



GREENYARD

REMUNERATIEBELEID

Ontwerp – onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 20 september 2024.

1 TOEPASSINGSGEBIED

Het Remuneratiebeleid (*Remuneratiebeleid*) van Greenyard NV (*Greenyard* of de *Onderneming*) is van toepassing op en bestaat uit een algemeen kader voor de remuneratie van:

- de leden van de Raad van Bestuur [van Greenyard \(Raad van Bestuur\)](#),
- [de Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur \(zoals hierna gedefinieerd\)](#),
- de leden van het Uitvoerend Management [van Greenyard \(Uitvoerend Management\)](#), zijnde ~~de~~ twee Chief Executive Officers (CEO's) die het dagelijks bestuur uitoefenen in nauwe samenwerking met de Chief Financial Officer ([CFO](#)) die tevens lid is van het Uitvoerend Management.
- de leden van het Leadership Team [van Greenyard \(Leadership Team\)](#), die - onder leiding van het Uitvoerend Management - bijstand verlenen bij de uitoefening van het dagelijks bestuur en die belast zijn met de operationele bedrijfsvoering.

Dit Remuneratiebeleid is opgesteld in overeenstemming met de vereisten voor genoteerde vennootschappen zoals voorzien in het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) en houdt rekening met de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code (*de Code 2020*) die Greenyard als referentiecode hanteert, in overeenstemming met artikel 3:6 (§2) WVV. De Code 2020 past het 'comply or explain'-principe toe, wat betekent dat eventuele afwijkingen van de aanbevelingen moeten worden verantwoord in de Corporate Governance verklaring (*CG Verklaring*) die deel uitmaakt van het Jaarverslag van de Raad van Bestuur.

Volgend op de goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021 is het Remuneratiebeleid op 1 april 2021 in werking getreden. [Het Remuneratiebeleid werd met ingang van 15 september 2023 gewijzigd, na goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023.](#) Naar aanleiding van een [recente](#) herziening van het [Corporate Governance Charter van Greenyard \(CG Charter\) Remuneratiebeleid](#), zijn door de Raad van Bestuur [van 17 juni 2024](#), op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité [van Greenyard \(Benoemings- en Remuneratiecomité of Comité\)](#) wijzigingen aangebracht in het Remuneratiebeleid ten opzichte van het Remuneratiebeleid dat door de Gewone Algemene Vergadering in 2023~~1~~ is goedgekeurd. Deze wijzigingen en toevoegingen ter verdere verduidelijking die zijn aangebracht aan de versie van [15 september 2023~~1~~ april 2021](#), zijn opgenomen in het herziene Remuneratiebeleid, en tevens in meer detail toegelicht in hoofdstuk 8 van dit Remuneratiebeleid. Het herziene Remuneratiebeleid is van toepassing met ingang van [1 april 2024~~15 september 2023~~](#), [onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2024](#)].

Bij iedere materiële wijziging van het Remuneratiebeleid, en in ieder geval minstens om de vier jaar, zal dit ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering [van Aandeelhouders](#). Er wordt voorzien in een procedure tot afwijking van het Remuneratiebeleid in uitzonderlijke omstandigheden onder hoofdstuk 6 [van dit Remuneratiebeleid](#). Het Remuneratiebeleid is te vinden op de website van Greenyard (www.greenyard.group).

Het Remuneratiebeleid bevat de volgende hoofdstukken:

1	Toepassingsgebied	2
2	Visie en doelstellingen.....	4
3	Remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur.....	4
	3.1 REMUNERATIEBELEID VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS	4
	3.2 REMUNERATIEBELEID VOOR UITVOERENDE BESTUURDERS.....	8
4	Remuneratiebeleid voor de leden van het Uitvoerend Management, het Leadership Team en de Uitvoerend Bestuurder.....	8
	4.1 DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID	8
	4.2 BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN	9
	4.3 COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE.....	9
	4.4 STRUCTUUR VAN HET REMUNERATIEPAKKET	15
	4.5 VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN HUN OVEREENKOMST MET GREENYARD	15
5	Toelichting van de wijze waarop bij de vaststelling van het remuneratiebeleid rekening werd gehouden met de arbeidsvoorwaarden van andere werknemers van Greenyard.....	16
6	Procedure voor tijdelijke afwijking van het Remuneratiebeleid.....	16
7	Aandeelhoudersbetrokkenheid.....	17
8	Overzicht van wijzigingen ten aanzien van het laatst goedgekeurde remuneratiebeleid	17

2 VISIE EN DOELSTELLINGEN

Het Remuneratiebeleid is gericht op en focust op het realiseren van de lange termijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, waarbij zowel in het Fresh segment als in het Long Fresh segment van Greenyard een organisch groeitraject wordt nagestreefd, zoals uiteengezet in de [S](#)strategie van Greenyard en haar meerjarenplan, opgesteld met ingang van 2020 en zoals van tijd tot tijd bijgewerkt (*LRP of Long-Range Plan*).

