

GREENYARD

Naamloze Vennootschap
Strijbroek 10
2860 Sint-Katelijne-Waver
(BTW BE) 0402.777.157
RPR Antwerpen, afdeling Mechelen
("Greenyard" of de "Onderneming")

JAARVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

over de jaarrekening met betrekking tot het boekjaar afgesloten op 31 maart 2023

Overeenkomstig de wettelijke en statutaire verplichtingen hebben wij de eer u verslag uit te brengen over de uitoefening van ons mandaat gedurende het boekjaar afgesloten op 31 maart 2023 en leggen wij u de jaarrekening ter goedkeuring voor.

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

Het boekjaar eindigt met een winst van het boekjaar ten bedrage van € 7 694 054,49. Wij stellen voor de jaarrekening goed te keuren zoals ze u werd voorgelegd en deze winst samen met de overgedragen winst van het vorige boekjaar als volgt te bestemmen:

• Te bestemmen winst van het boekjaar	€ 7 694 054,49
• Overgedragen winst van het vorige boekjaar	€ 17 352 280,69
• Toevoeging aan de wettelijke reserve	€ -384 702,72
• Vergoeding van het kapitaal	€ -4 967 160,30
• Over te dragen resultaat	€ 19 694 472,16

De Raad van Bestuur stelt voor om opnieuw een dividendbeleid te voeren, te beginnen met een dividend van € 0,10 per aandeel voor het huidige boekjaar afgesloten op 31 maart 2023. Het dividendvoorstel is onderworpen aan de goedkeuring door de aandeelhouders op de Gewone Algemene Aandeelhoudersvergadering die gepland staat op 15 september 2023. Het is de bedoeling van de Raad van Bestuur om een duurzaam dividend uit te keren in de toekomst. Dit voorstel tot dividenduitkering bevestigt het vertrouwen dat de Raad van Bestuur stelt in de toekomst van de Groep.

COMMENTAAR OP DE JAARREKENING

Deze jaarrekening werd opgesteld volgens de huidige wetgeving op de boekhouding en de jaarrekening der ondernemingen, aangevuld met de waarderingsregels eigen aan de Onderneming.

Greenyard heeft het boekjaar afgesloten met een winst van het boekjaar ten bedrage van € 7 694 054,49 ten opzichte van een winst van € 21 788 434,92 tijdens het vorige boekjaar. De lagere winst in vergelijking met het vorige boekjaar wordt voornamelijk verklaard doordat Greenyard in AY 22/23 een dividend van € 9 000 000 werd uitgekeerd, terwijl dit tijdens het vorige boekjaar € 19 498 050 bedroeg.

Gezien haar holdingactiviteit worden de meeste bedrijfskosten van Greenyard doorgerekend aan haar dochterondernemingen die deel uitmaken van de Groep.

De jaarrekening toont een netto financiële winst van € 7 694 054,49, bestaande uit financiële opbrengsten ten bedrage van € 12 371 739,04 die deels worden gecompenseerd door financiële kosten ten bedrage van € 4 004 954,00. De kosten van schulden zijn sterk gedaald en bedragen € 379,74 tegenover € 1 078 367,29 tijdens het vorige boekjaar. Deze daling is het resultaat van de verdere afbouw van intragroepsleningen met haar dochteronderneming Greenyard Fresh NV.

De opbrengsten uit vlottende activa ten bedrage van € 2 771 834,57 zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan intresten op intragroepsleningen. De opbrengsten uit financiële vaste activa bestaan voornamelijk uit een dividend van € 9 000 000 dat in AY 22/23 werd ontvangen.

De materiële vaste activa (€ 2 047 157,58) zijn gestegen tegenover het vorige boekjaar door de activa in aanbouw (€ 1 968 356,39). De immateriële vaste activa zijn gedaald tot € 1 186 765,05, hetgeen voornamelijk te wijten is aan de afschrijvingen op immateriële vaste activa.

De overige vorderingen op meer dan één jaar (€ 87 000 000) omvatten langetermijnleningen toegekend aan verbonden ondernemingen. De handelsvorderingen ten bedrage van € 1 935 124,35 zijn gedaald ten opzichte van het vorige boekjaar (€ 4 391 412,96), doordat per 31 maart 2023 minder intragroepkosten dienden te worden doorgerekend dan per 31 maart 2022.

De overige vorderingen zijn gestegen (€ +12 953 378,37) tot een bedrag van € 38 649 400,97 wat voornamelijk wordt verklaard door de mutaties op de rekeningcourant. De overlopende actiefrekeningen (€ 1 145 650,86) omvatten voornamelijk vooruitbetaalde kosten.

Het eigen vermogen is gestegen van € 408 739 905 per 31 maart 2022 naar € 411 466 799,45 per 31 maart 2023 wat te wijten is aan het positieve resultaat van het boekjaar. De schulden op meer dan één jaar (€ 714 448,75) omvatten voornamelijk leveranciersschulden op lange termijn. De schulden op minder dan één jaar bedragen € 11 643 902,89 en zijn gestegen met € 5 376 975,88 vs. het vorige boekjaar. De overige schulden bedragen € 5 392 060,36 en bestaan voor het grootste deel uit de voorgestelde dividenduitkering van € 4 967 160,30.

De overlopende passiefrekeningen bedragen net zoals per einde vorige boekjaar € 0.

VOORNAAMSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

De toekomstige ontwikkeling van de Onderneming, als moedervennootschap van de Greenyard Groep ("*Groep*"), is sterk verbonden met de ontwikkeling van haar onderliggende Groepsentiteiten. De risico's en onzekerheden zoals opgenomen in dit jaarverslag omvatten daarom deze van de volledige Groep waarvan de Onderneming (zijnde de vennootschap Greenyard) deel uitmaakt. De Groep is verplicht de belangrijkste risico's en onzekerheden, die de financiële positie en resultaten hebben beïnvloed of zouden kunnen beïnvloeden, toe te lichten. Samen met de bijbehorende risicobeperkende maatregelen worden deze risico's hieronder beschreven. Niettemin geeft de lijst hieronder de risico's niet weer volgens prioriteit, noch betreft het een exhaustieve beschrijving van alle risico's waarmee de Groep momenteel wordt geconfronteerd.

Beschikbaarheid en prijzen van verse grondstoffen en verbruiksgoederen

Tekorten aan verse producten en verbruiksgoederen kunnen de resultaten van de Groep negatief beïnvloeden.

Fresh bekomt het merendeel van haar voorraad verse producten via een solide en uitgebreid netwerk van externe telers. Voor haar diverse bedrijfsmodellen wordt de inkoopprijs bepaald door de dan geldende marktprijzen of vastgelegd binnen vooraf onderhandelde prijsvorken. Algemeen gesteld worden de telers vergoed op basis van de verkoopprijzen aan de retailers met een vaste procentuele marge voor Greenyard, en sporadisch op basis van een minimum gegarandeerde prijs of op basis van een vaste prijs of afgesproken prijsvorken.

Long Fresh verkrijgt verse producten voor de verwerking van diepvriesgroenten en -fruit van 800 landbouwers in België, Frankrijk en Polen. De bevoorrading in het Verenigd Koninkrijk wordt bewerkstelligd door lokale landbouwcoöperaties en verscheidene tussenpartijen. Anderzijds, voor wat betreft de verwerking van conservengroenten en -fruit wordt de toevoer van verse producten bewerkstelligd door ongeveer 4 500 ha landbouwgrond in een straal van 100 km rond de belangrijkste productiesites in België en Nederland. Long Fresh hanteert doorgaans vaste jaarovereenkomsten, waarbij de prijs is vastgelegd voor het zaaiseizoen. Eventuele tekorten in de markt kunnen gecompenseerd worden door de aankoop van verse producten op de spotmarkt. Afhankelijk van het type vers product, worden het aantal hectares grond en de verwachte opbrengst (tonnen per hectare) vastgelegd en overeengekomen.

Ondanks de nodige aandacht en daaruit volgende acties, alsook een actiever samenwerkingsbeleid ten aanzien van telers, is de Groep voor het aanbod en prijszetting van haar verse producten (zie afzonderlijk item) echter sterk afhankelijk van weerschommelingen. Ook meer lange termijn impacten zoals klimaat en bodemkwaliteit kunnen een belangrijke impact hebben.

Energieprijzen

De Groep is voor haar bedrijfsvoering sterk afhankelijk van de evolutie van de energieprijzen (voornamelijk gas-, elektriciteits- en olieprijs) vanwege de hoge energie-intensiteit van de productie-, koelings-, rijpings- en opslagprocessen. De Groep legt gewoonlijk de termijnrijzen van gas en elektriciteit vast om de prijzen voor de komende drie jaar veilig te stellen. Wegens de sterke stijging van de energieprijzen in het afgelopen jaar en de geringe zichtbaarheid op toekomstige evolutie, werd de afdekkingstermijn tijdelijk ingekort, waarbij ook rekening wordt gehouden met de dynamiek van de verkoopprijzen. Echter is het de intentie om terug te keren naar de originele afdekkingsstrategie eens de energieprijzen stabiliseren.

Klantenafhankelijkheid

De Groep wordt gekenmerkt door enige klantenconcentratie, de belangrijkste drie klanten (voornamelijk retailers) vertegenwoordigen ongeveer 60% van de jaaromzet (de top 10 vertegenwoordigt 76%). De Groep gelooft dat haar klanten aankoopbeslissingen nemen op basis van onder meer, prijs, productkwaliteit, vraag, diensten met toegevoegde waarde, leveringszekerheid, innovatie, duurzaamheid van onze activiteiten en gewenste voorraadniveaus.

Hoewel de Groep gebruik maakt van geavanceerde planning met voortdurende bijsturingscycli, om de aankopen af te stemmen op de verwachte verkopen, kunnen plotse veranderingen in klantenstrategieën of aankooppatronen een nadelige invloed hebben op het bedrijfsresultaat door verschillen tussen vraag en aanbod die leiden tot verspilling of een lagere waardering van overtollige volumes.

Klanten kunnen ook hun aankopen verminderen, hun aankoopstrategie diversifiëren door andere marktspelers in te schakelen of rechtstreeks bij telers of via eigen aankooporganisaties aankopen. We benadrukken echter dat Greenyard al vele jaren zaken doet met de top tien klanten en dat de samenwerking voortdurend wordt vernieuwd met nieuwe programma's.

De Groep is van mening dat haar *customer intimacy* strategie, die is verankerd in het geïntegreerd klantenmodel de sleutel is om marge- en volumestabiliteit te bekomen. Op basis van meerjarige geïntegreerde klantencontracten kunnen Greenyard en haar partner-retailer de waardeketen volledig stroomlijnen, en vraag en aanbod beter op elkaar afstemmen. Dit leidt tot tal van voordelen zoals efficiëntieverbeteringen, gerichte investeringen, betere kwaliteit, eerlijke prijzen, minder afval en meer duurzaamheid. Aangezien dit een aanpak op maat is voor elke klant, en beide partijen zich verbinden tot integratie, zijn deze relaties typisch voor de lange termijn.

Geïntegreerd klantenrelatiemodel

De strategie van de Groep om geïntegreerde partnerschappen tot stand te brengen met de belangrijkste retailers en deze verticaal te integreren, is de laatste jaren met succes verder ontwikkeld. Momenteel heeft de Groep verschillende meerjarige contracten met retailers, waarbij zij een assortiment producten en diensten op maat levert. Door als partners nauw samen te werken en te investeren in een gezamenlijke strategie om de groente- en fruitcategorie te laten groeien, bestaat er een constructieve onderlinge afhankelijkheid tussen beide partijen. Dit maakt het de moeite waard om hier voortdurend op voort te bouwen in plaats van over te stappen op alternatieven.

Een transitie van een handelsmodel naar een model op basis van lange termijn geïntegreerde klantenrelaties is mogelijk niet bij alle klanten succesvol. Zo vereist het bijvoorbeeld dat Greenyard en de retailer samenwerken in een cultuur van vertrouwen en transparantie. Bovendien moet de retailer bereid zijn om van een op transacties gebaseerde inkoop over te stappen op categoriebeheer. De overgang naar het nieuwe model is een complex proces, aangezien het een verregaande afstemming tussen beide partners impliceert, die doorgaans tijd en inspanning vergt. De voordelen van een geïntegreerd klantenrelatiemodel nemen in de loop van de tijd (doorgaans jaren) stapsgewijs toe, wanneer beide partners steeds meer activiteiten integreren en de samenwerking intensiveren.

Klimatologische omstandigheden

De telers die producten leveren aan de Groep hebben incidenteel te kampen met gewasziektes, insectenplagen, ongunstige weersomstandigheden (zoals overstromingen, droogte, windhozen en orkanen), natuurrampen (zoals aardbevingen) en andere nadelige omgevingsfactoren. Ongunstige weersomstandigheden kunnen nog verder worden versterkt door de impact van de klimaatverandering. Deze ongunstige omgevingsfactoren, en onvoorspelbare weerpatronen in het bijzonder, kunnen leiden tot productie- en prijsvolatiliteit. In de mate van het mogelijke wordt dit risico beperkt door middel van geografische spreiding van de bevoorrading via een uitgebreid en wereldwijd netwerk van telers.

Wat de gewassen van telers betreft, handelt het Fresh segment vaak op een basis van *free consignment* voor telers, en deelt met hen bijgevolg het risico van nadelige omgevingsfactoren op basis van de lange termijn relaties. Daarnaast financiert het Fresh segment de teelt van gewassen voor bepaalde van haar telers en leveranciers, en kan zij nadelige effecten ondervinden indien zij niet wordt terugbetaald of wanneer terugbetaling wordt uitgesteld wegens ongunstige omgevingsfactoren die gevolgen hebben voor die telers en leveranciers.

Wat het Long Fresh segment betreft, werkt de Groep actief samen met haar telers om de impact van het klimaat te minimaliseren, bijvoorbeeld door irrigatie te stimuleren, zaaiplannen aan te passen, enz. Daarnaast is er veel flexibiliteit ingebouwd tegen tekorten door voldoende voorraden aan te leggen en een brede mix van producten te beheren waardoor alternatieven beschikbaar zijn. Bovendien beperkt de aanwezigheid van fabrieken in verschillende landen, die nauw samenwerken, het klimaatrisico. In het slechtste geval zal de Groep bijkomende volumes tegen hogere prijzen op de spotmarkt moeten aankopen.

Samen met andere elementen, zoals bodemvermoeidheid op velden voor bepaalde gewassen, kunnen de weersomstandigheden een dwingende reden zijn voor de Groep om de afhankelijkheid van de oogst in een bepaald gebied zo veel mogelijk te verminderen. Dit risico wordt beheerd door de internationale geografische spreiding van de activiteiten en lange termijn samenwerking met de telers.

Seizoensgebondenheid en werkkapitaal

Seizoensgebondenheid is een materieel risico-element voor de Groep. Echter, bestaan er desbetreffend tegengestelde trends over de verschillende operationele segmenten heen.

Long Fresh kent een productiepiek, met bijhorende voorraadopbouw, in de periode juli tot november, terwijl de vraag relatief stabiel is gedurende het jaar. Dit zorgt voor grote werkkapitaalschommelingen in de laatste twee kwartalen van het kalenderjaar. Anderzijds, realiseert Fresh een grotere hoeveelheid van de verkopen gedurende de eerste twee kwartalen van het kalenderjaar, terwijl het derde en vierde kwartaal van het kalenderjaar typisch gepaard gaan met ietwat lagere verkopen en minder homogene verkooppatronen dan in de eerste jaarhelft. Het negatieve werkkapitaal van Fresh wordt gedeeltelijk gecompenseerd op Groepsniveau door de positieve werkkapitaal behoeftes van Long Fresh.

Omwille van hoge seizoensgebondenheid, kunnen productievolumes een grote invloed hebben op de resultaten van de Groep tijdens het hoogseizoen en leiden tot hoge voorraden die aangehouden en gefinancierd moeten worden. Het werkkapitaal en de liquiditeit van de Groep wordt actief beheerd en nauw opgevolgd, om adequaat en tijdig te reageren op grote schommelingen zodat haar financieringsbehoeftes en –bronnen optimaal op elkaar worden afgestemd.

Geopolitieke veranderingen

We komen uit een lange periode van kwantitatieve versoepeling en het creëren van goedkoop geld om de economische groei te stimuleren en crisissen zoals de Covid-pandemie te financieren. Een half jaar geleden, toen de Westerse wereld na de Covid-pandemie uit een strategie van lock-downs stapte, stak sterke inflatie de kop op (zie apart item). Momenteel is de economische onzekerheid groot, mede door de oorlog tussen Oekraïne en Rusland (zie verder), en is er geen zicht op wanneer het tij zal keren. Belangrijke overheidsmaatregelen zijn in gang gezet en kunnen verder worden verwacht, zoals het verhogen van de rente om de inflatie te temperen. Sommige economen maken zich ook zorgen over een vertraging van de economie, in combinatie met inflatie, dus stagflatie. Hoewel wij geloven dat plantaardige voeding een sleutelrol zal blijven spelen in de consumptie, kan dit de volumes en marges onder druk zetten.

In de afgelopen jaren hebben de VS, EU en VN meer sancties en embargo's opgelegd op de handel met landen als Iran, Syrië, Soedan en anderen. Er werden soortgelijke sancties getroffen door de VS en de EU tegen de Russische Federatie, en vervolgens ook door de Russische Federatie tegen de VS en de EU. Aangezien de Groep wereldwijd activiteiten heeft, kan het dat de Groep en haar concurrenten, verdelers, leveranciers en klanten niet in staat zijn om hieraan te voldoen of lijden onder de handelssancties en embargo's.

Het VK heeft zich op 31 januari 2020 uit de Europese Unie teruggetrokken. Ondanks tijdelijke verstoringen van de toeleveringsketen in 2021 als gevolg van de Brexit in de overgangperiode, heeft Greenyard beperkte gevolgen ondervonden. De reden hiervoor is dat het grootste deel van haar verkopen aan de Britse markt afkomstig is van haar Britse dochterondernemingen. Bovendien hebben deze dochterondernemingen goede relaties met lokale telers in de UK.

In februari 2022 begon onverwacht de oorlog tussen Oekraïne en Rusland. Er zijn historisch verregaande handelssancties ingesteld. Bovendien is er grote bezorgdheid ontstaan over de afhankelijkheid van de EU van Russisch gas. Greenyard ondervindt geen directe gevolgen aangezien zij geen activiteiten heeft in deze landen en nauwelijks te maken heeft met klanten of telers in deze regio's. Er is echter natuurlijk wel een belangrijk indirect effect als gevolg van de inflatie en de beschikbaarheid van productiegoederen (zie afzonderlijke punten).

In deze context volgt de Groep de wereldwijde politieke trends nauw op en neemt te gepaste tijde de nodige maatregelen waar nodig. Gespreide geografische dekking van logistieke, handels- en teeltactiviteiten helpt dit risico deels mee in te perken.

Productaansprakelijkheid

Bij de uitvoering van haar activiteiten kan de Groep onopzettelijke gebeurtenissen ondergaan die de kwaliteit of de voedselveiligheid van zijn producten potentieel of daadwerkelijk kunnen aantasten en aanleiding kunnen geven tot corrigerende maatregelen die een invloed kunnen hebben op de resultaten van haar activiteiten.

De Groep kan geconfronteerd worden met productterugroepingen, inclusief vrijwillige terugroepingen of terugtrekkingen, en nadelige public relations indien wordt beweerd dat haar producten letsels of ziektes kunnen veroorzaken, of indien wordt beweerd dat de Groep haar producten heeft voorzien van een ongepast of incorrect etiket of merknaam of op een andere wijze reguleringen heeft overtreden. De Groep kan ook producten waarvan ze vindt dat deze beneden haar kwaliteitsnormen zijn vrijwillig terugroepen of terugtrekken, om haar (merk)reputatie te beschermen. Bezorgdheden van de consumenten of klanten (al dan niet gerechtvaardigd) betreffende de veiligheid van de producten van de Groep kunnen een negatieve invloed hebben op haar bedrijfsactiviteiten. Een productterugroeping of -intrekking kan leiden tot ingrijpende en onverwachte uitgaven, de vernietiging van producten in voorraad en omzetverlies doordat het product voor een bepaalde tijd niet beschikbaar is. Als gevolg daarvan kan de Groep ook te maken krijgen met negatieve publieke blootstelling en productaansprakelijkheidsclaims.

De Groep hanteert erkende voedselveiligheidsnormen en haar activiteiten zijn GFSI-gecertificeerd (*Global Food Safety Initiative*). Het management van de Groep, van de divisies, alsook het lokaal management monitoren actief de kwaliteit en de naleving van deze normen. Bovendien werden langdurige samenwerkingsverbanden met belangrijke telers en leveranciers aangegaan, dewelke zich ertoe verbinden om aan diezelfde standaarden en normen van de Groep te voldoen.

Veranderingen in wet- en regelgeving

De activiteiten van de Groep worden aan uitgebreide regelgevingen onderworpen in de landen waar ze actief is, zo onder meer op het gebied van deugdelijk bestuur, arbeids-, belasting-, concurrentie-, milieu-, gezondheids- en veiligheidsregelgevingen. Niet-naleving van de bestaande wet- en regelgeving kan leiden tot schade, boetes en strafrechtelijke sancties voor de Groep. Exploitatievergunningen kunnen opgeheven worden en de reputatie kan geschaad worden. Naleving van toekomstige, wezenlijke wijzigingen van reglementering betreffende voedselveiligheid, en een toename in overheidsreglementering (zoals voorgestelde vereisten die een verhoogde voedselveiligheid tot doel hebben, gezondheidsreglementering opleggen, of het nodig maken geïmporteerde ingrediënten te reglementeren) kunnen resulteren in belangrijke verhogingen van de operationele kosten, en kunnen onderbrekingen veroorzaken van de activiteiten van de Groep om dergelijke gewijzigde regelgeving te implementeren, met een mogelijk ongunstig financieel effect tot gevolg.

Er is een brede waaier aan voorgestelde en afgekondigde nationale en internationale regelgevingen gericht op het beperken van de nadelige gevolgen van klimaatverandering. Dergelijke regelgeving kan van toepassing zijn in landen waar de Groep belangen heeft of in de toekomst kan hebben. Op reguliere basis volgt de Groep nauwgezet eventuele belangrijke wijzigingen op, en begroot het in functie daarvan eveneens haar toekomstige kapitaal- en operationele uitgaven, ter naleving van milieu-, gezondheids- en veiligheidsregelgevingen.

Aantrekking en behoud van talent

Ons toekomstig succes is afhankelijk van ons vermogen om gekwalificeerd personeel aan te trekken, te behouden en te motiveren. Om onze aanwervingsspool te verbeteren hebben we een wereldwijd werkgeversimago gecreëerd, ter ondersteuning van onze rekruteringsactiviteiten en communicatie met potentiële kandidaten. Verder beperken een mensgerichte cultuur, aantrekkelijke ontwikkelings- en trainingsprogramma's, adequate belonings- en stimuleringsregelingen en een veilige en gezonde werkomgeving dit risico ook.

Mensenrechten en anticorruptie

Risico's voortkomend uit ongepast gedrag van werknemers en businesspartners, die een schending van de fundamentele mensenrechten inhouden, kunnen een negatieve invloed hebben op onze reputatie en op onze zakelijke vooruitzichten, bedrijfsresultaten en financiële toestand. We zouden aansprakelijk kunnen worden gehouden op grond van wet- en regelgeving betreffende mensenrechten, corruptie, milieu, gezondheid en veiligheid, dan wel boetes, strafmaatregelen of andere sancties opgelegd kunnen krijgen. Daarom gelden door de hele Groep heen, op alle niveaus, hoge ethische normen en een *zero tolerance*-beleid ten aanzien van corruptie, omkoping en elk gedrag dat op ongepaste of onredelijke wijze de arbeidsprestaties belemmert, de waardigheid van een persoon aantast of een intimiderende, vijandige, uitsluitende of anderszins aanstootgevende werkomgeving creëert. Dit omvat discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting op grond van ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, leeftijd, nationale afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of handicap.

Valutarisico

De Groep is internationaal actief en wordt blootgesteld aan verschillende valutarisico's. De US-dollar en Britse pond zijn naast de euro de belangrijkste valuta. Van relatief minder belang zijn de Poolse zloty en Tsjechische kroon. Het management van de Groep heeft duidelijke richtlijnen opgesteld ten aanzien van de dochterondernemingen betreffende het lokale beheer van vreemde valutarisico's. Volgens deze richtlijnen worden de dochterondernemingen verplicht om zich in te dekken tegen vreemde valutaschommelingen via Corporate Treasury. De indekking tegen toekomstige valutaschommelingen gebeurt door middel van valutatermijncontracten. Hoewel de Groep natuurlijke en transactionele hedging aangaat, kan geen garantie worden gegeven dat de Groep in staat is om zich, vooral op lange termijn, tegen dergelijke valutarisico's succesvol in te dekken.

