

d.d. 30-01-2018

# Vebegeo & goed bestuur

De toepassing van corporate governance

# INHOUD

<b>NALEVING EN HANDHAVING VAN DE CODE</b>	4
<b>HOOFDSTUK 1. LANGE TERMIJN WAARDECREATIE</b>	5
STRATEGIE VOOR LANGE TERMIJN WAARDECREATIE	5
BETROKKENHEID RAAD VAN COMMISSARISSEN	5
VERANTWOORDING	6
RISICOBEBEERSING	6
EXTERNE ACCOUNTANT	6
<b>HOOFDSTUK 2 EFFECTIEF BESTUUR EN TOEZICHT</b>	7
DIRECTIETEAM	7
MEDEZEGGENSCHAP	7
BENOEMING, OPVOLGING EN EVALUATIE	8
CULTUUR	8
<b>HOOFDSTUK 3 BELONINGEN</b>	10
<b>HOOFDSTUK 4. DE ALGEMENE VERGADERING</b>	11

# NALEVING EN HANDHAVING VAN DE CODE

VebeGo is een familiebedrijf. Maar ook is VebeGo een rechtspersoon. Als rechtspersoon dient zij zich te conformeren aan de geldende wetten en regels. VebeGo kijkt naar het recht als de codificatie van de normen en waarden die heersen in de maatschappij. Door te voldoen aan deze wetgeving (compliance) geeft zij deels invulling aan haar maatschappelijke taak. Deels, omdat die taak verder gaat dan alleen wetgeving. VebeGo neemt niet alleen deel aan het economische verkeer, maar heeft ook een belangrijke rol in de maatschappij. VebeGo is geen beursgenoteerde onderneming. Daarom is de Nederlandse corporate governance code niet van toepassing op VebeGo. Maar VebeGo neemt haar corporate governance beleid serieus. VebeGo erkent dat corporate governance een kwestie van maatwerk is. Het enkel afvinken van een code leidt niet tot betere governance. VebeGo geeft hieraan invulling met een eigen code, waarin de visie van VebeGo op corporate governance wordt weergegeven. De code is door VebeGo zelf opgesteld en gebaseerd op de bepalingen van de Nederlandse Corporate Governance Code. Vanwege de eigendomsstructuur van VebeGo en het feit dat VebeGo geen beursgenoteerde onderneming is, zijn sommige bepalingen evenwel niet van toepassing. Daarnaast zijn er bepalingen toegevoegd welke verband houden met het familiale en internationale karakter van het bedrijf.

Ook VebeGo is op zoek naar de juiste balans tussen de bestuurlijke organen. De rollen van de Raad van Bestuur (RvB), Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA), de Raad van Commissarissen (RvC) en de familie worden beschreven.

Het uitgangspunt is steeds het opbouwen van duurzame relaties. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de interne verhoudingen, maar ook naar de rol die VebeGo in de maatschappij inneemt.

Het is niet de bedoeling dat de uitgangspunten van de code de ondernemingsdynamiek verstikken. De uitgangspunten moeten bijdragen aan een goed, maar ook flexibel bestuur van VebeGo. Daarom is deze code een dynamisch document. Door de ondernemingsdynamiek doen er zich ook op corporate governance gebied steeds nieuwe ontwikkelingen en problematieken voor. De visie die VebeGo hierop heeft, zal steeds worden bijgewerkt in deze code.

Zowel de RvB, de AVA en de RvC erkennen het belang van corporate governance. Zij onderschrijven deze code en gaan regelmatig de dialoog aan over de inhoud van de code. Bij het bespreken van de toepasbaarheid van deze code zal de omvang en groeifase van de onderneming in aanmerking worden genomen.

VebeGo wijdt in haar jaarverslag een hoofdstuk aan corporate governance. Hierin vermeldt zij in grote lijnen de belangrijkste gebeurtenissen op het gebied van corporate governance in dat jaar.

