

# CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

*Versie 1*  
2023/07/01

## INHOUDSTAFEL

1.	INLEIDING.....	4
2.	AANDEELHOUDERS EN ALGEMENE VERGADERING .....	4
2.1	Aandelen.....	4
2.1.1	Inleiding.....	4
2.1.2	Aandelen en vorm van de aandelen.....	4
2.1.3	Overdracht van de aandelen .....	5
2.1.4	Beursnotering.....	5
2.2	Aandeelhouders .....	5
2.2.1	Aandeelhoudersstructuur .....	5
2.2.2	Transparantiekennisgeving .....	5
2.2.3	Aandeelhoudersinformatie .....	6
2.2.4	Voorwetenschap .....	6
2.3	Toegestane kapitaal.....	7
2.4	Inkoop en vernietiging van eigen aandelen.....	7
2.5	Resultaatbestemming – dividendpolitiek.....	8
2.6	Algemene Vergadering .....	8
2.6.1	Gewone Algemene Vergadering .....	8
2.6.2	Buitengewone Algemene Vergadering .....	9
2.6.3	Oproeping tot Algemene Vergadering .....	9
2.6.4	Vraagrecht van de aandeelhouders .....	9
2.6.5	Deelname aan en stemming op de Algemene Vergadering.....	10
2.6.6	Digitale Algemene Vergadering.....	10
2.6.7	Aanwezigheidsquorum en vereiste meerderheden .....	10
2.6.8	Notulen van de Algemene Vergadering .....	11
3.	RAAD VAN BESTUUR .....	11
3.1	Bestuursstructuur.....	11
3.2	Raad van Bestuur.....	11
3.2.1	Bestuursbevoegdheid.....	11
3.2.2	Samenstelling van het bestuursorgaan .....	12
3.2.3	Benoeming en herbenoemingen.....	12
3.2.4	Bijeenkomsten en besluitvorming van de Raad van Bestuur .....	13
3.2.5	Informatieverschaffing aan de Raad van Bestuur .....	13
3.2.6	Remuneratie.....	14
3.2.7	Voorzitter van de Raad van Bestuur.....	14
3.2.8	De Secretaris van de Raad van Bestuur.....	14
3.3	Commissaris.....	15

4.	UITVOEREND MANAGEMENT .....	15
4.1	De gedelegeerd bestuurder/CEO en directeurs generaal .....	15
4.2	Het Directiecomité .....	15
4.3	De Algemene Toekomstraad .....	16
4.4	Periodieke overlegorganen, plateauvergaderingen en strategische Toekomststraden .....	16
4.5	Directievergaderingen .....	16
4.6	Evaluatie .....	16
5.	AUDITCOMITE .....	17
5.1	Samenstelling van het Auditcomité.....	17
5.2	Opdracht.....	17
5.3	Werking van het auditcomité .....	17
6.	REMUNERATIECOMITÉ EN -BELEID .....	17
6.1	Het remuneratiecomité .....	17
6.1.1	Compositie .....	17
6.1.2	Verantwoordelijkheden .....	18
6.1.3	Werking van het Remuneratiecomité .....	18
6.2	Het remuneratiebeleid .....	19
6.2.1	Algemene principes van het remuneratiebeleid .....	19
6.2.2	Remuneratiepakket Directiecomité .....	19
6.2.3	Remuneratie bestuurders .....	23
6.3	Benoemingscomité.....	24
7.	DIVERSITEITSBELEID .....	24
8.	VERTEGENWOORDIGING .....	25
8.1	Algemeen.....	25
8.2	Dagelijks bestuur .....	25
8.3	Bijzondere lasthebbers .....	25

## 1. INLEIDING

Dit Corporate Governance Charter (het “Charter”) bevat informatie over het bestuur, de werking en de interne controle Etablissements Franz Colruyt NV (hierna “Colruyt Group” of “Colruyt” genoemd) en over alle aspecten van deugdelijk bestuur. De governance structuur van Colruyt kent haar eigenheid door het feit dat zij een familiebedrijf is waarvan de familie Colruyt de hoofdreferentieaandeelhouders zijn.

Het Corporate Governance Charter, dat hieronder wordt beschreven, baseert zich op de aanbevelingen in de Belgische Corporate Governance Code 2020 (“Code 2020”) dewelke Belgische genoteerde vennootschappen in toepassing van het koninklijk besluit van 12 mei 2019 houdende aanduiding van de na te leven code inzake deugdelijk bestuur door genoteerde vennootschappen verplicht moeten volgen als referentiecodel, in de zin van artikel 3:6, § 2, 4de lid van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. De toepassing en mogelijke afwijkingen van deze Code 2020 worden toegelicht in het Jaarverslag en in dit Charter.

## 2. AANDEELHOUDERS EN ALGEMENE VERGADERING

### 2.1 Aandelen

#### 2.1.1 Inleiding

Etablissements Franz Colruyt NV, de moedervenootschap binnen de Colruyt Group, is een beursgenoteerde naamloze vennootschap met haar maatschappelijke zetel in Halle (België). Zij is ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer 0403.091.220 (Brussel). Haar statuten kunnen geraadpleegd worden via haar website: [www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie/Algemene Vergaderingen\\_](http://www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie/Algemene_Vergaderingen_)

#### 2.1.2 Aandelen en vorm van de aandelen

Alle aandelen van Colruyt zijn op naam of gedematerialiseerd. Voor de effecten op naam wordt er overeenkomstig het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen (het “WVV”) een register gehouden op de zetel van de vennootschap met informatie waaronder de naam en woonplaats/zetel van de aandeelhouder en het aantal aangehouden effecten.

Gedematerialiseerde effecten worden vertegenwoordigd door een boeking op rekening op naam van de eigenaar of houder, bij een centrale effectenbewaarinstantie of bij een erkende rekeninghouder.

Ieder aandeel heeft stemrecht. Conform het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen kunnen de statuten erin voorzien om aan volgestorte aandelen op naam, die minimum 2 jaar in bezit zijn door de aandeelhouder, dubbel stemrecht toe te kennen. In het licht van de complexiteit van het

administratief beheer ervan heeft de Raad van Bestuur beslist om in dit stadium geen dubbel stemrecht voor te stellen.

Het aantal aandelen is permanent consulteerbaar op de website van de vennootschap [www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie/Kapitaal en aantal aandelen](http://www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie/Kapitaal%20en%20aantal%20aandelen).

### **2.1.3 Overdracht van de aandelen**

De aandelen van Colruyt zijn vrij overdraagbaar, onverminderd eventuele bijzondere bepalingen in overeenkomsten tussen aandeelhouders.

### **2.1.4 Beursnotering**

De aandelen van Colruyt zijn genoteerd op Euronext Brussel met ISIN BE0974256852 en TICKR "COLR".

## **2.2 Aandeelhouders**

### **2.2.1 Aandeelhoudersstructuur**

De aandeelhoudersstructuur van Colruyt Group wordt gekenmerkt door haar identiteit als familiebedrijf. Dit brengt met zich mee dat de familie Colruyt en de Korys vennootschappen de referentieaandeelhouders zijn. Voor meer informatie over de aandeelhoudersstructuur verwijzen wij naar onze website [www.colruytgroup.com](http://www.colruytgroup.com).

### **2.2.2 Transparantiekennisgeving**

Iedere aandeelhouder die minstens 5% van de stemrechten in bezit heeft, moet zich conformeren aan de wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van de belangrijke deelnemingen, het KB van 14 februari 2008 en het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

De wettelijke drempels per schijf van 5% zijn van toepassing. De betrokkenen dienen daarvoor een kennisgeving op te sturen naar de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) en naar de Vennootschap.

