



GREENYARD 

REMUNERATIEBELEID

*Ontwerp – onder voorbehoud van goedkeuring door de gewone algemene vergadering van
15 september 2023*

1 TOEPASSINGSGEBIED

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

- de leden van de Raad van Bestuur,
- de leden van het Uitvoerend Management,
zijnde twee co-Chief Executive Officers (CEO's)¹ die het dagelijks bestuur uitoefenen in nauwe samenwerking met de Chief Financial Officer die tevens lid is van het Uitvoerend Management.
- de leden van het Leadership Team,
die - onder leiding van het Uitvoerend Management - bijstand verlenen bij de uitoefening van het dagelijks bestuur en die belast zijn met de operationele bedrijfsvoering.

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

Volgend op de goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van 17 september 2021 is het ~~Het Remuneratiebeleid op is van toepassing met ingang van~~ 1 april 2021 in werking getreden, zoals goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van 17 september 2021. Naar aanleiding van een herziening van het Remuneratiebeleid, zijn door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité wijzigingen aangebracht in het Remuneratiebeleid ten opzichte van het Remuneratiebeleid dat door de Gewone Algemene Vergadering in 2021 is goedgekeurd. Deze wijzigingen en toevoegingen ter verdere verduidelijking die zijn aangebracht aan de versie van 1 april 2021 zijn opgenomen in het herziene Remuneratiebeleid, en tevens in meer detail toegelicht in hoofdstuk 8 van dit Remuneratiebeleid. Het herziene Remuneratiebeleid is van toepassing met ingang van 15 september 2023[, op voorwaarde van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van 15 september 2023].

Bij iedere materiële wijziging van het Remuneratiebeleid, en in ieder geval minstens om de vier jaar, zal dit ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering. Er wordt voorzien in een procedure tot afwijking van het Remuneratiebeleid in uitzonderlijke omstandigheden onder hoofdstuk 6.

Het Remuneratiebeleid is te vinden op de website van Greenyard (www.greenyard.group).

¹ Indien en uitsluitend voor zover van het gedeeld CEO-schap wordt afgestapt, en één Chief Executive Officer wordt aangesteld aan wie het dagelijks bestuur van Greenyard wordt gedelegeerd, dient tot op het ogenblik van een eerstvolgende herziening van het Remuneratiebeleid, elke verwijzing naar of de vermelding van *Chief Executive Officers* of *CEO's* in het Remuneratiebeleid te worden gelezen als *Chief Executive Officer* of *CEO*.

Het Remuneratiebeleid bevat de volgende hoofdstukken:

1	Toepassingsgebied	2
2	Visie en doelstellingen.....	4
3	Remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur	4
3.1	DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID	4
3.2	BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN	5
3.3	COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS	5
3.4	VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE OVEREENKOMST TUSSEN GREENYARD EN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS.....	8
4	Remuneratiebeleid voor de leden van het Uitvoerend Management en Leadership Team	8
4.1	DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID	8
4.2	BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN	9
4.3	COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR LEADERSHIP TEAM LEDEN	9
4.4	STRUCTUUR VAN HET REMUNERATIEPAKKET VOOR DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT EN HET LEADERSHIP TEAM	14
4.5	VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE OVEREENKOMST TUSSEN GREENYARD EN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT EN LEADERSHIP TEAM	<u>1514</u>
5	Toelichting van de wijze waarop bij de vaststelling van het remuneratiebeleid rekening werd gehouden met de arbeidsvoorwaarden van andere werknemers van Greenyard.....	<u>1615</u>
6	Procedure voor tijdelijke afwijking van het Remuneratiebeleid.....	<u>1615</u>
7	Aandeelhoudersbetrokkenheid.....	<u>1615</u>
8	Overzicht van wijzigingen ten aanzien van het laatst goedgekeurde remuneratiebeleid	<u>1716</u>

2 VISIE EN DOELSTELLINGEN

Het Remuneratiebeleid is gericht op en focust op het realiseren van de lange termijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, waarbij zowel in het Fresh segment als in het Long Fresh segment van Greenyard een organisch groeitraject wordt nagestreefd, zoals uiteengezet in de strategie van Greenyard en haar meerjarenplan, opgesteld met ingang van 2020 en zoals van tijd tot tijd bijgewerkt over een periode van vijf jaar, zoals uiteengezet in het meerjarenplan 2020-2025 (LRP of Long-Range Plan).

