

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 2024

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 2024 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 € 6 250 129,63. 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	€ 6 250 129,63
• Overgedragen winst van het vorige boekjaar	€ 19 694 472,16
• Toevoeging aan de wettelijke reserve	€ -394 119,30
• Vergoeding van het kapitaal	€ -12 425 024,00
• Over te dragen resultaat	€ 13 125 458,49

De Raad van Bestuur stelt voor om een dividend van € 0,25 per aandeel uit te keren voor het boekjaar afgesloten op 31 maart 2024. Het dividendvoorstel is onderworpen aan de goedkeuring door de aandeelhouders op de Gewone Algemene Aandeelhoudersvergadering die gepland staat op 20 september 2024.

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 € 6 250 129,63 ten opzichte van een winst van € 7 694 054,49 tijdens het vorige boekjaar.

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

De jaarrekening toont een netto financiële winst van € 2 054 031,50 bestaande uit financiële opbrengsten ten bedrage van € 4 755 547,03 die deels worden gecompenseerd door financiële kosten ten bedrage van € 2 701 515,53.

De opbrengsten uit vlottende activa ten bedrage van € 1 121 191,31 zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan intresten op intragroepsleningen. De opbrengsten uit financiële vaste activa bedragen € 3 536 695,00 ten opzichte van € 9 261 579,64 vorig jaar. Deze daling is voornamelijk te verklaren door het dividend van € 9 000 000 dat in AY 22/23 werd ontvangen.

De materiële vaste activa (€ 524 028,08) zijn gedaald tegenover het vorige boekjaar (€ 2 047 157,58), de immateriële vaste activa zijn gestegen tot € 3 441 267,29. Deze beweging is voornamelijk te wijten aan de overboeking van de activa in aanbouw naar de immateriële vaste activa.

De lening op lange termijn van € 87 000 000 werd in het huidige boekjaar gepresenteerd onder de rubriek financiële vaste activa aangezien de aard van de vordering nauwer aansluit bij de bestaande relatie tussen verbonden partijen. De handelsvorderingen ten bedrage van € 2 060 239,29 zijn ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van het vorige boekjaar € 1 935 124,35.

De overige vorderingen zijn gestegen (€ 38 649 400,97) tot een bedrag van € 45 750 468,95 wat voornamelijk wordt verklaard door de mutaties op de rekeningcourant. De overlopende actiefrekeningen (€ 1 258 404,30) omvatten voornamelijk vooruitbetaalde kosten.

Het eigen vermogen is gedaald van € 411 466 799,45 per 31 maart 2023 naar € 405 291 905,08 per 31 maart 2024 wat te wijten is aan het positieve resultaat van het boekjaar (€ 6.250.129,63) en het voorstel tot een uit te keren dividend van € 12 425 024,00.

De schulden op meer dan één jaar (€ 333 802,18) omvatten voornamelijk leveranciersschulden op lange termijn. De schulden op minder dan één jaar bedragen € 23 603 662,82 en zijn gestegen met € 11 959 759,93 vs. het vorige boekjaar. De overige schulden bedragen € 12 891 404,38 en bestaan voor het grootste deel uit de voorgestelde dividenduitkering van € 12 425 024,00.

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

VOORNAAMSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

De toekomstige ontwikkeling van de Onderneming, als moedervenootschap 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 producten 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 het Verenigd Koninkrijk, België, Frankrijk, Duitsland en Polen. De bevoorrading in het Verenigd Koninkrijk wordt bewerkstelligd door lokale landbouwcoöperatieven en verscheidene tussenpartijen. Anderzijds, voor wat betreft de verwerking van conservengroenten en -fruit wordt de toevoer van verse producten bewerkstelligd door ongeveer 3 600 ha landbouwgrond in een straal van 150 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 versproduct, 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 echter blootgesteld aan tijdelijke weersomstandigheden, terwijl klimaat- en bodemomstandigheden ook invloed kunnen hebben op beschikbaarheid, oogstomstandigheden, voorraden en prijzen van grondstoffen (zie afzonderlijk punt).

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 toekomstige prijzen van gas en elektriciteit vast om prijzen voor de komende twee tot drie jaar te garanderen.

Klantenafhankelijkheid

De Groep wordt gekenmerkt door enige klantenconcentratie, de belangrijkste drie klanten (voornamelijk retailers) vertegenwoordigen ongeveer 60% van de jaaromzet (de top 10 vertegenwoordigt 78%). De Groep gelooft dat haar klanten aankoopbeslissingen nemen op basis van onder meer, prijs, productkwaliteit, vraag, beschikbaarheid, 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 zakendoet 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, voornamelijk in het Fresh segment. In het Long Fresh segment heeft de Groep momenteel lange termijn relaties met klanten, maar minder in een geïntegreerd klantenrelatiemodel. In het Fresh segment 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 obv 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 overvloedige neerslag, droogte, wind- en hagelstormen en orkanen), natuurrampen (zoals aardbevingen en overstromingen) 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-termijnsamenwerking 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

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.

In februari 2022 begon 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).

Toenemende politieke en geopolitieke spanningen in de wereld, bijvoorbeeld in het Midden-Oosten, kunnen economische onzekerheid veroorzaken, de rentetarieven en inflatie beïnvloeden en het consumentenvertrouwen schaden, wat de operaties, omzet en winst ernstig kan beïnvloeden. Hoewel we geloven dat pure-plant voedsel belangrijk zal blijven in de consumptie, kan dit op korte termijn verstoringen veroorzaken in de resultaten van de onderneming.

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. Door de dalende toegestane residugehalten van gewasbeschermingsmiddelen kan het aantal terugroepacties toenemen. 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. Niet in staat zijn om dit te doen zou het vermogen van de Groep om haar strategische ambities te vervullen in gevaar brengen. 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 Poolse Zloty, US-dollar en Britse pond zijn naast de euro de belangrijkste valuta. Van relatief minder belang is de 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

De financieringsposities van de Groep zijn bijna volledig blootgesteld aan variabele rentevoeten. De Groep is blootgesteld aan variabele rentevoeten op haar wentelkrediet, factoringprogramma's en termijnleningen.

De Groep heeft in AY 22/23 en AY 23/24 renteswaps afgesloten voor een belangrijk deel van haar verplichtingen met variabele 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 5-jaren businessplan tot AY 28/29. 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

Greenyard wordt vooral getroffen door stijgingen in de prijzen van energie, arbeid, verpakking en transport. Ook, hoewel later, stijgen de prijzen van producten en levensmiddelenadditieven na een periode van verhoogde inflatie. 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.

Aangezien Greenyard voornamelijk werkt met geïntegreerde lange-termijnrelaties met klanten en telers, is de Groep 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 23/24 kon Greenyard de stijging van de inputkosten volledig aan de klanten doorrekenen.

Greenyard verwacht dat de klanten en de consumentenprijzen 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

Om het potentiële gebrek aan beschikbaarheid van transport, verpakking en arbeid als gevolg van wereldwijde onevenwichtigheden tussen vraag en aanbod tegen te gaan, optimaliseert de Groep voortdurend haar processen en werkwijzen om flexibeler te worden en minder kwetsbaar voor verstoringen van de aanvoerketen. De Groep heeft er ook voor gezorgd dat er voor alle aankoop categorieën toegang is tot verschillende alternatieven. De afgelopen jaren is dit risico met succes beheerst, zodat de beschikbaarheid van producten en diensten bij onze klanten is gewaarborgd en Greenyard erkend blijft worden als een betrouwbare, stabiele partner.

De lagere beschikbaarheid en hogere prijzen van transport, energie en verpakkingen stimuleren de Groep en haar klanten ook om efficiënter te worden en minder middelen te verbruiken. Bijvoorbeeld door betere belading van vrachtwagens, door energiezuinigere installaties, door minder gebruik van verpakkingen.

BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen 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 het Hoofdstuk “Voornaamste risico’s en onzekerheden” vermelde punten.

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING, INNOVATIE EN DUURZAAMHEID

Er wordt verwezen naar het Duurzaamheidsrapport, dat deel uitmaakt van het Financieel Verslag van de Greenyard Groep over het boekjaar eindigend op 31 maart 2024, dat op 19 juni 2024 wordt bekendgemaakt.

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 € 343 851 771,23. De machtiging geldt voor een periode van vijf jaar te rekenen vanaf 25 september 2023, zijnde de datum waarop de besluiten van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023 werden gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Deze machtiging aan de Raad van Bestuur is hernieuwbaar.

Krachtens 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), zoals van tijd tot tijd gewijzigd, toegestane grenzen, door omzetting van reserves in kapitaal, al dan niet beschikbaar of onbeschikbaar voor uitkering, en uitgiftepremies, 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 en andere effecten. Bovendien is de Raad van Bestuur gemachtigd om binnen de perken van en overeenkomstig het WVV, zoals van tijd tot tijd gewijzigd, 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 algemene vergadering genomen overeenkomstig de voorwaarden gesteld voor een wijziging van de statuten.

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, zoals van tijd tot tijd gewijzigd. Deze machtiging is toegekend voor een periode van drie jaar vanaf de datum van de beslissing van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023.

De Raad van Bestuur is gemachtigd, wanneer hij zijn machten onder het toegestane kapitaal uitoefent, met recht van indeplaatsstelling, om de statuten van de vennootschap te wijzigen om het uitstaande kapitaal en de uitstaande aandelen weer te geven.

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 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.

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 gekocht, hetzij bijna 3,94% van het totale aantal aandelen van de Onderneming. In totaal werden de eigen aandelen aangekocht voor € 30,0m 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 totale aantal aandelen van de Onderneming. In totaal werden de eigen aandelen aangekocht voor € 5,5m of € 9,08 per aandeel.

Op 13 maart 2024 heeft de Raad van Bestuur, binnen de bevoegdheid die toegestaan werd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, het opstarten van een derde inkoopprogramma van eigen aandelen goedgekeurd tot een maximum 1 250 000 aandelen, voor een maximale duur van 2,5 jaar (tot september 2026). Dit meest recente programma is ook opgezet om een pool van eigen aandelen te creëren voor *incentive* plannen op lange termijn en loopt nog ten tijde van de publicatie van dit Jaarverslag. Wekelijkse updates, die een overzicht geven van de aandeleninkoop, worden via persberichten openbaar gemaakt op de website van Greenyard, in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving. Dit programma kan op elk moment worden stopgezet.

Per 31 maart 2024 bezit Greenyard een totaal van 1 815 347 eigen aandelen, wat 3,5% van het totale aantal aandelen van de Onderneming vertegenwoordigt.

BESTAAN VAN BIJKANTOREN

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

VERKLARING INZAKE DEUGDELIJK BESTUUR

Governance principes

Greenyard (of de *Onderneming*) past de Belgische Corporate Governance Code toe die op 1 januari 2020 in werking trad (*Code 2020*) en gebruikt deze als referentiecodeling 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 Greenyards 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 (met inbegrip van de rol van de Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur), zijn permanente 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 reglementen zoals het Verhandelingsreglement en de Gedragscode (zie Hoofdstuk 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 permanente adviserende comité van de Raad van Bestuur. Het *CG Charter*, oorspronkelijk aangenomen op 2 juli 2015 en vervolgens gewijzigd op 26 maart 2020 en 16 februari 2023, werd voor het laatst bijgewerkt, en gewijzigd door de Raad van Bestuur op 17 juni 2024. De belangrijkste wijzigingen in het bijgewerkte en herziene *CG Charter* worden toegelicht in de relevante Hoofdstukken 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 reglementen 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 23/24 is de Onderneming ook 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 Hoofdstukken 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 opnieuw bevestigd door de Raad van Bestuur in het kader van de zelfevaluatie die plaatsvond in het vorige AY 22/23.

Als collegiaal bestuursorgaan heeft de Raad van Bestuur de volledige bevoegdheid om alle noodzakelijke of nuttige handelingen te verrichten en uit te voeren 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.

Tijdens de eerste negen maanden van AY 23/24 werd de dagelijkse operationele leiding van Greenyard uitgeoefend door twee co-Chief Executive Officers (co-CEO's) in een gezamenlijke leidinggevende rol, aan elk van hen individueel gedelegeerd door de Raad van Bestuur. In het kader van een gepland opvolgingsproces in leiderschap, zoals aangekondigd aan de markt op 1 september 2022, werden beide co-CEO's tegelijkertijd en gezamenlijk opgevolgd op 1 januari 2024 door een nieuwe enige Chief Executive Officer, aan wie de Raad van Bestuur de dagelijkse operationele leiding delegerde met ingang van die datum (zie Hoofdstuk 4.2., hieronder). De mogelijkheid van een overgang van een gezamenlijke naar een eenhoofdige CEO-positie werd voorzien in de bijwerking van het CG Charter van 16 februari 2023, maar werd onlangs, door deze wijziging, volledig opgenomen en verwerkt in de meest recente herziening in juni 2024. De CEO vormt samen met de Chief Financial Officer (CFO) het Uitvoerend Management van de Onderneming. Daarnaast behoudt de Raad van Bestuur het recht om specifieke uitvoerende bevoegdheden te delegeren aan andere personen, en in het bijzonder aan de Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur (zie Hoofdstuk 1.4., hieronder).

De Raad van Bestuur heeft ook twee permanente adviserende comités opgericht: het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité. Deze comités adviseren de Raad van Bestuur over besluitvorming, zien toe op de correcte afhandeling van bepaalde aangelegenheden en brengen, indien nodig, specifieke onderwerpen of kwesties onder de aandacht van de Raad van Bestuur (zie Hoofdstuk 2., hieronder).

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 minimum drie bestuurders. Het CG Charter bepaalt dat ten minste de helft van de bestuurders niet-uitvoerend moeten zijn. Een minimum van drie bestuurders moeten kwalificeren als een onafhankelijke bestuurder in de zin van artikel 7:87 WVV, waarbij ze ten minste voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria bepaald in bepaling 3.5 van de Code 2020, overeenkomstig artikel 7:86/1 WVV. Bovendien vergewist de Raad van Bestuur 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:

- Naleving van vereisten inzake diversiteit en voldoende deskundigheid op de activiteitsdomeinen van Greenyard.
- Naleving van de wettelijke vereisten inzake genderdiversiteit en onafhankelijkheid zoals bepaald in respectievelijk artikel 7:86 WVV en artikel 7:86/1 WVV.
- Overeenstemming met de specifieke kwalitatieve vereisten voor individuele leden die zijn uiteengezet in het CG Charter. Deze omvatten:
 - het hebben van een onafhankelijk en constructief oordeel,
 - het beschikken over toereikende academische en/of praktische vaardigheden om kwaliteitsvolle beslissingen te nemen,

- het tonen van betrokkenheid bij de strategische doelstellingen van Greenyard (met inbegrip van haar doelstellingen op het gebied van milieu, sociaal en governance (ESG)),
 - het beschikken over voldoende strategisch inzicht in financiële, sociale, ecologische en economische trends,
 - het hanteren van een hoge ethische normen,
 - het discreet behandelen van vertrouwelijke informatie, en
 - het hebben van een onberispelijke reputatie, waaronder het zich niet in een professionele verbodssituatie bevinden zoals beschreven in artikel 20 van de Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen (de *Bankwet*).
- Beperking van het aantal bestuursmandaten in beursgenoteerde ondernemingen tot niet meer dan vijf.

