

CORPORATE GOVERNANCE

UITEENZETTING HOOFDLIJNEN CORPORATE GOVERNANCE EN TOEPASSING CODE

TIMBER AND BUILDING SUPPLIES HOLLAND N.V.

(“TABS Holland”)

TABS Holland is een naar Nederlands recht opgerichte vennootschap waarvan de aandelen kunnen worden verhandeld via het online handelsplatform NPEX.

De onderneming heeft een zogenaamde two-tier structuur bestaande uit een Raad van Bestuur en een Raad van Commissarissen.

De Corporate Governance structuur van TABS Holland is gebaseerd op de statuten van de onderneming, het Nederlands Burgerlijk wetboek en de Nederlandse Corporate Governance Code.

RAAD VAN BESTUUR

Rol

De Raad van Bestuur is belast met het besturen van de vennootschap. De Raad van Bestuur bestaat uit twee bestuursleden. De taakverdeling van de leden van de Raad van Bestuur behoeft de goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

Besluiten van de Raad van Bestuur, waar op grond van de Statuten en/of het Reglement van de Raad van Commissarissen goedkeuring of machtiging door de Raad van Commissarissen is vereist, zullen eerst worden genomen nadat de Raad van Commissarissen deze goedkeuring of machtiging heeft verstrekt.

Samenstelling

Op basis van de statuten dient het bestuur van de vennootschap te bestaan uit een of meer leden. De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd door de Raad van Commissarissen na kennisgeving aan de Algemene Vergadering. Ontslag van een lid van de Raad van Bestuur door de Raad van Commissarissen kan alleen nadat de Algemene Vergadering over het voorgenomen ontslag is gehoord.

Bezoldiging

Het beleid op het gebied van bezoldiging van de Raad van Bestuur wordt op voorstel van de Raad van Commissarissen vastgesteld door de Algemene Vergadering. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt met inachtneming van dit beleid vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

Tegenstrijdige belangen

Indien een lid van de Raad van Bestuur direct of indirect een persoonlijk tegenstrijdig belang heeft met de vennootschap neemt hij/zij geen deel aan de besluitvorming terzake. Indien hierdoor geen bestuursbesluit kan worden genomen, wordt het besluit genomen door de Raad van Commissarissen.

RAAD VAN COMMISSARISSEN

Momenteel bestaat de Raad van Commissarissen uit vijf leden en is zodanig samengesteld dat zij onafhankelijk kan opereren conform de voorwaarden zoals opgenomen in de Corporate Governance Code. De personalia van de leden van de Raad van Commissarissen zijn opgenomen in het jaarverslag van TABS Holland.

Rol

De Raad van Commissarissen houdt toezicht op het algemene beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de onderneming en staat de Raad van Bestuur met raad terzijde en kan gevraagd en ongevraagd advies geven.

Samenstelling en benoeming

Volgens de statuten bestaat de Raad van Commissarissen uit ten minste drie leden. Commissarissen worden op voordracht van de Raad van Commissarissen benoemd door de Algemene Vergadering. Leden worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Commissarissen kunnen meerdere malen worden herbenoemd met een maximum van twaalf jaar. De Raad van Commissarissen kan een Commissaris verzoeken langer te blijven dan de hiervoor genoemde maximale termijn. De Raad van Commissarissen benoemt uit zijn midden een voorzitter.

De Algemene Vergadering kan bij volstrekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen, vertegenwoordigend ten minste een derde van het geplaatst kapitaal, het vertrouwen in de Raad van Commissarissen opzeggen.

De Raad van Commissarissen kent een Audit Commissie en een Remuneratie Commissie.

Remuneratie

De honorering van de commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering. De Raad van Commissarissen zal daartoe aan de Algemene Vergadering een voorstel doen.

