

# 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 2022

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 2022 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 € 21 788 434,92. Wij stellen voor de jaarrekening goed te keuren zoals ze u werd voorgelegd en deze winst samen met het overgedragen verlies van het vorige boekjaar als volgt te bestemmen:

• Te bestemmen winst van het boekjaar	€ 21 788 434,92
• Overgedragen verlies van het vorige boekjaar	€ -3 346 732,69
• Toevoeging aan de wettelijke reserve	€ -1 089 421,54
• <b>Over te dragen resultaat</b>	<b>€ 17 352 280,69</b>

De Raad van Bestuur stelt voor om geen dividend uit te keren voor huidig boekjaar afgesloten op 31 maart 2022, gezien de onzekerheden op de markt als gevolg van de wereldwijde macro-economische context en gezien het feit dat de Onderneming op geconsolideerd niveau net de nagestreefde schuldgraad van minder dan 2,5x (netto financiële schuld / Aangepaste EBIYDA) op een pre-IFRS 16 basis heeft bereikt. Dit voorstel is onderhevig aan goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die gehouden wordt op 16 september 2022.

Merk daarnaast op dat Greenyard in de periode van 6 september 2021 tot 6 januari 2022 eigen aandelen heeft ingekocht, alsook de eigen aandelen heeft verworven die in 2017 werden ingekocht en werden aangehouden door haar dochtervennootschap Greenyard Fresh NV. Hiervoor gebeurde een toevoeging aan de onbeschikbare reserve voor eigen aandelen door Greenyard overeenkomstig artikel 7:217, §2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

### 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 € 21 788 434,92 ten opzichte van een winst van € 4.112.994,39 tijdens het vorige boekjaar. Het resultaat van het huidige boekjaar werd positief beïnvloed door een verdere daling in de betaalde interesten op leningen (€ -5 773 406) als gevolg van de gedaalde schulden en een ontvangen dividend van € 19 498 050.

De activiteit van Greenyard bestaat uit de holding activiteit, waardoor de meeste bedrijfskosten worden doorgerekend aan de dochterondernemingen.

De jaarrekening toont een netto financiële winst van € 21.120.112, bestaande uit financiële kosten voor € 3.173.522 en financiële opbrengsten voor € 24 293 634. De kosten van schulden zijn sterk gedaald en bedragen € 1.078.367 tegenover € 6 618 281 vorig boekjaar en bestaan voornamelijk uit intresten op intragroepsleningen.

De opbrengsten uit vlottende activa ten bedrage van € 3 589 884 zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan intresten op intragroepsleningen. De opbrengsten uit financiële vaste activa bestaan voornamelijk uit een ontvangen dividend van € 19 498 050.

De materiële vaste activa (€ 470 012) zijn gestegen tegenover vorig boekjaar door de activa in aanbouw (€ 363 518). De immateriële vaste activa zijn gedaald tot € 1 675 405 wat voornamelijk te wijten is aan de afschrijvingen op immateriële vaste activa.

De overige vorderingen op meer dan één jaar (€ 87 000 000) omvatten langetermijnleningen toegekend aan verbonden ondernemingen. De handelsvorderingen ten bedrage van € 4 391 412 zijn sterk gedaald ten opzichte van vorig jaar. Vorig jaar was uitzonderlijk, omdat in de handelsvorderingen de verkoop van vaste activa (€ 4 456 240) binnen de Groep inbegrepen waren.

De overige vorderingen zijn gedaald (€ -5 652 518) tot een bedrag van € 25 696 022 wat voornamelijk wordt verklaard door de mutaties op de rekening courant. De overlopende actiefrekeningen (€ 846 395) omvatten voornamelijk vooruitbetaalde kosten.

Het eigen vermogen is gestegen van € 386 951 470 naar € 408 739 905 wat te wijten is aan het positieve resultaat van het boekjaar. De schulden op meer dan één jaar (€ 681.076) omvatten vooral leveranciersschulden op lange termijn. De schulden op minder dan één jaar bedragen € 6.266.927 en zijn gedaald met € 618.794. De overige schulden blijven quasi stabiel en bedragen € 21 913.

De overlopende passiefrekeningen zijn gedaald tot € 0, in vergelijking met vorig jaar bedroegen deze overlopende rekeningen nog € 1 901 683 voor te betalen interesten op de toen nog uitstaande intragroepsleningen.

## VOORNAAMSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

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

### Beschikbaarheid en prijzen van verse grondstoffen en verbruiksgoederen

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

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

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

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

### Energieprijzen

De Groep is voor haar bedrijfsvoering sterk afhankelijk van de evolutie van de energieprijzen (voornamelijk gas-, elektriciteits- en olieprijs) vanwege de hoge energie-intensiteit van de productie-, koelings-, rijpings- en opslagprocessen. De Groep legt gewoonlijk de termijn prijzen van gas en elektriciteit vast om de prijzen voor de komende drie jaar veilig te stellen. Wegens de sterke stijging van de energieprijzen in het afgelopen jaar en de geringe zichtbaarheid op toekomstige "gestabiliseerde" niveaus, wordt de afdekkingsstrategie momenteel herzien, waarbij ook rekening wordt gehouden met de dynamiek van de verkoopprijzen.

## **Klantenaafhankelijkheid**

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

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

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

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

## **Geïntegreerd klantenrelatiemodel**

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

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

## **Klimatologische omstandigheden**

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

Wat de gewassen van telers betreft, handelt het Fresh segment vaak op een basis van *free consignment* voor telers, en deelt met hen bijgevolg het risico van nadelige omgevingsfactoren op basis van de langetermijnrelaties. 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 langetermijnsamenwerking met de telers.

### **Seizoensgebondenheid en werkkapitaal**

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

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

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

### **Geopolitieke veranderingen**

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

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

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

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

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

### **Productaansprakelijkheid**

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

De Groep kan geconfronteerd worden met productterugroepingen, inclusief vrijwillige terugroepingen of terugtrekkingen, en nadelige public relations indien wordt beweerd dat haar producten letsels of ziektes kunnen veroorzaken, of indien wordt beweerd dat de Groep haar producten heeft voorzien van een ongepast of incorrect etiket of merknaam of op een andere wijze reguleringen heeft

overtreden. De Groep kan ook producten waarvan ze vindt dat deze beneden haar kwaliteitsnormen zijn vrijwillig terugroepen of terugtrekken, om haar (merk)reputatie te beschermen. Bezorgdheden van de consumenten of klanten (al dan niet gerechtvaardigd) betreffende de veiligheid van de producten van de Groep kunnen een negatieve invloed hebben op haar bedrijfsactiviteiten. Een productterugroeping of -intrekking kan leiden tot ingrijpende en onverwachte uitgaven, de vernietiging van producten in voorraad en omzetverlies doordat het product voor een bepaalde tijd niet beschikbaar is. Als gevolg daarvan kan de Groep ook te maken krijgen met negatieve publieke blootstelling en productaansprakelijkheidsclaims.

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

### **Veranderingen in wet- en regelgeving**

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

Er is een brede waaier aan voorgestelde en afgekondigde nationale en internationale regelgevingen gericht op het beperken van de nadelige gevolgen van klimaatverandering. Dergelijke regelgeving kan van toepassing zijn in landen waar de Groep belangen heeft of in de toekomst kan hebben. Op reguliere basis volgt de Group 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. Als we hier niet in slagen zullen we mogelijk niet in staat zijn om onze strategie succesvol te implementeren. Om onze aanwervingspool 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 on gepaste of onredelijke wijze de arbeidsprestaties belemmert, de waardigheid van een persoon aantast of een intimiderende, vijandige, uitsluitende of anderszins aanstootgevende werkomgeving creëert. Dit omvat discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting op grond van ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, leeftijd, nationale afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of handicap.

### **Valutarisico**

De Groep is internationaal actief en wordt blootgesteld aan verschillende valutarisico's. De US-dollar en Britse pond zijn naast de euro de belangrijkste valuta. Van relatief minder belang zijn de Poolse zloty en Tsjechische kroon. Het management van de Groep heeft duidelijke richtlijnen opgesteld ten aanzien van de dochterondernemingen betreffende het lokale beheer van vreemde valutarisico's. Volgens deze richtlijnen worden de dochterondernemingen verplicht om zich in te dekken tegen vreemde valutaschommelingen via Corporate Treasury. De indekking tegen toekomstige valutaschommelingen gebeurt door middel van

valutatermijncontracten. Hoewel de Groep natuurlijke en transactionele hedging aangaat, kan geen garantie worden gegeven dat de Groep in staat is om zich, vooral op lange termijn, tegen dergelijke valutarisico's succesvol in te dekken.

### **Rentevoetrisico**

Het financieringsposities van de Groep zijn bijna volledig blootgesteld aan variabele rentevoeten na de terugbetaling van de converteerbare obligatielening in december 2021, die een vaste rentevoet had. De Groep is blootgesteld aan variabele rentevoeten op haar wentelkrediet, factoringprogramma's en termijnleningen. Door de lange periode van Euribor-rentevoeten 'onder nul', heeft de Groep de laatste jaren geen indekking genomen op haar renterisico via renteswaps. Gezien het huidige economische klimaat met stijgende rentevoeten, zal de Groep haar beleid inzake renteafdekking in de komende maanden echter opnieuw evalueren.

### **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 eind maart 2024. Bijgevolg heeft Greenyard zich verzekerd van voldoende financiële middelen om a) het werkkapitaal en de investeringsbehoeften van het bedrijf te financieren, b) vanaf maart 2022 de halfjaarlijkse termijnleningen af te lossen. De omvang van de kredietfaciliteiten is afgestemd op het businessplan en de liquiditeitsprognoses van de Groep, waarbij rekening is gehouden met voldoende marge. Bovendien zijn de financiële convenanten, zijnde de schuldgraad en de dekking op interest, hierop afgestemd.

Een voortdurende toename van de kasstroomgeneratie en liquiditeit wordt verwacht op basis van verdere omzetgroei en verbetering van de rentabiliteitsmarges, hetgeen steunt op een 3-jaren businessplan tot AY 24/25. 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**

Sinds de zomer van 2021 heeft een perfecte storm, veroorzaakt door de COVID-pandemie, Brexit, de oorlog tussen Oekraïne en Rusland, ... geleid tot sterke stijgingen van de inputkosten, die momenteel nog steeds toenemen. Greenyard wordt vooral getroffen door stijgingen van de prijzen van energie, arbeid, verpakking en vervoer. Meer en meer stijgen ook de prijzen van producten en voedingsadditieven, onder meer als gevolg van de hogere kostprijs van meststoffen. Hoewel de Groep blijft zoeken naar efficiëntieverbeteringen, heeft zij geen andere keuze dan tegelijkertijd de verkoopprijzen aan te passen om het bedrijf en de hele voedselwaardeketen gezond te houden. Bovendien worden er geen vaste verkoopprijzen meer afgesproken voor een volledig jaar of seizoen, maar worden de verkoopprijzen voortdurend aangepast aan de stijgende inputkosten totdat de situatie zich stabiliseert.

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

Niettemin is het niet zeker of alle stijgingen van de inputkosten volledig aan de klanten kunnen worden doorberekend, wat de winstmarges zou kunnen schaden. Hoewel dit minder een probleem is in de geïntegreerde klantenrelaties, moet Greenyard er natuurlijk voor zorgen dat de retailer competitief blijft, hetgeen druk legt op het stellen van de juiste voorwaarden.

Hogere verkoopprijzen zouden ook de koopkracht van de consument kunnen verminderen en de consumptie terugdringen. Greenyard is echter van mening dat de ondersteunende trend naar gezonde en gemakvoeding en het aanbieden van een huismerk in tegenstelling tot duurder merkvarianten, ervoor zorgt dat deze negatieve impact waarschijnlijk slechts tijdelijk is.

## **Beschikbaarheid van productiegoederen en verstoringen van de toeleveringsketen**

Naast de hoge inflatie (zie vorig punt), wordt ook de beschikbaarheid van transport, verpakking en arbeidskrachten sinds 2021 steeds problematischer. De Groep heeft hier volop aandacht voor en optimaliseert voortdurend haar processen en werkwijzen om wendbaarder te worden en minder kwetsbaar voor deze verstoring van het aanbod. Zij heeft er ook voor gezorgd dat er voor alle categorieën toegang is tot verschillende alternatieven. Momenteel wordt de situatie met succes beheerd zodat de beschikbaarheid van groenten en fruit naar onze klanten toe verzekerd is en Greenyard erkend blijft worden als een betrouwbare, stabiele partner. Niettemin blijkt de organisatie van dit alles een tijdrovend en kosten intensief proces te zijn.

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

## **INFORMATIE OVER 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 "Voornaamste risico's en onzekerheden" vermelde punten.

## **ONDERZOEK EN ONTWIKKELING, INNOVATIE EN DUURZAAMHEID**

Deze sectie omvat de toelichting met betrekking tot onderzoek en ontwikkeling van de volledige Groep waarvan Greenyard deel uitmaakt.