Procedure voor de (Her-)Benoeming van Bestuurders

In het licht van recente wijzigingen aan het WVV naar aanleiding van de Wet van 27 maart 2024 houdende bepalingen inzake digitalisering van justitie en diverse bepalingen Ibis, is de procedure voor (her)benoeming van bestuurders aangepast, zoals uiteengezet in de meest recente herziening van het CG Charter van Greenyard, goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 17 juni 2024. Naast de beoordeling van de geschiktheid van een kandidaat voor (her)benoeming als (niet-onafhankelijke of onafhankelijke) bestuurder op basis van een vooraf gedefinieerde minimumreeks van kwalitatieve criteria gespecificeerd in het CG Charter (hieronder uiteengezet), moeten de volgende bijkomende beoordelingen worden uitgevoerd door de Raad van Bestuur bij het voordragen van een kandidaat-bestuurder voor (her)benoeming:

- Een beoordeling om de effectieve onafhankelijkheid te bevestigen in geval van kandidatuur voor een onafhankelijk bestuursmandaat, met als doel enige twijfels weg te nemen over de onafhankelijkheid van de kandidaat. Deze beoordeling houdt ten minste rekening met de onafhankelijkheidscriteria van bepaling 3.5 van de Code 2020, overeenkomstig artikel 7:86/1 WVV en artikel 7:87 WVV.
- Een beoordeling om te bevestigen dat de kandidaat niet onderhevig is aan één van de professionele verbodssituaties zoals uiteengezet in artikel 20 van de Bankwet.

Bovendien, zoals hierboven vermeld, zal het Benoemings- en Remuneratiecomité een afzonderlijke evaluatie uitvoeren van bestuurders die kandidaat zijn voor herbenoeming op basis van de volgende kwalitatieve criteria die zijn gespecificeerd in het CG Charter:

- De mate van inzet, engagement en constructieve deelname van de bestuurder aan de besprekingen en besluitvorming binnen de Raad van Bestuur.
- Het aanwezigheidspercentage van de betrokken bestuurder bij de vergaderingen van de Raad van Bestuur en zijn permanente adviserende comités, voor zover van toepassing.
- De strategische inzichten 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 op het vlak van 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, de bevestiging dat de betrokken bestuurder ten minste aan de onafhankelijkheidscriteria zoals uiteengezet in bepaling 3.5 van de Code 2020, blijft voldoen voor de duur van het nieuwe mandaat, zonder aanwijzingen van verminderde onafhankelijkheid.

Leden van de Raad van Bestuur per 31 maart 2024

Per 31 maart 2024 bestond de Raad van Bestuur uit negen leden:

- Met uitzondering van Uitvoerend Bestuurder dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) zetelen alle bestuurders als niet-uitvoerende bestuurders.
- Er zijn vier onafhankelijke bestuurders, zoals gedefinieerd in artikel 7:87 WVV, die ten minste voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria uiteengezet in bepaling 3.5 van de Code 2020, waarbij hun respectieve vaste vertegenwoordigers ook aan deze criteria voldoen, overeenkomstig artikel 7:86/1 WVV.
- Een derde van de bestuurders is van een ander geslacht dan de andere bestuurders overeenkomstig artikel 7:86, §1 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 23/24

Tijdens AY 23/24 werd het mandaat van zes bestuurders, van wie het mandaat als lid van de Raad van Bestuur van de Onderneming zou aflopen, door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023 hernieuwd voor een volgende periode van vier jaar tot de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2027 met betrekking tot AY 26/27:

- Deprez Invest NV (vast vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez), als Uitvoerend Bestuurder.
- Alychlo NV (vast vertegenwoordigd door mevr. Els Degroote), als niet-uitvoerend bestuurder.

- Bonem Beheer BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Marc Ooms), als niet-uitvoerend bestuurder.
- Galuciel BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez), als niet-uitvoerend bestuurder.
- Gescon BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Dirk Van Vlaenderen), als onafhankelijk bestuurder.
- Management Deprez BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Veerle Deprez), als niet-uitvoerend bestuurder.

Tegelijk met de hernieuwing van hun bestuursmandaten, werd hun mandaat als lid van het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité, voor zover van toepassing, ook hernieuwd door de Raad van Bestuur voor de duur van hun bestuursmandaat (zie Hoofdstuk 2., hieronder).

Daarnaast lopen de mandaten van twee andere onafhankelijke bestuurders, die op 16 september 2022 werden (her)benoemd, door tot de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2026 met betrekking tot AY 25/26:

- Ahok BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman), als onafhankelijk bestuurder.
- Alro BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Gert Bervoets), als onafhankelijk bestuurder.

Verder wordt opgemerkt dat het mandaat van Aalt Dijkhuizen B.V. (vast vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen) als onafhankelijk bestuurder, die werd herbenoemd op 18 september 2020, zal aflopen aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gepland is voor 20 september 2024. Bijgevolg zal zijn voorzitterschap van het Benoemings- en Remuneratiecomité op dat moment ook eindigen. Daarom werd de procedure voor (her)benoeming van bestuurders, zoals uiteengezet in het CG Charter, opgestart. In het kader van deze procedure heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité een grondige beoordeling uitgevoerd (waarbij dhr. Aalt Dijkhuizen zich als voorzitter van dit Comité heeft onthouden van beraadslaging en besluitvorming over dit onderwerp) met betrekking tot, onder andere, (i) de naleving van de onafhankelijkheidscriteria en (ii) het feit dat de kandidaat niet onderworpen is aan één van de professionele verbodssituaties die worden beschreven in artikel 20 van de Bankwet, overeenkomstig artikel 7:86, §2 WVV. Bovendien houdt het Comité rekening met waardevolle inzichten uit de (zelf)evaluatie van competenties, vaardigheden en kennis die reeds aanwezig en vereist zijn binnen de huidige Raad van Bestuur, wat bijdraagt tot een evenwichtig besluitvormingsproces binnen de Raad van Bestuur. De uitkomst van de lopende (her)benoemingsprocedure zal worden bekendgemaakt in het voorstel dat de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, zal voorleggen aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2024.

Samenstelling van de Raad van Bestuur per 31 maart 2024

Naam bestuurder	Eerste benoeming	Einde mandaat ⁽¹⁾	Aantal jaren ⁽⁵⁾
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen ⁽⁴⁾	21/02/2017	GAV 2024	7
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman ⁽³⁾⁽⁴⁾	4/10/2017	GAV 2026	7
Alro BV, vert. door Gert Bervoets ⁽⁴⁾	16/09/2022	GAV 2026	2
Alychlo NV, vert. door Els Degroote	1/04/2021	GAV 2027	3
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	19/06/2015	GAV 2027	9
Deprez Invest NV, vert. door Hein Deprez ⁽²⁾	19/06/2015	GAV 2027	9
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	18/02/2021	GAV 2027	3
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen ⁽⁴⁾	5/07/2016	GAV 2027	8
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	19/06/2015	GAV 2027	9

⁽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⁾ Tussen 1 februari 2018 en 31 december 2023 was dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) bevoegd en verantwoordelijk voor de dagelijkse operationele leiding van Greenyard als (co-)CEO en Gedelegeerd Uitvoerend Bestuurder. Vanaf 1 januari 2024, na de voltooiing en afronding van een gepland opvolgingsproces in leiderschap, is de dagelijkse operationele leiding overgedragen aan een nieuwe CEO (zie hieronder), terwijl dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) zich verder toelegt op zijn rol als Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur, gedelegeerd door de Raad van Bestuur met uitvoerende verantwoordelijkheden (exclusief dagelijks bestuur) (zie hieronder).

⁽³⁾ Voorzitter van de Raad van Bestuur.

⁽⁴⁾ Onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 7:87 WVV.

⁽⁵⁾ Aantal jaren tot 31 maart 2024, afgerond naar het dichtste gehele getal.

Biografieën

De volgende paragrafen bevatten de biografische gegevens van de leden van de Raad van Bestuur per 31 maart 2024, met inbegrip van gegevens over bestuursmandaten gehouden in andere (beursgenoteerde) ondernemingen:

Hein Deprez | 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 toonaangevend wereldwijd 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, waarvan de benaming nadien werd gewijzigd in Greenyard. Voorheen bekleedde dhr. Deprez de functie van (co-)Chief Executive Officer tot 31 december 2023, maar momenteel richt hij zich op zijn rol als Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur. In deze rol, en als Oprichter, blijft hij de langetermijnvisie en strategische richting van Greenyard overzien, vormgeven en aansturen. Daarnaast is hij lid van de raad van bestuur van verschillende bedrijven, zowel in België als internationaal, die deel uitmaken van de Groep en De Weide Blik groep.



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 2024 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 venoot 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 mev. 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 2024 geen bestuursmandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.



Koen Hoffman | onafhankelijk bestuurder & Voorzitter van de Raad van Bestuur (°1968)

Vaste vertegenwoordiger van Ahok BV

Dhr. Koen Hoffman heeft een masterdiploma 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 bij twee beursgenoteerde ondernemingen Fagron (Voorzitter) en MDxHealth (Voorzitter).

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 2024 geen bestuursmandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

Veerle Deprez | niet-uitvoerend bestuurder (°1960)

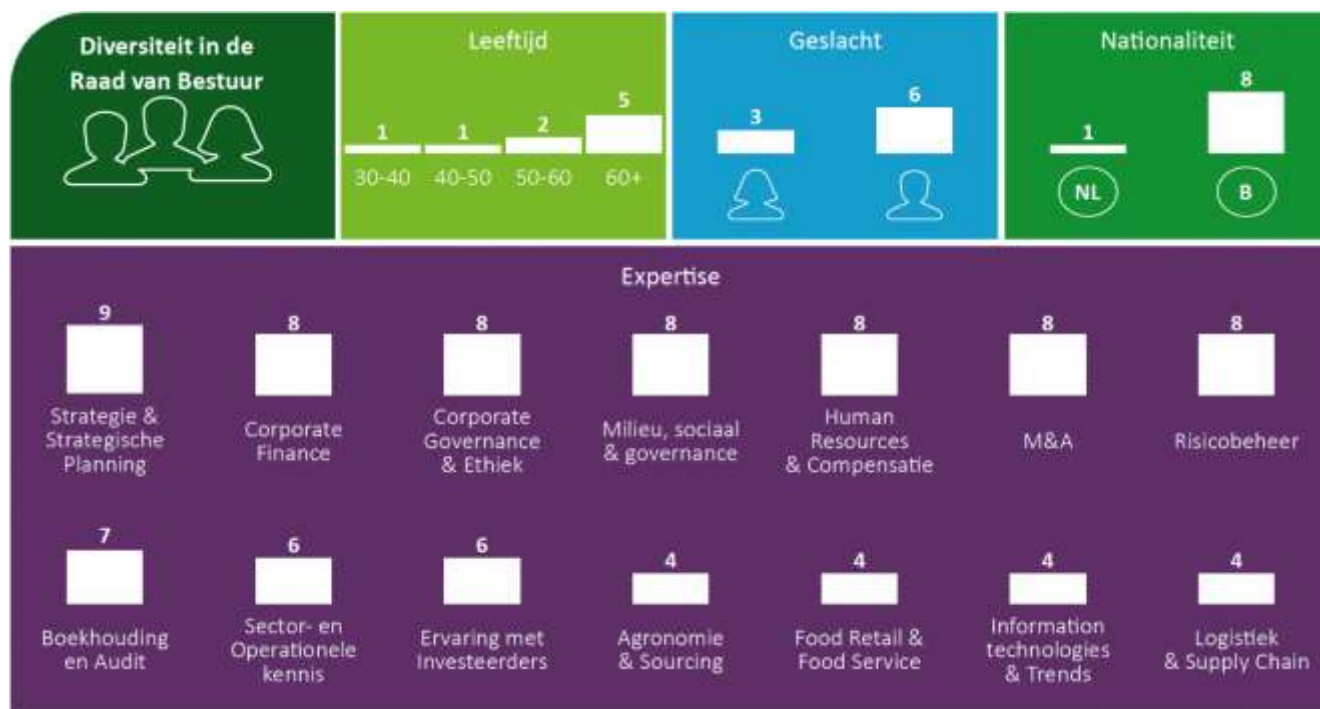
Vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV

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 Tessenderlo 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 permanente adviserende comités (d.w.z. het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité) 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 permanente 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 vereisten inzake genderdiversiteit en onafhankelijkheid zoals bepaald in respectievelijk artikel 7:86 WVV en artikel 7:86/1 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 business 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 het vorige AY 22/23 hebben uitgevoerd met het oog op de evaluatie van de prestaties van de Raad van Bestuur en zijn permanente 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 2024 negen leden telt, van wie drie vrouwen, en vier onafhankelijke bestuurders, zodat wordt voldaan aan de vereisten inzake genderdiversiteit en onafhankelijkheid van respectievelijk artikel 7:86 WVV en artikel 7:86/1 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 gericht op het bereiken van duurzaam succes voor Greenyard op de lange termijn. Als collegiaal orgaan houdt de Raad van Bestuur toezicht op de prestaties van de Onderneming en streeft hij naar de bevordering van een duurzame waardecreatie door doeltreffend, verantwoord en ethisch leiderschap en efficiënt risicobeheer en -controle in te stellen en te verzekeren.

De strategische richting van Greenyard op middellange en lange termijn wordt bepaald door de Raad van Bestuur, op basis van voorstellen van het Uitvoerend Management. De Raad van Bestuur beoordeelt regelmatig de implementatie van deze strategie. Dhr. Hein Deprez, die als lid van de Raad van Bestuur optreedt in de hoedanigheid van Uitvoerend Bestuurder (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV), met aan hem toegewezen uitvoerende verantwoordelijkheden zoals beschreven in Hoofdstuk 1.4., hieronder, speelt een centrale rol in het definiëren van de strategische visie van de organisatie, het toezicht houden op de uitvoering van deze strategie naast de Raad van Bestuur, en het rechtstreeks rapporteren aan de Raad van Bestuur over zijn activiteiten. Naast zijn rol als Uitvoerend Bestuurder fungeert dhr. Deprez als een waardevolle bron voor het Uitvoerend Management, waar hij niet langer deel van uitmaakt gezien de overeengekomen scheiding van rollen met de Chief Executive Officer en de specifieke verantwoordelijkheden die aan hem zijn toegewezen. Hij biedt inzichten vanuit zijn positie als Oprichter van Greenyard en fungeert als een bevoorrechte sparringpartner voor strategische en operationele zaken.