In de aandeelhoudersvergaderingen en in de RvC worden substantiële wijzigingen in het corporate governance beleid besproken. Daarnaast worden de wijzigingen verwerkt in deze code. De code wordt opgemaakt door de RvB en wordt vastgesteld door zowel de AVA als de RvC.

# 1 LANGE TERMIJN WAARDECREATIE

DE RVB BESTAAT SINDS JANUARI 2018 UIT DRIE PERSONEN. TWEE VAN DE DRIE LEDEN VAN DE RVB ZIJN VAN DE FAMILIE GOEDMAKERS, WAARONDER DE VOORZITTER. LANGE TERMIJN WAARDECREATIE EN BESTUUR GAAN IN EEN FAMILIEBEDRIJF HAND IN HAND. DE VISIE EN DAARBIJ BEHORENDE STRATEGIE IS ALTIJD GERICHT OP LANGE TERMIJN EN CONTINUÏTEIT; DE OVERDRACHT VAN HET BEDRIJF VAN DE HUIDIGE OP DE NIEUWE GENERATIE. ALS FAMILIEBEDRIJF HECHT VEBEGO VEEL WAARDE AAN DE CONTINUÏTEIT IN DE STAF EN DE LEIDING VAN HET BEDRIJF. VEBEGO STREEFT ERNAAR DAT LEDEN VAN DE FAMILIE GOEDMAKERS, BIJ BEWEZEN GESCHIKTHEID, DEEL UIT MAKEN VAN DE RVB. WANNEER HET BEDRIJFSBELANG HET NODIG ACHT, WORDT DE RVB AANGEVULD MET BESTUURDERS DIE GEEN FAMILIE ZIJN.

## STRATEGIE VOOR LANGE TERMIJN WAARDECREATIE

Het bestuur ontwikkelt een visie op lange termijn waardecreeatie van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming en formuleert een daarbij passende strategie. Afhankelijk van de marktdynamiek kunnen korte termijn aanpassingen van de strategie nodig zijn. Bij het vormgeven van de strategie wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- de implementatie en haalbaarheid van de strategie;
- het door de vennootschap gevolgde bedrijfsmodel en de markt waarin de vennootschap en de met haar verbonden onderneming opereren;
- kansen en risico's voor de vennootschap;
- de operationele en financiële doelen van de vennootschap en de invloed ervan op de toekomstige positie in relevante markten;
- de belangen van de stakeholders;
- andere voor de vennootschap en de met haar verbonden onderneming relevante aspecten van ondernemen, zoals milieu, sociale en personeelsaangelegenheden, de keten waarin de onderneming opereert, eerbiediging van mensenrechten en bestrijding van corruptie en omkoping.

Ondernemen met aandacht voor mens en maatschappij zit in de genen van VebeGo. Maatschappelijke betrokkenheid is verankerd in het 'Family Statement' dat dient als het moreel kompas voor VebeGo in de besluitvorming. Duurzaam ondernemen met oog voor de maatschappij waarin de onderneming actief is, is een continu proces waarbij de onderneming moet openstaan voor en in moet spelen op maatschappelijke tendensen en drijfveren in het verlengde van haar kernactiviteiten. De dialoog met de stakeholders is een belangrijk onderdeel in dit proces.

Vanuit haar missie wil VebeGo maatschappelijke impact realiseren en vergroten. Deze impact heeft betrekking op de belangrijke stakeholders, te weten: medewerkers, klanten en de maatschappij. VebeGo heeft oog voor de sociale, maatschappelijke, economische en ecologische impact van haar activiteiten op genoemde stakeholders. VebeGo's

ambitie gaat verder dan het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid en het verminderen van negatieve effecten van een organisatie op de maatschappij. VebeGo wil daadwerkelijk een bijdrage leveren aan een betere wereld van morgen. VebeGo heeft haar ambitie, activiteiten en resultaten op het gebied van impact verbonden aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. De SDG's bieden VebeGo het kader om de impact van VebeGo concreet, meetbaar en zichtbaar te maken.