Tegenstrijdige belangen

Indien een commissaris direct of indirect een persoonlijk tegenstrijdig belang heeft met de vennootschap neemt hij/zij geen deel aan de beraadslaging en besluitvorming. Indien hierdoor geen besluit van de Raad van Commissarissen kan worden genomen, wordt het besluit genomen door de Algemene Vergadering.

EXTERNE ACCOUNTANT

De Algemene Vergadering verstrekt de externe onafhankelijke accountant opdracht de door de Raad van Bestuur opgemaakte jaarrekening en het bestuursverslag te onderzoeken en daaromtrent een verslag uit te brengen aan de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur en een verklaring af te leggen.

De externe accountant bespreekt het auditplan en de bevindingen en uitkomsten van de controle werkzaamheden met het bestuur en de audit commissie. Ten minste een maal per jaar heeft de audit commissie buiten aanwezigheid van het bestuur overleg met de externe accountant.

INTERNAL AUDIT

TABS Holland heeft een Internal Audit functie. De Raad van Bestuur legt een besluit ten aanzien van de benoeming en ontslag van de leidinggevende internal auditor ter goedkeuring voor aan de RvC.

Door Internal Audit wordt een audit jaarplan opgesteld. Dit jaarplan wordt besproken en goedgekeurd door de Raad van Bestuur en de Audit Commissie. Internal Audit rapporteert ieder half jaar over de voortgang van audits ten opzichte van dit jaarplan en over de uitkomsten van de uitgevoerde audits aan de Raad van Bestuur en Audit Commissie. Jaarlijks bevestigt Internal Audit aan de Audit Commissie of de functie vrije toegang heeft tot de benodigde informatie.

ALGEMENE VERGADERING

Jaarlijks, binnen zes maanden na afloop van het boekjaar wordt de jaarvergadering gehouden. Tijdens de jaarvergadering staan de volgende punten op de agenda: het bestuursverslag, vaststelling van de jaarrekening en winstbestemming, decharge aan de leden van de Raad van Bestuur voor hun bestuur over het afgelopen boekjaar en aan de commissarissen voor hun toezicht daarop, eventuele kennisgeving van voorgenomen benoemingen van commissarissen en leden van de Raad van Bestuur en eventuele ander voorstellen.

Andere Algemene Vergaderingen worden gehouden zo dikwijls de Raad van Bestuur of de Raad van Commissarissen deze noodzakelijk acht.

DIALOOG MET STAKEHOLDERS

TABS Holland zet zich in voor duurzaamheid. Dit gebeurt in samenwerking met de stakeholders. In het kader van ESG worden jaarlijks de relevante stakeholders geïdentificeerd. De vennootschap en de relevante stakeholders zijn bereid om met elkaar in dialoog te gaan. Door middel van stakeholder-onderzoek worden de belangen op het gebied van duurzaamheid in kaart gebracht. Deze input wordt gebruikt bij het bepalen van de strategie omtrent duurzaamheid.

TOEPASSING CORPORATE GOVERNANCE CODE

TABS Holland volgt de code volledig, door hetzij de principes en de best-practicebepalingen toe te passen, dan wel uit te leggen waarom wordt afgeweken. In onderstaande tabel zijn de bepalingen die niet worden toegepast opgenomen met een toelichting voor het niet toepassen.

