.

CHARTE CORPORATE GOVERNANCE

Version 3.1
30 juillet 2026

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION 4
2. ACTIONNAIRES ET ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 4
2.1 Actions 4
2.1.1 Introduction 4
2.1.2 Actions et forme des actions 4
2.1.3 Cession des actions 5
2.1.4 Cotation en bourse 5
2.2 Actionnaires 5
2.2.1 Structure de l'actionnariat 5
2.2.2 Déclaration de transparence 5
2.2.3 Informations destinées aux actionnaires 5
2.2.4 Informations privilégiées 6
2.3 Capital autorisé 7
2.4 Rachat et destruction d'actions propres 7
2.5 Affectation du résultat – politique en matière de dividendes 8
2.6 Assemblée générale 9
2.6.1 Assemblée générale ordinaire 9
2.6.2 Assemblée générale extraordinaire 9
2.6.3 Convocation de l'Assemblée générale 9
2.6.4 Droit d'interpellation des actionnaires 9
2.6.5 Participation et vote à l'Assemblée générale 10
2.6.6 Assemblée générale à distance 10
2.6.7 Quorum de présence et majorités requises 10
2.6.8 Procès-verbaux de l'Assemblée générale 11
3. CONSEIL D'ADMINISTRATION 11
3.1 Structure administrative 11
3.2 Conseil d'administration 11
3.2.1 Pouvoir d'administration 11
3.2.2 Composition de l'organe d'administration 12
3.2.3 Nominations et renouvellements de mandats 12
3.2.4 Réunions et processus décisionnel du Conseil d'administration 13
3.2.5 Informations à fournir au Conseil d'administration 13
3.2.6 Rémunération 13
3.2.7 Président du conseil d'administration 14
3.2.8 Secrétaire du Conseil d'administration 14
3.2.9 Évaluation 14
3.3 Commissaire 14

4. MANAGEMENT EXÉCUTIF 15
4.1 L'administrateur délégué et/ou directeur général 15
4.2 Comité de direction 15
4.3 Conseil d'avenir général 16
4.4 Organes de concertation périodique, réunions de plateau et conseils d'avenir stratégiques 16
4.5 Réunions de direction 16
4.6 Évaluation 16
5. COMITÉ D'AUDIT 17
5.1 Composition du Comité d'audit 17
5.2 Mission 17
5.3 Fonctionnement du Comité d'audit 17
6. COMITÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 18
6.1 Comité de rémunération 18
6.1.1 Composition du Comité de rémunération 18
6.1.2 Responsabilités 18
6.1.3 Fonctionnement du Comité de rémunération 18
6.2 Politique de rémunération 19
6.2.1 Principes généraux de la politique de rémunération 19
6.2.2 Rémunération des membres du Comité de direction 20
6.2.3 Rémunération des administrateurs 24
6.2.4 Principales caractéristiques des conventions avec les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction 24
7. Comité de nomination 25
8. POLITIQUE DE DIVERSITÉ 25
9. REPRÉSENTATION 26
9.1 Généralités 26
9.2 Gestion journalière 26
9.3 Mandataires particuliers 26

1. INTRODUCTION

La présente Charte Corporate governance (la « Charte ») contient des informations relatives à l'administration, au fonctionnement et au contrôle interne de la S.A. Colruyt Group (ci-après « Colruyt Group », « Colruyt » ou la « Société »), ainsi qu'à l'ensemble des aspects de la gouvernance d'entreprise. La structure de gouvernance de Colruyt est spécifique car il s'agit d'une entreprise familiale dont la famille Colruyt est l'actionnaire de référence principal.

La Charte Corporate governance, décrite ci-après, est basée sur les recommandations du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (« Code 2020 »), que les sociétés belges cotées sont tenues de suivre, en application de l'arrêté royal du 12 mai 2019 portant désignation du Code de gouvernance d'entreprise à respecter par les sociétés cotées, comme code de référence au sens de l'article 3:6, § 2 alinéa 4 du Code des sociétés et des associations (ci-après le « CSA »). L'application et les dérogations éventuelles à ce Code 2020 sont expliquées dans le rapport annuel et dans la présente Charte.

2. ACTIONNAIRES ET ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

2.1 Actions

2.1.1 Introduction

La S.A. Colruyt Group, la société mère de Colruyt Group, est une société anonyme cotée en bourse dont le siège se situe à Edingensesteenweg 196, 1500 Hal (Belgique). Elle est inscrite à la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro 0403.091.220 (RPM Bruxelles, section néerlandophone). Ses statuts peuvent être consultés sur son site internet : www.colruytgroup.com/fr/investir/informations-destinees-aux-actionnaires.

2.1.2 Actions et forme des actions

Toutes les actions de Colruyt sont nominatives ou dématérialisées. Conformément au CSA, un registre des titres nominatifs est tenu au siège de la Société et comprend des informations telles que le nom et le domicile (personnes physiques) ou le siège (personnes morales) de l'actionnaire ainsi que le nombre de titres détenus.

Les titres dématérialisés sont représentés par une inscription en compte au nom du propriétaire ou du détenteur, auprès d'un dépositaire central de titres ou d'un teneur de comptes agréé.

Chaque action est assortie d'un droit de vote. Conformément au CSA, les statuts peuvent prévoir l'octroi d'un double droit de vote pour les actions nominatives entièrement libérées qui sont détenues par l'actionnaire depuis au moins 2 ans. À la lumière de la législation actuelle relative aux classes d'actions et de la complexité de la gestion administrative y afférente, le Conseil d'administration a décidé de ne pas proposer actuellement de droit de vote double ou multipe.

Le nombre d'actions en circulation de la Société peut être consulté en permanence sur son site internet www.colruytgroup.com/fr/investir/informations-destinees-aux-actionnaires/actions-et-capital.

2.1.3 Cession des actions

Les actions de Colruyt sont librement cessibles, sous réserve des dispositions particulières éventuellement prévues dans les conventions entre actionnaires.

2.1.4 Cotation en bourse

Les actions de Colruyt sont cotées à la bourse d'Euronext Bruxelles sous le code ISIN BE0974256852 et le code TICKR « COLR ».

2.2 Actionnaires

2.2.1 Structure de l'actionnariat

La structure de l'actionnariat de Colruyt Group se caractérise par son identité d'entreprise familiale. De ce fait, la famille Colruyt et les sociétés Korys sont les actionnaires de référence. Pour de plus amples informations sur la structure de l'actionnariat, nous renvoyons à notre site internet www.colruytgroup.com.

2.2.2 Déclaration de transparence

Tout actionnaire possédant au moins 5 % des droits de vote doit se conformer à la loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes, à l'arrêté royal du 14 février 2008 et au CSA.

Les seuils légaux par tranche de 5 % sont d'application. À cet effet, les intéressés doivent envoyer une déclaration à l'Autorité des Services et Marchés financiers (FSMA) et à la Société.

La dernière déclaration de transparence est toujours publiée dans le rapport annuel de la Société et sur le site www.colruytgroup.com/fr/investir/informations-destinees-aux-actionnaires/declarations. Il ressort de la dernière déclaration de transparence publiée qu'il existe au sein de la structure d'actionnariat un groupe d'actionnaires de référence. Les sociétés Korys et les membres de la famille Colruyt et apparentés (ainsi que Colruyt Group) sont des actionnaires agissant de concert. Ces actionnaires ont également indiqué qu'ils détenaient plus de 30 % des titres associés à un droit de vote, et ce, en vertu de la loi du 1er avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition.

