvergoeding van €1.500,- voor kosten die zijn gemaakt in verband met uitoefening van de functie van commissaris; en
- c. eenmaal per vijf jaar een bijdrage van maximaal €2.500,- per commissaris voor permanente bijscholing, met dien verstande dat de helft van de gemaakte kosten voor permanente bijscholing voor rekening komen van de desbetreffende commissaris en de helft voor rekening van de Vennootschap.

De beloning van de commissarissen wordt om de vier jaar opnieuw beoordeeld. Voorstellen tot wijziging van de beloning worden ter besluitvorming voorgelegd aan de AvA.