Rentevoetrisico

Het financieringsprofiel van de Groep zijn bijna volledig blootgesteld aan variabele rentevoeten na de terugbetaling van de converteerbare obligatielening in december 2021, die een vaste rentevoet had. De Groep is blootgesteld aan variabele rentevoeten op haar wentelkrediet, factoringprogramma's en termijnleningen. Door de lange periode van Euribor-rentevoeten 'onder nul', heeft de Groep de laatste jaren geen indekking genomen op haar renterisico via renteswaps.

Echter, als gevolg van het veranderde economische klimaat met stijgende rentetarieven heeft de Groep aan het begin van het afgelopen boekjaar renteswaps afgesloten voor een belangrijk deel van haar verplichtingen met variabele rente. Bovendien heeft ze een deel van haar gesyndiceerde lening verplichtingen afgelost door middel van het aangaan van een lease-en-lease back financiering tegen een vaste rente.

Kredietrisico

De Groep is blootgesteld aan de risico's dat tegenpartijen hun contractuele verplichtingen ten opzichte van de Groep niet kunnen nakomen. De kredietrisico's komen voort uit haar operationele activiteiten (voornamelijk handelsvorderingen) en door haar financieringsactiviteiten, waaronder deposito's bij banken en financiële instellingen, valutatransacties en andere financiële instrumenten.

De klanten van de Groep hebben een verschillende graad van kredietwaardigheid en stellen de Groep bloot aan het risico van niet-betaling of andere tekortkomingen uit hoofde van haar contracten en andere regelingen met hen. Om zich te beschermen tegen wanbetalingen of faillissementen van haar klanten doet de Groep beroep op internationale kredietverzekeraars en wordt er intern gebruik gemaakt van kredietlimieten op klantniveau. Kredietverzekering is verplicht voor alle handelsvorderingen die aan de factoringmaatschappij worden verkocht. Bepaalde entiteiten genieten ook van kredietverzekering, hoewel hun vorderingen niet worden gefactored. Indien de kredietlijnen niet toereikend zouden zijn, kunnen interne limieten toegewezen worden.

De Groep maakt ook vooruitbetalingen aan belangrijke leveranciers, in het algemeen om overzeese producten veilig te stellen in de belangrijkste categorieën, op basis van een zorgvuldige analyse. De gemaakte vooruitbetalingen zijn over het algemeen rentedragend en worden geïnd door aftrek van betalingen voor de door de tegenpartij geleverde producten.

Schuld, liquiditeitsrisico en naleving van convenanten

De Groep wordt gefinancierd door gesyndiceerde termijn- en wentelkredietfaciliteiten die beschikbaar zijn tot september 2027. Daarenboven is er een lease-en-lease back lening met een leasetermijn van 20 jaar ter beschikking. Bijgevolg heeft Greenyard zich verzekerd van voldoende financiële middelen om a) het werkkapitaal en de investeringsbehoeften van het bedrijf te financieren, b) jaarlijkse termijnbetalingen uit te voeren in maart. De omvang van de kredietfaciliteiten is afgestemd op het businessplan en de liquiditeitsprognoses van de Groep, waarbij rekening is gehouden met voldoende marge. Bovendien zijn de financiële convenanten, zijnde de schuldgraad en de dekking op interest, hierop afgestemd.

Een voortdurende toename van de kasstroomgeneratie en liquiditeit wordt verwacht op basis van verdere omzetgroei en verbetering van de rentabiliteitsmarges, hetgeen steunt op een 3-jaren businessplan tot AY 25/26. Er zijn aanzienlijke investeringen in het plan opgenomen om deze groei te ondersteunen en de positie van de Groep verder te versterken. Voorts is de liquiditeit ook afhankelijk van de werkkapitaalvoorwaarden met leveranciers en klanten. Aan klantzijde vertrouwt de Groep op factoring van uitgaande facturen en gedeeltelijk op *reverse* factoring. Aan leverancierszijde zijn kredietlimieten die door kredietverzekeraars worden toegekend belangrijk. Het management verwacht dat het werkkapitaal, de factoring en de kredietlimieten normaal zullen groeien in lijn met de activiteiten.

ICT-systemen en cyberveiligheid

In onze business is het van het allergrootste belang om zeer hoge serviceniveaus te halen teneinde een constante hoge kwaliteit en beschikbaarheid van onze producten voor onze klanten te verzekeren. Om grote aantallen verschillende transacties uit te voeren en naadloos op te volgen, vertrouwen wij op informatiesystemen en -technologie, zowel op locatie als in de cloud. Beschikbaarheid van deze systemen is essentieel voor het uitvoeren van de dagelijkse activiteiten. Greenyard streeft er dan ook voortdurend naar om aan hoge normen te voldoen en zich aan te passen aan nieuwe evoluties met betrekking tot toepassingen, hardware-platformen en cyberbeveiliging. Wat de toepassingen betreft, zijn wij momenteel onze ERP-systemen in verschillende entiteiten aan het upgraden om de efficiëntie te verbeteren, te vereenvoudigen en te harmoniseren. Het invoeren van een nieuwe toepassing kan in een overgangsfase evenwel leiden tot operationele inefficiënties en het risico van tekortkomingen in de interne controle. Cyberbeveiliging is een belangrijk aandachtspunt dat in onze beheersprocessen is verankerd en permanent wordt geëvalueerd, bewaakt en verbeterd. Wat hardware betreft, zorgen wij onder meer voor regelmatige upgrades, vervangingen, redundantie en back-ups en daarnaast screenen wij actief onze leveranciers en systemen.

Inflatie van productiekosten en verkoopprijzen

In 2022 ondervond de volledige economie enorme hinder van de sterke stijgingen van de inputkosten. Gelukkig is deze inflatie trend afgenomen in 2023, maar nog niet gestabiliseerd.

Greenyard wordt vooral getroffen door stijgingen in de prijzen van energie, arbeid, verpakking en transport. Meer en meer stijgen ook de prijzen van producten en voedingsadditieven. Hoewel de Groep blijft zoeken naar efficiëntieverbeteringen, heeft zij geen andere keuze dan tegelijkertijd de verkoopprijzen aan te passen om het bedrijf en de hele voedselwaardeketen gezond te houden. Bovendien worden er geen vaste verkoopprijzen meer afgesproken voor een volledig jaar of seizoen, maar worden de verkoopprijzen voortdurend aangepast aan de stijgende inputkosten totdat de situatie zich stabiliseert.

Aangezien Greenyard voornamelijk werkt met geïntegreerde lange termijnrelaties met klanten en telers, is de Groep gelukkig beter bestand tegen inflatie dan andere marktspelers die meer op basis van spotcontracten zouden opereren. Aan de verkoopzijde profiteren wij bijvoorbeeld van *cost plus-* of *target margin* modellen, aan de inkoopzijde is de inflatiebestendigheid te danken aan overeenkomsten met vaste marges in plaats van vaste prijzen.

Tijdens AY 22/23 kon Greenyard de stijging van de inputkosten volledig aan de klanten doorrekenen met een beperkte vertraging. Deze aanpak zal in AY 23/24 verder transparant doorgezet worden met als extra complexiteit dat ondertussen ook sommige prijscomponenten aan het dalen zijn. Echter stijgen de inputprijzen nog steeds verder rekening houdend met de volledige impact. Daarenboven zet de druk op volumes aan de klantenzijde en de competentie tussen retailers een rem op de aanvaarding van de prijsstijgingen.

Greenyard verwacht dat de klanten en de consumptieprijzen zich verder zullen aanpassen aan de inputkostprijzen en dat deze prijzen wel geleidelijk zullen stabiliseren. Dankzij de geïntegreerde klantenrelaties is Greenyard goed gepositioneerd om beter de prijsevoluties te anticiperen en zich hierop af te stemmen, en extra waarde te creëren samen met de retailers om druk op de marge te beperken.

Beschikbaarheid van productiegoederen en verstoringen van de toeleveringsketen

Naast de hoge inflatie werd ook de beschikbaarheid van transport, verpakking en arbeidskrachten sinds 2021 en 2022 steeds uitdagender door wereldwijde onevenwichtigheden in vraag en aanbod. Gelukkig lijkt het erop dat we geleidelijk naar een evenwicht terugkeren in 2023.

Om het risico te mitigeren is de Groep voortdurend bezig met het optimaliseren van haar processen en werkwijzen om meer wendbaarder te worden en minder kwetsbaar voor verstoringen van de aanvoerketen. Ook is ervoor gezorgd dat voor alle aankoop categorieën verschillende alternatieven bestaan. Tijdens de laatste jaren is dit risico succesvol beheerd zodat we de beschikbaarheid van producten en diensten naar onze klanten konden borgen en de reputatie van Greenyard als een betrouwbare en stabiele partner verder konden waarmaken.

Belangrijk is ook om vast te stellen dat de lagere beschikbaarheid en hogere prijzen van transport, energie en verpakking, de Groep en haar klanten ertoe stimuleert om het verbruik van middelen te verminderen. Bijvoorbeeld door betere belading van vrachtwagens, door energiezuinigere installaties, door minder gebruik van verpakkingen. Dit ondersteunt onze ambitieuze duurzaamheids-doelstellingen.

BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Greenyard heeft zich verzekerd van een incrementeel wentelkrediet ten belope van € 45m om haar toekomstige groei te ondersteunen. De gesyndiceerde banken tekenden een toestemmingsbrief hiervoor op 1 juni 2023.

Er zijn geen andere belangrijke gebeurtenissen na balansdatum die een belangrijke impact hebben op de verdere evolutie van de vennootschap Greenyard.

OMSTANDIGHEDEN DIE DE ONTWIKKELING VAN DE VENNOOTSCHAP AANMERKELIJK KUNNEN BEÏNVLOEDEN

Er zijn geen ontwikkelingen bekend die de vennootschap Greenyard aanzienlijk kunnen beïnvloeden, met uitzondering van de onder "Voornaamste risico's en onzekerheden" vermelde punten.

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING, INNOVATIE EN DUURZAAMHEID

Er wordt verwezen naar het Duurzaamheidsrapport: "*De aanpak van Greenyard: duurzaamheidsstrategie en -rapportering*", dat deel uitmaakt van het Financieel Verslag van de Greenyard Groep over het boekjaar eindigend op 31 maart 2023, zoals bekendgemaakt op 14 juni 2023.

KAPITAALVERHOGINGEN/UITGIFTE VAN CONVERTEERBARE OBLIGATIES OF WARRANTS

1. Toegestaan kapitaal

Overeenkomstig artikel 7 van de statuten van de Onderneming is de Raad van Bestuur gemachtigd om het kapitaal van de Onderneming in één of meer malen te verhogen met een bedrag gelijk aan het kapitaal ten bedrage van € 293 851 765. De machtiging geldt voor een periode van vijf jaar te rekenen vanaf 17 oktober 2019, zijnde de datum waarop de besluiten van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 werden gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Deze machtiging aan de Raad van Bestuur is hernieuwbaar.

Krachts deze machtiging is de Raad van Bestuur bevoegd om het kapitaal te verhogen door middel van inbreng in geld of in natura binnen de door het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) toegestane grenzen, door omzetting van reserves in kapitaal, al dan niet beschikbaar of onbeschikbaar voor uitkering, met of zonder de uitgifte van nieuwe aandelen. De Raad van Bestuur mag deze machtiging ook aanwenden voor de uitgifte van converteerbare obligaties, inschrijvingsrechten, obligaties waaraan andere effecten zijn verbonden of andere effecten. Bovendien is de Raad van Bestuur gemachtigd om wanneer hij het kapitaal verhoogt of converteerbare obligaties, inschrijvingsrechten, obligaties waaraan andere effecten zijn verbonden of andere effecten uitgeeft, het voorkeurrecht te beperken of uit te sluiten, ook ten gunste van één of meer bepaalde personen, andere dan leden van het personeel. Indien een uitgiftepremie wordt betaald naar aanleiding van een kapitaalverhoging waartoe wordt besloten binnen het kader van het toegestane kapitaal, zal die van rechtswege worden geboekt op de rekening "Uitgiftepremies", die in dezelfde mate als het kapitaal de waarborg voor derden zal uitmaken en die, behoudens de mogelijkheid tot omzetting van deze reserve in kapitaal, slechts kan worden verminderd of weggeboekt bij een nieuwe beslissing van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders genomen overeenkomstig de voorwaarden gesteld voor een statutenwijziging.

Daarnaast is de Raad van Bestuur uitdrukkelijk gemachtigd om het kapitaal in één of meer malen te verhogen nadat de Onderneming een mededeling van de FSMA heeft ontvangen dat haar kennis is gegeven van een openbaar overnamebod op de effecten van de Onderneming door inbreng in natura of in geld met opheffing of uitsluiting van het voorkeurrecht van de aandeelhouders, en/of door de uitgifte van stemrechtverlenende effecten die al dan niet het kapitaal vertegenwoordigen, of van effecten die recht geven op inschrijving op of op verkrijging van dergelijke effecten, ook indien deze effecten of rechten niet bij voorkeur worden aangeboden aan de aandeelhouders naar evenredigheid van het kapitaal dat door hun aandelen wordt vertegenwoordigd, onder de voorwaarden voorzien in het WVV. Deze machtiging is toegekend voor een periode van drie jaar vanaf de datum van de besluiten van voormelde Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019.

Op 26 maart 2021 verhoogde de Raad van Bestuur het kapitaal met € 50m in het kader van het toegestaan kapitaal, door de uitgifte van 7 142 858 aandelen, die volledig werden volstort. Transactiekosten van € 0,7m werden in mindering gebracht van het geplaatst kapitaal.

Als gevolg van de beslissing van de Raad van Bestuur van 26 maart 2021 is het bedrag dat beschikbaar blijft voor een kapitaalverhoging in het kader van het toegestane kapitaal gelijk aan € 243 851 759.

2. Inkoop van eigen aandelen

De Raad van Bestuur is, overeenkomstig artikel 12 van de statuten van de Onderneming, gemachtigd om, binnen een termijn van vijf jaar vanaf de datum van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021, en binnen de wettelijk bepaalde grenzen, ongeacht op of buiten de beurs, rechtstreeks of onrechtstreeks, het wettelijk toegestane maximum aantal aandelen van de Vennootschap te verkrijgen, zonder dat een verdere goedkeuring of andere tussenkomst van de Algemene Vergadering vereist is, tegen een prijs of een tegenwaarde per aandeel die niet hoger is dan 20% boven de hoogste slotkoers van het aandeel van de laatste 20 beursdagen op Euronext Brussel die de verkrijging voorafgaan, met een minimum van € 1 per aandeel.

Op 14 maart 2017 heeft de Raad van Bestuur, binnen de bevoegdheid die toegestaan werd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, het opstarten van een inkoopprogramma van eigen aandelen goedgekeurd tot een maximum van 1 750 000 aandelen. Het programma is opgezet om de potentiële verwatering van de converteerbare obligatielening te beperken en een positie van eigen aandelen te creëren ter financiering van potentiële, toekomstige overnames en/of *incentive* plannen op lange termijn. Eind augustus 2017 had de Onderneming het maximum van 1 750 000 eigen aandelen ingekocht, hetzij bijna 3,94% van het totaal aantal uitstaande aandelen. In totaal werden de eigen aandelen aangekocht voor € 30m of € 17,17 per aandeel.

Op 28 augustus 2021 heeft de Raad van Bestuur, binnen de bevoegdheid die toegestaan werd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, het opstarten van een tweede inkoopprogramma van eigen aandelen goedgekeurd van 600 000 aandelen. Het programma is uitsluitend opgezet om een pool van eigen aandelen te creëren voor *incentive* plannen op lange termijn. Eind januari 2022 had de Onderneming alle 600 000 eigen aandelen ingekocht, hetzij 1,16% van het totaal aantal uitstaande aandelen. In totaal werden de eigen aandelen aangekocht voor € 5,5m of € 9,08 per aandeel.

Per 31 maart 2023 bezit de Onderneming 1 843 840 eigen aandelen, wat 3,6% van het totale aantal aandelen vertegenwoordigt.

BESTAAN VAN BIJKANTOREN

De Onderneming bezit geen bijkantoren in België of in het buitenland.

VERKLARING INZAKE DEUGDELIJK BESTUUR

Governance principes

Greenyard past de Belgische Corporate Governance Code toe die op 1 januari 2020 in werking trad (*Code 2020*) en gebruikt deze als referentiecodel in overeenstemming met artikel 3:6, §2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (*WVV*) en het Koninklijk Besluit van 12 mei 2019 houdende aanduiding van de na te leven code inzake deugdelijk bestuur door genoteerde vennootschappen. Het *WVV* is volledig van toepassing op Greenyard sinds 17 oktober 2019, de datum waarop Greenyard's statuten, gewijzigd in overeenstemming met het *WVV*, werden bekendgemaakt in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad.

De voornaamste aspecten van het governance beleid van Greenyard, waaronder haar governance structuur en het intern reglement van de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comités, het Uitvoerend Management en het Leadership Team, worden uiteengezet in het Corporate Governance Charter van Greenyard (*CG Charter*). Het *CG Charter* geeft uitgebreide informatie over de bestuursregels die van toepassing zijn binnen de Onderneming, met inbegrip van het remuneratiebeleid en de toepasselijke regels ter voorkoming van belangenconflicten, alsook interne beleidsdocumenten zoals het Verhandelingsreglement en de Gedragscode (zie 6., hieronder).

De Raad van Bestuur herzielt het *CG Charter* regelmatig en brengt waar nodig wijzigingen aan. Indien door wijzigingen in of hervormingen van de toepasselijke wetgeving, de *Code 2020* of de governance structuur van Greenyard een wijziging van het *CG Charter* vereist is, zal de Company Secretary dergelijke wijzigingen aan de Raad van Bestuur voorstellen. De Raad van Bestuur zal hierover beslissen, eventueel na advies te hebben ingewonnen bij het relevante adviserende Comité van de Raad van Bestuur. Het *CG Charter*, oorspronkelijk aangenomen op 2 juli 2015 en vervolgens gewijzigd op 26 maart 2020 om te voldoen aan de *Code 2020*, werd voor het laatst bijgewerkt en gewijzigd door de Raad van Bestuur op 16 februari 2023. De belangrijkste wijzigingen in het bijgewerkte en herziene *CG Charter* worden toegelicht in de relevante delen van deze Verklaring inzake deugdelijk bestuur.

De meest recente versie van het *CG Charter* kan worden geraadpleegd op de website van de Onderneming (www.greenyard.group), alsook de interne beleidsdocumenten en het remuneratiebeleid waarnaar hierboven verwezen wordt.

Corporate Governance Code van 2020 (Code 2020)

Tenzij uitdrukkelijk anders gesteld en gemotiveerd in deze Verklaring inzake deugdelijk bestuur, voldoet de Onderneming aan de bepalingen van de *Code 2020*. De *Code 2020* past het 'comply or explain'-principe toe, wat betekent dat eventuele afwijkingen van de aanbevelingen moeten worden verantwoord.

Op de datum van dit Financieel Verslag voldoet Greenyard volledig aan de bepalingen van de *Code 2020*, met uitzondering van een beperkt aantal afwijkingen met betrekking tot de remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders en uitvoerende managementleden zoals respectievelijk uiteengezet in de bepalingen 7.6 en 7.9 van de *Code 2020*. Tijdens AY 22/23 is de Onderneming ook tijdelijk afgeweken van bepaling 3.11 betreffende niet-uitvoerende bestuurders die ten minste eenmaal per jaar bijeenkomen in afwezigheid van uitvoerende managementleden. De afwijkingen worden aangegeven en nader toegelicht in de relevante delen van deze Verklaring.

De *Code 2020* is online beschikbaar op www.corporategovernancecommittee.be.

Monistische bestuursstructuur

Greenyard heeft gekozen voor een monistische bestuursstructuur (*one-tier governance structure*), als bedoeld in artikelen 7:85 en volgende van het *WVV*. Ten minste eenmaal om de vijf jaar zal de Raad van Bestuur evalueren of de gekozen bestuursstructuur nog steeds geschikt is. De keuze voor de huidige bestuursstructuur is onlangs opnieuw bevestigd door de Raad van Bestuur in het kader van de zelfevaluatie die plaatsvond in AY 22/23.

De Raad van Bestuur heeft als collegiaal bestuursorgaan de volledige bevoegdheid om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het voorwerp van Greenyard, met uitzondering van de handelingen die door de wet of de statuten van de Onderneming zijn voorbehouden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Bestuur heeft specifieke bestuursbevoegdheden gedelegeerd aan de co-Chief Executive Officers van Greenyard (*co-CEO's*). Samen met de Chief Financial Officer van de Onderneming (*CFO*) vormen de *co-CEO's* het Uitvoerend Management.

De Raad van Bestuur heeft ook twee permanente adviserende Comités opgericht, namelijk het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité. Hun taak bestaat erin de Raad van Bestuur te adviseren over de te nemen beslissingen, erop toe te zien dat bepaalde aangelegenheden naar behoren worden behandeld en, indien nodig, specifieke aangelegenheden onder de aandacht van de Raad van Bestuur te brengen.

1. Raad van Bestuur

1.1. Samenstelling van de Raad van Bestuur

Principes

Overeenkomstig de statuten van de Onderneming bestaat de Raad van Bestuur uit minstens drie bestuurders. Het CG Charter bepaalt dat ten minste de helft van de bestuurders niet-uitvoerend zijn en dat ten minste drie bestuurders onafhankelijk zijn in de zin van artikel 7:87, §1 WVV, rekening houdend met de criteria bepaald in bepaling 3.5 van de Code 2020. De Raad van Bestuur vergewist zich ervan dat ten minste een derde van de bestuurders van een ander geslacht is dan de overige bestuurders, overeenkomstig artikel 7:86 WVV.

De samenstelling van de Raad van Bestuur is gericht op een goed evenwicht tussen ervaring, achtergronden, kennis en competenties, alsmede op voldoende deskundigheid met betrekking tot de activiteiten van Greenyard, die de Raad van Bestuur toelaat om zijn rol doeltreffend te vervullen.

Bovendien moeten de volgende principes ook worden toegepast:

- Overeenstemming met vereisten inzake diversiteit en voldoende deskundigheid op de activiteitsdomeinen van Greenyard;
- Overeenstemming met specifieke vereisten inzake genderdiversiteit;
- Overeenstemming met de specifieke kwalitatieve vereisten voor individuele leden die zijn opgenomen in het CG Charter, waaronder het hebben van een onafhankelijk en constructief oordeel en toereikende academische en/of praktische vaardigheden om kwaliteitsvolle beslissingen te nemen, het zich inzetten voor de strategische doelstellingen van Greenyard (met inbegrip van haar doelstellingen op het gebied van milieu, sociaal en governance (ESG)), het hebben van voldoende strategisch inzicht in financiële, sociale, ecologische en economische trends, het hanteren van een hoge ethiek, het discreet en vertrouwelijk omgaan met vertrouwelijke informatie en het hebben van een onberispelijke reputatie;
- Niet meer dan vijf bestuursmandaten in beursgenoteerde ondernemingen.

Procedure voor de (Her-)Benoeming van Bestuurders

In het kader van de herziening van het CG Charter heeft de Raad van Bestuur beslist om de leeftijdsgrens van zeventig jaar voor bestuurders, die in de oorspronkelijke tekst was opgenomen, te schrappen. Een dergelijke leeftijdsgrens werd niet langer geschikt geacht voor de huidige ethische normen die Greenyard wil hanteren.