2.2.3 Informations destinées aux actionnaires

Toutes les informations utiles pour les actionnaires sont publiées sur notre site colruytgroup.com/fr/investir/informations-destinees-aux-actionnaires. Toute personne intéressée peut s'inscrire auprès de la Société à des alertes e-mail pour être automatiquement avertie à chaque adaptation du site ou publication sur le site de nouvelles informations financières.

2.2.4 Informations privilégiées

La Société a élaboré un règlement transactionnel qui prévoit des mesures visant à prévenir les abus de marché et l'utilisation d'informations privilégiées (ci-après le « Règlement transactionnel »).

Le Règlement transactionnel a été adapté à la suite de l'entrée en vigueur du règlement sur les abus de marché en date du 3 juillet 2016 et a été régulièrement mis à jour[1] – compte tenu des évolutions législatives et de la jurisprudence en la matière. En ce qui concerne les transactions pour compte propre, par les administrateurs et les autres personnes investies d'une responsabilité en tant que dirigeants, sur les actions de la Société ou les dérivés ou d'autres instruments financiers présentant un lien avec la Société, le Conseil d'administration de la Société a défini toute une série de règles régissant l'exécution de telles transactions et la publicité dont elles doivent faire l'objet.

Le Règlement transactionnel s'applique aux membres du Conseil d'administration, au Comité de direction ainsi qu'à tous les collaborateurs clés de la Société et de ses filiales (ci-après dénommés « Initiés ») qui, par leur fonction ou leur emploi au sein de Colruyt Group, ont régulièrement ou occasionnellement, à la suite de leur implication dans une opération s'accompagnant d'informations susceptibles d'influencer le cours de l'action, accès à des informations privilégiées. Les Initiés de la Société et de ses filiales font l'objet d'une interdiction absolue d'utiliser des informations privilégiées ou de les communiquer à des tiers.

La Société a désigné un surveillant en interne chargé du contrôle du respect du Règlement transactionnel. Sauf avis contraire, le surveillant est le secrétaire du Conseil d'administration. Sa tâche consiste notamment à établir et à tenir à jour la liste des Initiés, à participer au suivi des périodes fermées et périodes d'interdiction, à vérifier les transactions, à délivrer les autorisations (clearing), etc.

La Société a prévu dans son Règlement transactionnel un certain nombre de périodes durant lesquelles les transactions en instruments financiers de la Société sont interdites. Ainsi, il y a des périodes fermées de trente jours calendrier préalablement à la publication des résultats annuels et semestriels de la Société au cours desquelles les personnes investies d'une responsabilité de dirigeant et les collaborateurs clés doivent s'abstenir de transactions en instruments financiers de la Société. Le CFO ou le surveillant peut décider que ces périodes fermées légales débutent ou se terminent plus tôt. En outre, le CFO ou le surveillant dispose de la possibilité d'insérer des périodes d'interdiction supplémentaires pendant toutes les périodes autres que celles considérées comme sensibles, lorsque des personnes ont connaissance d'informations sensibles qui n'ont pas encore été publiées.

Les Initiés reçoivent régulièrement des notifications écrites leur rappelant l'existence de périodes fermées et de périodes d'interdiction ainsi que les obligations légales en découlant ayant trait à l'interdiction d'utilisation abusive d'informations privilégiées ou à la diffusion non autorisée de ces informations confidentielles.

Pour les membres du Conseil d'administration, le Comité de direction et les personnes qui y sont étroitement liées, le Règlement transactionnel prévoit en outre l'obligation d'informer le surveillant de

[1] Date de la mise à jour la plus récente : le 1er janvier 2026.

toute intention d'acquérir ou d'aliéner directement ou indirectement des instruments financiers. Une fois la transaction effectuée, les administrateurs et les membres du Comité de direction doivent également en informer le surveillant par écrit.

Toutes les personnes investies d'une responsabilité de dirigeant au sein de la Société et de ses filiales et, le cas échéant, les personnes qui leur sont très proches, informent la Société et l'Autorité des Services et Marchés Financiers (« FSMA ») des transactions en actions, dérivés ou autres instruments financiers apparentés de la Société, effectuées en leur nom (ou pour leur compte). Elles peuvent également faire appel au surveillant de la Société, qui peut remplir l'obligation de notification à la FSMA à leur place.

Enfin, la Société tient à jour, conformément à la loi du 2 août 2002, à l'arrêté royal du 5 mars 2006 et au RAM du 3 juillet 2016, des listes des travailleurs ou des personnes qui travaillent pour elle ou pour ses filiales dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une relation similaire, et qui d'une manière ou d'une autre ont accès à des informations privilégiées, régulièrement ou sporadiquement, à la suite de leur implication dans une opération s'accompagnant d'informations susceptibles d'influencer le cours de l'action. Toute personne dont le nom figure sur la(les) liste(s) en est informée et le Règlement transactionnel de la Société est porté à sa connaissance. De ce fait, elle reconnaît être informée de son statut d'Initié et tenir compte des obligations légales en découlant en ce qui concerne la détention d'informations privilégiées.

2.3 Capital autorisé

Conformément à l'article 7:198 du CSA, les statuts peuvent conférer au Conseil d'administration le pouvoir d'augmenter en une ou plusieurs fois le capital souscrit à concurrence d'un montant déterminé. Ce montant ne peut excéder le montant de ce capital et l'autorisation au Conseil d'administration est valable pour une durée renouvelable de maximum trois ans.

Cette autorisation a été accordée au Conseil d'administration aux articles 6 et 7 des statuts de Colruyt Group, laissant les modalités de l'augmentation de capital au Conseil d'administration. Le capital peut ainsi être augmenté d'un montant maximum de trois cent septante-huit millions neuf cent quatre-vingt-cinq mille quatre cent septante euros et septante-trois centimes (378.985.470,73). L'augmentation de capital autorisée peut également avoir lieu après la notification à la FSMA d'une offre publique d'acquisition, dans la mesure où la notification est reçue avant la fin de la période d'autorisation. Cette autorisation est valable pour une période de trois ans à compter de la publication de l'autorisation accordée le 8 octobre 2024 et expirera donc le 7 octobre 2027.

2.4 Rachat et destruction d'actions propres

Depuis plusieurs années, l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires mandate le Conseil d'administration de la Société aux fins de l'acquisition d'actions propres.

Ces acquisitions d'actions interviennent conformément à l'article 7:215 du CSA et aux articles 8:3 et 8:4 de l'arrêté royal du 29 avril 2019. L'autorisation de rachat d'actions propres est valable pour une période maximale renouvelable de cinq ans. L'autorisation la plus récente a été accordée par l'Assemblée générale

extraordinaire du 8 octobre 2024. Il sera proposé à l'Assemblée générale extraordinaire d'octobre 2026 de prolonger cette autorisation pour une période de 5 ans.

Le rachat d'actions propres a pour objectif de réduire la trésorerie disponible de la Société ainsi que son capital en détruisant les actions rachetées. Ce rachat est exécuté par un intermédiaire indépendant en vertu d'un mandat discrétionnaire, ce qui permet de procéder aux rachats à la fois pendant les périodes ouvertes et fermées.

Le Conseil d'administration mandate le CEO et le CFO de la Société aux fins de déterminer les modalités à respecter pour le rachat d'actions propres. Conformément à l'article 8:4 de l'arrêté royal du 29 avril 2019, les informations relatives aux opérations de rachat effectuées doivent être communiquées à l'Autorité des Services et Marchés Financiers (FSMA) au plus tard à la fin de la septième journée boursière suivant leur date d'exécution et être simultanément publiées par la Société à travers un communiqué de presse sur notre site web colruytgroup.com.