	Best practice	Toelichting niet toepassen
1.2.3	<p>Monitoring werking</p> <p>Het bestuur monitort de werking van de interne risicobeheersings- en controle-systemen en voert ten minste jaarlijks een systematische beoordeling uit van de opzet en de werking van de systemen. Deze monitoring heeft betrekking op alle materiële beheersingsmaatregelen, gericht op strategische, operationele, compliance en verslaggevingsrisico's. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met geconstateerde zwaktes, misstanden en onregelmatigheden, signalen van klokkenluiders, geleerde lessen en bevindingen van de interne audit functie en externe accountant. Waar nodig worden verbeteringen in interne risicobeheersings- en controlesystemen doorgevoerd.</p>	<p>Monitoring, beoordeling en het doorvoeren van verbeteringen is een continue proces. Een systematisch proces ontbreekt echter nog, maar zal in 2024 worden geïmplementeerd waarna deze best practice wordt toegepast.</p>
2.1.5	<p>Beleid inzake Diversiteit en Inclusie (D&I beleid)</p> <p>De vennootschap heeft een D&I beleid voor de onderneming. Het D&I beleid stelt in ieder geval concrete, passende en ambitieuze doelen om een goede balans te bereiken in genderdiversiteit en andere voor de vennootschap relevante aspecten van D&I, voor wat betreft de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en, het executive committee (indien aanwezig), en een nader door het bestuur te bepalen categorie werknemers in leidinggevende functies ("subtop").</p> <p>De Raad van Commissarissen stelt het D&I beleid vast voor de samenstelling van het bestuur en de Raad van Commissarissen. Het bestuur stelt het D&I beleid vast voor het executive committee (indien aanwezig), de subtop en het overige werknemersbestand, na voorafgaande goedkeuring door de Raad van Commissarissen.</p>	<p>De vennootschap heeft het beleid inzake diversiteit en inclusie nog niet formeel vastgelegd. In de loop van 2024 zal dit beleid vastgesteld worden.</p>

2.2.2	<p>Benoemings- en herbenoemingstermijnen commissarissen</p> <p>Een commissaris wordt benoemd voor een periode van vier jaar en kan daarna éénmalig voor een periode van vier jaar worden herbenoemd. De commissaris kan nadien wederom worden herbenoemd voor een benoemingstermijn van twee jaar die daarna met maximaal twee jaar kan worden verlengd. Herbenoeming na een periode van acht jaar wordt gemotiveerd in het verslag van de Raad van Commissarissen. Bij benoeming of herbenoeming wordt de profielschets, bedoeld in best practice bepaling 2.1.1, in acht genomen.</p>	<p>De vennootschap kent geen limitering op de maximale benoemingstermijn voor commissarissen. De heer J.L.M. Van Meerbeeck heeft sinds 24 mei 2000 zitting in de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen is van mening dat de heer Van Meerbeeck past binnen de door de RvC vastgestelde profielschets en dat hij zijn taak als commissaris goed heeft vervuld. Om die reden is de heer Van Meerbeeck in 2022 wederom voorgedragen voor herbenoeming, hetgeen door de Algemene Vergadering is bekrachtigd.</p>
2.2.5	<p>Taken selectie- en benoemingscommissie</p> <p>De selectie- en benoemingscommissie bereidt de besluitvorming van de Raad van Commissarissen voor en brengt verslag uit aan de Raad van Commissarissen van haar beraadslagingen en bevindingen. De selectie- en benoemingscommissie richt zich in ieder geval op:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) het opstellen van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake bestuurders en commissarissen; b) de periodieke beoordeling van de omvang en samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen en het doen van een voorstel voor een profielschets van de raad van commissarissen; c) de periodieke beoordeling van het functioneren van individuele bestuurders en commissarissen en de rapportage hierover aan de raad van commissarissen; d) het opstellen van een plan voor de opvolging van bestuurders en commissarissen; e) het doen van voorstellen voor (her)benoemingen; en f) het toezicht op het beleid van het bestuur inzake selectiecriteria en benoemingsprocedures voor het hoger management. 	<p>Omdat de remuneratiecommissie zich ook bezighoudt met het selectie en benoemingsbeleid is hier geen aparte commissie voor aangesteld.</p>
2.3.2	<p>Instellen commissies</p> <p>Indien de Raad van Commissarissen uit meer dan vier leden bestaat, stelt hij uit zijn midden een Audit Commissie, een remuneratiecommissie en een selectie- en benoemingscommissie in. Onverlet de collegiale verantwoordelijkheid van de raad, is het de taak van deze commissies om de besluitvorming van de Raad van Commissarissen voor te bereiden. Indien de raad besluit om geen Audit-, remuneratie- of een selectie- en benoemingscommissie in te stellen, dan gelden de best practice bepalingen die betrekking hebben op deze commissie(s) voor de gehele Raad van Commissarissen.</p>	<p>Ten aanzien van het ontbreken van de selectie- en benoemingscommissie verwijzen wij naar de toelichting op best practice 2.2.5.</p>

