



To: Alfen N.V.
For the attention of M. Roeleveld & J. van Rossen

Your reference: "Request for advice based on art. 2:135a lid 3 en 4 B.W."
Our reference: A46 - Request for advice - Remuneration

Almere, 21 January 2022

Dear Directors,

This letter contains the decision of the Work's Council about the proposal of the Supervisory Board to the annual general meeting of shareholders of Alfen N.V. to change the remuneration policy of Alfen N.V. ("Alfen/Company") as indicated in your letter, dated 20 December 2021.

To be able to come to its conclusion and advice, the Work's Council has received and reviewed the supporting documents, including the policy and the Benchmark by an external consultant.

The Work's Council is positive about the short and long term incentives in connection with Alfen's long term goals.

The Benchmark by the external consultant has taken into account companies of comparable size and complexity. The opinion of the Work's Council is that the management board members should receive a remuneration which is aligned with the market to be able to maintain them for the Company. Based on these considerations, we provide you with a positive advice for the change of the remuneration policy.

Kind regards,

Jan-Jaap Koudstaal
President of the Work's Council

De gezamenlijke ondernemingsraad van Alfen B.V. en Alfen ICU B.V.
Aan de voorzitter de heer Jan-Jaap Koudstaal

Datum: 20 december 2021

Onderwerp: Verzoek om advies ex art. 2:135a lid 3 en 4 BW

Geachte leden van de ondernemingsraad,

Graag verzoeken wij u in overeenstemming met artikel 2:135a lid 3 en 4 BW advies uit te brengen met betrekking tot het voorstel tot vaststelling van het nieuwe bezoldigingsbeleid van Alfen N.V. (**Alfen**).

1. Inleiding

Alfen is voornemens het bezoldigingsbeleid van haar bestuurders (Raad van Bestuur (**RvB**) te wijzigen. Dit voorstel zal aan de algemene vergadering van aandeelhouders van Alfen (**AVA**) ter vaststelling worden voorgelegd en de AVA zal hier op 7 april 2022 over besluiten.

2. Besluit wijziging bezoldigingsbeleid bestuurders

Bezoldigingsbeleid

De bijlage bij dit verzoek tot advies bevat het door de RvC voorgenomen bezoldigingsbeleid.

Redenen en motivering voor wijziging bezoldigingsbeleid

De aanleiding voor het herzien van de bezoldiging van de bestuurders is (1) de uitgevoerde toets of het bestaande bezoldigingsbeleid nog marktconform is en de beloning van de bestuurders voldoende concurrerend is (2) het creëren van een gezonde afstand tussen beloning van de bestuurders en het overig management, en (3) de wens van de aandeelhouders voor een transparant en marktconform pakket, met voldoende aandacht voor de lange termijn waarde creatie en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Review van het huidige bezoldigingsbeleid

Met ondersteuning van een externe partij heeft de RvC het huidige bezoldigingsbeleid beoordeeld. Hierbij is het beleid en de beloning getoetst aan het gemiddelde van 14 gerelateerde beursgenoteerde bedrijven (benchmark). In deze benchmark is met name gekeken naar de vaste basisvergoeding en de variabele beloning.

De benchmark heeft geleid tot de volgende uitkomsten:

- I. De mediaan voor de basisvergoeding van CEOs van de benchmark groep ligt gemiddeld op €398.000 bruto; en
- II. De mediaan voor de variabele beloning op de korte termijn (**STI**) is 38% en de mediaan voor de variabele beloning op de lange termijn (**LTI**) is 32%.

De huidige basisvergoeding van de CEO ad €356.000 ligt lager dan de mediaan uit de benchmark. De huidige STI van 10% wijkt significant af ten opzichte van de mediaan van 38%, terwijl de huidige LTI met 40% iets hoger is dan de mediaan. Door de snelle groei van de organisatie wordt de organisatie groter en complexer en zijn de taken en verantwoordelijkheden van alle senior management posities sterk toegenomen. De beloningsniveaus zijn aangepast op deze toegenomen taken en verantwoordelijkheden. Om recht te doen aan

de interne verhoudingen en voor de RvB te komen tot een marktconforme beloning stelt de RvC een verhoging van de basisvergoeding en de STI voor.

Belangrijke uitgangspunten voor gewijzigd bezoldigingsbeleid

De RvC heeft de volgende uitgangspunten gedefinieerd die belangrijk worden geacht bij het vaststellen van een gewijzigd bezoldigingsbeleid:

- I. De beloning moet fair en marktconform zijn. De mediaan is de referentie voor de basisvergoeding en de variabele beloning;
- II. De basisvergoeding van het andere directielid ligt op 85% van de CEO gezien het brede takenpakket van dit directielid;
- III. Variabele deel is 70% van de basisvergoeding “at target” en bestaat uit een korte termijn (**STI**) en lange termijn (**LTI**) component. De STI wordt verhoogd naar 30% en de LTI blijft onveranderd op 40%. Hiermee wordt er ten opzichte van de mediaan wat meer nadruk gelegd op de lange termijn. De STI en LTI targets zijn voor 65% financieel en 35% niet financieel.