Par ailleurs, le Conseil d'administration est expressément autorisé à détruire les actions propres acquises, à faire établir cette destruction par acte notarié et à adapter les statuts dans ce cadre.

Conformément à l'article 7:217 § 1 du CSA, le Conseil d'administration décide que les droits aux dividendes des actions ou certificats détenus par la Société continueront à être suspendus et sont échus pour la période durant laquelle ils sont détenus. Aucun dividende ne sera par conséquent payé pour ces titres et les droits de vote liés à ces actions sont également suspendus.

2.5 Affectation du résultat – politique en matière de dividendes

L'Assemblée générale peut, sur proposition du Conseil d'administration, décider d'utiliser tout ou partie du bénéfice distribuable pour la constitution d'une réserve libre ou un report à l'exercice suivant. Les statuts de la Société prévoient la possibilité pour le Conseil d'administration de décider de distribuer des acomptes sur dividendes aux conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Le Conseil d'administration souhaite faire évoluer le dividende par action sur base annuelle proportionnellement au bénéfice réalisé par le groupe. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une règle immuable, au moins un tiers du bénéfice économique du groupe est distribué chaque année, sous réserve d'un résultat positif.

Selon les dispositions statutaires, cinq pour cent (5 %) au moins du bénéfice net à affecter doivent être affectés au fonds de réserve légale. Ce prélèvement n'est plus obligatoire dans les limites prévues par la loi. Au moins 90 % du solde (hors la participation aux bénéfices des travailleurs) sont destinés aux actionnaires et maximum 10 % aux administrateurs.

2.6 Assemblée générale

2.6.1 Assemblée générale ordinaire

L'Assemblée générale annuelle se tient le dernier mercredi du mois de septembre à 16 h 00 au siège social de la Société. Lorsque ce jour est férié, l'Assemblée se tient le jour ouvrable suivant.

Le Conseil d'administration et le commissaire peuvent convoquer l'Assemblée générale et en fixer l'ordre du jour.

2.6.2 Assemblée générale extraordinaire

L'Assemblée générale extraordinaire se réunit lorsqu'une modification est apportée aux statuts. Il est compris entre autres par « modification aux statuts » :

- modification de l'objet et des buts de la Société ;
- modification du nom de la Société ;
- modification de l'exercice financier de la Société ;
- augmentation du capital de la Société ;
- rachat et destruction d'actions propres.

Cette Assemblée générale extraordinaire est également mise à profit dans le cadre de l'octroi d'autorisations spéciales.

2.6.3 Convocation de l'Assemblée générale

L'Assemblée générale doit également être convoquée dans les trois semaines suivant la requête ou la demande écrite d'actionnaires représentant ensemble au moins un dixième du capital.

La convocation de toute Assemblée générale se fait conformément à la loi.

Un ou plusieurs actionnaire(s) possédant (ensemble) au moins 3 % du capital et remplissant les formalités légales en vue de la participation à l'assemblée peu(ven)t porter à l'ordre du jour de l'assemblée des sujets à aborder et introduire des propositions de décisions.

Les formalités à remplir pour faire acter des points et des propositions à l'ordre du jour doivent être réalisées conformément aux dispositions légales et notifiées à la Société au plus tard le 22^{e} jour précédant l'assemblée.

L'Assemblée générale ne peut délibérer que sur des points inscrits à l'ordre du jour.

2.6.4 Droit d'interpellation des actionnaires

Les actionnaires qui remplissent les formalités légales et statutaires en vue d'être admis à l'Assemblée telles que visées à l'article 27 des statuts de la Société peuvent, dès que la convocation a été publiée et

au plus tard le sixième jour précédant le début de l'assemblée, introduire leurs questions par écrit au siège de la Société ou par voie électronique. Ce droit d'interpellation est régi par l'article 32 des statuts de la Société et les dispositions applicables du CSA.

2.6.5 Participation et vote à l'Assemblée générale

Chaque action donne droit à une voix. Pour être admis à l'Assemblée, chaque détenteur d'actions doit, avant l'ouverture de la séance, fournir d'une part la preuve de sa qualité d'actionnaire en faisant procéder à l'enregistrement comptable de ses actions au plus tard à la date d'enregistrement, et d'autre part notifier par écrit à la Société, au plus tard le sixième jour précédant la date de l'Assemblée, son intention d'y participer.

Les actions sont nominatives ou dématérialisées. Les actions nominatives sont inscrites dans le registre des actions de la Société. Les actions dématérialisées doivent, conformément à l'article 7:35 du CSA, être inscrites sur un compte détenu auprès d'un teneur de compte agréé ou d'un organisme de liquidation.

Les actionnaires votent en personne ou par mandataire. Le mandataire doit être désigné conformément à l'article 28 des statuts de la Société. Chaque mandataire doit remplir les conditions pour être admis à l'Assemblée. Sauf dans les cas prévus par la loi, un actionnaire ne peut désigner qu'une personne en tant que mandataire par assemblée.

2.6.6 Assemblée générale à distance

Le Conseil d'administration peut décider d'organiser l'Assemblée générale par voie numérique. Le cas échéant, le Conseil le renseigne expressément dans la convocation.

Dans ce cas, la Société met un moyen de communication électronique à la disposition des actionnaires, par le biais duquel ces derniers peuvent assister directement, simultanément et sans interruption aux discussions et concertations de l'Assemblée générale à distance, et par le biais duquel ils peuvent exercer leur droit de vote et d'interpellation. Le Conseil d'administration peut poser des conditions supplémentaires quant au moyen de communication électronique utilisé, et ce, à des fins de sécurité uniquement.

2.6.7 Quorum de présence et majorités requises

Assemblées générales ordinaires et spéciales

Aucun quorum de présence ne s'applique aux Assemblées générales ordinaires et spéciales. L'Assemblée générale peut délibérer valablement, quel que soit le nombre d'actions présentes ou représentées, sauf lorsque le CSA requiert un quorum de présence déterminé.

Les décisions sont prises par l'Assemblée générale à la majorité simple, quel que soit le nombre d'actions présentes et représentées, sauf si la loi y déroge.

Assemblées générales extraordinaires

Conformément au CSA, un quorum de présence s'applique aux Assemblées générales extraordinaires. Les actionnaires présents ou représentés doivent représenter au moins la moitié du capital.

Si le quorum de présence n'est pas atteint, il faut procéder à une deuxième convocation. Le quorum de présence ne doit pas être atteint pour la deuxième réunion qui fait suite à cette nouvelle convocation.

Lors de l'Assemblée générale extraordinaire, les décisions ne peuvent globalement être prises valablement qu'à la majorité des trois quarts des votes. Les abstentions ne sont pas prises en compte dans ce cadre. Certaines décisions sont soumises à des exigences plus strictes en matière de majorité.

Ces exigences plus strictes s'appliquent en cas d'adaptation du but et de l'objet de la Société. Dans ces cas, il faut obtenir au moins quatre cinquièmes des votes.

2.6.8 Procès-verbaux de l'Assemblée générale

Les procès-verbaux de l'Assemblée générale sont rendus publics et mis à la disposition des actionnaires. Ils peuvent les consulter sur le site www.colruytgroup.com/fr/investir/informations-destinees-aux-actionnaires/assemblees-generales.

3. CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.1 Structure administrative

Pour la gestion de la Société, le Conseil d'administration a décidé de poursuivre le modèle d'administration moniste existant, reposant sur un Conseil d'administration qui peut poser tous les actes (à l'exception de ceux pour lesquels l'Assemblée générale est compétente).

3.2 Conseil d'administration

3.2.1 Pouvoir d'administration

Colruyt Group est administré par un organe collégial, le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration a le pouvoir de poser tous les actes qui ne sont pas expressément confiés à l'Assemblée générale des actionnaires par la loi ou les statuts. Le Conseil d'administration a le pouvoir de poser tous les actes visant à la réalisation de l'objet de la Société.

Les éléments permanents sur lesquels le Conseil d'administration se penche chaque trimestre sont notamment l'examen, l'approbation et la publication des résultats financiers annuels et semestriels, les prévisions financières, les prévisions en matière d'investissement, les dossiers d'investissement et l'examen des rapports d'activités pour chaque secteur de Colruyt Group.

3.2.2 Composition de l'organe d'administration

La composition du Conseil d'administration est le reflet de la structure de l'actionnariat de la Société dans laquelle les actionnaires familiaux sont les actionnaires de référence. Comme en témoigne le passé, les actionnaires familiaux veillent à la stabilité et à la continuité de la Société et servent ainsi les intérêts de tous les actionnaires. Ils préfèrent proposer aux postes d'administrateurs un nombre restreint de représentants bénéficiant de diverses compétences, d'une vaste expérience et d'une solide connaissance de l'entreprise. Les administrateurs forment une petite équipe qui présente la flexibilité et l'efficacité nécessaires pour pouvoir s'adapter à tout moment aux événements et opportunités du marché.

Le Conseil d'administration se compose de neuf administrateurs non exécutifs, parmi lesquels trois administrateurs indépendants. Le Conseil d'administration est d'avis qu'une extension du nombre de membres doit se doubler d'un enrichissement en termes d'expérience et de compétences qui soit de nature à soutenir le développement de Colruyt Group.

3.2.3 Nominations et renouvellements de mandats

Il n'existe pas de règles statutaires pour la nomination des administrateurs ni pour le renouvellement de leur mandat. Le Conseil d'administration a néanmoins décidé de proposer que le mandat des candidats administrateurs n'excède pas un terme de quatre ans, éventuellement renouvelable. Les mandats prennent fin lors de l'Assemblée générale ordinaire de l'année au cours de laquelle ils arrivent à échéance.

L'Assemblée générale a le droit exclusif de nommer les administrateurs.

Ceux-ci peuvent être révoqués *ad nutum*, mais l'Assemblée générale peut octroyer une indemnité ou un préavis en cas de révocation.

Si l'administrateur est une personne morale, il désigne un représentant permanent qui est chargé d'exécuter la mission au nom et pour le compte de la personne morale. Ce représentant permanent ne peut être révoqué sans désigner parallèlement son successeur. La désignation et la cessation de la mission du représentant permanent sont soumises aux mêmes règles de publicité que s'il exerçait cette mission en son propre nom et pour son propre compte.

Comme prescrit par le Code, un administrateur indépendant n'est nommé que pour une période maximale totale de douze ans.

3.2.4 Réunions et processus décisionnel du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit chaque trimestre selon un schéma déterminé à l'avance, chaque fois durant les mois de septembre, décembre, mars et juin. Des réunions intermédiaires sont organisées lorsque cela s'avère nécessaire et dans le but de débattre de sujets spécifiques ou de prendre des décisions auxquelles un délai est associé. Le Conseil d'administration ne peut prendre de décision valable que si la moitié au moins des membres du Conseil est présente ou représentée. Tout administrateur peut donner une procuration à un autre membre du Conseil d'administration afin que ce dernier le représente à une réunion déterminée et vote en son nom. Si la condition de présence précitée n'est pas remplie, une nouvelle assemblée peut être convoquée pour délibérer et statuer valablement sur les points qui étaient à l'ordre du jour de l'assemblée précédente, si au moins deux administrateurs sont présents ou représentés.

Toutes les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité absolue des voix, à l'exclusion des votes blancs et nuls. S'il y a partage, la voix du Président est prépondérante. S'il n'y a que deux voix, la décision doit être prise à l'unanimité.

Lors des réunions trimestrielles du Conseil d'administration, des idées sont échangées et des décisions sont prises au sujet des questions générales d'ordre stratégique, culturel, économique, commercial, financier et comptable des sociétés appartenant au groupe. Le Conseil discute des activités telles qu'abordées au sein des Comités d'audit et de rémunération et prend des décisions quant à leurs recommandations.

Les administrateurs peuvent recueillir, aux frais de la Société, des conseils professionnels indépendants si cela s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Ils ne peuvent le faire qu'après concertation avec le président du Conseil d'administration, en tenant toujours compte des conséquences financières pour la Société.

Les administrateurs non exécutifs se réunissent chaque année sans le CEO.

3.2.5 Informations à fournir au Conseil d'administration

Le Conseil d'administration reçoit, pour les réunions trimestrielles, un dossier contenant, outre les informations consolidées relatives à Colruyt Group, des informations détaillées sur chacune des activités appartenant au groupe et à ses différentes sociétés ainsi que sur la politique mise en œuvre en matière de durabilité. Les administrateurs reçoivent leur dossier au moins cinq jours avant la réunion.

Tous les directeurs ou les managers concernés sont régulièrement conviés à exposer leurs activités ou leur direction et à rendre compte, si nécessaire, de l'évolution des projets en matière de durabilité.

3.2.6 Rémunération

Il n'existe aucun protocole relatif à l'exercice de la fonction d'administrateur. Il n'est pas d'usage d'accorder des crédits ou des avances aux administrateurs. Les administrateurs ne reçoivent ni bonus ou

formules d'intéressement liées aux actions, ni avantages en nature ou avantages liés à un plan de pension. Le CEO reçoit les mêmes éléments de rémunération et avantages que les autres membres du management exécutif de Colruyt Group. La rémunération des administrateurs et du CEO (individuelle) et la rémunération des autres membres du Comité de direction (collective) sont publiées chaque année dans le rapport de rémunération.

3.2.7 Président du conseil d'administration

Le Conseil d'administration a nommé un président parmi ses membres afin de présider les réunions du Conseil d'administration. Jef Colruyt est Président du Conseil d'administration de la Société ; un rôle qu'il remplit en tant qu'administrateur non exécutif depuis juillet 2023.

Le cas échéant, une application stricte des règles en matière de conflits d'intérêts préserve l'ensemble des actionnaires de toute forme d'abus. En outre, le Président applique la règle de l'unanimité des voix au sein du Conseil d'administration pour toute décision ou tout investissement ayant une incidence majeure sur l'avenir du groupe.

En l'absence du Président, un remplaçant est désigné au sein du Conseil d'administration pour mener la réunion. En fonction de l'ordre du jour de la réunion concernée, ce remplaçant sera l'administrateur qui siège au Conseil d'administration depuis le plus longtemps ou un administrateur choisi en fonction de l'objet du Conseil d'administration.

3.2.8 Secrétaire du Conseil d'administration

Le secrétaire du Conseil d'administration assiste et conseille le Conseil d'administration dans l'exercice de sa tâche. Le secrétaire est responsable de la bonne circulation des informations au sein du Conseil d'administration et des différents comités, et veille au respect des procédures.