Het LRP wordt onderbouwd werd opgesteld op basis door van de volgende zeven pijlers:



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

- het vaststellen van kwalitatieve en kwantitatieve prestatiecriteria voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, maar tevens voor de brede groep van werknemers van Greenyard, die afgestemd zijn op deze strategische doelstellingen;
- de implementatie van een lange termijn *incentive* plan voor de leden van het Leadership Team, gespreid over een *vesting- en uitoefen* periode die in belangrijke mate gelijkloopt met de duur van het LRP;
- het voortdurend evalueren van de profielen die aanwezig en vereist zijn in de Raad van Bestuur en het Leadership Team, en geschikt zijn om de strategie van Greenyard en haar het LRP, zoals van tijd tot tijd bijgewerkt, op de best mogelijke manier te verwezenlijken.

3 REMUNERATIEBELEID VOOR DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

REMUNERATIEBELEID VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

3.1 DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De Onderneming streeft er naar bestuurders te benoemen die ertoe bijdragen dat de Raad van

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

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders is in overeenstemming met de visie van Greenyard op haar Remuneratiebeleid: een vaste vergoeding en presentiegelden die rekening houden met de verantwoordelijkheden van de niet-uitvoerende bestuurders en de tijd die zij besteden aan hun mandaat van bestuurder en die geacht wordt voldoende te zijn om de juiste profielen aan te trekken om bij te dragen aan de strategie van Greenyard en haar LRP, zoals van tijd tot tijd bijgewerkt vastgesteld in het LRP.

3.2 BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN

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

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

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

3.3 COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

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

COMPONENT	RAAD VAN BESTUUR	ADVISEREND COMITÉ
VASTE VERGOEDING	<p>Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een vaste jaarlijkse vergoeding in cash, - die niet automatisch wordt geïndexeerd, en - betaalbaar is op halfjaarlijkse basis. 	Niet toegekend.

COMPONENT	RAAD VAN BESTUUR	ADVISEREND COMITÉ
PRESENTIEGELDEN	<p>Er wordt een presentiegeld betaald per bijgewoonde vergadering, met inbegrip van de aanwezigheid per video- of telefoonconferentie.</p> <p>Er worden geen presentiegelden betaald voor vergaderingen die worden gehouden per video- of telefoonconferentie indien de vergadering uitsluitend wordt bijeengeroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor een status update, of - om een dringende beslissing te nemen die een onmiddellijke actie vereist. 	
OP AANDELEN GEBASEERDE VERGOEDING	<p>Niet toegekend.</p> <p>Dit betekent dat Greenyard afwijkt van bepaling 7.6 van de Code 2020 die aanbeveelt dat niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun remuneratie in de vorm van Greenyard aandelen ontvangen.</p> <p>Momenteel kent Greenyard geen aandelen toe aan haar niet-uitvoerende bestuurders als onderdeel van hun remuneratie om de hiernavolgende redenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Greenyard is van mening dat haar niet-uitvoerende bestuurders reeds handelen en beslissingen nemen met betrekking tot de Onderneming op basis van een lange termijnvisie, - het bezit van Greenyard aandelen door alle niet-uitvoerende bestuurders kan de afstemming en consensus in de Raad van Bestuur bemoeilijken omdat er meer belangenconflicten kunnen ontstaan,en - <u>het kan bovendien niet worden uitgesloten dat de onafhankelijkheid van de onafhankelijke bestuurders hierdoor in het gedrang komt. Deze onafhankelijkheid wordt geacht bij te dragen tot een evenwichtige besluitvorming in het belang van de Onderneming, en-</u> - <u>het Benoemings- en Remuneratiecomité blijft toezien op de hierboven uiteengezette redenen op grond waarvan de afwijking van bepaling 7.6 van de Code 2020 door Greenyard gerechtvaardigd wordt geacht, en blijft beoordelen of en in hoeverre de toekenning van Greenyard aandelen aan niet-uitvoerende bestuurders als onderdeel van</u> 	