### **1. Duurzaamheid**

Duurzaamheid wordt een steeds belangrijker en integraal onderdeel van de strategie van de Groep. In september 2021 heeft de Groep haar duurzaamheidsstrategie geactualiseerd en haar duurzaamheidsstrategie voor 2025 gepubliceerd, met inbegrip van een nieuwe reeks verbintenissen. De belangrijkste verbintenissen waaraan de Groep de afgelopen jaren heeft gewerkt op het gebied van

klimaatverandering, water, zero waste en maatschappelijke verantwoordelijkheid, worden uitgebreid en er zijn nieuwe doelstellingen aan toegevoegd. De Groep beschouwt dit als een continu proces en zal in haar duurzaamheidsverslag rapporteren over de vorderingen. De duurzaamheidsstrategie zal regelmatig en ten minste om de drie jaar worden herzien.

De doelstellingen zijn verankerd in de activiteiten van de Groep, zodat duurzaamheid een centrale plaats inneemt in de activiteiten. Parallel daarmee zijn verschillende interne projecten opgezet om onze governancestructuur te helpen versterken, prestaties te meten en voortdurende verbetering op ESG-gebied (*Environment, Social & Governance*) te beheren.

De Groep stelt een afzonderlijk duurzaamheidsverslag op dat voldoet aan de EU-richtlijn 2014/95 aangaande de openbaarmaking van niet-financiële en diversiteitsinformatie door bepaalde grote ondernemingen en groepen. De rapportage-eis van de EU heeft rechtstreeks gevolgen voor beursgenoteerde bedrijven, zoals Greenyard, die meer dan 500 werknemers hebben en/of een balanstotaal van meer dan € 20m en/of een netto-omzet van meer dan € 40m. Het rapport bevat informatie over de inspanningen van de Groep aangaande milieu, samenleving, mensenrechten, anticorruptie en diversiteit. Het laatste verslag is gepubliceerd voor AY 20/21 in september 2021 en is beschikbaar op de website van de Onderneming. Het duurzaamheidsverslag voor AY 21/22 zal in september 2022 worden gepubliceerd. Enkele kerncijfers zijn ook in dit jaarverslag opgenomen. De Groep werkt er ook aan om ervoor te zorgen dat haar toekomstige verslaggeving in overeenstemming is met de eisen van de komende EU-richtlijn inzake verslaggeving over de duurzaamheid van ondernemingen (*Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD*).

Met de publicatie van een speciaal duurzaamheidsverslag wil de Groep een uitgebreid en inspirerend overzicht geven van haar duurzaamheidsinspanningen op verschillende niveaus binnen de organisatie en in de hele voedselwaardeketen.

### **VN Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen**

De duurzaamheidsstrategie van de Groep is gebaseerd op de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (*Sustainable Development Goals*, afgekort *SDG*) van de Verenigde Naties, waarvan SDG's 2, 3, 8, 12 en 13 als het meest relevant voor de Groep worden beschouwd en gekoppeld zijn aan haar eigen duurzaamheidsdoelstellingen.

- SDG 2 – Geen honger > Opbouwen van een veerkrachtige en duurzame voedselwaardeketen
- SDG 3 – Goede gezondheid en welzijn > Stimuleren van een gezonde levensstijl met een voedingspatroon op basis van groenten en fruit
- SDG 8 – Waardig werk en economische groei > Bevordering van inclusieve en duurzame economische groei
- SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie > Minimaliseren van voedselverspilling
- SDG 13 – Klimaatactie > Onze voetafdruk verkleinen en een veerkrachtige voedselwaardeketen opbouwen, zonder daarbij de natuur en de planetaire grenzen uit het oog te verliezen

Daarnaast beschouwt de Groep SDG 17 over Partnership als een belangrijk element voor succes. Meer gedetailleerde informatie over de aanpak is te vinden in het Duurzaamheidsverslag van de Groep.

De 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties en de 17 SDG's definiëren op een duidelijke manier de wereldwijde prioriteiten en aspiraties voor duurzame ontwikkeling tegen 2030. Als één van de grootste leveranciers van groenten en fruit ter wereld, wordt door te focussen op 5 SDG's die het meest relevant zijn voor de activiteiten en impact van de Groep, het engagement voor de uitvoering van de 2030 Agenda uitgedrukt en ingezet.

### **Duurzaamheidsstrategie 2025**

De duurzaamheidsstrategie werd in september van AY 21/22 geïntroduceerd en helpt ons om onze prestaties in de komende jaren te structureren en te beheren. De strategie is gebaseerd op de 5 genoemde SDG's en gestructureerd langs drie pijlers die cruciaal zijn om duurzamere voedselwaardeketens te creëren.

1. Verantwoorde en duurzame inkoop in overeenstemming met milieu- en sociale normen.
2. Verbetering van de ecologische voetafdruk van onze eigen activiteiten.
3. Samenwerken met klanten om gezonde en duurzame voedingsconcepten te ontwikkelen en te promoten.

De strategie wordt ondersteund door verschillende interne programma's om de meting van duurzaamheids-KPI's verder te verbeteren, duurzaamheidsdoelstellingen in ons dagelijks management te verankeren en een duurzaamheidscultuur in ons bedrijf op te bouwen.

### **Materialiteitsbeoordeling**

De duurzaamheidsstrategie is gebaseerd op gesprekken met interne en externe belanghebbenden en deskundigen. De dubbele materialiteitsbeoordeling die begin 2022 werd uitgevoerd, gaat na hoe verschillende materiële (duurzaamheids-)thema's de activiteiten van de Groep beïnvloeden en hoe de activiteiten van de Groep mensen en het milieu beïnvloeden. Deze

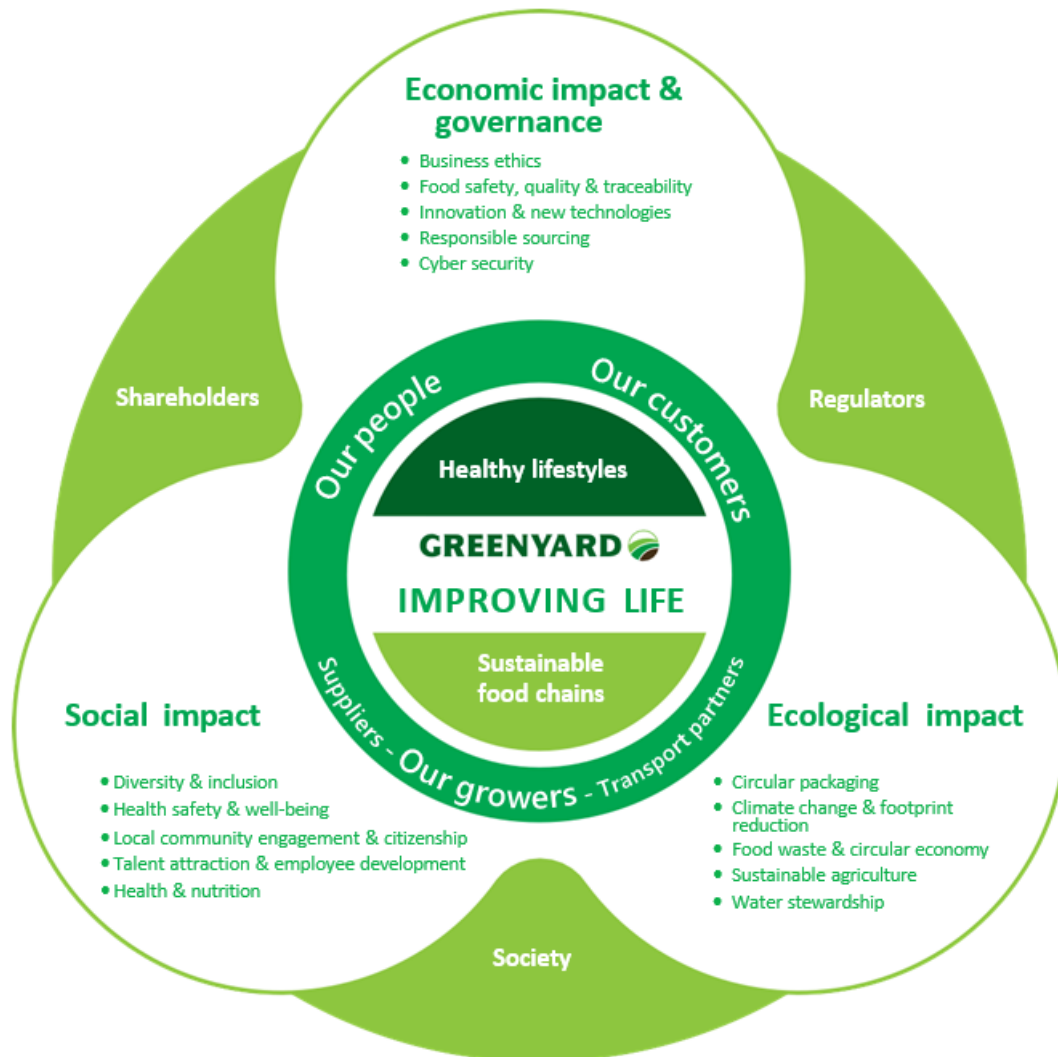


materialiteitsbeoordeling resulteerde in een definitieve reeks van 15 materiële onderwerpen en bevestigde de belangrijkste onderwerpen en doelstellingen die in de strategie aan bod komen.

### Duurzaamheidsmodel

Als onderdeel van de duurzaamheidsstrategie heeft het bedrijf een duurzaamheidsmodel geïntroduceerd om te visualiseren hoe de 15 materiële onderwerpen zijn geclusterd rond de kern van het doel en de activiteiten van Greenyard, met een duidelijke focus op een gezonde levensstijl en duurzame voedselwaardeketens.

Hieronder vindt u wat extra achtergrondinformatie over de hoofdthema's van het stappenplan. Voor extra inzichten verwijzen wij naar ons duurzaamheidsverslag, dat beschikbaar is op de Greenyard website.



### 1.1. Verantwoorde en duurzame inkoop

De voedseltoeleveringsketens zijn complex en de fysieke afstand tussen vork en veld kan groot zijn. De onderneming erkent uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid voor de toeleveringsketens en de sociale en milieuproblemen die daaruit kunnen voortvloeien. Het bedrijf richt zich actief op sociale normen, verantwoordelijkheid, transparantie en traceerbaarheid, in nauwe samenwerking met telers en leveranciers.

De Groep koopt haar groenten en fruit van een wereldwijd netwerk van telers en leveranciers. De Groep bouwt sterke, langdurige partnerschappen op met dit netwerk van telers en leveranciers en gelooft dat dit de beste manier is om samen te werken en de efficiëntie te verbeteren, kwaliteit en beschikbaarheid te garanderen en te werken aan duurzame voedselketens.

Met meer dan 2,5m ton groenten en fruit die elk jaar wereldwijd worden ingekocht, legt de Groep extra nadruk op het waarborgen van een duurzame voedselketen (op milieu- en sociaal gebied) en eist zij van telers en leveranciers dat zij volledig voldoen aan alle

relevante geldende normen. De Groep heeft de uitdrukkelijke ambitie om alleen zaken te doen met leveranciers die kunnen instaan voor hun naleving van de internationale en nationale arbeidswetgeving, met name in risicogebieden.

Greenyard legt extra nadruk op producten die afkomstig zijn uit landen en regio's met een hoog en gemiddeld risico, voornamelijk door overzeese en mediterrane volumes van de divisie Fresh, die in AY 21/22 ongeveer 50% van het totale volume uitmaken. Greenyard heeft zich ertoe verbonden om tegen 2025 100% van haar telers in regio's met een hoog en gemiddeld risico te laten certificeren voor sociale naleving. Op dit moment is ongeveer 80% van de telers gecertificeerd voor sociale naleving. Leveranciers kunnen sociale naleving garanderen met behulp van beoordelingsinstrumenten en certificeringsregelingen.

Hoewel de Groep het meest impact heeft door voedselwaardeketens duurzamer te maken, heeft zij ook activiteiten in specifieke gecertificeerde producten zoals Fair Trade en Organic Fair Trade, deze volumes vertegenwoordigen ongeveer 4% van de volumes van Greenyard Fresh. De volumes van biologische producten vertegenwoordigen meer dan 7% van de volumes van Greenyard Fresh en meer dan 4% van de volumes van Greenyard Prepared en Frozen.

Het bedrijf neemt actief deel aan het 'Sustainability Initiative Fruit and Vegetables' (SIFAV) en hun coöperatieve duurzaamheidsstrategie voor 2025. Het nieuwe SIFAV-programma is in de loop van 2021 van start gegaan. Naast sociale naleving hebben alle partners zich ertoe verbonden de ecologische voetafdruk (CO<sub>2</sub>-voetafdruk, voedselverspilling, watergebruik) van prioritaire producten tegen 2025 te verkleinen, en tegelijk de eerste stappen te zetten om de lonen en inkomens van de boeren te verbeteren en een robuust beleid voor due diligence in de toeleveringsketen in te voeren. Alle SIFAV-onderwerpen zijn in lijn met onze duurzaamheidsdoelstellingen.

Om de manier van werken te harmoniseren en vooruit te lopen op ontwikkelingen in de regelgeving (voorstel voor een EU-richtlijn inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid) heeft Greenyard onlangs een Gedragscode voor leveranciers op groepsniveau uitgevaardigd, waarin onze verwachtingen ten aanzien van leveranciers op het gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur worden benadrukt. Intern neemt de Groep maatregelen om een ethische handelsgeest te handhaven en te waarborgen door middel van haar Gedragscode.