Het LRP [zoals recent bijgewerkt](#), wordt onderbouwd door de volgende [strategische zeven](#)-pijlers:



Greenyard wil zich de komende periode concentreren op deze kernpijlers en hierin investeren. De verwezenlijking van deze pijlers vormt de belangrijkste doelstelling van het Remuneratiebeleid, in het bijzonder door:

- Het vaststellen van kwalitatieve en kwantitatieve prestatiecriteria voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, maar tevens voor de brede groep van werknemers van Greenyard, die afgestemd zijn op deze strategische doelstellingen.
- De implementatie van een lange termijn *incentive* plan voor de leden van het Leadership Team, gespreid over een *vesting*- en uitoefenperiode die in belangrijke mate gelijkloopt met de duur van het LRP ([zoals van toepassing op dat moment](#)), [en desgevallend, afhankelijk van het betreffende plan, gekoppeld aan bepaalde key performance indicators](#).
- Het voortdurend evalueren van de profielen die aanwezig en vereist zijn in de Raad van Bestuur en het Leadership Team, en geschikt zijn om de [S](#)strategie van Greenyard en haar LRP, zoals van tijd tot tijd bijgewerkt, op de best mogelijke manier te verwezenlijken.

3 REMUNERATIEBELEID VOOR DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

3.1 REMUNERATIEBELEID VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

3.1.1 DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De Onderneming streeft ernaar bestuurders te benoemen die ertoe bijdragen dat de Raad van Bestuur zodanig is samengesteld dat er voldoende expertise aanwezig is over de verschillende activiteiten van Greenyard, alsook een voldoende diversiteit in bekwaamheden, achtergrond, leeftijd en geslacht, zodat de Raad van Bestuur in staat is zijn rol zo goed mogelijk te vervullen. Er wordt van alle bestuurders verwacht dat zij zich vertrouwd maken met de omvang en werking van de bedrijfsactiviteiten van de Onderneming en dat zij hun specifieke technische vaardigheden en kennis blijven behouden en up-to-date houden.

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders is in overeenstemming met de visie van Greenyard op haar Remuneratiebeleid: een vaste vergoeding en presentiegelden die rekening

houden met de verantwoordelijkheden van de niet-uitvoerende bestuurders en de tijd die zij besteden aan hun mandaat van bestuurder en die geacht wordt voldoende te zijn om de juiste profielen aan te trekken om bij te dragen aan de [S](#)strategie van Greenyard en haar LRP, zoals van tijd tot tijd bijgewerkt.

3.1.2 BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN

De componenten en het bedrag van de remuneratie voor niet-uitvoerende bestuurders worden door de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering [van Aandeelhouders](#). Bij het bepalen van de remuneratie voor de niet-uitvoerende bestuurders wordt rekening gehouden met hun verantwoordelijkheden en functies, de vereiste tijdsbesteding en de daaraan verbonden risico's.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité analyseert op regelmatige basis het Remuneratiebeleid dat van toepassing is op de niet-uitvoerende bestuurders. Daarbij onderzoekt het Comité of een aanpassing nodig is, onder meer op basis van benchmark-studies met deze van andere vergelijkbare en relevante ondernemingen met dezelfde omvang of beursindex als Greenyard. Op die manier zorgt het Comité ervoor dat de remuneratie nog steeds gepast is en in overeenstemming is met de marktpraktijken van haar referentiegroep. Gelet op het voorgaande, streeft Greenyard ernaar om de remuneratie van haar niet-uitvoerende bestuurders op een regelmatig basis aan een benchmark-oefening te onderwerpen.

Elke beslissing over de remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders is een voorbehouden bevoegdheid van de Gewone Algemene Vergadering [van Aandeelhouders](#). Deze bevoegdheidsverdeling zorgt ervoor dat er in dit verband geen mogelijke of bestaande conflicterende belangen zijn.

3.1.3 COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE

De totale remuneratie voor niet-uitvoerende bestuurders bestaat uit volgende componenten:

COMPONENT	RAAD VAN BESTUUR	ADVISEREND COMITÉ
VASTE VERGOEDING	Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen: <ul style="list-style-type: none"> - een vaste jaarlijkse vergoeding in cash, - die niet automatisch wordt geïndexeerd, en - betaalbaar is op halfjaarlijkse basis. 	Niet toegekend.
PRESENTIEGELDEN	Er wordt een presentiegeld betaald per bijgewoonde vergadering, met inbegrip van de aanwezigheid per video- of telefoonconferentie. Er worden geen presentiegelden betaald voor vergaderingen die worden gehouden per video- of telefoonconferentie indien de vergadering uitsluitend wordt bijeengeroepen: <ul style="list-style-type: none"> - voor een status update, of 	

COMPONENT	RAAD VAN BESTUUR	ADVISEREND COMITÉ
	<ul style="list-style-type: none"> - om een dringende beslissing te nemen die een onmiddellijke actie vereist. 	
<p>OP AANDELEN GEBASEERDE VERGOEDING</p>	<p>Niet toegekend.</p> <p>Dit betekent dat Greenyard afwijkt van bepaling 7.6 van de Code 2020 die aanbeveelt dat niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun remuneratie in de vorm van Greenyard aandelen ontvangen.</p> <p>Momenteel kent Greenyard geen aandelen toe aan haar niet-uitvoerende bestuurders als onderdeel van hun remuneratie om de hiernavolgende redenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Greenyard is van mening dat haar niet-uitvoerende bestuurders reeds handelen en beslissingen nemen met betrekking tot de Onderneming op basis van een lange termijnvisie. - Het bezit van Greenyard aandelen door alle niet-uitvoerende bestuurders kan de afstemming en consensus in de Raad van Bestuur bemoeilijken omdat er meer belangenconflicten kunnen ontstaan. - Het kan bovendien niet worden uitgesloten dat de onafhankelijkheid van de onafhankelijke bestuurders hierdoor in het gedrang komt. Deze onafhankelijkheid wordt geacht bij te dragen tot een evenwichtige besluitvorming in het belang van de Onderneming. - Het Benoemings- en Remuneratiecomité blijft toezien op de hierboven uiteengezette redenen op grond waarvan de afwijking van bepaling 7.6 van de Code 2020 door Greenyard gerechtvaardigd wordt geacht, en blijft beoordelen of en in hoeverre de toekenning van Greenyard aandelen aan niet-uitvoerende bestuurders als onderdeel van hun vergoeding in het belang van de Onderneming zou zijn. 	
<p>PRESTATIEGEBONDEN REMUNERATIE</p>	<p>Niet toegekend.</p>	
<p>VOORDELEN IN NATURA OF VOORDELEN DIE VERBONDEN ZIJN MET PENSIOENREGELINGEN</p>	<p>Niet toegekend.</p>	