Om de duur van het mandaat van bestuurders op passende wijze te beperken, is in het CG Charter een alternatieve, op kwalitatieve criteria gebaseerde evaluatieprocedure ingevoerd. Voor niet-onafhankelijke bestuurders geldt namelijk geen specifieke maximale duur van het mandaat, dit in tegenstelling tot onafhankelijke bestuurders. De onafhankelijkheidscriteria in bepaling 3.5 van de Code 2020 bepalen dat het mandaat van onafhankelijke bestuurders niet langer dan twaalf jaar mag duren. In het herziene CG Charter, dat op 16 februari 2023 in werking is getreden, voorziet de (her)benoemingsprocedure voor (niet-onafhankelijke en onafhankelijke) bestuurders in een afzonderlijke evaluatie van bestuurders die in aanmerking komen voor herbenoeming. Deze evaluatie wordt uitgevoerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité op basis van (ten minste) een aantal kwalitatieve criteria die in het herziene CG Charter zijn gespecificeerd. De resultaten van deze evaluatie moeten in aanmerking worden genomen bij het geven van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur met betrekking tot de herbenoeming van bestuurders.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité zal deze evaluatie uitvoeren op basis van onder meer de volgende kwalitatieve criteria, zoals (op niet-exhaustieve wijze) opgesomd in het CG Charter:

- De inzet, het engagement en de constructieve betrokkenheid van de bestuurder in de besprekingen en besluitvorming in de Raad van Bestuur;
- Het aanwezigheidspercentage van de betrokken bestuurder bij de vergaderingen van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités, voor zover van toepassing;
- Het strategisch inzicht en de toegevoegde waarde van de bestuurder in de verwezenlijking van het strategisch beleid van de Onderneming gericht op duurzame waardecreatie op lange termijn;
- De individuele bijdrage van de bestuurder in de vaardigheden, kennis en ervaring die nodig zijn in de Raad van Bestuur, rekening houdend met enerzijds, de activiteitsdomeinen waarin Greenyard actief is en haar strategisch beleid en, anderzijds, de actuele noden van de Onderneming in een brede macro-economische context;

- Voor bestuursmandaten die een aandeelhouder van de Onderneming vertegenwoordigen, de relevantie van de vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur van de betrokken aandeelhouder(s) rekening houdend met de huidige aandeelhoudersstructuur;
- In geval van een onafhankelijke bestuurder, of de betrokken bestuurder aan de onafhankelijkheidsvereisten zoals beschreven in bepaling 3.5 van de Code 2020, voldoet of blijft voldoen voor de duur van het nieuwe mandaat.

Leden van de Raad van Bestuur per 31 maart 2023

Per 31 maart 2023 bestond de Raad van Bestuur uit negen leden:

- Met uitzondering van co-CEO dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) zijn alle bestuurders niet-uitvoerende bestuurders;
- Vier onafhankelijke bestuurders die voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria van artikel 7:87, §1 WVV en bepaling 3.5 van de Code 2020, waarbij hun vaste vertegenwoordigers ook aan deze criteria voldoen;
- Een derde van de bestuurders is van een ander geslacht dan de andere bestuurders overeenkomstig artikel 7:86 WVV.

Bovendien voldoet de Raad van Bestuur aan de diversiteitsvereisten inzake opleiding, beroepservaring, kennis en expertise (zie hieronder).

Wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur tijdens AY 22/23

De mandaten van alle bestuurders verstrijken aan het einde van de komende Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 22/23, met uitzondering van de mandaten van de volgende drie onafhankelijke bestuurders:

- Aalt Dijkhuizen B.V. (vast vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen) werd herbenoemd op 18 september 2020 tot aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 23/24;
- Ahok BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman) werd herbenoemd op 16 september 2022 tot aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 25/26;
- Alro BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Gert Bervoets) werd benoemd als nieuwe onafhankelijk bestuurder op 16 september 2022 tot aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 25/26. Hij werd benoemd in opvolging van mevr. Hilde Laga, die met ingang van dezelfde datum ontslag nam uit de Raad van Bestuur.

Meer bepaald verstrijken de mandaten van de volgende bestuurders aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gepland is voor 15 september 2023:

- Deprez Invest NV (vast vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez), Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder;
- Alychlo NV (vast vertegenwoordigd door mevr. Els Degroote), niet-uitvoerend bestuurder;
- Bonem Beheer BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Marc Ooms), niet-uitvoerend bestuurder;
- Galuciel BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez), niet-uitvoerend bestuurder;
- Gescon BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Dirk Van Vlaenderen), onafhankelijk bestuurder;
- Management Deprez BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Veerle Deprez), niet-uitvoerend bestuurder.

Met het oog op het verstrijken van de mandaten van deze bestuurders werd de procedure voor de (her)benoeming van bestuurders opgestart. In dit kader wordt, overeenkomstig het herziene CG Charter, een grondige evaluatie uitgevoerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité. Deze evaluatie omvat een uitgebreide (zelf)evaluatie van de competenties, vaardigheden en kennis die reeds aanwezig en vereist zijn in de huidige Raad van Bestuur. Als onderdeel van deze procedure is iedere bestuurder gevraagd zijn eigen bekwaamheid te beoordelen op specifieke gebieden van kennis, expertise of ervaring die relevant zijn voor de activiteiten en activiteitsdomeinen van Greenyard. Deze evaluatie heeft waardevolle inzichten opgeleverd in de individuele sterke punten van de bestuurders en in gebieden waar aanvullende expertise nodig kan zijn om de Raad van Bestuur verder te versterken. Het heeft geresulteerd in een uitgebreid overzicht van de collectieve competenties van de Raad van Bestuur, waaruit blijkt dat er sprake is van een grote verscheidenheid aan expertise en kennis op diverse terreinen, waardoor een evenwichtig besluitvormingsproces mogelijk is. Het resultaat van de lopende (her)benoemingsprocedure zal worden bekendgemaakt in de (her)benoemingsvoorstellen die door de Raad van Bestuur, op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité, worden voorgelegd aan de aandeelhouders ter goedkeuring tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gepland is voor 15 september 2023.

Bovendien wordt bestuurder Alychlo NV vanaf 16 september 2022 in de Raad van Bestuur vertegenwoordigd door mevr. Els Degroote als haar vaste vertegenwoordiger, zoals gedefinieerd in artikel 2:55 WVV. Mevr. Els Degroote (vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV) is met ingang van dezelfde datum mevr. Hilde Laga opgevolgd als lid van het Auditcomité.

Samenstelling van de Raad van Bestuur per 31 maart 2023

Naam bestuurder	Eerste benoeming	Einde mandaat ⁽¹⁾	Aantal jaren ⁽⁶⁾
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	21/02/2017	GAV 2024	6
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman ⁽³⁾⁽⁴⁾	4/10/2017	GAV 2026	6
Alro BV, vert. door Gert Bervoets ⁽⁴⁾	16/09/2022	GAV 2026	1
Alychlo NV, vert. door Els Degroote	1/04/2021	GAV 2023	2
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms ⁽⁵⁾	19/06/2015	GAV 2023	8
Deprez Invest NV, vert. door Hein Deprez ⁽²⁾	19/06/2015	GAV 2023	8
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	18/02/2021	GAV 2023	2
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen ⁽⁴⁾	5/07/2016	GAV 2023	7
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	19/06/2015	GAV 2023	8

⁽¹⁾ De verwijzing naar GAV is de afkorting voor Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, met een verwijzing naar het jaar waarin de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt gehouden.

⁽²⁾ De Raad van Bestuur heeft het dagelijks bestuur van Greenyard gedelegeerd aan dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) voor een onbepaalde termijn die ingaat op 1 februari 2018. Hij draagt de titel van co-Chief Executive Officer en Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder.

⁽³⁾ Voorzitter van de Raad van Bestuur.

⁽⁴⁾ Onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 7:87, §1 WvV en bepaling 3.5 van de Code 2020.

⁽⁵⁾ Dhr. Aalt Dijkhuizen (vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) wordt niet onderworpen aan een beslissing van de Raad van Bestuur over de voortzetting van zijn mandaat bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar in het kalenderjaar 2023. Dit is het gevolg van de afschaffing van de leeftijdsgrens voor bestuurders en de vervanging daarvan door een specifieke evaluatieprocedure in het kader van de (her)benoemingsprocedure. Hetzelfde geldt voor dhr. Marc Ooms (vaste vertegenwoordiger van Bonem Beheer BV), die de leeftijd van 70 jaar reeds heeft overschreden, indien hij zich kandidaat stelt voor herbenoeming tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023.

⁽⁶⁾ Aantal jaren tot 31 maart 2023, naar boven afgerond.

Biografieën

De volgende paragrafen bevatten de biografische gegevens van de leden van de Raad van Bestuur per 31 maart 2023, met inbegrip van gegevens over bestuursmandaten gehouden in andere (beursgenoteerde) ondernemingen:

Hein Deprez | co-Chief Executive Officer en Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder (°1961) Vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV

Voor de biografie van dhr. Hein Deprez wordt verwezen naar het hoofdstuk *Samenstelling van het Uitvoerend Management*.



Koen Hoffman | onafhankelijk bestuurder and Voorzitter van de Raad van Bestuur (°1968) Vaste vertegenwoordiger van Ahok BV

Dhr. Koen Hoffman heeft een master in Toegepaste Economie en een MBA van de Vlerick Business School. In de periode van 1992 tot juli 2016 was hij werkzaam voor de KBC Groep waar hij zijn carrière op de corporate finance afdeling begon en in oktober 2012 CEO van KBC Securities werd. Sinds augustus 2016 is hij CEO van de vermogensbeheerder Value Square. Dhr. Koen Hoffman is eveneens onafhankelijk bestuurder en voorzitter van de raad van bestuur bij drie beursgenoteerde ondernemingen Fagron, MDxHealth en SnowWorld.

Aalt Dijkhuizen | onafhankelijk bestuurder (°1953) Vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.

Dhr. Aalt Dijkhuizen is Doctor in Animal Health Economics en behaalde een master in Agricultural Economics. Hij is een voormalig Managing Director van de Agri Noord-Europese Business Groep van Nutreco en van 2002 tot 2014 was hij Voorzitter en CEO van Wageningen University & Research. Van 2014 tot 2020 was hij Voorzitter van Topsector Agri & Food in Nederland. Hij is momenteel lid van de raad van toezicht van Royal De Heus, Hendrix Genetics en Ploeger Oxbo Group (Voorzitter) en mede-directeur van het Holland Center in China. Hij is ook Voorzitter geweest van het Food & Beverage Innovation Forum in Shanghai en trad op als high-level deskundige voor de Europese Commissie in Brussel. Dhr. Dijkhuizen werd verkozen tot Ereburger van de provincie Fujian in 2008, en Commandeur van de Orde van Oranje-Nassau in Nederland in 2014. Dhr. Dijkhuizen houdt op 31 maart 2023 geen bestuursmandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.





Dirk Van Vlaenderen | onafhankelijk bestuurder (*1959) Vaste vertegenwoordiger van Gescon BV

Dhr. Dirk Van Vlaenderen heeft een master in Toegepaste Economie. Hij was vennoot van Arthur Andersen LLP sinds 1993 en lid van het auditmanagementcomité en Managing Partner bij Deloitte in de periode van 2002 tot 2016. In zijn loopbaan als commissaris heeft hij met een breed scala aan nationale en internationale vennootschappen samengewerkt. Hij was ook docent aan de Universiteiten van Brussel en Leuven in IFRS Basics en Reporting in an International Context. Hij is bestuurder in andere vennootschappen, waaronder bij twee beursgenoteerde ondernemingen Accentis SA en IEP Invest NV.

Els Degroote | niet-uitvoerend bestuurder (*1976) Vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV

Mevr. Els Degroote heeft een master Handelsingenieur en behaalde een MBA Financial Management en een MBA High Potential Banking & Insurance aan de Vlerick Business School. Tussen 2000 en 2016 werkte ze bij KBC Securities, waar ze tot 2012 Executive Director Corporate Finance was, in welke functie ze een transactieteam leidde bij verschillende en grote transacties. In 2012 werd ze Head of Corporate Finance van KBC Securities. In de periode 2016 tot maart 2022 was ze M&A Partner in Strategy & Transactions, en Brussels Regional Managing Partner bij EY.

Ze was verantwoordelijk voor M&A in de Belgische markt met focus op (internationale) private equity bedrijven en grotere ondernemingen. In deze functie adviseerde zij ook Greenyard bij verschillende projecten. Vanaf april 2022 is mevr. Degroote benoemd tot Investment Principal bij Alychlo NV, een investeringsmaatschappij opgericht en in eigendom van dhr. Marc Coucke, met investeringen in meerdere beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde ondernemingen. Zowel Alychlo NV als haar vaste vertegenwoordiger mevr. Els Degroote zijn lid van de raad van bestuur van verschillende niet-beursgenoteerde ondernemingen.



Gert Bervoets | onafhankelijk bestuurder (*1970) Vaste vertegenwoordiger van Alro BV

Dhr. Gert Bervoets behaalde een master Handelsingenieur. Tussen 1994 en 2002 werkte hij bij Nestlé als Group Product Manager. In 2002 begon hij bij H. Essers als General Manager Warehousing. H. Essers is een Belgische logistieke organisatie die geïntegreerde oplossingen biedt voor duurzaam transport en logistiek in heel Europa, en optreedt als supply chain partner op lange termijn voor klanten in diverse sectoren. Hij is CEO van H. Essers sinds maart 2013. Dhr. Bervoets houdt op 31 maart 2023 geen bestuursmandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

Marc Ooms | niet-uitvoerend bestuurder (*1951) Vaste vertegenwoordiger van Bonem Beheer BV

Dhr. Marc Ooms was General Partner van de Petercam Groep, een investeringsbank in de Benelux, alsook Voorzitter van Petercam Bank Nederland tot 2011. Momenteel is hij private equity investeerder en bestuurslid van diverse vennootschappen, waaronder SEA-Invest Corporation, Baltisse, BMT, en de beursgenoteerde onderneming Universal Partners.



Valentine Deprez | niet-uitvoerend bestuurder (*1989) Vaste vertegenwoordiger van Galuciel BV

Mevr. Valentine Deprez behaalde een master of Arts in Kunstgeschiedenis aan de Katholieke Universiteit Leuven, ging naar de Vlerick Business School en behaalde een postgraduaat in Hospitality van het Glion Institute of Higher Education in Zwitserland. Als lid van de stichtende familie was mevr. Deprez al vanaf zeer jonge leeftijd betrokken bij het bedrijf. Naast haar mandaat als bestuurder is zij actief als executive coach. Mevr. Deprez houdt op 31 maart 2023 geen bestuursmandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

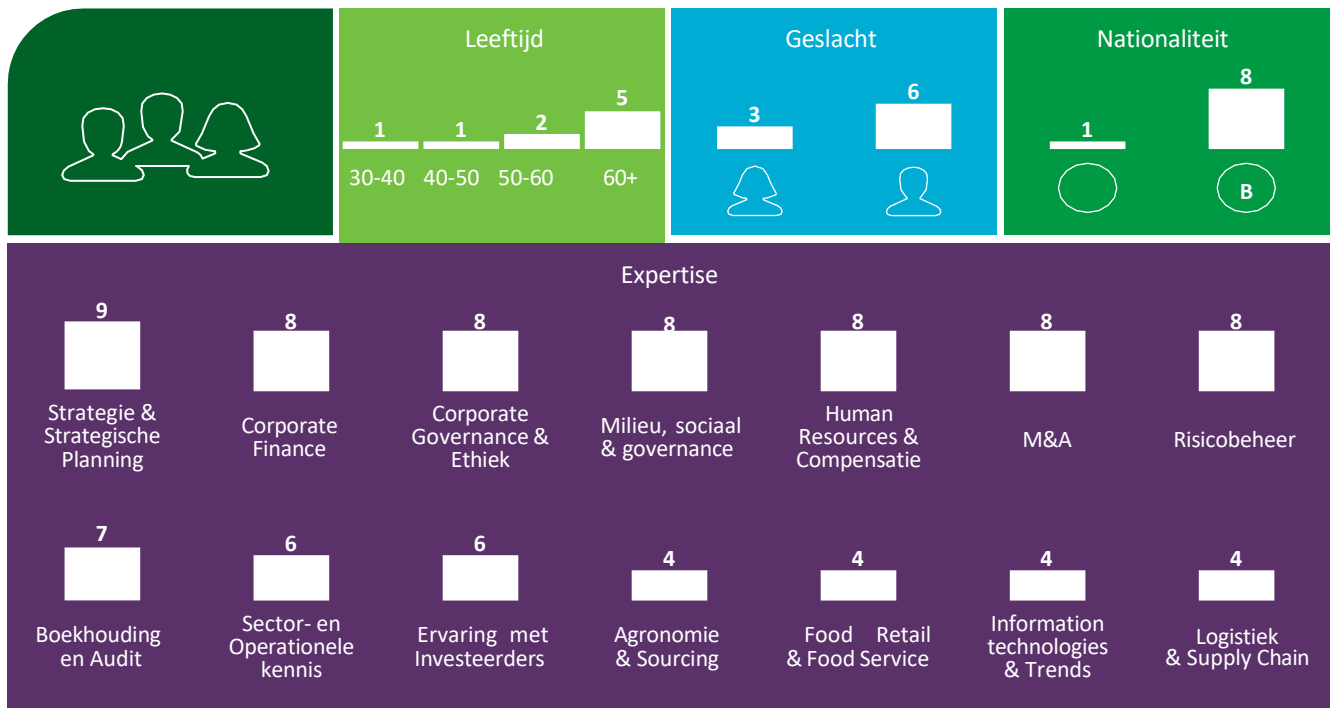
Veerle Deprez | niet-uitvoerend bestuurder (*1960) Vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV

Mevr. Veerle Deprez begon haar carrière bij Alcatel Bell in 1980. In 1987 legde ze met haar broer, dhr. Hein Deprez, de fundamenten voor Univeg, dat nadien uitgroeide tot het Greenyard Fresh segment. Mevr. Deprez is eveneens bestuurder bij de beursgenoteerde onderneming Tessengerlo Group, evenals bij verschillende vennootschappen behorende tot de Groep en De Weide Blik groep.



Diversiteit in de Raad van Bestuur

De onderstaande diagrammen geven een uitgebreide visuele voorstelling van de samenstelling van de Raad van Bestuur en illustreren de diversiteit inzake leeftijd, geslacht, nationaliteit en relevante competenties en expertise. Elk diagram toont het aantal bestuurders binnen hun respectieve categorie op het totaal van negen bestuurders in de Raad van Bestuur.



Greenyard wil de diversiteit in de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités bevorderen door te streven naar een evenwichtige mix van uitvoerende, niet-uitvoerende en onafhankelijke bestuurders. Daarom is een uitgebreide procedure voor de (her)benoeming van bestuurders opgesteld om ervoor te zorgen dat de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités zijn samengesteld uit personen met een gevarieerd geheel van vaardigheden, kennis, ervaring en educatieve en professionele achtergronden, waarbij tevens wordt voldaan aan de wettelijke vereisten inzake genderdiversiteit zoals bepaald in artikel 7:86 WvV. Dit alles bovenop de professionele integriteit die vereist is voor de uitoefening van hun rol en verantwoordelijkheden als bestuurder en lid van een Comité, voor zover van toepassing.

Het CG Charter beschrijft de specifieke stappen van de (her)benoemingsprocedure. Een essentieel onderdeel van deze procedure is de evaluatie door het Benoemings- en Remuneratiecomité van de bestaande vaardigheden, kennis en ervaring die relevant of vereist worden geacht binnen de Raad van Bestuur, rekening houdend met de activiteiten en activiteitsdomeinen van Greenyard. Deze evaluatie wordt onder meer uitgevoerd op basis van een competentiematrix die door het Benoemings- en Remuneratiecomité wordt voorgesteld, in voorkomend geval in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur, en waaruit de competenties, kennisgebieden en soorten expertise blijken die voldoende aanwezig zijn in de Raad van Bestuur. Op basis daarvan bepaalt het Comité het vereiste profiel voor een vacante bestuursfunctie.

Bovendien zal het Benoemings- en Remuneratiecomité, in het geval van bestuurders die zich kandidaat stellen voor herbenoeming, rekening houden met de individuele bijdrage van de bestuurders aan de vaardigheden, kennis en ervaring die nodig zijn in de Raad van Bestuur, wanneer het aanbevelingen doet aan de Raad van Bestuur over hun herbenoeming.

In het kader van de zelfevaluatie die de bestuurders in AY 22/23 hebben uitgevoerd met het oog op de evaluatie van de prestaties van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités, werd bijzondere aandacht besteed aan de verdere verbetering van de diversiteit en de complementariteit van de vaardigheden binnen hun samenstelling. De positieve resultaten van deze inspanningen worden weerspiegeld en gerealiseerd in de samenstelling van de Raad van Bestuur, die op 31 maart 2023 negen leden telt, van wie drie vrouwen, zodat wordt voldaan aan de vereisten inzake genderdiversiteit van artikel 7:86 WvV. De Raad van Bestuur telt ook vertegenwoordigers van twee nationaliteiten en verschillende leeftijdscategorieën. De bestuurders beschikken over complementaire ervaring en kennis en hebben verschillende educatieve en professionele achtergronden, zoals blijkt uit hun professionele biografieën en visueel wordt geïllustreerd in de bovenstaande diagrammen.

1.2. Rol en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur

Rol van de Raad van Bestuur

De rol van de Raad van Bestuur is het definiëren van een op waarde gebaseerde strategie om duurzaam succes voor Greenyard op de lange termijn te bereiken. Als collegiaal orgaan houdt de Raad van Bestuur toezicht op de prestaties van de Onderneming en streeft hij naar een duurzame waardecreatie door doeltreffend, verantwoord en ethisch leiderschap en efficiënt risicobeheer en -controle in te stellen en te verzekeren.

Op basis van voorstellen geformuleerd door het Uitvoerend Management, bepaalt de Raad van Bestuur de strategische richting van de Onderneming op middellange en lange termijn en beoordeelt hij regelmatig de uitvoering van deze strategie.

De Raad van Bestuur evalueert de risiconiveaus die Greenyard bereid is te nemen om haar strategische doelstellingen te bereiken en verzekert de nodige financiële en personeelsmiddelen voor Greenyard om haar doelstellingen te bereiken.

Bij het vervullen van zijn rol houdt de Raad van Bestuur tegelijkertijd rekening met duurzaamheidskwesties en de belangen van verschillende *stakeholders*, waaronder de aandeelhouders, werknemers, klanten, leveranciers en telers van Greenyard, alsmede de gemeenschap en het milieu waarin Greenyard actief is.

Voorts steunt en oefent de Raad van Bestuur toezicht uit op het Uitvoerend Management bij de uitvoering van zijn taken en daagt hij op constructieve wijze zijn leden uit, telkens dit gepast is.

Rol van de Voorzitter van de Raad van Bestuur

Dhr. Koen Hoffman (vaste vertegenwoordiger van Ahok BV), onafhankelijk bestuurder, is Voorzitter van de Raad van Bestuur sinds 1 februari 2018. Hij werd benoemd tot Voorzitter voor de duur van zijn mandaat als bestuurder. Naar aanleiding van zijn herbenoeming als onafhankelijk bestuurder op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022 blijft hij de Raad van Bestuur voorzitten als Voorzitter.

Als Voorzitter speelt dhr. Hoffman een cruciale rol om ervoor te zorgen dat de Raad van Bestuur op een effectieve en efficiënte manier werkt. Hij zit de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor om constructieve discussies en besluitvorming te vergemakkelijken en tegelijkertijd een open en respectvolle sfeer te handhaven. Verder ziet hij toe op de passende introductie en *onboarding* van nieuwe bestuurders om ervoor te zorgen dat zij voldoende bekend zijn met hun taken en verantwoordelijkheden.

Dhr. Hoffman zit ook de Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders van de Onderneming voor en onderhoudt een doeltreffende communicatie met de aandeelhouders. Hij is de belangrijkste contactpersoon voor alle aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Raad van Bestuur vallen en streeft naar een professionele en constructieve interactie tussen de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management.

Activiteiten van de Raad van Bestuur in AY 22/23

De Raad van Bestuur vergadert zo vaak als het belang van de Vennootschap het vereist, voldoende regelmatig om zijn taken en verantwoordelijkheden doeltreffend te vervullen, en komt ten minste vijfmaal per jaar samen op vooraf vastgestelde data. De beslissingen van de Raad van Bestuur worden genomen bij meerderheid van stemmen, maar de Raad van Bestuur streeft evenwel naar consensus. De Raad van Bestuur werkt overeenkomstig de statuten van de Onderneming en zijn intern reglement zoals vervat in het CG Charter.

In AY 22/23 kwam de Raad van Bestuur negenmaal samen. Van deze vergaderingen vonden er vier plaats via videoconferentie. Daarnaast werd viermaal gebruik gemaakt van de mogelijkheid om besluiten te nemen bij unanieme schriftelijke instemming van de bestuurders, zoals toegestaan door artikel 7:95 VWW en artikel 19 van de statuten van de Onderneming.

Alle vergaderingen werden bijgewoond door de Company Secretary, mevr. Fran Ooms. Daarnaast werden de leden van het Uitvoerend Management, die een permanente uitnodiging hebben om de vergaderingen van de Raad van Bestuur bij te wonen, en de Group Legal & HR Director uitgenodigd om elke vergadering bij te wonen. Andere leden van het Leadership Team en senior managers verantwoordelijk voor corporate teams werden selectief uitgenodigd om de Raad van Bestuur te brieven of te adviseren over een bepaald onderwerp of agendapunt.