De Groep geeft ook opleidingen aan telers, onder meer over het optimaliseren van de teelt, het verminderen van de milieu-impact, de overgang naar biologische teelt en het behoud van de natuur.

## 1.2. Onze ecologische voetafdruk verbeteren

De meest waardevolle leverancier van de Groep is de natuur. Een gezonde bodem, een goede biodiversiteit en water zijn van cruciaal belang voor de teelt van groenten en fruit. Greenyard gelooft in een verantwoorde en duurzame productie van voedsel en landbouwproducten. Dit is alleen mogelijk als de Groep samenwerkt met haar telers en leveranciers en op een verantwoorde manier omgaat met haar hulpbronnen in de hele waardeketen en in haar eigen activiteiten.

De speerpunten van deze pijler richten zich op klimaatactie, duurzaam waterbeheer, (voedsel)afvalreductie, het sluiten van de kringloop door een effectief afval- & recyclingbeleid en circulair verpakken. Verantwoord gebruik van land en behoud van een goede biodiversiteit zijn onderdeel van onze landbouw aanpak.

### Klimaatactie

Groenten en fruit hebben een uitzonderlijk lage CO<sub>2</sub>-voetafdruk in vergelijking met andere voedingscategorieën. Niettemin streeft Greenyard er voortdurend naar om de uitstoot van broeikasgassen in de waardeketen te verminderen. De ambities op dit gebied worden kracht bijgezet nu we de gevolgen van de klimaatverandering aan den lijve ondervinden, nu landbouwers overal ter wereld vaker te kampen krijgen met droogteperiodes en extreme weersomstandigheden.

De CO<sub>2</sub> voetafdruk van de Groep wordt gemeten door berekening van onze totale *Scope 1*, *Scope 2* en *Scope 3* emissies. De voetafdruk in termen van *Scope 1* en *2* emissies heeft betrekking op de eigen activiteiten (bestaande uit fabrieken die door Greenyard worden geëxploiteerd, maar exclusief co-packers), opslag (bestaande uit distributiecentra die door Greenyard worden geëxploiteerd, exclusief opslag van derden) en logistiek die wordt uitgevoerd met eigen vrachtwagens en voertuigen van Greenyard (bestaande uit wagenparken die door Greenyard worden geëxploiteerd en inclusief onze bedrijfswagens). *Scope 3* emissies hebben betrekking op het fruit en de groenten die de Groep inkoopt, de logistiek van derden, verpakkingen, afval en zakenvluchten. De gegevens worden berekend en gerapporteerd in overeenstemming met het GHG-Protocol. De inzichten worden gebruikt om jaarlijkse reductiedoelstellingen vast te stellen en belangrijke initiatieven te identificeren om die doelstellingen te bereiken.

Greenyard heeft zich aangesloten bij het Science Based Targets-initiatief (SBTi) en heeft voor haar *scope 1*-, *2*- en *3*-emissies reductiedoelstellingen voor broeikasgasemissies ingediend die in lijn zijn met het beperken van de wereldwijde temperatuurstijging tot 1,5°C. Deze doelstellingen zijn in april 2022 goedgekeurd door SBTi (certificaat GREN-BEL-001-OFF).

Greenyard verbindt zich ertoe haar *Scope 1* en *2* broeikasgasemissies tegen eind 2030 met 70% te verminderen ten opzichte van 2020, zowel door over te schakelen op groene energie, de productie van groene energie ter plaatse als door het energieverbruik waar mogelijk te verminderen. De Groep erkent haar verantwoordelijkheid om ook de vermindering van broeikasgasemissies buiten haar directe invloed te ondersteunen. Greenyard verbindt zich er daarom ook toe dat 70% van haar leveranciers, gebaseerd op totaal aangekochte goederen en diensten, die upstream en downstream transport en distributie omvatten, tegen eind 2026 wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen zullen hebben.

Energieverbruik is de belangrijkste bron van broeikasgasemissies in de activiteiten van de Groep. In AY 21/22 verbruikte de Groep 553 433 MWh energie (excl. transportbrandstof). De *Scope 1*-emissies bedroegen 72 390 ton CO<sub>2</sub>, terwijl de *Scope 2*-emissies 55 775 ton CO<sub>2</sub> bedroegen (markt gebaseerd). De desinvestering van Greenyard Prepared Netherlands veroorzaakte een aanzienlijke vermindering van het energieverbruik en de broeikasgasemissies; de like-for-like groene-gasemissies daalden met 4% als gevolg van voortdurende investeringen in energie-efficiëntie en de overstap naar hernieuwbare en minder CO<sub>2</sub>-intensieve energiebronnen.

De Groep maakt zijn klimaatgerelateerde risico's en impact bekend volgens de voorwaarden van het CDP (score B- voor 2021) en zorgt voor consistentie in de informatie die aan belanghebbenden wordt verstrekt, in overeenstemming met de aanbevelingen van de *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*.

### **Zero (Food) Waste & Circulaire verpakking**

De Groep zet zich in om verspilling en voedselverlies tot een absoluut minimum te beperken in al haar activiteiten, van de verwerking van groenten en fruit tot het gebruik van verpakkingsmateriaal. Als voedselproducent heeft de onderneming ook een grote invloed op het voorkomen van voedselverspilling, zowel tijdens de productie als aan de consumentenkant. Bij het voorkomen van voedselverspilling zijn een goede planning en een nauwe samenwerking met zowel de retailer als de teler de belangrijkste factoren, de juiste opslag- en transportomstandigheden en de juiste verpakking kunnen ook een belangrijke rol spelen. Daarnaast streeft de Groep naar 100% recycleerbare verpakkingen in 2025 en het gebruik van gerecycleerd materiaal in verpakkingen.

Het bedrijf produceerde ongeveer 196 000 ton bijproducten en afval in AY 21/22, wat vergelijkbaar is met voorgaande jaren. Het grootste deel hiervan is afkomstig van verwerkingsactiviteiten in onze divisies Frozen en Prepared, bijvoorbeeld het met stoom schillen van wortelen, peulvruchten en erwten. Het grootste deel van deze bijproductenstroom wordt vandaag gebruikt als veevoeder. Dit is vandaag de best mogelijke optie voor deze stromen in overeenstemming met de ecologie en economie. Momenteel wordt bijna 59% van de afvalstromen hergebruikt (b.v. diervoeder, slib) en 37% gerecycleerd.

Een andere belangrijke bron van voedselverliezen is de beperkte houdbaarheid of de productkwaliteitsproblemen in de divisie Fresh. Het is belangrijk te begrijpen dat een deel van dit afval onvermijdelijk is (bv. schillen of producten met kwaliteitsproblemen), maar de Groep streeft er voortdurend naar het afval te verminderen en ontwikkelt projecten om de valorisatie van deze stromen te optimaliseren.

De eerste en belangrijkste strategie om afval tot een minimum te beperken is de 'fork to field'-strategie van de Groep, en de geïntegreerde klantenrelatiebenadering. Binnen deze benadering wordt de vraag van de klant voortdurend afgestemd op het aanbod door middel van - onder andere - geplande productie van onze telers en geoptimaliseerde distributie vanuit de distributiecentra van de Groep naar de magazijnen van haar klanten. Dit unieke en volledig geïntegreerde klantenmodel zorgt voor een lage hoeveelheid voedselverspilling in alle onderdelen van de waardeketen. Meer informatie over afval en recycling is te vinden in het Duurzaamheidsverslag.

De Groep streeft ernaar het gebruik van verpakkingsmateriaal elk jaar te verminderen, zolang dit geen negatief effect heeft op de houdbaarheid van de producten of op de recycleerbaarheid van de verpakking. De belangrijkste maatstaven voor het bedrijf zijn de absolute primaire verpakkingsvolumes en het aandeel recycleerbare verpakkingen. In AY 21/22 gebruikte de Groep ongeveer 68 000 ton primaire verpakking voor zijn producten, waarvan bijna 99% recyclebaar is.

### **Waterbeheer**

Zoet water is van vitaal belang voor de teelt van groenten en fruit en is een cruciaal element in onze productieprocessen bij Greenyard Prepared en Frozen, waar we het gebruiken om onze producten te wassen, te verwerken en te conserveren. Binnen onze divisie Fresh gebruiken we water voor het wassen van groenten en salades die we gebruiken in onze versgesneden kant-en-klaarproducten. De Groep is zich bewust van de werkelijke waarde van zoet water en streeft ernaar het verbruik te verminderen en de risico's te beperken - niet alleen in haar eigen activiteiten, maar in de hele waardeketen.

In AY 21/22 verbruikte de Groep 4,16 miljoen m<sup>3</sup> water in haar eigen activiteiten (voornamelijk in Long Fresh). *Like-for-like* is de waterintensiteit voor verwerkte producten licht gestegen (5%) als gevolg van verschillen in de productmix. Wij streven ernaar de waterintensiteit in onze verwerkingsvestigingen tegen 2025 verder te verminderen met 10% (ten opzichte van 2019) door verdere investeringen in waterefficiëntie en meer afvalwaterzuivering.

Naast haar eigen activiteiten brengt de Groep het waterrisico van haar telers in kaart met behulp van de *Water Risk Filter* van het WWF om de basisrisico's te identificeren. De Groep heeft zich geëngageerd om tegen 2025 de volledige telersbasis in kaart te brengen en heeft in AY 21/22 61% bereikt. De Groep maakt haar watergerelateerde risico's en impact bekend onder de voorwaarden van het CDP, het kreeg de score B in 2021.

### **Biodiversiteit en verantwoord grondgebruik**

Het proces van kwaliteitsgroente en -fruit levering aan consumenten begint al op het land, en zo is het ook met het verantwoordelijk gebruik van grondstoffen. De ambitie van de Groep is goed voor het land te zorgen, zodat het gezond voedsel kan blijven produceren zonder het toekomstige potentieel ervan uit te putten. Daarom zijn er maatregelen genomen om bij onze activiteiten de natuurlijke balans en biodiversiteit te bewaken. Zo worden de telers geschoold en worden ze gestimuleerd om op efficiëntere manieren te werken.

### **EU Taxonomie**

Greenyard valt onder het toepassingsgebied van de EU-Verordening betreffende de Taxonomie (EU 2020/852) en dient als zodanig en overeenkomstig de Gedelegeerde Handeling betreffende de rapportering van de Taxonomie (EU 2021/2178) het aandeel van haar activiteiten dat al dan niet in aanmerking komt voor de eerste twee bijlagen van de Gedelegeerde Handeling betreffende het klimaat (EU 2021/2139; Bijlage I betreffende de mitigatie van klimaatverandering en Bijlage II betreffende de adaptatie van de klimaatverandering) in AY 21/22 openbaar te maken.

De Groep heeft een screening uitgevoerd met een gespecialiseerd adviesbureau. De belangrijkste inkomstgenererende activiteiten van Greenyard bestaan uit de groothandel in en distributie van vers fruit en verse groenten en de productie van diepgevroren en bereide groenten en fruit. Deze activiteiten vallen niet onder één van de bijlagen bij de Gedelegeerde Klimaatwet. De conclusie was dan ook dat het aandeel van de in aanmerking komende omzet niet materieel was (<1%). Verdere berekeningen in termen van CAPEX en OPEX werden in dit stadium niet relevant geacht. Derhalve is de Taxonomie-toepasbaarheid van de omzet, CAPEX en OPEX van Greenyard voor AY 21/22 op basis van de Taxonomie 0% en de niet-toepasbaarheid van dezelfde KPI's op basis van de taxonomie 100%. Verdere ontwikkelingen van de EU Taxonomie Verordening worden gevolgd, de Groep verwacht dat haar activiteiten relevant zullen zijn voor wat betreft de bijlagen over circulariteit en biodiversiteit.

### **1.3. Samenwerken met klanten om gezonde en duurzame voedingsproducten te ontwikkelen en te promoten**

Een drijvende kracht is Greenyard's geïntegreerde klantrelatiebenadering. De ambitie van de Groep is om productassortimenten te ontwikkelen die moderne consumenten aanspreken en hen inspireren om gezonder te leven en tegelijkertijd te zorgen voor een verantwoorde en duurzame inkoop van deze producten. De Groep erkent dat voor het bereiken van haar ambitie om een verantwoordelijke leverancier te zijn van gezonde en duurzame producten van hoge kwaliteit, een sterke samenwerking nodig is met verschillende partners in de waardeketen, te beginnen met het begrijpen van de vereisten in een *'fork to field'* benadering (van consument tot teler).

Deze nauwe samenwerking heeft de Groep in staat gesteld duurzaamheid centraal te stellen. Verschillende entiteiten werken samen met andere zakenpartners, zowel in de voedings- als in de niet-voedingssector, die dezelfde overtuigingen delen. Het engagement van de Groep voor partnerschappen gaat verder dan de toeleveringsketen door verscheidene lokale en sociale engagementprojecten te ondersteunen.