Voorstel wijziging basisvergoeding

De basisvergoeding wordt als volgt verhoogd.

	Huidig salaris	Per 1/1/22	STI per 1/1/22	LTI per 1/1/22
CEO	356	392	20-40%	30-50%
CFO	277	332	20-40%	30-50%

Short term incentive plan (STI)

De STI is een cash incentive die 30% bedraagt van de basisvergoeding met een bandbreedte van 20-40% (en kan 0% zijn indien geen van de KPIs/prestatiecriteria wordt behaald).

Long term incentive plan (LTI)

De LTI is een aandelen incentive en bedraagt 40% van de basisvergoeding met een bandbreedte van 30-50% (en kan 0% zijn indien geen van de KPIs/prestatiecriteria wordt behaald). Het aantal onvoorwaardelijk toe te kennen aandelen zal afhankelijk zijn van de mate waarin bepaalde prestatiecriteria zijn behaald gedurende een performance periode van 3 jaar. De voorwaardelijke toegekende aandelen zullen ongeveer 3 jaar na de voorwaardelijke toekenning onvoorwaardelijk worden toegekend en geleverd aan de leden van de RvB indien zij op dat moment nog lid zijn van de RvB en de prestatiecriteria zijn behaald. Het aantal toe te kennen onvoorwaardelijke aandelen is afhankelijk van de mate waarin de prestatiecriteria zijn behaald. Na de onvoorwaardelijke toekenning van de aandelen mogen de leden van de RvB de aandelen in beginsel gedurende twee jaar niet vervreemden.

Wij merken nog op dat er geen wijzigingen ten aanzien van de bezoldiging van de leden van de RvC worden voorgesteld.

3. Recht van advies en tijdspad

Indien de ondernemingsraad gebruik wenst te maken van het recht om een advies te geven ten aanzien van het voorstel tot vaststelling van het nieuwe bezoldigingsbeleid overeenkomstig het bepaalde in artikel 2:135a lid

3 BW dan ontvangen wij het schriftelijk advies graag uiterlijk op 25 januari 2022 zodat dit advies tijdig met de AVA kan worden gedeeld. Het advies dient namelijk met de oproeping van de AVA te worden meegezonden aan de aandeelhouders.

Voor de goede orde merken wij op dat het bezoldigingsbeleid nog een concept betreft. De RvC zal 15 februari 2022 stemmen over de inhoud van het nieuwe bezoldigingsbeleid. In die zin betrekken wij de ondernemingsraad in een zeer vroeg stadium. Mochten er nog materiele wijzingen worden doorgevoerd in het concept bezoldigingsbeleid dan zullen wij de ondernemingsraad daarover adviseren.

Indien de ondernemingsraad gebruik maakt van het recht om advies te geven, zal Alfen – met name de RvC – bezien of het advies van de ondernemingsraad wordt gevolgd. Indien het advies niet of niet geheel wordt gevolgd door de RvC dan zal een schriftelijke onderbouwing voor het afwijken van het advies aan de AVA moeten worden aangeboden. Wij zouden dat uiteraard willen voorkomen. Wij merken op dat de beroepsmogelijkheden en opschortingstermijn bij niet-opvolging van het advies zoals gebruikelijk bij een adviesprocedure in de zin van artikel 25 WOR, niet van toepassing zijn op het adviesrecht van de ondernemingsraad ten aanzien van het bezoldigingsbeleid.

Indien de ondernemingsraad een advies wenst te geven dan verzoeken wij de ondernemingsraad voorts vriendelijk ons uiterlijk op 25 januari 2022 te laten weten of zij gebruik wenst te maken van het spreekrecht ex artikel 2:135a lid 3 BW en dus of de voorzitter of een ander lid van de ondernemingsraad het schriftelijk advies aan de AVA mondeling wenst toe te lichten op 7 april 2022. Indien dat het geval is dan horen wij graag wie dat namens de ondernemingsraad zal doen. Wij zullen dan contact opnemen met diegene om de verdere gang van zaken te bespreken.

Bovenstaand voorstel zal nog verder worden toegelicht door Henk ten Hove en Marco Roeleveld in een overleg met (een afvaardiging van) de ondernemingsraad op 6 januari 2022.

4. Geheimhouding

Met het oog op de hoge mate van gevoeligheid van het bovenstaande, benadrukken wij dat de geheimhoudingsplicht op basis van artikel 20 van de Wet op de Ondernemingsraden op ieder lid van de ondernemingsraad rust. In dit verband heeft ieder lid van de ondernemingsraad ook al een geheimhoudingsovereenkomst getekend.

Bij voorbaat dank voor de door u aan deze aangelegenheid te besteden aandacht.

Met vriendelijke groet,

Marco Roeleveld en Jeroen van Rossen