VebeGo is dienstverlener. De waarde van VebeGo zit in de medewerkers. VebeGo gelooft in het duurzaam ontwikkelen van haar medewerkers en het bieden van betekenisvol werk aan haar medewerkers. Belangrijk hierbij is het betrekken van medewerkers, het aanmoedigen tot actieve participatie en het bieden van voldoende mogelijkheden voor ontwikkeling. Zo ontstaan lange relaties met medewerkers en laten we zien dat een leven lang leren en ontwikkelen bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen onze bedrijven en in de maatschappij in het algemeen.

Zo bouwt VebeGo voor en samen met haar stakeholders aan een duurzame en impactvolle relatie, gebaseerd op continuïteit en wederzijds respect.

## BETROKKENHEID RAAD VAN COMMISSARISSEN

De aandeelhouders van VebeGo hebben vrijwillig een RvC ingesteld. De RvC heeft naast zijn wettelijke en statutaire toezichthoudende verantwoordelijkheid een adviesfunctie waarbij hij fungeert als kritisch klankbord.

Voor het bepalen van de kaders waarin de RvC zich beweegt is er een RvC-reglement opgesteld. Hierin zijn de taken en bevoegdheden van de RvC nader uitgewerkt. Ook wordt hierin de verhouding tussen de RvC en de andere organen beschreven. Dit reglement wordt echter niet openbaar gemaakt. Het jaarverslag bevat een verslag van en informatie over de commissarissen.



## VERANTWOORDING

Vebego publiceert een jaarverslag om de stakeholders te informeren. Daarin komen de volgende onderwerpen aan bod:

- een terug- en vooruitblik door de RvB
- omzetontwikkeling
- de voortgang van de diverse activiteiten
- de ontwikkeling van maatschappelijk verantwoord ondernemen
- corporate governance
- bericht van de RvC
- jaarrekening

## RISICOBEBEERSING

Vebego hanteert diverse systemen voor interne risicobeheersing en controle. De operationele en financiële voortgang wordt geanalyseerd. De inrichting van deze analyses en de verslaggeving is vastgelegd in handleidingen en procedures. Volgens de geldende corporate governance principes draagt een gedragscode bij aan het beheersen van risico's. De RvB is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de volledigheid van de openbaar gemaakte financiële berichten. De RvC ziet er op toe dat de RvB deze verantwoordelijkheid vervult.

Het opstellen en de publicatie van het jaarverslag, de jaarrekening, de kwartaal- en/of halfjaarcijfers en ad hoc financiële informatie vergen zorgvuldige interne procedures. De RvC houdt toezicht op het volgen van deze procedures. De kwartaal- en/of halfjaarcijfers en ad hoc financiële informatie worden niet gepubliceerd.

De RvB is verantwoordelijk voor het instellen en handhaven van interne procedures die ervoor zorgen dat alle belangrijke financiële informatie bij de RvB bekend is, zodat de tijdigheid, volledigheid en juistheid van de externe financiële verslaggeving worden gewaarborgd. Vanuit dit oogpunt zorgt de RvB ervoor dat de financiële informatie uit ondernemingsdivisies en/of dochtermaatschappijen, rechtstreeks aan hem wordt gerapporteerd en dat de integriteit van de informatie niet wordt aangetast. De RvC houdt toezicht op de instelling en handhaving van deze interne procedures.

Voor de interne audit functie is er geen interne audit dienst ingericht. De RvB beoordeelt of adequate alternatieve maatregelen zijn getroffen en beziet of er behoefte bestaat om een interne audit dienst in te richten. De Raad van Commissarissen adviseert de RvB hierbij.