De Groep moedigt mensen over de hele wereld aan om gezonde voedingspatronen te volgen door een breed assortiment gezonde groenten en fruit aan te bieden, evenals kant-en-klare producten op basis van groenten en fruit die het hele jaar door verkrijgbaar zijn. Dit wordt ondersteund door ervoor te zorgen dat strenge voedselveiligheidsnormen ter bescherming van de gezondheid van mensen bovenaan de prioriteitenlijst van de Groep staan. De Groep zet zich ook volledig in om het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van haar werknemers te waarborgen. Deze pijler is erop gericht iedereen die voor de Groep werkt in staat te stellen zijn kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen en hen daarbij te stimuleren en te ondersteunen.

Een van de grootste uitdagingen voor de wereldwijde landbouw is de toenemende vraag naar producten. Onder invloed van de groeiende wereldbevolking, een hogere gemiddelde levensverwachting en grondschaarste moet de landbouw oplossingen vinden om ervoor te zorgen dat er voldoende voedsel van hoge kwaliteit beschikbaar is voor iedereen. Het is de ambitie van de Groep om nieuwe alternatieven te ondersteunen, zoals innovatieve technieken, technologieën en infrastructuur, die de voedselzekerheid in de toekomst ten goede zullen komen.

## **Een gezond en duurzaam voedselpatroon**

Groenten en fruit vormen de basis van elk gezond en evenwichtig voedingspatroon. Ze bevatten vezels, mineralen en vitamines die essentieel zijn voor ons welzijn. Toch toont onderzoek aan dat mensen gemiddeld slechts zo'n 60% à 70% van de aanbevolen dagelijkse hoeveelheid eten. De Groep ziet het als haar missie om bij te dragen tot gezondere en duurzamere eetgewoonten voor iedereen.

De Groep werkt nauw samen met haar klanten om mensen het hele jaar door te voorzien van een aantrekkelijk en gevarieerd assortiment verse gewassen. Gezamenlijk ontwikkelt zij innovatieve concepten om de consumptie van groenten en fruit te bevorderen en te stimuleren. Het Long Fresh segment maakt van groenten en fruit gemakkelijke producten die altijd beschikbaar zijn, onafhankelijk van het seizoen.

Daarnaast houdt de Groep rekening met de voedingswaarde, door het zout- en suikergehalte in bereide producten te verlagen zonder afbreuk te doen aan de unieke smaak van de producten.

## **Voedselveiligheid**

De Groep neemt zijn verantwoordelijkheid door ervoor te zorgen dat consumenten kunnen vertrouwen op de veiligheid en kwaliteit van alle producten. Alle vestigingen voldoen dan ook aan de strengste internationale voedselkwaliteitseisen (IFS, BRC, QS).

Om aan deze normen te kunnen voldoen, omvat de aandacht voor voedselveiligheid en -kwaliteit van de Groep de gehele productieketen. Beginnend op het veld, met de grondstoffen. Alle telers en leveranciers moeten voldoen aan duidelijke en strenge productspecificaties. Vanaf dat punt houdt de Groep de kwaliteitsketen nauwlettend in de gaten, met behulp van geavanceerde controlesystemen en inspectieapparatuur, in combinatie met visuele inspecties door ervaren kwaliteitsspecialisten.

## **1.4. Werknemers**

Het fundament of de ruggengraat van de hierboven genoemde 3-pijler benadering van duurzaamheid zijn onze werknemers. De passie voor hun werk en de toewijding van onze ongeveer 9 000 werknemers over de hele wereld maken Greenyard tot de wereldleider in groenten en fruit die het vandaag is. Het bedrijf heeft een duidelijke focus op het creëren van een veilige haven voor haar brede en diverse personeelsbestand: iedereen die werkt in de kantoren, magazijnen of fabrieken in Europa en de VS en die op afstand werkt in de landen over de hele wereld waar het bedrijf haar producten aankoopt.

### **Het bieden van een veilige en gezonde werkomgeving**

De Groep waardeert haar werknemers en zet zich in voor een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving voor ieder van hen. De Groep inspireert zijn werknemers om initiatief te nemen en de veiligheid van de organisatie op alle mogelijke manieren te verbeteren. Ondanks de duidelijke focus op veiligheid in AY 21/22, registreerde de Groep 296 arbeidsongevallen met werkverlet tot gevolg. De Groep streeft ernaar dit aantal voortdurend te verminderen.

### **Talentontwikkeling**

De Groep biedt verschillende formele en informele opleidings- en ontwikkelingsprogramma's aan. In AY 21/22 heeft de Groep gemiddeld 13 uur opleiding per werknemer verstrekt.

### **Diversiteit, inclusiviteit en ethisch zakelijk gedrag**

Het personeelsbestand is een afspiegeling van grote sociale diversiteit en op de verscheiden locaties zijn meer dan 80 verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd. De juiste mensen aanwerven met de juiste vaardigheden en attitude heeft hoge prioriteit binnen het personeelsbeleid. Bovendien erkent de Groep zijn rol in de samenleving en wil daarom een actieve verstreker van sociale werkgelegenheid zijn.

Door de gedragscode hebben we een serie regels die de gemeenschappelijke sociale normen en verantwoordelijkheden aanduiden voor al onze activiteiten. In de code wordt de betrokkenheid bij diversiteit, mensenrechten, fraude, anticorruptie, milieu, gezondheid, veiligheid en privacyzaken nauwkeurig beschreven en uitgelegd.

Iedere medewerker van de Groep valt onder de gedragscode. De code voorziet de werknemers van een leidraad en solide principes, die ze zelfs in complexe situaties kunnen volgen. Greenyard heeft zich bijzonder ingespannen om al het personeel te bereiken door de gedragscode in 12 talen te vertalen.

In het afgelopen AY 21/22 werd een speciale campagne gelanceerd om werknemers aan te moedigen te communiceren als zij te maken krijgen met mogelijke inbreuken op de gedragscode of als zij zich op enige wijze niet begrepen voelen binnen het bedrijf. Dit kan gebeuren via hun manager, HR of een vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft Greenyard een klokkenluidersregeling.

Gelijke kansen zijn een logisch en essentieel onderdeel van de HR-aanpak van de Groep. Diversiteit (cultureel, intergenerationeel, linguïstisch, tussen mannen en vrouwen, etc.) is een samenhangend en belangrijk onderwerp. De onderneming bekijkt voortdurend wie "het best geschikt is voor de job" en streeft tegelijkertijd naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen op alle niveaus. Vrouwelijke werknemers vertegenwoordigen 33% van ons personeelsbestand, terwijl 28% van de werknemers ouder is dan 50 jaar.

Dit jaar registreerde de Groep geen enkele rechtszaak vanwege het schenden van mensenrechten of sociale, anticorruptie- of fraude-wetgeving.

## 2. Onderzoek en ontwikkeling

De Groep kiest voor een klantgerichte aanpak van productontwikkeling en houdt daarbij rekening met consumentenbehoeften zoals gezondheid, gemak, genot, betaalbaarheid en duurzaamheid, met als doel het stimuleren van productinnovatie in elke divisie. Vorig boekjaar, en ook de jaren daarvoor, werden veel nieuwe producten, productvariaties, gerechten en verpakkingen ontwikkeld en met succes op de markt gebracht. Sommige van deze producten zijn geprezen om hun innovatieve karakter en genomineerd voor vakprijzen.

Kwaliteitsontwikkeling en informatiedoorstroming binnen de organisatie worden gedurende het proces gevolgd door de interne onderzoeks- en ontwikkelingsafdelingen (O&O). Fresh en Long Fresh hebben respectievelijk 20 en 10 vaste, toegewijde medewerkers in dienst om nieuwe producten te ontwikkelen en deel te nemen aan partnerschappen voor onderzoek. Momenteel lopen er verschillende O&O-programma's, die medegefinancierd worden door externe nationale en internationale instellingen. Het budget van de Groep voor O&O bedraagt ongeveer € 3,0m.

Voor de voedselverwerkingsprocessen investeren we continu in de best presterende en meest innovatieve machines en installaties, waardoor in hoog tempo producten kunnen worden ontwikkeld die aansluiten bij markttrends.

# KAPITAALVERHOGENGEN/UITGIFTE VAN CONVERTEERBARE OBLIGATIES OF WARRANTS

## 1. Toegestaan kapitaal

Overeenkomstig artikel 7 van de statuten van de Onderneming is de Raad van Bestuur gemachtigd om het kapitaal van de Onderneming in één of meer malen te verhogen met een bedrag gelijk aan het kapitaal ten bedrage van € 293 851 765,23. De machtiging geldt voor een periode van vijf jaar te rekenen vanaf 17 oktober 2019, zijnde de datum waarop de besluiten van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 werden gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Deze machtiging aan de Raad van Bestuur is hernieuwbaar.

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

Daarnaast is de Raad van Bestuur uitdrukkelijk gemachtigd om het kapitaal in één of meer malen te verhogen nadat de Onderneming een mededeling van de FSMA heeft ontvangen dat haar kennis is gegeven van een openbaar overnamebod op de effecten van de Onderneming door inbreng in natura of in geld met opheffing of uitsluiting van het voorkeurrecht van de aandeelhouders, en/of door de uitgifte van stemrechtverlenende effecten die al dan niet het kapitaal vertegenwoordigen, of van effecten die recht geven op inschrijving op of op verkrijging van dergelijke effecten, ook indien deze effecten of rechten niet bij voorkeur worden aangeboden

aan de aandeelhouders naar evenredigheid van het kapitaal dat door hun aandelen wordt vertegenwoordigd, onder de voorwaarden voorzien in het WVV. Deze machtiging is toegekend voor een periode van drie jaar vanaf de datum van de besluiten van voormelde Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019.

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

Als gevolg van de beslissing van de Raad van Bestuur van 26 maart 2021 is het bedrag dat beschikbaar blijft voor een kapitaalverhoging in het kader van het toegestane kapitaal gelijk aan € 243 851 759,23.

## 2. Uitgifte van converteerbare obligatielening

Op 7 december 2016 gaf de Raad van Bestuur goedkeuring voor de uitgifte door Greenyard Fresh NV van *senior unsecured* converteerbare obligaties voor een totaalbedrag van € 125 miljoen, gewaarborgd door de Onderneming en converteerbaar in gewone aandelen van de Onderneming, met vervaldag 22 december 2021. Deze converteerbare obligaties hebben een coupon van 3,75% per jaar en zijn genoteerd op het Open Market segment van de Frankfurt Stock Exchange (*Freiverkehr*). De Raad van Bestuur achtte het in het belang van de Onderneming om het voorkeurrecht van de bestaande aandeelhouders te schorsen in overeenstemming met artikel 596 en volgende van het Wetboek van vennootschappen om op die manier te genieten van de huidige marktomstandigheden en om de kapitaalmarkten op tijd en efficiënt te betrekken, rekening houdend met de formaliteiten die nageleefd dienen te worden bij het aanbieden van converteerbare obligaties met voorkeurrechten.

De Raad van Bestuur heeft gebruik gemaakt van zijn bevoegdheid binnen het toegestaan kapitaal wanneer het op 15 december 2016 de kapitaalverhoging in natura goedkeurde, binnen de limieten van het toegestaan kapitaal, door middel van de inbreng door de houders van converteerbare obligaties in Greenyard Fresh NV van hun vordering ten opzichte van Greenyard Fresh NV in de Onderneming, onder voorbehoud van de effectieve uitoefening van hun conversierecht. Op 22 december 2016 is de Raad van Bestuur gestart met de uitvoering van de uitgifte van de converteerbare obligaties.

Op 23 november 2017 heeft Greenyard eenzijdig, onherroepelijk en onvoorwaardelijk afstand gedaan van haar recht een beroep te doen op de *Cash Alternative Election* zoals voorzien in clause 6(m) van de algemene voorwaarden.

De *senior unsecured* converteerbare obligatie is op de vervaldag, 22 december 2021, volledig terugbetaald.

## 3. Inkoop van eigen aandelen

De Raad van Bestuur is, overeenkomstig artikel 12 van de statuten van de Onderneming, gemachtigd om haar eigen aandelen te verkrijgen tot het wettelijk maximumbedrag zoals toegestaan krachtens artikel 7:215 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, zonder dat een voorafgaandelijk besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist is. Deze machtiging van de Raad van Bestuur geldt voor een periode van vijf jaar te rekenen vanaf 10 oktober 2014. Deze machtiging werd hernieuwd voor een bijkomende periode van vijf jaar bij beslissing van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 17 september 2021.

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

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

Per 31 maart 2022 bezit de Onderneming 1 942 854 eigen aandelen, wat 3,8% van het totale aantal aandelen vertegenwoordigt.

## BESTAAN VAN BIJKANTOREN

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



# Verklaring inzake deugdelijk bestuur

## Governance principes

Greenyard past de Belgische Corporate Governance Code toe die op 1 januari 2020 in werking trad (de Code 2020), ter vervanging van de Code 2009, en gebruikt deze als referentiecodel, in overeenstemming met artikel 3:6, §2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV). Het WVV is volledig van toepassing op Greenyard sinds 17 oktober 2019, de datum waarop Greenyard's statuten, gewijzigd in overeenstemming met het WVV, werden bekendgemaakt in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad.