3.2.9 Évaluation

À la lumière d'un fonctionnement efficace et efficient des organes de gestion, le Conseil évalue ses propres prestations et celles des comités, ainsi que les interactions avec les comités, de manière permanente. Afin d'assurer leur engagement et leur implication constructive pendant la prise de décisions, les prestations des administrateurs sont également évaluées en permanence.

3.3 Commissaire

En tant qu'entreprise cotée en bourse, Colruyt Group est tenu de nommer un commissaire pour un mandat renouvelable de trois ans.

Conformément à l'article 3:73 du CSA, le commissaire est chargé de contrôler la situation financière, les comptes annuels et la régularité de la Société au regard de ce Code et des statuts. Dans le cadre de cette mission, il rédige un rapport écrit relatif aux comptes annuels et reprenant les éléments prévus à l'article 3:75 du CSA.

4. MANAGEMENT EXÉCUTIF

4.1 L'administrateur délégué et/ou directeur général

Les statuts prévoient la possibilité de déléguer la gestion journalière à une ou plusieurs personnes, administrateurs ou non, agissant conjointement ou seules. Le Conseil d'administration est autorisé à prendre des décisions concernant leur nomination, leur révocation, leur rémunération et leurs pouvoirs. Si un administrateur est en charge de la gestion journalière de Colruyt Group, il porte le titre d'« administrateur délégué ». Ces personnes chargées de la gestion journalière peuvent, seules, représenter valablement la Société. Les statuts prévoient en outre la possibilité de nommer des non-administrateurs en tant que mandataires spéciaux ou représentants, pour l'exécution ou non d'opérations dans le cadre de la gestion journalière. À ce titre, ces personnes peuvent se voir attribuer un titre bien défini, tel que « directeur général ».

Conformément à cette possibilité prévue dans les statuts, le Conseil d'administration a délégué la gestion journalière de la Société à un CEO ne faisant pas partie de la famille Colruyt (Stefan Goethaert), qui mandate à son tour un certain nombre de compétences en interne.

Par ailleurs, dans certaines filiales de la S.A. Colruyt Group, des personnes sont chargées de la gestion journalière de ces sociétés lorsque des raisons opérationnelles le requièrent.

Il existe une matrice interne qui reflète les pouvoirs du CEO, des membres du Comité de direction et du Conseil d'administration. Par ailleurs, les règles en matière de pouvoirs et de représentation du droit commun des sociétés sont d'application et nous renvoyons aux dispositions applicables en la matière dans les statuts de la Société.

4.2 Comité de direction

Sous la présidence du CEO, le Comité de direction de Colruyt Group se compose des directeurs généraux des différentes activités commerciales et de production du groupe, ainsi que des directeurs des services d'appui. Le Comité de direction de Colruyt Group détermine la stratégie globale et la ligne d'action au niveau du groupe et assure la coordination entre les différentes activités et les services d'appui du groupe.

Les compétences des membres du Comité de direction, autres que le CEO, sont définies par le CEO et non par le Conseil d'administration. Cette dérogation à la disposition 2.19 du Code 2020 s'explique par le fait que les membres du Comité de direction exercent leur fonction sous la direction du CEO, à qui la gestion journalière et certaines compétences supplémentaires ont été confiées par le Conseil d'administration.

Le Comité de direction se réunit toutes les quatre semaines.

4.3 Conseil d'avenir général

Le Conseil d'avenir général se compose de tous les directeurs de Colruyt Group. En sa qualité de plate-forme de concertation et de liaison, il porte principalement son attention sur le développement à long terme du groupe et se concerte au sujet de la vision et des objectifs communs de celui-ci.

Chaque directeur qui fait partie du « Conseil d'avenir » a pour obligation individuelle de veiller, au sein de sa direction, au respect de toutes les dispositions légales, réglementaires, organiques et conventionnelles, et est tenu pour responsable en cas de manquement à celles-ci.

Tous les Business Unit Managers et les managers de division sont également conviés au Conseil d'avenir de Colruyt Group, sauf si le sujet doit être traité uniquement par les directeurs. Le Conseil d'avenir se réunit toutes les huit semaines sous la houlette du Président du Comité de direction.

4.4 Organes de concertation périodique, réunions de plateau et conseils d'avenir stratégiques

Pour contribuer à l'élaboration de la stratégie du groupe, des organes de concertation périodiques ont été mis en place en matière de business development, d'architecture, de feuille de route & portefeuille, de rémunération & succession, ainsi que de capacités du groupe. Une réunion de plateau se tient également chaque mois en vue d'élaborer la coordination tactique globale de toutes les activités de commerce de détail. Par ailleurs, un certain nombre de domaines concrets ont été déterminés au sein de l'organisation dans lesquels nous entendons, à l'avenir, continuer à nous développer, acquérir un savoir-faire et proposer une offre durable globale. Ces domaines sont Food, Santé & Bien-être, Non-food et Énergie, les canaux communs étant le réseau de points de vente et les services numériques. Des conseils d'avenir stratégiques se tiennent périodiquement pour chaque domaine vertical et leurs services d'appui internes globaux. Tous les organes de concertation sont toujours présidés par un directeur faisant partie du Comité de direction.

4.5 Réunions de direction

Des réunions de direction bimensuelles/mensuelles sont tenues sous la présidence des directeurs généraux, avec les directeurs des différentes activités et des services d'appui. C'est dans le cadre de ces réunions que sont concrétisées les options prises quant à la politique à suivre.

4.6 Évaluation

Le CEO et les membres du Comité de direction font l'objet d'une évaluation annuelle, qui est réalisée au cours des premiers mois suivant la fin de l'exercice. Ces évaluations font l'objet d'un rapport au Comité de rémunération, qui peut formuler des recommandations si nécessaire.

5. COMITÉ D'AUDIT

5.1 Composition du Comité d'audit

Le Conseil d'administration a constitué un Comité d'audit en septembre 2006. Ce comité collabore avec le Comité de direction du groupe et avec le commissaire. Le Comité d'audit est présidé par un administrateur indépendant qui a plusieurs années d'expérience en matière de gestion générale et financière.

Le Comité d'audit est composé d'un administrateur indépendant et de deux administrateurs non exécutifs. Partant de la composition actuelle du Conseil ainsi que des diverses compétences en présence, cette composition est optimale pour un fonctionnement efficace dudit comité.

Tous les membres du Comité d'audit disposent de l'expérience et des connaissances financières nécessaires pour remplir leur tâche avec minutie.

5.2 Mission

En général, la mission du Comité d'audit est de surveiller l'exactitude de l'information chiffrée (comptable et financière) de Colruyt Group pour le Conseil d'administration, les actionnaires et les tiers du monde financier, et de notifier ses constatations en la matière au Conseil d'administration. Les membres du Comité d'audit ne reçoivent pas d'indemnité spéciale en tant que membres de ce Comité.

5.3 Fonctionnement du Comité d'audit

Le Comité d'audit remplit sa mission sur la base du règlement d'ordre intérieur, qui peut être consulté sur www.colruytgroup.com/fr/investir/informations-destinees-aux-actionnaires. Lors des réunions trimestrielles du Conseil d'administration, il fait rapport de ses activités et soumet ses recommandations à l'approbation du Conseil d'administration. Sur la base d'une évaluation informelle, le comité se penche tous les deux ans sur son fonctionnement interne et en fait également rapport au Conseil d'administration.