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 halen.

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. Bovendien onderhoudt hij nauwe relaties met de Chief Executive Officer en de Uitvoerend Bestuurder, waarbij hij ondersteuning en advies biedt met respect voor hun respectieve uitvoerende verantwoordelijkheden.

Activiteiten van de Raad van Bestuur in AY 23/24

De Raad van Bestuur vergadert zo vaak als het belang van de Onderneming 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 23/24 kwam de Raad van Bestuur negenmaal samen. Van deze vergaderingen vonden er vier plaats via videoconferentie. Daarnaast werd zevenmaal 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 23/24 behandelde de Raad van Bestuur de volgende zaken:

- Het beoordelen van business, operationele en financiële prestatieverslagen en updates op Groeps- en divisieniveau.
- Het ontvangen van updates over de implementatie van de 2030 Strategie van Greenyard, met een focus op de overgang naar een “*pure-plant powerhouse*”. Daarnaast het bijwonen van de *keynote* lezing door Oprichter dhr. Hein Deprez gericht op het verschaffen van inzicht in Greenyards geschiedenis en strategie.
- Het analyseren en goedkeuren van het Budget voor AY 24/25 en het nieuwe vijfjarige meerjarenplan tot 2029, ontwikkeld onder leiding van het Uitvoerend Management.
- Het monitoren van de voortgang van Greenyard op het gebied van duurzaamheids- en ESG-verbintenissen zoals vastgelegd in Greenyards Sustainability Roadmap en het duurzaamheidsrapport AY 22/23, met inbegrip van het toezicht door het Auditcomité.
- Het opvolgen van prognosebeoordelingen door het Uitvoerend Management, inclusief een beoordeling van de impact van macro-economische factoren en geopolitieke conflicten op de bedrijfsactiviteiten in AY 23/24 (zoals verhoogde inflatie, onderbrekingen in de toeleveringsketen, producttekorten en prijsconcurrentie in het retaillandschap), evenals de mitigerende maatregelen die zijn voorgesteld en geïmplementeerd door het Uitvoerend Management.
- Het deelnemen aan *deepdive* bedrijfsessies en het ontvangen van presentaties van experts over onderwerpen als innovatie, duurzaamheid en implementatie van risicobeheer.
- Het toezicht houden op de naleving van de Gedragscode, met inbegrip van het toezicht op de klokkenluiderstool, als onderdeel van de rapportering van het Auditcomité.
- Het opvolgen van de status en het nemen van beslissingen over lopende, met inbegrip van het afronden van, potentiële (of nader te onderzoeken) desinvesteringen, bedrijfsontwikkelingen, investeringen, partnerschappen, M&A-opportunities en strategische consolidaties, waaronder, zonder hiertoe beperkt te zijn, het aangaan van een partnerschap met *We're Smart World* om gezonde en duurzame voeding te promoten en te innoveren, en de afgeronde overnames van 100% van de aandelen in Gigi Holding B.V. en Crème de la Crème Belgium NV, gespecialiseerd in het produceren en commercialiseren van *pure-plant* ijsproducten en zuivelvrije diepvriesdesserts.
- Het toezien op en goedkeuren van additionele doorlopende kredietverbintenissen voor een totaalbedrag van € 45 miljoen, samen met een beperkte aanpassing van de convenanten, als gevolg van wijzigingen aan de € 420 miljoen financieringsovereenkomst van 22 september 2022, krachtens de *Amendment and restatement agreement* van 27 juni 2023.
- Het opvolgen van het behalen van de ESG KPI's gedefinieerd in het kader van de voornoemde financieringsovereenkomst, die is omgezet in een duurzaamheidsgerelateerde lening.
- Het goedkeuren van een nieuwe € 375 miljoen Multi-Country Factoring Syndication Agreement, aangegaan op 26 maart 2024, en van kracht vanaf 2 april 2024, die ook duurzaamheidsgerelateerd is geworden.
- Het bijeenroepen van de Gewone en Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023, het voorbereiden van desbetreffende besluiten ter goedkeuring en het beoordelen en goedkeuren van de financiële rapportering van Greenyard.
- Het beslissen om opnieuw een dividendbeleid in te voeren vanaf AY 22/23 door aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023 voor te stellen om een dividend van € 0,10 per aandeel goed te keuren voor het volledige boekjaar dat eindigde op 31 maart 2023.
- Het toezicht houden op de voortgang van het opvolgingsproces voor leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, geleid en gecoördineerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité. Dit omvat het interviewen en goedkeuren van kandidaten voorgesteld door het Comité, en het beraadslagen over en goedkeuren van contractuele regelingen voor benoeming, verdere samenwerking of beëindiging.
- Het opvolgen van de (her)benoemingsprocedure voor bestuurders en leden van de comités zoals uiteengezet in het CG Charter, gecoördineerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité.
- Het evalueren en analyseren van de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management met betrekking tot AY 22/23 en het vaststellen van *incentive* doelstellingen op korte termijn voor AY 23/24 in overeenstemming met het toepasselijke remuneratiebeleid, op basis van aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité.
- Het goedkeuren om het Corporate Governance Charter te herzien en bij te werken na de voltooiing en afronding van het opvolgingsproces in leiderschap van de co-CEO's en de delegatie van uitvoerende verantwoordelijkheden aan de Uitvoerend Bestuurder, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité.
- Het toezicht houden op de naleving van de voorschriften van de Marktmisbruikverordening, met name inzake de openbaarmaking van voorwetenschap.
- Het goedkeuren van persberichten in verband met de aankondiging van (half)jaarlijkse financiële resultaten, wijzigingen in het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management), en andere persberichten die in AY 23/24 als gereguleerde informatie werden aangemerkt.
- Het goedkeuren van de start van een nieuw inkoopprogramma eigen aandelen voor de inkoop van maximaal 1 250 000 Greenyard aandelen, uit te voeren door een financiële tussenpersoon op basis van een discretionair mandaat. Dit ter dekking van de verplichtingen die voortvloeien uit een nieuw langetermijn *incentive* aandelenoptieplan zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 13 maart 2024.

- Het opvolgen, beoordelen en goedkeuren van Capex-aanvragen, op aanbeveling van het Uitvoerend Management en desgevraagd nader toegelicht door de managementteams op divisieniveau.

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 permanente 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 permanente 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 permanente 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 januari 2023 (tijdens het vorige 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 permanente adviserende comités (d.w.z. het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité) 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. Zoals aanbevolen door de Code 2020 en opgenomen in het CG Charter, moet een dergelijke zelfevaluatie minstens om de drie jaar worden georganiseerd. Rekening houdend met het bovenstaande zal de volgende evaluatie van de Raad van Bestuur plaatsvinden in AY 25/26, maar het doel is om deze eerder te plannen in AY 24/25.

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. Bovendien komen de niet-uitvoerende bestuurders ten minste eenmaal per jaar bijeen in afwezigheid van de Uitvoerend Bestuurder, die de enige uitvoerend bestuurder is in de Raad van Bestuur, zoals bepaald in bepaling 3.11 van de Code 2020.

In het kader van de vergadering van de Raad van Bestuur van 14 december 2023 werden voorstellen met betrekking tot contractuele regelingen in het kader van het lopende opvolgingsproces in leiderschap van de co-CEO's besproken en goedgekeurd, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De leden van het Uitvoerend Management die een permanente uitnodiging hebben om de vergaderingen van de Raad van Bestuur bij te wonen in een adviserende rol, woonden deze vergadering niet bij. Aangezien de belangenconflictprocedure van artikel 7:96 WvV uiteindelijk niet hoefde te worden toegepast, diende dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV), die initieel, in zijn hoedanigheid van bestuurder, bij het begin van de vergadering een potentieel belangenconflict had gemeld, de vergadering niet te verlaten en werd zijn aanwezigheid niet in strijd geacht met de genomen beslissingen (zie Hoofdstuk 5.2., hieronder). Bovendien was de Raad van Bestuur niet van oordeel dat een jaarlijkse formele vergadering van de niet-uitvoerende bestuurders, zonder de aanwezigheid van de Uitvoerend Bestuurder, zoals bepaald in bepaling 3.11 van de Code 2020, in AY 23/24 noodzakelijk zou zijn.

De niet-uitvoerende bestuurders onderhouden immers regelmatig contact met elkaar en met de Voorzitter van de Raad van Bestuur, onder meer door hun deelname aan vergaderingen van de permanente adviserende comités (d.w.z. het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité). Notulen van deze vergaderingen, of als dit gepaster wordt geacht, schriftelijke samenvattingen met de relevante aanbevelingen en beslissingen, worden op verzoek aan alle bestuurders ter beschikking gesteld. Ze worden ook vóór de vergaderingen gedeeld met de Raad van Bestuur om ervoor te zorgen dat de Raad van Bestuur goed geïnformeerde beslissingen kan nemen.

1.4 Rol en verantwoordelijkheden van de Uitvoerend Bestuurder

De Uitvoerend Bestuurder wordt benoemd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders als bestuurder (en maakt deel uit van de Raad van Bestuur van Greenyard), die ook andere uitvoerende diensten aan Greenyard verleent buiten dit mandaat, zonder deel uit te maken van het Uitvoerend Management of het Leadership Team.

Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) bekleedt de enige functie van Uitvoerend Bestuurder, met bepaalde specifieke uitvoerende bevoegdheden en verantwoordelijkheden die aan hem gedelegeerd zijn door de Raad van Bestuur, zoals uiteengezet in het CG Charter en in dit Hoofdstuk 1.4. De Uitvoerend Bestuurder bepaalt de strategische richting en visie van de organisatie, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur, en ziet toe op de implementatie ervan samen met de Raad van Bestuur. De Uitvoerend Bestuurder rapporteert rechtstreeks en regelmatig aan de Raad van Bestuur over zijn activiteiten en is verantwoording verschuldigd aan de Raad van Bestuur voor de uitoefening van de toegewezen verantwoordelijkheden.

Daarnaast biedt de Uitvoerend Bestuurder ondersteuning en advies aan de Chief Executive Officer (CEO) met betrekking tot deze goedgekeurde strategische richting en visie zoals geformuleerd door de Uitvoerend Bestuurder, zonder afbreuk te doen aan de uitvoerende verantwoordelijkheden van de CEO. Zowel de CEO als de Uitvoerend Bestuurder hebben dus duidelijk verschillende rollen gezien hun specifiek toegewezen bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Ze fungeren echter als bevoorrechte sparringpartners, die inzichten en advies uitwisselen over elkaars domein.

Als mentor en adviseur van de CEO, het Uitvoerend Management en het Leadership Team biedt de Uitvoerend Bestuurder strategische inzichten, en geeft advies en begeleiding, gebruikmakend van zijn diepgaande ervaring en uitgebreide zakelijke kennis als de Oprichter van Greenyard om hun professionele ontwikkeling te ondersteunen en de algehele prestaties van de organisatie te verbeteren.

De Uitvoerend Bestuurder ontwikkelt actief externe partnerschappen, allianties en relaties die Greenyard ten goede komen en is het gezicht van Greenyard in onderhandelingen met zakelijke partners, overheidsinstanties en sectorverenigingen om samenwerking te bevorderen en groeimogelijkheden te stimuleren.

2. ADVISERENDE COMITÉS VAN DE RAAD VAN BESTUUR

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

- het Auditcomité (zie Hoofdstuk 2.1., hieronder), en
- het Benoemings- en Remuneratiecomité (zie Hoofdstuk 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 WVV, die ten minste 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 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 2024 bestaat het Auditcomité uit de volgende leden:

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

De samenstelling van het Auditcomité bleef ongewijzigd na de herbenoeming van de relevante bestuurders tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023. Deze continuïteit zorgt ervoor dat de toepasselijke aanbevelingen inzake corporate governance en de relevante wettelijke vereisten op dit gebied worden nageleefd.

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 WVV.

De Chief Financial Officer¹ heeft samen met de Company Secretary 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 Chief Executive Officer², de commissaris of andere personen zijn vergaderingen mogen bijwonen. De Group Legal & HR Director woont de vergaderingen bij die betrekking hebben op Legal & Compliance onderwerpen. 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 naar voren zijn gekomen. Deze aangelegenheden worden ten minste jaarlijks 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 Hoofdstuk 10., hieronder). Ook beoordeelt het de onafhankelijkheid van de commissaris en evalueert 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, in het bijzonder 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 Comité

¹ De functie van Chief Financial Officer van Greenyard werd tot 30 september 2023 uitgeoefend door Chilibri BV, vast vertegenwoordigd door dhr. Geert Peeters. Vanaf 1 oktober 2023 nam NDCMS BV, vast vertegenwoordigd door dhr. Nicolas De Clercq, de functie over. Voor verdere uitleg wordt verwezen naar Hoofdstuk 4.

² Tot 31 december 2023 waren dit de co-Chief Executive Officers. Vanaf 1 januari 2024 nam Argalix BV, vast vertegenwoordigd door dhr. Francis Kint, de functie over. Voor verdere uitleg wordt verwezen naar Hoofdstuk 4.1.

worden ter beschikking gesteld van alle bestuurders in het kantoor van de Company Secretary of via het beveiligde onlineportaal van de Raad van Bestuur.

Activiteiten van het Auditcomité in AY 23/24

In AY 23/24 heeft het Auditcomité vier vergaderingen gehouden, die allemaal plaatsvonden op het hoofdkantoor van de Onderneming. De Voorzitter van het Auditcomité en mev. Els Degroote (vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV) waren aanwezig op alle vergaderingen. Mevr. Veerle Deprez (vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV) moest zich voor één vergadering verontschuldigen.

De commissaris nam gedeeltelijk deel aan drie vergaderingen van het Auditcomité in AY 23/24. Deloitte Bedrijfsrevisoren BV, vast vertegenwoordigd door dhr. Kurt Dehoorne, was de commissaris tot 15 september 2023 en nam deel aan één vergadering. KPMG Bedrijfsrevisoren BV, vast vertegenwoordigd door dhr. Filip De Bock, is de commissaris sinds 15 september 2023 en nam deel aan twee vergaderingen. Tijdens deze vergaderingen presenteerde de Chief Financial Officer het interne auditplan en de bevindingen van de interne audit, in naam van de interne auditor die tijdelijk verhinderd was. Alle vergaderingen van het Auditcomité in AY 23/24 werden bijgewoond door de Chief Financial Officer en de Company Secretary. Daarnaast nam de Group Legal & HR Director deel aan drie vergaderingen waar onderwerpen met betrekking tot Legal & Compliance werden besproken.