De belangrijkste aspecten van het governance beleid van Greenyard - in het bijzonder de rol, de verantwoordelijkheden, de samenstelling en de werking van de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comités, het Uitvoerend Management en het Leadership Team - worden uiteengezet in het Corporate Governance Charter van Greenyard. De Raad van Bestuur herziet het Corporate Governance Charter regelmatig en brengt waar nodig wijzigingen aan. Het Charter, dat op 2 juli 2015 door de Raad van Bestuur werd opgesteld, werd op 26 maart 2020 gewijzigd om te voldoen aan de Code 2020. De meest recente versie van het Corporate Governance Charter kan worden geraadpleegd op de website van de Onderneming ([www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)).

Het Corporate Governance Charter en zijn bijlagen bevatten het intern reglement van respectievelijk, de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comités, het Uitvoerend Management en het Leadership Team, alsook de Gedragscode en het Verhandelingsreglement (zie 6. hieronder). Deze interne beleidsdocumenten zijn beschikbaar op de Greenyard website en geven een overzicht van de governance van Greenyard.

## Corporate Governance 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 uitvoerend management leden en niet-uitvoerende bestuurders zoals uiteengezet in de bepalingen 7.6 en 7.9 van de Code 2020. De afwijkingen worden aangegeven en nader toegelicht in de relevante delen van deze Verklaring.

De Code 2020 is online beschikbaar op [www.corporategovernancecommittee.be](http://www.corporategovernancecommittee.be).

## Governance structuur

Greenyard heeft gekozen voor een monistische bestuursstructuur (*one-tier governance*), 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 Raad van Bestuur is als collegiaal bestuursorgaan bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezen- lijking van het voorwerp van Greenyard, met uitzondering van de handelingen die door de wet of de statuten zijn voorbehouden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Bestuur heeft specifieke bestuursbevoegdheden gedelegeerd aan de co-Chief Executive Officers van Greenyard, die samen met de Chief Financial Officer handelen in het kader van een Uitvoerend Management.

## 1. Raad van Bestuur

### 1.1. Samenstelling van de Raad van Bestuur

#### Principes

Overeenkomstig de statuten van Greenyard bestaat de Raad van Bestuur uit minstens drie bestuurders. Het Corporate Governance Charter bepaalt dat ten minste de helft van de bestuurders niet-uitvoerend zijn en dat ten minste drie bestuurders onafhankelijk zijn in de zin van artikel 7:87, §1 WVV, en dus voldoen aan de criteria zoals bepaald in bepaling 3.5 van de Code 2020. De bestuurders worden benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar en zijn herbenoembaar.

De Raad van Bestuur is zodanig samengesteld dat er een goed evenwicht is tussen ervaring, kennis en competenties, en voldoende deskundigheid met betrekking tot de verschillende activiteiten van Greenyard, zodat de rol van de Raad van Bestuur optimaal kan worden vervuld.

Bovendien moeten de volgende principes ook worden toegepast:



- Overeenstemming met vereisten inzake diversiteit en voldoende deskundigheid op de activiteitsdomeinen van Greenyard;
- Overeenstemming met specifieke vereisten inzake genderdiversiteit;
- Overeenstemming met de specifieke kwalitatieve vereisten voor individuele leden zoals uiteengezet in het Corporate Governance Charter, waaronder een onafhankelijke en ondernemende persoonlijkheid, een onberispelijke reputatie en een goede zakelijke ethiek;
- Toepassing van de vastgestelde leeftijdsgrens van 70 jaar, waardoor het mandaat van een bestuurder zal eindigen na afloop van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in het kalenderjaar waarin de bestuurder 70 jaar wordt, tenzij de Raad van Bestuur anders beslist op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité;
- Niet meer dan vijf mandaten als bestuurder van een beursgenoteerde onderneming.

### Leden van de Raad van Bestuur per 31 maart 2022

Per 31 maart 2022 bestond de Raad van Bestuur uit negen leden:

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

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

### Wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur tijdens AY 21/22

De mandaten van alle bestuurders, met uitzondering van Ahok BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman) en Aalt Dijkhuizen B.V. (vast vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen), verstrijken aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 22/23.

Het mandaat van Aalt Dijkhuizen B.V. (vast vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen) als onafhankelijk bestuurder werd hernieuwd in 2020 tot aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 23/24.

Het mandaat van Ahok BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman) verstrijkt op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2022. Op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité (aan de beraadslaging en besluitvorming waarvan Ahok BV als lid van dit Comité niet heeft deelgenomen), zal de Raad van Bestuur aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022 voorstellen om het mandaat van Ahok BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman) als onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 7:87, §1 WVV en de Code 2020, te hernieuwen voor een nieuwe termijn van vier jaar, die verstrijkt op het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 25/26. Gelet op zijn toegevoegde waarde als bestuurder en Voorzitter van de Raad van Bestuur, en de nauwgezette en grondige wijze waarop hij deze rol vervult, is de Raad van Bestuur van oordeel dat zijn herbenoeming wordt aanbevolen voor en zal bijdragen tot de goede werking van de Raad van Bestuur.

Om nieuwe professionele opportuniteiten na te streven, heeft mevr. Hilde Laga beslist vrijwillig ontslag te nemen als onafhankelijk bestuurder van de Onderneming, en dit met ingang van 16 september 2022, onmiddellijk na afloop van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2022. Met het oog op haar opvolging wordt gezocht naar een nieuw profiel dat bijdraagt tot een evenwichtige en gediversifieerde samenstelling van de Raad van Bestuur. Het is de bedoeling om aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022 een nieuwe kandidaat-onafhankelijk bestuurder ter benoeming voor te stellen.

Gelet op de mandaten van de bestuurders die verstrijken op de volgende Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2023, is een grondige evaluatie gestart van de competenties, vaardigheden en kennis die reeds aanwezig en nodig zijn om tot een evenwichtige en gediversifieerde samenstelling te komen die de voor Greenyard vereiste deskundigheid en ervaring vertegenwoordigt en tegelijk een gepast niveau van continuïteit waarborgt.

### Samenstelling van de Raad van Bestuur per 31 maart 2022

Naam bestuurder	Datum benoeming	Herbenoemd op	Einde mandaat
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen <sup>(1)</sup>	21/02/2017	18/09/2020	GAV 2024
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman <sup>(1) en (3)</sup>	04/10/2017	-	GAV 2022 <sup>(4)</sup>
Alychlo NV, vert. door Marc Coucke	01/04/2021	-	GAV 2023
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	19/06/2015	20/09/2019	GAV 2023

<b>Deprez Invest NV</b> , vert. door Hein Deprez <sup>(2)</sup>	19/06/2015	20/09/2019	GAV 2023
<b>Galuciel BV</b> , vert. door Valentine Deprez	18/02/2021	-	GAV 2023
<b>Gescon BV</b> , vert. door Dirk Van Vlaenderen <sup>(1)</sup>	05/07/2016	20/09/2019	GAV 2023
<b>Hilde Laga</b> <sup>(1)</sup>	25/11/2014	20/09/2019	GAV 2022 <sup>(5)</sup>
<b>Management Deprez BV</b> , vert. door Veerle Deprez	19/06/2015	20/09/2019	GAV 2023

<sup>(1)</sup> Onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 7:87, §1 WvV.

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

<sup>(3)</sup> Voorzitter van de Raad van Bestuur.

<sup>(4)</sup> De hernieuwing van het mandaat van dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) als onafhankelijk bestuurder van de Onderneming zal worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022.

<sup>(5)</sup> Mevr. Hilde Laga heeft beslist om vrijwillig ontslag te nemen als onafhankelijk bestuurder van de Onderneming met onmiddellijke ingang na het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 16 september 2022.

## Biografieën

De volgende paragrafen bevatten de biografische gegevens van de leden van de Raad van Bestuur per 31 maart 2022, met inbegrip van gegevens over andere bestuursmandaten die deze leden bekleden:

### Hein Deprez | co-Chief Executive Officer en Gedelegeerd Uitvoerend Bestuurder (°1961)

#### Vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV

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

### 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.

### 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 & Reporting in an International Context. Hij is bestuurder bij andere vennootschappen, waaronder bij de beursgenoteerde ondernemingen Accentis SA en IEP Invest NV.

### Hilde Laga | onafhankelijk bestuurder (°1956)

Mevr. Hilde Laga is Doctor in de Rechten en stichter van advocatenkantoor Laga, dat zij leidde als Managing Partner en waar zij hoofd van het Corporate-M&A departement was tot 2013. Tot 2014 was zij lid van de raad van toezicht van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten. Zij is lid van de Belgische Corporate Governance Commissie en is tevens onafhankelijk bestuurder bij de beursgenoteerde ondernemingen Barco, Gimv (voorzitter) en Agfa-Gevaert.

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

#### Vaste vertegenwoordiger van Ahok BV

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

### Marc Coucke | niet-uitvoerend bestuurder (°1965)

#### Vaste vertegenwoordiger van Alychlo NV

Dhr. Marc Coucke studeerde af als apotheker aan de Universiteit Gent en behaalde een MBA aan de Vlerick Business School. Hij is de oprichter en voormalig CEO van Omega Pharma. Na de verkoop van Omega Pharma investeert dhr. Coucke momenteel via Alychlo NV in verschillende beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde ondernemingen en technologieën. Hij is lid van de Raad van Bestuur van Fagron, Smartphoto Group, Animalcare Group en een aantal niet-beursgenoteerde ondernemingen.

### Marc Ooms | niet-uitvoerend bestuurder (°1951)

#### Vaste vertegenwoordiger van Bonem Beheer BV

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

### 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.

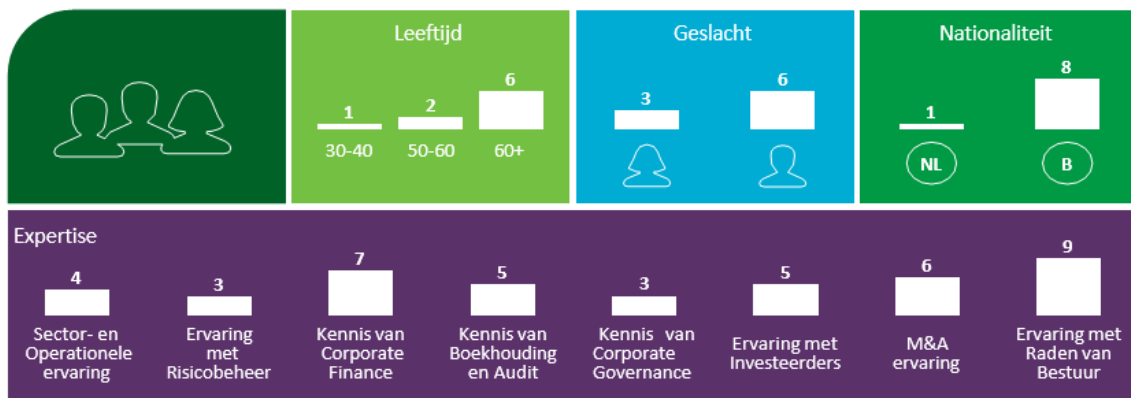
### Veerle Deprez | niet-uitvoerend bestuurder (°1960)

#### 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 ondernemingen Fagron en Tessengerlo Group, evenals bij verschillende vennootschappen behorende tot de Groep en De Weide Blik groep.

### Diversiteit in de Raad van Bestuur

Greenyard streeft naar diversiteit binnen de Raad van Bestuur, door een mix te creëren van uitvoerende, niet-uitvoerende en onafhankelijke bestuurders.



Greenyard heeft een procedure ingevoerd in het kader van de benoeming en de hernieuwing van de mandaten van de leden van de Raad van Bestuur en de benoeming van de leden van zijn Comités. Deze procedure wordt uiteengezet in het Corporate Governance Charter. Deze procedure is erop gericht de complementariteit te bevorderen van de vaardigheden, de ervaring, de kennis, de leef- tijdsdiversiteit en de opleidingen en professionele achtergrond in de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn gespecialiseerde Comités, met naleving van, onder meer, artikel 7:86 WVV. Dit alles bovenop het focussen op de expertise en de professionele integriteit die vereist zijn voor de uitoefening van hun taken. In het kader van de zelfevaluatie wordt ook bijzondere aandacht besteed aan de complementariteit en de diversiteit in de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn Comités.

De positieve effecten daarvan worden weerspiegeld en gerealiseerd in de samenstelling van de Raad van Bestuur, die per 31 maart 2022 drie vrouwelijke bestuurders telt op een totaal van negen, waardoor wordt voldaan aan de vereisten inzake genderdiversiteit zo- als bepaald in artikel 7:86 WVV. De Raad van Bestuur heeft vertegenwoordigers van twee nationaliteiten en uit verschillende leeftijds- categorieën, en de bestuurders hebben complementaire ervaring en kennis en komen uit verschillende opleidingen en professionele achtergronden, zoals blijkt uit hun biografieën (zie hierboven).

## **1.2. Rol en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur**

### **Rol van de Raad van Bestuur**

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

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

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

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 (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV), onafhankelijk bestuurder, is Voorzitter van de Raad van Bestuur sinds 1 februari 2018. Hij is benoemd tot Voorzitter voor de duur van zijn mandaat als bestuurder. Bijgevolg zal hij de Raad van Bestuur blijven voorzitten wanneer hij bij besluit van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2022 als bestuurder wordt herbenoemd.