Les membres du Comité d'audit peuvent recueillir, aux frais de la Société, des conseils professionnels indépendants si cela s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Le président du Conseil d'administration en est informé au préalable et les conséquences financières pour la Société sont toujours prises en compte dans ce cadre.

6. COMITÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

6.1 Comité de rémunération

6.1.1 Composition du Comité de rémunération

Le Comité de rémunération est un comité du Conseil d'administration créé en septembre 2011. Ce comité est présidé par un administrateur indépendant et compte par ailleurs un autre administrateur indépendant ainsi qu'un administrateur non exécutif parmi ses membres.

6.1.2 Responsabilités

Le Comité de rémunération est responsable de l'évaluation et de l'établissement de la politique de rémunération de Colruyt Group. Le Conseil d'administration prend une décision quant aux propositions formulées par le Comité de rémunération. En cas de modification significative et au moins tous les 4 ans, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires de Colruyt Group.

Le Comité de rémunération assume les tâches décrites à l'article 7:100 § 5 du CSA en ce qui concerne la politique de rémunération (au sens le plus large) des administrateurs et des membres du Comité de direction. Le Comité de rémunération prépare également chaque année le rapport de rémunération pour le Conseil d'administration. Après avoir été approuvé par l'ensemble du Conseil d'administration, ce rapport de rémunération est joint à la déclaration de gouvernance d'entreprise. Le commentaire du rapport de rémunération devant l'Assemblée générale des actionnaires, ainsi que sa communication au conseil d'entreprise, relèvent également des compétences du Comité de rémunération.

Le Comité de rémunération formule des recommandations au sujet du niveau des rémunérations des administrateurs, y compris celle du Président du Conseil d'administration, comme indiqué dans le rapport de rémunération. Ces recommandations sont soumises à l'approbation de l'ensemble du Conseil d'administration et ensuite de l'Assemblée générale.

Le Comité de rémunération soumet par ailleurs à l'approbation du Conseil d'administration des recommandations relatives à la rémunération du CEO et du COO et, sur proposition du Président du Comité de direction, des recommandations concernant la rémunération des autres membres du Comité de direction.

Les membres du Comité de rémunération ne reçoivent pas d'indemnité spéciale en tant que membres de ce comité.

6.1.3 Fonctionnement du Comité de rémunération

À l'instar du Comité d'audit, le Comité de rémunération a rempli sa mission sur la base du règlement d'ordre intérieur, qui peut être consulté sur www.colruytgroup.com/fr/investir/informations-destinees-aux-actionnaires. Lors des réunions trimestrielles du Conseil d'administration, il fait rapport de ses

activités et soumet ses recommandations à l'approbation du Conseil d'administration. Sur la base d'une évaluation informelle, le comité se penche périodiquement sur son fonctionnement interne et en fait également rapport au Conseil d'administration.

Le Comité de rémunération a été assisté à chaque réunion par la cellule « Compensation & Benefits » au sein de la direction People & Organisation.

Les membres du Comité de rémunération peuvent recueillir, aux frais de la Société, des conseils professionnels indépendants si cela s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Le président du Conseil d'administration en est informé au préalable et les conséquences financières pour la Société sont toujours prises en compte dans ce cadre.

6.2 Politique de rémunération

6.2.1 Principes généraux de la politique de rémunération

Colruyt Group est une entreprise familiale qui compte diverses enseignes food et non food ainsi que des activités en matière d'énergie en Belgique et à l'étranger. Ces différentes formules partagent toutefois une identité et une culture communes, transposées dans notre phrase de mission et nos neuf valeurs fondamentales. La politique de rémunération de Colruyt Group aspire à encourager au maximum l'intérêt du groupe et la réalisation des objectifs stratégiques. C'est pourquoi la politique de rémunération de Colruyt Group repose sur les principes suivants :

• Une seule politique de rémunération au niveau du groupe s'appliquant à l'ensemble des collaborateurs. De cette manière, toutes les formules commerciales suivent les mêmes directives.

• Tout le monde participe au résultat collectif de Colruyt Group. Nous misons sur un salaire variable collectif pour tous les collaborateurs.

• Une rémunération juste pour chaque collaborateur. Chez Colruyt Group, nous aspirons à une rémunération juste pour chaque collaborateur en fonction de ses responsabilités et de son contexte de travail. Colruyt Group compare chaque enveloppe salariale avec les marchés interne et externe afin de parvenir à une rémunération juste.

• Colruyt Group entend valoriser les prestations individuelles visibles et le potentiel d'évolution. C'est la raison pour laquelle nous misons sur différents éléments de rémunération (tant financiers que non financiers).

• La rémunération ne se limite pas au seul salaire. Chez Colruyt Group, les possibilités d'évolution et de développement, le contexte durable et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constituent une partie essentielle de la rémunération globale, parallèlement au salaire. Nous nous efforçons d'encourager au maximum la mobilité interne dans l'ensemble du groupe.

Au travers de sa politique de rémunération, Colruyt Group s'efforce de contribuer à sa stratégie d'entreprise, à la réalisation des objectifs à court et à long terme et à la création de valeur durable de la firme, ainsi que de permettre au groupe de garantir le recrutement et la rétention de collaborateurs et de les motiver jour après jour.

Ces principes généraux sont soumis à l'approbation de l'ensemble du Conseil d'administration et ensuite de l'Assemblée générale. La politique a été soumise pour la dernière fois à l'approbation de l'Assemblée générale le 25 septembre 2024, où elle a été approuvée pour une durée de quatre ans sous réserve de modifications.

6.2.2 Rémunération des membres du Comité de direction

La rémunération se compose de deux éléments principaux, à savoir un salaire de base et un salaire variable. Afin d'établir un lien direct entre la rémunération et les prestations du collaborateur et de l'organisation, une partie significative de la rémunération est variable.

Afin de pouvoir garantir une rémunération équitable aux membres du Comité de direction, la rémunération annuelle brute est comparée à celle des membres de direction sur le marché belge en général. Pour ce faire, nous recourons à des données de marché fournies par un partenaire externe spécialisé. Les entreprises dont les pratiques de rémunération sont consultées incluent tant des grandes entreprises belges que des entreprises étrangères exerçant des activités d'envergure en Belgique, qui sont suffisamment comparables à Colruyt Group en termes de taille et de complexité. Le but de cette comparaison de marché est d'aligner la rémunération annuelle brute, qui se compose de la rémunération de base et de la rémunération variable liée à l'objectif, sur la médiane du marché en vue de tendre également à une rémunération durable à long terme.

La rémunération comprend également une assurance groupe conforme au marché, une assurance invalidité et une assurance hospitalisation. Par ailleurs, elle est complétée d'une voiture de société et d'une indemnité forfaitaire.

Dans le cas du CEO, dont le mandat est rempli par la société Stefan Goethaert SRL depuis le 1er septembre 2024, un montant supplémentaire sera versé en plus de la rémunération de base précitée. Ce montant compensera en partie les avantages susmentionnés (qui ne seront plus octroyés). Combinés à la rémunération de base octroyée au CEO, ces paiements constituent la rémunération fixe du CEO.

Au sein de Colruyt Group, nous sommes convaincus que les collaborateurs font la différence et qu'ils sont intrinsèquement motivés à s'améliorer dans ce qu'ils font, à apprendre et à se développer, tant sur le plan technique que personnel. La Colruyt Group Academy propose une vaste **offre de formations** collectives. Par ailleurs, nous prévoyons également un encadrement et des trajets d'orientation individuels.

