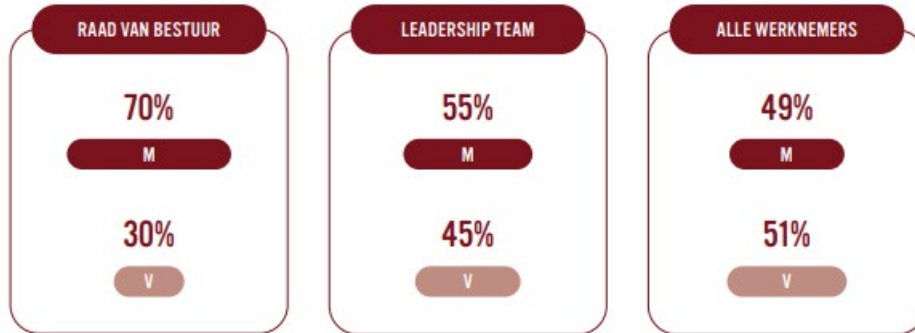




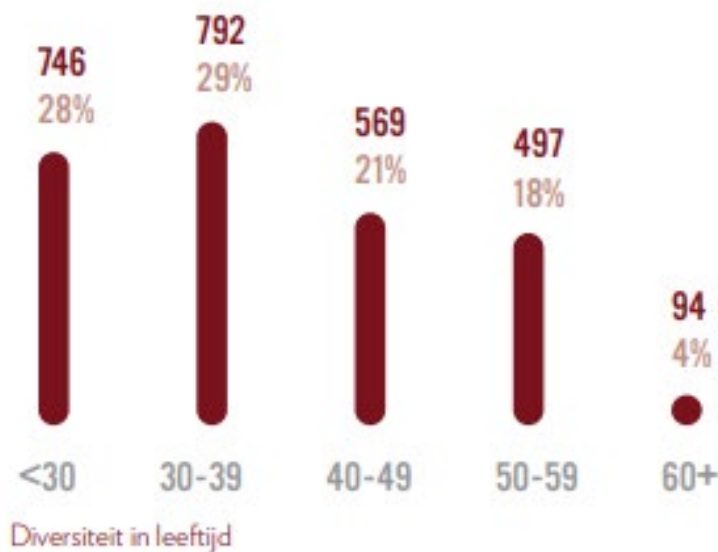
Diversiteitsbeleid

We hanteren een rekruteringsbeleid gericht op het aantrekken van een gediversifieerde en getalenteerde groep mensen die net als wij de TOP-waarden in het hart dragen. Lotus Bakeries zet in op werkgelegenheid op lange termijn en we bieden onze medewerkers een aangename, uitdagende, inspirerende en veilige werkomgeving.

GENDERDIVERSITEIT



GENDERDIVERSITEIT	EENHEID	2022	2021	2020
Raad van Bestuur	%	70 M 30 V ✓	70 M 30 V ✓	70 M 30 V
Leadership Team ²	%	55 M 45 V ✓	54 M 46 V ✓	58 M 42 V
Alle werknemers	%	49 M 51 V ✓	48 M 52 V ✓	48 M 52 V



Rekruteringsbeleid

Rekruteringsbeleid Een belangrijke uitdaging voor Lotus Bakeries is om competente medewerkers aan te trekken die de TOP-waarden uitstralen. Bij de selectie van nieuwe medewerkers staan de competenties van de sollicitant en de TOP-bedrijfswaarden voorop. Tijdens de selectieprocedure ontmoeten de sollicitanten verschillende medewerkers van Lotus Bakeries om op die manier een goed beeld te krijgen van onze bedrijfswaarden en cultuur. Afhankelijk van de functie omvat de selectie ook objectieve testen of een extern assessment aangepast aan de functie waarvoor de kandidaat solliciteert. Onze selectie is een intensief proces waar we bewust veel tijd in investeren om ons te verzekeren van de optimale fit tussen de toekomstige medewerker en Lotus Bakeries.

Diversiteitsbeleid en inclusie

Voor Lotus Bakeries is diversiteit een te koesteren waarde die zij ook duidelijk opneemt in haar Code of Conduct onder Principe II: respect voor de medemens. Via haar rekruteringsbeleid creëert Lotus Bakeries dan ook een draagvlak om een gediversifieerde en getalenteerde groep mensen aan te trekken. Aandacht voor diversiteit is een essentieel onderdeel van deze strategie, waarbij we ernaar streven om kandidaten te selecteren met het beste pakket aan vaardigheden en competenties voor de functie. Daarbij wordt ook gekeken naar de reeds aanwezige kennis en ervaring binnen de bestaande teams en de gewenste competenties, kennis en/of ervaring van de kandidaat.

Op deze manier stellen wij vast dat we een gediversifieerde groep aan medewerkers tewerkstellen, met een evenwichtige genderdiversiteit over alle medewerkers. Zo zien we een mooie balans van 49% mannen en 51% vrouwen binnen de Lotus Bakeries Groep. Ook wanneer we meer specifiek kijken naar het Leadership team (55% mannen, 45% vrouwen) en de Raad van Bestuur (70% mannen, 30% vrouwen), blijft de genderdiversiteit in de Groep gewaarborgd. Tevens zien we binnen Lotus Bakeries een mooie diversiteit in leeftijdscategorieën, en daarmee gepaard gaande ervaring : 28% twintigers, 29% dertigers, 21% veertigers, 18% vijftigers en 4% zestigers. Lotus Bakeries engageert zich om alle collega's gelijkelijk te belonen voor hun werk op basis van de waarde die ze creëren. Dit ongeacht geslacht, ras of andere factoren die geen verband houden met prestatie.