COMPONENT	RAAD VAN BESTUUR	ADVISEREND COMITÉ
	<u>hun vergoeding in het belang van de Onderneming zou zijn.</u>	
PRESTATIEGEBONDEN REMUNERATIE	Niet toegekend.	
VOORDELEN IN NATURA OF VOORDELEN DIE VERBONDEN ZIJN MET PENSIOENREGELINGEN	Niet toegekend.	
TERUGBETALING VAN KOSTEN	Internationale reiskosten van niet-uitvoerende bestuurders die buiten België gedomicilieerd zijn, worden terugbetaald.	
OVERIGE	Remuneratie als Voorzitter	
	Gezien de specifieke verantwoordelijkheden en de tijdsbesteding verbonden aan zijn rol van Voorzitter van de Raad van Bestuur, verschilt de vaste jaarlijkse vergoeding die aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur wordt uitbetaald van de vergoeding die aan de overige niet-uitvoerende bestuurders wordt betaald in die mate dat de vaste vergoeding van de Voorzitter hoger is, maar dat die, in tegenstelling tot de vergoeding van de andere bestuurders, ook de presentiegelden voor deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités omvat.	Gezien de beperkte omvang van de adviserende Comités wordt geen specifieke vergoeding toegekend aan de niet-uitvoerende bestuurders in hun rol van voorzitter van bepaalde comités.
	Remuneratie voor specifieke werkzaamheden die aan niet-uitvoerende bestuurders worden toegewezen	

COMPONENT	RAAD VAN BESTUUR	ADVISEREND COMITÉ
	Op voorstel van de Raad van Bestuur, kan een specifieke bijkomende vergoeding door de Gewone Algemene Vergadering worden toegekend aan niet-uitvoerende bestuurders aan wie specifieke werkzaamheden werden toegewezen of voor hun bijkomende inspanningen.	

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

Een overzicht van de totale vergoeding voor de niet-uitvoerende bestuurders is opgenomen in de CG Verklaring (en meer in het bijzonder, in het Remuneratieverslag).

3.4 VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE OVEREENKOMST TUSSEN GREENYARD EN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

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

REMUNERATIEBELEID VOOR UITVOERENDE BESTUURDERS

Uitvoerende bestuurders, die uitvoerende functies bekleden in de Onderneming of in één van haar dochterondernemingen, krijgen geen bijkomende vergoeding voor hun werk in de Raad van Bestuur of adviserende Comités, aangezien dit deel uitmaakt van het totale remuneratiepakket dat zij in hun uitvoerende functie ontvangen. Uitvoerende bestuurders zijn van rechtswege lid van het Uitvoerend Management.

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

4.1 DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

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

- te verzekeren dat de Onderneming voortdurend hooggekwalificeerd en veelbelovend managementtalent kan aantrekken, motiveren en behouden;
- te bevorderen dat het LRP op duurzame wijze wordt verwezenlijkt en gerealiseerd;
- te stimuleren, erkennen en belonen van sterke individuele bijdragen en solide teamprestaties.