Enfin, nous considérons également qu'il est crucial d'offrir à nos collaborateurs un **contexte durable** faisant la part belle à une ambiance de travail agréable, aux initiatives et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Rémunération variable

Afin d'établir un lien direct entre la rémunération et les prestations du collaborateur et de l'organisation, une partie significative de la rémunération est variable.

Salaire lié à l'objectif

L'ensemble du salaire variable lié à l'objectif est scindé en deux éléments pour les membres du Comité de direction : le salaire variable collectif et le salaire variable individuel.

Le CEO fait office de Président du Comité de direction. La rémunération variable liée à l'objectif représente 62,5% de la rémunération de base pour le CEO, le COO et le CFO, et 50% pour les autres membres du Comité de direction. La partie collective de la rémunération variable (représentant **70%** de la rémunération variable totale possible) est scindée en 90% d'objectifs EBIT et 10% d'objectifs collectifs de durabilité. La partie individuelle de la rémunération variable (représentant **30%** de la rémunération variable totale possible) est liée à 50% à des critères de prestation individuels et à 50% à des objectifs individuels de durabilité.

Critères de prestation

La rémunération variable annuelle du CEO et des autres membres du Comité de direction est déterminée pour 70% par des critères collectifs et pour 30% par des critères individuels.

Depuis l'exercice 2024/25, les **critères collectifs** sont scindés comme suit :

- ils se basent à 90% sur le bénéfice d'exploitation de Colruyt Group. Le bénéfice d'exploitation reste donc déterminant, compte tenu des considérations précitées. Le Conseil d'administration détermine tous les quatre ans le niveau du bénéfice d'exploitation que nous fixons en guise d'objectif. Les performances par rapport aux autres entreprises de distribution sont prises en compte dans ce cadre. La prise en compte du bénéfice d'exploitation en tant que critère de prestation financier reflète l'ambition de Colruyt Group de créer une valeur ajoutée durable. Toute bonne entreprise doit générer un bénéfice pour continuer à se développer de manière durable. En nous concentrant sur la rentabilité, nous générons suffisamment de liquidités pour pouvoir continuer à investir dans le long terme et réaliser ainsi notre stratégie. Afin de faire primer l'intérêt du groupe, ces critères de prestation s'appliquent à l'ensemble du Comité de direction et constituent également la base de la définition de la hauteur de la participation bénéficiaire pour tous les collaborateurs de Colruyt Group Belgique.

- ils se basent à 10% sur des objectifs collectifs de durabilité validés par le Conseil d'administration. Ces objectifs collectifs de durabilité sont sélectionnés chaque année parmi les 27 objectifs de durabilité adoptés dans le cadre de la politique de durabilité de Colruyt Group. Cette politique vise à créer ensemble une valeur ajoutée durable, fondée sur nos valeurs et notre savoir-faire dans la distribution.

La sélection sera validée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de rémunération.

Sur proposition du Comité de rémunération, le Conseil d'administration décidera définitivement à la fin de l'exercice si et dans quelle mesure la rémunération collective sera octroyée sur la base des objectifs fixés.

Les 30% restants sont déterminés par des **critères individuels** :

- ils se basent à 50% sur un certain nombre de critères de prestation individuels liés à la mission et à la stratégie du groupe ;
- ils sont liés à 50% aux objectifs individuels de durabilité qui ont été validés et évalués par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de Rémunération. Ces objectifs seront de nouveau sélectionnés parmi les 27 objectifs de la politique de durabilité. Il sera également tenu compte dans ce cadre de la mesure dans laquelle le membre de la direction en question peut influencer la réalisation de ces objectifs.

  À compter de l'exercice 2026/27, la proportion de la partie individuelle de la rémunération variable passe à 70% pour les critères individuels et à 30% pour la durabilité.

Limites inférieure et supérieure & évaluation

Toutefois, si l'EBIT du groupe pour l'exercice concerné est inférieur à un certain seuil, aucune rémunération variable collective et individuelle ne sera versée, à l'exception de l'enveloppe supplémentaire décrite ci-après.

En fonction des résultats collectifs obtenus en matière d'EBIT et de durabilité, un multiplicateur est appliqué à la rémunération variable collective liée à l'objectif. Il peut donc être supérieur ou inférieur à 1, mais s'élève au maximum à 1,75.

Les prestations individuelles sont également prises en compte dans la détermination de la rémunération variable individuelle. Elle est déterminée en fonction de la réalisation des objectifs généraux et de durabilité convenus. Un multiplicateur est appliqué à la rémunération variable individuelle liée à l'objectif. Il peut être au maximum égal à 1.

Le CEO et les membres du Comité de direction font l'objet d'une évaluation annuelle, qui est réalisée au cours des premiers mois suivant la fin de l'exercice. Pour le CEO, les COO et le CFO, les prestations sont évaluées par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de rémunération. Pour les autres membres du Comité de direction, les prestations sont évaluées par le Comité de rémunération, sur la base de recommandations du CEO, et validées par le Conseil d'administration.

Enveloppe supplémentaire

Sur proposition du Comité de rémunération, le Conseil d'administration peut utiliser une enveloppe supplémentaire pour le CEO ou pour les autres membres du Comité de direction en plus de la

rémunération variable précitée. Cette enveloppe peut s'élever jusqu'à 10% de la rémunération de base fixe. Les membres du Comité de direction peuvent obtenir cette rémunération variable supplémentaire s'ils atteignent les critères de prestation individuels fixés ou s'ils ont réalisé des performances exceptionnelles. Ils sont liés à des KPI business de qualité au niveau de la direction et/ou de l'unité opérationnelle gérée. Si cela s'avère pertinent, ces KPI sont liés à la durabilité.

Les critères de prestation individuels et les KPI sont définis chaque année par individu et transposent les différents leviers identifiés à l'aide des objectifs stratégiques. Pour le CEO, les COO et le CFO, ces critères de prestation individuels sont formulés par le Comité de rémunération et validés par le Conseil d'administration. Pour les autres membres du Comité de direction, ils sont formulés par le Comité de rémunération, sur la base de recommandations du CEO, et validés par le Conseil d'administration.

Autres dispositions

L'Assemblée générale extraordinaire du 13 octobre 2011 a décidé de faire valoir l'autorisation prévue à l'article 7:91 du CSA et de renoncer explicitement à l'application du régime en matière d'acquisition définitive des **actions et options sur actions**, ainsi qu'au régime prévoyant l'**échelonnement dans le temps du paiement de la rémunération variable** à toutes les personnes relevant du champ d'application de ces dispositions. L'article 13 des statuts a été modifié à cette fin. La Société ne sera donc pas tenue aux restrictions visées à l'article 7:91 du CSA en matière d'échelonnement dans le temps du paiement de la rémunération variable au management exécutif.

Il subsiste de nombreuses incertitudes dans le droit belge quant à la validité juridique et à l'applicabilité d'un droit de recouvrement d'une rémunération variable en faveur de la Société. C'est la raison pour laquelle Colruyt Group a décidé de ne pas prévoir pour le moment de mesure relative à un droit de recouvrement de la rémunération variable.

La rémunération variable des membres du Comité de direction ne se compose d'aucune rémunération basée sur des actions, l'orientation à long terme faisant partie intégrante de nos activités quotidiennes, notamment en raison de l'accent que nous mettons sur la durabilité. La possibilité a été offerte au CEO, au COO et au CFO de participer à un plan d'investissement à long terme. Dans ce cadre, Colruyt Group a vendu des actions propres au cours de l'exercice 2023/24 à une filiale, la SRL CGMI, à la suite d'un plan d'investissement à long terme auquel le CEO, le COO et le CFO ont participé.