Executive Committee

Lotus Bakeries ziet erop toe dat zij, zowel binnen de Raad van Bestuur, de Comités als het Executive Committee, kritische leden aanstelt, met gespecialiseerde kennis van zaken op de verschillende domeinen die Lotus Bakeries raken. Bepaalde diversiteitscriteria zijn wettelijk opgelegd en worden door Lotus Bakeries vanzelfsprekend gevolgd. Daarenboven staan vaardigheden, competenties en diversiteit voorop bij de selectie van leden van de Comités, het Executive Committee, alsook bij de selectie van kandidaat-leden voor de Raad van Bestuur die aan de Algemene Vergadering voorgedragen worden. Eerst en vooral voldoet Lotus Bakeries aan de diversiteitscriteria inzake het aantal onafhankelijke bestuurders en het aantal bestuurders van het andere geslacht. Lotus Bakeries tekent in dit verband op dat de samenstelling van haar Raad voldoet aan de vereiste dat ten minste

een derde van de bestuurders van een ander geslacht is dan dat van de overige leden. Voornoemde verplichting zit vervat in artikel 7:86 WVV. Ook wijst zij er in dit verband op dat de voormelde onafhankelijke.

bestuurders beantwoorden aan de onafhankelijkheidscriteria van artikel 7:87 WVV en de Corporate Governance Code 2020. Met betrekking tot Benoit Graulich BV wordt weliswaar opgemerkt dat de Gewone Algemene Vergadering van 18 mei 2021 Benoit Graulich BV als onafhankelijk bestuurder heeft herbenoemd, nu voldaan was aan alle behalve één van de bijzondere onafhankelijkheidscriteria van artikel 3.5 van de Belgische Corporate Governance Code 2020, te weten het criterium dat een bestuurder niet langer dan 12 jaar een mandaat als niet-uitvoerend bestuurder mag hebben uitgeoefend. Dit werd geacht geen afbreuk te doen aan de onafhankelijkheid van Benoit Graulich (en Benoit Graulich BV), die bij de uitoefening van zijn mandaat steeds blijkt geeft van een onafhankelijke en kritische geest en bevestigt heeft dat hij geen enkele relatie heeft met de Vennootschap, het uitvoerend management, de referentieaandeelhouder of andere aandeelhouders met meer dan 10% aandeelhouderschap die zijn onafhankelijkheid in gevaar zou kunnen brengen.

Naast deze wettelijk verankerde diversiteitscriteria streeft Lotus Bakeries naar diversiteit in kennis en ervaring en maakt zij bij het selecteren van kandidaten een gedegen afweging naar competenties die het bedrijf in het licht van de reeds aanwezige competenties onder de leden van de Raad van Bestuur aanvullend ten goede zouden komen. Bij het vastleggen van de benoemingsprocedure en selectiecriteria voor kandidaat-bestuurders wordt in elk geval rekening gehouden met de volgende principes: • De kandidaat-bestuurder moet expert zijn in een gebied dat raakt aan de activiteiten van de Vennootschap; • De competenties, kennis en/of ervaring waarover de kandidaatbestuurder beschikt moet aanvullend zijn ten opzichte van de reeds in de Raad aanwezige competenties; • In het kader van diversiteit in de Raad zal de Raad verschillende kandidaturen overwegen, waarbij rekening wordt gehouden met diversiteit in o.a. geslacht, leeftijd en achtergrond; • Iedere kandidaat-bestuurder moet voldoende beschikbaar zijn om zijn/haar verplichtingen naar behoren te kunnen vervullen, waarbij voor niet-uitvoerende bestuurders onder meer geldt dat zij niet meer dan vijf bestuursmandaten mogen bekleden in beursgenoteerde vennootschappen. Het resultaat van dit beleid volgt uit eerder vermelde cv's. Zo heeft Lotus Bakeries een evenwichtige Raad van Bestuur waarin de meerderheidsaandeelhouder, de onafhankelijke bestuurders en de directie voldoende vertegenwoordigd zijn. Enkele diversiteitsparameters binnen de Raad van Bestuur:



30/03/2023

Het Remuneratie- en Benoemingscomité selecteert voorts de leden van het Executive Committee op basis van kennis, competenties, ervaring, achtergrond en vaardigheden en streeft naar diversiteit op deze vlakken om zo alle kennis in huis te hebben om Lotus Bakeries met een gespecialiseerd team op alle relevante domeinen te kunnen aansturen. Op vandaag bestaat er binnen het Executive Committee een mooie balans tussen leden met een financiële achtergrond en leden met een marketing en/of sales achtergrond. Ook de verhouding tussen de leden met een lange historie binnen het bedrijf versus de leden met een verse kijk op de zaken is gewaarborgd. Enkele diversiteitsparameters binnen het EXCO:

DIVERSE ACADEMISCHE ACHTERGRONDEN:

3 VAN DE 5 VERSCHILLEND

SENIORITEIT BINNEN LOTUS BAKERIES



GENDERDIVERSITEIT