## EXTERNE ACCOUNTANT

De bezoldiging en de opdrachtverlening tot het uitvoeren van (niet-) controlewerkzaamheden, zijnde advieswerk, door de externe accountant geschiedt door de RvB. Bij materiële opdrachten zal de RvC worden ingelicht. De externe accountant betreft in voorkomende gevallen zowel de RvB als de RvC bij de onderwerpen.

De externe accountant woont in ieder geval de vergadering van de RvC bij waarin het verslag van de externe accoun-

tant betreffende het onderzoek van de jaarrekening wordt besproken en waarin wordt besloten over de goedkeuring van de jaarrekening. De externe accountant ontvangt de financiële informatie die ten grondslag ligt aan de vaststelling van de kwartaal- en/of halfjaarcijfers en overige tussentijdse financiële berichten en wordt in de gelegenheid gesteld om op alle informatie te reageren.

Het verslag van de externe accountant als gevolg van artikel 2:393 lid 4 BW bevat datgene wat de externe accountant met betrekking tot de controle van de jaarrekening en de daaraan gerelateerde controles onder de aandacht van de RvB en de RvC wil brengen.

De RvB rapporteert jaarlijks aan de RvC over de ontwikkelingen in de relatie met de externe accountant, in het bijzonder over zijn onafhankelijkheid (met inbegrip van de wenselijkheid van rotatie van verantwoordelijke partners binnen een kantoor van externe accountants dat met de controle is belast) en van het verrichten van niet-controlewerkzaamheden, zijnde advieswerk, voor Vebego verricht door hetzelfde kantoor. Dit is een ad-hoc rapportage van de RvB aan de RvC.

De RvB maakt ten minste eenmaal in de vier jaar een grondige beoordeling van het functioneren van de externe accountant in de diverse entiteiten en capaciteiten waarin de externe accountant fungeert. De belangrijkste conclusies hiervan worden aan de RvC meegedeeld ten behoeve van de beoordeling van de voordracht tot benoeming van de externe accountant.

# 2

## EFFECTIEF BESTUUR EN TOEZICHT

DE BELANGRIJKSTE TAAK VAN DE RVB IS HET BESTUREN VAN VEBEGO. DIT HOUDT ONDER MEER IN DAT DE RVB VERANTWOORDELIJK IS VOOR DE REALISATIE VAN DE DOELSTELLINGEN DIE ZIJN VASTGELEGD IN DE VISIE EN MISSIE VAN VEBEGO, DE STRATEGIE MET HET BIJBEHORENDE RISICOPROFIEL, DE RESULTATENONTWIKKELING EN DE VOOR DE ONDERNEMING RELEVANTE MAATSCHAPPELIJKE ASPECTEN VAN ONDERNEMEN. HIJ LEGT HIEROVER VERANTWOORDING AF AAN DE AVA EN DE RVC. DE RVB RICHT ZICH BIJ DE VERVULLING VAN ZIJN TAAK NAAR HET BELANG VAN VEBEGO EN DE MET HAAR VERBONDEN ONDERNEMING EN WEEGT DAARTOE DE IN AANMERKING KOMENDE BELANGEN VAN BIJ VEBEGO BETROKKENEN AF. DE RVB VERSCHAFT DE AVA EN DE RVC TIJDIG ALLE INFORMATIE DIE NODIG IS VOOR DE UITVOERING VAN DE TAAK VAN DE AVA EN DE RVC.

De voorzitter van de RvC draagt zorg voor het goed functioneren van de raad. De voorzitter van de RvC wordt in zijn rol ondersteund door een secretaris. De vice-voorzitter wordt door de voorzitter aangewezen. De RvC wijst zelf een medewerker aan die zal optreden als secretaris van de RvC.

De RvC is zorgvuldig samengesteld. Hij mag afhankelijke commissarissen bevatten, mits deze geen meerderheid vormen. Onder afhankelijke commissaris wordt ook verstaan een familiecommissaris. In de structuur van een duurzaam opererend familiebedrijf is het uitgangspunt dat ownership en control (bij gebleken geschiktheid) bij de familie blijft. Bij deze structuur past ook dat een familielid, bijvoorbeeld iemand die deel heeft uitgemaakt van de RvB, na beëindiging van deze positie toetreedt tot de RvC. De voorzitter van de RvC mag echter geen voormalige bestuurder van Vebego of familiecommissaris zijn.