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

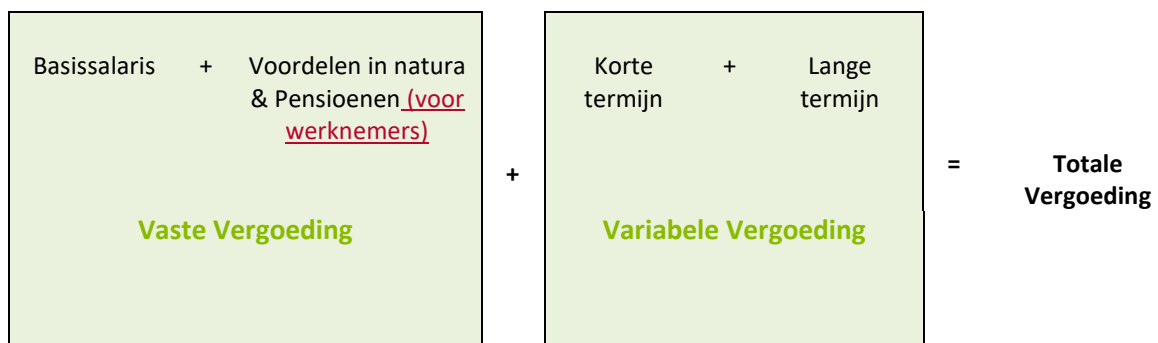
Bij het bepalen van het remuneratieniveau en de remuneratiestructuur voor de leden van het Uitvoerend Management en Leadership Team, houdt Greenyard rekening met een internationale referentiegroep bestaande uit ondernemingen die geselecteerd zijn op basis van relevante parameters die bepaald zijn op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

4.2 BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN

De Raad van Bestuur bepaalt het Remuneratiebeleid voor de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het Benoemings- en Remuneratiecomité doet een aanbeveling aan de Raad van Bestuur op basis van een gemotiveerd voorstel van de CEO's zoals voorgelegd aan het Benoemings- en Remuneratiecomité, voor zover het niet hun eigen bezoldiging betreft.

4.3 COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR LEADERSHIP TEAM LEDEN

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



VASTE VERGOEDING

De Raad van Bestuur is bevoegd om de jaarlijkse vaste vergoeding te bepalen die aan de leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) wordt betaald, na het Benoemings- en Remuneratiecomité hierover te hebben geraadpleegd en, voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's. Bij het formuleren van aanbevelingen houdt het Benoemings- en Remuneratiecomité rekening met, voor zover ter zake relevant,

~~Beslissingen over de jaarlijkse vaste vergoeding van de overige leden van het Leadership Team worden door het Uitvoerend Management genomen, binnen de grenzen zoals uiteengezet in het Remuneratiebeleid en rekening houdend met relevante benchmarks en het prestatiebeoordelingssysteem van Greenyard.~~

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

<p>BASISSALARIS</p>	<p>OMSCHRIJVING</p> <p>Een vaste vergoeding die in cash wordt betaald.</p> <p>De individuele functie, ervaring en prestaties alsmede marktpraktijken worden in overweging genomen om het salarisniveau vast te stellen.</p> <p>Gericht op de mediaan van haar referentiemarkt.</p> <p>Eventuele salarisaanpassingen <u>(andere dan de automatische loonindexatie in geval van een werknemer, overeenkomstig de toepasselijke sectorale bepalingen)</u> treden in werking vanaf de aanvang van het nieuwe boekjaar volgend op het besluit tot aanpassing, tenzij anders overeengekomen.</p>
	<p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL</p> <p>Vergemakkelijkt aanwerving en is de basis voor een competitieve verloning. Beloont de dagelijkse prestaties.</p> <p>Verzekert en behoudt hooggekwalificeerde profielen die nodig zijn om de strategische prioriteiten van Greenyard te realiseren, zoals uiteengezet in het LRP.</p>
<p>VOORDELEN IN NATURA</p>	<p>OMSCHRIJVING</p> <p>Extralegale voordelen en voordelen in natura worden enkel toegekend aan Leadership Team leden die werknemer zijn, en niet aan leden die <u>via hun diensten op zelfstandige basis leveren (al dan niet via een managementvennootschap)</u> verbonden zijn, hoewel bepaalde kosten afzonderlijk kunnen worden gefactureerd.</p> <p>Biedt voordelen die in overeenstemming zijn met lokale competitieve marktpraktijken en bestaan hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, uit een hospitalisatieverzekering en bedrijfswagen.</p>
	<p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL</p> <p>Biedt marktconforme voordelen om aanwerving en retentie te bevorderen.</p>
<p>PENSIOENEN</p>	<p>OMSCHRIJVING</p> <p>De pensioenplannen voor Leadership Team leden die werknemer zijn, zijn van het type 'vaste <u>bijdragenpremie's</u>' en voorzien in <u>extralegale</u> pensioenuitkeringen op niveaus die in overeenstemming zijn met de gangbare regelingen van dit type in elk land waar zij van kracht zijn.</p>