De belangrijkste verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur worden (niet-exhaustief) opgesomd in het CG Charter. Specifiek voor AY 22/23 behandelde de Raad van Bestuur de volgende zaken:

- Het ontvangen van business en financiële updates van het Uitvoerend Management waarin verslag wordt uitgebracht over de operationele en financiële prestaties op Groeps- en divisieniveau, en over de strategische ontwikkelingen onder hun leiding zoals vooropgesteld in de 2030 Strategie;
- Het analyseren en goedkeuren van het Budget voor AY 23/24 en het nieuwe meerjarenplan (*Long-Range Plan of LRP*) tot AY 25/26, opgesteld onder leiding en op voorstel van het Uitvoerend Management;

- Het opvolgen van de implementatie van de Sustainability Roadmap voor 2025 en het monitoren van de prestaties van Greenyard met betrekking tot haar duurzaamheids- en ESG-verbintenissen en -KPI's, zoals die daarin en in haar duurzaamheidsverslag AY 21/22 zijn vastgelegd;
- Het opvolgen van de forecasts en prognose beoordeling door het Uitvoerend Management, met inbegrip van een beoordeling van de impact van de macro-economische en geopolitieke omstandigheden, zoals de inflatieverhoging, de onderbrekingen in de toeleveringsketen, de energiecrisis en het conflict tussen Rusland en Oekraïne, op de activiteiten en/of prognoses, en de door het Uitvoerend Management genomen mitigerende maatregelen;
- Het ontvangen van updates over specifieke onderwerpen, zoals cybersecurity, en kwaliteit, gezondheid en veiligheid, in de context van de implementatie van een kader voor risicobeheer, als onderdeel van de rapportering van het Auditcomité;
- Het toezicht houden op de naleving van de Gedragscode, en in dit verband de uitvoering van het bijgewerkte Klokkenluidersbeleid, met inbegrip van meldingen via de online klokkenluiderstool, als onderdeel van de rapportering van het Auditcomité;
- Het opvolgen van de status en het goedkeuren van (potentiële) desinvesteringen, business ontwikkelingen en mogelijke opportuniteiten op het vlak van investeringen, fusies en overnames. Dit omvat het initiëren en opvolgen van de processen van desinvestering voor Greenyard Fresh UK Ltd. en Greenyard Fresh France SAS, en het goedkeuren van het aangaan van een long-lease-and-lease-back transactie van de Greenyard Prepared divisie's site in Bree (België);
- Het opvolgen en goedkeuren van herfinancieringsregelingen die zijn besproken en geformaliseerd in een nieuwe financieringsovereenkomst van € 420 miljoen die op 22 september 2022 is gesloten met een syndicaat van (bestaande en nieuwe kredietverlenende) banken voor een periode van vijf jaar, inclusief de daaropvolgende omzetting in een duurzaamheidsgerelateerde lening, die rechtstreeks gekoppeld is aan de duurzaamheidsprestaties van Greenyard en het behalen van ESG-KPI's;
- Het bijeenroepen van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2022, het voorbereiden van de desbetreffende besluiten ter goedkeuring en het beoordelen en goedkeuren van de financiële rapportering van Greenyard;
- Het selecteren van KPMG Bedrijfsrevisoren BV als nieuwe commissaris, onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die is gepland voor 15 september 2023, na een formele aanbestedingsprocedure voor auditkantoren die is uitgevoerd onder toezicht van en in overleg met het Auditcomité, gelet op de toepasselijke regels voor externe auditrotatie voor auditkantoren;
- Het toezicht houden op de voortgang van de stappen die zijn genomen en worden overwogen in het opvolgingsproces van leden van het Uitvoerend Management, onder leiding van het Benoemings- en Remuneratiecomité, met inbegrip van de goedkeuring, op voorstel van het Comité, van contractuele regelingen voor beëindiging en/of verdere samenwerking;
- Het opvolgen van de (her)benoemingsprocedure voor bestuurders, gecoördineerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité;
- Het uitvoeren van een formele zelfevaluatie van de prestaties van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités en het identificeren van gebieden die voor verbetering vatbaar zijn, onder toezicht en op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité;
- Het evalueren en analyseren van de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management met betrekking tot AY 21/22 en het vaststellen van *incentive* doelstellingen op korte termijn voor AY 22/23 in overeenstemming met het toepasselijke remuneratiebeleid, op basis van aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité;
- Het goedkeuren van een herzien en bijgewerkt Corporate Governance Charter, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité;
- Het opvolgen van de voorschriften van de Marktmissbruikverordening, met name inzake de openbaarmaking van voorwetenschap;
- Het goedkeuren van persberichten in verband met de aankondiging van (half)jaarlijkse financiële resultaten, en andere persberichten die in AY 22/23 als gereguleerde informatie werden aangemerkt.

1.3. Evaluatie van de Raad van Bestuur – zelfevaluatie

Minstens eenmaal om de drie jaar evalueert de Raad van Bestuur zijn eigen prestaties op het vlak van zijn omvang, samenstelling, werking en prestaties alsook van zijn adviserende Comités en zijn interactie met het Uitvoerend Management.

Het doel is om de continue verbetering van de corporate governance van Greenyard te stimuleren door de sterke punten van de Raad van Bestuur te erkennen en tegelijkertijd verbeterpunten te identificeren. De zelfevaluatie van de Raad van Bestuur wordt gecoördineerd door de Company Secretary, onder leiding van zijn Voorzitter, en wordt opgevolgd door het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De zelfevaluatie heeft de volgende hoofddoelstellingen:

- Het nagaan of de huidige samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités geschikt is en voldoende expertise vertegenwoordigt in de activiteitsdomeinen van Greenyard;
- Het beoordelen of iedere bestuurder een effectieve bijdrage levert op het gebied van aanwezigheid en constructieve betrokkenheid in de besprekingen en besluitvorming;
- Het nagaan of de gekozen monistische bestuursstructuur (*one-tier governance structure*) nog steeds geschikt is;
- Het beoordelen van de werking van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités en de uitvoering van hun verantwoordelijkheden;
- Het nagaan of de interactie met het Uitvoerend Management op een transparante manier verloopt;
- Het nagaan of relevante of belangrijke onderwerpen met kennis van zaken kunnen worden besproken en of er voldoende tijd is om ze naar behoren te bespreken.

De meest recente evaluatie van de Raad van Bestuur via een zelfevaluatie werd uitgevoerd in AY 22/23. Het Benoemings- en Remuneratiecomité concludeerde gezamenlijk dat het resultaat van de evaluatie bevredigend en positief was wat betreft de huidige bestuursstructuur, de samenwerking en dynamieken binnen de Raad van Bestuur, de interactie met zijn adviserende Comités en het Uitvoerend Management, en de bijdrage van elke bestuurder en hun niveau van engagement. Op basis van de inbreng van de bestuurders heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité concrete voorstellen gedaan om de efficiënte werking en prestaties van de Raad van Bestuur en zijn Comités te verbeteren. Deze voorstellen werden door de Raad van Bestuur van 16 februari 2023 goedgekeurd en dienovereenkomstig uitgevoerd.

Bij het overwegen van de herbenoeming van een bestuurder, als onderdeel van de (her)benoemingsprocedure voor bestuurders, zal het Benoemings- en Remuneratiecomité onder meer het engagement en de constructieve betrokkenheid van de betrokken bestuurder bij de besprekingen en de besluitvorming in de Raad van Bestuur beoordelen, alsook de vaardigheden en de relevantie van de bestuurder in het licht van zijn aanbeveling aan de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur ziet erop toe dat bij elke benoeming of herbenoeming een passend evenwicht van vaardigheden, kennis en ervaring wordt gehandhaafd.

De niet-uitvoerende bestuurders evalueren regelmatig hun interactie met het Uitvoerend Management. In dit verband komen de niet-uitvoerende bestuurders ten minste eenmaal per jaar bijeen in afwezigheid van de Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder, die de enige uitvoerend bestuurder is in de Raad van Bestuur. In het kader van de vergadering van de Raad van Bestuur van 16 februari 2023 werden voorstellen betreffende de variabele en vaste vergoeding(en) van de leden van het Uitvoerend Management besproken en ter beslissing voorgelegd. De leden van het Uitvoerend Management woonden deze vergadering bij in een adviserende rol, gezien hun permanente uitnodiging voor de vergaderingen van de Raad van Bestuur. De leden met potentieel tegenstrijdige belangen verlieten de vergadering bij het begin van de besprekingen en beraadslagingen over de voorstellen betreffende hun vergoeding. Aangezien dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) aangaf af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO zou worden betaald voor AY 22/23, alsook van de voorgestelde indexering van zijn managementvergoeding per 1 april 2023, werd zijn aanwezigheid als Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder op de vergadering van de Raad van Bestuur van 16 februari 2023 geacht niet in strijd te zijn met de voorgestelde te nemen beslissingen. Bovendien was de Raad van Bestuur niet van oordeel dat een jaarlijkse formele vergadering van de niet-uitvoerende bestuurders, zonder de aanwezigheid van de Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder, zoals bepaald in bepaling 3.11 van de Code 2020, in AY 22/23 noodzakelijk zou zijn.

De niet-uitvoerende bestuurders onderhouden immers regelmatig contact met elkaar en met de Voorzitter van de Raad van Bestuur, al dan niet in het kader van vergaderingen van adviserende Comités, waarvan de notulen op verzoek aan alle bestuurders ter beschikking worden gesteld. Bovendien worden, voorafgaand aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur, de notulen van de Comités of schriftelijke samenvattingen daarvan gedeeld om de Raad van Bestuur in staat te stellen met kennis van zaken beslissingen te nemen.

2. Adviserende Comités van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur wordt bijgestaan door twee permanente adviserende Comités:

- het Auditcomité (zie 2.1, hieronder) en
- het Benoemings- en Remuneratiecomité (zie 2.2, hieronder).

Deze Comités adviseren de Raad van Bestuur over te nemen beslissingen, zien erop toe dat bepaalde zaken op passende wijze worden behandeld en brengen zo nodig specifieke zaken onder de aandacht van de Raad van Bestuur. Het bestaan van de Comités heeft geen invloed op de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur in zijn geheel. De Comités hebben niet de bevoegdheid om bindende beslissingen te nemen, aangezien besluitvorming de collegiale verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur blijft, noch zullen de Comités de strategie van Greenyard formuleren.

De rol, taken, werking en samenstelling van de Comités worden bepaald in overeenstemming met het WVV en de aanbevelingen van de Code 2020. De details daarvan worden uiteengezet in de respectieve interne reglementen van elk Comité, die deel uitmaken van het CG Charter.

2.1. Auditcomité

Samenstelling

Het Auditcomité bestaat uit ten minste drie bestuurders, die allen niet-uitvoerende bestuurders zijn. Ten minste één lid van het Comité is een onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 7:87, §1 WVV, die voldoet aan de criteria uiteengezet in bepaling 3.5 van de Code 2020.

De leden van het Auditcomité worden door de Raad van Bestuur benoemd. Het mandaat van de leden van het Auditcomité kan tegelijk met hun mandaat als bestuurder worden hernieuwd. Het einde van het mandaat als bestuurder van een lid van het Auditcomité heeft ook het einde van het mandaat van de bestuurder in het Auditcomité tot gevolg.

Per 31 maart 2023 bestaat het Auditcomité uit de volgende leden:

Dirk Van Vlaenderen Auditcomité (vaste vertegenwoordiger van Gescon BV)	onafhankelijk bestuurder en Voorzitter van het
Els Degroote bestuurder (vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV)	niet-uitvoerend
Veerle Deprez bestuurder (vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV)	niet-uitvoerend

Naar aanleiding van het vrijwillig ontslag van mevr. Hilde Laga als onafhankelijk bestuurder, werd mevr. Els Degroote (vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV) benoemd als nieuw lid van het Auditcomité, met ingang van 16 september 2022. Deze wijziging in de samenstelling van het Auditcomité is voltrokken en beslist in overeenstemming met de toepasselijke regels inzake corporate governance. De nieuwe samenstelling van het Auditcomité beantwoordt aan de desbetreffende wettelijke voorschriften en aanbevelingen inzake corporate governance.

Alle leden van het Auditcomité beschikken over deskundigheid met betrekking tot de activiteiten van de Onderneming en over relevante ervaring in boekhouding, audit en financiën, waardoor zij de verantwoordelijkheden van het Auditcomité doeltreffend kunnen vervullen, zoals blijkt uit hun professionele biografieën (zie hierboven). De biografie van dhr. Dirk Van Vlaenderen, Voorzitter van het Auditcomité, verdient bijzondere vermelding voor zijn uitgebreide kennis en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit. Als voormalig commissaris en Managing Partner bij Deloitte brengt dhr. Van Vlaenderen waardevolle inzichten en ervaring in het Comité. Bovendien voldoet hij als onafhankelijk bestuurder volledig aan artikel 7:87, §1 WVV.

De CFO heeft een permanente uitnodiging om de vergaderingen van het Auditcomité bij te wonen in een adviserende rol, tenzij het Auditcomité anders beslist. Het Auditcomité beslist of en wanneer de co-CEO's, de commissaris of andere personen zijn vergaderingen mogen bijwonen. Voorts vergadert het Auditcomité ten minste eenmaal per jaar met de commissaris om van gedachten te wisselen over het controleproces, met inbegrip van eventuele (potentiële) aandachtspunten die uit de controle naar voren zijn gekomen. Deze aangelegenheden worden ten minste eenmaal per jaar in het Auditcomité besproken in aanwezigheid van de persoon of personen die verantwoordelijk zijn voor de interne audit van Greenyard.

Rol en verantwoordelijkheden

Het Auditcomité staat de Raad van Bestuur bij in het vervullen van zijn verantwoordelijkheden inzake toezicht en controle, met het oog op een zo ruim mogelijke monitoring, met inbegrip van risicocontrole. In dit verband is het Auditcomité minstens verantwoordelijk om de Raad van Bestuur te informeren over het resultaat van de wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening, en om aan de Raad van Bestuur toe te lichten op welke wijze de wettelijke controle heeft bijgedragen tot de integriteit van de financiële verslaggeving en de rol van het Auditcomité in dat proces.

Bovendien houdt het Auditcomité toezicht op het financiële verslaggevingsproces, de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer, alsook de interne audit en de prestaties daarvan (voor meer informatie ter zake, zie 9., hieronder). Ook beoordeelt het de onafhankelijkheid van de commissaris en beoordeelt het de wenselijkheid van bijkomende diensten die aan Greenyard worden verleend. Het Auditcomité brengt regelmatig verslag uit over zijn activiteiten aan de Raad van Bestuur, met name wanneer de Raad van Bestuur de (half)jaarrekening en geconsolideerde jaarrekening vaststelt.

Meer informatie over de taken en verantwoordelijkheden van het Auditcomité is te vinden in het CG Charter, dat beschikbaar is op de website van Greenyard (www.greenyard.group).

Overeenkomstig zijn intern reglement moet het Auditcomité minstens om de drie jaar een zelfevaluatie uitvoeren om zijn werking, doeltreffendheid en opdracht te beoordelen. De meest recente zelfevaluatie werd uitgevoerd in AY 22/23 als onderdeel van een bredere evaluatie binnen de Raad van Bestuur, die ook specifieke vragen over de samenstelling, werking, verantwoordelijkheden en prestaties van het Comité en zijn interacties omvatte. Het resultaat daarvan is vervolgens besproken in het Auditcomité en de in dit verband gedane aanbevelingen zijn in overweging genomen en, voor zover zij door het gehele Comité werden gesteund, dienovereenkomstig uitgevoerd.

Na een vergadering van het Auditcomité brengt de Voorzitter van het Comité (of, in geval van afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het Comité) verslag uit over de activiteiten en bevindingen van het Auditcomité aan de Raad van Bestuur. Wanneer het Auditcomité verslag uitbrengt aan de Raad van Bestuur, identificeert het de kwesties waarvoor het actie of verbetering nodig of wenselijk acht en formuleert het aanbevelingen over de te nemen beslissingen of stappen. De goedgekeurde notulen van de vergaderingen van het Auditcomité worden ter beschikking gesteld van de bestuurders in het kantoor van de Company Secretary of via het onlineportaal van de Raad van Bestuur dat toegankelijk is voor alle bestuurders.

Activiteiten van het Auditcomité in AY 22/23

In AY 22/23 heeft het Auditcomité vijf vergaderingen gehouden, waarvan twee via videoconferentie. Het aanwezigheidspercentage van de Voorzitter van het Auditcomité en zijn leden mevr. Veerle Deprez (vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV) en, vanaf 16 september 2022, mevr. Els Degroote (vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV) voor de vergaderingen van het Auditcomité in AY 22/23 bedroeg 100%.

De commissaris Deloitte Bedrijfsrevisoren BV (vertegenwoordigd door dhr. Kurt Dehoorne) nam (gedeeltelijk) deel aan drie vergaderingen, terwijl de verantwoordelijke voor interne audit (gedeeltelijk) één vergadering bijwoonde. Alle vergaderingen van het Auditcomité in AY 22/23 werden bijgewoond door de CFO, de Group Legal & HR Director en de Company Secretary.

Het Auditcomité heeft in AY 22/23 de volgende belangrijke onderwerpen behandeld:

- Het toezicht houden op het financiële verslaggevingsproces, met focus op de geconsolideerde kwartaal- en (half)jaarresultaten van de Groep en de (half)jaarrekening en geconsolideerde jaarrekening van de Onderneming;
- Het monitoren van specifieke aangelegenheden in verband met consolidatie en de boekhoudkundige verwerking van specifieke IFRS-verrichtingen en -toepassingen;
- Het evalueren en monitoren van de prestaties van de commissaris, waaronder de controle van de 'one-to-one'-regels;
- Het evalueren en monitoren van de interne auditfunctie, met inbegrip van het interne auditplan voor AY 23/24, alsook van de resultaten van de interne auditactiviteiten en -controles die in AY 22/23 zijn uitgevoerd, in aanwezigheid van de verantwoordelijke voor interne audit;
- Het evalueren en bespreken van de verbeteringen op het vlak van interne controle en de systemen voor risicobeheer van de Groep, en hun doeltreffendheid, met bijzondere aandacht voor cybersecurity, en het ontvangen van updates over business en financiële risico's met het oog op de invoering van een kader voor risicobeheer, alsmede over initiatieven van de Groep in dit verband;
- Het evalueren en bespreken van de fiscale strategie van de Groep en de fiscale projecten;
- Het opvolgen van hangende geschillen en materiële vorderingen die door Groepsentiteiten werden gerapporteerd;
- Het uitvoering geven aan en opvolgen van de formele aanbestedingsprocedure voor auditkantoren die is geïnitieerd volgens de toepasselijke externe rotatieregels voor auditkantoren zoals vastgelegd in de toepasselijke auditwetgeving¹ en, op basis van de conclusies van een vergelijkende analyse aan de hand van vooraf vastgestelde objectieve criteria, het doen van een aanbeveling aan de Raad van Bestuur om KPMG Bedrijfsrevisoren BV te selecteren en voor te dragen als nieuwe commissaris voor benoeming tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die is gepland voor 15 september 2023;
- Het monitoren van relevante ontwikkelingen op het gebied van regelgeving, waaronder de EU-Richtlijn betreffende duurzaamheidsrapportage door ondernemingen en EU-Taxonomie, en het beoordelen van de impact op onder meer het duurzaamheidsrapportageproces, onder andere met het oog op het verkrijgen van externe assurance;
- Het monitoren van de naleving van de Gedragscode, en in dit verband van de uitvoering van het bijgewerkte Klokkenluiderbeleid, met inbegrip van meldingen via de online klokkenluiderstool, rekening houdend met de toepasselijke voorschriften inzake vertrouwelijkheid en anonimiteit.

Samenstelling

Het Benoemings- en Remuneratiecomité bestaat uit ten minste drie bestuurders, die allen niet-uitvoerende bestuurders zijn. Minstens de meerderheid van zijn leden zijn onafhankelijke bestuurders in de zin van artikel 7:87, §1 WvV, die voldoen aan de criteria van bepaling 3.5 van de Code 2020.

De leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité worden door de Raad van Bestuur benoemd. Het mandaat van de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité kan tegelijk met hun mandaat als bestuurder worden hernieuwd. Het einde van het mandaat als bestuurder van een lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft ook het einde van het mandaat van de bestuurder in het Benoemings- en Remuneratiecomité tot gevolg.

Per 31 maart 2023 bestaat het Benoemings- en Remuneratiecomité uit de volgende leden:

Aalt Dijkhuizen (vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.)	onafhankelijk bestuurder en Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité
Koen Hoffman (vaste vertegenwoordiger van Ahok BV)	onafhankelijk bestuurder
Veerle Deprez (vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV)	niet-uitvoerend bestuurder

¹ Verordening (EU) nr. 537/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende specifieke eisen voor de wettelijke controles van financiële overzichten van organisaties van openbaar belang en tot intrekking van Besluit 2005/909/EG van de Commissie en de Wet van 7 december 2016 tot organisatie van het beroep van en het publiek toezicht op de bedrijfsrevisoren.

De leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité beschikken over ruime ervaring en deskundigheid op het gebied van remuneratie, via de ervaring die zij onder andere tijdens hun professionele loopbaan hebben opgedaan in leidinggevende functies en bestuursmandaten in andere ondernemingen, zoals blijkt uit hun professionele biografieën (zie hierboven).

De co-CEO's worden uitgenodigd om de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité bij te wonen in een adviserende rol wanneer het Comité zaken behandelt waarover zij geraadpleegd moeten worden of wanneer om hun gemotiveerde voorstellen moet worden gevraagd, overeenkomstig het herziene CG Charter. De Group Legal & HR Director heeft een permanente uitnodiging om de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité bij te wonen in een adviserende rol. Zij zullen niet deelnemen aan vergaderingen over hun eigen remuneratie, de benoeming van hun opvolger(s) of andere door het Comité bepaalde aangelegenheden. Het Comité kan naar eigen goeddunken andere personen uitnodigen voor de vergaderingen indien het dit nodig acht.

Rol en verantwoordelijkheden

Het Benoemings- en Remuneratiecomité is verantwoordelijk voor het doen van voorstellen en het bijstaan van de Raad van Bestuur in verband met, enerzijds, de remuneratie(componenten) van de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Management, en het remuneratiebeleid en eventuele afwijkingen daarvan en, anderzijds, de (her)benoeming van bestuurders en leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team. Het Comité bereidt ook het remuneratieverslag voor dat de Raad van Bestuur toevoegt aan de Verklaring inzake deugdelijk bestuur (als onderdeel van het Financieel Verslag), en het remuneratiebeleid, die beide moeten worden goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voorts staat het Comité de Voorzitter van de Raad van Bestuur bij in de evaluatie van de prestaties en de werking van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités.

Onder voorbehoud van de goedkeuring van het gewijzigde remuneratiebeleid (zie 7., hieronder) door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gepland is voor 15 september 2023, zal de beslissingsbevoegdheid over de variabele en vaste vergoeding(en) van de andere leden van het Leadership Team (die geen deel uitmaken van het Uitvoerend Management) opnieuw worden toegewezen aan de Raad van Bestuur, die zal beslissen op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Momenteel worden deze beslissingen overeenkomstig het toepasselijke remuneratiebeleid genomen door het Uitvoerend Management.

Het Comité brengt verslag uit over zijn activiteiten, conclusies en aanbevelingen aan de Raad van Bestuur door middel van een beknopt schriftelijk verslag dat vóór de vergadering van de Raad van Bestuur ter beschikking wordt gesteld van de bestuurders en tijdens de vergadering mondeling wordt toegelicht door de Voorzitter van het Comité (of, in geval van afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het Comité). In zijn verslag aan de Raad van Bestuur identificeert het Benoemings- en Remuneratiecomité kwesties waarvoor het actie of verbetering nodig of wenselijk acht en formuleert het aanbevelingen over de te nemen beslissing of stappen. De goedgekeurde notulen van de vergaderingen van het Comité worden ter beschikking gesteld van de bestuurders op het kantoor van de Company Secretary of via het onlineportaal van de Raad van Bestuur dat toegankelijk is voor alle bestuurders.

