

Reglement HR-Commissie - Raad van Commissarissen Alfa Top-Holding B.V.

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- **HR-Commissie:** de HR en Remuneratie commissie van de raad van commissarissen van de vennootschap;
- **AVA:** de algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap;
- **OR:** de ondernemingsraad van de vennootschap;
- **Voorzitter:** de voorzitter van de raad van commissarissen van de vennootschap;
- **RvB:** de raad van bestuur van de vennootschap (ofwel het bestuur);
- **Directie:** directievoorzitters en de directeuren van de vennootschap;
- **RvC:** de raad van commissarissen van de vennootschap;
- **Vennootschap:** Alfa Top-Holding B.V., statutair gevestigd te Wageningen en kantoorhoudend aan het Agro Business Park 85, 6708 PV Wageningen.

1 Inleidende bepalingen

- 1.1 De HR-Commissie is een vaste commissie van de RvC. Dit reglement is door de RvC opgesteld op grond van artikel 5 van het reglement van de RvC. In geval van strijdigheid van de bepalingen van dit reglement enerzijds met bepalingen uit de wet, de statuten van Alfa Top-Holding B.V., of het RvC-reglement anderzijds, prevaleren de bepalingen van respectievelijk de wet, de statuten en het RvC-reglement.
- 1.2 Dit reglement is vastgesteld door middel van een besluit van de RvC in zijn vergadering van 14 december 2022. In deze vergadering hebben alle leden van RvC verklaard, dat zij met de inhoud van het reglement akkoord gaan en de daarin opgenomen bepalingen zullen naleven.
- 1.3 Bij het opstellen van dit reglement is de Nederlandse Corporate Governance Code als leidraad gebruikt. Leden van de RvC verbinden zich ertoe om bij de uitoefening van hun taak de beginselen van good governance na te streven.
- 1.4 Dit reglement is in werking getreden per 14 december 2022 en laatstelijk gewijzigd per 14 december 2022 en kan worden aangevuld en/of gewijzigd bij besluit van de RvC, al dan niet op voorstel van de HR-Commissie.
- 1.5 De tekst van dit reglement wordt ter kennis gebracht van de RvB en de OR. De tekst van het reglement en de samenstelling van de HR-Commissie wordt op de website van de Vennootschap geplaatst.

2 Samenstelling en benoeming HR-Commissie

- 2.1 De HR-Commissie bestaat uit een door de RvC vast te stellen aantal leden, bestaande uit tenminste twee leden. Indien het aantal leden daalt onder een door de RvC vast te stellen minimum, worden de taken van de HR-Commissie waargenomen door de RvC als geheel onder gehoudenheid voor de RvC om weer zo spoedig mogelijk in de ontstane vacatures van de HR-Commissie te voorzien.
- 2.2 Alle leden van de HR-Commissie dienen lid te zijn van de RvC. Alle leden dienen onafhankelijk te zijn in de zin van het reglement van de RvC.
- 2.3 De samenstelling van de HR-Commissie dient zodanig te zijn als nodig is voor een goed functioneren van de HR-Commissie.

- 2.4 De leden van de HR-Commissie worden door de RvC benoemd en kunnen te allen tijde worden geschorst en ontslagen door de RvC.
- 2.5 De RvC wijst één van de leden van de HR-Commissie aan als voorzitter van de HR-Commissie. De RvC kan de voorzitter van de HR-Commissie als zodanig ontslaan en een ander lid van de HR-Commissie in zijn/haar plaats als voorzitter benoemen. Het voorzitterschap van de HR-Commissie wordt niet vervuld door de voorzitter van de RvC.
- 2.6 De zittingsduur van een lid van de HR-Commissie is gekoppeld aan de zittingsduur van het lidmaatschap in de Raad van Commissarissen. Het lidmaatschap van de HR-Commissie eindigt van rechtswege op het moment dat van het betreffende lid het lidmaatschap van de RvC eindigt.
- 2.7 Een lid van de HR-Commissie kan besluiten terug te treden als lid van de HR-Commissie zonder tegelijkertijd terug te treden als lid van de RvC.
- 2.8 De HR-Commissie dient relevante kennis, vaardigheden en ervaring te hebben. De HR-Commissie besteedt op de navolgende wijze aandacht aan deskundigheidsbevordering:
 - a. de commissieleden inventariseren ten minste éénmaal per jaar hun kennis en vaardigheden en actualiseren deze zo nodig;
 - b. de HR-Commissie stelt zich zoveel als nodig op de hoogte van ontwikkelingen in de markt en ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, al dan niet met behulp van in- en externe deskundigen en scholingsactiviteiten.