COMPONENT	RAAD VAN BESTUUR	ADVISEREND COMITÉ
TERUGBETALING VAN KOSTEN	Internationale reiskosten van niet-uitvoerende bestuurders die buiten België gedomicilieerd zijn, worden terugbetaald.	
OVERIGE	Remuneratie als Voorzitter	
	<p>Gezien de specifieke verantwoordelijkheden en de tijdsbesteding verbonden aan zijn rol van Voorzitter van de Raad van Bestuur, verschilt de vaste jaarlijkse vergoeding die aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur wordt uitbetaald van de vergoeding die aan de overige niet-uitvoerende bestuurders wordt betaald in die mate dat de vaste vergoeding van de Voorzitter hoger is, maar dat die, in tegenstelling tot de vergoeding van de andere bestuurders, ook de presentiegelden voor deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités omvat.</p>	<p>Gezien de beperkte omvang van de adviserende Comités wordt geen specifieke vergoeding toegekend aan de niet-uitvoerende bestuurders in hun rol van voorzitter van bepaalde comités.</p>
	Remuneratie voor specifieke werkzaamheden die aan niet-uitvoerende bestuurders worden toegewezen	
	<p>Op voorstel van de Raad van Bestuur, kan een specifieke bijkomende vergoeding door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden toegekend aan niet-uitvoerende bestuurders aan wie specifieke werkzaamheden werden toegewezen of voor hun bijkomende inspanningen.</p>	

Alle vergoedingen van niet-uitvoerende bestuurders wordt betaald op pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de bestuurder.

Een overzicht van de totale vergoeding voor de niet-uitvoerende bestuurders is opgenomen in de CG Verklaring (en meer in het bijzonder, in het Remuneratieverslag) [dat een hoofdstuk vormt in het Jaarverslag van de Raad van Bestuur](#).

3.1.4 VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN HUN OVEREENKOMST MET GREENYARD

De niet-uitvoerende bestuurders hebben het statuut van zelfstandige. Ze worden benoemd voor een termijn van vier jaar volgens de hiertoe bepaalde procedure in het [CG Charter Corporate Governance Charter van Greenyard](#). Het mandaat van de bestuurders is *ad nutum* (te allen tijde) herroepbaar door de Gewone Algemene Vergadering [van Aandeelhouders](#), zonder dat enige vorm van compensatie of opzegvergoeding verschuldigd is.

3.2 REMUNERATIEBELEID VOOR UITVOERENDE BESTUURDERS

Uitvoerende bestuurders [worden benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders als bestuurder van Greenyard, en maken bijgevolg deel uit van de Raad van Bestuur, met dien verstande dat zij buiten dit mandaat als bestuurder andere uitvoerende diensten verlenen aan Greenyard, die door de Raad van Bestuur zijn gedelegeerd en toegewezen. Zij, die uitvoerende functies bekleden in de Onderneming of in één van haar dochterondernemingen,](#) krijgen geen bijkomende vergoeding voor hun werk in de Raad van Bestuur of adviserende Comités, aangezien dit deel uitmaakt van het totale remuneratiepakket dat zij [voor](#) hun uitvoerende [takenfunctie](#) ontvangen.

Uitvoerende bestuurders [worden niet beschouwd als zijnde](#) van rechtswege [leiden](#) van het Uitvoerend Management, [tenzij anders wordt beslist door de Raad van Bestuur](#).

[Indien een voormelde uitvoerend bestuurder geen deel uitmaakt van noch het Uitvoerend Management, noch het Leadership Team, en als gevolg van een beslissing van de Raad van Bestuur de titel van Uitvoerend Bestuurder draagt \(Uitvoerend Bestuurder\), zal de voormelde Uitvoerend Bestuurder vergoed worden overeenkomstig hoofdstuk 4 hieronder.](#)¹

4 REMUNERATIEBELEID VOOR DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT, HET EN LEADERSHIP TEAM EN DE UITVOEREND BESTUURDER

4.1 DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De remuneratie van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) is erop gericht ~~om~~:

- Te verzekeren dat de Onderneming voortdurend hooggekwalificeerd en veelbelovend managementtalent kan aantrekken, motiveren en behouden.
- Te bevorderen dat het LRP op duurzame wijze wordt verwezenlijkt en gerealiseerd.

¹ [Bij het opstellen van de herziene versie van het Remuneratiebeleid, dat in werking treedt op 1 april 2024, onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2024, voldoet slechts één persoon in de Raad van Bestuur aan dit profiel en kwalificeert als Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur. In principe zal dit dus slechts één persoon zijn. Indien echter een bijkomende persoon kwalificeert als uitvoerend bestuurder in de Raad van Bestuur, zal deze onder dezelfde regels vallen die van toepassing zijn op de Uitvoerend Bestuurder \(en zal elke verwijzing naar de Uitvoerend Bestuurder worden gelezen als verwijzing naar de Uitvoerende Bestuurders\), op voorwaarde en enkel voor zover hiertoe uitdrukkelijk wordt besloten door de Raad van Bestuur.](#)

- Te stimuleren, erkennen en belonen van sterke individuele bijdragen en solide teamprestaties.