	<p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL</p> <p>Biedt marktconforme voordelen om aanwerving en retentie te bevorderen. Voorziet in de pensioenbehoeften van werknemers.</p>
<p>VARIABLE VERGOEDING</p>	
<p>De jaarlijkse <u>korte termijn incentive</u> doelstellingen voor de leden van het <u>Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management)</u>, en de mate waarin deze doelstellingen zijn verwezenlijkt worden beoordeeld door het Benoemings- en Remuneratiecomité, <u>en dit, voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's, en worden vervolgens</u> besproken in en finaal vastgesteld door de Raad van Bestuur.</p> <p>Beslissingen over de variabele vergoeding van de overige leden van het Leadership Team worden genomen door het Uitvoerend Management, in lijn met het Remuneratiebeleid en rekening houdend met de collectieve doelstellingen die werden bepaald voor de leden van het Uitvoerend Management.</p>	
<p>KORTE TERMIJN INCENTIVE</p>	<p>OMSCHRIJVING</p> <p>Een jaarlijkse cash bonus die prestatiegebonden is.</p> <p>Gebaseerd op de verwezenlijking van jaarlijkse doelstellingen tijdens het afgelopen boekjaar, waarbij de relatieve weging van de bonuscriteria verdeeld is in 50% collectieve (financiële) doelstellingen en 50% persoonlijke doelstellingen en individuele prestaties en bijdragen.</p> <p>Voor elke prestatiemaatstaf wordt een <i>threshold</i>, <i>target</i> en <i>maximum performance level</i> vastgesteld als percentage van het vaste basissalaris. Het bedrag van de bonus uitbetaling kan nooit hoger zijn dan 100% van het basissalaris.</p> <p>De evaluatieperiode valt samen met het relevante boekjaar, die begint op 1 april en eindigt op 31 maart van het volgende kalenderjaar. In het eerste kwartaal van het volgende boekjaar wordt geëvalueerd in welke mate de doelstellingen werden bereikt. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.</p> <p>DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL</p> <p>Stimuleert en beloont de verwezenlijking van jaarlijkse collectieve en strategische bedrijfsdoelstellingen, <u>in zoverre toepasselijk gelinkt aan de</u></p>