De laatst ontvangen transparantiekennisgeving wordt steeds gepubliceerd in het jaarverslag van de Vennootschap en op [colruytgroup.com/nl/investeren/aandeelhoudersinformatie](http://colruytgroup.com/nl/investeren/aandeelhoudersinformatie). Uit de laatst gepubliceerde transparantiekennisgeving blijkt dat er in de aandeelhoudersstructuur een groep referentieaandeelhouders bestaat. De Korys-vennootschappen en de familie Colruyt en aanverwanten (en samen met Colruyt Group) zijn in overleg handelende aandeelhouders. Deze aandeelhouders hebben ook gemeld dat zij meer dan 30% aanhouden van de effecten met stemrechten uitgegeven, dit op basis van de wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen.

### 2.2.3 Aandeelhoudersinformatie

Alle nuttige informatie voor de aandeelhouders wordt gepubliceerd op onze website [www.colruytgroup.com/nl/investeren/aandeelhoudersinformatie](http://www.colruytgroup.com/nl/investeren/aandeelhoudersinformatie). Alle belanghebbende personen kunnen zich bij de Vennootschap inschrijven op email alerts om automatisch verwittigd te worden telkens de website aangepast wordt of als nieuwe financiële informatie op de website gepubliceerd is.

### 2.2.4 Voorwetenschap

Etn. Fr. Colruyt NV heeft een verhandelingsreglement opgesteld waarin maatregelen worden genomen ter voorkoming van marktmisbruik en het gebruik van voorwetenschap.

Naar aanleiding van de op 3 juli 2016 in werking getreden marktmisbruikverordening (MAR) werd dit reglement aangepast. Aangaande transacties voor eigen rekening in aandelen van de Vennootschap of in derivaten of andere daaraan verbonden financiële instrumenten door bestuurders en andere personen met leidinggevende verantwoordelijkheid, heeft de Raad van Bestuur van Etn. Fr. Colruyt NV een reeks regels opgesteld met betrekking tot het uitvoeren van dergelijke transacties en de openbaarmaking ervan (hierna 'verhandelingsreglement' genoemd).

Het verhandelingsreglement is van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur, van het Directiecomité en op alle sleutelmedewerkers van Etn. Fr. Colruyt NV en haar dochtervennootschappen (hierna 'insiders' genoemd), die ingevolge hun functie of tewerkstelling in Colruyt Group regelmatig of incidenteel, ingevolge hun betrokkenheid bij een operatie waaraan koersgevoelige informatie verbonden is, toegang hebben tot voorwetenschap. Op de insiders van Etn. Fr. Colruyt NV en haar dochtervennootschappen rust een absoluut verbod om te handelen met voorkennis of om deze voorkennis aan andere personen mede te delen.

Etn. Fr. Colruyt NV heeft intern een toezichthouder aangesteld die belast is met het toezicht op de naleving van dit verhandelingsreglement. De toezichthouder is zonder tegenbericht de Secretaris van de Raad van Bestuur. Zijn taak houdt onder andere in: het opstellen en up-to-date houden van de lijst van insiders, de gesloten en de sperperiodes mee bewaken, de transacties nagaan, clearing verlenen, enz. Etn. Fr. Colruyt NV heeft in zijn verhandelingsreglement een aantal periodes voorzien waarin transacties in financiële instrumenten verboden zijn. De gesloten periodes waarin er geen verhandeling van aandelen mag plaatsvinden, worden door de CFO bepaald. Daarnaast beschikt de toezichthouder over de mogelijkheid om tijdens alle andere als gevoelig beschouwde periodes, wanneer mensen kennis hebben van gevoelige informatie die nog niet openbaar is gemaakt, bijkomende sperperiodes in te lassen. Insiders worden regelmatig schriftelijk attent gemaakt op het bestaan van gesloten periodes en sperperiodes en op de daarmee samenhangende wettelijke en bestuursrechtelijke plichten die verbonden zijn aan het misbruik of de ongeoorloofde verspreiding van deze vertrouwelijke informatie.

Voor leden van de Raad van Bestuur, het Directiecomité en de nauw met hen verbonden personen voorziet het verhandelingsreglement bovendien de verplichting om de toezichthouder steeds te informeren, vooraleer zij rechtstreeks of onrechtstreeks financiële instrumenten willen verwerven of

vervreemden. Eens de transactie is voltooid, stellen de bestuurders en de leden van het Directiecomité de toezichthouder hiervan tevens schriftelijk op de hoogte.

Alle personen met leidinggevende verantwoordelijkheid binnen Etn. Fr. Colruyt NV en haar dochtervennootschappen en, desgevallend, de personen die nauw verbonden zijn met deze personen, lichten de Vennootschap en de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) in over transacties uitgevoerd in hun naam (of voor hun rekening) van aandelen, derivaten of andere aanverwante financiële instrumenten van de Vennootschap. Zij kunnen ook een beroep doen op de toezichthouder van de Vennootschap die in hun plaats de meldingsplicht aan de FSMA kan vervullen.

Tot slot houdt Etn. Fr. Colruyt NV, overeenkomstig de Wet van 2 augustus 2002, het koninklijk besluit van 5 maart 2006 en de MAR van 3 juli 2016, lijsten bij van werknemers of personen die voor haar of voor haar dochtervennootschappen werken in het kader van een arbeidsovereenkomst of dergelijke, en die op een of andere wijze regelmatig of sporadisch, ingevolge hun betrokkenheid bij een operatie waaraan koersgevoelige informatie verbonden is, toegang hebben tot voorwetenschap. Elke persoon van wie de naam op de lijst(en) staat, wordt daarvan op de hoogte gebracht en wordt in kennis gesteld van het verhandelingsreglement van de Vennootschap. Hierdoor erkennen ze dat ze op de hoogte zijn van hun statuut als insider en zich rekenschap te geven van de daarmee samenhangende wettelijke en bestuursrechtelijke verplichtingen die aan deze voorwetenschap zijn verbonden.

## **2.3 Toegestane kapitaal**

Volgens artikel 7:198 van het WvV kunnen de statuten (tot vijf jaar na oprichting) of de Algemene Vergadering bepalen dat de Raad van Bestuur de bevoegdheid te verlenen om het geplaatste kapitaal in één of meer malen met een bepaald bedrag te verhogen. Dit bedrag mag niet hoger zijn dan het bedrag van dat kapitaal en de machtiging aan de Raad van Bestuur is geldig voor een hernieuwbare termijn van maximum vijf jaar.

In de statuten van Colruyt Group werd aan de Raad van Bestuur dergelijke machtiging verleend in artikel 6 en 7, waarbij de modaliteiten van de kapitaalverhoging aan de Raad van Bestuur wordt overgelaten. Het kapitaal mag daarbij verhoogd worden met een maximumbedrag van driehonderd zevenenvijftig miljoen euro (357.000.000,00). De gemachtigde kapitaalverhoging mag ook plaatsvinden na de mededeling aan de FSMA van een openbaar overnamebod in zoverre de mededeling wordt ontvangen voor het einde van de termijn van de machtiging. Deze machtiging is geldig voor een termijn van 3 jaar te rekenen vanaf de bekendmaking van de machtiging toegekend op 7 oktober 2021 en zal aldus verlopen op 27 oktober 2024.

## **2.4 Inkoop en vernietiging van eigen aandelen**

Sinds meerdere jaren verleent de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders machtiging aan de Raad van Bestuur van Etn. Fr. Colruyt NV om eigen aandelen te verwerven.

Deze verwervingen van aandelen gebeuren overeenkomstig artikel 7:215 van het WvV alsook overeenkomstig de artikelen 8:3 en 8:4 van het koninklijk besluit van 29 april 2019. De machtiging tot inkoop van eigen aandelen is geldig gedurende een hernieuwbare maximumperiode van vijf jaar.