De remuneratie van de Uitvoerend Bestuurder is erop gericht de verwezenlijking van de strategische visie en missie van Greenyard als pure-plant powerhouse, zoals vastgelegd in de Strategie van Greenyard, te bevorderen en te ondersteunen.

Er worden regelmatig externe benchmark-studies uitgevoerd met vergelijkbare en relevante referentie-ondernemingen (*peer companies*) om target levels vast te stellen die, in de regel, op of rond het gemiddelde marktniveau liggen, en om ervoor te zorgen dat de remuneratie competitief blijft en conform aan de marktpraktijken van haar referentiegroep.

Bij het bepalen van het remuneratieniveau en de remuneratiestructuur voor de leden van het Uitvoerend Management, ~~en het~~ Leadership Team en de Uitvoerend Bestuurder, houdt Greenyard rekening met een internationale referentiegroep bestaande uit ondernemingen die geselecteerd zijn op basis van relevante parameters die bepaald zijn op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, zoals o.a. sector en activiteitendomein, *market cap*, omvang (vergelijkbaar op basis van omzet en aantal personeelsleden), en EBITDA-marge.

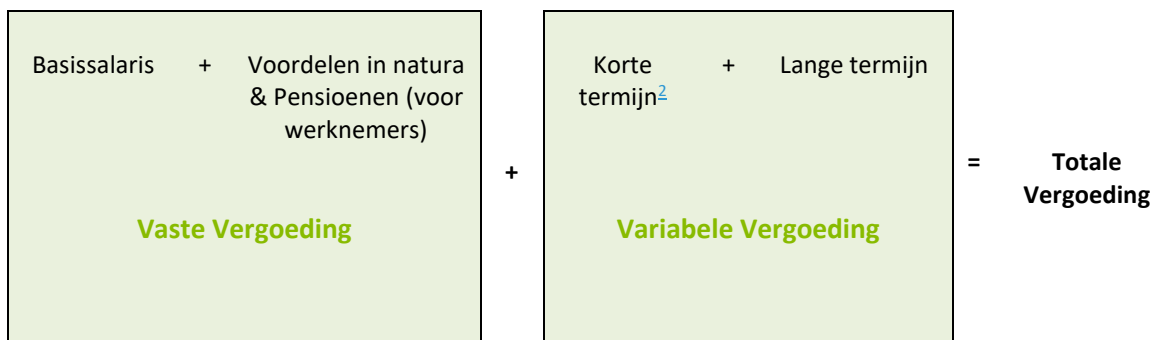
4.2 BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN

De Raad van Bestuur bepaalt het Remuneratiebeleid voor de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) en de Uitvoerend Bestuurder, op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het Benoemings- en Remuneratiecomité doet een aanbeveling aan de Raad van Bestuur ~~op basis van een gemotiveerd voorstel van de CEO's zoals voorgelegd aan het Benoemings- en Remuneratiecomité, voor zover het niet hun eigen bezoldiging betreft, welke aanbevelingen worden geformuleerd ingeval van het Leadership Team voor wat de andere leden dan de CEO betreft, in overleg met en op basis van gemotiveerde voorstellen van de CEO. De Uitvoerend Bestuur kan advies geven met betrekking tot de leden van het Uitvoerend Management, terwijl de CEO om advies kan worden verzocht voor wat de Uitvoerend Bestuurder betreft.~~

Het Benoemings- en Remuneratiecomité analyseert op regelmatige basis het Remuneratiebeleid dat van toepassing is op het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) en de Uitvoerend Bestuurder. Daarbij onderzoekt het Comité of een aanpassing nodig is, onder meer op basis van benchmark-studies met deze van andere vergelijkbare en relevante ondernemingen met dezelfde omvang of beursindex als Greenyard. Op die manier zorgt het Comité ervoor dat de remuneratie nog steeds gepast is en in overeenstemming is met de marktpraktijken van haar referentiegroep. Gelet op het voorgaande, streeft Greenyard ernaar om de remuneratie van haar Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) en de Uitvoerend Bestuurder op een regelmatige basis aan een benchmark-oefening te onderwerpen.

4.3 COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE-VOOR LEADERSHIP TEAM LEDEN

De totale vergoeding voor de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) en de Uitvoerend Bestuurder bestaat uit verschillende componenten (die elk afzonderlijk worden uiteengezet in onderstaande tabel):



VASTE VERGOEDING

De Raad van Bestuur is bevoegd om de jaarlijkse vaste vergoeding te bepalen die aan de leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) [en de Uitvoerend Bestuurder](#) wordt betaald, na het Benoemings- en Remuneratiecomité hierover te hebben geraadpleegd en, [ingeval van het Leadership Team](#) voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op [basis van gemotiveerd voorstellen](#) van de CEO's. [De Uitvoerend Bestuur kan advies geven met betrekking tot de leden van het Uitvoerend Management, terwijl de CEO om advies kan worden verzocht voor wat de Uitvoerend Bestuurder betreft.](#) Bij het formuleren van aanbevelingen houdt het Benoemings- en Remuneratiecomité rekening met, voor zover ter zake relevant, benchmarks en het prestatiebeoordelingssysteem van Greenyard.

De vaste vergoeding bestaat uit een basissalaris en, in geval van een werknemer, voordelen in natura en pensioenregelingen.