Activiteiten van het Benoemings- en Remuneratiecomité in AY 22/23

In AY 22/23 heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité in totaal acht vergaderingen gehouden, waarvan zes via video-conferentie. Het aanwezigheidspercentage van de leden van het Comité bedroeg 96%, aangezien één lid wegens onvoorziene omstandigheden afwezig was op een vergadering en zich daarom op de vergadering liet vertegenwoordigen door een ander lid, bij volmacht. Alle vergaderingen werden bijgewoond door de Group Legal & HR Director en de Company Secretary, en indien nodig of passend geacht, door (één van) de co-CEO's.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité besprak de volgende belangrijke topics in AY 22/23:

- Het voortdurend monitoren van wijzigingen in het regelgevend kader en aanbevelingen inzake governance en remuneratie, met inbegrip van die met betrekking tot het WVV en de Code 2020, en rekening houdend met de verwachtingen van *stakeholders*;
- Het reviseren van het remuneratiebeleid goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2021, rekening houdend met het voornoemde regelgevend kader en *best governance practices*, en aanbevelingen doen aan de Raad van Bestuur over voorgestelde aanpassingen met het oog op verdere afstemming en naleving, onderworpen aan de goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gepland is voor 15 september 2023;
- Het opstarten en opvolgen van de procedure voor het beoordelen en selecteren van (nieuwe) kandidaat-bestuurders voor (her)benoeming zoals bepaald in het CG Charter, gelet op beëindigde of aflopende bestuursmandaten;
- Het opstarten, coördineren en opvolgen van het opvolgingsproces voor leden van het Uitvoerend Management, en het doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over contractuele regelingen voor beëindiging en/of verdere samenwerking;
- Het beoordelen van de financiële doelstellingen voorgesteld voor de bonus voor AY 22/23 en het uitbrengen van advies over de persoonlijke *incentive* doelstellingen op korte termijn van de leden van het Uitvoerend Management voor AY 22/23, rekening houdend met de afstemming op de 2030 Strategie van de Onderneming en de verwezenlijking van de ESG-KPI's, zoals uiteengezet in de Sustainability Roadmap van Greenyard;
- Het evalueren van de algehele individuele prestaties van de leden van het Uitvoerend Management in AY 21/22 en hierover een voorstel voorleggen aan de Raad van Bestuur;

- Het doen van aanbevelingen over het individuele remuneratiepakket voor de leden van het Uitvoerend Management en het opvolgen van salaris aanpassingen voor andere leden van het Leadership Team, rekening houdend met de uitzonderlijke macro-economische omstandigheden;
- Het opvolgen van managementwijzigingen op landen- en divisieniveau en van aanwervingen voor vacante posities;
- Het toezien op de uitwerking van een opvolgingsplan voor senior management posities, en van passende programma's voor leiderschaps- en talentontwikkeling, alsmede initiatieven ter bevordering van een positieve werkomgeving;
- Het opstellen en beoordelen van het remuneratieverslag, dat moet worden opgenomen in de Verklaring inzake deugdelijk bestuur;
- Het coördineren van de formele zelfevaluatie van de werking van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comit es, uitgevoerd in AY 22/23, en het vaststellen van gebieden die voor verbetering vatbaar zijn, met inbegrip van het beoordelen van de competenties en expertise van de bestuurders op de activiteitsdomeinen van Greenyard, en het doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur;
- Het beoordelen en bespreken van updates en voorgestelde wijzigingen van het CG Charter en het doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur ter goedkeuring van een herziene versie.

3. Aanwezigheid op vergaderingen van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comit es

Het volgende overzicht toont de aanwezigheidsgraad van de bestuurders op alle vergaderingen van de Raad van Bestuur en de Comit es die in AY 22/23 plaatsvonden, met inbegrip van bijkomende vergaderingen die niet ingepland waren in de corporate kalender. Beslissingen die via de schriftelijke besluitvormingsprocedure zijn genomen, zijn niet in dit overzicht opgenomen.

Om de aanwezigheidsgraad uit te drukken, staat de noemer van de breuk voor het totale aantal vergaderingen van de Raad van Bestuur of een Comité, rekening houdend met de duur van het mandaat van de betrokken bestuurder.

AY 22/23	Raad van Bestuur	Auditcomité	Benoemings- & Remuneratiecomité
Aantal vergaderingen	9	5	8
Deprez Invest NV, vert. door Hein Deprez	9/9		
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman	8/9		7/8
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen	8/9		8/8
Alro BV, vert. door Gert Bervoets	3/4		
Alychlo NV, vert. door Els Degroote ⁽¹⁾	9/9	4/4	
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	7/9		
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	9/9		
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen	8/9	5/5	
Hilde Laga	2/5	0/1	
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	9/9	5/5	8/8

⁽¹⁾ Alychlo NV wordt in de Raad van Bestuur vertegenwoordigd door mevr. Els Degroote, met ingang van 16 september 2022. Tot die datum was dhr. Marc Coucke de vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV in de Raad van Bestuur. De aanwezigheidsgraad van Alychlo NV als bestuurder is weergegeven in het overzicht, zonder onderscheid op het vlak van vaste vertegenwoordiging.

4. Het Uitvoerend Management

Sinds 9 februari 2019 wordt de verantwoordelijkheid voor het dagelijks bestuur uitgeoefend door twee Chief Executive Officers (co-CEO's). Samen met de Chief Financial Officer (CFO) vormen de co-CEO's het Uitvoerend Management. Het Uitvoerend Management is geen directieraad in de zin van het WVV. Het Uitvoerend Management wordt bijgestaan door het Leadership Team (zie 4.3, hieronder) bij de uitoefening van de dagelijkse en operationele leiding van de Onderneming.

4.1. Samenstelling van het Uitvoerend Management

Principes

Het Uitvoerend Management bestaat uit de twee co-CEO's en de CFO, die worden benoemd door de Raad van Bestuur op basis van het advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De co-CEO's kunnen alleen worden benoemd of ontslagen met een twee derde meerderheid in de Raad van Bestuur, terwijl de CFO wordt benoemd na overleg met en een gemotiveerd voorstel van de co-CEO's.

Uitvoerende bestuurders zijn van rechtswege lid van het Uitvoerend Management. De enige uitvoerende bestuurder in de Raad van Bestuur, dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV), één van de co-CEO's, maakt deel uit van het Uitvoerend Management.



Van links naar rechts:

*dhr. Marc Zwaaneveld, co-CEO,
dhr. Geert Peeters, CFO, en
dhr. Hein Deprez, co-CEO.*

Samenstelling van het Uitvoerend Management per 31 maart 2023

Hein Deprez | Co-Chief Executive Officer en Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder (*1961) vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV

Dhr. Hein Deprez is een ondernemer en de oprichter van Greenyard, dat vandaag is uitgegroeid tot een wereldwijd toonaangevend fruit- en groentebedrijf. Zijn eerste stappen in de industrie dateren van 1983 met de oprichting van een kleine champignonkwekerij. In 1987 richtte hij Univeg op, dat uiteindelijk uitgroeide tot het huidige Greenyard Fresh segment. Nieuwe opportuniteiten herkenkend, stapte hij in wat nu bekend staat als het Long Fresh segment, door zijn participatie in het beursgenoteerde Pinguin in 2007, gespecialiseerd in diepgevroren fruit en groente. Pinguin nam in 2011 ScanaNoliko over, actief in fruit- en groenteconserven, wat later werd omgevormd tot de toenmalige Greenyard Foods groep. In 2015 werden de activiteiten en business van Univeg gebundeld in de beursgenoteerde Greenyard Foods groep, waarvan de benaming nadien werd gewijzigd in Greenyard. Als oprichter en in zijn rol van Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder en co-Chief Executive Officer sinds midden februari 2019, speelt hij een centrale rol bij het bepalen van Greenyard's lange termijn visie, strategie en strategische richting. Hij richt zich ook op het aangaan en beheren van strategische partnerschappen en geïntegreerde relaties met klanten en telers. Daarnaast was hij bestuurder in verschillende ondernemingen in België en daarbuiten. Op vandaag houdt hij bestuursmandaten aan in ondernemingen die behoren tot de Groep en De Weide Blik groep.

Marc Zwaaneveld | Co-Chief Executive Officer (*1961) vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV

Dhr. Marc Zwaaneveld adviseerde verschillende internationale ondernemingen en heeft in de periode 2002-2005 en 2011-2014 advies gegeven inzake investeringen, herstructurering en interim-management. Van 2005 tot 2011 was hij CFO en Vicevoorzitter van de Directieraad bij SUEZ Benelux - Duitsland. In 2014 werd hij COO bij Van Gansewinkel Groep. Na zes maanden werd hij benoemd tot CEO (tot 2017) en leidde hij de turnaround van de onderneming. Begin 2019 nam hij de nieuwe functie van Chief Transformation Officer bij Greenyard op zich, om leiding te geven aan het Transformation Office dat werd opgericht om het waardeherstel te sturen. Om een goed omkaderde implementatie van het Transformatieplan binnen de hele organisatie te garanderen, werd dhr. Zwaaneveld midden februari 2019 aangesteld als co-CEO. Hij heeft geen andere mandaten buiten Greenyard.

Geert Peeters | Chief Financial Officer (*1973) vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV

Dhr. Geert Peeters begon zijn carrière als Management Consultant bij PwC waarbij hij internationale ondernemingen adviseerde over bedrijfsprocessen, rapportering en systemen. Hij werd Senior Manager bij PwC en later bij Deloitte, waarbij hij werkte in corporate finance and recovery, waar hij diverse overnames en reorganisaties begeleidde. In 2005 stapte hij over naar SUEZ, waar hij promoveerde tot Controlling Manager en later Financieel Directeur Belux werd. In 2012 werd dhr. Peeters Metallo Group CFO, waar hij tevens bestuurder was vooraleer hij Greenyard vervoegde als CFO in september 2018. Hij heeft geen andere mandaten buiten Greenyard.

4.2. Rol en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management

Rol en verantwoordelijkheden

De Raad van Bestuur heeft het dagelijks bestuur gedelegeerd aan beide co-Chief Executive Officers (*co-CEO's*), die elk afzonderlijk mogen optreden, in de zin van artikel 7:121 WvV. Het dagelijks bestuur omvat alle handelingen en beslissingen die niet verder gaan dan de dagelijkse behoeften van de Onderneming, alsook de handelingen en beslissingen die de tussenkomst van de Raad van Bestuur om redenen van ondergeschikt belang of hoogdringendheid niet rechtvaardigen.

Bovendien zijn de co-CEO's gemachtigd om de Onderneming te vertegenwoordigen op het gebied van het dagelijks bestuur, alsook in specifieke situaties waarin zij gemachtigd zijn om namens de Onderneming op te treden op basis van specifieke mandaten van de Raad van Bestuur.

De co-CEO's rapporteren rechtstreeks aan de Raad van Bestuur en zijn verantwoording verschuldigd aan de Raad van Bestuur voor de uitoefening van de aan hen gedelegeerde bevoegdheden inzake dagelijks bestuur en operationele leiding van de Groep.

De co-CEO's leggen voorstellen van het Uitvoerend Management voor aan de Raad van Bestuur (of aan de adviserende Comit es) en brengen regelmatig verslag uit aan de Raad van Bestuur over de activiteiten van het Uitvoerend Management. De co-CEO's zijn de belangrijkste aanspreekpunten van Greenyard, zowel binnen de Groep als naar buiten toe en naar *stakeholders*.

De belangrijkste verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management zijn:

- Het ontwikkelen en implementeren van de visie, missie, strategische doelstellingen en richting van de Groep, inclusief de strategie ten aanzien van (risico's met betrekking tot) duurzaamheidskwesaties, en het adviseren van de Raad van Bestuur hierover, met focus op lange termijn waardecreatie door Greenyard;
- Het toezicht houden op de dagelijkse en operationele leiding van Greenyard;
- Het identificeren, onderzoeken en voorstellen van opportuniteiten en behoeften inzake investeringen, desinvesteringen en financiering aan de Raad van Bestuur;
- Het aangaan van strategische partnerschappen met belangrijke klanten en het beheren van geïntegreerde relaties met klanten en telers;
- Het geven van advies aan de Raad van Bestuur en/of Comit es, in het bijzonder wanneer daarom wordt gevraagd;
- Het uitvoeren van de door de Raad van Bestuur genomen beslissingen;
- Het uitoefenen van de door de Raad van Bestuur gedelegeerde bevoegdheden;
- Het opzetten en monitoren van interne controles (om Financiële, duurzaamheids- en andere risico's te identificeren, beoordelen, beheren en controleren), met inachtneming van de toezichthoudende rol van de Raad van Bestuur;
- Het toezicht houden op de volledige, tijdige, betrouwbare en accurate voorbereiding van de (half)jaarrekening, in overeenstemming met de boekhoudprincipes en -beleidslijnen van Greenyard;
- Het opvolgen van de naleving van Greenyard's opgelegde rapporteringsverplichtingen inzake (half)jaarrekeningen, jaarverslagen en andere materiële Financiële en niet-Financiële informatie;
- Het voorleggen van een evenwichtige en begrijpelijke beoordeling van de Financiële situatie van de Groep aan de Raad van Bestuur;
- De voorbereiden van de correspondentie met de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (*FSMA*) en het doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur;
- Het leiden van het Leadership Team;
- Het tijdig aan de Raad van Bestuur bezorgen van alle informatie die nodig is voor de uitoefening van zijn taken.

Rapportering aan de Raad van Bestuur

Wat de rapportering aan de Raad van Bestuur betreft, verstrekt het Uitvoerend Management op elke vergadering van de Raad van Bestuur relevante informatie over aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Raad van Bestuur vallen. De co-CEO's brengen ook verslag uit over belangrijke aspecten van de dagelijkse en operationele leiding van de Groep.

Het Uitvoerend Management brengt verslag uit over verschillende onderwerpen, waaronder:

- Prestaties met betrekking tot de activiteiten van de Groep en de verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management;
- Relevante ontwikkelingen binnen de Groep sinds de laatste vergadering van de Raad van Bestuur;
- Operationele resultaten op Groepsniveau en binnen de segmenten Fresh en Long Fresh;
- Budget en business plan status;
- Voorgestelde beleid van het Uitvoerend Management voor het komende kwartaal;
- Voorstellen voor beslissingen die de goedkeuring van de Raad van Bestuur vereisen.

Bovendien zorgt het Uitvoerend Management ervoor dat de Raad van Bestuur op de hoogte wordt gebracht van relevante informatie over belangrijke hangende gerechtelijke geschillen, geplande reorganisaties en zaken die de Financiële situatie van Greenyard aanzienlijk kunnen beïnvloeden. Deze informatie is essentieel voor de uitvoering van een doeltreffend beleid inzake risicobeheer door de Raad van Bestuur.

Werking van het Uitvoerend Management

Het Uitvoerend Management werkt als een collegiaal orgaan en houdt wekelijks geplande vergaderingen, met de flexibiliteit om extra vergaderingen te houden als dat nodig is voor de efficiënte werking van Greenyard. Na elke vergadering worden beknopte verslagen opgesteld, waarin de belangrijkste besprekingen en beslissingen worden vastgelegd en verdere acties, opvolgingstaken en de status worden geschetst. De Group Legal & HR Director is door het Uitvoerend Management aangewezen om tijdens deze vergaderingen als secretaris op te treden. In AY 22/23 kwam het Uitvoerend Management gemiddeld eenmaal per week bijeen en werden van elke vergadering beknopte notulen opgesteld.

4.3. Het Leadership Team

Het Leadership Team, dat werkt onder leiding van het Uitvoerend Management, geeft advies en ondersteuning bij de uitvoering van het dagelijks bestuur en de operationele leiding van Greenyard.

Samenstelling

De leden van het Leadership Team worden benoemd door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De co-CEO's zijn betrokken bij de benoemingsprocedure voor andere leden van het Leadership Team en doen gemotiveerde voorstellen. De remuneratie en beëindigingsvoorwaarden van de leden van het Leadership Team worden vastgelegd in een overeenkomst en worden geregeld conform het toepasselijke remuneratiebeleid.

De leden van het Uitvoerend Management maken deel uit van het Leadership Team.

In AY 22/23 zijn er geen wijzigingen geweest in de samenstelling van het Leadership Team.

Zoals aangekondigd op 1 september 2022 hebben de co-CEO's toegezegd om bij Greenyard te blijven tot 30 april 2026, en in hun huidige rol als co-CEO tot 30 april 2024. Na voornoemde datum heeft co-CEO dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) aangegeven zich te willen blijven richten op de strategie van de Groep als uitvoerend bestuurder. Co-CEO dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) zal na deze datum niet langer deel uitmaken van het Uitvoerend Management, maar zal zijn expertise aan de Groep blijven leveren als niet-uitvoerend adviseur. In het licht van deze aankondiging is een opvolgingsproces onder leiding van het Benoemings- en Remuneratiecomité gestart om de Raad van Bestuur in staat te stellen te voorzien in een passende opvolging, die op dat moment zal worden aangekondigd.

Per 31 maart 2023 bestaat het Leadership Team uit de volgende leden:

Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV)	co-Chief Executive Officer
Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV)	co-Chief Executive Officer
Geert Peeters (vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV)	Chief Financial Officer
Alexander Verbist (vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV)	Group Legal & HR Director
Charles-Henri Deprez (vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV)	Managing Director <u>Fresh</u> divisie
Dominiek Stinckens	Managing Director <u>Prepared</u> divisie
Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV)	Managing Director <u>Frozen</u> divisie
Maarten Van Hamburg	Managing Director Bakker divisie
Yannick Peeters (vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV)	Managing Director Fresh Belgium

Rol en verantwoordelijkheden

Het Leadership Team is verantwoordelijk voor het toezicht op en het beheer van de wereldwijde activiteiten van de Groep. Onder leiding van het Uitvoerend Management en in lijn met de algemene strategie van Greenyard zoals bepaald door de Raad van Bestuur, oefent het Leadership Team een reeks verantwoordelijkheden uit. Deze omvatten het ondersteunen van het Uitvoerend Management bij het dagelijks bestuur van de Groep, het leiden van en toezicht houden op de activiteiten van de Groep, het ontwikkelen van strategische richtlijnen, het analyseren van budgetten en operationele doelstellingen en het toezicht houden op lokale managementteams.

Elk lid van het Leadership Team krijgt specifieke bevoegdheden en verantwoordelijkheden toegewezen door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité en in overleg met de co-CEO's, die onderbouwde voorstellen doen. De leden van het Leadership Team rapporteren over hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden aan de co-CEO's (of, in voorkomend geval op basis van interne regelingen, aan één van beide co-CEO's).

Op verzoek van de co-CEO's en met instemming van de Voorzitter van de Raad van Bestuur kan een lid van het Leadership Team worden uitgenodigd op een vergadering van de Raad van Bestuur om de nodige toelichting of briefing te geven over relevante onderwerpen.

Bij de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden wordt het Leadership Team bijgestaan door managementteams op landenniveau van de verschillende divisies van de Groep en door gespecialiseerde corporate teams.

Werking van het Leadership Team

Het Leadership Team houdt wekelijkse vergaderingen om regelmatig updates te geven en lopende zaken te bespreken. Daarnaast wordt eenmaal per maand een diepgaande en uitgebreide vergadering gepland om specifieke onderwerpen te analyseren en te bespreken. Elk lid kan zo nodig verzoeken om een extra vergadering bijeen te roepen.

Diversiteit in het Uitvoerend Management en het Leadership Team

Per 31 maart 2023 bestaat het Leadership Team uit negen leden die twee verschillende nationaliteiten en diverse leeftijds categorieën vertegenwoordigen. Zoals hun functie binnen Greenyard aangeeft, zijn er verschillen in opleiding, werkervaring en loopbaantrajecten tussen de leden, wat zorgt voor een complementaire set van kennis en vaardigheden binnen het Leadership Team. De leden van het Uitvoerend Management vertegenwoordigen ook een evenwichtig team qua expertise en ervaring, zoals blijkt uit hun biografieën (zie hierboven). Het Leadership Team wordt bijgestaan door managementteams op landenniveau en gespecialiseerde corporate teams, die de diversiteit op het gebied van geslacht, nationaliteit en leeftijd goed weerspiegelen.

5. Procedures ter voorkoming van belangenconflicten

5.1. Principes

Om belangenconflicten te voorkomen, is Greenyard onderworpen aan:

- De toepasselijke wettelijke bepalingen voor beursgenoteerde ondernemingen in geval van:
- belangenconflicten in hoofde van een bestuurder zoals bepaald in artikel 7:96 WVV (zie 5.2, hieronder), en
- belangenconflicten in verband met transacties zoals bepaald in artikel 7:97 WVV (zie 5.3, hieronder).
- De aanvullende regels die in het CG Charter zijn vastgelegd met betrekking tot transacties met bestuurders of leden van het Leadership Team (met inbegrip van leden van het Uitvoerend Management) die niet vallen onder artikel 7:96 WVV (zie 5.4, hieronder).

5.2. Verplichte openbaarmakingen krachtens artikel 7:96 WVV: Belangenconflicten in hoofde van een bestuurder

Wanneer een bestuurder een rechtstreeks of onrechtstreeks belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat strijdig is met een beslissing of een verrichting die tot de bevoegdheid behoort van de Raad van Bestuur, moet de betrokken bestuurder krachtens artikel 7:96 WVV dit mededelen aan de andere bestuurders bij de aanvang van de vergadering, en zal de betrokken bestuurder handelen overeenkomstig artikel 7:96 WVV. De bestuurder mag niet deelnemen aan de beraadslagingen van de Raad van Bestuur over deze verrichtingen of beslissingen, noch aan de stemming in dat verband.

Tijdens AY 22/23 werd in drie vergaderingen van de Raad van Bestuur, op 25 augustus 2022, 11 november 2022 en 16 februari 2023, vóór de aanvang van de beraadslagingen over de agenda een potentieel belangenconflict gemeld. Telkens werd geconcludeerd dat de belangenconflictprocedure van artikel 7:96 WVV niet hoefde te worden toegepast om de volgende redenen:

- Bij aanvang van de vergadering van de Raad van Bestuur van 25 augustus 2022 werd een potentieel belangenconflict in de zin van artikel 7:96 WVV opgeworpen in verband met de door de Raad van Bestuur te nemen beslissing over de benoeming van bestuurder Alychlo NV tot nieuw lid van het Auditcomité, met ingang van 16 september 2022. Aangezien Alychlo NV niet aanwezig was op deze vergadering van de Raad van Bestuur, diende de belangenconflictprocedure niet te worden toegepast.
- Bij aanvang van de vergadering van de Raad van Bestuur van 11 november 2022 werd een potentieel belangenconflict in de zin van artikel 7:96 WVV opgeworpen door Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) met betrekking tot de door de Raad van Bestuur te nemen beslissingen over zijn variabele en vaste vergoeding(en) als co-CEO. Deze agendapunten werden niet besproken op de vergadering van de Raad van Bestuur van 11 november 2022 en werden vervolgens behandeld op de vergadering van 16 februari 2023.

In het kader van de vergadering van de Raad van Bestuur van 16 februari 2023 werden voorstellen betreffende de variabele en vaste vergoeding(en) van de leden van het Uitvoerend Management ter bespreking en goedkeuring aan de Raad van Bestuur voorgelegd. Aangezien dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) aangaf af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO zou worden betaald voor AY 22/23, alsook van de voorgestelde indexering van zijn managementvergoeding per 1 april 2023, werd zijn aanwezigheid als Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder geacht niet in strijd te zijn met de voorgestelde te bespreken en te nemen beslissingen. Daarom diende de belangenconflictprocedure niet te worden toegepast, zoals als volgt in de notulen is vastgelegd:

“Aangezien dhr. Hein Deprez - in zijn hoedanigheid van gedelegeerd uitvoerend bestuurder en co-CEO - reeds eerder heeft meegedeeld om voor zichzelf afstand te doen van de bonus die hem voor huidig boekjaar [AY 22/23] zou worden betaald, dient voor wat dhr. Deprez betreft, geen toepassing te worden gemaakt van de belangenconflictenprocedure op grond van art. 7:96 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV). [...].

Het Comité [zal] eveneens advies uitbrengen over een inflatiecorrectie met betrekking tot de vaste jaarvergoeding van de Uitvoerend Management leden, hetgeen op basis van het huidige remuneratiebeleid onder de beslissingsbevoegdheid van de Raad van Bestuur valt. De leden van het Uitvoerend Management die aanwezig zijn ter vergadering, met uitzondering van dhr. Hein Deprez die heeft aangegeven om voor zijn managementvergoeding in elk geval afstand te doen van een indexatieaanpassing, hebben verklaard [...] de vergadering te zullen verlaten bij de bespreking van dit agendapunt.”

Hoewel de procedure van artikel 7:96 WVV niet diende te worden toegepast in AY 22/23, werden de notulen van deze vergaderingen van de Raad van Bestuur beschikbaar gesteld voor inzage door de commissaris.