De Voorzitter zit de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor om ervoor te zorgen dat de besluitvorming zo constructief en efficiënt mogelijk verloopt, in een open en respectvolle sfeer. Hij zit de Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders voor, zorgt voor een doeltreffende communicatie met de aandeelhouders en is de eerste contactpersoon met de aandeelhouders voor alle aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Raad van Bestuur vallen. Hij streeft naar een doeltreffende interactie tussen de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management.

### **Activiteiten van de Raad van Bestuur in AY 21/22**

De Raad van Bestuur vergadert zo dikwijls als het belang van de Onderneming het vereist, voldoende regelmatig om zijn taken en verantwoordelijkheden doeltreffend te kunnen vervullen, en in elk geval minstens zesmaal per jaar op vooraf bepaalde data. In principe worden de beslissingen genomen met een gewone meerderheid van stemmen. De Raad van Bestuur streeft er evenwel naar de beslissingen bij consensus te nemen. De werking van de Raad van Bestuur wordt geregeld door de statuten en door het intern reglement van de Raad van Bestuur, zoals opgenomen in het Corporate Governance Charter.

De Raad van Bestuur kwam tijdens AY 21/22 zevenmaal samen. De twee vergaderingen van de Raad van Bestuur die achtereenvolgend op dezelfde dag plaatsvonden, werden beschouwd als twee afzonderlijke vergaderingen.

Wegens de aanhoudende COVID-19 pandemie en alle daarmee verband houdende veiligheidsmaatregelen kon de Raad van Bestuur niet regelmatig fysiek vergaderen. In plaats van fysiek te vergaderen, werden de vergaderingen van de Raad van Bestuur digitaal

gehouden of, voor zover mogelijk gezien de aard van de beslissing, werden de beslissingen van de Raad van Bestuur genomen bij schriftelijk unaniem akkoord van de bestuurders, overeenkomstig artikel 7:95 WvV en artikel 19 van de statuten van de Onderneming. Vier vergaderingen van de Raad van Bestuur (van de in totaal zeven vergaderingen) vonden plaats per videoconferentie. De procedure voor eenparig schriftelijke besluitvorming in de zin van artikel 7:95 WvV werd negenmaal toegepast.

Alle vergaderingen werden bijgewoond door de Company Secretary, mevr. Fran Ooms, Legal Counsel. Het totale aanwezigheidspercentage van de bestuurders op de vergaderingen van de Raad van Bestuur bedroeg 100%.

Tijdens zijn vergaderingen in AY 21/22 heeft de Raad van Bestuur de volgende zaken behandeld:

- Business en financiële updates door het Uitvoerend Management dat verslag uitbracht over de bedrijfsprestaties (met inbegrip van de geïntegreerde klantenrelaties) en de financiële prestaties op Groeps- en divisieniveau;
- (Her)benoeming van (kandidaat) onafhankelijke bestuurders, onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2022;
- Analyse en goedkeuring van:
  - het 2030 Strategie Plan, met inbegrip van Greenyard's doelstellingen inzake duurzame waardecreatie en updates van het 2021-2025 Long-Range Plan, en
  - het Budget voor AY 22/23, uitgewerkt onder leiding van en voorgesteld door het Uitvoerend Management;
- Opvolging van de uitvoering van de Sustainability Roadmap voor 2025 en toezicht op de prestaties van Greenyard met betrekking tot haar duurzaamheids- en ESG-verbintenissen en -doelstellingen, zoals vastgelegd in haar duurzaamheidsverslag AY 20/21;
- Goedkeuring en opvolging van de uitvoering door het Uitvoerend Management van een roadmap & kader voor risicobeheer;
- Opvolging van de status en goedkeuring van (potentiële) desinvesteringen (zoals de verkoop van Greenyard Prepared Netherlands
- B.V. en de aandelenparticipatie van Greenyard in de joint venture Bardsley Fruit Enterprises Ltd., alsook de lancering van het proces van desinvestering van Greenyard Fresh UK Ltd.), en opportuniteiten voor bedrijfsontwikkeling en investeringen;
- Goedkeuring van een nieuw inkoopprogramma van eigen aandelen waarbij in totaal 600 000 Greenyard aandelen werden ingekocht om te voldoen aan de verplichtingen van de Onderneming die voortvloeien uit bestaande incentiveplannen;
- Opvolging van de vooruitzichten en prognosebeoordeling door het Uitvoerend Management, met inbegrip van de impact van de COVID-19 pandemie, de inflatiestijging en de geopolitieke spanningen in Oost-Europa op de activiteiten en/of vooruitzichten, en de door het Uitvoerend Management genomen mitigerende maatregelen;
- Bijeenroeping van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2021, met inbegrip van de voorbereiding van de besluiten die ter goedkeuring aan de aandeelhouders zullen worden voorgelegd, en de controle en goedkeuring van de financiële verslaggeving van Greenyard;
- Evaluatie en analyse van de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité;
- Toezicht op de naleving van de Gedragscode, en in deze context, de implementatie van nieuwe Klokkenluiderssoftware, in het kader van de rapportering door het Auditcomité;
- Opvolging van de voorschriften van de Marktmissbruikverordening, met name met betrekking tot de openbaarmaking van voorwetenschap;
- Goedkeuring van de persberichten die zijn opgesteld voor de bekendmaking van de halfjaarlijkse en jaarlijkse financiële resultaten, en van alle andere persberichten die als gereguleerde informatie zijn aangemerkt in AY 21/22.

### 1.3. Evaluatie van de Raad van Bestuur – zelfevaluatie

Overeenkomstig de Code 2020 en zijn intern reglement evalueert de Raad van Bestuur regelmatig (minstens om de drie jaar) de omvang, de samenstelling en de werking van de Raad van Bestuur en van zijn adviserende Comités, alsook zijn prestaties 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:

- Nagaan of de huidige samenstelling van de Raad van Bestuur voldoende expertise vertegenwoordigt in de activiteitsdomeinen van Greenyard;
- De beoordeling van de daadwerkelijke bijdrage van de bestuurders wat betreft aanwezigheid en constructieve betrokkenheid;
- Nagaan of de gekozen monistische bestuursstructuur (one-tier-governance) nog steeds geschikt is;
- De beoordeling van de werking van de Raad van Bestuur en de uitvoering van zijn verantwoordelijkheden;

- Nagaan of de interactie met het Uitvoerend Management op een transparante manier verloopt;
- Het inwinnen van standpunten over het huidige remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders.

De Raad van Bestuur heeft zijn meest recente zelfevaluatie uitgevoerd aan het einde van AY 19/20. Het resultaat van de evaluatie was bevredigend en positief met betrekking tot de huidige bestuursstructuur, de samenwerking en de dynamiek binnen de Raad van Bestuur, de interactie met zijn adviserende Comités en het Uitvoerend Management en de bijdrage van elke bestuurder en hun niveau van engagement. Bepaalde voorstellen om de efficiënte werking van de Raad van Bestuur te blijven verbeteren, zijn verder uitgewerkt en uitgevoerd. Een nieuwe zelfevaluatie is gepland voor AY 22/23.

Wanneer de hernieuwing van een bestuurdersmandaat wordt overwogen, zal het Benoemings- en Remuneratiecomité het engagement en de constructieve betrokkenheid van de betrokken bestuurder bij de besprekingen en de besluitvorming in de Raad van Bestuur beoordelen met het oog op 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 kan worden gehandhaafd.

De niet-uitvoerende bestuurders evalueren op regelmatige basis hun interactie met het Uitvoerend Management. In dit verband komen de niet-uitvoerende bestuurders ten minste eenmaal per jaar bijeen in afwezigheid van de Gedelegeerd Uitvoerend Bestuurder, die de enige uitvoerend bestuurder is binnen de Raad van Bestuur. Dit gebeurde tijdens de vergadering van de Raad van Bestuur van 17 februari 2022 in het kader van de te bespreken en te beslissen onderwerpen in verband met de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management, waarbij geen enkel uitvoerend lid, met inbegrip van de Gedelegeerd Uitvoerend Bestuurder, aanwezig was. Daarenboven hebben niet-uitvoerende bestuurders regelmatig contact met elkaar, al dan niet in het kader van vergaderingen van de adviserende Comités, waarvan de notulen aan alle bestuurders, op hun verzoek, ter beschikking worden gesteld.

## 2. Adviserende Comités van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur wordt bijgestaan door twee permanente adviserende Comités: (i) het Auditcomité (zie 2.1 hieronder) en (ii) het Benoemings- en Remuneratiecomité (zie 2.2 hieronder). Het bestaan van de Comités doet geen afbreuk aan de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur in zijn geheel. De Comités hebben niet de bevoegdheid om bindende beslissingen te nemen, aangezien de besluitvorming de collegiale verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur blijft, noch zullen de Comités de strategie van Greenyard formuleren.

Hun rol, taken, werking en samenstelling zijn vastgelegd in overeenstemming met het WVV en de aanbevelingen van de Code 2020 en worden beschreven in hun respectieve interne reglementen, die als bijlage bij het Corporate Governance Charter zijn gevoegd.

### 2.1. Auditcomité

#### Samenstelling

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

#### Per 31 maart 2022 bestaat het Auditcomité uit de volgende leden:

<b>Dirk Van Vlaenderen</b> (als vaste vertegenwoordiger van <b>Gescon BV</b> )	onafhankelijk bestuurder en Voorzitter van het Auditcomité
<b>Hilde Laga</b>	onafhankelijk bestuurder
<b>Veerle Deprez</b> (als vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV)	niet-uitvoerend bestuurder

Met ingang van 1 april 2021 werd ontslagnemend bestuurder dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV) als lid van het Auditcomité opgevolgd door mevr. Veerle Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV).

Alle leden van het Auditcomité beschikken over deskundigheid met betrekking tot de activiteiten van de Onderneming en over relevante ervaring op het gebied van boekhouding, audit en financiën om de rol van het Auditcomité doeltreffend te kunnen vervullen, hetgeen blijkt uit de professionele biografieën van de leden (zie hierboven). Wat de bekwaamheden van de leden van het Auditcomité betreft, wordt in het bijzonder verwezen naar de biografie van dhr. Dirk Van Vlaenderen, Voorzitter van het Auditcomité, die als voormalig commissaris en Managing Partner bij Deloitte een uitgebreide expertise heeft opgebouwd op het gebied van boekhouding en audit en als onafhankelijk bestuurder voldoet aan artikel 7:87 WVV.

De Chief Financial Officer heeft een permanente uitnodiging om de vergaderingen van het Auditcomité bij te wonen, in een adviserende rol. Het Auditcomité beslist of en wanneer de co-Chief Executive Officers, de commissaris en andere personen zijn vergaderingen mogen bijwonen. Het Auditcomité vergadert minstens tweemaal per jaar met de commissaris en de persoon die verantwoordelijk is voor de interne audit in de Onderneming om van gedachten te wisselen over het controleproces, met inbegrip van eventuele (potentiële) aandachtspunten die bij de controle aan het licht zijn gekomen.

### **Rol en verantwoordelijkheden**

Het Auditcomité ondersteunt de Raad van Bestuur bij 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 enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen en toe te lichten op welke wijze de wettelijke controle bijdraagt tot de integriteit van de financiële verslaggeving en welke rol het Auditcomité in dit proces heeft gehad.

Het Auditcomité is eveneens verantwoordelijk voor de monitoring van het financiële verslaggevingsproces, van de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer, alsook van de interne audit en zijn doeltreffendheid. Daarnaast beoordeelt het Auditcomité de onafhankelijkheid van de commissaris en gaat het na of de levering van bijkomende diensten aan Greenyard gepast is. Het brengt aan de Raad van Bestuur regelmatig verslag uit over de uitoefening van zijn taken.

Meer gedetailleerde informatie over de verantwoordelijkheden van het Auditcomité is te vinden in het Corporate Governance Charter van de Onderneming op de website van Greenyard ([www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)).

Het Auditcomité evalueert regelmatig, minstens om de drie jaar, zijn werking, doeltreffendheid en intern reglement. De meest recente formele zelfevaluatie werd uitgevoerd op het einde van AY 19/20. De voornaamste bevindingen werden bekendgemaakt in het Financieel Verslag over AY 19/20. De volgende zelfevaluatie zal in AY 22/23 worden uitgevoerd.

Na elke vergadering van het Auditcomité brengt de Voorzitter van het Comité (of, in zijn afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het Comité) verslag uit over zijn activiteiten en conclusies 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 maatregelen. De goedgekeurde notulen van de vergaderingen van het Auditcomité worden ter beschikking gesteld van de bestuurders in het kantoor van de Company Secretary of via het online portaal van de Raad van Bestuur dat toegankelijk is voor alle bestuurders.

### **Activiteiten in AY 21/22**

Het Auditcomité is in de loop van AY 21/22 viermaal samengekomen. Drie van de vier vergaderingen vonden plaats per videoconferentie. Het aanwezigheidspercentage van de leden van het Auditcomité op zijn vergaderingen bedroeg 100%.

Zowel de commissaris Deloitte Bedrijfsrevisoren BV (vertegenwoordigd door dhr. Kurt Dehoorne) als de verantwoordelijke voor interne audit namen deel aan drie vergaderingen.