Elke commissaris dient geschikt te zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. Elke commissaris beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn taak, binnen zijn rol in het kader van de profielschets van de raad. De behoefte voor een training, opleiding of introductieprogramma zal ad hoc worden beoordeeld. De RvC streeft naar een gemengde samenstelling, onder meer met betrekking tot geslacht en leeftijd.

Vebego streeft naar een kwalitatief goed toezicht in al haar kernlanden. Dit toezicht richt Vebego bij voorkeur lokaal in, met commissarissen welke kennis hebben van en ervaring hebben met de lokale markten. De voorzitter van een lokaal toezichthoudend orgaan buiten Nederland is te allen tijde een lid van de RvB van Vebego, welke als linking-pin fungeert naar de RvB en RvC.

Commissarissen melden eventuele andere commissariaten aan de RvC en de AVA. De RvC, met uitsluiting van het lid dat een ander commissariaat heeft gemeld, en de AVA beoordelen of de andere commissariaten een goede taak-

vervulling als commissaris van Vebego in de weg kunnen staan; hierbij kan ook het aantal commissariaten dat een commissaris vervult, worden meegewogen. De AVA beslist uiteindelijk of dit het geval is.

### DIRECTIETEAM

De RvB is belast met de dagelijkse gang van zaken van de onderneming. Door de grootte en de complexiteit van de onderneming, laat hij zich ondersteunen door het Vebego directieteam. Dit directieteam, gevormd door de leden van de RvB en de stafdirecteuren voor Finance en HRM, geeft gezamenlijk leiding aan Vebego. Het directieteam en de divisiedirecteuren komen regelmatig bij elkaar om de voortgang van de strategie en realisatie van de gestelde doelen te volgen en zo nodig bij te sturen.

De bevoegdheden van de RvB zijn deels gedelegeerd. Het systeem dat hiervoor wordt gehanteerd is helder van opzet. De bestuurders van groepsmaatschappijen zijn zelfstandig bevoegd hun vennootschap te vertegenwoordigen. Om Vebego-beleid effectief te kunnen uitstippelen zijn er directie-instructies in het leven geroepen. Deze instructies geven aan in welke situaties er goedkeuring van de RvB vereist is. Ten aanzien van joint ventures zijn er vertegenwoordigers benoemd die namens de RvB handelen. Groepsmaatschappijen bepalen zelf hun bevoegdhedenstructuur, binnen de kaders van de structuur van Vebego. De bevoegdhedenstructuur is vastgelegd in een beleidsstuk, dat enkel intern beschikbaar is. De afgeleide volmachten worden openbaar gemaakt in het Handelsregister.

### MEDEZEGGENSCHAP

De belangen van de werknemers worden behartigd door verschillende ondernemingsraden die overleg plegen met de bestuurders van de Vebego bedrijven. De medezeggenschap wordt zoveel mogelijk geregeld naar lokale behoeften en regels. Dit om de invloed van werknemers zo passend mogelijk te waarborgen.

## BENOEMING, OPVOLGING EN EVALUATIE

Vebege benoemt haar bestuurders voor onbepaalde tijd zodat zij voldoende vertrouwen en tijd krijgen om hun beleid uit te voeren. Wanneer er een nieuwe generatie bestuurders aantreedt doen de huidige bestuurders een stap terug. Toetreding van familieleden tot de RvB wordt tijdig aan de orde gesteld, goed voorbereid en zorgvuldig begeleid. Veel zorg wordt besteed aan het verzekeren van een stevig draagvlak voor de opvolger in de brede familiekring.