BASISSALARIS

OMSCHRIJVING

Een vaste vergoeding die in cash wordt betaald.

De individuele functie, ervaring en prestaties alsmede marktpraktijken worden in overweging genomen om het salarisniveau vast te stellen.

Gericht op de mediaan van haar referentiemarkt.

Eventuele salarisaanpassingen (andere dan de automatische loonindexatie ingeval van een werknemer, overeenkomstig de toepasselijke sectorale bepalingen) treden in werking vanaf de aanvang van het nieuwe boekjaar volgend op het besluit tot aanpassing, tenzij anders overeengekomen.

DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL

Vergemakkelijkt aanwerving en is de basis voor een competitieve verloning.

Beloont de dagelijkse prestaties.

Verzekert en behoudt hooggekwalificeerde profielen die nodig zijn om de strategische prioriteiten van Greenyard te realiseren, zoals uiteengezet in [de Strategie van Greenyard en](#) haar LRP.

² [Niet van toepassing op de Uitvoerend Bestuurder.](#)

<p>VOORDELEN IN NATURA</p>	<p>OMSCHRIJVING Extralegale voordelen en voordelen in natura worden enkel toegekend aan <u>zij die Leadership Team leden die</u> werknemer zijn, en niet aan <u>degenen leden</u> die hun diensten op zelfstandige basis leveren (al dan niet via een managementvennootschap), hoewel bepaalde kosten afzonderlijk kunnen worden gefactureerd. Biedt voordelen die in overeenstemming zijn met lokale competitieve marktpraktijken en bestaan hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, uit een hospitalisatieverzekering en bedrijfswagen.</p> <p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL Biedt marktconforme voordelen om aanwerving en retentie te bevorderen.</p>
<p>PENSIOENEN</p>	<p>OMSCHRIJVING De pensioenplannen voor Leadership Team leden die werknemer zijn, zijn van het type ‘vaste bijdragen’ en voorzien in extralegale pensioenuitkeringen op niveaus die in overeenstemming zijn met de gangbare regelingen van dit type in elk land waar zij van kracht zijn.</p> <p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL Biedt marktconforme voordelen om aanwerving en retentie te bevorderen. Voorziet in de pensioenbehoeften van werknemers.</p>
<p>VARIABLE VERGOEDING</p>	
<p>De jaarlijkse korte termijn <i>incentive</i> doelstellingen <u>voor de leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management)</u>, en de mate waarin deze doelstellingen zijn verwezenlijkt, worden beoordeeld door het Benoemings- en Remuneratiecomité, en dit, voor <u>wat</u> de andere leden <u>van het Leadership Team</u> dan de CEO's betreft, gebeurt dit in overleg met en op <u>basis van gemotiveerde voorstellen</u> van de CEO's. <u>De Uitvoerend Bestuur kan advies geven met betrekking tot de leden van het Uitvoerend Management. De aanbevelingen van het Comité</u> en worden vervolgens besproken in <u>de Raad van Bestuur, die en de beslissingsbevoegdheid heeft en dus de korte termijn incentive doelstellingen</u> finaal vaststelt <u>gesteld door de Raad van Bestuur. Op dezelfde wijze worden beslissingen genomen aangaande de toekenning van aandelenopties.</u></p>	

<p>KORTE TERMIJN INCENTIVE</p>	<p>OMSCHRIJVING Een jaarlijkse cash bonus die prestatiegebonden is.</p> <p>Gebaseerd op de verwezenlijking van jaarlijkse doelstellingen tijdens het afgelopen boekjaar, waarbij de relatieve weging van de bonuscriteria verdeeld is in 50% collectieve (financiële) doelstellingen en 50% persoonlijke doelstellingen en individuele prestaties en bijdragen.</p> <p>Voor elke prestatiemaatstaf wordt een <i>threshold</i>, <i>target</i> en <i>maximum performance level</i> vastgesteld als percentage van het vaste basissalaris. Het bedrag van de bonus uitbetaling kan nooit hoger zijn dan 100% van het basissalaris.</p> <p>De evaluatieperiode valt samen met het relevante boekjaar, die begint op 1 april en eindigt op 31 maart van het volgende kalenderjaar. In het eerste kwartaal van het volgende boekjaar wordt geëvalueerd in welke mate de doelstellingen werden bereikt. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.</p> <p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL Stimuleert en beloont de verwezenlijking van jaarlijkse collectieve en strategische bedrijfsdoelstellingen, in zoverre toepasselijk gelinkt aan de doelstellingen van Greenyard op ecologisch, sociaal en governance (ESG of duurzaamheid) vlak, met als doel om doordachte en solide bedrijfsbeslissingen te bevorderen met het oog op de realisatie van het LRP. Stimuleert en beloont de realisatie van persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen aan de Greenyard groep.</p> <p>CLAW-BACK-BEPALING IN HET JAARLIJKSE BONUSPLAN <u>De managementovereenkomsten met Het jaarlijkse bonusplan voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, evenals het jaarlijkse bonusplan, bevatten voorziet in een terugvorderingsmechanisme. Hierdoorwaardeur kan Greenyard in bepaalde gevallen kan eisen dat een lid aan de Onderneming een reeds uitbetaaldede</u> variabele vergoeding terugbetaalt die reeds is uitbetaald.</p>
<p>LANGE TERMIJN INCENTIVE</p>	<p>OMSCHRIJVING Lange termijn <i>incentive</i> plannen worden toegekend in de vorm van aandelenopties met de volgende kenmerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een bepaald aantal aandelenopties worden kosteloos toegekend in de