Het Auditcomité heeft in AY 21/22 de volgende belangrijke dossiers en onderwerpen behandeld:

- Monitoring van het financiële verslaggevingsproces, en in het bijzonder van de geconsolideerde kwartaal-, halfjaarlijkse en jaarresultaten van de Groep en de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen van de Onderneming;
- Monitoring van specifieke aangelegenheden in verband met consolidatie en de boekhoudkundige verwerking van specifieke IFRS-verrichtingen en -toepassingen;
- Monitoring en evaluatie van de prestaties van de commissaris, waaronder controle van de 'one-to-one'-regels;
- Monitoring en evaluatie, in aanwezigheid van de verantwoordelijke voor interne audit, van de interne auditfunctie, met inbegrip van het interne auditplan voor AY 22/23, alsook van de resultaten van de interne auditactiviteiten en controles in AY 21/22;
- Monitoring van de verbeteringen op het vlak van interne controle en de systemen voor risicobeheer van de Groep, en hun doeltreffendheid (met bijzondere aandacht voor cybersecurity), met inbegrip van de opvolging van de resultaten van de onderleiding van het Uitvoerend Management uitgevoerde oefening inzake risicobeheer en het doen van aanbevelingen over de voorstellen inzake risicobeheer, die aan de Raad van Bestuur worden voorgelegd;
- Opvolging van hangende geschillen en materiële vorderingen die door Groepsentiteiten werden gerapporteerd;



- Monitoring van de lancering van een voorafgaande selectieprocedure voor kandidaat-auditkantoren die voldoen aan de selectie-criteria voor prekwificatie, met het oog op de in AY 22/23 te starten aanbestedingsprocedure voor de audit, teneinde te voldoen aan de toepasselijke regels inzake externe rotatie, zoals vastgelegd in de toepasselijke Auditwetgeving<sup>1</sup>;
- Monitoring van relevante ontwikkelingen op het gebied van regelgeving, waaronder de EU-Richtlijn betreffende Duurzaamheids- rapportage door ondernemingen en EU-Taxonomie, en beoordeling van de impact op onder meer het duurzaamheidsrapportage- proces, onder meer met het oog op het verkrijgen van externe assurance;
- Opvolging en goedkeuring van het bijgewerkte klokkenluidersbeleid van Greenyard (om te voldoen aan de vereisten van de EU-Richtlijn betreffende Klokkenluiders en om de doeltreffendheid ervan verder te vergroten) en de implementatie van nieuwe Klokkenluiders- software waarmee alle werknemers van Greenyard via een webgebaseerd meldingssysteem op vertrouwelijke wijze, en zelfs anoniem, melding kunnen maken van illegale praktijken of inbreuken op de Gedragscode en/of toepasselijke regels of voorschriften.

## 2.2. Benoemings- en Remuneratiecomité

### Samenstelling

Het Benoemings- en Remuneratiecomité bestaat uit ten minste drie niet-uitvoerende bestuurders die door de Raad van Bestuur worden benoemd. Minstens de meerderheid van zijn leden zijn onafhankelijke bestuurders overeenkomstig artikel 7:87, §1 WVV, die voldoen aan de criteria uiteengezet in bepaling 3.5 van de Code 2020.

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

De co-Chief Executive Officers worden in een adviserende rol uitgenodigd op vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité wanneer het Comité de benoeming of vergoeding van de andere leden van het Leadership Team bespreekt. Zij zullen niet deelnemen aan besprekingen over hun eigen remuneratie. Het Comité heeft de vrijheid om naar keuze andere personen uit te nodigen op de vergaderingen.

### Rol en verantwoordelijkheden

Het Benoemings- en Remuneratiecomité staat de Raad van Bestuur bij en doet voorstellen in verband met, enerzijds, de individuele remuneratie van de bestuurders en leden van het Uitvoerend Management en de naleving van het remuneratiebeleid en afwijkingen daarvan en, anderzijds, de (her)benoeming van bestuurders en leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team. Het Comité bereidt ook het remuneratieverslag voor (zoals opgenomen in de Verklaring inzake deugdelijk bestuur) en het remuneratiebeleid, die allebei worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Het Comité staat de Voorzitter van de Raad van Bestuur bij in de evaluatie van de prestaties en de werking van de Raad van Bestuur.

Na elke vergadering van het Benoemings- en Remuneratiecomité brengt de Voorzitter van het Comité (of, in zijn afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het Comité) verslag uit over zijn activiteiten en conclusies aan de Raad van Bestuur. Wanneer het Benoemings- en Remuneratiecomité 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 maatregelen. De goedgekeurde notulen van de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité worden ter beschikking gesteld van de bestuurders in het kantoor van de Company Secretary of via het online portaal van de Raad van Bestuur dat toegankelijk is voor alle bestuurders.

### Activiteiten in AY 21/22

Het Benoemings- en Remuneratiecomité is in de loop van AY 21/22 viermaal samengekomen, waarvan tweemaal per videoconferentie. Het aanwezigheidspercentage van de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité op zijn vergaderingen bedroeg 100%.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité besprak de volgende belangrijke topics:

- Voortdurende monitoring van wijzigingen in het regelgevend kader en aanbevelingen met betrekking tot governance en remuneratie, met betrekking tot het WVV, de Code 2020 en de EU-Richtlijn Aandeelhoudersrechten 2017/828, en rekening houdend met de verwachtingen van *stakeholders*;
- Evaluatie van het remuneratiebeleid zoals goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2021, rekening houdend met het voornoemde regelgevend kader en *best governance practices*;

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



- Aanbevelingen doen over het voorgestelde toepasselijke bonussysteem voor leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, zoals voorzien in het goedgekeurde remuneratiebeleid;
- Een voorstel indienen met betrekking tot de herbenoeming van dhr. Koen Hoffman (vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) als onafhankelijk bestuurder;
- De procedure starten en leiden voor het selecteren en voorstellen van (nieuwe) kandidaat-bestuurders voor (her)benoeming, zoals bepaald in het Corporate Governance Charter, met het oog op de vervanging van mevr. Hilde Laga als onafhankelijk bestuurder op 16 september 2022 en de bestuurdersmandaten die aflopen aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2023;
- Opvolging van de wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Team en van de gemaakte afspraken in geval van beëindiging of wijzigingen in de verdere samenwerking;
- Beoordeling van de financiële doelstellingen voorgesteld voor de bonus voor AY 21/22 en van de persoonlijke prestatiedoelstellingen van het Uitvoerend Management, waarbij rekening wordt gehouden met de afstemming op de bedrijfsstrategie van de Onderneming;
- Evaluatie van de algehele individuele prestaties van de leden van het Uitvoerend Management in AY 20/21 en indiening van een voorstel bij de Raad van Bestuur;
- Aanbevelingen doen over het individuele remuneratiepakket voor de leden van het Uitvoerend Management en opvolging geven aan salarisaanpassingen voor andere leden van het Leadership Team;
- Opvolging van managementwijzigingen op landen- en divisieniveau en van aanwervingen voor vacante senior corporate posities;
- Toezicht op het opstellen van een opvolgingsplan voor senior management posities, en van passende programma's voor leiderschaps- en talentontwikkeling;
- Opstellen en beoordelen van het remuneratieverslag, dat moet worden opgenomen in de Verklaring inzake deugdelijk bestuur.

### 3. Aanwezigheid op vergaderingen van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités

Het overzicht van de aanwezigheid op de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de Comités, zoals hieronder weergegeven, toont alle vergaderingen, en niet alleen de jaarlijkse vooraf geplande vergaderingen. De beslissingen die werden genomen via de procedure van schriftelijke besluitvorming zijn niet opgenomen in onderstaand overzicht.

AY 21/22	Raad van Bestuur	Auditcomité	Benoemings- & Remuneratiecomité
<b>Aantal vergaderingen</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen	7/7		4/4
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman	7/7		4/4
Alychlo NV, vert. door Marc Coucke	7/7		
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	7/7		
Deprez Invest NV, vert. door Hein Deprez	7/7		
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	7/7		
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen	7/7	4/4	
Hilde Laga	7/7	4/4	
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	7/7	4/4	4/4

### 4. Uitvoerend Management

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

#### 4.1. Samenstelling van het Uitvoerend Management

##### Principes

Het Uitvoerend Management bestaat uit de twee *co-CEO's* en de *CFO*. De leden worden benoemd en ontslagen door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De benoeming of het ontslag van de *co-CEO's* is onderworpen aan een tweederde meerderheid in de Raad van Bestuur. De *CFO* wordt benoemd na overleg met en op aanbeveling van de *co-CEO's*.

Uitvoerende bestuurders zijn van rechtswege lid van het Uitvoerend Management.



Van links naar rechts: dhr. Marc Zwaaneveld, co-CEO, dhr. Hein Deprez, co-CEO en dhr. Geert Peeters, CFO.

### Leden van het Uitvoerend Management per 31 maart 2022

#### Hein Deprez | Co-Chief Executive Officer als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV

Dhr. Hein Deprez begon zijn carrière in 1983 met een kleine champignonkwekerij. In 1987 richtte hij Univeg op, dat thans het Greenyard Fresh segment is. Dit was het fundament waarop hij één van de grootste fruit- en groentebedrijven ter wereld bouwde. Begin 2018 werd hij aangesteld als CEO van Greenyard, waarbij hij focust op de lange termijnvisie en -strategie van de Onderneming. Tegelijkertijd is hij persoonlijk betrokken bij de contacten met belangrijke klanten. Sinds midden februari 2019 oefenen dhr. Deprez en dhr. Marc Zwaaneveld samen de functie van CEO uit. Dhr. Deprez is ook lid van de Raad van Bestuur als uitvoerend bestuurder. Daarnaast is hij lid van de Raad van Bestuur van verschillende ondernemingen die tot de Groep en De Weide Blik groep behoren.

#### Marc Zwaaneveld | Co-Chief Executive Officer als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV

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

#### Geert Peeters | Chief Financial Officer als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV

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

## 4.2. Rol en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management

### Verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management

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

De co-CEO's hebben individuele vertegenwoordigingsbevoegdheden op het gebied van het dagelijks bestuur. Zij kunnen elk de Onderneming geldig vertegenwoordigen op grond van een specifiek mandaat van de Raad van Bestuur en kunnen elk van de specifieke bevoegdheden die aan hen zijn toegekend, subdelegeren.

De co-CEO's leggen voorstellen van het Uitvoerend Management voor aan de Raad van Bestuur of de adviserende Comités, afhankelijk van het onderwerp.

De belangrijkste verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management zijn:

- Het uitwerken en implementeren van de visie, de missie, de strategische doelstellingen en richting van de Groep, en het adviseren van de Raad van Bestuur hierover, met focus op het creëren door de Onderneming van waarde op lange termijn;
- Het waarnemen van de dagelijkse en operationele leiding van Greenyard;
- Het identificeren van opportuniteiten en behoeften inzake investeringen, desinvesteringen en financiering, en het formuleren van passende voorstellen dienaangaande aan de Raad van Bestuur;
- Het uitrollen van strategische partnerschappen met belangrijke klanten en het opbouwen en onderhouden van sterke geïntegreerde klantenrelaties;
- De organisatie van en het toezicht op de interne controles (om Financiële en andere risico's te identificeren, te beoordelen, te beheren en te controleren), zonder afbreuk te doen aan de toezichhoudende rol van de Raad van Bestuur;
- Het toezicht houden op de volledige, tijdige, betrouwbare en accurate voorbereiding van de jaarrekening, overeenkomstig de boekhoudprincipes en -beleidslijnen van Greenyard;
- Het opvolgen van de verplichte publicatie door Greenyard van de jaarrekeningen, de jaarverslagen en de andere materiële Financiële en niet-Financiële informatie;
- Het beoordelen van de Financiële situatie, het budget en het business plan van Greenyard en het voorleggen van deze beoordeling aan de Raad van Bestuur;
- Het leiden van Greenyard's Leadership Team;
- Het rapporteren aan de Raad van Bestuur;
- Het rapporteren aan en voorbereiden van de correspondentie met de FSMA;
- In het algemeen het adviseren en uitvoeren van de door de Raad van Bestuur genomen beslissingen en het uitoefenen van de bevoegdheden die de Raad van Bestuur aan hen delegeert.

Het Uitvoerend Management bezorgt ook aan de Raad van Bestuur tijdig alle informatie die deze nodig heeft om zijn taken uit te voeren.

### Rapportering aan de Raad van Bestuur

Behalve in uitzonderlijke omstandigheden verstrekt het Uitvoerend Management op elke vergadering van de Raad van Bestuur relevante informatie over de voortgang van zaken die onder de bevoegdheid van de Raad van Bestuur vallen, alsook over de belangrijkste aspecten van de dagelijkse en operationele leiding van de Onderneming.