Vebege streeft ernaar de familieleden een optimale kans te bieden om zich te ontwikkelen tot bestuurder. Dit doet zij door de familieleden te stimuleren in het bedrijf te komen werken en door ze te begeleiden in hun rol als werknemer, door middel van interne opleidingsprogramma's, én in hun rol als aandeelhouder, door ze vanaf een jonge leeftijd aandeelhoudersvergaderingen te laten bijwonen. In de structuur van een duurzaam opererend familiebedrijf, waar het uitgangspunt is dat de aandelen in het bedrijf in bezit van de familie blijven en bestuur bij gebleken geschiktheid bij voorkeur (mede) wordt gevoerd door familieleden, past ook dat leden van de familie deel uit (gaan) maken van de RvC.

Het bovenstaande neemt echter niet weg dat familieleden, eventueel naast hun aandeelhouderschap, ook werknemer van Vebege kunnen zijn. De ontwikkeling en coaching van familieleden binnen de organisatie wordt actief gevolgd door de RvB. Hierbij proberen zij te voorkomen dat ouders rechtstreeks leidinggeven aan hun kinderen. Angetrouwde familieleden of partners van familieleden worden momenteel niet werknemer in het familiebedrijf.

Vebege is een bedrijf dat streeft naar continuïteit, ook in de inbreng van haar commissarissen. Haar visie op het benoe-

men en ontslaan van commissarissen is vooral gericht op de kennis en kwaliteit van personen. Vebege benoemt haar commissarissen voor een periode van vier jaar met aansluitend maximaal twee herbenoelingen.

De RvB kan toezichthoudende functies bij andere (beursgenoteerde) vennootschappen of organisaties vervullen, na overleg met de RvC. Het aantal nevenfuncties zal beperkt blijven tot maximaal twee.

Indien een bestuurder of commissaris weet of behoort te begrijpen dat er een tegenstrijdig belang is tussen Vebege en zichzelf, dan zal de bestuurder of commissaris de RvC en RvB hiervan tijdig op de hoogte stellen. Een bestuurder of commissaris die een tegenstrijdig belang heeft met Vebege, zal zich afzijdig houden van de beraadslaging en besluitvorming over de voorgenomen handeling.

## CULTUUR

Vebege heeft haar gedragscode weergegeven in een family statement, welke de normen en waarden van Vebege en haar medewerkers beschrijft. Dit family statement is geplaatst op de website en wordt tevens in boekvorm beschikbaar gesteld. Door continu te analyseren, te rapporteren en te toetsen aan de gedragscode kunnen de risico's op adequate wijze worden beheerst.

De RvB vindt dat vermeende onregelmatigheden te allen tijde moeten kunnen worden gerapporteerd. Vebege vindt dat dergelijke principes in haar cultuur verankerd zijn en ook uit haar family statement blijken. Ook wordt er gebruik gemaakt van een klokkenluidersregeling en is er een vertrouwenspersoon ingesteld waar medewerkers terecht kunnen.





# 3 BELONINGEN

EEN BESTUURDER KAN EEN VARIABELE BELONING ONTVANGEN CONFORM DE VOLGENDE PRINCIPES: DE BESTUURDERS ONTVANGEN VOOR HUN WERKZAAMHEDEN EEN BEZOLDIGING, DIE WAT BETREFT HOOGTE EN STRUCTUUR ZODANIG IS DAT GEKWALIFICEERDE EN DESKUNDIGE BESTUURDERS VAN BUITENAF KUNNEN WORDEN AANGETROKKEN EN BEHOUDEN. BIJ DE VASTSTELLING VAN DE TOTALE BEZOLDIGING WORDT DE INVLOED ERVAN OP DE BELONINGSVERHOUDINGEN BINNEN DE ONDERNEMING MEEGEWOGEN. VOOR HET GEVAL DE BEZOLDIGING BESTAAT UIT EEN VAST DEEL EN EEN VARIABEL DEEL, IS HET VARIABELE DEEL GEKOPPELD AAN VOORAF BEPAALDE, BEOORDEELBARE EN BEÏNVLOEDBARE DOELEN, DIE GEBASEERD ZIJN OP EEN LANGE TERMIJN VISIE. HET VARIABELE DEEL VAN DE BEZOLDIGING MOET PASSEND ZIJN TEN OPZICHTE VAN HET VASTE DEEL VAN DE BEZOLDIGING.