Inkopen van eigen aandelen hebben als doel de beschikbare geldmiddelen van de vennootschap te reduceren en het kapitaal te verminderen, door de ingekochte aandelen te vernietigen. Inkopen eigen aandelen worden uitgevoerd door een onafhankelijke tussenpersoon met een discretionair mandaat, waardoor de inkopen zowel in open als in gesloten periodes plaatsvinden.

De Raad van Bestuur machtigt de CEO en de CFO van de vennootschap binnen welke uitvoeringsmodaliteiten de eigen aandelen kunnen worden ingekocht. Overeenkomstig artikel 8:4 van het koninklijk besluit van 29 april 2019 wordt de informatie over uitgevoerde inkoopverrichtingen uiterlijk op de zevende beursdag volgend op de datum van de verrichting meegedeeld aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) en tegelijk door de vennootschap openbaar gemaakt via een persbericht op onze website [colruytgroup.com](http://colruytgroup.com).

Overeenkomstig artikel 7:217, § 1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen beslist de Raad van Bestuur dat de dividendrechten verbonden aan de aandelen of deelbewijzen die Etn. Fr. Colruyt NV in bezit heeft, bij voortduur geschorst worden en vervallen zijn voor de periode dat zij worden aangehouden. Er worden bijgevolg geen dividenden op uitbetaald en de stemrechten verbonden aan deze aandelen zijn eveneens geschorst.

## **2.5 Resultaatbestemming – dividendpolitiek**

De Algemene Vergadering kan op voorstel van de Raad van Bestuur beslissen om de uitkeerbare winst volledig of gedeeltelijk te gebruiken voor een vrije reserve of een overdracht naar het volgende boekjaar. De statuten van de vennootschap voorzien in de mogelijkheid voor de Raad van Bestuur om onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten zoals door de wet voorzien, te besluiten tot de uitkering van interim-dividenden.

De Raad van Bestuur streeft ernaar het dividend per aandeel op jaarbasis te laten evolueren in verhouding tot de groepswinst. Hoewel dit geen vaste regel is, wordt jaarlijks, en onder voorbehoud van een positief resultaat, minimaal een derde van de economische groepswinst uitgekeerd.

Volgens de statutaire bepalingen dient minstens 5% van de te bestemmen nettowinst bestemd te worden voor het wettelijk reservefonds. Deze voorafnemings is niet meer verplichtend in de perken door de wet bepaald. Van het saldo is ten minste 90% (zonder de winstparticipatie van de werknemers) bestemd voor de aandeelhouders en hoogstens 10% voor de bestuurders.

## **2.6 Algemene Vergadering**

### **2.6.1 Gewone Algemene Vergadering**

De jaarlijkse Algemene Vergadering vindt plaats op de laatste woensdag van de maand september om 16u00 op de zetel. Indien die dag een feestdag is, zal de vergadering op de eerstvolgende werkdag gehouden worden.



De Raad van Bestuur en de commissaris kunnen de Algemene Vergadering samenroepen en de dagorde vaststellen.

### **2.6.2 Buitengewone Algemene Vergadering**

De buitengewone Algemene Vergadering vindt plaats wanneer er een wijziging van de statuten gebeurt. Onder een wijziging van de statuten wordt onder andere verstaan:

- wijziging van het voorwerp en de doelen van de vennootschap;
- wijziging van de naam van de vennootschap;
- wijziging van het boekjaar van de vennootschap;
- verhoging van het kapitaal van de vennootschap;
- inkoop en vernietiging van eigen aandelen.

Deze buitengewone Algemene Vergadering wordt daarnaast ook aangegrepen voor het verlenen van bijzondere machtigingen.

### **2.6.3 Oproeping tot Algemene Vergadering**

De Algemene Vergadering moet ook opgeroepen worden binnen drie weken vanaf het verzoek of de schriftelijke aanvraag van aandeelhouders, die samen minstens een tiende van het kapitaal vertegenwoordigen.

Oproeping tot alle Algemene Vergaderingen geschiedt overeenkomstig de wet.

Een of meer aandeelhouders die samen minstens 3% van het kapitaal bezitten, en die voldoen aan de wettelijke formaliteiten tot deelname aan de vergadering, kunnen te behandelen onderwerpen op de agenda van de vergadering laten plaatsen en voorstellen tot besluit indienen.

De formaliteiten om agendapunten en voorstellen te laten inschrijven, dienen overeenkomstig de wettelijke bepaling te geschieden en ten laatste de 22ste dag voor de vergadering aan de vennootschap kenbaar gemaakt worden.

De Algemene Vergadering kan niet beraadslagen over punten die niet op de agenda staan.

### **2.6.4 Vraagrecht van de aandeelhouders**

Aandeelhouders die voldoen aan de wettelijke en statutaire formaliteiten om toegelaten te worden tot de vergadering zoals bepaald in artikel 27 van de statuten, kunnen, zodra de oproeping gepubliceerd is en uiterlijk op de zesde dag voor de aanvang van de vergadering, hun vragen schriftelijk op de zetel van de vennootschap of langs elektronische weg stellen. Dit vraagrecht is geregeld in artikel 32 van de statuten.

## **2.6.5 Deelname aan en stemming op de Algemene Vergadering**

Elk aandeel geeft recht op één stem. Om tot de vergadering toegelaten te worden, dient iedere eigenaar van aandelen voor de opening van de zitting enerzijds het bewijs te leveren van zijn hoedanigheid van aandeelhouder door zijn aandelen uiterlijk op de registratiedatum boekhoudkundig te laten registreren en anderzijds zijn wil om deel te nemen aan de vergadering schriftelijk aan de vennootschap kenbaar te maken, uiterlijk op de zesde dag voor de datum van de vergadering.

De aandelen zijn ofwel op naam ofwel gedematerialiseerd. De aandelen op naam zijn ingeschreven in het aandeelhoudersregister bij de vennootschap. De gedematerialiseerde aandelen dienen, conform artikel 7:35 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, op een rekening bij een erkende rekeninghouder of vereffeninginstelling ingeschreven te worden.

Aandeelhouders stemmen in persoon of door een volmacht drager. De volmacht drager moet conform artikel 28 van de statuten aangeduid worden. Elke volmacht drager moet de voorwaarden vervuld hebben om toegelaten te worden tot de vergadering. Behoudens in de bij wet bepaalde gevallen, kan een aandeelhouder per vergadering slechts één persoon aanwijzen als volmacht drager.

## **2.6.6 Digitale Algemene Vergadering**

De Raad van Bestuur kan beslissen dat de Algemene Vergadering wordt georganiseerd langs digitale weg. De Raad geeft dit desgevallend uitdrukkelijk aan in de oproeping.

De Vennootschap stelt dan aan de aandeelhouders een elektronisch communicatiemiddel ter beschikking, via hetwelk de aandeelhouders op afstand rechtstreeks, gelijktijdig en ononderbroken kunnen deelnemen aan de besprekingen en beraadslagingen van de Algemene Vergadering, alsook via hetwelk zij hun stemmen en vraagrecht kunnen uitoefenen. De Raad van Bestuur kan bijkomende voorwaarden stellen aan het gebruikte elektronische communicatiemiddel, met als enige doelstelling de veiligheid van het communicatiemiddel te waarborgen.

## **2.6.7 Aanwezigheidsquorum en vereiste meerderheden**

### **Gewone en bijzondere Algemene Vergaderingen**

Voor de gewone en bijzondere Algemene Vergaderingen geldt er geen aanwezigheidsquorum. De Algemene Vergadering kan geldig beraadslagen, ongeacht het aantal aanwezige en vertegenwoordigde aandelen behoudens wanneer het WVV een bepaald aanwezigheidsquorum vereist.

Beslissingen worden door de Algemene Vergadering genomen bij gewone meerderheid, ongeacht het aantal aanwezige en vertegenwoordigde aandelen tenzij de wet hiervan afwijkt.