5.3. Verplichte openbaarmakingen krachtens artikel 7:97 WVV: Belangenconflicten in verband met transacties met verbonden partijen

De Onderneming moet ook de procedure van artikel 7:97 WVV naleven wanneer de Onderneming, of een dochteronderneming, een transactie overweegt met een verbonden onderneming in de zin van de internationale standaarden voor jaarrekeningen die zijn aangenomen overeenkomstig Verordening (EG) 1606/2002 (onderworpen aan bepaalde uitzonderingen).

Dergelijke beslissing of verrichting moet op voorhand worden beoordeeld door een comité van drie onafhankelijke bestuurders, bijgestaan door één of meer onafhankelijke experts van zijn keuze. Krachtens artikel 7:97 WVV zal de Raad van Bestuur, na kennis te hebben genomen van het advies van het comité, beraadslagen over de voorgestelde beslissing of verrichting. De commissaris moet een oordeel geven over de consistentie van de financiële en boekhoudkundige informatie in het advies van het comité en de notulen van de Raad van Bestuur met de informatie waarover hij in het kader van zijn opdracht beschikt.

Deze procedure werd niet toegepast in AY 22/23.

5.4. Beleid inzake transacties met bestuurders of leden van het Leadership Team die niet onder artikel 7:96 WVV vallen

Meer in het algemeen moet op elke transactie die tussen de volgende partijen wordt overwogen, de volgende procedure worden toegepast, zoals uiteengezet in het CG Charter:

- Greenyard of één van haar dochterondernemingen, en
- Bestuurders, leden van het Leadership Team (met inbegrip van leden van het Uitvoerend Management), hun respectieve vaste vertegenwoordigers, of vennootschappen die niet tot de Groep behoren, en waar de bestuurder of het betrokken lid van het Leadership Team een bestuurs- of managementfunctie bekleedt.

Al deze transacties moeten worden gemeld aan de Raad van Bestuur, die als enige bevoegd is om te beslissen of Greenyard, of de betrokken dochteronderneming een dergelijke transactie mag aangaan. De Raad van Bestuur moet zijn beslissing motiveren in zijn notulen en ervoor zorgen dat een dergelijke transactie op een marktconforme manier gebeurt. De Company Secretary zal de commissaris op de hoogte brengen door de notulen beschikbaar te stellen voor inzage door de commissaris. Deze voorafgaande goedkeuring door de Raad van Bestuur is niet vereist indien de overwogen transactie een gebruikelijke transactie voor de Onderneming of haar dochteronderneming betreft en wordt uitgevoerd onder voorwaarden die in overeenstemming zijn met de algemene marktpraktijk voor vergelijkbare transacties.

In AY 22/23 werd de procedure ter voorkoming van belangenconflicten die niet onder artikel 7:96 WVV vallen, zoals uiteengezet in het CG Charter, toegepast tijdens twee vergaderingen van de Raad van Bestuur, op 25 augustus 2022 en 16 februari 2023, ten aanzien van twee leden van het Uitvoerend Management, die deze vergaderingen bijwoonden als permanente genodigden met een adviserende rol, om de volgende redenen:

- Dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV), co-CEO, verliet de vergadering van de Raad van Bestuur van 25 augustus 2022, toen het Benoemings- en Remuneratiecomité in het kader van de rapportering over zijn activiteiten, advies uitbracht over voorstellen met betrekking tot zijn contractuele afspraken met Greenyard, waarover de Raad van Bestuur en dhr. Zwaaneveld het vervolgens definitief eens werden (en die resulteerden in een aankondiging via een persbericht op 1 september

2022). Gelet op de vertrouwelijke aard van deze besprekingen verliet ook dhr. Geert Peeters (vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV) de Raad van Bestuur vóór de aanvang van de beraadslagingen over dit agendapunt.

- Dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) en dhr. Geert Peeters (vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV), beiden lid van het Uitvoerend Management in hun hoedanigheid van respectievelijk, co-CEO en CFO, verlieten de vergadering van de Raad van Bestuur van 16 februari 2023, toen het Benoemings- en Remuneratiecomité in het kader van de rapportering over zijn activiteiten, advies uitbracht over voorstellen met betrekking tot de variabele en vaste vergoeding(en) van de leden van het Uitvoerend Management die ter bespreking en goedkeuring aan de Raad van Bestuur werden voorgelegd.

De notulen van deze vergaderingen van de Raad van Bestuur werden beschikbaar gesteld voor inzage door de commissaris, overeenkomstig de procedure zoals uiteengezet in het CG Charter.

6. Compliance: Interne governance regels

6.1. Verhandelingsreglement: Regels ter voorkoming van marktmisbruik

Het wettelijk kader van de marktmisbruikregels die van toepassing zijn op Greenyard bestaat uit Verordening (EU) nr. 596/2014 van 16 april 2014 inzake marktmisbruik, samen met de Europese en Belgische regelgeving ter uitvoering ervan en ESMA en FSMA richtlijnen (waarnaar samen wordt verwezen als het *Market Abuse Framework*). Het Verhandelingsreglement werd voor het laatst gewijzigd op 23 augustus 2018.

Greenyard heeft het *Market Abuse Framework* geïmplementeerd door een Verhandelingsreglement aan te nemen dat voor alle werknemers, leden van de Raad van Bestuur, leden van het Uitvoerend Management en Leadership Team, managers, consultants, tijdelijk personeel en adviseurs van de Groep beschikbaar wordt gesteld via het intranet van Greenyard en haar publiekelijk toegankelijke website (zie hieronder).

Het Verhandelingsreglement moet ervoor zorgen dat personen die in het bezit zijn van voorwetenschap geen misbruik maken van deze informatie, zich niet onder verdenking van misbruik plaatsen en dat deze personen de vertrouwelijkheid van deze informatie bewaren en zich onthouden van marktmanipulatie. Dit heeft specifiek betrekking op voldoende concrete informatie over de Groep of aandelen van Greenyard die niet openbaar is en die, indien ze openbaar zou worden gemaakt, waarschijnlijk een significante invloed zou hebben op de koers van deze aandelen. Het Verhandelingsreglement bevat verder ook specifieke regels die van toepassing zijn op leden van de Raad van Bestuur en het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) en hun nauw verbonden personen en rechtspersonen.

Het Verhandelingsreglement kan worden geraadpleegd op de website van de Onderneming (www.greenyard.group).

Alle verhandelingen of transacties in Greenyard aandelen door personen met leidinggevende verantwoordelijkheid en hun nauw verbonden personen zoals gedefinieerd in het *Market Abuse Framework* moeten worden gemeld aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA), alsook aan de Company Secretary die de functie van Compliance Officer uitoefent en verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving van de regels inzake marktmisbruik en het Verhandelingsreglement.

In AY 22/23 werden de bovengenoemde regels toegepast zonder dat dit aanleiding gaf tot noemenswaardige moeilijkheden of problemen.

6.2. Gedragscode & Klokkenuidersbeleid: Ethiek

Bovendien is iedereen die binnen de Groep werkzaam is, onderworpen aan de Gedragscode en wordt van hen verwacht dat zij deze naleven en alle toepasselijke wettelijke vereisten in hun dagelijkse werk naleven. De Gedragscode heeft tot doel een sterke en duurzame onderneming op te bouwen door de ethische waarden van Greenyard te handhaven en alle medewerkers, bestuurders en managers van Greenyard richtlijnen te geven om ethisch en wettelijk gedrag tot een integraal onderdeel van hun dagelijkse werkzaamheden te maken. Om de effectieve implementatie van de Gedragscode van Greenyard te waarborgen, zijn alle personen binnen de organisatie verplicht een online opleidingscursus te volgen die in dit verband speciaal voor Greenyard is ontworpen. De Gedragscode werd voor het laatst gewijzigd op 10 februari 2022.

Om de hoogste normen van bedrijfsethiek en wettelijke naleving te handhaven, heeft Greenyard solide procedures opgesteld zoals uiteengezet in het Klokkenuidersbeleid. Deze procedures maken het mogelijk om bezorgdheden over daadwerkelijk of vermoedelijk wangedrag binnen Greenyard te melden via interne klokkenuiderskanalen, waaronder een beveiligde softwaretool. Deze kanalen bieden een verantwoorde, effectieve en vertrouwelijke manier van melden, waarbij bescherming tegen vergelding is gewaarborgd en personen desgewenst anoniem kunnen blijven. Greenyard heeft een intern proces ingevoerd, inclusief richtlijnen, training en procedures, om aangewezen personen op corporate niveau en op het niveau van de landen te ondersteunen in hun rol als vertrouwenspersoon. Het Auditcomité wordt regelmatig geïnformeerd over gemelde gevallen en de status daarvan, op een wijze die vertrouwelijkheid en anonimiteit waarborgt. Wanneer de ernst of de relevantie van de klacht of de ondernomen actie dit vereist, wordt de Raad van Bestuur op de hoogte gebracht, als onderdeel van de rapportering van het Auditcomité over zijn activiteiten.

Gedurende AY 22/23 werden alle gemelde klachten vertrouwelijk en veilig behandeld en grondig onderzocht door een speciaal hiertoe aangewezen onderzoeksteam, overeenkomstig het Klokkenluidersbeleid. In gevallen waarin wangedrag werd aangetoond of verbeterpunten werden vastgesteld, werden passende corrigerende acties en/of herstelmaatregelen genomen.

Daarnaast heeft de Onderneming een Gedragscode voor Leveranciers opgesteld, met inbegrip van een apart klokkenluiderskanaal voor externe partijen, zoals leveranciers en andere zakelijke partners, om eventuele bezorgdheden over mogelijk onrechtmatig gedrag in hun zakelijke relaties met Greenyard te melden.

De Gedragscode, het Klokkenluidersbeleid en de Gedragscode voor Leveranciers, alsmede toegang tot de desbetreffende online klokkenluiderskanalen, zijn te vinden op de website van de Onderneming (www.greenyard.group).

7. Remuneratieverslag

Dit remuneratieverslag geeft overeenkomstig de bepalingen van artikel 3:6, §3 WVV een overzicht van de vergoedingen van en van de toepassing van het remuneratiebeleid op de bestuurders, de co-Chief Executive Officers (*co-CEO's*) en de andere leden van het Leadership Team (met inbegrip van de Chief Financial Officer (*CFO*)).

7.1. Verklaring over het remuneratiebeleid voor bestuurders en leden van het Leadership Team met betrekking tot AY 22/23

Volgend op de goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021 is het huidige remuneratiebeleid op 1 april 2021 in werking getreden.

Het huidige remuneratiebeleid van Greenyard is te vinden op de website van de Onderneming (www.greenyard.group).

Elke materiële wijziging van het remuneratiebeleid en in elk geval minstens om de vier jaar moet het remuneratiebeleid ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders. In het kader van de herziening van het CG Charter heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, besloten om de beslissingsbevoegdheid over de variabele en vaste vergoeding(en) van de andere leden van het Leadership Team (die geen deel uitmaken van het Uitvoerend Management) opnieuw toe te wijzen aan de Raad van Bestuur, die reeds beslissingsbevoegdheid heeft over de vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management. Momenteel worden beslissingen over de vergoeding van de andere leden van het Leadership Team genomen door het Uitvoerend Management. Aangezien de voorgestelde wijziging kan worden beschouwd als een materiële wijziging van het remuneratiebeleid, zal zij ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gepland is voor 15 september 2023. Het gewijzigde remuneratiebeleid, met inbegrip van de voorgestelde wijziging, zal na goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in werking treden met ingang van 15 september 2023.

Afgezien van de bovenvermelde reallocatie van beslissingsbevoegdheid, worden geen andere belangrijke wijzigingen in het aangepaste remuneratiebeleid verwacht. Daarbij wordt er ook rekening mee gehouden dat het huidige remuneratiebeleid met een aanzienlijke meerderheid van 98,67% van de aandeelhoudersstemmen is goedgekeurd.

Bovendien is het remuneratieverslag voor AY 21/22, waarin de aan de bestuurders en leden van het Leadership Team (met inbegrip van leden van het Uitvoerend Management) toegekende vergoeding voor AY 21/22 in overeenstemming met het huidige remuneratiebeleid is opgenomen, tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022 met een ruime meerderheid van 97,30% goedgekeurd en zijn er geen specifieke opmerkingen met betrekking tot AY 21/22 gemaakt.

Het remuneratiebeleid en de dienovereenkomstig toegekende vergoedingen zijn bedoeld om de lange termijnprestaties van de Onderneming te ondersteunen, aangezien zij gericht en georiënteerd zijn op het realiseren van de lange termijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, zoals uiteengezet in de 2030 Strategie en het meerjarenplan van Greenyard, zoals van tijd tot tijd bijgewerkt (*LRP of Long-Range Plan*).

In dit verband zijn zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve prestatiecriteria voor leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team afgestemd op de strategische doelstellingen van de Onderneming. Bovendien is het huidige *incentive* aandelenoptieplan op lange termijn voor de leden van het Leadership Team gespreid over een *vestingen* uitoefenperiode die gelijkloopt met de duur van het LRP.

7.2. Remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders

7.2.1. Inleiding

In overeenstemming met het remuneratiebeleid van Greenyard, bestaat de remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders uit een vaste vergoeding van € 30 000 per jaar, samen met een presentiegeld van € 2 500 per vergadering van de Raad van Bestuur of van een adviserend Comité (met inbegrip van de aanwezigheid per video- of telefoonconferentie), betaalbaar op halfjaarlijkse basis. De bestuurders zijn niet gerechtigd op presentiegeld voor vergaderingen die worden gehouden per video- of telefoonconferentie indien de

vergadering uitsluitend wordt bijeengeroepen voor een status update of enkel om een dringende beslissing te nemen die een onmiddellijke actie vereist. Deze remuneratie dekt alle kosten die verband houden met de uitoefening van hun mandaat, met uitzondering van de internationale reiskosten van bestuurders die buiten België gedomicilieerd zijn. Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de bestuurder.

Deze bedragen, die van toepassing zijn sinds AY 17/18, en daarna telkens opnieuw werden bevestigd, zijn gebaseerd op een benchmark-analyse van de remuneratie van bestuurders, uitgevoerd ten opzichte van vergelijkbare en relevante soortgelijke ondernemingen van dezelfde omvang of zoals Greenyard genoteerd op Euronext Brussels.

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders stemt overeen met de visie van Greenyard, houdt rekening met de verantwoordelijkheden van de niet-uitvoerende bestuurders en met de tijd die aan hun bestuursmandaat wordt besteed, en wordt voldoende geacht om de juiste profielen aan te trekken om bij te dragen tot de 2030 Strategie van Greenyard en haar LRP.

In afwijking van het voorgaande en in overeenstemming met het remuneratiebeleid, bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding van de Voorzitter van de Raad van Bestuur € 142 500. Dit vaste bedrag omvat de presentiegelden voor deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités. Dit bedrag is gerechtvaardigd gezien de extra tijdsbesteding en de specifieke verantwoordelijkheden verbonden aan zijn rol als Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Niet-uitvoerende bestuurders hebben geen recht op een prestatiegebonden variabele vergoeding. Zij ontvangen geen voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen. Voor AY 22/23 is geen voorstel geformuleerd om, onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, een eenmalige bijkomende vergoeding toe te kennen aan niet-uitvoerende bestuurders voor bijkomend werk dat door deze bestuurders werd verricht.

Bepaling 7.6 van de Code 2020 bepaalt dat de niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun vergoeding in aandelen van de Onderneming moeten ontvangen. Deze aandelen moeten worden aangehouden tot ten minste  n jaar na het einde van hun bestuursmandaat en ten minste drie jaar na hun toekenning. Momenteel ontvangen de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur geen vergoeding in de vorm van Greenyard aandelen, op grond van de overweging dat deze bestuurders reeds handelen en beslissingen nemen met betrekking tot de Onderneming op basis van een lange termijn visie. Het bezit van Greenyard aandelen door alle niet-uitvoerende bestuurders kan het bemoeilijken om in de Raad van Bestuur tot een consensus te komen en gealigneerd te zijn, omdat er meer belangenconflicten kunnen ontstaan. Bovendien kan 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 echter 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 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.

7.2.2. Remuneratie in AY 22/23

De tabel hieronder geeft een overzicht van de individuele vergoedingen die aan elke niet-uitvoerende bestuurder werden betaald voor AY 22/23. Deze bedragen werden berekend op basis van zes van de in totaal negen vergaderingen van de Raad van Bestuur in AY 22/23. De overige drie vergaderingen werden per videoconferentie gehouden en uitsluitend bijeengeroepen voor een status update of enkel om een dringende beslissing te nemen die een onmiddellijke actie vereiste, waarvoor overeenkomstig het remuneratiebeleid geen presentiegeld werd toegekend.

Met betrekking tot AY 22/23 werden presentiegelden toegekend voor vijf vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité en vier vergaderingen van het Auditcomité, op een totaal van respectievelijk acht en vijf vergaderingen. Voor de andere vergaderingen van de Comités, die status updates per videoconferentie waren, werd overeenkomstig het remuneratiebeleid geen presentiegeld toegekend.

De totale jaarlijkse vergoeding die aan de niet-uitvoerende bestuurders is betaald voor de uitoefening van hun mandaat tijdens AY 22/23 bedraagt € 495 617 (exclusief BTW). Dit is in lijn met het vorige AY 21/22 (€ 490 381,82).

Individuele vergoedingen bestuurders in AY 22/23

Bestuurdersvergoeding	Vaste vergoeding	Aanwezigheidsvergoeding per vergadering van de Raad van Bestuur	Aanwezigheidsvergoeding per vergadering van adviserend Comité	Onkosten	Totaal
Deprez Invest NV, vert. door Hein Deprez ⁽¹⁾	-	-	-	-	-
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman ⁽²⁾	€ 142 500	-	-	-	€ 142 500
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen ⁽³⁾	€ 30 000	€ 15 000	€ 12 500	€ 617	€ 58 117
Alro BV, vert. door Gert Bervoets	€ 16 250	€ 5 000	-	-	€ 21 250
Alychlo NV, vert. door Els Degroote	€ 30 000	€ 15 000	€ 7 500	-	€ 52 500
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	€ 30 000	€ 12 500	-	-	€ 42 500
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	€ 30 000	€ 15 000	-	-	€ 45 000
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen	€ 30 000	€ 12 500	€ 10 000	-	€ 52 500
Hilde Laga	€ 13 750	-	-	-	€ 13 750
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	€ 30 000	€ 15 000	€ 22 500	-	€ 67 500
TOTAAL	€ 352 500	€ 90 000	€ 52 500	€ 617	€ 495 617

⁽¹⁾ Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) ontvangt een managementvergoeding en geen bijkomende vergoeding voor de uitoefening van zijn mandaat als Gedelegeerd Uitvoerend bestuurder in de Raad van Bestuur.

⁽²⁾ In zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangt dhr. Koen Hoffman (vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) een vaste jaarlijkse vergoeding van € 142 500, die zijn presentiegelden omvat als bestuurder en als lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité alsook enige bijkomende vergoeding die wordt betaald aan enige niet-uitvoerende en/of onafhankelijke bestuurder(s) voor uitgevoerde bijkomende werkzaamheden.

⁽³⁾ De totale bestuurdersvergoeding van Aalt Dijkhuizen B.V., een vennootschap naar Nederlands recht waarvan de zetel in Nederland is gevestigd, en haar vaste vertegenwoordiger dhr. Aalt Dijkhuizen, wonende in Nederland, omvat een bedrag van € 617,47 aan verplaatsingskosten die werden gemaakt om de vergaderingen van de Raad van Bestuur en van het Benoemings- en Remuneratiecomité die (op de zetel van de Onderneming) in België werden georganiseerd, fysiek bij te wonen.

7.3. Remuneratie van de leden van het Leadership Team**7.3.1. Inleiding**

De remuneratie van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) bestaat uit een vaste vergoeding en een variabele vergoeding in de vorm van een korte termijn *incentive* (jaarlijkse bonus) en, in sommige gevallen, lange termijn *incentives* (aandelenopties).

Korte termijn incentive

De korte termijn *incentive* neemt de vorm aan van een jaarlijkse cash bonus die prestatiegebonden is en is gebaseerd op individuele prestaties in combinatie met prestaties op Groeps- en/of divisieniveau (afhankelijk van de functie van het betreffende lid van het Leadership Team), met inbegrip van financiële en bedrijfsdoelstellingen die jaarlijks worden vastgesteld.

De variabele vergoeding in de vorm van een cash bonus heeft steeds betrekking op de prestaties van het voorgaande boekjaar en is gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve parameters. Bij het behalen van de gestelde doelstellingen (d.i. prestaties on target) varieert de variabele vergoeding van de leden van het Leadership Team (exclusief de leden van het Uitvoerend Management), afhankelijk van de functie van elk lid van het Leadership Team, tussen 25% en 35% van de vaste jaarlijkse vergoeding. Gedurende AY 22/23 kon de variabele vergoeding van de leden van het Leadership Team (exclusief de leden van het Uitvoerend Management) oplopen tot maximaal 50% van de vaste jaarlijkse vergoeding in geval van het overtreffen van zowel financiële als persoonlijke doelstellingen. Voor de leden van het Uitvoerend Management is de variabele vergoeding gelijk aan 50% van hun vaste jaarlijkse vergoeding wanneer de doelstellingen die voor de jaarlijkse bonus zijn bepaald, worden bereikt. Gedurende AY 22/23 kon de variabele vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management oplopen tot maximaal 65% van de vaste jaarlijkse vergoeding in geval van het overtreffen van zowel financiële als persoonlijke doelstellingen. De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022 keurde een afwijking goed op de toepassing van artikel 7:91 WVV voor AY 22/23 (welke afwijking ook van toepassing is op de lange termijn *incentives* voor zover toepasselijk).

Het Benoemings- en Remuneratiecomité evalueert jaarlijks de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management in het licht van de vooropgestelde doelstellingen. De prestaties van de andere leden van het Leadership Team worden geëvalueerd op basis van de aanbevelingen van de co-CEO's. Onder voorbehoud van goedkeuring van het gewijzigde remuneratiebeleid door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023 zullen de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management en van de andere leden van het Leadership Team vanaf AY 23/24 worden geëvalueerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité en zal de Raad van Bestuur hierover beslissen, op advies van het Comité. De aanbevelingen van het Comité in dit verband zullen worden geformuleerd in overleg met en op basis van gemotiveerde voorstellen van de co-CEO's.

Lange termijn incentives

Lange termijn incentives worden betaald in de vorm van aandelenopties toegekend onder:

- het 2019 aandelenoptieplan (2019 SOP) dat werd goedgekeurd en bekrachtigd op 20 september 2019 door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, en
- het 2021 aandelenoptieplan (2021 SOP) dat deel uitmaakt van het remuneratiebeleid, dat van toepassing is sinds 1 april 2021.

In het kader van deze aandelenoptieplannen worden aandelenopties in de vorm van *block awards* kosteloos toegekend aan geselecteerde personeelsleden, waaronder leden van het Leadership Team. Elke optie geeft de eigenaar ervan het recht om een Greenyard aandeel te verwerven onder de uitoefeningsvoorwaarden en tegen betaling van de uitoefenprijs.

Deze lange termijn *incentives* zijn uitsluitend gebaseerd op kwantitatieve parameters. De definitieve verwerving (*vesting*) is afhankelijk van de blijvende tewerkstelling bij Greenyard op het ogenblik van definitieve verwerving, bij de realisatie waarvan de opties definitief verworven zullen zijn.

Voor de aandelenopties die onder het 2019 SOP worden toegekend, geldt een *vesting* periode van drie jaar. Voor de aandelenopties die onder het 2021 SOP worden toegekend, geldt een *vesting* schema over vier jaar, waarbij een vooraf bepaald percentage van de aandelenopties geleidelijk definitief wordt verworven op de verjaardag van de aanbiedingsdatum. Aan het eind van dit schema is 100% van de toegekende aandelenopties definitief verworven, op voorwaarde van blijvende tewerkstelling op het ogenblik van definitieve verwerving. In het *vesting* schema zal het belangrijkste deel definitief worden verworven aan het eind van de periode van vier jaar, afgestemd op de tijdstippen die zijn vastgesteld voor het bereiken van de strategische bedrijfsdoelstellingen in het LRP dat op dat moment van kracht was.