Het Auditcomité heeft in AY 23/24 de volgende hoofdzaken behandeld:

- Het toezicht houden op het financiële verslaggevingsproces, met focus op het beoordelen van de geconsolideerde (half)jaar- en kwartaalresultaten van de Groep en de (half)jaarrekening en geconsolideerde jaarrekening van de Onderneming.
- Het monitoren van specifieke aangelegenheden in verband met consolidatie en het beoordelen van de boekhoudkundige verwerking van IFRS-voorzieningen en -toepassingen.
- Het evalueren en monitoren van de prestaties van de commissaris, waaronder toezicht op niet-auditdiensten.
- Het toezien op de verplichte externe rotatie van de commissaris, waaronder de overgang van Deloitte Bedrijfsrevisoren BV naar de benoeming en aanstelling van KPMG Bedrijfsrevisoren BV als de nieuwe commissaris.
- Het volgen van relevante ontwikkelingen op het gebied van regelgeving, waaronder duurzaamheidsrapportering (CSRD), en het beoordelen van hun impact op de duurzaamheidsrapporteringsprocedure, onder andere ten behoeve van het verkrijgen van externe *assurance*.
- Het bespreken en aanbevelen van de uitbreiding van de diensten van KPMG Bedrijfsrevisoren BV naar beperkte *assurance reviews*, voor te leggen aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 20 september 2024.
- Het toezicht houden op en actief bijdragen aan de uitgebreide overgang en introductie van de nieuwe Chief Financial Officer.
- Het monitoren van de functionaliteit van ICT-systemen en -toepassingen en cybersecurityprotocollen.
- Het evalueren en monitoren van de interne auditfunctie, met inbegrip van het beoordelen van het interne auditplan voor AY 24/25, alsook van de bevindingen van de interne auditactiviteiten en -controles die in AY 23/24 zijn uitgevoerd, zoals gerapporteerd door de CFO (gelet op het feit dat de interne auditor tijdelijk verhinderd was).
- Het evalueren en bespreken van de verbeteringen op het vlak van interne controle en de systemen voor risicobeheer van de Groep, met bijzondere aandacht voor IT-controlesystemen en cybersecurity. Dit omvatte het toezicht houden op de implementatie van een kader en maatregelen voor risicobeheer, het waarborgen van de coördinatie en regelmatige herziening van het vastgestelde kader en het effectief toezien op en aanpakken van potentiële risico's die door het management werden geïdentificeerd en regelmatig worden bijgewerkt.
- Het opvolgen van hangende geschillen en materiële vorderingen die door Groepsentiteiten werden gerapporteerd.
- Het monitoren van en het zorgen voor de naleving van de Gedragscode en het opvolgen van meldingen van klokkenluiders en de acties en maatregelen die naar aanleiding daarvan zijn genomen, met inachtneming van de toepasselijke voorschriften inzake vertrouwelijkheid en anonimiteit.

2.2. Benoemings- en Remuneratiecomité

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 WvV, die ten minste 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 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 2024 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

De samenstelling van het Benoemings- en Remuneratiecomité bleef ongewijzigd na de herbenoeming van mevr. Veerle Deprez (vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV) op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023. De leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité beschikken over ruime ervaring en deskundigheid in remuneratieaangelegenheden, opgedaan tijdens hun professionele loopbaan in leidinggevende functies en bestuursmandaten in andere ondernemingen, zoals blijkt uit hun professionele biografieën (zie hierboven).

De CEO³ en de Uitvoerend Bestuurder⁴ worden uitgenodigd om vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité bij te wonen in een adviserende rol wanneer het Comité zaken behandelt die hun raadpleging of gemotiveerde voorstellen vereisen, zoals uiteengezet in het CG Charter. Daarnaast hebben de Group Legal & HR Director en de Company Secretary een permanente uitnodiging om deze vergaderingen bij te wonen in een adviserende rol. Zij nemen echter niet deel aan besprekingen 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 Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management), en het remuneratiebeleid en eventuele afwijkingen daarvan en, anderzijds, de (her)benoeming van bestuurders en leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management). Het Comité bereidt ook het remuneratieverslag voor dat de Raad van Bestuur toevoegt aan de Verklaring inzake deugdelijk bestuur (als onderdeel van het Jaarverslag), 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 permanente adviserende comités.

Vanaf 1 januari 2024 heeft de Raad van Bestuur opnieuw de bevoegdheid (die voorheen was toegekend aan het Uitvoerend Management) om de vaste en variabele remuneratie(componenten) te bepalen van de leden van het Leadership Team die geen deel uitmaken van het Uitvoerend Management.

Het Comité brengt verslag uit over zijn activiteiten, conclusies en aanbevelingen aan de Raad van Bestuur door zijn notulen of een beknopt schriftelijk verslag te delen vóór de vergadering van de Raad van Bestuur, dat 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 alle bestuurders op het kantoor van de Company Secretary of via het beveiligde onlineportaal van de Raad van Bestuur.

Activiteiten van het Benoemings- en Remuneratiecomité in AY 23/24

In AY 23/24 heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité in totaal negen vergaderingen gehouden, waarvan zeven via videoconferentie en twee op een hybride manier (fysiek en via videoconferentie). Het aanwezigheidspercentage van de leden van het Comité bedroeg 100%. Alle vergaderingen werden bijgewoond door de Group Legal & HR Director en de Company Secretary, en indien nodig of passend geacht, door de CEO⁵ en/of de Uitvoerend Bestuurder⁶.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité besprak de volgende hoofdzaken in AY 23/24:

- Het voortdurend monitoren van wijzigingen in het regelgevend kader en aanbevelingen inzake governance en remuneratie, met

³ Tot 31 december 2023 waren dit de co-Chief Executive Officers. Vanaf 1 januari 2024 nam Argalix BV, vast vertegenwoordigd door dhr. Francis Kint, de functie over. Voor verdere uitleg wordt verwezen naar Hoofdstuk 4.1.

⁴ Sinds 1 januari 2024.

⁵ Tot 31 december 2023 woonden de co-Chief Executive Officers deze vergaderingen samen of individueel bij, indien nodig of passend geacht.

⁶ Sinds 1 januari 2024.

- inbegrip van die met betrekking tot het WVV en de Code 2020, hierbij rekening houdend met de verwachtingen van *stakeholders*;
- Het herzien van het remuneratiebeleid goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2023, rekening houdend met de opvolging in leiderschap van de co-CEO's, het 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 20 september 2024;
 - Het opstarten, leiden en coördineren van de (her)benoemingsprocedure voor bestuurders en leden van de comités zoals uiteengezet in het CG Charter.
 - Het leiden en coördineren van het opvolgingsproces voor leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, met de hulp van *executive search* bureaus. Dit omvatte het selecteren van kandidaten op basis van evaluaties en interviews, het voorstellen van kandidaten aan de Raad van Bestuur en het doen van aanbevelingen over hun contractuele regelingen voor benoeming, verdere samenwerking of beëindiging.
 - Het beoordelen van de financiële doelstellingen voorgesteld voor de bonus voor AY 23/24 en het uitbrengen van advies over de *incentive* doelstellingen op korte termijn van de leden van het Uitvoerend Management voor AY 23/24, die afgestemd zijn op het toepasselijke remuneratiebeleid, de 2030 Strategie van Greenyard en de ESG KPI's, zoals uiteengezet in Greenyards Sustainability Roadmap.
 - Het evalueren en analyseren van de prestaties van leden van het Uitvoerend Management op basis van hun *incentive* doelstellingen op korte termijn voor AY 22/23 en het voorleggen van voorstellen aan de Raad van Bestuur.
 - Het doen van aanbevelingen over individuele remuneratiepakketten voor leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team in overeenstemming met het toepasselijke remuneratiebeleid.
 - Het opvolgen van managementwijzigingen op landen- en divisieniveau en aanwervingen voor vacante posities.
 - Het toezien op de uitwerking van een opvolgingsplan voor senior managementposities, en van passende programma's voor leiderschaps- en talentontwikkeling, alsmede initiatieven ter bevordering van een positieve werkomgeving, waaronder een formele enquête naar de betrokkenheid van werknemers.
 - Het doen van aanbevelingen aan de Raad van Bestuur over de implementatie van een nieuw lange termijn *incentive* aandelenoptieplan.
 - Het opstellen en beoordelen van het remuneratieverslag, dat moet worden opgenomen in de Verklaring inzake deugdelijk 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 de Comités

Het volgende overzicht toont de aanwezigheidsgraad van de bestuurders op alle vergaderingen van de Raad van Bestuur en de Comités die in AY 23/24 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 23/24	Raad van Bestuur	Auditcomité	Benoemings- & Remuneratiecomité
Aantal vergaderingen	9	4	9
Deprez Invest NV, vert. door Hein Deprez	9/9		
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman	9/9		9/9
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen	8/9		9/9
Alro BV, vert. door Gert Bervoets	9/9		
Alychlo NV, vert. door Els Degroote	9/9	4/4	
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	9/9		
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	9/9		
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen	9/9	4/4	
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	9/9	3/4	9/9

4. Het Uitvoerend Management

De Raad van Bestuur heeft de Chief Executive Officer (CEO) belast met het toezicht op de dagelijkse activiteiten en heeft de verantwoordelijkheden voor het dagelijks bestuur gedelegeerd aan de CEO. Van 9 februari 2019 tot 31 december 2023 werd deze rol gezamenlijk vervuld door twee Chief Executive Officers (co-CEO's). Als onderdeel van een gepland opvolgingsproces werden dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) als co-CEO's opgevolgd door dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV), die vanaf 1 januari 2024 als enige CEO fungeert. Dhr. Hein Deprez blijft aan als Uitvoerend Bestuurder, zoals beschreven in Hoofdstuk 1.4., hierboven.

Vóór zijn benoeming tot CEO bekleedde dhr. Kint vanaf juni 2021 de functie van Managing Director van de Frozen divisie en was hij reeds lid van het Leadership Team. Daarvoor bekleedde hij verschillende CEO-functies (zie zijn professionele biografie hieronder), waaronder CEO van het voormalige Univeg in 2013, dat later uitgroeide tot het huidige Greenyard Fresh segment. Zijn benoeming tot CEO van Greenyard betekent dus een opvolging in leiderschap, na een selectieproces, door een interne kandidaat die beschikt over uitgebreide ervaring en kennis van zowel het Fresh als het Long Fresh segment.

De CEO vormt samen met de Chief Financial Officer (CFO) het Uitvoerend Management. Vanaf 1 oktober 2023 nam dhr. Nicolas De Clercq (vaste vertegenwoordiger van NDCMS BV) de rol van CFO op zich en werd hij lid van het Uitvoerend Management, als opvolger van dhr. Geert Peeters (vaste vertegenwoordiger van Chilibr BV). Zoals blijkt uit zijn professionele biografie (zie hieronder), beschikt dhr. De Clercq over de vereiste leidinggevende kwalificaties en ervaring voor de functie van CFO van Greenyard. Na een samenwerking van vijf jaar besloot dhr. Peeters nieuwe professionele opportuniteiten na te streven en verliet hij Greenyard op 30 september 2023, na een grondige overdracht en transitie aan dhr. De Clercq.

Het Uitvoerend Management is geen directieraad in de zin van het WVV. Het Uitvoerend Management wordt bijgestaan door het Leadership Team (zie Hoofdstuk 4.3., hieronder) bij het uitvoeren van de dagelijkse operationele leiding van de Onderneming.

4.1. Samenstelling van het Uitvoerend Management

Principes

Het Uitvoerend Management bestaat uit de CEO en de CFO, die worden benoemd door de Raad van Bestuur op basis van het advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Voor de benoeming of het ontslag van de CEO is een tweederde meerderheid van stemmen van de Raad van Bestuur vereist. Het Benoemings- en Remuneratiecomité vraagt advies aan zowel de Uitvoerend Bestuurder als de CEO over de benoeming of het ontslag van de CFO, terwijl het advies van de Uitvoerend Bestuurder wordt ingewonnen wanneer het de CEO betreft.

In overeenstemming met de laatste herziening van het CG Charter worden uitvoerende bestuurders niet langer beschouwd als zijnde van rechtswege leden van het Uitvoerend Management, tenzij anders wordt beslist door de Raad van Bestuur.

Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV), die de enige Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur is, is niet langer lid van het Uitvoerend Management en/of het Leadership Team, maar heeft in het kader van zijn verantwoordelijkheden wekelijks één-op-één vergaderingen met de CEO buiten de formele managementvergaderingen om. Daarnaast heeft hij regelmatig vergaderingen met de CFO en, wanneer dit gepast wordt geacht, met andere senior managers.

Leden van het Uitvoerend Management per 31 maart 2024

Francis Kint | Chief Executive Officer (°1962)

vaste vertegenwoordiger van Argalix BV

Dhr. Francis Kint studeerde af als burgerlijk ingenieur aan de Universiteit Gent, voltooide het PUB-programma aan de Vlerick Business School en behaalde een MBA aan INSEAD in Fontainebleau (Frankrijk). Zijn carrière begon in consulting bij Accenture. Daarna werkte hij zijn hele carrière in zowel de Consumentenproductenindustrie (voor Sara Lee in Frankrijk en Fiskars) als de Agrovoedingsindustrie. Bij Chiquita bekleedde dhr. Kint de positie van Vice-President voor Noord- en Oost-Europa, waarna hij zijn carrière voortzette bij Univeg (nu het Greenyard Fresh segment). Hier bekleedde hij verschillende functies, waaronder Managing Director voor Duitsland, hoofd van de Fruit & Vegetables divisie en Chief Executive Officer (CEO) vanaf 2013. Vanaf 2015 bekleedde dhr. Kint CEO-posities bij de Vion Food Group in Nederland (2015-2018) en later bij Ter Beke (nu What's Cooking?) (2018-2021).

In juni 2021 keerde hij terug naar Greenyard om de Frozen divisie te leiden als Managing Director. In december 2023 werd dhr. Francis Kint benoemd tot CEO van Greenyard, met ingang van 1 januari 2024.

Nicolas De Clercq | Chief Financial Officer (°1971) vaste vertegenwoordiger van NDCMS BV

Dhr. Nicolas De Clercq is een ervaren internationaal financieel expert, met vele jaren ervaring als Chief Financial Officer, en dit in verschillende sectoren.