### **Buitengewone Algemene Vergaderingen**

Conform het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen, geldt er een aanwezigheidsquorum voor de buitengewone Algemene Vergaderingen. De aanwezige of vertegenwoordigde aandeelhouder moeten ten minste de helft van het kapitaal vertegenwoordigen.

Indien niet aan het aanwezigheidsquorum kan worden voldaan, dient er een tweede bijeenroeping te gebeuren. Voor de tweede vergadering die ingevolge deze nieuwe oproeping plaatsvindt, moet het aanwezigheidsquorum niet worden voldaan.

Op de buitengewone Algemene Vergadering kan er algemeen gezien enkel geldig besloten worden bij een meerderheid van drie vierden van de uitgebrachte stemmen. Onthoudingen worden hierbij niet meegeteld. Voor bepaalde beslissingen gelden er strengere meerderheidsvereisten.

Dergelijke strengere meerderheidsvereisten zijn van toepassing bij aanpassing van het doel en het voorwerp van de vennootschap. In deze gevallen moet ten minste vier vijfde van de uitgebrachte stemmen worden behaald.

### **2.6.8 Notulen van de Algemene Vergadering**

De notulen die worden opgemaakt van de Algemene Vergadering worden openbaargemaakt en ter beschikking gesteld van de aandeelhouders. Zij kunnen deze raadplegen via de website [www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie/Algemene Vergaderingen\\_](http://www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie/Algemene_Vergaderingen_)

## **3. RAAD VAN BESTUUR**

### **3.1 Bestuursstructuur**

Voor de aansturing van de Vennootschap heeft de Raad ervoor gekozen het bestaande monistische bestuursmodel, bestaande uit een Raad van Bestuur die alle handelingen kan stellen (met uitzondering van deze waar de Algemene Vergadering bevoegd voor is), verder te zetten.

### **3.2 Raad van Bestuur**

#### **3.2.1 Bestuursbevoegdheid**

Colruyt Group wordt bestuurd door een collegiaal bestuursorgaan, Raad van Bestuur genoemd. De Raad van Bestuur beschikt over de bevoegdheid om alle handelingen die door de wet of statuten niet uitdrukkelijk zijn toevertrouwd aan de Algemene Vergadering van de aandeelhouders te stellen. De Raad van Bestuur heeft de bevoegdheid om alle handelingen te stellen om het voorwerp van de vennootschap te verwezenlijken.

Vaste elementen waarover de Raad van Bestuur zich trimestrieel buigt zijn onder meer de bespreking en goedkeuring van de jaar- en halfjaarresultaten en de publicatie ervan, de financiële vooruitzichten, de investeringsvooruitzichten, de investeringsdossiers en de bespreking van de activiteitenverslagen per sector behorende tot Colruyt Group.

### **3.2.2 Samenstelling van het bestuursorgaan**

De samenstelling van de Raad van Bestuur is het resultaat van de structuur van het aandeelhouderschap van de vennootschap, waarin de familiale aandeelhouders referentieaandeelhouders zijn. De familiale aandeelhouders zorgen, zoals blijkt uit het verleden, voor de stabiliteit en de continuïteit van de vennootschap en op die manier behartigen zij de belangen van alle aandeelhouders. Zij opteren om een beperkt aantal vertegenwoordigers met diverse achtergronden, ruime ervaring en gedegen kennis van de onderneming als bestuurders voor te stellen. De bestuurders vormen een kleine ploeg met de nodige flexibiliteit en efficiëntie om zich op alle momenten te kunnen aanpassen aan de gebeurtenissen en de opportuniteiten op de markt.

De Raad van Bestuur bestaat uit negen niet-uitvoerende bestuurders, van wie drie onafhankelijke bestuurders. De Raad van Bestuur is van oordeel dat een uitbreiding van het aantal leden steeds gepaard moet gaan met een verrijking in competenties en ervaring die de ontwikkeling van Colruyt Group ondersteunt.

In de lijn van de jarenlange traditie bij Colruyt Group was Jef Colruyt tot eind juni 2023 tegelijkertijd Voorzitter van de Raad van Bestuur en Voorzitter van het Directiecomité Colruyt Group en van de Toekomstraad. Deze afwijking van de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code 2020 was verantwoord, gezien de geschiedenis van Colruyt Group en de wens van de referentieaandeelhouders om de leiding van het Directiecomité aan een van hen toe te vertrouwen.

Vanaf 1 juli 2023 zal Jef Colruyt niet langer de bevoegdheden van het dagelijks bestuur uitoefenen maar delegeert de Raad van Bestuur deze bevoegdheden aan een niet-familiale CEO (Stefan Goethaert). Jef Colruyt blijft Voorzitter van de Raad van Bestuur van de Vennootschap; een rol die hij vanaf juli 2023 als niet-uitvoerend bestuurder zal uitoefenen.

### **3.2.3 Benoeming en herbenoemingen**

Er bestaan geen statutaire regels voor de benoeming van de bestuurders en de vernieuwing van hun mandaat. De Raad van Bestuur heeft wel beslist om kandidaten voor te dragen voor een termijn die niet langer is dan vier jaar, eventueel hernieuwbaar. De mandaten komen ten einde bij de gewone Algemene Vergadering van het jaar waarin de mandaten vervallen.

Het is de Algemene Vergadering die exclusief het recht heeft om de bestuurders te benoemen.

Bestuurders zijn ad nutum afzetbaar maar de Algemene Vergadering kan bij ontslag wel een opzeggingsvergoeding of -termijn toekennen.

Indien de bestuurder een rechtspersoon is, benoemt deze een vaste vertegenwoordiger dewelke belast wordt met de uitvoering van de opdracht in naam en voor rekening van de rechtspersoon. Deze vaste vertegenwoordiger kan niet worden ontslaan zonder dat tegelijk een opvolger wordt benoemd. Voor de benoeming en beëindiging van de opdracht van de vaste vertegenwoordiger worden dezelfde openbaarmakingsregels toegepast alsof zij deze opdracht in eigen naam en voor eigen rekening zouden vervullen.

### **3.2.4 Bijeenkomsten en besluitvorming van de Raad van Bestuur**

De Raad van Bestuur vergadert elk trimester volgens een vooraf vastgelegd schema, telkens in de maanden september, december, maart en juni. Zo nodig vinden er tussentijdse vergaderingen plaats om specifieke onderwerpen te bespreken of tijdsgebonden beslissingen te nemen. De Raad van Bestuur kan slechts geldige beslissingen nemen indien ten minste de helft van de leden van de Raad aanwezig of vertegenwoordigd is. Iedere bestuurder kan volmacht geven aan een ander lid van de Raad van Bestuur om hem/haar te vertegenwoordigen op een welbepaalde vergadering en in zijn/haar naam te stemmen. Wanneer voorgaande aanwezigheidsvoorwaarde niet is vervuld kan een nieuwe vergadering worden samengeroepen die geldig zal beraadslagen en beslissen over de punten opgenomen in de dagorde van de vorige vergadering indien tenminste twee bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

Alle beslissingen van de Raad van Bestuur worden bij absolute meerderheid van stemmen genomen, blanco en ongeldige stemmen buiten beschouwing gelaten. Bij staking van stemmen is de stem van de Voorzitter beslissend. Indien slechts twee stemmen worden uitgebracht, moet de beslissing bij éénparigheid van stemmen genomen worden.

Tijdens de trimestriële vergaderingen van de Raad van Bestuur wordt van gedachten gewisseld en worden besluiten genomen over de algemene strategische, culturele, economische, commerciële, financiële en boekhoudkundige kwesties van de vennootschappen die tot de groep behoren. De raad bespreekt de bevindingen zoals besproken in het Audit- en Remuneratiecomité en beslist over hun aanbevelingen.

Vanaf juli 2023 zullen de niet-uitvoerende bestuurders in de toekomst jaarlijks vergaderen zonder de CEO.