	<p><u>doelstellingen van Greenyard op ecologisch, sociaal en governance (ESG of duurzaamheid) vlak</u>, met als doel om doordachte en solide bedrijfsbeslissingen te bevorderen met het oog op de realisatie van het LRP.</p> <p>Stimuleert en beloont de realisatie van persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen aan de Greenyard groep.</p> <p>UITGESTELDE BETALING</p> <p>Artikel 7:91 WvV voorziet in een specifieke regeling omtrent de uitgestelde betaling van de variabele vergoeding. Meer concreet dient de variabele vergoeding voor een uitvoerend bestuurder ten minste voor 25% gebaseerd te zijn op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste twee jaar, en voor (nogmaals) 25% op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste drie jaar. Aangezien Greenyard van deze wettelijke regel afwijkt, waarbij de variabele vergoeding op korte termijn onmiddellijk wordt uitbetaald in het jaar na realisatie van de korte termijndoelstellingen, stelt de Raad van Bestuur jaarlijks aan de Gewone Algemene Vergadering voor om voor het huidige boekjaar van artikel 7:91 WvV af te wijken. Deze uitdrukkelijke machtiging moet jaarlijks ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering tot op het ogenblik waarop deze afwijking hetzij, niet langer dient te worden toegepast, hetzij, uitdrukkelijk wordt toegestaan door de statuten van Greenyard.</p> <p>CLAW-BACK-BEPALING IN HET JAARLIJKSE BONUSPLAN</p> <p>Het jaarlijkse bonusplan voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team voorziet in een terugvorderingsmechanisme waardoor Greenyard in bepaalde gevallen kan eisen dat een lid aan de Onderneming de variabele vergoeding terugbetaalt die reeds is uitbetaald.</p>
<p>LANGE TERMIJN INCENTIVE</p>	<p>OMSCHRIJVING</p> <p>Lange termijn <i>incentive</i> plannen worden toegekend in de vorm van aandelenopties met de volgende kenmerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een bepaald aantal aandelenopties worden kosteloos toegekend in de vorm van <i>block awards</i>, - bij aanvaarding van het aanbod, geeft elke optie aan de houder of begunstigde ervan het recht om een Greenyard aandeel te verwerven onder de uitoefeningsvoorwaarden en tegen betaling van de uitoefenprijs; - na een <i>vesting</i> periode <u>die gespreid is in de tijd, kan is</u> de definitieve verwerving afhankelijk <u>worden gesteld van <i>vesting</i> voorwaarden (o.a. van de blijvende tewerkstelling op het ogenblik van definitieve verwerving);</u> — na een <i>vesting</i> periode van minstens drie jaar zullen de opties definitief verworven zijn;

- wanneer de opties definitief verworven zijn, kunnen ze tijdens (een) bepaalde periode(s) worden uitgeoefend tegen betaling van de uitoefenprijs, die gelijk is aan de gemiddelde slotkoers van het Greenyard aandeel gedurende dertig dagen voorafgaand aan de datum van toekenning;
- elke optie geeft bij uitoefening het recht op één Greenyard aandeel aan de uitoefenprijs. Deze aandelen zullen dezelfde rechten en voordelen genieten als de bestaande aandelen van Greenyard;
- de opties kunnen niet worden uitgeoefend vóór het verstrijken van de *vesting* periode, noch kunnen ze worden uitgeoefend na maximum zes jaar na de toekenningsdatum;
- na de uitoefening van de opties zijn er geen *share retention* of *lock-in* periodes;
- het aantal aandelenopties die aan elke begunstigde wordt toegekend is een absoluut getal en geen percentage van het basissalaris;
- de aandelenoptieplannen voorzien in een '*bad leaver*' clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de betrokken houder of begunstigde de eerder toegekende aandelenopties verliest, die automatisch zullen worden geannuleerd en niet langer verworven zullen zijn, zonder dat Greenyard enige vergoeding verschuldigd zal zijn.

DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL

Stimuleert en beloont doordachte en solide bedrijfsbeslissingen met het oog op de duurzame realisatie van het LRP.

Is gealigneerd met de aandeelhoudersbelangen.

Draagt bij tot retentie.

CLAW-BACK BEPALING

De lange termijn *incentive* plannen voorzien in een '*bad leaver*' clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de aandelenopties automatisch zullen worden geannuleerd en verloren gaan, ongeacht of ze reeds verworven zijn.

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

bestuurder, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur ten minste voor 25% gebaseerd te zijn op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste twee jaar, en voor (nogmaals) 25% op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste drie jaar.