Wanneer de opties definitief verworven zijn, kunnen ze worden uitgeoefend tegen betaling van de uitoefenprijs, die gelijk is aan de gemiddelde slotkoers van het Greenyard aandeel gedurende dertig dagen voorafgaand aan de datum van toekenning, waardoor een gelijk aantal Greenyard aandelen aan de begunstigde zal worden overgedragen (met dien verstande dat één optie recht geeft op één Greenyard aandeel). De aandelenopties die in het kader van het 2021 SOP geleidelijk definitief worden verworven, zullen echter pas na afloop van het vierjarige *vesting* schema kunnen worden uitgeoefend, ongeacht of zij al dan niet definitief zijn verworven.

De aandelenopties onder het 2019 SOP vervallen na zes jaar na de toekenningsdatum. Onder het 2021 SOP vervallen de aandelenopties na vijf jaar na de toekenningsdatum. Elke aandelenoptie die op de vervaldatum niet is uitgeoefend, wordt nietig en ongeldig.

De vrijstelling van de toepassing van artikel 7:91 WvV zoals goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022, voor AY 22/23, is ook van toepassing op de lange termijn *incentives*.

Als gevolg van de van toepassing zijnde lange termijn *incentive* plannen binnen Greenyard, kunnen de leden van het Leadership Team mettertijd hun participatie in Greenyard opbouwen door de mogelijkheid die in het kader van deze plannen wordt geboden om aandelen te verwerven. Greenyard wijkt 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 lange termijn visie 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.

Uitvoerende bestuurders

Uitvoerende bestuurders, 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 in hun uitvoerende functie ontvangen.

In de Raad van Bestuur zetelt één uitvoerend bestuurder, dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) die in zijn hoedanigheid van co-CEO, een managementvergoeding ontving voor AY 22/23.

7.3.2. Jaarlijkse korte termijn incentive componenten en doelstellingen voor AY 22/23

Voor AY 22/23 is de variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse cash bonus gebaseerd op persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen (tot maximaal 50%) in combinatie met financiële doelstellingen (tot maximaal 50%) op Groeps- en/of divisieniveau, afhankelijk van de functie van het lid van het Uitvoerend Management en het Leadership Team.

Belangrijkste prestatie maatstaven voor AY 22/23	Relatief gewicht
Financiële doelstellingen	50%
Aangepaste EBITDA	30%
Cash Conversion Cycle Netto Financiële Schuld	20%
Persoonlijke doelstellingen & Individuele prestaties	50%
Persoonlijke doelstellingen	25%
Individuele prestaties & gedragscompetenties	25%

De financiële doelstellingen voor AY 22/23 bestaan uit een aangepaste EBITDA-component, in combinatie met, afhankelijk van de positie van het lid van het Leadership Team, een Netto Financiële Schuld-component, te bereiken op Groepsniveau of een *Cash Conversion Cycle*-component op divisieniveau.

De persoonlijke doelstellingen voor AY 22/23 weerspiegelen de bedrijfsdoelstellingen en strategische objectieven, waaronder elementen van bedrijfsontwikkeling en de uitrol van strategische partnerschappen, evenals transformatie en kostenbesparingen, maar hebben ook betrekking op de efficiëntie van bepaalde processen en het opleveren door het betrokken lid van bepaalde projecten.

De persoonlijke doelstellingen die de Raad van Bestuur voor AY 22/23 heeft bepaald voor co-CEO dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV), hebben in algemene zin betrekking op maatregelen om de gevolgen van inflatie en andere macro-economische of geopolitieke omstandigheden te mitigeren, de verdere uitvoering van Greenyard's Sustainability Roadmap en het stimuleren van innovatie in het kader van de 2030 Strategie. Als gedragscompetenties wordt bijzondere aandacht besteed aan verbeteringsgebieden en bedrijfsfocus voor Greenyard, leiderschap en ontwikkeling, alsmede inclusie en diversiteit.

De persoonlijke doelstellingen die de Raad van Bestuur voor AY 22/23 heeft bepaald voor co-CEO dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) hebben in algemene zin betrekking op de uitrol van de 2030 Strategie en de verdere implementatie van Greenyard's Sustainability Roadmap. Als gedragscompetenties wordt bijzondere aandacht besteed aan het opbouwen en onderhouden van commerciële relaties op lange termijn.

De evaluatieperiode valt samen met AY 22/23, die begint op 1 april 2022 en eindigt op 31 maart 2023. In overeenstemming met het remuneratiebeleid evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité in het eerste kwartaal van het volgende AY 23/24 in welke mate de doelstellingen door de leden van het Uitvoerend Management werden bereikt, alvorens dit wordt besproken en definitief wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur. Beslissingen over de variabele vergoeding van de andere leden van het Leadership Team worden genomen door het Uitvoerend Management in overeenstemming met het momenteel geldende remuneratiebeleid. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.

7.3.3. Remuneratie van de co-CEO's in AY 22/23

In hun hoedanigheid van co-CEO's, (i) ontving dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) een vaste managementvergoeding van € 615 000 en (ii) ontving dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) een vaste managementvergoeding van € 768 750, voor AY 22/23. Deze stijging ten opzichte van AY 21/22 vertegenwoordigt een indexering van hun vaste managementvergoeding met +2,5% vanaf 1 april 2022, wegens uitzonderlijke macro-economische omstandigheden. Het verschil in het bedrag van de vaste managementvergoeding tussen de co-CEO's kan worden verklaard door het feit dat dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft besloten af te zien van een verhoging van zijn managementvergoeding die twee boekjaren geleden werd toegekend, in AY 20/21, volgend op een beslissing van de Raad van Bestuur.

Dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ontving een cash bonusbetaling van € 377 633 voor AY 22/23, gebaseerd op het niveau van het bereiken van de doelstellingen voor AY 22/23, dat varieerde op of rond "on target". De verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte termijn van dhr. Marc Zwaaneveld bedraagt derhalve respectievelijk, 67% en 33%. Het beslissingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals uiteengezet in punt 7.3.2. werden hierbij toegepast.

Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) besloot af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO voor AY 22/23 zou zijn betaald. Aangezien hij ermee instemde geen aandelenopties toegekend te krijgen onder het 2019 SOP en het 2021 SOP bestaat zijn remuneratie voor 100% uit een vaste vergoeding.

De co-CEO's hebben recht op de gebruikelijke extralegale voordelen. Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft een bedrijfswagen, waarvan de kosten in AY 22/23 € 7 663,98 bedroegen. Vanaf AY 21/22 zag dhr. Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) af van de eerder overeengekomen vergoeding die hij ontving voor zijn huisvestingskosten (gezien zijn werk gerelateerd verblijf in België als inwoner van Nederland). Er zijn geen pensioenbijdragen betaald.

In AY 22/23 is tussen dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) en de Onderneming overeengekomen dat de aandelenopties, toegekend aan dhr. Marc Zwaaneveld onder het 2021 SOP, die definitief werden verworven op 31 maart 2022, in afwijking van

de modaliteiten en voorwaarden van het 2021 SOP en punt 4.3 van het remuneratiebeleid²², uitoefenbaar zullen zijn vanaf 30 april 2024, om de uitoefendatum in lijn te brengen met de datum tot hij aanblijft als co-CEO van Greenyard, zoals aangekondigd op 1 september 2022.

Voor de waardering van deze definitief verworven aandelenopties dient het verschil in aanmerking te worden genomen tussen de waarde van de onderliggende aandelen tegen de marktprijs, zijnde de slotkoers van het Greenyard aandeel op de desbetreffende *vesting* datum, en de waarde van de onderliggende aandelen tegen de uitoefenprijs zoals aangegeven in de tabel over de aandelenoptieplannen (zie hieronder). De theoretische waarde met betrekking tot het 2019 SOP en het 2021 SOP is gelijk aan respectievelijk € 2 071 800 en € 335 400. Het betreft echter een theoretische waardering gezien de uitoefenperiode die van toepassing is en gezien het feit dat op de datum van publicatie van dit Financieel Verslag, geen aandelenopties werden uitgeoefend door dhr. Marc Zwaaneveld. Rekening houdend met deze theoretische waardering, bedraagt de verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte en lange termijn respectievelijk, 22% en 78%.

7.3.4. Remuneratie van de andere leden van het Leadership Team in AY 22/23

Voor AY 22/23 bedroeg de totale jaarlijkse vergoeding die werd betaald aan de andere leden van het Leadership Team (exclusief de co-CEO's)

€ 3 220 796. Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de leden van het Leadership Team. Voor de leden die het statuut van bediende hebben, werden vaste pensioenbijdragen betaald en zijn brutobedragen in aanmerking genomen.

Voor AY 22/23 bedroeg de variabele vergoeding op korte termijn die werd toegekend aan de leden van het Leadership Team, exclusief de co-CEO's, € 852 243. Dit bedrag is het resultaat van het niveau van het bereiken van de financiële doelstellingen op Groepsniveau (aangepaste EBITDA en Netto Financiële Schuld) of op divisieniveau (aangepaste EBITDA en *Cash Conversion Cycle*), afhankelijk van de positie van het lid van het Leadership Team, en van de persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen, gaande van op of rond "on target" door de andere leden van het Leadership Team. Het beslissingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals uiteengezet in punt 7.3.2 (zie hierboven) werden hierbij toegepast.

	AY 22/23	AY 21/22
Vaste vergoeding	€ 2 368 553	€ 2 412 491
Basisvergoeding	€ 2 307 609	€ 2 361 689
Voordelen in natura & pensioenen	€ 60 944	€ 50 802
Variabele vergoeding over één jaar	€ 852 243⁽¹⁾	€ 847 782
TOTAAL	€ 3 220 796	€ 3 260 273

⁽¹⁾ De variabele vergoeding over één jaar bestaat uit de bonus op korte termijn toegekend voor AY 22/23 en uitbetaald in het begin van AY 23/24.

Voor de waardering van de definitief verworven aandelenopties die aan de andere leden van het Leadership Team zijn toegekend onder het 2019 SOP en 2021 SOP, zoals aangegeven in de tabel over de aandelenoptieplannen (zie hieronder), dient het verschil in aanmerking te worden genomen tussen de waarde van de onderliggende aandelen tegen de marktprijs, zijnde de slotkoers van het Greenyard aandeel op de relevante *vesting* datum, en de waarde van de onderliggende aandelen tegen de uitoefenprijs onder het toepasselijke SOP. De theoretische waarde met betrekking tot het 2019 SOP en het 2021 SOP is respectievelijk gelijk aan € 1 841 600 en € 96 320. Het gaat hier echter om een theoretische waardering gezien de uitoefenperiode die geldt onder het 2021 SOP en gezien het feit dat er op de datum van publicatie van dit Financieel Verslag slechts een beperkt aantal aandelenopties, die definitief werden verworven onder het 2019 SOP, werd uitgeoefend door de andere leden van het Leadership Team (zie hieronder). In dit verband wordt verwezen naar de bij de FSMA aangemelde transacties leidinggevenden. Rekening houdend met die theoretische waardering, bedraagt de verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte en lange termijn respectievelijk, 46% en 54%. Zonder de definitief verworven aandelenopties bedraagt de verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte termijn respectievelijk, 74% en 26%.

² Punt 4.3 van het remuneratiebeleid dat betrekking heeft op de lange termijn incentives van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management).

Aandelenoptieplannen (van toepassing vanaf AY 19/20)

Aandelenopties toegekend aan, aangehouden en uitgeoefend door de leden van het Leadership Team in AY 22/23⁽¹⁾

Begunstigde	Voornaamste bepalingen van het aandelenoptieplan					Informatie over AY 22/23 ⁽⁵⁾			
	Plan	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving	Uitoefen periode	Uit-oefen prijs	Ver-worven aande-len-opties	Uitge-oefende aandelen-opties	Totaal aantal niet verworven aandelen-opties	Totaal aantal verworven aandelen-opties
Marc Zwaaneveld	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	-	-	450 000
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%) 31/03/2022 (90%)	30/04/2024 - 18/02/2026	€ 6,450	-	-	-	200 000
Geert Peeters	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	9 014	-	240 986
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (15%) 19/02/2023 (50%) 19/02/2024 (35%)	20/02/2024 - 18/02/2025	€ 6,450	50 000	-	35 000	65 000
Alexander Verbist	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	50 000	-	-
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%) 19/02/2023 (15%) 19/02/2024 (25%) 19/02/2025 (50%)	20/02/2025 - 18/02/2026	€ 6,450	9 000	-	45 000	15 000
Charles-Henri Deprez	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	-	-	50 000
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%) 19/02/2023 (15%) 19/02/2024 (25%) 19/02/2025 (50%)	20/02/2025 - 18/02/2026	€ 6,450	9 000	-	45 000	15 000
Francis Kint	SOP 2019 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
	SOP 2021 ⁽³⁾	27/05/2021	27/05/2022 (10%) 27/05/2023 (15%) 27/05/2024 (25%) 27/05/2025 (50%)	28/05/2025 - 26/05/2026	€ 8,540	6 000	-	54 000	6 000
Maarten van Hamburg	SOP 2019 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%) 19/02/2023 (15%) 19/02/2024 (25%) 19/02/2025 (50%)	20/02/2025 - 18/02/2026	€ 6,450	9 000	-	45 000	15 000
Yannick Peeters	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	40 000	-	10 000
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%) 19/02/2023 (15%) 19/02/2024 (25%) 19/02/2025 (50%)	20/02/2025 - 18/02/2026	€ 6,450	9 000	-	45 000	15 000

⁽¹⁾ Het toepasselijke 2019 SOP en 2021 SOP bevatten geen aanvullende retentie bepaling na uitoefening.

⁽²⁾ Nog niet werkzaam voor Greenyard op de datum van toekenning.

⁽³⁾ De aandelenopties toegekend aan dhr. Francis Kint onder het 2021 SOP zijn toegekend op 27 mei 2021, toen hij Greenyard vervoegde.

⁽⁴⁾ Geen lid van het Leadership Team op de datum van toekenning.

⁽⁵⁾ In AY 22/23 werden geen aandelenopties toegekend aan leden van het Leadership Team en werden geen aan leden van het Leadership Team toegekende aandelenopties geannuleerd.

7.4. Evolutie van de remuneratie en informatie over het loonverschil

De onderstaande tabel bevat informatie over de jaarlijkse evolutie van (i) de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders, de co-CEO's en de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de CFO), (ii) de prestaties van de Onderneming en (iii) de gemiddelde remuneratie op basis van voltijdse equivalenten van de werknemers van de Onderneming (andere dan de personen onder punt (i)), over de laatste vijf boekjaren, met inbegrip van AY 22/23.

Totale vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur

Jaarlijks verschil op de gemiddelde beloning ⁽¹⁾	AY 18/19	AY 19/20 vs. AY 18/19	AY 19/20	AY 20/21 vs. AY 19/20	AY 20/21	AY 21/22 vs. AY 20/21	AY 21/22	AY 22/23 vs. AY 21/22	AY 22/23
Raad van Bestuur (excl. uitvoerende bestuurders)	€ 622 500	-4,0%	€ 538 032	-10,4%	€ 482 000	1,7%	€ 490 382	1,1%	€ 495 617

Totale vergoeding van de leden van het Leadership team

Jaarlijks verschil	AY 18/19 ⁽³⁾	AY 19/20 vs. AY 18/19	AY 19/20 ⁽⁴⁾	AY 20/21 vs. AY 19/20	AY 20/21	AY 21/22 vs. AY 20/21	AY 21/22	AY 22/23 vs. AY 21/22	AY 22/23
CEO Deprez Invest NV (vast vertegenwoordigd door Hein Deprez)	€ 750 000	-20,0%	€ 600 000	0,0%	€ 600 000	0,0%	€ 600 000	2,5%	€ 615 000
CEO MZ-B BV (vast vertegenwoordigd door Marc Zwaaneveld)	NVT ⁽²⁾	-	€ 1 435 500	-13,8%	€ 1 237 500	-4,5%	€ 1 182 034 ⁽⁵⁾	-3,0%	€ 1 146 383 ⁽⁶⁾
Andere leden	€ 2 512 000	32,7%	€ 3 333 000	7,2%	€ 3 572 758	-9,0%	€ 3 260 273 ⁽⁷⁾	-1,2%	€ 3 220 796 ⁽⁸⁾

Greenyard groepsresultaten

Jaarlijks verschil	2019	AY 19/20 vs. AY 18/19	2020	AY 20/21 vs. AY 19/20	2021	AY 21/22 vs. AY 20/21	2022	AY 22/23 vs. AY 21/22	2023
Aangepaste EBITDA ⁽¹³⁾		48,4%		64,0%		6,1%		0,5%	
Omzet		3,8%		8,7%		-0,3%		6,6%	
ESG-rating - CDP ⁽⁹⁾									
Climate change	F		B-		B-		B		-
Water security	F		B-		B		B		-

Gemiddeld salaris van werknemers op VTE basis

Jaarlijks verschil	AY 19/20 vs. AY 18/19	AY 20/21 vs. AY 19/20	AY 21/22 vs. AY 20/21 ⁽¹¹⁾	AY 22/23 vs. AY 21/22 ⁽¹²⁾
Werknemers van Greenyard NV ⁽¹⁰⁾	8%	-7%	-10%	4%

⁽¹⁾ Gemiddelde remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur voor een bepaald boekjaar berekend op basis van de totale remuneratie betaald aan niet-uitvoerende bestuurders in de Raad van Bestuur van Greenyard tijdens het betrokken jaar.

⁽²⁾ Dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) is sinds 9 februari 2019 co-CEO, naast dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV).

⁽³⁾ Er werd geen bonus uitbetaald voor AY 18/19.

⁽⁴⁾ Dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ontving een uitzonderlijke bonus van € 600 000, uitbetaald in twee schijven, voor het bereiken van specifieke persoonlijke doelstellingen voor AY 19/20, gekoppeld aan bepaalde milestones onder het Transformatieplan dat is uitgevoerd met het oog op de verdere afbouw van de schuldbasis van Greenyard. Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft besloten af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO voor AY 19/20 zou zijn uitbetaald, om bij te dragen aan het versneld herstel van Greenyard.

⁽⁵⁾ en ⁽⁶⁾ De totale remuneratie van dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) voor respectievelijk AY 21/22 en AY 22/23 houdt geen rekening met zijn aandelenopties onder het toepasselijke 2019 SOP en 2021 SOP die reeds definitief verworven zijn, teneinde een vergelijking met vorige boekjaren op vergelijkbare basis mogelijk te maken. Indien deze aandelenopties in aanmerking worden genomen, is dat gebaseerd op hun theoretische waardering (zie hierboven), aangezien geen van zijn aandelenopties onder het 2019 SOP en het 2021 SOP op de datum van publicatie van het Financieel Verslag zijn uitgeoefend (met inbegrip van het feit dat de aandelenopties onder het 2021 SOP nog niet uitoefenbaar zijn):

- het bedrag voor AY 21/22 zou gelijk zijn aan € 3 589 234, wat neerkomt op een jaarlijkse wijziging ten opzichte van AY 20/21 van +190%.
- het bedrag voor AY 22/23 zou gelijk zijn aan € 3 553 583, wat neerkomt op een jaarlijkse wijziging ten opzichte van AY 21/22 van -0,1%.

⁽⁷⁾ en ⁽⁸⁾ De totale remuneratie van de andere leden van het Leadership Team voor respectievelijk AY 21/22 en AY 22/23 houdt geen rekening met hun aandelenopties onder het toepasselijke 2019 SOP en 2021 SOP die reeds definitief verworven zijn, teneinde een vergelijking met vorige boekjaren op vergelijkbare basis mogelijk te maken. Indien deze aandelenopties in aanmerking worden genomen, is dat gebaseerd op hun theoretische waardering (zie hierboven), aangezien op de datum van publicatie van het Financieel Verslag slechts een beperkt aantal van de aandelenopties onder het 2019 SOP is uitgeoefend en de aandelenopties onder het 2021 SOP die reeds definitief zijn verworven, nog niet uitoefenbaar zijn:

- het bedrag voor AY 21/22 zou gelijk zijn aan € 5 197 813, wat neerkomt op een jaarlijkse wijziging ten opzichte van AY 20/21 van +45,5%.
- het bedrag voor AY 22/23 zou gelijk zijn aan € 5 158 716, wat neerkomt op een jaarlijkse wijziging ten opzichte van AY 21/22 van -0,8%.

⁽⁹⁾ CDP-scores voor klimaatverandering en waterzekerheid, A-F (A= hoogste score), laatst bijgewerkt op 13 december 2022.

⁽¹⁰⁾ De gemiddelde remuneratie (op VTE-basis) van de werknemers van Greenyard NV wordt berekend op basis van Belgische GAAP (de som van de posten 620 en 622 van de enkelvoudige jaarrekening gedeeld door het aantal VTE's van Greenyard NV zoals opgenomen in post 1003 in de bijlage sociale balans).

⁽¹¹⁾ Er werden nieuwe personeelsleden aangeworven, maar aangezien in AY 21/22 senior personeelsleden Greenyard hebben verlaten, is de gemiddelde remuneratie niet exponentieel gestegen in vergelijking met AY 20/21.

⁽¹²⁾ Als gevolg van de automatische indexeringswijze die in België in AY 22/23 voor bepaalde sectoren werd toegepast, is de gemiddelde remuneratie van de personeelsleden van Greenyard NV in dat boekjaar gestegen.

⁽¹³⁾ Vanaf AY 20/21 worden deze cijfers gerapporteerd post-IFRS16.

Voor AY 22/23 kwam het loonverschil tussen het best betaalde lid van het Leadership Team en de minst betaalde werknemer van Greenyard overeen met een verhouding van 21,37: 1 (exclusief de definitief verworven aandelenopties, hetgeen een daling betekent ten opzichte van AY 21/22 (21,81:1)) respectievelijk 66,24:1 (met inbegrip van de definitief verworven aandelenopties op basis van een theoretische waardering (zie hierboven)).

7.5. Vertrekvergoeding voor leden van het Leadership Team

In overeenstemming met artikel 7:92 WvV bevatten de overeenkomsten die met de leden van het Leadership Team zijn gesloten, geen vertrekvergoedingen die de periode van meer dan twaalf maanden overschrijden. Meer bepaald voorzien de overeenkomsten met de leden van het Uitvoerend Management in een vertrekvergoeding van twaalf maanden. Voor de andere leden van het Leadership Team is de vertrekvergoeding 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.

In geval van voortijdige beëindiging, verantwoordt en beslist de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, of het betrokken lid van het Leadership Team, in aanmerking komt voor vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor.

Aangezien er in AY 22/23 geen wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) hebben plaatsgevonden, zijn er in AY 22/23 geen vertrekvergoedingen betaald aan leden van het Leadership Team (met inbegrip van leden van het Uitvoerend Management).

7.6. Terugvordering (claw-back)

Greenyard heeft in vorig AY 21/22 een terugvorderingsmechanisme ingevoerd voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, dat van toepassing is vanaf 1 april 2022, waardoor Greenyard in bepaalde gevallen bij een strafrechtelijk misdrijf of schending van de Gedragscode van Greenyard kan eisen dat een lid aan de Onderneming de variabele vergoeding terugbetaalt die reeds is uitbetaald. Lange termijn *incentive* plannen binnen Greenyard voorzien in een *'bad leaver'* 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 definitief verworven zullen zijn, zonder dat de Onderneming enige vergoeding verschuldigd zal zijn.

Onder het 2019 SOP en 2021 SOP zullen de aandelenopties in dergelijke gevallen verloren gaan, ongeacht of ze reeds definitief verworven zijn. De Onderneming beschouwt een dergelijke *'bad leaver'* clause als gelijkwaardig aan een terugvorderingsclausule.

Tijdens AY 22/23 werden geen terugvorderings- en geen *'bad leaver'* clausules uitgeoefend.

7.7. Informatie over de stemming door de aandeelhouders

De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022 heeft het remuneratieverslag met betrekking tot AY 21/22 goedgekeurd met een meerderheid van 97,30% van de aandeelhoudersstemmen. Greenyard streeft naar een blijvende betrokkenheid van al haar *stakeholders* en zal altijd actief rekening houden met hun feedback om haar remuneratiebeleid vorm te geven.

7.8. Afwijkingen van het Remuneratiebeleid

Het Remuneratiebeleid van Greenyard bepaalt dat de Raad van Bestuur in uitzonderlijke omstandigheden, die geval per geval moeten worden beoordeeld, en alleen als dit de lange termijn belangen en de duurzaamheid van Greenyard dient of haar voortbestaan waarborgt, na een met redenen omklede aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, bepaalde afwijkingen van het toepasselijke Remuneratiebeleid kan toestaan.

Tijdens AY 22/23 heeft de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, in één geval besloten om af te wijken van het Remuneratiebeleid, wat meer in detail wordt beschreven in het desbetreffende punt 7.3.3. (zie hierboven) van dit Remuneratieverslag.