In het licht van een efficiënte en effectieve werking van zijn bestuursorganen evalueert de raad zijn eigen prestaties alsook deze van de comités, en de interacties met de comités op een continue basis. Om het engagement en de constructieve betrokkenheid tijdens de besluitvorming te verzekeren, worden ook de prestaties van de bestuurders op een permanente basis geëvalueerd.

### **3.2.5 Informatieverschaffing aan de Raad van Bestuur**

De Raad van Bestuur krijgt voor de trimestriële vergaderingen een dossier dat naast de geconsolideerde informatie over Colruyt Group ook uitgebreide informatie bevat over elk van de activiteiten behorende tot de groep en de diverse vennootschappen ervan alsook over het toegepaste duurzaamheidsbeleid. De bestuurders ontvangen hun dossier ten minste vijf dagen voor de vergadering.

Op regelmatige basis worden alle directeurs of betrokken leidinggevendenden uitgenodigd om toelichting te geven bij hun activiteit of directie en zo nodig verslag uit te brengen over de voortgang van de duurzaamheidsprojecten.

### **3.2.6 Remuneratie**

Er bestaat geen protocol in verband met de uitoefening van de functie van bestuurder. Het is niet gebruikelijk aan de bestuurders kredieten of voorschotten toe te staan. De bestuurders ontvangen noch bonussen of aandelen gerelateerde incentive-programma's, noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan een pensioenplan. De CEO krijgt dezelfde remuneratie-elementen en voordelen als het overige uitvoerend management van Colruyt Group. De vergoeding van de bestuurders en CEO (individueel) en van de overige leden van het Directiecomité (collectief) worden jaarlijks gepubliceerd in het remuneratieverslag.

### **3.2.7 Voorzitter van de Raad van Bestuur**

De Raad van Bestuur heeft onder haar leden een voorzitter benoemd om de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor te zitten.

In de lijn van de jarenlange traditie bij Colruyt Group was Jef Colruyt tegelijkertijd gedelegeerd bestuurder, Voorzitter van de Raad van Bestuur en Voorzitter van het Directiecomité Colruyt Group en van de Toekomstraad. Deze afwijking van bepaling 3:1 van de Code 2020 was verantwoord, gezien de geschiedenis van Colruyt Group en de wens van de referentieaandeelhouders om de leiding van het Directiecomité aan een van hen toe te vertrouwen. Zoals vermeld in punt 3.2.2 zal Jef Colruyt vanaf 1 juli 2023 niet langer de bevoegdheden van het dagelijks bestuur uitoefenen en delegeert de Raad van Bestuur deze bevoegdheden vanaf dan aan een niet-familiale CEO (Stefan Goethaert). Jef Colruyt blijft Voorzitter van de Raad van Bestuur van de Vennootschap; een rol die hij vanaf juli 2023 als niet-uitvoerend bestuurder zal uitoefenen.

In voorkomend geval beschermt een strikte toepassing van de regels inzake belangenconflicten alle aandeelhouders tegen elke vorm van misbruik. Daarenboven past de Voorzitter binnen de Raad van Bestuur de regel van eenparigheid van stemmen toe voor iedere beslissing of investering die wezenlijke gevolgen heeft voor de toekomst van de groep.

Bij afwezigheid van de Voorzitter, wordt er binnen de Raad van Bestuur een vervanger aangesteld om de vergadering te leiden. Deze vervanger zal, in functie van de agenda van de desbetreffende vergadering, de bestuurder zijn die reeds het langst zetelt binnen de Raad van Bestuur dan wel een bestuurder die wordt gekozen in functie van het onderwerp van de Raad van Bestuur.

### **3.2.8 De Secretaris van de Raad van Bestuur**

De Secretaris van de Raad van Bestuur staat de Raad van Bestuur bij in de uitoefening van haar taak en adviseert haar. De secretaris staat in voor de goede informatiestroom binnen de Raad van Bestuur en de verschillende comités alsook kijkt de secretaris toe op de goede naleving van de procedures.

### 3.3 Commissaris

Als beursgenoteerd bedrijf is Colruyt Group verplicht om een commissaris aan te stellen voor een hernieuwbare termijn van drie jaar.

Overeenkomstig artikel 3:73 WvV staat de commissaris in voor controle in de vennootschap op de financiële toestand, op de jaarrekening en op de regelmatigheid, ten aanzien van dit wetboek en de statuten. In het kader van deze opdracht stelt zij naar aanleiding van de jaarrekening een schriftelijk verslag op met daarin de elementen zoals bepaald in artikel 3:75 WvV.

## 4. UITVOEREND MANAGEMENT

### 4.1 De gedelegeerd bestuurder/CEO en directeurs generaal

De statuten voorzien in de mogelijkheid om het dagelijks bestuur over te dragen aan één of meer personen, al dan niet bestuurders, die gezamenlijk of alleen optreden. De Raad van Bestuur is bevoegd om beslissingen te nemen omtrent hun benoeming, ontslag, bezoldiging en bevoegdheid. Indien een bestuurder wordt belast met het dagelijks bestuur krijgt deze de titel “gedelegeerd bestuurder”, indien een niet-bestuurder belast wordt met het dagelijks bestuur krijgt deze de titel “directeur generaal” of een andere titel bepaald in diens benoemingsbesluit. Deze personen belast met het dagelijks bestuur kunnen, alleen of gezamenlijk optredend, de vennootschap rechtsgeldig vertegenwoordigen.

Overeenkomstig deze mogelijkheid in de statuten, is de dagelijkse leiding van de vennootschap in handen van een directeur generaal / CEO die op zijn beurt een aantal bevoegdheden intern mandateert.

### 4.2 Het Directiecomité

Onder het voorzitterschap van de CEO bestaat het Directiecomité Colruyt Group uit de algemeen directeurs van de verschillende commerciële en productieactiviteiten van de groep en de directeurs van de ondersteunende diensten. Het Directiecomité Colruyt Group bepaalt de globale strategie en de beleidsopties op groepsniveau en verzekert de coördinatie tussen de verschillende activiteiten en ondersteunende diensten van de groep.

De bevoegdheden van de leden van het Directiecomité, andere dan de CEO, worden bepaald door de CEO en niet door de Raad van Bestuur. Deze afwijking van bepaling 2.19 van de Code 2020 wordt verklaard door het feit dat de leden van het Directiecomité hun functie uitoefenen onder de leiding van de CEO, aan wie het dagelijks bestuur en bijkomende welbepaalde bevoegdheden werden gedelegeerd door de Raad van Bestuur.

Het Directiecomité vergadert om de vier weken.

### **4.3 De Algemene Toekomstraad**

De Algemene Toekomstraad bestaat uit alle directeurs van Colruyt Group. Zij schenkt, als overleg- en verbindingplatform, vooral aandacht aan de lange termijn ontwikkeling van de groep en overlegt over de gemeenschappelijke visie en doelstellingen van Colruyt Group.

Iedere directeur die deel uitmaakt van Toekomstraad, heeft afzonderlijk binnen zijn directie, de verplichting te waken over de naleving van alle wettelijke, reglementaire, organieke en conventionele bepalingen en draagt de verantwoordelijkheid bij overtreding daarvan.

Voor zinvolle en relevante business topics kunnen ook alle business unit managers en divisie managers uitgenodigd worden de Toekomstraad van Colruyt Group te vervoegen. De Toekomstraad vergadert om de acht weken onder leiding van de voorzitter van het directiecomité.