Greenyard wijkt af van deze wettelijke regels, aangezien zoals hierboven vermeld (i) er flexibiliteit voorzien is voor potentieel toekomstige aandelenoptieplannen met betrekking tot de modaliteiten aangaande de *vesting* periode en voorwaarden en (ii) de variabele vergoeding op korte termijn onmiddellijk wordt uitbetaald in het jaar na realisatie van de korte termijndoelstellingen.

OVERIGE

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

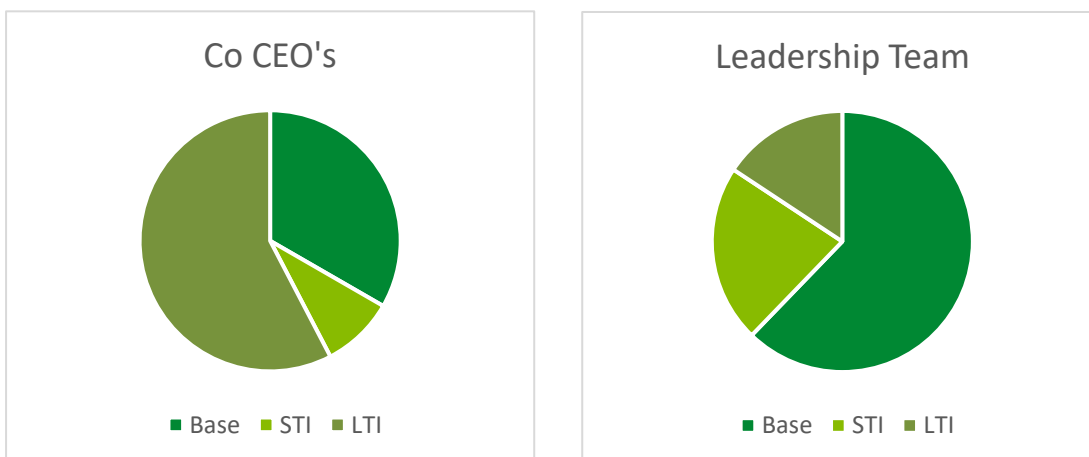
De leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team worden aangemoedigd om hun aandelenparticipatie in de Onderneming op te bouwen, bij voorkeur door een deel van de aandelen die zij verwerven onder de bestaande aandelenoptieplannen te behouden.

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

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

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

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



Opmerking: de hierboven voorgestelde structuur wordt berekend op basis van de samenstelling van het Leadership Team op 31 maart 2023³¹ en is gebaseerd op de toekenning die is gebeurd met betrekking tot het boekjaar 2022³²/2023³⁰. Bijgevolg is deze informatie louter indicatief. Bovendien zijn de lange termijn *incentives* in bovenstaande structuur weergegeven op basis van een theoretische waardering van de definitief verworven aandelenopties die zijn toegekend onder de toepasselijke aandelenoptieplannen. Evenwel gaat het om een theoretische waardering gezien het feit dat op datum van publicatie van het Financieel Verslag over het boekjaar afgesloten op 31 maart 2023 nog niet alle aandelenopties definitief werden verworven en slechts een beperkt aantal aandelenopties die wel al definitief werden verworven, door bepaalde leden van het Leadership Team werd uitgeoefend. Het Remuneratieverslag dat deel uitmaakt van de CG Verklaring zal hierover accurate informatie op jaarbasis bevatten.