3 Taken en bevoegdheden HR-Commissie

Algemeen

- 3.1 De HR-Commissie bereidt de beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van de taakuitoefening van de RvC, voor waaronder doch niet uitsluitend over onderwerpen verband houdende met HR en remuneratie, waarbij continuïteit van leiderschap als het belangrijkste referentiepunt wordt gehanteerd. De HR-Commissie brengt verslag uit aan de RvC van zijn beraadslagingen en bevindingen.
- 3.2 De HR-Commissie richt zich op bij de uitoefening van haar taak, waaronder het toezicht op de RvB, alsmede haar adviserende rol ten aanzien van onder meer:
 - Werkgeverstaken in de meest ruime zin des woords in relatie tot het bestuur als geheel en de individuele bestuursleden;
 - Beoordeling functioneren en potentieel individuele leden RvB (Prestatie cyclus & Perspectief en Ontwikkel cyclus);
 - Functioneren van RvB-leden individueel en RvB in zijn geheel, inclusief de wijze waarop ze hun voorbeeldfunctie vervullen;
 - Voorstel voor beloningsbeleid en verdere arbeidsvoorwaarden RvB ter vaststelling door de RvC.
 - In het kader van de jaarlijkse beoordeling: het bespreken en voorbereiden financiële en niet-financiële doelstellingen van de individuele leden van de RvB, zowel ten aanzien van het individu als het vormen van een collegiaal bestuur;
 - Voorstel (her) benoeming en / of schorsing / ontslag / beëindiging contract bestuurders;
 - Voorstel (her) benoeming en / of schorsing / ontslag / beëindiging RvC leden;
 - Voorstel bezoldiging RvC;
 - (Periodieke) beoordeling omvang en samenstelling RvC en RvB in het algemeen;
 - Voorstel voor profielschetsen, alsmede plan voor werving en selectie van RvB en RvC leden, alsmede indien en voor zover aan de orde eerste aanspreekpunt voor extern wervingsbureau;
 - Verantwoordelijk voor schema van aftreden en plan voor de opvolging van leden van de RvB en van de RvC, waarbij continuïteit in ogeschouw wordt gehouden;