### **4.4 Periodieke overlegorganen, plateauvergaderingen en strategische Toekomststraden**

Om de strategie van de groep mee vorm te geven, zijn er periodieke overlegorganen inzake business development, architectuur, roadmap & portfolio en beloningen & opvolging alsook inzake de capabilities van de groep. Maandelijks vindt er ook een plateauvergadering plaats om de tactische coördinatie van alle Retail activiteiten overkoepelend uit te werken. Verder zijn er binnen de organisatie een aantal concrete vakgebieden bepaald waar we in de toekomst blijvend willen in groeien, vakkennis willen opbouwen en een overkoepelend duurzaam aanbod willen bieden. Die vakgebieden zijn Food, Non-Food, Energy en Health met als gemeenschappelijke kanalen het winkelpuntennetwerk en de digitale diensten van Xtra. Per verticaal vakgebied en hun overkoepelende interne supportdiensten vinden er periodiek strategische Toekomststraden plaats. Alle overlegorganen worden steeds voorgezeten door een directeur uit het Directiecomité.

### **4.5 Directievergaderingen**

Er zijn tweewekelijkse/maandelijkse directievergaderingen onder het voorzitterschap van de algemeen directeurs, met de directeurs van de verschillende activiteiten en ondersteunende diensten. Hier gebeurt de concrete uitwerking van de genomen beleidsopties.

### **4.6 Evaluatie**

De CEO en de leden van het Directiecomité worden jaarlijks geëvalueerd tijdens de eerste maanden volgend op het einde van het boekjaar. Over deze evaluaties wordt gerapporteerd aan het Remuneratiecomité dat zo nodig aanbevelingen kan formuleren.



## 5. AUDITCOMITE

### 5.1 Samenstelling van het Auditcomité

De Raad van Bestuur heeft sinds september 2006 een Auditcomité. Dit comité werkt samen met het Directiecomité van de groep en met de commissaris. Het auditcomité wordt voorzeten door een onafhankelijk bestuurder met een jarenlang ervaring in algemeen en financieel management.

Het Auditcomité is samengesteld uit één onafhankelijke bestuurder en twee niet-uitvoerende bestuurders. Op basis van de huidige samenstelling van de raad, alsook de verschillende aanwezige competenties, is deze samenstelling optimaal voor een efficiënte werking van dit comité.

Alle leden van het Auditcomité beschikken over de nodige ervaring en financiële kennis om hun opdracht grondig te kunnen vervullen.

### 5.2 Opdracht

Algemeen betreft de opdracht van het Auditcomité het toezicht op de juistheid van de cijfermatige (boekhoudkundige en financiële) informatie van Colruyt Group voor de Raad van Bestuur, de aandeelhouders en derden uit de financiële wereld en de rapportering van zijn bevindingen hieromtrent aan de Raad van Bestuur. De leden van het Auditcomité krijgen geen speciale vergoeding als lid van dit comité.

### 5.3 Werking van het auditcomité

Het Auditcomité vervult haar opdracht op basis van het intern reglement, dat consulteerbaar is op [www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie](http://www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie). Zij brengt op de trimestriële vergaderingen van de Raad van Bestuur verslag uit over haar bevindingen en legt haar aanbevelingen aan de Raad van Bestuur ter goedkeuring voor. Op basis van een informele evaluatie bezint het comité zich tweejaarlijks over haar interne werking en brengt hierover ook verslag uit aan de Raad van Bestuur.

## 6. REMUNERATIECOMITÉ EN -BELEID

### 6.1 Het remuneratiecomité

#### 6.1.1 Compositie

Het Remuneratiecomité is een comité onder de Raad van Bestuur opgericht in september 2011. Dit comité wordt voorgezeten door een onafhankelijk bestuurder.

### 6.1.2 Verantwoordelijkheden

Het Remuneratiecomité is verantwoordelijk voor het beoordelen en opstellen van het remuneratiebeleid van Colruyt Group. De Raad van Bestuur beslist over de voorstellen uitgewerkt door het Remuneratiecomité. In het geval van een materiële wijziging en ten minste om de 4 jaar wordt het remuneratiebeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Colruyt Group.

Het Remuneratiecomité vervult de taken, beschreven in artikel 7:100 § 5 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, over het remuneratiebeleid (in de breedste zin) van de bestuurders en de leden van het Directiecomité. Het Remuneratiecomité bereidt ook jaarlijks het remuneratieverslag aan de Raad van Bestuur voor. Na goedkeuring door de voltallige raad wordt dit remuneratieverslag in de verklaring van deugdelijk bestuur gevoegd. De toelichting van het remuneratieverslag aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders alsook de mededeling daarvan aan de Ondernemingsraad, valt ook onder de bevoegdheden van het Remuneratiecomité.

Het Remuneratiecomité doet aanbevelingen omtrent het niveau van de vergoedingen voor bestuurders, met inbegrip van de Voorzitter van de Raad van Bestuur, zoals wordt gerapporteerd in het remuneratieverslag. Deze aanbevelingen zijn onderworpen aan de goedkeuring door de volledige Raad van Bestuur en vervolgens door de Algemene Vergadering.

Het Remuneratiecomité legt daarnaast aan de Raad van Bestuur aanbevelingen ter goedkeuring voor met betrekking tot de vergoeding van de CEO en COO en, op aanbeveling van de Voorzitter van het Directiecomité, met betrekking tot de andere leden van het Directiecomité.

De leden van het Remuneratiecomité krijgen geen speciale vergoeding als lid van dit comité.

### 6.1.3 Werking van het Remuneratiecomité

Zoals het Auditcomité heeft het Remuneratiecomité haar opdracht vervuld op basis van het intern reglement, dat consulteerbaar is op [www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie](http://www.colruytgroup.com/Investeren/Aandeelhoudersinformatie). Zij brengt op de trimestriële vergaderingen van de Raad van Bestuur verslag uit over haar bevindingen en legt haar aanbevelingen aan de Raad van Bestuur ter goedkeuring voor. Op basis van een informele evaluatie bezint het comité zich tweejaarlijks over haar interne werking en brengt hierover ook verslag uit aan de Raad van Bestuur.

Het remuneratiecomité werd op elke vergadering ondersteund door de cel Compensation & Benefits binnen de directie People & Organisation.

## 6.2 Het remuneratiebeleid

### 6.2.1 Algemene principes van het remuneratiebeleid

Colruyt Group is een familiebedrijf met diverse food- en non- foodformules alsook energieactiviteiten actief in binnen- en buitenland. Toch delen deze verschillende businessformules één gemeenschappelijke identiteit en cultuur, die is vertaald in een missiezin en negen kernwaarden. Met het remuneratiebeleid van Colruyt Group wordt ingezet op het maximaal stimuleren van het groepsbelang en het verwezenlijken van de strategische doelstellingen. Daarom vertrekt het remuneratiebeleid van Colruyt Group vanuit de volgende principes:

- Eén remuneratiebeleid op groepsniveau dat van toepassing is op alle medewerkers. Zo worden alle businessformules geleid door dezelfde richtlijnen en wordt er naar gestreefd om interne jobmobiliteit over de gehele groep heen maximaal te stimuleren.
- Iedereen deelt in het collectieve resultaat van Colruyt Group. Er wordt ingezet op een collectief variabel loon voor alle medewerkers.
- Een billijke remuneratie voor iedere medewerker. Bij Colruyt Group wordt gestreefd naar een billijke verloning voor iedere medewerker gekoppeld aan zijn of haar verantwoordelijkheden en werkcontext. Colruyt Group vergelijkt elk loonpakket met zowel de interne als externe markt om tot een billijke remuneratie te komen.
- Colruyt Group wil zichtbare individuele prestaties en groeipotentieel waarderen. Daarom wordt ingezet op verschillende remuneratie elementen (zowel financieel als niet-financieel).
- Remuneratie is meer dan loon alleen. Bij Colruyt Group maken doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden, een duurzame context en de balans werk-privé naast het loon een essentieel deel uit van het totale remuneratiepakket.

Colruyt Group streeft ernaar om met haar remuneratiebeleid bij te dragen aan haar bedrijfsstrategie, aan het realiseren van zowel korte als lange termijn doelstellingen, aan het bevorderen van duurzame waarde creatie van de firma en om de groep toe te laten om de aanwerving en retentie van medewerkers te waarborgen en hen elke dag opnieuw te motiveren.