Hij begon zijn carrière in 1994 als Product Manager bij Kredietbank (later KBC). Van daaruit bekleedde hij verschillende managementfuncties bij KBC, Telenet en Solvus/USG People. In deze functies bouwde hij uitgebreide managementervaring op in zowel Finance als ICT, en doorheen zijn carrière heeft dhr. De Clercq verschillende M&A-projecten, Shared Service Center-integraties, ERP-implementaties en het stroomlijnen van financiële en operationele processen geleid en opgeleverd.

Tussen 2012 en 2022 was hij Chief Financial Officer (CFO) bij het beursgenoteerde Kinopolis. In die periode groeide Kinopolis snel: de footprint en marktkapitalisatie vervijfvoudigden. Voor zijn rechtstreekse bijdrage aan deze groei werd dhr. De Clercq in 2020 uitgeroepen tot CFO van het Jaar in België. Vanaf 2022 was hij actief als CFO bij een medtech bedrijf (miDiagnostics), voordat hij Greenyard vervoegde als CFO, met ingang van 1 oktober 2023.

4.2. Rol en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management

Rol en verantwoordelijkheden

De Chief Executive Officer (CEO) is als enige door de Raad van Bestuur belast met het dagelijks bestuur van de Onderneming, zoals gedefinieerd in 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 is de CEO gemachtigd om de Onderneming, alleen handelend, te vertegenwoordigen in aangelegenheden van dagelijks bestuur. Daarnaast kan de CEO handelen in naam van de Onderneming in andere situaties waarin hij gemachtigd is krachtens mandaten die specifiek toegekend zijn door de Raad van Bestuur.

De CEO rapporteert rechtstreeks aan de Raad van Bestuur en is aan hen verantwoording verschuldigd voor het uitvoeren van gedelegeerde verantwoordelijkheden met betrekking tot het dagelijks bestuur en de operationele leiding van de Groep.

De CEO legt voorstellen van het Uitvoerend Management voor aan de Raad van Bestuur (of zijn permanente adviserende comités) en geeft regelmatig updates en rapporten over de activiteiten van het Uitvoerend Management aan de Raad van Bestuur. De CEO is één van Greenyards belangrijkste woordvoerders, zowel binnen de Groep als naar externe *stakeholders* en het publiek toe.

De belangrijkste verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management⁷ 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 klantenrelaties en telersrelaties.
- Het geven van advies aan de Raad van Bestuur en/of zijn comités.
- 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 en risicobeheerprocedures (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 Greenyards 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.

⁷ Afhankelijk van de activiteiten is de Uitvoerend Bestuurder hierbij betrokken in het kader van de uitvoerende verantwoordelijkheden die door de Raad van Bestuur aan hem zijn gedelegeerd.

Rapportering aan de Raad van Bestuur

Wat de rapportering aan de Raad van Bestuur betreft, verstrekken de leden van het Uitvoerend Management op elke vergadering van de Raad van Bestuur relevante updates over aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Raad van Bestuur vallen. De CEO brengt 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.
- 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 en kader 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. In AY 23/24 kwam het Uitvoerend Management gemiddeld eenmaal per week bijeen.

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 basis van aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Benoemingen worden gedaan na overleg met de CEO, die gemotiveerde voorstellen kan doen. De remuneratie en beëindigingsvoorwaarden van de leden van het Leadership Team worden vastgelegd in een overeenkomst en worden geregeld volgens het toepasselijke remuneratiebeleid.

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

Meer details over wijzigingen in de samenstelling van het Uitvoerend Management, die ook lid zijn van het Leadership Team, zijn te vinden in Hoofdstuk 4.1., hierboven.

In AY 23/24 nam dhr. Johnny Van Holzaet, voorheen Finance Director van de Prepared divisie sinds maart 2018, de rol van Managing Director van de Prepared divisie op zich en werd hij lid van het Leadership Team, met ingang van 1 september 2023. Hij volgt dhr. Dominiek Stinckens op, die na bijna vijfendertig jaar toegewijd leiderschap binnen de divisie met pensioen ging als Managing Director van de Prepared divisie waarbij hij zorgde voor een grondige overdracht tot eind februari 2024.

Mevr. Anna Jęczmyk, die sinds 2011 als General Manager toezicht hield op de Frozen activiteiten in Polen en meer dan twintig jaar ervaring heeft opgedaan in de Frozen sector, werd benoemd tot Managing Director van de Frozen divisie met ingang van 1 januari 2024. Zij volgt dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) op, die vanaf dezelfde datum de rol van Chief Executive Officer van Greenyard op zich heeft genomen (zie Hoofdstuk 4.1., hierboven). In haar nieuwe hoedanigheid treedt mevr. Jęczmyk toe tot het Leadership Team.

Beide benoemingen in de leiding van de Prepared divisie en de Frozen divisie tonen aan dat Greenyard zich inzet voor het stimuleren van en investeren in potentieel talent binnen de organisatie, door de mogelijkheid te bieden om door te groeien en te versnellen naar een senior managementpositie, en tegelijkertijd te zorgen voor algehele continuïteit in ervaring en kennis voor de activiteiten en operaties in beide divisies.

Met ingang van 1 oktober 2023 werd een nieuwe organisatiestructuur geïmplementeerd binnen de Fresh divisie, waarbij dhr. Yannick Peeters (vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV), voorheen Managing Director van Fresh Belgium, werd benoemd tot Operations Director en Deputy Managing Director van de Fresh divisie. In zijn rol rapporteert dhr. Peeters rechtstreeks aan dhr. Charles-Henri Deprez (vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV), de Managing Director van de Fresh divisie, die zich voornamelijk zal richten op de divisiestrategie en commerciële ontwikkeling en versnelling. Zowel dhr. Deprez als dhr. Peeters blijven deel uitmaken van het Leadership Team.

Per 31 maart 2024 bestaat het Leadership Team uit de volgende leden:

Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV)	Chief Executive Officer
Nicolas De Clercq (vaste vertegenwoordiger van NDCMS BV)	Chief Financial Officer
Alexander Verbist (vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV)	Group Legal & HR Director
Anna Jęczmyk	Managing Director van de Frozen divisie
Charles-Henri Deprez (vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV)	Managing Director van de Fresh divisie
Johnny Van Holzaet	Managing Director van de Prepared divisie
Maarten van Hamburg	Managing Director van de Bakker divisie
Yannick Peeters (vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV)	Operations Director en Deputy Managing Director van de Fresh divisie

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 goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Het Leadership Team oefent een reeks verantwoordelijkheden uit, waaronder 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 CEO⁸, die onderbouwde voorstellen kan doen. De leden van het Leadership Team rapporteren over hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden rechtstreeks aan de CEO.

Op verzoek van de CEO 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 tweewekelijkse vergaderingen om regelmatige 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.

⁸ Wanneer in dit Hoofdstuk 4.3. verwezen wordt naar CEO, moet dit begrepen en gelezen worden als co-CEO's tot 31 december 2023.

4.4. Diversiteit in het Leadership Team

Per 31 maart 2024 bestaat het Leadership Team (dat de leden van het Uitvoerend Management omvat) uit negen leden, waaronder één vrouwelijk lid, drie verschillende nationaliteiten en diverse leeftijdscategorieën. 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 Hoofdstuk 5.2., hieronder), en
 - belangenconflicten in verband met transacties zoals bepaald in artikel 7:97 WVV (zie Hoofdstuk 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 Hoofdstuk 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 23/24, op 29 september 2023, werden voorstellen betreffende de variabele en vaste vergoedingscomponenten van de leden van het Uitvoerend Management, met inbegrip van dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) in zijn hoedanigheid van co-CEO, voorgelegd aan de Raad van Bestuur via een schriftelijke besluitvormingsprocedure, gebaseerd op de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. In deze context diende de belangenconflictprocedure niet te worden toegepast op voorwaarde dat dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) in zijn hoedanigheid van bestuurder in de Raad van Bestuur, zich onthield van deelname aan de schriftelijke besluitvormingsprocedure en niet actief betrokken was bij de e-mailcommunicatie.

Op 14 december 2023 wierp dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) in zijn hoedanigheid van bestuurder in de Raad van Bestuur een potentieel belangenconflict op zoals gedefinieerd in artikel 7:96 WVV. Dit potentiële conflict had betrekking op beslissingen die de Raad van Bestuur diende te nemen op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité naar aanleiding van de voltooiing van het opvolgingsproces voor de co-CEO's, dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV). Als onderdeel van de afronding van dit proces was het noodzakelijk om tot een overeenkomst te komen met de co-CEO's over de datum van hun effectieve opvolging als co-CEO en, bijgevolg, de beëindiging van hun mandaat als co-CEO. Deze overeenkomst zou mogelijk een invloed kunnen hebben op hun toepasselijke vergoeding. Op het moment van de vergadering van de Raad van Bestuur werd er echter geen definitieve overeenkomst bereikt. Er werd geconcludeerd dat er follow-up besprekingen nodig waren met de co-CEO's en de goedgekeurde kandidaat om hen op te volgen, over de timing van de opvolging en andere voorwaarden. Daarom besloot de Raad van Bestuur om een bijzondere volmacht te geven aan

bepaalde bestuurders om deze besprekingen te voeren in naam van de Raad van Bestuur. Deze besprekingen hebben uiteindelijk geleid tot een definitieve overeenkomst in het kader van de opvolging van beide co-CEO's door de nieuwe CEO, dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV), zoals aangekondigd in een persbericht op 18 december 2023. Gezien deze omstandigheden diende de belangenconflictprocedure niet te worden toegepast tijdens de genoemde vergadering van 14 december 2023.

Hoewel de procedure van artikel 7:96 WVV niet diende te worden toegepast in AY 23/24, werden de notulen van deze vergaderingen van de Raad van Bestuur aan de commissaris beschikbaar gesteld voor inzage.

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 (ten minste) drie onafhankelijke bestuurders, mogelijks 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 de commissaris in het kader van zijn opdracht beschikt.

Deze procedure werd niet toegepast in AY 23/24.

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 met betrekking tot elke transactie die tussen de volgende partijen wordt overwogen, de procedure, zoals uiteengezet in het CG Charter, worden toegepast:

- 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 ondernemingen 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 aan de commissaris beschikbaar te stellen voor inzage. 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 23/24 werd de procedure ter voorkoming van belangenconflicten die niet onder artikel 7:96 WVV vallen, zoals uiteengezet in het CG Charter, toegepast tijdens drie vergaderingen van de Raad van Bestuur, op 1 juni, 24 augustus en 14 december 2023, ten aanzien van leden van het Uitvoerend Management en/of het Leadership Team, die deze vergaderingen bijwoonden als (permanente) genodigden met een adviserende rol, om de volgende redenen:

- Op 1 juni 2023 verliet dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) de vergadering van de Raad van Bestuur, toen het Benoemings- en Remuneratiecomité in het kader van de rapportering over zijn activiteiten, aanbevelingen formuleerde over voorstellen betreffende de variabele korte termijn incentive doelstellingen van de co-CEO's, die ter bespreking en goedkeuring werden voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Omwille van de vertrouwelijke aard van deze besprekingen verlieten ook dhr. Geert Peeters (vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV) en dhr. Alexander Verbist (vaste vertegenwoordiger van Qualexo BV), die de vergadering bijwoonden als genodigden en respectievelijk fungeerden als CFO en Group Legal & HR Director, de vergadering van de Raad van Bestuur voor de aanvang van de beraadslaging over dit agendapunt. Tijdens de schriftelijke besluitvormingsprocedure op 29 september 2023, waar bestuurders verzocht werden om unaniem in te stemmen met aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité over voorstellen aangaande vergoedingen die betrekking hadden op de co-CEO's, werden zij om vertrouwelijkheidsredenen eveneens uitgesloten van de relevante e-mailcommunicatie.
- Op 24 augustus 2023 verklaarden dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) een potentieel belangenconflict te hebben in hun hoedanigheid van co-CEO's en leden van het Uitvoerend Management⁹, met betrekking tot een voorstel aan de Raad van Bestuur. Dit voorstel, dat werd aanbevolen door het Benoemings- en Remuneratiecomité, hield een uitzonderlijke afwijking in van het herziene remuneratiebeleid dat in werking zou treden op 15 september 2023, na goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023.

⁹ Tot 31 december 2023.

Meer in het bijzonder werd voorgesteld om de ingangsdatum waarop de beslissingsbevoegdheid over de vergoeding van de leden van het Leadership Team (die geen deel uitmaken van het Uitvoerend Management) opnieuw zou overgaan van het Uitvoerend Management naar de Raad van Bestuur af te stemmen op de voltooiingsdatum van het opvolgingsproces voor de co-CEO's, in plaats van op 15 september 2023. Dit resulteerde uiteindelijk in de overdracht van beslissingsbevoegdheid over de vergoeding van de leden van het Leadership Team naar de Raad van Bestuur, met ingang van 1 januari 2024. Tijdens de vergadering van 14 augustus 2023 werd de procedure uit het CG Charter toegepast op de leden van het Uitvoerend Management, gezien hun potentieel tegenstrijdige belangen in deze kwestie. Dhr. Geert Peeters (vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV), in zijn hoedanigheid van CFO en deel uitmakend van het Uitvoerend Management¹⁰, verontschuldigde zich als genodigde voor (een deel van) deze vergadering.

- Op 14 december 2023 werden dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) en dhr. Nicolas De Clercq (vaste vertegenwoordiger van NDCMS BV), beiden deel uitmakend van het Uitvoerend Management in hun hoedanigheid van respectievelijk co-CEO¹¹ en CFO¹², niet uitgenodigd om deel te nemen aan de vergadering van de Raad van Bestuur, aangezien de enige agendapunten van deze vergadering die moesten worden besproken, betrekking hadden op de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité naar aanleiding van de voltooiing van het opvolgingsproces in leiderschap van de co-CEO's.

De notulen van deze vergaderingen van de Raad van Bestuur werden aan de commissaris beschikbaar gesteld voor inzage, 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 23/24 werden de bovengenoemde regels toegepast zonder dat dit aanleiding gaf tot noemenswaardige moeilijkheden of problemen.

6.2. Gedragscode & Klokkenuidersbeleid: Ethiek

Bovendien is iedere persoon die binnen de Groep werkzaam is, onderworpen aan de Gedragscode en wordt van hen verwacht dat zij deze alsook alle toepasselijke wettelijke vereisten in hun dagelijkse werk naleven. De Gedragscode heeft tot doel een stevige en duurzame onderneming te bevorderen door de ethische waarden van Greenyard te handhaven. Het geeft alle medewerkers, bestuurders en managers van Greenyard richtlijnen 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 voltooien die in dit verband speciaal voor Greenyard is ontworpen. De Gedragscode werd voor het laatst herzien op 10 februari 2022.