De bezoldigingsstructuur, met inbegrip van ontslagvergoeding, is eenvoudig en inzichtelijk. Zij bevordert de belangen van Vebego op middellange en lange termijn, zet niet aan tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang noch tot het nemen van risico's die niet passen binnen de vastgestelde strategie en 'beloont' falende bestuurders niet bij ontslag. Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de bezoldiging worden onder meer in overweging genomen de resultatenontwikkeling en niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn waarde creatie van Vebego.

De AVA stelt de bezoldiging van de RvB vast, na ingewonnen advies van de RvC. Hierbij houdt zij rekening met wat hierboven is beschreven. De hoogte van de ontslagvergoeding is niet overeengekomen en zal in dit bijzondere geval incidenteel worden vastgesteld, rekening houdende met de heersende wettelijke en maatschappelijke opvattingen. Vebego geeft in haar jaarverslag de totale bezoldiging van de RvB weer.

De AVA stelt tevens de bezoldiging van de commissarissen vast. De bezoldiging van een commissaris is niet afhankelijk van de resultaten van Vebego. Aan een commissaris worden bij wijze van bezoldiging geen aandelen en/of rechten op aandelen toegekend. Vebego verstrekt aan haar commissarissen geen persoonlijke leningen, garanties, en dergelijke.

# 4 DE ALGEMENE VERGADERING

DE AANDELEN VAN VEBEGO ZIJN GEHEEL IN HANDEN VAN DE FAMILIE. HET STREVEN IS OM DIT IN DE TOEKOMST ZO TE HOUDEN. DE AANDEELHOUDERS ZIJN ZEER BETROKKEN BIJ GOVERNANCE VRAAGSTUKKEN. DAARBIJ GELDT ALS UITGANGSPUNT DAT VEBEGO EEN DUURZAAM FAMILIEBEDRIJF BLIJFT WAAR LANGE TERMIJN RENDEMENTEN EN MAATSCHAPPELIJK ONDERNEMEN KERNWAARDEN ZIJN. DEZE UITGANGSPUNTEN ZIJN DOOR DE AANDEELHOUDERS GECODIFICEERD IN EEN FAMILIE-STATUUT.

De familie wordt in beginsel vertegenwoordigd in de AVA. Zij heeft de uiteindelijke zeggenschap over het bedrijf. Voor conflicten binnen de AVA is een escalatieladder ontwikkeld. De aandelen in Vebego zijn gecertificeerd. Dat wil zeggen dat het stemrecht en het winstrecht dat de aandeelhouders hebben, van elkaar losgekoppeld zijn. De aandelen zijn ondergebracht in een stichting. Het recht op winst komt aan de aandeelhouders toe, het stemrecht komt aan het bestuur van de stichting toe. Het bestuur van deze stichting bestaat uit de aandeelhouders en enkele externe personen. Deze externe personen handelen in het belang van de vennootschap. Binnen het bestuur van de stichting zijn richtlijnen opgesteld voor het nemen van besluiten wanneer er sprake is van tegenstrijdig belang of wanneer alle aandeelhouders afwezig zijn. In geval van conflicten zullen de externe bestuurders een beslissing nemen. De aandeelhouders hebben zich geëngelijkt deze beslissing te respecteren.

Goede corporate governance veronderstelt een volwaardige deelname van aandeelhouders aan de besluitvorming in de AVA. Het is in het belang van Vebego dat zoveel mogelijk aandeelhouders deelnemen aan de besluitvorming. Vebego stelt, voor zover het in haar mogelijkheid ligt, aandeelhouders in de gelegenheid op afstand te stemmen en met alle (andere) aandeelhouders te communiceren.