Deze algemene principes van het remuneratiebeleid werden, zoals wettelijk bepaald, voor het eerst goedgekeurd op de Algemene Vergadering van 29 september 2021 en zijn in principe geldig voor vier jaar.

### 6.2.2 Remuneratiepakket Directiecomité

Het remuneratiepakket bestaat uit twee hoofdelementen, namelijk een basisloon en een variabel loon. Om een directe link te installeren tussen beloning en prestaties van zowel medewerker als organisatie, bestaat een significant deel van het remuneratiepakket uit een variabele vergoeding. Om de leden van

het Directiecomité een billijke remuneratie te kunnen waarborgen, wordt het remuneratiepakket vergeleken met die van een relevante korf van bedrijven. De bedrijven waarvoor de beloningspraktijk geraadpleegd wordt, omvatten zowel grote Belgische ondernemingen als buitenlandse ondernemingen met belangrijke activiteiten in België, en zijn naar omvang en complexiteit in voldoende mate vergelijkbaar met Colruyt Group. Het doel van deze marktvergelijking is om het brutojaarloon, dat bestaat uit het basisloon en het variabel loon op doelniveau, te richten op de mediaan van de markt om zo ook op de lange termijn te streven naar een duurzaam remuneratiepakket.

Het remuneratiepakket bevat ook een marktconforme groepsverzekering, een invaliditeits- en een hospitalisatieverzekering. Daarenboven wordt deze verder aangevuld met een bedrijfswagen en een forfaitaire onkostenvergoeding.

Onderstaande geeft de verhouding weer van het vast loon, het variabel loon en de groepsverzekering in het remuneratiepakket op doelniveau (in de veronderstelling dat de vooropgestelde prestatiecriteria voor 100% worden gehaald) voor de CEO en de leden van het Directiecomité (exclusief CEO). Tussen de leden van het Directiecomité kan de verhouding vast-variabel- groepsverzekering variëren.

Bij Colruyt Group geloven we dat mensen het verschil maken en dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om beter te worden in wat ze doen, om bij te leren en zichzelf te ontwikkelen, vaktechnisch en persoonlijk. Colruyt Group Academy voorziet een uitgebreid collectief **opleidingsaanbod**. Daarnaast bieden we ook individuele begeleiding en oriënteringstrajecten aan.

Tot slot vinden we het ook cruciaal om onze mensen een **duurzame context** te bieden waar een aangename werksfeer, ruimte voor initiatief en een evenwichtige werk-privébalans voorop staan.

## Variabel Loon

Om een directe link te installeren tussen beloning en prestaties van zowel medewerker als organisatie, bestaat een significant deel van het remuneratiepakket uit een variabele vergoeding.

## **Doelniveau**

Het totale doelniveau variabele loon valt voor de leden van het Directiecomité uiteen in twee componenten: het collectief variabel loon en het individueel variabel loon.

De CEO treedt op als Voorzitter van het Directiecomité. Voor de CEO bedraagt het variabel loon op doelniveau 85%, voor de COO Retail 75%, voor de Algemeen Directeur Colruyt Laagste Prijzen en de CFO 62,5% en voor de andere leden van het Directiecomité 50% van het basisloon.

De verantwoordelijkheden van de COO Retail werden vanaf 1 april 2022 herverdeeld. Vanaf boekjaar 2022-2023 wordt de COO Retail vervangen door de COO Food Retail en Marketing Services enerzijds en

de COO Fine Food, Business & Group Services anderzijds. Het variabel loon op doelniveau voor deze rollen bedraagt 62,5%. De COO-verantwoordelijkheid voor Non-Food Retail wordt overgenomen door de CEO.

## **Prestatiecriteria**

Het jaarlijks te behalen variabel loon van de CEO en de andere leden van het Directiecomité wordt voor 70% bepaald door collectieve criteria op basis van de bedrijfswinst van Colruyt Group. De Raad van Bestuur bepaalt om de vier jaren welk niveau van bedrijfswinst we vooropstellen als doelniveau. Bij het bepalen van dit doelniveau wordt de performantie ten opzichte van andere retailbedrijven mee in overweging genomen.

De bedrijfswinst als financiële prestatiecriteria weerspiegelt de ambitie van Colruyt Group om op duurzame wijze meerwaarde te creëren. Elk goed bedrijf moet winst genereren om op een duurzame manier te blijven groeien. Door te focussen op winstgevendheid genereren we voldoende cash om te kunnen blijven investeren in de lange termijn en zo onze strategie te realiseren. Om het groepsbelang te doen primeren, gelden deze prestatiecriteria voor het volledige Directiecomité en vormen deze ook de basis voor het bepalen van de hoogte van de winstdeelname voor alle medewerkers van Colruyt Group België.

De resterende 30% wordt bepaald door individuele criteria met daarbij in het bijzonder:

- Mee bepalen van de missie & strategie van Colruyt Group met focus op duurzaamheid en meerwaarde creatie;
- Vertaling van de missie van de groep en expliciteren van de visie, missie, ambitie, strategie binnen de eigen directie en/of operating unit;
- Creëren van verbinding rond missie, ambitie en strategie;
- Aandacht voor eigen ontwikkeling;
- Continue aandacht voor duurzame creatie en ontwikkeling van menselijk potentieel, inclusief eigen opvolging;
- Begeleiden en coachen van medewerkers;
- Creëren van betrokkenheid en uitdragen van de waarden en cultuur van Colruyt Group.

De individuele prestatiecriteria en KPI's worden per individu jaarlijks vastgelegd en zijn een doorvertaling van de verschillende hefboomen die worden geïdentificeerd aan de hand van de strategische doelstellingen. Voor de CEO en COO worden deze prestatiecriteria opgesteld en geëvalueerd door de Raad van Bestuur. Voor de overige leden van het Directiecomité worden deze, op basis van aanbevelingen van de CEO/COO, voorgesteld en geëvalueerd door het remuneratiecomité en gevalideerd door de Raad van Bestuur.

## Evaluatie

Indien de EBIT van de groep voor het betrokken boekjaar onder een bepaalde drempel komt, dan wordt, op voordracht van de Raad van Bestuur, helemaal geen collectief en individueel variabel loon meer uitgekeerd.

Afhankelijk van het EBIT-percentage van Colruyt Group wordt een multiplicator toegepast op het collectief variabel loon op doelniveau. Deze kan dus hoger of lager zijn dan 1 maar bedraagt maximaal 1,75.

Naast de EBIT spelen ook de individuele prestaties mee in het bepalen van het totaal variabel loon. De CEO en de leden van het Directiecomité worden jaarlijks geëvalueerd tijdens de eerste maanden volgend op het einde van het boekjaar. Voor de CEO en COO worden de prestaties geëvalueerd door de Raad van Bestuur. Voor de overige leden van het Directiecomité worden de prestaties, op basis van aanbevelingen van de CEO/COO, geëvalueerd door het remuneratiecomité en gevalideerd door de Raad van bestuur.

De hoogte van het variabel loon van ieder directielid wordt als volgt bepaald in functie van hun individuele evaluatie:

- Indien het directielid de individuele prestatiecriteria voor minder dan de helft heeft gerealiseerd:
  - kan het collectief variabel loon voor maximaal de helft worden toegekend
  - maar zal er geen individueel variabel loon worden toegekend
- Indien het directielid de individuele prestatiecriteria voor de helft heeft gerealiseerd:
  - kan het collectief variabel loon voor maximaal de helft worden toegekend
  - kan het variabel loon dat voortvloeit uit de realisatie van de individuele prestatiecriteria voor de helft worden toegekend
- Indien het directielid de individuele prestatiecriteria voor meer dan de helft heeft gerealiseerd:
  - kan het collectief variabel loon voor 100% worden toegekend
  - kan het variabel loon dat voortvloeit uit de realisatie van de individuele prestatiecriteria slechts pro rata de behaalde criteria worden toegekend.