¹⁰ Tot 30 september 2023.

¹¹ Tot 31 december 2023.

¹² Vanaf 1 oktober 2023.

Om de hoogste normen van bedrijfsethiek en wettelijke naleving te handhaven, heeft Greenyard solide procedures opgesteld die worden uiteengezet in het Klokkenluidersbeleid (voor het laatst herzien op 29 maart 2023). Deze procedures maken de melding mogelijk van bezorgdheden over daadwerkelijk of vermoedelijk wangedrag binnen Greenyards operaties via interne klokkenluiderskanalen, waaronder een beveiligde online tool. Deze kanalen bieden een verantwoorde, effectieve en vertrouwelijke manier van melden, waarbij bescherming tegen vergelding is gewaarborgd en personen desgewenst anoniem kunnen blijven, met inachtneming van de wettelijke verplichtingen van Greenyard op het gebied van gegevensbescherming. 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 rollen als vertrouwenspersoon. Het Auditcomité wordt regelmatig geïnformeerd over gemelde gevallen en de status daarvan, waarbij vertrouwelijkheid en anonimiteit worden gewaarborgd. 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 23/24 werden alle gemelde klachten vertrouwelijk en veilig behandeld en grondig onderbouwd door een speciaal hiertoe aangewezen team, overeenkomstig het Klokkenluidersbeleid. In gevallen waarin wangedrag werd aangetoond of verbeterpunten werden vastgesteld, werden passende corrigerende acties en/of herstelmaatregelen genomen.

Bovendien heeft de Onderneming een Gedragscode voor Leveranciers opgesteld, die een apart klokkenluiderskanaal omvat 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 klokkenluiderstool, 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 Officer(s) ((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 23/24

Het huidige remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders en is in werking getreden op 15 september 2023. 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 wijzigingen in de samenstelling van het Uitvoerend Management (zie Hoofdstuk 4.1., hierboven) en de uitwerking van de functie en rol van de Uitvoerend Bestuurder, als lid van de Raad van Bestuur (en niet van het Uitvoerend Management) met gedelegeerde uitvoerende verantwoordelijkheden (andere dan de CEO), heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, besloten om zowel het CG Charter als het remuneratiebeleid aan te passen om deze wijzigingen op te nemen. Aangezien de voorgestelde wijziging een materiële wijziging van het remuneratiebeleid is, zal zij ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gepland is voor 20 september 2024. Het gewijzigde remuneratiebeleid, met inbegrip van de voorgestelde wijzigingen, zal na goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in werking treden op 1 april 2024.

Afgezien van de aanpassingen die verband houden met de integratie en uitwerking van de positie van Uitvoerend Bestuurder in het remuneratiebeleid, inclusief de opname van toepasselijke vergoeding(componenten) voor de Uitvoerend Bestuurder, worden geen andere belangrijke wijzigingen in het aangepaste remuneratiebeleid voorzien. In dit verband wordt ook in aanmerking genomen dat het huidige remuneratiebeleid is goedgekeurd met een aanzienlijke meerderheid van 98,48% van de stemmen van de aandeelhouders.

Bovendien werd het remuneratieverslag voor AY 22/23, waarin de aan de bestuurders en leden van het Leadership Team (met inbegrip van leden van het Uitvoerend Management) toegekende vergoeding voor AY 22/23 in overeenstemming met het huidige remuneratiebeleid is beschreven, tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023 met een ruime meerderheid van 98,48% goedgekeurd en zijn er geen specifieke opmerkingen met betrekking tot AY 22/23 gemaakt.

Het remuneratiebeleid en de dienovereenkomstig toegekende vergoedingen zijn bedoeld om de lange termijnprestaties van de Onderneming te ondersteunen, die in lijn zijn met 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 (*Long-Range Plan of LRP*).

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 lange termijn *incentive*

aandelenoptieplan voor de leden van het Leadership Team, dat werd toegekend in 2021, gespreid over een *vesting*- en uitoefenperiode die gelijkloopt met de duur van het LRP dat van toepassing was op dat moment.

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 permanent adviserend comité (d.w.z. het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité), met inbegrip van de aanwezigheid per video- of telefoonconferentie, betaalbaar op halfjaarlijkse basis. De bestuurders zijn niet gerechtigd op presentiegeld voor vergaderingen per video- of telefoonconferentie die uitsluitend worden 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 vervolgens opnieuw werden bevestigd, zijn gebaseerd op een benchmarkanalyse van de remuneratie van bestuurders, uitgevoerd ten opzichte van vergelijkbare en relevante soortgelijke ondernemingen van dezelfde omvang of zoals genoteerd op dezelfde beurs als Greenyard (d.w.z. Euronext Brussels). Momenteel voert het Benoemings- en Remuneratiecomité een nieuwe benchmarkanalyse uit voor AY 24/25, teneinde regelmatig de marktconformiteit van de remuneratie van de bestuurders te toetsen ten opzichte van vergelijkbare en relevante ondernemingen.

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 adequaat geacht om geschikte 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 permanente 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. Tijdens AY 23/24 heeft de Raad van Bestuur 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 één 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 termijnvisie. 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. Dit zal ook in overweging worden genomen in de benchmarkanalyse die in AY 24/25 wordt uitgevoerd.

7.2.2. Remuneratie in AY 23/24

De tabel hieronder geeft een overzicht van de individuele vergoedingen die aan elke niet-uitvoerende bestuurder werden betaald voor AY 23/24. Deze bedragen werden berekend op basis van zeven van de in totaal negen vergaderingen van de Raad van Bestuur tijdens AY 23/24. De overige twee vergaderingen werden per videoconferentie gehouden en waren 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.

Voor AY 23/24 werden presentiegelden toegekend voor zes vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité en vier vergaderingen van het Auditcomité, op een totaal van respectievelijk negen en vier vergaderingen. Voor de andere vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité, die status updates gehouden per videoconferentie waren, werd in lijn met 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 23/24 bedraagt € 530 657 (exclusief BTW). De stijging van de vergoeding ten opzichte van het vorige AY 22/23 (€ 495 617) kan worden toegeschreven aan het hogere aantal vergaderingen met voltallige aanwezigheid van bestuurders.

Individuele vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders in AY 23/24

Bestuurdersvergoeding	Vaste vergoeding	Presentiegeld per vergadering van Raad van Bestuur	Presentiegeld per vergadering van 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	€ 17 500	€ 15 000	€ 657	€ 60 657
Alro BV, vert. door Gert Bervoets	€ 30 000	€ 17 500	-	-	€ 47 500
Alyclo NV, vert. door Els Degroote	€ 30 000	€ 17 500	€ 10 000	-	€ 57 500
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	€ 30 000	€ 17 500	-	-	€ 47 500
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	€ 30 000	€ 17 500	-	-	€ 47 500
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen	€ 30 000	€ 17 500	€ 10 000	-	€ 57 500
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	€ 30 000	€ 17 500	€ 22 500	-	€ 70 000
TOTAAL	€ 352 500	€ 122 500	€ 57 500	€ 657	€ 530 657

⁽¹⁾ Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) ontving tot 31 december 2023 een managementvergoeding in zijn rol als co-CEO (zie Hoofdstuk 7.4.3., hieronder). Vanaf 1 januari 2024 ontvangt hij in zijn hoedanigheid van Uitvoerend Bestuurder een vaste dienstverleningsvergoeding (zie Hoofdstuk 7.3., hieronder). Er werd geen bijkomende vergoeding aan hem als lid van de Raad van Bestuur toegekend.

⁽²⁾ Dhr. Koen Hoffman (vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) ontvangt in zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Raad van Bestuur een vaste jaarlijkse vergoeding van € 142 500 (zie Hoofdstuk 7.2.1., hierboven).

⁽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 € 656,81 (naar boven afgerond naar € 657 in de tabel hierboven) 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 Uitvoerend Bestuurder

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 zijn permanente adviserende comités. Dit wordt beschouwd als onderdeel van hun totale remuneratiepakket in hun uitvoerende functie.

De Raad van Bestuur telt één uitvoerend bestuurder, dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV). Voor AY 23/24 ontving dhr. Deprez een managementvergoeding in zijn hoedanigheid van co-CEO tot 31 december 2023 (zie Hoofdstuk 7.4.3., hieronder). Vanaf 1 januari 2024 ontvangt hij een vaste dienstverleningsvergoeding in zijn rol als Uitvoerend Bestuurder, gedelegeerd door de Raad van Bestuur met uitvoerende verantwoordelijkheden (exclusief dagelijks bestuur).

Aangezien werd overeengekomen om dezelfde remuneratievoorwaarden te behouden voor AY 23/24 in het kader van de toepasselijke overgangsregeling tot het einde van AY 23/24, werd aan dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) een vaste dienstverleningsvergoeding betaald van € 153 750 voor AY 23/24, berekend op pro-ratabasis voor een duur van drie maanden van 1 januari 2024 tot 31 maart 2024. Daarnaast ontving hij een cash bonus op korte termijn voor AY 23/24, gebaseerd op de mate waarin de gestelde doelstellingen voor AY 23/24 werden behaald, hetgeen varieerde tussen behaald (*on target*) en overtroffen (*outperformance*), en berekend op een pro-ratabasis voor die drie maanden, € 86 034 bedraagt.

De verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte termijn van dhr. Deprez voor zijn rol als Uitvoerend Bestuurder is daarom respectievelijk, 64% en 36%. Het besluitvormingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals uiteengezet in de Hoofdstukken 7.4.1. en 7.4.2. zijn hierbij toegepast.

De Uitvoerend Bestuurder heeft recht op de gebruikelijke extralegale voordelen. Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft een bedrijfswagen, waarvan de kosten in AY 23/24 (voor de periode vanaf 1 januari 2024) € 1 565 bedroegen. Er zijn geen pensioenbijdragen gedaan.

7.4. Remuneratie van de leden van het Leadership Team

7.4.1. 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 cash 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 (50%) 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 (50%).

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 23/24 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 23/24 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. Als gevolg van de beslissing van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023, voorziet artikel 25 van de statuten van de Onderneming in een vrijstelling van de toepassing van artikel 7:91 WvV.

In overeenstemming met het remuneratiebeleid worden de prestaties van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) ten opzichte van de vooropgestelde doelstellingen jaarlijks geëvalueerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité en beslist de Raad van Bestuur hierover, op advies van het Comité. De aanbevelingen van het Comité in dit verband worden geformuleerd in overleg met en op basis van gemotiveerde voorstellen van de CEO. Tot 31 december 2023 werden beslissingen over de variabele vergoeding van de andere leden van het Leadership Team genomen door het Uitvoerend Management.

Lange termijn incentives

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

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

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 zijn toegekend, geldt een *vesting* periode van drie jaar. Voor de aandelenopties die onder het 2021 SOP zijn 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 bepaald in artikel 25 van de statuten van de Onderneming, 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 aandelenparticipatie 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 termijnvisie 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.

7.4.2. Jaarlijkse korte termijn *incentive* componenten en doelstellingen voor AY 23/24

Voor AY 23/24 is de variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse cash bonus gebaseerd op persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen (50%) in combinatie met financiële doelstellingen (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 23/24	Relatief gewicht
Financiële doelstellingen	50%
Aangepaste EBITDA	30%
Netto Financiële Schuld	20%
Cash Conversion Cycle	
Persoonlijke doelstellingen & Individuele prestaties	50%
Persoonlijke doelstellingen	25%
Individuele prestaties & gedragscompetenties	25%

De financiële doelstellingen voor AY 23/24 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. Daarnaast is er een minimale *wipeout* drempel voorzien, wat betekent dat er geen bonus wordt uitbetaald als de schuldratio (pre-IFRS 16) hoger is dan 3x.

De persoonlijke doelstellingen voor AY 23/24 weerspiegelen de bedrijfsdoelstellingen en strategische objectieven, waaronder elementen van *business* ontwikkeling en de uitrol van strategische partnerschappen, evenals transformatie en kostenbesparingen. Ze hebben ook betrekking op de efficiëntie van bepaalde processen en het succesvol opleveren door het respectieve lid van specifieke projecten en/of KPI's, zoals met betrekking tot ESG.

De persoonlijke doelstellingen die voor co-CEO¹³ dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) en co-CEO¹⁴ dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) door de Raad van Bestuur zijn vastgesteld voor AY 23/24, hebben in algemene zin betrekking op het versterken en bevorderen van de samenwerking op het gebied van leiderschap, en de verdere implementatie van Greenyards Sustainability Roadmap, terwijl voor dhr. Hein Deprez de focus uitbreidt tot de uitrol van de 2030 Strategie. Als gedragscompetenties wordt voor beide co-CEO's bijzondere aandacht besteed aan het stimuleren van de cultuur van Greenyard binnen de gehele organisatie.

De persoonlijke doelstellingen voor CEO¹⁵ dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) bepaald door de Raad van Bestuur voor AY 23/24 bleven consistent met deze bepaald aan het begin van AY 23/24 in zijn vroegere rol als Managing Director van de Frozen divisie. De Raad van Bestuur concludeerde, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, dat deze doelstellingen voldoende relevant bleven in zijn hoedanigheid van CEO (vanaf 1 januari 2024) voor de laatste drie maanden van AY 23/24. De persoonlijke doelstellingen hebben, in algemene termen, betrekking op acties om de impact van inflatie te beperken en op het ontwikkelen en implementeren van specifieke projectplannen met commerciële, agronomische en industriële relevantie. Als gedragscompetenties wordt bijzondere aandacht besteed aan leiderschap, ontwikkeling en het verkennen van nieuwe marktmogelijkheden.

De evaluatieperiode valt samen met AY 23/24, die begint op 1 april 2023 en eindigt op 31 maart 2024. In overeenstemming met het remuneratiebeleid evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité in het eerste kwartaal van het volgende AY 24/25 in welke mate de doelstellingen door de leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) werden bereikt, alvorens dit wordt besproken en definitief wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.

¹³ Tot 31 december 2023.

¹⁴ Tot 31 december 2023. Vanaf 1 januari 2024 werden in zijn rol als Uitvoerend Bestuurder dezelfde vergoedingsvoorwaarden voor AY 23/24 gehandhaafd in het kader van de toepasselijke overgangsregeling tot het einde van AY 23/24 (zie Hoofdstuk 7.3.).

¹⁵ Sinds 1 januari 2024.

7.4.3. Remuneratie van de (co-)CEO('s)¹⁶ in AY 23/24

Co-CEO's tot 31 december 2023

Zoals hierboven uitgelegd waren (i) dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en (ii) dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) co-CEO's tot 31 december 2023.

