

1. Inleiding

Ingevolge best practice bepaling 2.1.5 van de Nederlandse Corporate Governance Code heeft de Raad van Commissarissen van ForFarmers N.V. ('ForFarmers' of de 'vennootschap') het volgende beleid inzake Diversiteit & Inclusie opgesteld voor de samenstelling van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen.

In dit beleid wordt ingegaan op de concrete en passende doelstellingen ten aanzien van diversiteit op het gebied van deskundigheid, ervaring, competenties, overige persoonlijke kwaliteiten, geslacht of genderidentiteit, leeftijd, nationaliteit en (culturele) achtergrond.

De Raad van Commissarissen erkent dat diversiteit bijdraagt aan zorgvuldige besluitvorming. Door diversiteit ontstaat meer variatie in perspectief. Tegelijkertijd is de Raad van Commissarissen van mening dat rekening gehouden moet worden met de teamdynamiek alsmede met de aandeelhoudersstructuur die voor ForFarmers geldt. Tegen deze achtergrond blijft voorop staan dat steeds de meest geschikte kandidaat voor de functie wordt aanbevolen, voorgedragen en benoemd. Vanuit die gedachte streeft ForFarmers op een geleidelijke wijze naar een samenstelling van de Raad van Bestuur, de Raad van Commissarissen op de voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit. De Raad van Bestuur heeft verklaard dit diversiteitsbeleid actief te ondersteunen.

2. Aspecten van diversiteit en doelstellingen

Voor de samenstelling van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen gelden de volgende concrete doelstellingen ten aanzien van diversiteit:

- 2.1 a.** De vennootschap heeft als doelstelling dat in de Raad van Bestuur— gespreid over de verschillende leden daarvan —deskundigheid en ervaring aanwezig is op de volgende gebieden en competenties:
- (i) de (internationale) agribusiness;
 - (ii) het besturen van een beursgenoteerde vennootschap;
 - (iii) financiële zaken, administratieve organisatie en interne controle;
 - (iv) strategie;
 - (v) marketing en sales;
 - (vi) productie en logistiek;
 - (vii) innovatie, onderzoek en ontwikkeling;
 - (viii) veiligheid en milieu;
 - (ix) personeel en organisatie;
 - (x) informatietechnologie; en/of

(xi) juridische zaken.

- b. De vennootschap houdt bij de selectie van (kandidaats-)leden voor de Raad van Bestuur rekening met de vraag of de volgende competenties en/of persoonlijke kwaliteiten aanwezig zijn bij de bestuurders:
- (i) inclusief leiderschap: de capaciteit om een inclusieve cultuur te creëren en te bevorderen. Dit betekent het stimuleren van diversiteit op alle niveaus van de organisatie, het waarborgen van gelijke kansen en het erkennen en waarderen van verschillende perspectieven. Concreet betekent dit ook: het actief uitvoering geven aan het diversiteitsbeleid van de vennootschap;
 - (ii) empathisch vermogen: Het vermogen om zich in te leven in anderen, hun achtergronden, ervaringen en perspectieven is essentieel. Empathie stelt bestuurders in staat om een inclusieve en ondersteunende omgeving te creëren waarin diversiteit wordt gewaardeerd en alle werknemers zich gehoord en gewaardeerd voelen;
 - (iii) culturele intelligentie: Bestuurders moeten cultureel sensitief zijn en een goed begrip hebben van verschillende culturen, tradities en waarden. Ze moeten in staat zijn om effectief te communiceren en samen te werken met diverse teams en belanghebbenden, zowel binnen als buiten het bedrijf;
 - (iv) sterke communicatievaardigheden: Effectieve communicatie is essentieel om diversiteit te bevorderen en te ondersteunen. Concreet moet de Raad van Bestuur in staat zijn om duidelijk te communiceren, zowel mondeling als schriftelijk, maar ook vooral actief te luisteren naar de diverse stemmen binnen de organisatie en daarbuiten.
 - (v) strategisch inclusief denken: het integreren van diversiteit in de langetermijnvisie en -doelstellingen van het bedrijf. Dit omvat concreet het ontwikkelen van inclusieve bedrijfsstrategieën en het identificeren van kansen om diversiteit te benutten voor innovatie en groei.
- c. De gebieden waarop naar deskundigheid, ervaring en competenties wordt gestreefd bij de samenstelling van de Raad van Commissarissen zijn opgenomen in de Profielschets van de Raad van Commissarissen.

2.2 De vennootschap streeft naar een bezetting van functies in de Raad van Bestuur voor tenminste 30% door mannen en tenminste 30% door vrouwen. In lijn met de wetgeving bestaat de Raad van Commissarissen voor tenminste een derde uit mannen en voor tenminste een derde uit vrouwen. De Raad van Commissarissen heeft zich uitgesproken diversiteit bij alle benoemingen uitdrukkelijk mee te laten wegen, waarbij het streven is om ook al voortijdig te voldoen aan nieuwe wetgeving ten aanzien van genderdiversiteit in de Raad van Commissarissen.

2.3 De vennootschap onderschrijft dat ervaring en wijsheid met de jaren komt en dat jongeren de meeste potentie hebben als het gaat om het open staan voor nieuwe ontwikkelingen. Gezien het voorgaande heeft de vennootschap als doelstelling een gebalanceerde mix op het gebied van leeftijd bij de samenstelling van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen en wordt voor toekomstige (nieuwe) benoemingen, bij meerdere geschikte kandidaten rekening gehouden met een gebalanceerde mix in leeftijd tussen nieuwe leden en bestaande leden. .

- 2.4** De vennootschap onderkent het belang van diversiteit in bredere zin en streeft ernaar om bij toekomstige benoemingen voor de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Commissarissen ook aandacht te besteden aan het zoeken naar kandidaten met een niet-Nederlandse nationaliteit en/of andere culturele achtergrond(en), en of andere persoonlijke eigenschappen of kwaliteiten dan die reeds in de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Commissarissen aanwezig is (of zijn).

Met genoemde doelstellingen zal rekening worden gehouden bij het opstellen van het plan voor opvolging van bestuurders en commissarissen.

3. Wijzigingen en afwijkingen

De Raad van Commissarissen kan besluiten om dit beleid te wijzigen of om tijdelijk hiervan af te wijken.

4. Verantwoording over diversiteit

In de corporate governance verklaring wordt het diversiteitsbeleid en de uitvoering daarvan toegelicht. Hierbij wordt ingegaan op (i) de doelstellingen van het beleid, (ii) de wijze waarop het beleid is uitgevoerd, (iii) de resultaten van het beleid in het afgelopen boekjaar en (iv) de samenstelling wat betreft geslacht van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen aan het eind van het boekjaar. Indien de samenstelling van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen afwijkt van de doelstellingen van dit beleid en/of – voor wat betreft de Raad van Bestuur - van het streefcijfer voor de verhouding man-vrouw, indien en voor zover dit bij of krachtens de wet is bepaald, wordt in de corporate governance verklaring tevens toegelicht wat de stand van zaken is, welke maatregelen worden genomen om de nagestreefde situatie wel te bereiken en op welke termijn.

5. Toepasselijk recht en forum

Op dit beleid is Nederlands recht van toepassing. De rechtbank te Amsterdam is bij uitsluiting bevoegd om kennis te nemen van ieder geschil met betrekking tot dit beleid.

Lochem, 2 November 2023
ForFarmers N.V.
Raad van Commissarissen