

## REMUNERATIERAPPORT 2020 RAAD VAN COMMISSARISSEN LAVIDE HOLDING N.V.

### ***Bezoldigingsbeleid tot 1 juli 2020***

Het bezoldigingsbeleid van Lavide Holding N.V. ("Lavide") werd op 20 juni 2019 door de Algemene Vergadering vastgesteld. De vaste beloning van de Raad van Bestuur moest passend zijn bij de startup fase, tot een maximale managementvergoeding van € 54.000 (ex BTW) per jaar. De variabele beloning verviel

In diezelfde vergadering werd besloten om de beloning voor gewone leden van de Raad van Commissarissen naar beneden bij te stellen, van € 7.500 per jaar, naar € 6.000 per jaar. De Raad van Commissarissen kent vanwege zijn beperkte omvang geen commissies.

### ***Beloning per 1 juli 2020***

#### *Raad van Bestuur*

Na het vertrek van dhr Azimi zal dhr H.C.P.J. Riemens tijdelijk als interim CEO functioneren om het nieuwe RTO traject te begeleiden. Hij zal dit voorlopig doen tegen de vastgestelde commissaris vergoeding

#### *Raad van Commissarissen*

Tijdens de AVA van 26 juni is er een generale commissarisvergoeding vastgesteld van € 12.500 per jaar. Commissarissen ontvangen een vergoeding voor zakelijk gemaakte onkosten en reiskosten tegen 39 cent per km, waarvan € 0,19 onbelast.

### ***Vijf jaren tabel***

Omdat Lavide geen activiteiten uitoefent heeft het fonds geen personeel in dienst. Artikel 2: 135b lid 3 sub e bepaalt dat in het bezoldigingsverslag aan de orde moet komen "de jaarlijkse verandering in de bezoldiging over ten minste vijf boekjaren, de ontwikkeling van de prestaties van de vennootschap en de gemiddelde bezoldiging, uitgaande van een volledige werkweek, van de werknemers van de vennootschap die geen bestuurder zijn gedurende deze periode, gezamenlijk gepresenteerd op een wijze die vergelijking mogelijk maakt." Vanwege de afwezigheid van personeel kan de vergelijking niet worden gemaakt, en is de tabel daarom niet opgesteld.

### ***Bezoldigingsbeleid voor 2020 ev.***

In het algemeen geldt het volgende. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op de uitvoering van de strategie die door de Raad van Bestuur in dialoog met de Raad van Commissarissen is geformuleerd. Het aantrekken en behouden van commissarissen, die complementair zijn aan elkaar en die de Raad van Bestuur met raad en daad terzijde kunnen staan, vormt de sleutel tot gedegen toezicht.

De Raad van Commissarissen stelt de beloning van de individuele bestuurders vast, binnen de grenzen van het door de Algemene Vergadering vastgestelde beloningsbeleid zoals hierboven beschreven.

Het bezoldigingsbeleid van de Raad van Commissarissen is gericht op het kunnen aantrekken van ervaren en deskundige commissarissen. Daarbij is een marktconforme beloning passend. Daarnaast dient, conform best practice 3.3.1 van de Nederlandse Corporate Governance Code, de beloning van de commissarissen bovendien de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie te

reflecteren. Nu dhr Riemens tijdelijk geen commissaris meer is, maar functioneert als CEO, hebben zij afgesproken alle mogelijke besluiten samen te accorderen. Daarmee wordt het toezicht en de samenwerking versterkt. Dat brengt een fors tijdsbeslag met zich mee. Het aantrekken van een derde, bij voorkeur vrouwelijke commissaris, wordt uitgesteld tot dat er voldoende duidelijk is over het nieuwe RTO traject.

Met het oog op de onafhankelijke positie van commissarissen blijft de beloning onafhankelijk van het resultaat van de onderneming. Zoals toegelicht onder het kopje vijf jaren tabel zijn de interne beloningsverhoudingen minder relevant.

Terneuzen , 26 augustus 2020

E. Wijnsma, voorzitter RvC  
H.C.P.J. Riemens, Interim CEO