- Opstellen remuneratiebeleid en remuneratierapport; **alsmede meer organisatiebreed:** Strategisch HR beleid gericht op continuïteit van Alfa;
 - Thema's voorbereiden voor een deep dive in de RvC, v.b. strategische personeelsplanning, HR-beleid van de organisatie, werving en selectie, verzuim, verloof, vasthouden talenten, talentmanagement, arbeidsvoorwaarden en bonusbeleid, vso-beleid, ontwikkeling en opleiding, opvolgingsbeleid, veilige en sociale werkomgeving, cultuur en gedrag op de werkvloer etc.;
 - Kwaliteit van de directievoorzitters (clusterniveau) (potentieel, performance en ambitie) op groepsniveau;
 - Talenten-beleid op niveau 'Bestuur – 1' en Sleutelposities (Identificatie, retentie, ontwikkeling, exit analyse). Naar de oordeel van de HR-Commissie kan dit worden uitgebreid tot 'Bestuur-2' talenten (directeuren);
 - Bewaakt de borging van de archivering en toegang tot personeelsdossiers van de bestuurders.
 - Privacy gerelateerde onderwerpen in het kader van HR;
 - Staat het bestuur in algemene zin met raad en daad terzijde.
 - Vertegenwoordigt (op uitnodiging) de RvC bij OR en artikel 24 WOR overleggen;
 - andere door de HR-Commissie gewenste onderwerpen overeenkomstig het bepaalde in dit reglement of anderszins.
- 3.2 De HR-Commissie bereidt de vergaderingen voor van de RvC met het RvB-lid dat HR in zijn portefeuille heeft.
- 3.3 De HR-Commissie kan zich bij de uitoefening van zijn taak laten bijstaan en/of voorlichten door een of meer deskundigen, die tegen een met de HR-Commissie overeen te komen vergoeding worden aangesteld. Voornoemde vergoeding komt ten laste van de Vennootschap. In het geval van een remuneratie adviseur, vergewist de commissie zich ervan dat de betreffende adviseur geen advies verstrekt aan de leden van het Bestuur.
- 3.4 De HR-Commissie kan slechts die bevoegdheden uitoefenen die de RvC uitdrukkelijk aan de commissie heeft toegekend of gedelegeerd. De HR-Commissie kan nooit bevoegdheden uitoefenen die verder strekken dan de bevoegdheden die de RvC als geheel kan uitoefenen. Naast de persoonlijke individuele verantwoordelijkheid, blijft het de verantwoordelijkheid van de RvC als geheel voor uitoefening van de toezichthoudende taak.
- 3.5 De commissie toetst jaarlijks het eigen functioneren alsmede de inhoud en toereikendheid van dit reglement en doet zo nodig wijzigingsvoorstellen.

4 Voorzitter van de HR-Commissie

- 4.1 De voorzitter van de HR-Commissie heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:
- a. met autoriteit en natuurlijk gezag de voorzittersrol van de HR-Commissie te vervullen;
 - b. het bepalen van de agenda voor vergaderingen van de HR-Commissie;
 - c. het leiden van de vergaderingen van de HR-Commissie; hij/zij draagt als voorzitter zorg voor een ordelijk en efficiënt verloop van de vergaderingen van de HR-Commissie en dat er voldoende tijd beschikbaar is voor beraadslaging en besluitvorming;
 - d. het toezien op het goed functioneren van de HR-Commissie; en
 - e. het verstrekken aan de RvC van alle door de RvC gewenste informatie en inlichtingen over de wijze waarop de HR-Commissie zijn taak uitoefent;
 - f. de voorzitter is het eerste aanspreekpunt voor de RvC en RvB ten aanzien van alle zaken de HR-Commissie betreffende.

5 Vergaderingen HR-Commissie

- 5.1 De HR-Commissie vergadert ten minste tweemaal per jaar en zo dikwijls de voorzitter van de HR-Commissie een vergadering bijeenroeft of een meerderheid van de RvC dit verlangt. In het jaarlijkse vergaderschema van de vennootschap zullen de vergaderingen van de HR-Commissie worden opgenomen. De HR-Commissie houdt hierbij rekening met de reguliere vergaderingen van de RvC en de planning- en control cyclus van de Vennootschap.
- 5.2 Het RvB lid met HR in zijn of haar portefeuille is gehouden aanwezig te zijn bij de vergaderingen van de HR-Commissie, tenzij de HR-Commissie anders bepaalt.
- 5.3 De voorzitter van de HR-Commissie kan desgewenst, al naar gelang de onderwerpen van de vergadering, de overige leden van de RvB of medewerkers van de Vennootschap uitnodigen bij de vergadering aanwezig te zijn. Indien zij daartoe zijn uitgenodigd, zijn deze genodigden verplicht de vergaderingen van de HR-Commissie bij te wonen en aldaar alle door de HR-Commissie verlangde informatie en inlichtingen te verstrekken.
- 5.4 De vergaderingen van de HR-Commissie vinden op het kantoor van de Vennootschap plaats, tenzij anders bepaald. De HR-Commissie kan tevens ook schriftelijk en/of elektronisch (videoverbinding) vergaderen.
- 5.5 De notulen van de vergadering van de HR Commissie worden opgesteld door het secretariaat van de vennootschap. In de regel zullen de notulen van vergaderingen worden vastgesteld tijdens de eerstvolgende vergadering. Indien echter alle leden van de HR-Commissie schriftelijk met de inhoud van de notulen instemmen, kan de vaststelling daarvan ook eerder plaatsvinden.
- 5.6 De schriftelijke rapportage van de HR-Commissie aan de RvC zal geschieden in de vorm van vastgestelde notulen van de vergadering van de HR-Commissie, eventueel aangevuld met een mondelinge toelichting door de voorzitter van de HR Commissie tijdens de vergadering van de RvC.
- 5.7 De RvC en de externe accountant zijn gerechtigd de notulen en vergaderstukken van de HR-Commissie in te zien. HR-Commissie