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

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

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

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

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

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

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

6 PROCEDURE VOOR TIJDELIJKE AFWIJKING VAN HET REMUNERATIEBELEID

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

7 AANDEELHOUDERSBETROKKENHEID

Bij het vaststellen van het Remuneratiebeleid en toekomstige herzieningen ervan, streeft Greenyard ernaar om rekening te houden met de stemmen en standpunten van haar aandeelhouders over het Remuneratiebeleid en het Remuneratieverslag (dat deel uitmaakt van de CG Verklaring). Het Remuneratiebeleid dat op 1 april 2021 in werking is getreden werd door de Gewone Algemene Vergadering goedgekeurd met een aanzienlijke meerderheid van 98,67% van de aandeelhoudersstemmen. Bovendien is het remuneratieverslag voor het boekjaar afgesloten op 31 maart 2022, waarin de aan de bestuurders en leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) toegekende vergoeding voor voormeld boekjaar afgesloten op 31 maart 2022, in overeenstemming met het toepasselijke Remuneratiebeleid is opgenomen, tijdens de Gewone Algemene Vergadering van 16 september 2022 met een ruime meerderheid van 97,30% goedgekeurd en zijn er geen specifieke opmerkingen met betrekking tot voormeld boekjaar gemaakt. Dit werd mede in aanmerking genomen in het kader van de herziening van het Remuneratiebeleid, en het aantal (materiële) wijzigingen dat hieraan wordt aangebracht, zie

hoofdstuk 8 hieronder. Greenyard zet zich in voor een open en transparante dialoog met haar aandeelhouders over remuneratie en andere *governance* zaken. Een dergelijke dialoog vindt plaats in de Raad van Bestuur aangezien de referentieaandeelhouder van Greenyard in de Raad van Bestuur vertegenwoordigd is, maar ook andere aandeelhouders een bestuurdersmandaat aanhouden.

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

8 OVERZICHT VAN WIJZIGINGEN TEN AANZIEN VAN HET LAATST GOEDGEKEURDE REMUNERATIEBELEID

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

- De beslissingsbevoegdheid inzake het bepalen van de variabele en vaste vergoeding(componenten), het vaststellen van 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, wordt opnieuw toegewezen aan de Raad van Bestuur, die reeds beslissingsbevoegdheid heeft over de vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management. De voormelde beslissingen van de Raad van Bestuur worden genomen op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité en, voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's.
- In het kader van de lange termijn *incentive* vergoeding van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management) wordt bijkomende flexibiliteit voorzien voor potentieel toekomstige aandelenoptieplannen met betrekking tot de modaliteiten aangaande de *vesting* periode en voorwaarden, indien en voor zover wettelijk of statutair toegestaan.
- De verwijzing naar artikel 7:91 WVV wordt gewijzigd enerzijds, om rekening te houden met de voorgestelde wijziging vermeld in bovenstaande paragraaf en, anderzijds, om te anticiperen op het voorstel tot besluit om vrijstelling te verlenen van de toepassing van artikel 7:91 WVV dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Buitengewone Algemene Vergadering van 15 september 2023. Indien dit voorstel tot besluit niet zou worden goedgekeurd, en voor zover nodig en toepasselijk, zal aan de Gewone Algemene Vergadering worden voorgesteld om het herziene Remuneratiebeleid overeenkomstig artikel 7:91 WVV goed te keuren.

- Het (herziene) Remuneratiebeleid en de dienovereenkomstig toegekende vergoedingen zijn bedoeld om de lange termijnprestaties van de Onderneming te ondersteunen, en zijn derhalve gericht en georiënteerd op het realiseren van de lange termijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, die worden uiteengezet in de strategie en het meerjarenplan van Greenyard. Gezien ernaar wordt gestreefd om deze beleidsplannen up-to-date te houden, zullen zij in principe van tijd tot tijd worden bijgewerkt, hetgeen in het kader van de herziening van het Remuneratiebeleid hierin bijkomend wordt verduidelijkt.

- Met het oog op duurzame waardecreatie door de Onderneming, en in lijn met Greenyard's Corporate Governance Charter, wordt verduidelijkt in de herziene versie van het Remuneratiebeleid dat de strategische bedrijfsdoelstellingen in het kader van de variabele remuneratie van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van het Uitvoerend Management), voor zover toepasselijk, gelinkt kunnen zijn aan doelstellingen op ecologisch, sociaal en governance (ESG of duurzaamheid) vlak.