	<p>vorm van <i>block awards</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij aanvaarding van het aanbod, geeft elke optie aan de houder of begunstigde ervan het recht om een Greenyard aandeel te verwerven onder de uitoefeningsvoorwaarden en tegen betaling van de uitoefenprijs. - Na een <i>vesting</i> periode die gespreid is in de tijd, kan de definitieve verwerving afhankelijk worden gesteld van <i>vesting</i> voorwaarden (o.a. de blijvende tewerkstelling op het ogenblik van definitieve verwerving). - Wanneer de aandelenopties definitief verworven zijn, kunnen ze tijdens (een) bepaalde periode(s) worden uitgeoefend tegen betaling van de uitoefenprijs, die gelijk is aan de gemiddelde slotkoers van het Greenyard aandeel gedurende dertig kalenderdagen voorafgaand aan de datum van toekenning. - Elke optie geeft bij uitoefening het recht op één Greenyard aandeel aan de uitoefenprijs. Deze aandelen zullen dezelfde rechten en voordelen genieten als de bestaande aandelen van Greenyard. - De opties kunnen niet worden uitgeoefend vóór de vierde verjaardag van de vesting periode toekenningsdatum, noch kunnen ze worden uitgeoefend na maximum zes jaar na de toekenningsdatum het vroegste van (i) de dag direct voorafgaand aan de zesde verjaardag van de toekenningsdatum en (ii) de dag direct voorafgaand aan de achtste verjaardag van de datum waarop de Raad van Bestuur het aandelenoptieplan heeft goedgekeurd. - Na de uitoefening van de opties zijn er geen <i>share retention</i> of <i>lock-in</i> periodes. - Het aantal aandelenopties die aan elke begunstigde wordt toegekend is een absoluut getal en geen percentage van het basissalaris. - De aandelenoptieplannen voorzien in een '<i>bad leaver</i>' clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de betrokken houder of begunstigde de eerder toegekende aandelenopties verliest, die automatisch zullen worden geannuleerd en niet langer verworven zullen zijn, zonder dat Greenyard enige vergoeding verschuldigd zal zijn (tenzij de Raad van Bestuur hierover anders beslist).
	<p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL</p> <p>Stimuleert en beloont doordachte en solide bedrijfsbeslissingen met het oog op de duurzame realisatie van de Strategie van Greenyard en haar het LRP. Is gealigneerd met de aandeelhoudersbelangen. Draagt bij tot retentie.</p>
	<p>CLAW-BACK BEPALING</p> <p>De lange termijn <i>incentive</i> plannen voorzien in een '<i>bad leaver</i>' clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de aandelenopties automatisch zullen worden geannuleerd en verloren gaan,</p>

ongeacht of ze reeds verworven zijn.

Artikel 7:91 WvV voorziet in een specifieke regeling omtrent de spreiding in de tijd met betrekking tot (i) aandelen, aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven, die worden toegekend bij wijze van vergoeding, alsmede (ii) de variabele remuneratie die wordt toegekend in een genoteerde vennootschap aan een uitvoerende bestuurder, en in toepassing van artikel 7:121 WvV, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur. Meer concreet (i) kan een bestuurder, bij wijze van vergoeding, aandelen pas definitief verwerven, dan wel aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven pas uitoefenen na een periode van ten minste drie jaar na de toekenning ervan, en (ii) dient de variabele vergoeding voor een uitvoerend bestuurder, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur ten minste voor 25% gebaseerd te zijn op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste twee jaar, en voor (nogmaals) 25% op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste drie jaar.

Greenyard wijkt af van deze wettelijke regels, aangezien zoals hierboven vermeld (i) er flexibiliteit voorzien is voor potentieel toekomstige aandelenoptieplannen met betrekking tot de modaliteiten aangaande de *vesting* periode en voorwaarden en (ii) de variabele vergoeding op korte termijn onmiddellijk wordt uitbetaald in het jaar na realisatie van de korte termijn doelstellingen. [In de statuten is de afwijking expliciet opgenomen voor vergoedingen toegekend in het kader van dagelijks bestuur. Indien de Onderneming wenst af te wijken van artikel 7:91 WvV in de gevallen die niet onder deze statutaire bepaling vallen, zal zij hiervoor toestemming vragen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.](#)

OVERIGE

De Onderneming zal geen krediet toekennen, noch krediet behouden, noch krediet verstrekken in de vorm van een persoonlijke lening, noch een bestaand krediet [verlengen](#) aan een lid van het Uitvoerend Management, ~~het~~ Leadership Team, ~~of de Uitvoerend Bestuurder~~ [verlengen](#).

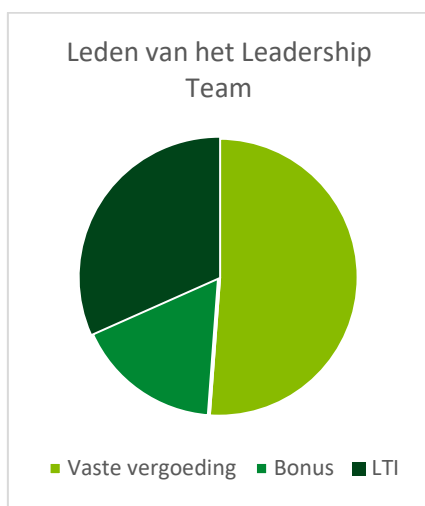
De leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team worden aangemoedigd om hun aandelenparticipatie in de Onderneming op te bouwen, bij voorkeur door een deel van de aandelen die zij verwerven onder de bestaande aandelenoptieplannen te behouden.