Daarna heeft dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) zijn rol voortgezet als Uitvoerend Bestuurder in de Raad van Bestuur, gedelegeerd door de Raad van Bestuur met uitvoerende verantwoordelijkheden (exclusief dagelijks bestuur) (zie Hoofdstuk 1.4., hierboven).

Tussen Greenyard en dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) werd overeengekomen dat hij nog steeds beschikbaar zou zijn als adviseur voor een soepele overgang naar de nieuwe CEO en dat daarom zijn onafhankelijke managementovereenkomst zou aflopen per 30 april 2024, maar dat hij is vrijgesteld van prestaties als CEO vanaf 1 januari 2024 tot 30 april 2024.¹⁷

In hun hoedanigheid van co-CEO's, voor AY 23/24, (i) ontving dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) een vaste managementvergoeding van € 461 250, wat een pro-ratabedrag is voor de periode tussen 1 april 2023 en 31 december 2023, en (ii) ontving dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) een vaste managementvergoeding van € 768 750, met een vrijstelling van prestaties als co-CEO vanaf 1 januari 2024. Het verschil in het bedrag van de vaste managementvergoeding (pro-rata per maand) 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 drie boekjaren geleden werd toegekend, in AY 20/21, volgend op een beslissing van de Raad van Bestuur.

Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) ontving een cash bonus op korte termijn voor AY 23/24, gebaseerd op de mate waarin de gestelde doelstellingen voor AY 23/24 werden behaald, hetgeen varieerde tussen behaald (*on target*) en overtroffen (*outperformance*), en berekend op een pro-ratabasis voor AY 23/24 tot 31 december 2023, € 258 102 bedraagt. Het besluitvormingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals beschreven in de Hoofdstukken 7.4.1. en 7.4.2. zijn hierbij toegepast. Na het besluit van vorig jaar om opnieuw een dividendbeleid te voeren, heeft dhr. Hein Deprez nu de bonus over AY 23/24 waar hij recht op heeft, geaccepteerd.

Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) stemde ermee in om geen aandelenopties toegekend te krijgen onder het 2019 SOP en 2021 SOP. De verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte en lange termijn van dhr. Hein Deprez voor zijn rol als co-CEO is daarom respectievelijk, 64% en 36%.

Dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ontving een cash bonusbetaling van € 384 375 voor het volledige AY 23/24, gebaseerd op een *on target* niveau van het behalen van de gestelde doelstellingen voor AY 23/24. Het besluitvormingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals beschreven in de Hoofdstukken 7.4.1. en 7.4.2. zijn hierbij toegepast. De verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte termijn van dhr. Marc Zwaaneveld is daarom respectievelijk, 67% en 33%.

In het vorige 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 hoofdstuk 4.3 van het remuneratiebeleid¹⁸, uitoefenbaar zijn vanaf 30 april 2024. 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. Gedurende de periode waarin dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) de positie van co-CEO bekleedde tot 31 december 2023, werden geen aandelenopties onder geen van beide SOP's uitgeoefend door dhr. Marc Zwaaneveld. Rekening houdend met deze theoretische waardering, is de verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte en lange termijn respectievelijk, 22% en 78%.

¹⁶ Dhr. Hein Deprez (vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) waren co-CEO's tot 31 december 2023. Dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) is CEO sinds 1 januari 2024.

¹⁷ Voor meer informatie over de beëindigingsvergoeding van dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV), zie Hoofdstuk 7.6.

¹⁸ Hoofdstuk 4.3 van het remuneratiebeleid dat momenteel van toepassing is en dat betrekking heeft op de lange termijn *incentives* van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management).

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 23/24 tot 31 december 2023 € 5 697,25 bedroegen. Er zijn geen pensioenbijdragen betaald.

CEO sinds 1 januari 2024

In zijn hoedanigheid van CEO ontving dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) voor AY 23/24 een vaste managementvergoeding van € 150 000, wat een pro-ratabedrag is voor de periode tussen 1 januari 2024 en 31 maart 2024.

Dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) ontving een korte termijn cash bonusbetaling voor AY 23/24, gebaseerd op de mate waarin de gestelde doelstellingen voor AY 23/24 werden behaald, hetgeen varieerde tussen behaald (*on target*) en overtroffen (*outperformance*), en berekend op een pro-ratabasis voor AY 23/24 vanaf 1 januari 2024, € 86 186 bedraagt. Het besluitvormingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals uiteengezet in de Hoofdstukken 7.4.1. en 7.4.2. zijn hierbij toegepast. De verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte termijn van dhr. Francis Kint is daarom respectievelijk, 63% en 37%.¹⁹

Dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) ontving aandelenopties onder het 2021 SOP, in zijn toenmalige rol van Managing Director van de Frozen divisie. 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 is gelijk aan € -22 110. Dit betreft echter een theoretische waardering aangezien zijn definitief verworven aandelenopties onder het 2021 SOP momenteel niet uitvoerbaar zijn vanwege de uitoefenperiode die van toepassing is. Rekening houdend met deze theoretische waardering, is de verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte en lange termijn respectievelijk, 70% en 30%.

7.4.4. Remuneratie van de andere leden van het Leadership Team in AY 23/24

Voor AY 23/24 bedroeg de totale jaarlijkse vergoeding die werd betaald aan de andere leden van het Leadership Team, exclusief de (co-)CEO('s), € 3 192 826. Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de leden van het Leadership Team (zie Hoofdstuk 4.3. voor details over wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Team tijdens AY 23/24). Voor de leden die het statuut van bediende hebben, werden vaste pensioenbijdragen betaald en zijn brutobedragen in aanmerking genomen.

Voor AY 23/24 bedroeg de variabele vergoeding op korte termijn die werd toegekend aan de leden van het Leadership Team, exclusief de (co-)CEO('s), € 801 409. 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, variërend tussen op of rond behaald (*on target*) en overtroffen (*outperformance*). Het besluitvormingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals uiteengezet in de Hoofdstukken 7.4.1. en 7.4.2. zijn hierbij toegepast.

Totale vergoeding van de leden van het Leadership team ⁽¹⁾	AY 23/24	AY 22/23
Vaste vergoeding	€ 2 391 417	€ 2 368 553
Basisvergoeding	€ 2 346 999	€ 2 307 609
Voordelen in natura & pensioenen	€ 44 418	€ 60 944
Variabele vergoeding over één jaar	€ 801 409⁽²⁾	€ 852 243
TOTAAL	€ 3 192 826	€ 3 220 796

⁽¹⁾ In het overzicht van de totale vergoeding van de leden van het Leadership Team voor AY 23/24 zijn pro-ratabedragen opgenomen, bepaald volgens de duurtijd dat men als lid deel uitmaakte van het Leadership Team tijdens AY 23/24. Dit omvat het pro-ratabedrag van de basisvergoeding en de variabele vergoeding over één jaar ontvangen door dhr. Francis Kint (vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) voor AY 23/24, in zijn hoedanigheid van Managing Director van de Frozen divisie tot 31 december 2023.

⁽²⁾ De variabele vergoeding over één jaar bestaat uit de bonus op korte termijn toegekend voor AY 23/24 en uitbetaald in het begin van AY 24/25.

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. Deze waardering houdt rekening met de definitief verworven aandelenopties die op 31 maart 2024 nog niet zijn uitgeoefend. De

¹⁹ Het pro-ratabedrag van de vaste en de variabele vergoeding op korte termijn ontvangen voor AY 23/24, dat de periode van 1 april 2023 tot 31 december 2023 bestrijkt, in de hoedanigheid van Managing Director van de Frozen divisie, is opgenomen in het geaggregeerde overzicht van de totale vergoeding van de andere leden van het Leadership Team in AY 23/24 (zie hieronder). Met inbegrip van deze pro-rata bedragen, bedraagt de totale ontvangen vaste managementvergoeding voor het volledige AY 23/24 € 393 750, en de totale ontvangen variabele vergoeding op korte termijn voor het volledige AY 23/24 € 198 930.

theoretische waarde met betrekking tot het 2019 SOP en het 2021 SOP is gelijk aan respectievelijk, € 1 470 913,54 en € 8 252,50. 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 Jaarverslag slechts een beperkt aantal aandelenopties, die definitief werden verworven onder het 2019 SOP, werd uitgeoefend door de andere leden van het Leadership Team per 31 maart 2024. In dit verband wordt verwezen naar de bij de FSMA aangemelde transacties leidinggevend. Rekening houdend met die theoretische waardering, is de verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte en lange termijn respectievelijk, 51% en 49%. Zonder de definitief verworven aandelenopties is de verhouding tussen de vaste vergoeding en de variabele vergoeding op korte termijn respectievelijk, 75% en 25%.

Aandelenoptieplannen (van toepassing vanaf AY 19/20)

Aandelenopties toegekend aan, aangehouden en uitgeoefend door de leden van het Leadership Team in AY 23/24⁽¹⁾

Begunstigde	Voornaamste bepalingen van het aandelenoptieplan ⁽¹⁾					Transacties in AY 23/24 ⁽⁹⁾		Status per 31 maart 2024		
	Plan	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving	Uitoefenperiode	Uit-oefen-prijs	Verworven aandelen-opties	Uitge-oefende aandelen-opties	Totaal aantal uitstaande niet-verworven aandelen-opties	Totaal aantal uitstaande verworven aandelen-opties	Totaal aantal uitgeoefende aandelen-opties
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	9 000	-	45 000	15 000	-
Nicolas De Clercq	SOP 2019 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SOP 2021 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	15 000	-	30 000	30 000	-
Anna Jęczmyk	SOP 2019 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SOP 2021 ⁽⁴⁾	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	5 000	-	10 000	10 000	-
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	15 000	-	30 000	30 000	-
Johnny Van Holzaet	SOP 2019 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SOP 2021 ⁽⁴⁾	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	7 500	-	15 000	15 000	-
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	15 000	-	30 000	30 000	-

Yannick Peeters	SOP 2019 ⁽⁵⁾	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022	€ 3,436	-	-	-	30 000	20 000
				-						
				31/03/2025						
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%)	20/02/2025	€ 6,450	15 000	-	30 000	30 000	-
			19/02/2023 (15%)	-						
			19/02/2024 (25%)	18/02/2026						
			19/02/2025 (50%)							
Marc Zwaaneveld ⁽⁷⁾	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022	€ 3,436	-	-	-	450 000	-
				-						
				31/03/2025						
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%)	30/04/2024	€ 6,450	-	-	-	200 000	-
			31/03/2022 (90%)	-						
				18/02/2026						
Geert Peeters ⁽⁷⁾	SOP 2019 ⁽⁶⁾	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022	€ 3,436	-	1 500	-	239 486	10 514
				-						
				31/03/2025						
	SOP 2021 ⁽⁸⁾	19/02/2021	19/02/2022 (15%)	20/02/2024	€ 6,450	-	-	-	65 000	-
			19/02/2023 (50%)	-						
			19/02/2024 (35%)	18/02/2025						

⁽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 als Managing Director van de Frozen divisie.

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

⁽⁵⁾ Dhr. Yannick Peeters oefende in totaal 20 000 aandelenopties uit onder het 2019 SOP, wat een correctie betreft op het eerder vermelde aantal in het Jaarverslag met betrekking tot AY 22/23.

⁽⁶⁾ Bij beslissing van de Raad van Bestuur (op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité) bleef de uitoefenperiode voor de definitief verworven aandelenopties toegekend aan dhr. Geert Peeters onder het 2019 SOP ongewijzigd, in afwijking van de *good leaver*-bepaling in het 2019 SOP.

⁽⁷⁾ Op 31 maart 2024 niet langer werkzaam voor Greenyard. Dhr. Geert Peeters was niet langer lid van het Leadership Team op 30 september 2023, en dhr. Marc Zwaaneveld op 31 december 2023.

⁽⁸⁾ In AY 23/24 kwamen 35 000 aandelenopties, toegekend aan dhr. Geert Peeters in het kader van het 2021 SOP, te vervallen in toepassing van de *good leaver*-bepaling in het 2021 SOP.

⁽⁹⁾ In AY 23/24 werden geen aandelenopties toegekend aan leden van het Leadership Team.

⁽¹⁰⁾ Het overzicht omvat alle personen die in AY 23/24 deel uitmaakten van het Leadership Team. Hierbij dient te worden vermeld dat dhr. Hein Deprez, lid van het Leadership Team tot 31 december 2023, geen aandelenopties wilde toegekend krijgen onder het 2019 SOP en 2021 SOP, en dat hij om die reden niet is opgenomen in bovenstaand overzicht.

7.5. 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), de Uitvoerend Bestuurder 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 23/24.

Totale vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur									
Jaarlijks verschil op de gemiddelde beloning	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	AY 23/24 vs. AY 22/23	AY 23/24
Raad van Bestuur (excl. uitvoerende bestuurder(s)) ⁽¹⁾	€ 538 032	-10,4%	€ 482 000	1,7%	€ 490 382	1,1%	€ 495 617	7,1%	€ 530 657
Uitvoerend Bestuurder Deprez Invest NV (vert. door Hein Deprez) ⁽²⁾ vanaf 1 januari 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 241 349

Totale vergoeding van de leden van het Leadership team									
Jaarlijks verschil	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	AY 23/24 vs. AY 22/23	AY 23/24
CEO I Deprez Invest NV (vert. door Hein Deprez) tot 31 december 2023	€ 600 000	0,0%	€ 600 000	0,0%	€ 600 000	2,5%	€ 615 000	17,9%	€ 725 049 ⁽³⁾
CEO I MZ-B BV (vert. door Marc Zwaaneveld) tot 31 december 2023	€ 1 435 500	-13,8%	€ 1 237 500	-4,5%	€ 1 182 034 ⁽⁴⁾	-3,0%	€ 1 146 383 ⁽⁴⁾	0,6%	€ 1 153 125 ⁽⁴⁾
CEO I Argalix BV (vert. door Francis Kint) vanaf 1 januari 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 236 186 ⁽⁵⁾
Andere leden	€ 3 333 000	7,2%	€ 3 572 758	-9,0%	€ 3 260 273 ⁽⁶⁾	-1,2%	€ 3 220 796 ⁽⁶⁾	-0,87%	€ 3 192 826 ⁽⁶⁾

Greenyard groepsresultaten									
Jaarlijks verschil	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	AY 23/24 vs. AY 22/23	2024
Aangepaste EBITDA ⁽⁷⁾		64,0%		6,1%		0,5%		11,5%	
Omzet		8,7%		-0,3%		6,6%		9,5%	
ESG-rating - CDP ⁽⁸⁾									
Climate change	B-		B-		B		B		B
Water security	B-		B		B		B		B

Gemiddeld salaris van werknemers op VTE basis				
Jaarlijks verschil	AY 20/21 vs. AY 19/20	AY 21/22 vs. AY 20/21 ⁽¹⁰⁾	AY 22/23 vs. AY 21/22 ⁽¹¹⁾	AY 23/24 vs. AY 22/23
Werknemers van Greenyard NV ⁽⁹⁾	-7%	-10%	2%	8%

⁽¹⁾ Gemiddelde remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders 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⁾ De totale jaarlijkse vergoeding omvat zowel het pro-ratabedrag van de vaste als de variabele vergoeding op korte termijn ontvangen voor AY 23/24, dat de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2024 bestrijkt, in de hoedanigheid van Uitvoerend Bestuurder vanaf 1 januari 2024.