6 Besluitvorming

- 6.1 Ieder lid van de HR-Commissie kan één stem uitbrengen. De HR-Commissie besluit tijdens zijn vergaderingen bij meerderheid van de aanwezige leden van de HR-Commissie met een gewone meerderheid van stemmen waarbij in elk geval twee leden van de HR-Commissie aanwezig moeten zijn. Bij staking van de stemmen is geen besluit tot stand gekomen; het punt wordt dan ter besluitvorming aan de RvC voorgelegd.
- 6.2 De HR-Commissie kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits dit schriftelijk of door middel van langs elektronische weg toegezonden leesbare en reproduceerbare berichten geschiedt en alle leden van de HR-Commissie zich voor het desbetreffende voorstel uitspreken en geen van de leden van de HR-Commissie tegen deze wijze van stemming bezwaar heeft gemaakt. Van deze besluitvorming wordt melding gemaakt in de notulen van de eerstvolgende vergadering van de HR-Commissie met aanhechting van de relevante stukken waaruit de besluitvorming blijkt.

7 Secretariaat

- 7.1 De HR-Commissie wordt bijgestaan door het secretariaat van de vennootschap.
- 7.2 Het secretariaat van de vennootschap doet dit onder meer als volgt:
 - a. ondersteunt de voorzitter van de HR-Commissie in de daadwerkelijke organisatie van de HR-Commissie;

- b. houdt de notulen van de vergaderingen van de HR-Commissie bij;
- c. bewaart de bescheiden, waaruit de reactie blijkt van de leden van de HR-Commissie op buiten vergadering ter goedkeuring aan de leden voorgelegde vergaderstukken en/of notulen; en
- d. maakt het archief van de HR-Commissie en alle relevante documenten elektronisch toegankelijk voor de leden van de HR-Commissie, en houdt deze up to date.

8 Verzoek tot informatie

- 8.1 De HR-Commissie is bevoegd en heeft een eigen verantwoordelijkheid - ongeacht de verantwoordelijkheid van de RvC als geheel - om van de RvB, andere medewerkers en of betrokkenen van de vennootschap alle gewenste informatie, waaronder inlichtingen, inzage in administratie, verdere bescheiden en overige onder de vennootschap berustende stukken en waarden, te vragen die nodig is om zijn taak goed te kunnen uitvoeren. De gevraagde informatie zal zo spoedig mogelijk ter beschikking worden gesteld. De leden zijn bevoegd om toegang te hebben tot alle bedrijfsruimten en rechtstreeks te overleggen met iedere medewerker van Alfa, en met de externe accountant.
- 8.2 De voorzitter of het lid van de commissie informeert de voorzitter van het bestuur over bovengenoemde, tenzij een zwaarwegend belang zich daartegen verzet.

Aldus vastgesteld door de RvC d.d. 14 december 2022