Hiermee wijkt Greenyard af van bepaling 7.9 van de Code 2020, dat de Raad van Bestuur aanbeveelt een minimumdrempel te bepalen voor het aanhouden van Greenyard aandelen door de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team. Momenteel heeft de Raad van Bestuur geen expliciete minimumdrempels voor Greenyard participaties voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team vastgesteld, aangezien zij de betrokken personen een zekere mate van flexibiliteit wil bieden. De lange termijn *incentive* plannen tonen echter aan dat de Onderneming de langetermijnvisie van de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team wil stimuleren door hen toe te laten financieel deel te nemen aan de groei van Greenyard.

4.4 STRUCTUUR VAN HET REMUNERATIEPAKKET ~~VOOR DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT EN HET LEADERSHIP TEAM~~

De totale vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, ~~alsook de Uitvoerend Bestuurder~~ omvat verschillende componenten (zoals aangegeven in de tabel hierboven, onder hoofdstuk 4.3).

Onderstaande grafieken ~~geeft~~ven de beoogde verhouding weer tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding in geval van het bereiken van de doelstellingen (rond of op) *“on target”*, in het remuneratiepakket ~~voor de CEO’s en~~, op globale basis, voor de andere leden van het Leadership Team (uitgezonderd de CEO). In deze grafieken refereert de vaste vergoeding ~~enkel~~ naar het basissalaris, ~~zonder~~ pensioenen en andere voordelen in natura, en omvat de variabele vergoeding zowel de korte termijn als de lange termijn *incentives*. Schommelingen van de aandelenkoers tijdens de *vesting* periodes worden hierbij niet in aanmerking genomen.



Opmerking: de hierboven voorgestelde structuur wordt berekend op basis van de samenstelling van het Leadership Team op 31 maart 2024³ en is gebaseerd op de toekenning die is gebeurd met betrekking tot het boekjaar 2023²/2024³. Bijgevolg is deze informatie louter indicatief. Bovendien zijn de lange termijn *incentives* in bovenstaande structuur weergegeven op basis van een theoretische waardering van de definitief verworven aandelenopties die zijn toegekend onder de toepasselijke aandelenoptieplannen. Evenwel gaat het om een theoretische waardering gezien het feit dat op datum van publicatie van het ~~JaarFinancieel~~ Verslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar afgesloten op 31 maart 2024³ nog niet alle aandelenopties definitief werden verworven en slechts een beperkt aantal aandelenopties die wel al definitief werden verworven, door bepaalde leden van het Leadership Team werd uitgeoefend. Het Remuneratieverslag dat deel uitmaakt van de CG Verklaring (als een hoofdstuk in het Jaarverslag van de Raad van Bestuur) zal hierover accurate informatie op jaarbasis bevatten.

4.5 VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN ~~HUNDE~~ OVEREENKOMST MET TUSSEN GREENYARD ~~EN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT EN LEADERSHIP TEAM~~

De meeste leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) zijn op basis van een managementovereenkomst verbonden met Greenyard en hebben het statuut van zelfstandige. Enkele leden van het Leadership Team werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor Greenyard.

In principe worden deze overeenkomsten voor onbepaalde duur afgesloten, tenzij bijzondere omstandigheden een overeenkomst van bepaalde duur vereisen.

In geval van eenzijdige beëindiging door Greenyard bevatten de overeenkomsten die met de leden van het [Leadership Team \(met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management\)](#) werden gesloten een opzegvergoeding en/of -termijn gelijk aan [zestwaalf](#) maanden vergoeding. ~~Voor de andere leden van het Leadership Team is de opzegvergoeding in principe gelijk aan zes maanden vergoeding of, indien het lid een werknemer is, wordt deze berekend in overeenstemming met de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn in het kader van de arbeidsovereenkomst.~~

[De Uitvoerend Bestuurder heeft het statuut van zelfstandige en wordt \(her\)benoemd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, volgens de hiertoe bepaalde procedure in het CG Charter.](#)

5 TOELICHTING VAN DE WIJZE WAAROP BIJ DE VASTSTELLING VAN HET REMUNERATIEBELEID REKENING WERD GEHOUDEN MET DE ARBEIDSVORWAARDEN VAN ANDERE WERKNEMERS VAN GREENYARD

Het Remuneratiebeleid voor de Leadership Team leden is uitgewerkt in lijn met de filosofie inzake remuneratie zoals uiteengezet aan het begin van dit Remuneratiebeleid, hetgeen ook ten grondslag ligt van de bezoldiging voor de bredere groep van werknemers van Greenyard. De remuneratieregelingen voor de Leadership Team leden bestaan uit dezelfde elementen als die voor andere werknemers, en bevatten elementen zoals basissalaris, prestatiegebonden vergoeding en extralegale voordelen. De concrete invulling van deze componenten is evenwel steeds afhankelijk van, onder andere, functie en sociaal statuut van de persoon in kwestie alsook lokale regelgeving waaraan de werknemer onderworpen is.

Daarnaast is de werking van het jaarlijkse bonusplan voor de leden van het Leadership Team en voor de andere werknemers die hiervoor in aanmerking komen vergelijkbaar van aard, en is elke potentiële toekenning gebaseerd op de verwezenlijking van collectieve doelstellingen, persoonlijke doelstellingen en individuele bijdrage aan een duurzame ontwikkeling van de Greenyard groep. Anderzijds, ontvangen Leadership Team leden een groter deel van hun totale remuneratie in variabele vergoeding (korte termijn *incentive* en lange termijn *incentive*) in vergelijking met de brede groep van werknemers van Greenyard.