En dérogation à l'article 7.9 du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020, le Conseil d'administration a décidé de ne pas appliquer de seuil minimum de participation pour le CEO et les autres membres du Comité de direction. Dans ce cadre, il a été tenu compte du fait que les membres du Comité de direction, selon le cas, peuvent participer aux augmentations de capital réservées au personnel qui ont lieu régulièrement et/ou au plan d'investissement à long terme.

6.2.3 Rémunération des administrateurs

Les administrateurs sont rémunérés sous la forme d'une rémunération fixe (émolument), indépendamment du nombre de réunions du Conseil d'administration ou de l'un de ses comités. Nous partons du principe qu'un administrateur remplit son rôle d'administrateur à raison de 20 à 25 jours par an. Nous sommes d'avis que la structuration du Conseil d'administration et de ses comités, comptant une seule rémunération claire et transparente pour les efforts fournis par les administrateurs, est davantage souhaitable dans le cadre de la gouvernance d'entreprise au sein d'une société cotée en bourse. Le Conseil d'administration a une responsabilité collective et nous entendons également appréhender la rémunération des administrateurs dans cette perspective.

À l'instar des exercices précédents, les administrateurs non exécutifs au sein de Colruyt Group n'ont pas perçu de rémunération sous la forme d'actions. Cette dérogation aux recommandations du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 se justifie selon nous étant donné que le Conseil d'administration remplit un double rôle dans notre modèle d'administration moniste, à savoir soutenir l'esprit d'entrepreneuriat, d'une part, et assurer un suivi et un contrôle efficaces, d'autre part. Afin d'éviter que l'octroi d'actions aux administrateurs non exécutifs n'accroisse le risque de conflit d'intérêts, ils ne perçoivent pas de rémunération liée aux performances ni sous la forme d'actions.

6.2.4 Principales caractéristiques des conventions avec les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction

Caractéristiques générales

Tous les membres du Conseil d'administration et le CEO remplissent leur rôle d'administrateur à titre indépendant (le cas échéant, en tant que représentant permanent d'une société administratrice). Tous les membres du Comité de direction ont le statut de travailleur salarié, à l'exception du CEO.

Conventions relatives au mandat des membres du Conseil d'administration

Le mandat d'administrateur des membres du Conseil d'administration est de 1 à 4 ans. Le mandat est renouvelable à l'échéance, avec un maximum de 12 ans pour les administrateurs indépendants. Les membres du Conseil d'administration n'ont pas droit contractuellement à une indemnité de départ au terme de leur mandat.

Convention relative au mandat du CEO

Depuis le 1er septembre 2024, le mandat de CEO/administrateur délégué est rempli par la SRL Stefan Goethaert, ayant pour représentant permanent monsieur Stefan Goethaert.
Le CEO a droit contractuellement à une indemnité de départ si son représentant permanent atteint les limites d'âge appliquées à ce moment-là dans le cadre de l'adhésion au Comité de direction de Colruyt Group. Dans ce cas, le CEO aura droit à une indemnité équivalente à : (i) 15 mois de la rémunération fixe en vigueur à ce moment ; et à (ii) 15 mois de rémunération variable calculée sur la base de la rémunération variable mensuelle moyenne des trois dernières périodes de référence. Toutefois, sur avis unanime du

Comité de rémunération, le Conseil d'administration peut augmenter cette indemnité à 18 mois de la rémunération fixe et variable telle que décrite ci-avant.

Convention relative au mandat des autres membres du Comité de direction

Les membres du Comité de direction autres que le CEO n'ont pas d'accord contractuel individuel avec Colruyt Group concernant une quelconque indemnité de départ.

Dérogations à la politique de rémunération

Le Conseil d'administration peut décider, dans des circonstances exceptionnelles, de déroger à la politique de rémunération s'il le juge nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la pérennité de Colruyt Group. Toute dérogation de ce type sera discutée au sein du Comité de rémunération, qui formulera une recommandation étayée au Conseil d'administration. Toute dérogation à la politique de rémunération est décrite et expliquée dans le rapport de rémunération annuel de Colruyt Group.

Rapport de rémunération

Le Comité de rémunération formule chaque année des propositions sur la rémunération des membres du Conseil d'administration. Les propositions de décisions du comité sont soumises à l'approbation du Conseil d'administration. Le résultat est consigné dans le rapport de rémunération annuel.

7. Comité de nomination

Vu le nombre limité de membres au sein du Conseil d'administration, il n'existe pas à ce jour de Comité de nomination.

8. POLITIQUE DE DIVERSITÉ

Colruyt Group s'emploie à appliquer l'article 3:6 (§ 2, 6° et § 4) du CSA concernant les informations relatives à la politique de diversité menée. Colruyt Group applique le principe général d'égalité, qui voit tout collaborateur être sélectionné et encadré tout au long de sa carrière sur la base, entre autres, de ses aptitudes, compétences et talents.

En ce sens, la politique de diversité est inscrite dans les gènes du groupe et part de la valeur fondamentale de « respect ». Le groupe est convaincu que la diversité des collaborateurs (âge, sexe, milieu culturel, expérience professionnelle...) constitue une valeur ajoutée absolue pour une entreprise agile et en pleine croissance. Une entreprise qui entreprend également au sein d'une société qui fait la part belle à la diversité. Colruyt Group essaie de mettre en œuvre ce principe au sein de l'ensemble de l'organisation, en ce compris dans les équipes de direction. L'ambition de constituer des équipes aussi diverses que possible à tous les niveaux dirigeants accroît la qualité du leadership et contribue ainsi de manière inhérente à la réalisation de la stratégie du groupe.

Ainsi, le Conseil d'administration de la Société se compose de représentants dont le bagage, les compétences et l'expérience sont suffisamment diversifiés en vue de soutenir le développement de Colruyt Group. Les membres qui représentent les actionnaires familiaux disposent ainsi de connaissances approfondies au sujet de l'entreprise. Le Conseil d'administration est également bien représenté en matière de diversité de genre.

Pour de plus amples informations relatives à la diversité au sein de Colruyt Group et aux informations non financières à communiquer obligatoirement, il est renvoyé aux chapitres « Qui sommes-nous ? » et « Corporate governance » dans le rapport annuel de Colruyt Group.

9. REPRÉSENTATION

9.1 Généralités

La Société peut être valablement représentée en matière judiciaire et extrajudiciaire par le Conseil d'administration, agissant à la majorité de ses membres. Par ailleurs, la Société a repris une clause de double signature dans ses statuts. Cela signifie que la Société est valablement représentée par deux administrateurs agissant conjointement.

9.2 Gestion journalière

La Société est valablement représentée dans tous ses actes de la gestion journalière, y compris la représentation en matière judiciaire et extrajudiciaire, par les personnes chargées de la gestion journalière. Ces personnes peuvent agir seules ou conjointement, comme déterminé lors de leur désignation. Elles n'ont pas à fournir la preuve d'une décision préalable de l'organe d'administration relative à leur pouvoir de représentation.

9.3 Mandataires particuliers

Les organes qui peuvent représenter valablement la Société peuvent à leur tour faire appel à des mandataires particuliers. Toutefois, seuls des mandats particuliers/limités peuvent leur être accordés. Ensuite, les mandataires n'engagent la Société que dans les limites de leur mandat.