De AVA dient zodanig invloed te kunnen uitoefenen op het beleid van de RvB en de RvC, dat zij een volwaardige rol speelt in het systeem van "checks and balances" bij Vebego. Besluiten van de RvB over een belangrijke verandering van de identiteit of het karakter van Vebego of de onderneming zijn aan de goedkeuring van de AVA onderworpen.

Benoeming van leden van de RvC en de RvB geschiedt door de AVA. De jaarrekening wordt akkoord bevonden door de RvC doch vastgesteld door de AVA. De jaarlijkse winstbestemming wordt bepaald door de AVA in overleg met de RvB en de RvC. Het voorstel tot uitkering van dividend wordt als apart agendapunt op de AVA behandeld.

Goedkeuring van het door de RvB gevoerde beleid (décharge van bestuurders) en goedkeuring van het door de RvC

uitgeoefende toezicht (décharge van commissarissen) worden afzonderlijk in de AVA in stemming gebracht. De naleving van de Code wordt behandeld en verantwoord in overleg met de RvB en de RvC als onderdeel van de verantwoording over het jaarverslag.

De aandelen van Vebego zijn in bezit van de familie Goedmakers. Zij hanteren een lange termijn visie en streven naar continuïteit. Vebego streeft ernaar de aandeelhouders te stimuleren om hun rol te pakken en te betrekken bij het bedrijf. Aandeelhouders gedragen zich ten opzichte van Vebego en haar stakeholders naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Hieronder valt de bereidheid om een dialoog met Vebego en stakeholders aan te gaan.

Er zijn formele en informele afspraken over de verhouding tussen de familie en het bedrijf. Die afspraken zijn vastgelegd in de juridische en organisatorische structuur van Vebego. Dit blijkt onder meer uit afspraken over de vermogensverhoudingen binnen het bedrijf, die weer bepalend zijn voor dividend beleid. De zeggenschap van de aandeelhouders is ingekaderd in het concept van een duurzaam opererend familiebedrijf.

De familie en de onderneming vormen een onlosmakelijk geheel. De aandelen zijn geheel in handen van de familie. Meerdere generaties zijn op uiteenlopende wijzen werkzaam binnen de onderneming. Niet alle familieleden zijn rechtstreeks betrokken bij de onderneming.

De familie wordt in beginsel vertegenwoordigd in de AVA. Zij heeft de uiteindelijke zeggenschap over het bedrijf. Voor conflicten binnen de AVA is een escalatieladder ontwikkeld. In geval van conflicten zal een speciaal daartoe samengestelde commissie een beslissing nemen. Deze commissie bestaat uit niet-familieleden. De aandeelhouders hebben zich geëngelijkt deze beslissing te respecteren.

Vebego houdt het aandeelhouderschap en bestuurschap gescheiden in die zin dat aan bestuurders die niet tot de familie behoren geen aandelen worden toegekend

**Vebego International**

Cortenbach 1

Postbus 23092

NL-6367 ZH Voerendaal

+31(0) 45 562 8333

info@vebego.com

vebego.com



# De kracht van onze bedrijven

Familiebedrijf Vebego startte in 1943 met de oprichting van schoonmaakbedrijf Hago door Ton Goedmakers senior. Inmiddels is Vebego actief in vier landen met 150 bedrijven en joint ventures. Vebego wil mensen verbinden en vitaliseren. Dat doen we in de facilitaire dienstverlening en in de gezondheidszorg. Onze 35.525 medewerkers willen impact creëren, door zich in te zetten voor schone en veilige woon- en werkomgevingen, toegewijde zorg, gastvrijheid met een glimlach en een helpende hand. In 2017 had Vebego een gemanagede omzet van € 1.090,7 miljoen.