⁽³⁾ De totale jaarlijkse vergoeding omvat zowel het pro-ratabedrag van de vaste als de variabele vergoeding op korte termijn ontvangen voor AY 23/24, dat de periode van 1 april 2023 tot 31 december 2023 bestrijkt, in de hoedanigheid van co-CEO tot 31 december 2023.

⁽⁴⁾ De totale jaarlijkse vergoeding omvat zowel de vaste als de variabele vergoeding op korte termijn ontvangen voor het volledige AY 23/24, met een vrijstelling van prestaties als co-CEO vanaf 1 januari 2024, in de hoedanigheid van co-CEO tot 31 december 2023. De totale jaarlijkse vergoeding van de co-CEO (tot 31 december 2023) voor AY 21/22, AY 22/23 en AY 23/24 omvat niet zijn definitief verworven aandelenopties onder het 2019 SOP en 2021 SOP (die niet uitgeoefend werden), om een vergelijking op vergelijkbare basis met voorgaande boekjaren mogelijk te maken. Als deze aandelenopties wel worden meegerekend, is hun waardering theoretisch (zie hierboven). De herrekenende bedragen zouden als volgt zijn:

- voor AY 21/22: € 3 589 234, wat een jaarlijks verschil van +190% betekent ten opzichte van AY 20/21.

- voor AY 22/23: € 3 553 583, wat een jaarlijks verschil van -1% betekent ten opzichte van AY 21/22.

- voor AY 23/24: € 3 560 325, wat een jaarlijks verschil van +0,19% betekent ten opzichte van AY 22/23.

- ⁽⁵⁾ De totale jaarlijkse vergoeding omvat zowel het pro-ratabedrag van de vaste als de variabele vergoeding op korte termijn ontvangen voor AY 23/24, dat de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2024 bestrijkt, in de hoedanigheid van CEO vanaf 1 januari 2024. Als zijn definitief verworven aandelenopties onder het 2021 SOP worden meegerekend, gebaseerd op hun theoretische waardering (zie hierboven), zou de totale jaarlijkse vergoeding voor AY 23/24 € 214 076 zijn. Daarnaast is het pro-ratabedrag van de vaste en de variabele vergoeding op korte termijn, ontvangen voor AY 23/24 voor de periode van 1 april 2023 tot 31 december 2023, in de hoedanigheid van Managing Director van de Frozen divisie, opgenomen in de totale vergoeding ontvangen door de andere leden van het Leadership Team voor AY 23/24 (zie hierboven onder “Andere leden”).
- ⁽⁶⁾ De totale jaarlijkse vergoeding van de andere leden van het Leadership Team voor AY 21/22, AY 22/23 en AY 23/24 omvat niet hun definitief verworven aandelenopties onder het 2019 SOP en 2021 SOP (die niet uitgeoefend werden), om een vergelijking op vergelijkbare basis met voorgaande boekjaren mogelijk te maken. Als deze aandelenopties wel worden meegerekend, is hun waardering theoretisch (zie hierboven). De herkende bedragen zouden als volgt zijn:
- voor AY 21/22: € 5 197 813, wat een jaarlijks verschil van +45,5% ten opzichte van AY 20/21.
 - voor AY 22/23: € 5 158 716, wat een jaarlijks verschil van -0,8% ten opzichte van AY 21/22.
 - voor AY 23/24: € 4 671 992, wat een jaarlijks verschil van -9,4% ten opzichte van AY 22/23.
- ⁽⁷⁾ Vanaf AY 20/21 worden deze cijfers gerapporteerd post-IFRS16.
- ⁽⁸⁾ CDP-scores voor klimaatverandering en waterzekerheid, A-F (A= hoogste score), laatst bijgewerkt op 6 februari 2024.
- ⁽⁹⁾ 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).
- ⁽¹⁰⁾ 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.
- ⁽¹¹⁾ Als gevolg van de automatische indexering 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.

Voor AY 23/24 kwam het loonverschil tussen het bestbetaalde lid van het Leadership Team en de minst betaalde werknemer van Greenyard overeen met een verhouding van 23²⁰: 1, exclusief de definitief verworven aandelenopties (wat een lichte stijging betekent ten opzichte van het vorige AY 22/23 (21²¹:1)). Met inbegrip van de definitief verworven aandelenopties op basis van een theoretische waardering (zie hierboven) bedraagt deze verhouding 70²²:1.

7.6. 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 en het Leadership Team in een vertrekvergoeding gelijk aan zes maanden vergoeding. 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.

Naar aanleiding van de wijzigingen in het Uitvoerend Management zijn de Raad van Bestuur (op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité) en de respectieve uitvoerende managers het volgende overeengekomen:

Dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) komt in aanmerking voor (i) een exit bonus gelijk aan zes maanden vaste vergoeding, afhankelijk van het behalen van bepaalde exit doelstellingen, en (ii) een niet-concurrentievergoeding voor de duur van acht maanden, afhankelijk van het voldoen aan bepaalde voorwaarden. Deze bedragen zijn alleen betaalbaar in AY 24/25 als aan de voorwaarden is voldaan. De Onderneming zal de exacte bedragen, indien van toepassing, opnemen in haar remuneratieverslag met betrekking tot AY 24/25.

Dhr. Geert Peeters (vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV) en de Onderneming zijn een opzegtermijn van zes maanden overeengekomen waarin hij diensten blijft verlenen aan de Onderneming als vertrekkende CFO, inclusief het faciliteren van de overdracht aan de nieuwe CFO, tegen zijn normale vaste vergoeding. Daarnaast ontving hij na afloop van zijn opzegtermijn een cash bonus van € 136 842, bepaald door het behalen van de korte termijn *incentive* doelstellingen voor de eerste zes maanden van AY 23/24 (tot 30 september 2023).

In het kader van zijn pensionering als Managing Director van de Prepared divisie ontving dhr. Dominiek Stinckens geen vertrekvergoeding.

7.7. Terugvordering (claw-back)

Greenyard heeft in 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*-clausule 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.

²⁰ Afgerond op het dichtstbijzijnde gehele getal.

²¹ Idem.

²² Idem.

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

Tijdens AY 23/24 werden geen terugvorderings- en geen *bad leaver*-clausules uitgeoefend.

7.8. Informatie over de stemming door de aandeelhouders

De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2023 heeft het remuneratieverslag met betrekking tot AY 22/23 goedgekeurd met een meerderheid van 98,48% 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.

7.9. 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 23/24 heeft de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, in twee gevallen beslist om af te wijken van het remuneratiebeleid:

- Het toestaan van het realiseren van een mogelijke exit bonus voor dhr. Marc Zwaaneveld (vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV), wat meer in detail wordt beschreven in het desbetreffende Hoofdstuk 7.6. (zie hierboven) van dit Remuneratieverslag.
- Het remuneratiebeleid zoals goedgekeurd op 15 september 2023 bepaalde dat de beslissingsbevoegdheid met betrekking tot het bepalen van de variabele en vaste remuneratie(componenten), de korte termijn *incentive* doelstellingen en het evalueren en analyseren van de prestaties van de andere leden van het Leadership Team, die geen deel uitmaken van het Uitvoerend Management, werd overgedragen aan de Raad van Bestuur (op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité en, voor zover het andere leden dan de (co-)CEO('s) betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de (co-)CEO('s)), die reeds beslissingsbevoegdheid heeft over de vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management. In het kader van de opvolging van de CEO-functie werd door de Raad van Bestuur beslist om de bevoegdheidsoverdracht uit te stellen tot de effectieve opvolgingsdatum, d.w.z. 1 januari 2024.

8. BIJKOMENDE INFORMATIE

Dit Hoofdstuk bevat de informatie die niet verrat is in andere delen van dit Jaarverslag en die moet worden bekendgemaakt overeenkomstig artikel 3:6, §1 en §2, 4° en 7° WVV²³.

Aandeelhouders- en kapitaalstructuur

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

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 2024 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.

²³ Respectievelijk verwijzend naar artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 14 november 2007 en artikel 14 van de Wet van 2 mei 2007.

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. Ten minste drie van de bestuurders moeten onafhankelijk zijn overeenkomstig artikel 7:86/1 WVV.

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 op basis 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 permanente adviserende comités), met naleving van, onder meer, de wettelijke vereiste op het vlak van genderdiversiteit (artikel 7:86, §1 WVV) en die zich niet in één van de gevallen bevindt voorzien in artikel 20 van de Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen (artikel 7:86, §2 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 (met inbegrip van, in het geval van de voordracht van een onafhankelijk bestuurder, de bevestiging of uitleg van de onafhankelijkheid van de desbetreffende kandidaat-bestuurder overeenkomstig artikel 7:87 WVV) 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 (ten minste) voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria uiteengezet in bepaling 3.5 van de Code 2020.

De procedure hierboven is ook van toepassing in het geval van de herbenoeming van een (onafhankelijk) bestuurder.

Indien een (onafhankelijk) bestuurder zich kandidaat stelt voor herbenoeming zal het Benoemings- en Remuneratiecomité in het kader van de (her)benoemingsprocedure, de Raad van Bestuur adviseren over de gepastheid van de herbenoeming, waarbij (onder andere) de kwalitatieve criteria uiteengezet in Hoofdstuk 1.1. van deze Verklaring inzake deugdelijk bestuurder, onder *Procedure voor de (Her)Benaming van Bestuurders* (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 (her)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 Hoofdstuk 1.1. van deze Verklaring inzake deugdelijk bestuurder, onder *Procedure voor de (Her)Benaming van Bestuurders* (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

De Raad van Bestuur heeft geen kennis van aandeelhoudersovereenkomsten die van kracht waren tijdens AY 23/24 en die aanleiding geven tot beperkingen op de overdracht van aandelen en/of de uitoefening van stemrechten, met uitzondering van de aandeelhoudersovereenkomst die bekend werd gemaakt aan Greenyard via een transparantiekennisgeving ontvangen op 7 augustus 2023 (zoals gepubliceerd op Greenyards website). Deze overeenkomst houdt in dat Deprez Holding NV, een vennootschap die door dhr. Hein Deprez wordt gecontroleerd, en Andreas Fonds, een maatschap opgericht door de kinderen van dhr. Hein Deprez, in onderling overleg handelen met betrekking tot de uitoefening van het stemrecht verbonden aan de Greenyard-aandelen die zij houden.

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* van 26 maart 2024, tussen de Onderneming (als *the Parent Company*), Greenyard Fresh NV en bepaalde andere dochterondernemingen van de Onderneming waarnaar gezamenlijk verwezen wordt als *the Clients*, enerzijds, en ING Commercial Finance Belux NV als *the Agent*, ING Commercial Finance Belux NV, KBC Commercial Finance NV en Belfius Commercial Finance NV als *the Factors*, anderzijds;
- De *Senior Facilities Agreement* oorspronkelijk van 22 september 2022 zoals gewijzigd en geherformuleerd op 27 juni 2023, 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 de Onderneming 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 € 467,5 miljoen, die op 29 maart 2021 werd ondertekend. Als gevolg van een wijziging aan de € 420m *Facilities Agreement* van 22 september 2022, krachtens de *Amendment and restatement agreement* die afgesloten werd op 27 juni 2023, werden additionele doorlopende kredietverbintenissen voor een totaalbedrag van € 45m aangegaan, alsook een beperkte aanpassing van de convenanten.

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 2024, 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 RISICOBEBEER

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 Organisations of the Treadway Commission (*COSO*) model. Hierna worden volgende pijlers uiteengezet: 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.

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.

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.

Waarborging van risicocontrole

Er bestaan verschillende aanvullende structuren die de Raad van Bestuur ondersteunen en die waarborgen bieden inzake de bestaande risicobeperkingen en controles. Daartoe behoren het Auditcomité, de externe en interne audit en het Uitvoerend Management.

10.2. Controleomgeving

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.

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 afdeling.

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

Interne audit

De Groep heeft een deskundige interne afdeling. Het Auditcomité beoordeelt de risicoanalyse van de interne afdeling, evenals het interne audit charter alsook het interne auditplan, en ontvangt op regelmatige basis de interne auditrapporten ter bespreking en nazicht. De missie van de interne afdeling 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 afdeling 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.
- Greenyard heeft een compliance team dat verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving op gebieden als bescherming van persoonsgegevens, anticorruptie, bedrijfsethiek en sancties. De duurzaamheidsfunctie binnen de Greenyard Groep ondersteunt de Greenyard bedrijven bij het implementeren van uitgebreide duurzaamheidsrapportages, die betrekking hebben op klimaat- en milieueffecten, sociale compliance-certificering (waaronder mensenrechten) en verantwoord ondernemen. "Voor meer informatie over duurzaamheid, zie onze duurzaamheidsrapportering".

Voor een overzicht van de voornaamste risico's en de bijbehorende controleactiviteiten, zie toelichting 6.18. *Beleid inzake risicobeheer*.

10.4. Financiële rapportering en communicatie

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

Een afsluitingsprogramma met een 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 de consolidatie van de financiële rekeningen van de ondernemingen van de Groep. Dit toezicht betreft de periodieke informatie vóór 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.

11. VERSLAGGEVING OVER HET GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

De Onderneming dekt zich in tegen wisselkoers- en rentevoetrisico's. Voor de beschrijving van deze risico's verwijzen we naar het hierboven in het Jaarverslag opgenomen Hoofdstuk "Voornaamste risico's en onzekerheden". De nodige bijkomende toelichting staat opgenomen in de enkelvoudige jaarrekening.

12. 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 2024.

Conclusie

Wij hopen u met dit verslag voldoende te hebben ingelicht en verzoeken u dan ook de voorgestelde jaarrekening afgesloten op 31 maart 2024 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 17 juni 2024


 Deprez Invest NV,
 Uitvoerend Bestuurder

vast vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez


 Management Deprez BV,
 bestuurder

vast vertegenwoordigd door mevr. Veerle Deprez