Indien bijkomend afgesproken KPI's werden behaald, kan de Voorzitter van het Directiecomité boven op hogervermeld variabel loon nog een bijkomende bonus toekennen vanuit de discretionaire enveloppe. De evaluatie van deze bijkomende bonus gebeurt op dezelfde manier als de evaluatie van de individuele prestatiecriteria.

In geval van overscore (+100%) op de individuele doelstelling kan de CEO een bijkomende premie toekennen vanuit de discretionaire enveloppe.

### Overige bepalingen

De Buitengewone Algemene Vergadering van 13 oktober 2011 heeft beslist gebruik te maken van de toelating voorzien in artikel 7:91 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (vroeger artikel 520ter van het Wetboek van vennootschappen) en uitdrukkelijk af te zien van de toepassing van de regeling betreffende de definitieve verwerving van **aandelen en aandelenopties** alsook af te zien van de regeling betreffende de **spreiding in de tijd van de betaling van de variabele vergoeding** aan alle personen die onder het toepassingsgebied van deze bepalingen vallen. Daarvoor werd artikel 13 van de statuten gewijzigd. De vennootschap zal aldus niet gebonden zijn aan de beperkingen zoals bepaald door artikel 7:91 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen inzake de spreiding in de tijd van de betaling van variabele vergoedingen aan het uitvoerend management.

De Raad van Bestuur heeft ervoor geopteerd om **geen aandelengerelateerde vergoedingen** toe te kennen aan uitvoerend management. Leden van het uitvoerend management zijn niet verplicht een minimumdrempel van aandelen van de vennootschap aan te houden. De langetermijnfocus zit verweven in de dagdagelijkse werking, mede door de focus op duurzaamheid. Deze afwijking van bepaling 7.9 van de Code 2020 is verantwoord vanuit het doel om te voorkomen dat het aanhouden van een minimaal aantal aandelen door uitvoerend management de kans op een belangenconflict zou vergroten. De Raad van Bestuur is de mening toegedaan dat het uitvoerend management voldoende gericht moet zijn op duurzame lang termijn waarde creatie.

Met betrekking tot bepaling 7.12 van de Code 2020 heeft de Raad van Bestuur beslist om voorlopig geen gebruik te maken van de mogelijkheid om **betaalde variabele vergoedingen terug te vorderen** of de betaling van variabele vergoedingen in te houden aangezien er in het Belgisch recht nog veel onzekerheid is over de rechtsgeldigheid en afdwingbaarheid van een terugvorderingsrecht, ten gunste van de vennootschap, van variabele remuneratie.

### 6.2.3 Remuneratie bestuurders

De bestuurders worden vergoed met een vaste vergoeding (emolument), los van het aantal bijeenkomsten van de Raad van Bestuur of van een van zijn comités. Wij gaan ervan uit dat een bestuurder tussen de 20 en 25 dagen per jaar werkt in zijn bestuurdersrol. Wij zijn van mening dat de structurering van de raad en zijn comités met één duidelijke en transparante vergoeding voor de inspanningen van de bestuurders meer wenselijk is voor deugdelijk bestuur in een beursgenoteerde vennootschap. De Raad

van Bestuur heeft een collectieve verantwoordelijkheid en vanuit dit perspectief willen wij ook de remuneratie van de bestuurders benaderen.

In lijn met voorgaande jaren hebben niet-uitvoerende bestuurders bij Colruyt Group geen aandelen gerelateerde vergoeding ontvangen. Deze afwijking van de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code 2020 is volgens ons verantwoord, gezien de Raad van Bestuur in ons monistisch bestuursmodel een dubbele rol heeft, namelijk het ondersteunen van ondernemerschap enerzijds en het waarborgen van een doeltreffend toezicht en controle anderzijds. Om te voorkomen dat het toekennen van aandelen aan niet-uitvoerende bestuurders de kans op een belangenconflict zou vergroten, ontvangen zij geen prestatie gebonden remuneratie of aandelen gerelateerde vergoeding.

Het Rémuneratiecomité formuleert jaarlijks voorstellen over de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur. De voorstellen van besluit van het comité worden ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Het resultaat hiervan is neergeschreven in het jaarlijks Remuneratieverslag.

### **6.3 Benoemingscomité**

Gezien het beperkt aantal leden binnen de Raad van Bestuur, is er momenteel geen Benoemingscomité.

## **7. DIVERSITEITSBELEID**

Colruyt Group maakt werk van de toepassing van het artikel 3:6 (§ 2, 6° en § 4) van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen betreffende informatie over het gevoerde diversiteitsbeleid. Algemeen wordt er binnen Colruyt Group uitgegaan van een gelijkwaardigheidsprincipe waarbij elke medewerker wordt geselecteerd en begeleid in zijn loopbaan op basis van onder meer competenties, talenten en vaardigheden.

In die zin is het diversiteitsbeleid deel van het DNA van de groep en vertrekt het vanuit de kernwaarde 'respect'. De groep is ervan overtuigd dat diversiteit van medewerkers (waaronder leeftijd, geslacht, culturele achtergrond en beroepservaring) een absolute meerwaarde is voor een frisse, wendbare en groeiende onderneming. Een onderneming die ook onderneemt in een maatschappij gekenmerkt door diversiteit. Colruyt Group tracht dit overal in de organisatie kenbaar te maken, ook in de directieteams. Het streven naar zo divers mogelijke teams op alle leidinggevende niveaus verhoogt de kwaliteit van het leiderschap en draagt zo inherent bij tot het verwezenlijken van de strategie van de groep.

Zo bestaat de Raad van Bestuur van de Vennootschap uit vertegenwoordigers met voldoende diversiteit in achtergronden, competenties en ervaring, die de ontwikkeling van Colruyt Group ondersteunen. Zo



kunnen de bestuursleden die de familiale aandeelhouders vertegenwoordigen een gedegen kennis van de onderneming voorleggen. De Raad scoort ook goed inzake genderdiversiteit.

Voor meer gedetailleerde informatie aangaande diversiteit in Colruyt Group en de verplicht op te nemen niet-financiële informatie wordt verwezen naar de hoofdstukken 'Wie zijn we' en 'Corporate Sustainability' in het jaarverslag van Colruyt Group.

## **8. VERTEGENWOORDIGING**

### **8.1 Algemeen**

De vennootschap kan, zowel in als buiten rechte, rechtsgeldig vertegenwoordigd worden door de Raad van Bestuur, handelend met de meerderheid van zijn leden. Daarnaast heeft de vennootschap een tweehandtekeningenclausule in haar statuten ingeschreven. Dit betekent dat de vennootschap geldig vertegenwoordigd wordt door twee bestuurders die gezamenlijk optreden.

### **8.2 Dagelijks bestuur**

Voor al haar handelingen van dagelijks bestuur, met inbegrip van vertegenwoordiging in en buiten rechte, wordt de vennootschap rechtsgeldig vertegenwoordigd door de personen die belast zijn met het dagelijks bestuur. Deze personen kunnen alleen of gezamenlijk optreden, dit wordt bepaald bij hun aanstelling. Zij moeten geen voorafgaandelijke beslissing van het bestuursorgaan voorleggen als bewijs van hun vertegenwoordigingsbevoegdheid.

### **8.3 Bijzondere lasthebbers**

De organen die vennootschap rechtsgeldig kunnen vertegenwoordigen, kunnen op hun beurt beroep doen op bijzondere lasthebbers of gevolmachtigden. Echter kunnen aan deze laatste enkel bijzondere/bepaalde volmachten toegekend worden. De lasthebbers of gevolmachtigden binden de vennootschap vervolgens enkel binnen de perken van hun volmacht.