2.3.3	<p>Reglementen commissies De Raad van Commissarissen stelt voor de Audit-, remuneratie en selectie- en benoemingscommissie een reglement op. Het reglement geeft aan wat de rol en verantwoordelijkheid van de desbetreffende commissie zijn, haar samenstelling is en op welke wijze zij haar taak uitoefent. De reglementen worden op de website van de vennootschap geplaatst.</p>	Een reglement voor de remuneratiecommissie zal in 2024 worden opgesteld en gepubliceerd. T.a.v. het ontbrekende reglement voor de selectie- en benoemingscommissie verwijzen wij naar de toelichting bij best practice 2.2.5.
2.3.4	<p>Samenstelling commissies Het voorzitterschap van de Audit- of remuneratiecommissie wordt niet vervuld door de voorzitter van de Raad van Commissarissen, noch door een voormalig bestuurder van de vennootschap. Meer dan de helft van de leden van de commissies is onafhankelijk in de zin van best practice bepaling 2.1.8.</p>	De heer A.L.M. Nelissen is zowel voorzitter van de Raad van Commissarissen als voorzitter van de remuneratiecommissie.
2.3.10	<p>Secretaris van de vennootschap De Raad van Commissarissen wordt ondersteund door de secretaris van de vennootschap. De secretaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ziet erop toe dat de juiste procedures worden gevolgd en dat wordt gehandeld in overeenstemming met de wettelijke en statutaire verplichtingen; b) faciliteert de informatievoorziening van het bestuur en de raad van commissarissen; en c) ondersteunt de voorzitter van de raad van commissarissen in de organisatie van de raad, waaronder de informatievoorziening, agendering van vergaderingen, evaluaties en opleidingsprogramma's. <p>De secretaris wordt, al dan niet op initiatief van de Raad van Commissarissen, benoemd en ontslagen door het bestuur, na verkregen goedkeuring door de Raad van Commissarissen.</p>	TABS Holland heeft geen secretaris van de vennootschap benoemd. De Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur zijn van mening dat dit onvoldoende toegevoegde waarde heeft voor de vennootschap omdat de benoemde taken reeds worden uitgevoerd door andere personen binnen het bedrijf.
3.4.1	<p>Remuneratierapport De remuneratiecommissie bereidt het remuneratierapport voor. In dit rapport wordt, naast hetgeen de wet vereist, op inzichtelijke wijze in ieder geval verslag gedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht; b) van de wijze waarop de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan lange termijn waardecreatie; c) dat scenarioanalyses in overweging zijn genomen; d) van de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de met haar verbonden onderneming en indien van toepassing de wijzigingen in deze verhoudingen ten opzichte van voorgaande boekjaar; 	Er is geen separaat remuneratierapport. In toelichting 12 van de geconsolideerde jaarrekening 2022 (gepubliceerd op de website van TABS Holland), is de beloning van de leden van de Raad van Bestuur verantwoord. Deze beloning is in overeenstemming met het door de algemene vergadering vastgestelde bezoldigingsbeleid.

<p>e) indien een bestuurder een variabele beloning ontvangt, de wijze waarop deze beloning bijdraagt aan lange termijn waardecreatie, de vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria waarvan de variabele beloning afhankelijk is gesteld en de relatie tussen de beloning en de prestatie; en</p> <p>f) indien een (voormalig) bestuurder een ontslagvergoeding ontvangt, de reden voor deze vergoeding.</p>	
---	--