8. Bijkomende informatie

Dit deel bevat de informatie die niet vervat is in andere delen van dit Verslag en die moet worden bekendgemaakt overeenkomstig artikel 3:6, §1 en §2, 4° en 7° WvV³³.

Aandeelhouders- en kapitaalstructuur

Er wordt verwezen naar *Informatie voor Aandeelhouders* in het Financieel Verslag.

³ Respectievelijk verwijzend naar artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 14 november 2007 en artikel 14 van de Wet van 2 mei 2007.

Bijzondere controlerechten

Er zijn geen bijzondere controlerechten toegekend aan aandeelhouders van Greenyard.

Beperkingen op overdracht van aandelen

De overdracht van aandelen van Greenyard is niet onderworpen aan wettelijke of statutaire beperkingen.

Controlesysteem voor aandelenplannen voor werknemers waarbij de controlerechten niet rechtstreeks door de werknemers worden uitgeoefend

Er is geen systeem van aandeelhouderschap voor werknemers ingevoerd.

Wettelijke of statutaire beperkingen op de uitoefening van het stemrecht

Artikel 8 van de statuten van de Onderneming bepaalt dat indien een aandeelhouder de opgevraagde storting op zijn aandelen niet heeft verricht binnen de door de Raad van Bestuur bepaalde termijn, de uitoefening van de stemrechten verbonden aan de aandelen van rechtswege zal worden geschorst zolang deze storting niet is verricht. Op 31 maart 2023 was het kapitaal volledig volstort.

Overeenkomstig artikel 10 van de statuten van de Onderneming mag de Raad van Bestuur de uitoefening van de rechten verbonden aan een aandeel opschorten indien deze rechten zijn verdeeld over meerdere personen, totdat één enkele vertegenwoordiger is aangeduid als aandeelhouder ten opzichte van de Onderneming.

Procedure voor de wijziging van de statuten

Krachtens artikel 7:153 WVV kan een wijziging van de statuten van de Onderneming alleen doorgevoerd worden met de toestemming van minstens 75% van de geldig uitgebrachte stemmen op de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders waar minstens 50% van het maatschappelijk kapitaal van de Onderneming aanwezig of vertegenwoordigd is. Voor het berekenen van de stemmen worden onthoudingen noch in de teller noch in de noemer meegerekend. Indien het aanwezigheidsquorum van 50% niet bereikt is, moet een nieuwe Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden bijeengeroepen waarbij de aandeelhouders over de agendapunten kunnen beslissen ongeacht het percentage van het maatschappelijk kapitaal dat op deze vergadering aanwezig of vertegenwoordigd is.

Regels om bestuurders te benoemen of te vervangen

De bestuurders worden benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de Raad van Bestuur om voorlopig in een voortijdige vacature te voorzien zoals bepaald in artikel 16 van de statuten van de Onderneming. De benoemingsprocedure wordt gecoördineerd door de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het Benoemings- en Remuneratiecomité beveelt de Raad van Bestuur geschikte kandidaten aan. Vervolgens doet de Raad van Bestuur een voorstel aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor de benoeming als bestuurder. Het Benoemings- en Remuneratiecomité bepaalt de vereisten inzake onafhankelijkheid, bekwaamheid en andere kwalificaties van de leden van de Raad van Bestuur. Na overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur neemt het Benoemings- en Remuneratiecomité de nodige initiatieven met het oog op een optimale samenstelling van de Raad van Bestuur.

Voor elke nieuwe benoeming gebeurt een evaluatie van de bekwaamheden, kennis en ervaring die reeds aanwezig zijn in de Raad van Bestuur en deze die nodig zijn. Dit gebeurt onder andere aan de hand van een competentiematrix die het Benoemings- en Remuneratiecomité, in voorkomend geval in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur, voorstelt, en waaruit de bekwaamheden, kennisdomeinen en soorten expertise blijkt die in de Raad van Bestuur aanwezig zijn. Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de opdracht om op basis hiervan het vereiste profiel te bepalen voor een vacante positie van bestuurder met bijzondere focus op het bevorderen van de diversiteit in en complementariteit van de vaardigheden, de ervaring, de kennis, de opleiding en professionele achtergrond in de samenstelling van de Raad van Bestuur (en zijn adviserende Comités), met naleving van, onder meer, de wettelijke vereiste op het vlak van genderdiversiteit (artikel 7:86 WVV). Dit alles boven op het focussen op de expertise en de professionele integriteit die vereist zijn voor de uitoefening van hun taken.

Bij de benoeming van een nieuwe bestuurder vergewist de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité zich ervan dat de Raad van Bestuur - alvorens de kandidaat in overweging te nemen - over voldoende informatie beschikt over de kandidaat, zoals een curriculum vitae, de beoordeling op basis van een eerste gesprek, een lijst van de mandaten die de kandidaat reeds aanhoudt en, indien nodig, de informatie die nodig is om de onafhankelijkheid van de bestuurder te beoordelen.

De Raad van Bestuur bepaalt, na overleg met en op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, het profiel voor elke nieuwe onafhankelijk bestuurder, rekening houdend met de toepasselijke onafhankelijkheidsvereisten zoals bepaald in bepaling 3.5 van

de Code 2020. Het Benoemings- en Remuneratiecomité start de zoektocht naar geschikte kandidaten voor de vacante positie van onafhankelijk bestuurder en kan een externe consultant aanstellen om de selectieprocedure te begeleiden.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité zal kandidaten voorstellen aan de Raad van Bestuur voor de vacante positie van onafhankelijk bestuurder. Het voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité aan de Raad van Bestuur zal ten minsten volgende informatie bevatten: (i) een overzicht van alle personen die werden gecontacteerd en alle kandidaturen die werden ontvangen, (ii) een gedetailleerd curriculum vitae van de kandidaat-onafhankelijk bestuurder die het Benoemings- en Remuneratiecomité wil voordragen voor benoeming, (iii) een gedetailleerd schriftelijk advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité over de betrokken kandidaat, met inbegrip van de voorgestelde remuneratie, en (iv) elk relevant verslag ter zake dat door een externe consultant (indien aangesteld) werd voorgelegd aan het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Het besluit van de Raad van Bestuur om een kandidaat-onafhankelijk bestuurder voor benoeming voor te dragen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist een bijzondere twee derde meerderheid van de stemmen.

Het voorstel tot benoeming van een (onafhankelijk) bestuurder dat wordt voorgelegd aan de eerstvolgende Algemene Vergadering van Aandeelhouders gaat vergezeld van een aanbeveling van de Raad van Bestuur en van de professionele biografie van de kandidaat-bestuurder, met inbegrip van een lijst van de mandaten die de kandidaat-bestuurder aanhoudt in genoteerde en niet-genoteerde vennootschappen, alsook in voorkomend geval of de kandidaat-bestuurder voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria uiteengezet in bepaling 3.5 van de Code 2020.

Indien een (onafhankelijk) bestuurder zich kandidaat stelt voor herbenoeming zal het Benoemings- en Remuneratiecomité in het kader van de voorgaande benoemingsprocedure, de Raad van Bestuur in het bijzonder adviseren over de gepastheid van de herbenoeming, waarbij (onder andere) de kwalitatieve criteria uiteengezet in punt 1.1. van deze Verklaring inzake deugdelijk bestuurder (zie hierboven) in aanmerking dienen te worden genomen.

De leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité die zich kandidaat stellen voor herbenoeming mogen niet deelnemen aan de bespreking en beraadslaging in het Benoemings- en Remuneratiecomité omtrent de aanbeveling ter zake aan de Raad van Bestuur over de gepastheid van hun herbenoeming.

De statuten van de Onderneming voorzien dat de bestuurders worden benoemd voor een duur van maximum zes jaar. De Raad van Bestuur zal voorstellen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om bestuurders slechts voor een mandaat van vier jaar te benoemen. Het mandaat eindigt bij de sluiting van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders tot dewelke de bestuurder werd benoemd. Zolang de Algemene Vergadering van Aandeelhouders evenwel om welke reden ook niet in de vacature voorziet, blijven de bestuurders wiens mandaat is verstreken, in functie. Uittredende bestuurders zijn herbenoembaar. Indien een uittredende bestuurder zich kandidaat stelt voor herbenoeming als (onafhankelijk) bestuurder zal het Benoemings- en Remuneratiecomité in zijn aanbeveling aan de Raad van Bestuur in het kader van de bovenvermelde benoemingsprocedure, de Raad van Bestuur in het bijzonder adviseren over de gepastheid van de herbenoeming, waarbij (onder andere) bepaalde kwalitatieve criteria van de betrokken kandidaat als bestuurder van de Onderneming zoals uiteengezet in punt 1.1. van deze Verklaring inzake deugdelijk bestuurder (zie hierboven), mee in overweging worden genomen.

Het mandaat van de bestuurders kan te allen tijde door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden herroepen bij eenvoudige meerderheid.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur ziet met het oog op de continuïteit van de Raad van Bestuur toe op de ordentelijke en tijdige opvolging van bestuurders.

Bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitgifte of inkoop van eigen aandelen

Overeenkomstig artikel 12 van de statuten van de Onderneming, is de Raad van Bestuur gemachtigd om, binnen een termijn van vijf jaar vanaf de datum van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021, en binnen de wettelijk bepaalde grenzen, ongeacht op of buiten de beurs, rechtstreeks of onrechtstreeks, bij wijze van aankoop of ruil, inbreng of om het even welke andere wijze van verkrijging, het wettelijk toegestane maximum aantal aandelen van de Onderneming te verkrijgen, zonder dat een verdere goedkeuring of andere tussenkomst van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist is, tegen een prijs of een tegenwaarde per aandeel die niet hoger is dan 20% boven de hoogste slotkoers van het aandeel van de laatste 20 beursdagen op Euronext Brussels die de verkrijging voorafgaan, met een minimum van € 1 per aandeel. De Raad van Bestuur is eveneens gemachtigd om de verkregen aandelen op of buiten de beurs te vervreemden door middel van verkoop, ruil, inbreng, conversie van obligaties of enige andere vorm van overdracht, aan te bieden aan het personeel, hierover anderzijds te beschikken of deze aandelen te vernietigen, zonder dat een verdere goedkeuring of andere tussenkomst van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist is en zonder beperking in de tijd. De voorafgaande machtigingen gelden ook voor alle verkrijgingen en vervreemdingen van aandelen van de Onderneming die, rechtstreeks of onrechtstreeks, worden uitgevoerd door de rechtstreekse dochterondernemingen van de Onderneming overeenkomstig artikel 7:221 WVV.

Daarnaast is de Raad van Bestuur gemachtigd om, binnen een termijn van drie jaar te rekenen vanaf de publicatie van deze machtiging in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad (d.i. op 4 oktober 2021), ongeacht op of buiten de beurs, rechtstreeks of onrechtstreeks, aandelen

van de Onderneming te verkrijgen (bij wijze van aankoop of ruil, inbreng of om het even welke andere wijze van verkrijging) of te vervreemden (door middel van verkoop, ruil, inbreng, conversie van obligaties of enige andere vorm van overdracht), indien deze verkrijging of vervreemding noodzakelijk is ter voorkoming van een dreigend ernstig nadeel voor de Onderneming. Deze machtiging geldt ook voor de verkrijging of de vervreemding van aandelen van de Onderneming die, rechtstreeks of onrechtstreeks, worden uitgevoerd door de rechtstreekse dochterondernemingen van de Onderneming overeenkomstig artikel 7:221 WVV.

Aandeelhoudersovereenkomsten die bekend zijn bij de emittent en die aanleiding kunnen geven tot beperking van de overdracht van effecten en/of uitoefening van het stemrecht

Bij de Raad van Bestuur zijn tijdens AY 22/23 geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend dewelke aanleiding kunnen geven tot beperking van de overdracht van effecten en/of van de uitoefening van stemrechten, met uitzondering van een regeling die gesloten is tussen, enerzijds, Deprez Holding NV en Food Invest International NV (zijnde holdingvennootschappen die worden gecontroleerd door de familie Deprez), en, anderzijds, Agri Investment Fund BV, die voorziet in een lock up periode van drie maanden en een call optie van één jaar, met startdatum 9 september 2022, op de Greenyard aandelen door Agri Investment Fund BV aangehouden, zoals ter kennis gebracht van de Onderneming overeenkomstig de Wet van 2 mei 2007.

Materiële overeenkomsten die clauses van controlewijziging bevatten

De volgende financieringsovereenkomsten, aangegaan door de Onderneming en bepaalde van haar dochterondernemingen, bevatten een clause van controlewijziging, die is goedgekeurd door of ter goedkeuring zal worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in overeenstemming met artikel 7:151 WVV:

- De *Multi-Country Factoring Syndication Agreement* oorspronkelijk van 1 maart 2016 zoals van tijd tot tijd gewijzigd en/of geherformuleerd en meest recent op 31 januari 2022, tussen de Onderneming, Greenyard Fresh NV, Greenyard Prepared UK Ltd. en bepaalde andere dochterondernemingen van de Onderneming waarnaar gezamenlijk verwezen wordt als *the Clients*, enerzijds, en ING Commercial Finance Belux NV als *the Agent*, BNP Paribas Fortis Factor NV, KBC Commercial Finance NV en Belfius Commercial Finance NV als *the Factors*, anderzijds; en
- De *Senior Facilities Agreement* van 22 september 2022 tussen, onder andere, Greenyard en bepaalde van haar dochterondernemingen die daarin worden genoemd als *original borrowers* en/of *original guarantors*, KBC Bank NV, ABN AMRO Bank NV en Coöperatieve Rabobank U.A. als *arrangers*, de financiële instellingen die daarin worden genoemd als *original lenders* en KBC Bank NV als *agent* en *security agent*;
- De *Intercreditor Agreement* van 22 september 2022 tussen, onder andere, KBC Bank NV als *senior agent* en *security agent*, de daarin opgesomde financiële instellingen als *senior lenders*, KBC Bank NV, ABN AMRO Bank NV en Coöperatieve Rabobank U.A. als *senior arrangers*, Greenyard als *company*, de daarin opgesomde vennootschappen als *intra-group lenders* en bepaalde dochterondernemingen van Greenyard als *original debtors*.

Overeenkomsten tussen de emittent en zijn bestuurders of werknemers die in vergoedingen voorzien in geval van een overnamebod

De Onderneming heeft geen overeenkomsten gesloten met haar bestuurders of werknemers die voorzien in de uitbetaling van een bijzondere vertrekvergoeding in geval van beëindiging van de tewerkstelling ten gevolge van een openbaar overnamebod.

9. Verantwoording van de waarderingsregels in de boekhoudkundige materie in toepassing van artikel 3:6, §1, 6° van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen

Op 22 september 2022 heeft Greenyard een nieuwe *Facilities Agreement* voor een totaalbedrag van € 420m afgesloten en ondertekend met een syndicaat van banken, bestaande uit een senior gewaarborgde termijnlending van € 220m en een senior gewaarborgd wentelkrediet van € 200m, beide met een looptijd van 5 jaar en aflopend op 22 september 2027. Op 11 januari 2023 converteerde Greenyard deze leningen naar duurzaamheid gelinkte leningen, wat verder de nadruk legt op de verbintenis van Greenyard om duurzaamheid te integreren in alle lagen van de onderneming. Deze financiering vervangt volledig de gewijzigde en herziene *Facilities Agreement* voor een bedrag van € 467,5m, die op 29 maart 2021 werd ondertekend.

Bijgevolg heeft Greenyard zich verzekerd van voldoende financiële middelen om haar werkkapitaal en algemene bedrijfsbehoeften te financieren. Rekening houdend met het voorgaande, en de risico's en onzekerheden zoals beschreven in de betreffende paragraaf van dit jaarverslag, is de Raad van Bestuur van mening dat de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit bij de opmaak van de enkelvoudige jaarrekening afgesloten op 31 maart 2023, verantwoord is.

Er werden geen wijzigingen doorgevoerd met een significante impact op de gerapporteerde financiële positie of resultaten van de Onderneming.

10. Interne controle en risicobeheer

10.1. Risicobeheer

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de opvolging van de risico's die eigen zijn aan de Groep en voor de beoordeling van de doeltreffendheid van het interne controlesysteem.

De Raad van Bestuur heeft een intern controlesysteem vastgesteld dat gebaseerd is op het *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* model. Hierna worden volgende pijlers besproken: controleomgeving, risicobeheersystemen en interne controle, financiële rapportering en communicatie en ten slotte toezicht en opvolging.

Het Uitvoerend Management heeft verscheidene controles geïmplementeerd om de risico's te beheersen, die de realisatie van de strategische doelstellingen zouden kunnen ondermijnen.

10.1.1. Identificatie van risico's

De verantwoordelijkheid voor de identificatie en beoordeling van financiële, operationele en compliance risico's is gedelegeerd aan het Uitvoerend Management, dat verslag uitbrengt aan het Auditcomité. Het Auditcomité komt jaarlijks bijeen om de relevante bevindingen te beoordelen, strategische risico's vast te stellen en aanbevelingen te doen aan de Raad van Bestuur.

10.1.2. Risicobereidheid

De Raad van Bestuur is van mening dat de bestaande risicobeheerprocessen een geïnformeerde besluitvorming bevorderen, zowel op operationeel niveau als op het niveau van de Raad van Bestuur. Beoordelingen van de belangrijkste risico's, waaronder die welke het bedrijfsmodel, de toekomstige prestaties, de solvabiliteit of de liquiditeit bedreigen, worden geëvalueerd.

10.2. Controleomgeving

10.2.1. Algemeen

De Groep voert een bewust risicobeheer aan de hand van een intern controlesysteem dat wordt bewerkstelligd door de aanmoediging van een bedrijfscultuur waarbij alle medewerkers worden gemachtigd hun taken en verantwoordelijkheden te vervullen naar de hoogste normen van integriteit en deskundigheid.

10.2.2. Auditcomité

Zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur als geheel, ziet het Auditcomité toe op de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer die door het Uitvoerend Management zijn opgezet, met als doel ervoor te zorgen dat de voornaamste risico's (met inbegrip van de risico's die verband houden met de niet-naleving van wet- en regelgeving) adequaat worden geïdentificeerd, beheerd en gemeld, overeenkomstig het door de Raad van Bestuur goedgekeurde kader.

Minstens eenmaal per jaar ontmoet het Auditcomité de commissaris om met hem te overleggen over aangelegenheden in verband met het auditplan en alle aangelegenheden die voortvloeien uit de auditwerkzaamheden, met inbegrip van eventuele (potentiële) aandachtspunten die uit de audit naar voren komen. Deze aangelegenheden worden ten minste eenmaal per jaar in het Auditcomité besproken in aanwezigheid van de interne auditafdeling.

Daarnaast geeft het Uitvoerend Management relevante updates van de hangende geschillen aan het Auditcomité. Hierbij wordt telkens het risico gekwantificeerd alsook gekwalificeerd.

10.2.3. Interne audit

De Groep heeft een deskundige interne auditafdeling. Het Auditcomité beoordeelt de risicoanalyse van de interne auditafdeling, evenals het interne auditcharter alsook het interne auditplan, en ontvangt op regelmatige basis de interne auditrapporten ter bespreking en nazicht. De missie van de interne auditafdeling omvat een onafhankelijke en objectieve kwaliteitsborging en ondersteuning, en beoogt zo meerwaarde te creëren door middel van verbetering van de onderliggende bedrijfscycli en bijhorende interne controles.

De interne auditafdeling helpt de Groep haar algemene doelstellingen te bereiken door de risicobeheer- en controleprocedures stelselmatig en gedisciplineerd te evalueren en te verbeteren. Gebreken in de interne controle die werden vastgesteld door de interne audit worden tijdig meegedeeld aan het Uitvoerend Management en er wordt periodiek opgevolgd om te verzekeren dat de nodige remediërende actie wordt genomen.

10.3. Risicobeheersystemen en interne controle

De belangrijkste kenmerken van het proces voor risicobeheer en interne controle kunnen als volgt worden samengevat:

- De risicopositie van de Onderneming, de mogelijke financiële impact en de vereiste actiepunten worden telkens regelmatig geëvalueerd door het Uitvoerend Management en door de Raad van Bestuur, daarbij geadviseerd door het Auditcomité. Op basis van deze evaluatie worden risico's geprioriteerd en worden passende actieplannen uitgevoerd;
- De Raad van Bestuur bespreekt de strategie en investeringsprojecten. Er wordt eveneens een evaluatie gemaakt van de hieraan verbonden risico's en waar nodig worden gepaste maatregelen genomen;
- De bevindingen van interne auditrapporten worden uitgebreid met het lokaal management besproken en regelmatig wordt een samenvatting van deze rapporten voorgesteld aan het Auditcomité.

10.4. Financiële rapportering en communicatie

Het proces van financiële rapportering en berichtgeving van de Groep kan als volgt worden samengevat:

Een afsluitingsprogramma met checklist omvat de taken die moeten worden vervuld voor de kwartaal-, halfjaar- en jaarafsluiting van de Onderneming en haar dochterondernemingen. De financiële afdeling verschaft de boekhoudkundige cijfers onder toezicht van het hoofd boekhouding of de financiële directeur van elke vestiging. De controllers verifiëren de juistheid van deze cijfers en brengen daarvan verslag uit. Daarbij worden zowel coherentietesten door vergelijkingen met historische of budgettaire cijfers, als steekproefsgewijze controles van verrichtingen gehanteerd. Als onderdeel van het afsluitingsproces dient er telkens ook een uitgebreide rapportering met financiële en operationele gegevens aangeleverd te worden.

Het Auditcomité assisteert de Raad van Bestuur bij het toezicht op de integriteit van de door Greenyard verstrekte financiële informatie. Meer bepaald ziet het comité toe op de relevantie en de consistentie van de boekhoudkundige normen die binnen de Groep worden toegepast, met inbegrip van de criteria voor consolidatie van de financiële rekeningen van de ondernemingen van de Groep. Dit toezicht betreft de periodieke informatie voor de publicatie ervan en is gebaseerd op het door het Auditcomité gehanteerde auditprogramma. Het Uitvoerend Management brengt het Auditcomité op de hoogte van de gehanteerde methodes voor de registratie van significante en ongebruikelijke verrichtingen waarvan de boekhoudkundige verwerking vatbaar kan zijn voor diverse benaderingen. Het Auditcomité bespreekt de financiële rapporteringsmethodes met zowel het Uitvoerend Management of the Chief Financial Officer, als met de commissaris.

10.5. Toezicht en opvolging

Het toezicht op de interne controle wordt uitgeoefend door de Raad van Bestuur, dat daarin wordt bijgestaan door het Auditcomité en de interne afdeling.

De commissaris verricht jaarlijks een beoordeling van de interne controle met betrekking tot de risico's die verband houden met de financiële staten van de Groep. In dit kader geeft de commissaris indien nodig aanbevelingen over de interne controle en risicobeheersystemen, hetgeen wordt geformaliseerd in een *management letter*. Het Uitvoerend Management onderneemt acties om aan de bevindingen tegemoet te komen en zodoende de interne controleomgeving nog verder te verbeteren. Deze maatregelen worden opgevolgd en het Auditcomité gaat na of de aanbevelingen, zoals voorgelegd door de commissaris, worden uitgevoerd en opgevolgd.

VERSLAGGEVING OVER HET GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

De Onderneming verricht indekkingen van het wisselkoers- en rentevoetrisico. Voor de beschrijving van deze risico's verwijzen we naar de hierboven in het jaarverslag opgenomen sectie "*Voornaamste risico's en onzekerheden*". De nodige bijkomende toelichting staat opgenomen in de enkelvoudige jaarrekening.


KWIJTING AAN DE BESTUURDERS EN AAN DE COMMISSARIS

Wij verzoeken u kwijting te verlenen aan de bestuurders en de commissaris voor de uitoefening van hun mandaat tijdens het afgelopen boekjaar afgesloten op 31 maart 2023.

CONCLUSIE

Wij hopen u met dit verslag voldoende te hebben ingelicht en verzoeken u dan ook de voorgestelde jaarrekening afgesloten op 31 maart 2023 te willen goedkeuren. Uiteraard blijven wij te uwer beschikking voor alle gewenste inlichtingen met betrekking tot dit verslag of tot de jaarrekening.

Opgesteld te Sint-Katelijne-Waver op 6 juli 2023


Hein Deprez (Jul 17, 2023 15:52 GMT+2)

Deprez Invest NV,
co-Chief Executive Officer
en gedelegeerd bestuurder,
vast vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez

Veerle Deprez
Veerle Deprez (Jul 17, 2023 17:42 GMT+2)

Management Deprez BV,
bestuurder,
vast vertegenwoordigd door mevr. Veerle Deprez