6 PROCEDURE VOOR TIJDELIJKE AFWIJING VAN HET REMUNERATIEBELEID

In uitzonderlijke omstandigheden, die geval per geval moeten worden beoordeeld, en enkel indien het noodzakelijk is om de lange termijnbelangen en de duurzaamheid van Greenyard te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen, kan de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, bepaalde afwijkingen van het toepasselijke Remuneratiebeleid toestaan. In dergelijk geval tijdens een boekjaar, zullen deze worden toegelicht in het Remuneratieverslag over het betrokken boekjaar.

7 AANDEELHOUDERSBETROKKENHEID

Bij het vaststellen van het Remuneratiebeleid en toekomstige herzieningen ervan, streeft Greenyard ernaar om rekening te houden met de stemmen en standpunten van haar aandeelhouders over het Remuneratiebeleid en het Remuneratieverslag (dat deel uitmaakt van de CG Verklaring [als een hoofdstuk in het Jaarverslag van de Raad van Bestuur](#)). Het Remuneratiebeleid dat [na een herziening van de oorspronkelijke versie van 1 april 2021, op 15 september 2023](#) in werking is getreden, werd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders [op 15 september 2023](#) goedgekeurd met een aanzienlijke meerderheid van 98,4867% van de aandeelhoudersstemmen. Bovendien is het Remuneratieverslag voor het boekjaar afgesloten op 31 maart 2023, waarin de aan de bestuurders en leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) toegekende vergoeding voor voormeld boekjaar afgesloten op 31 maart 2023, in overeenstemming met het toepasselijke Remuneratiebeleid is opgenomen, tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van [15 september 2023](#) met een ruime meerderheid van [98,4830%](#) goedgekeurd en zijn er geen specifieke opmerkingen met betrekking tot voormeld boekjaar gemaakt.

Dit werd mede in aanmerking genomen in het kader van de herziening van het Remuneratiebeleid, en het aantal (materiële) wijzigingen dat hieraan wordt aangebracht, zie hoofdstuk 8 hieronder. Greenyard zet zich in voor een open en transparante dialoog met haar aandeelhouders over remuneratie en andere *governance* zaken. Een dergelijke dialoog vindt plaats in de Raad van Bestuur aangezien de referentieaandeelhouder van Greenyard in de Raad van Bestuur vertegenwoordigd is, maar ook andere aandeelhouders een bestuurdersmandaat aanhouden.

De feedback van aandeelhouders en investeerders over remuneratieaangelegenheden wordt gedeeld met het Benoemings- en Remuneratiecomité en wordt in aanmerking genomen wanneer beslissingen worden genomen op het vlak van toekomstige remuneratiestrategie en -regelingen.

8 OVERZICHT VAN WIJZIGINGEN TEN AANZIEN VAN HET LAATST GOEDGEKEURDE REMUNERATIEBELEID

Naar aanleiding van een herziening van het Remuneratiebeleid die kaderde in een ruimere herziening van Greenyard's Corporate Governance Charter, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur op [16 februari 2023](#) [17 juni 2024](#), heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, besloten om een herziene versie van het Remuneratiebeleid ter goedkeuring voor te leggen aan de Gewone Algemene Vergadering [van Aandeelhouders](#) van [2015 september 2024](#). De voornaamste en algemene principes van het Remuneratiebeleid blijven in de herziene versie behouden, met dien verstande dat de hierna volgende (materiële) wijzigingen en overige toevoegingen ter verdere verduidelijking aan de versie die van toepassing was met ingang van [1 april 2021](#) [15 september 2023](#), werden aangebracht, zoals opgenomen in het herziene Remuneratiebeleid, dat van toepassing is met ingang van [15 september 2023](#) [1 april 2024](#), op voorwaarde van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering [van Aandeelhouders](#) op [2015 september 2024](#):

- [Het \(herziene\) Remuneratiebeleid bevat een uitgewerkt beleid en houdt rekening met de mogelijkheid van een uitvoerend bestuurder die lid van de Raad van Bestuur van Greenyard is,](#)

maar geen functie bekleedt binnen het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management), doch, buiten het bestuursmandaat wel uitvoerende diensten verleent aan de Onderneming die gedelegeerd zijn door de Raad van Bestuur.

- In het kader van de lange termijn *incentive* vergoeding wordt bijkomende flexibiliteit voorzien voor potentieel toekomstige aandelenoptieplannen met betrekking tot de modaliteiten aangaande de *vesting* periode en voorwaarden, indien en voor zover wettelijk of statutair toegestaan.
- De verwijzing naar artikel 7:91 WVV wordt gewijzigd om rekening te houden met de invoering in de statuten van de Onderneming van de mogelijkheid om vrijstelling te verlenen van de toepassing van artikel 7:91 WVV in het kader van het dagelijks bestuur.
- Het (herziene) Remuneratiebeleid en de dienovereenkomstig toegekende vergoedingen zijn bedoeld om de lange termijnprestaties van de Onderneming te ondersteunen, en zijn derhalve gericht en georiënteerd op het realiseren van de lange termijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, die worden uiteengezet in de Strategie van Greenyard en haar LRP. Gezien ernaar wordt gestreefd om deze beleidsplannen up-to-date te houden, zullen zij in principe van tijd tot tijd worden bijgewerkt, hetgeen in het kader van de herziening van het Remuneratiebeleid hierin bijkomend wordt verduidelijkt.