Tijdens AY 21/22 rapporteerde het Uitvoerend Management aan de Raad van Bestuur onder meer over de volgende zaken:

- Update geven over de voortgang van de geïntegreerde klantenrelaties en commerciële besprekingen met belangrijke klanten;
- Informatie geven over ontwikkelingen die een (potentiële) invloed kunnen hebben op de business, met inbegrip van updates over de impact daarvan op de activiteiten en vooruitzichten, en de maatregelen die in dit verband zijn genomen;
- Opportuniteiten en noden inzake investeringen, desinvesteringen, bedrijfsontwikkelingen en financiering identificeren, en in dat verband passende voorstellen doen wanneer de waardering ervan de bedragen overschrijdt die zijn bepaald in de delegatie van bevoegdheden door de Raad van Bestuur aan het Uitvoerend Management;
- Rapporteren over de Financiële resultaten en vooruitzichten van de Onderneming, en de persberichten die in dit verband zijn opgesteld, en over de beoordeling van haar Financiële positie;
- Rapporteren over de budget status en het Budget voor AY 22/23 voorleggen aan de Raad van Bestuur;
- De strategie en strategische richting van Greenyard bepalen, en het 2030 Strategie Plan voorstellen en uitvoeren;
- Rapporteren over de positie van Financiële stakeholders en investeerders;

- Update geven over de bedrijfsresultaten per divisie en over de managementprestaties en -wijzigingen op landen- en divisieniveau;
- Update geven over de communicatie met de FSMA;
- Update geven over lopende of potentiële belangrijke geschillen of vorderingen;
- Rapporteren over de voornaamste beslissingen van het Uitvoerend Management, met inbegrip van, onder andere, beslissingen over de variabele vergoeding die wordt toegekend aan de andere leden van het Leadership Team in overeenstemming met het remuneratiebeleid;
- Regelmatige opvolging van alle zaken die tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur behoren.

Teneinde de Raad van Bestuur toe te laten een efficiënt risicobeheer te voeren, moet het Uitvoerend Management de Raad van Bestuur tijdig op de hoogte brengen van relevante informatie met betrekking tot hangende gerechtelijke geschillen, opmerkingen van de commissaris, geplande reorganisaties en alle zaken die een significante invloed zouden kunnen hebben op de financiële situatie van Greenyard.

Het Uitvoerend Management brengt ook periodiek verslag uit over de activiteiten van het Leadership Team en over de prestaties van de individuele leden van het Leadership Team.

### Werking van het Uitvoerend Management

Het Uitvoerend Management is een collegiaal orgaan dat in principe elke week wordt bijeengeroepen en op elk moment kan worden bijeengeroepen, indien nodig, om de goede werking van de Onderneming te verzekeren. De Group Legal & HR Director werd aangesteld om de functie van secretaris uit te oefenen bij de vergaderingen. In de loop van AY 21/22 kwam het Uitvoerend Management gemiddeld eenmaal per week samen en op elke vergadering werd een verslag opgesteld dat de beraadslagingen en de genomen beslissingen weergeeft.

### 4.3. Het Leadership Team

Het Leadership Team geeft advies en bijstand aan het Uitvoerend Management bij de uitvoering van de dagelijkse en operationele leiding van de Onderneming.

#### Samenstelling

De leden van het Leadership Team worden benoemd door de Raad van Bestuur, op basis van voorstellen van het Benoemings- en Remuneratiecomité en na overleg met en op aanbeveling van het Uitvoerend Management. De remuneratie en de voorwaarden voor het ontslag van een lid van het Leadership Team worden geregeld door een overeenkomst tussen het lid en de Onderneming.

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

#### Per 31 maart 2022 bestaat het Leadership Team uit de volgende leden:

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

## Wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Team tijdens AY 21/22

Dhr. Francis Kint (als vaste vertegenwoordiger van Argalix BV), voormalig CEO van Univeg, dat later het Greenyard Fresh segment werd, heeft op 1 juli 2021 Greenyard (opnieuw) vervoegd. Hij werd met ingang van 1 november 2021 benoemd tot Managing Director van de Frozen divisie, als opvolger van dhr. Erwin Wuyts (als vaste vertegenwoordiger van Dinobryon BV), die deze functie tijdelijk op ad-interim basis uitoefende. Dhr. Francis Kint heeft meer dan 25 jaar internationale ervaring in senior leiderschap, waaronder bij het voormalige Univeg, waar hij vanaf 2009 diverse functies bekleedde en CEO was van 2013 tot 2015. Voor meer informatie wordt verwezen naar het persbericht van Greenyard van 28 juni 2021.

## Rol en verantwoordelijkheden van het Leadership Team

De rol van het Leadership Team is het toezicht houden op en het instaan voor het beheer van de wereldwijde activiteiten van de Groep, onder leiding van het Uitvoerend Management en rekening houdend met de algemene strategie van de Onderneming. De belangrijkste verantwoordelijkheden van het Leadership Team zijn het ondersteunen van het Uitvoerend Management bij het dagelijks bestuur van de Groep, het ontwikkelen van strategische richtlijnen, het analyseren van de budgetten en operationele doelstellingen en het toezicht houden op de lokale managementteams.

De individuele leden van het Leadership Team hebben bevoegdheden en verantwoordelijkheden die hen door de Raad van Bestuur worden toegewezen, op basis van de voorstellen van het Benoemings- en Remuneratiecomité, en na overleg met en op aanbeveling van de co-CEO's.

Afhankelijk van het onderwerp of de beslissing die aan de Raad van Bestuur wordt voorgesteld, kan een lid van het Leadership Team, op verzoek van het Uitvoerend Management en met de toestemming van de Voorzitter van de Raad van Bestuur, worden uitgenodigd op een vergadering van de Raad van Bestuur om de nodige uitleg of advies te geven. De Raad van Bestuur kan ook, via één van de co-CEO's, specifieke schriftelijke of mondelinge rapportering of verslagen vragen van individuele leden van het Leadership Team.

Bij de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden wordt het Leadership Team bijgestaan door een team van personeelsleden op sleutelposities die afkomstig zijn uit de verschillende divisies van de Groep.

## Werking van het Leadership Team

Het Leadership Team houdt wekelijkse update-vergaderingen, en één keer per maand wordt een diepgaande en uitgebreide vergadering georganiseerd waar specifieke onderwerpen grondig worden geanalyseerd en besproken. Elk lid kan verzoeken om een extra vergadering bijeen te roepen.

## Diversiteit in het Uitvoerend Management en het Leadership Team

Per 31 maart 2022 bestaat het Leadership Team uit negen leden in totaal en vertegenwoordigt het twee verschillende nationaliteiten en verschillende 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 kennis 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: de artikelen 7:96 en 7:97 WVV (zie 5.2 en 5.3 hieronder), en
- de aanvullende regels die in het Corporate Governance Charter van Greenyard zijn vastgelegd (zie 5.4 hieronder).

### 5.2. Verplichte openbaarmakingen krachtens artikel 7:96 WVV: Belangenconflict 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.

In AY 21/22 werd de procedure van artikel 7:96 WVV toegepast met betrekking tot twee bestuurders tijdens de vergadering van de Raad van Bestuur van 17 februari 2022. De Company Secretary heeft de commissaris op de hoogte gebracht van de toepassing van de belangenconflictprocedure door de notulen van deze vergadering voor inzage ter beschikking te stellen van de commissaris.

**5.2.1.** Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen heeft dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) verklaard dat hij in zijn hoedanigheid van bestuurder van Greenyard een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 WVV, met betrekking tot de voorgestelde aanpassing op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, van het bedrag van de vaste managementvergoeding die hij als co-CEO van Greenyard ontvangt uit hoofde van zijn onafhankelijke consultancyovereenkomst met Greenyard, zoals als volgt in de notulen is opgenomen:

*“Dhr. Hein Deprez verklaart, als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV, dat hij in zijn hoedanigheid van gedelegeerd bestuurder van de Vennootschap een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard in de zin van art. 7:96 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) heeft, met het voorstel dat op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité aan de Raad van Bestuur zal worden voorgelegd met betrekking tot een inflatiecorrectie van de vaste managementvergoeding [die hij ontvangt] in zijn hoedanigheid van co-CEO van Greenyard. Dit voorstel zal aan bod komen bij de rapportering door het comité over zijn werkzaamheden. Dhr. Hein Deprez verklaart de vergadering te zullen verlaten bij de bespreking van en stemming over dit voorstel.”*

Na beraadslaging en bespreking heeft de Raad van Bestuur de volgende beslissing genomen:

*“Na bespreking in de Raad van Bestuur, beslist de Raad van Bestuur, op advies van het comité, om de vaste vergoeding die dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) als co-CEO ontvangt, bij wijze van inflatiecorrectie te verhogen met 2,5%. In dit verband wordt erop gewezen dat Deprez Invest NV in zijn hoedanigheid van uitvoerend bestuurder van Greenyard geen bijkomende vergoeding ontvangt. Bijgevolg ontvangt dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) met ingang van 1 april 2022 een vaste management- vergoeding van € 615 000 per jaar, hetgeen een verhoging met € 15 000 [op jaarbasis] inhoudt.”*

De Raad van Bestuur maakte de volgende overwegingen met betrekking tot de financiële impact van de beslissing van de Raad van Bestuur voor de Onderneming:

*“In dit verband oordeelt de Raad van Bestuur dat de financiële impact van deze beslissing voor de Vennootschap gelijk is aan € 15 000. [] Aangezien door de wereldwijde hoge inflatie alle kosten in het algemeen sterk zijn gestegen, acht de Raad van Bestuur het gerechtvaardigd dat ook de managementvergoeding van Deprez Invest NV wordt gecorrigeerd en aangepast. De Raad van Bestuur stelt daarbij vast dat de inflatiecorrectie die wordt goedgekeurd voor Deprez Invest NV bovendien lager is dan de relevante nationale inflatie-aanpassing voor personeelsleden.”*

**5.2.2.** Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen werd de vergadering van de Raad van Bestuur van 17 februari 2022 door dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) ervan op de hoogte gebracht dat hij in zijn hoedanigheid van bestuurder en Voorzitter van de Raad van Bestuur van Greenyard geacht moet worden een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard te hebben in de zin van artikel 7:96 WVV, met betrekking tot het volgende aan de Raad van Bestuur voor te leggen voorstel, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, zoals als volgt in de notulen is opgenomen:

*“Hij heeft een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard met betrekking tot het voorstel over zijn herbenoeming als onafhankelijke bestuurder van Greenyard aangezien zijn mandaat eindigt na afloop van de Gewone Algemene Aandeelhoudersvergadering [afgekort als GAV] op 16 september 2022. Dit voorstel zal aan de Raad van Bestuur worden voorgelegd.”*

Dhr. Koen Hoffman verliet de vergadering aan het begin van de bespreking en beraadslaging over het voorstel tot zijn herbenoeming. Vervolgens werd door de Raad van Bestuur de volgende beslissing genomen:

*“Het mandaat van dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) als onafhankelijke bestuurder eindigt na afloop van de GAV op 16 september 2022. Daar zijn herbenoeming als bestuurder ter beslissing wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur, en het comité wordt gevraagd om hierover zijn advies uit te brengen, verlaat dhr. Koen Hoffman de vergadering. In het kader van zijn advies over de hernieuwing van het bestuurdersmandaat van Ahok BV, heeft het comité o.a. het engagement en de constructieve betrokkenheid van de betrokken bestuurder bij de besprekingen en de besluitvorming in de Raad van Bestuur beoordeeld, en de mate waarin wordt voldaan aan de kwalitatieve vereisten uiteengezet in het Corporate Governance Charter, alsook aan de onafhankelijkheidscriteria van art. 7:87 (§1) WVV juncto bepaling 3.5 van de Corporate Governance Code.*

*Na positief advies van het comité, beslist de Raad van Bestuur om de herbenoeming van Ahok BV, vast vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman, als onafhankelijke bestuurder voor een periode van vier jaar, die eindigt na afloop van de GAV in 2026, ter goedkeuring voor te*

*leggen aan de GAV op 16 september 2022. Aangezien hij tot Voorzitter van de Raad van Bestuur is benoemd voor de duur van zijn mandaat als bestuurder zal hij in geval van herbenoeming door de GAV in 2022 automatisch aanblijven als Voorzitter.”*

Wat de financiële impact van de beslissing van de Raad van Bestuur voor Greenyard betreft, zal de Raad van Bestuur - zoals beslist op 17 februari 2022 - voorstellen om Ahok BV in zijn hoedanigheid van bestuurder en Voorzitter van de Raad van Bestuur op dezelfde manier te blijven vergoeden en dezelfde remuneratie toe te kennen als uiteengezet in het huidige remuneratieverslag AY 21/22 (zie 7. hieronder), wat in overeenstemming is met het goedgekeurde remuneratiebeleid. Bijgevolg zal de financiële impact van de beslissing van de Raad van Bestuur, die nog onderworpen is aan de goedkeuring van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2022, gelijk zijn aan de huidige vergoeding die Ahok BV ontvangt als bestuurder en Voorzitter van de Raad van Bestuur ten bedrage van een vaste vergoeding van € 142.500 op jaarbasis, waarin ook de presentiegelden zijn begrepen waarop hij recht zou hebben als bestuurder en als lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

### **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 met een verbonden onderneming overweegt (onderworpen aan bepaalde uitzonderingen). Dergelijke beslissing of verrichting moet op voorhand worden beoordeeld door een comité van drie onafhankelijke bestuurders, bijgestaan door één of meer onafhankelijke experts van zijn keuze. Krachtens artikel 7:97 WVV zal de Raad van Bestuur, na kennis te hebben genomen van het advies van het comité, beraadslagen over de voorgestelde beslissing of verrichting. De commissaris moet een oordeel geven over de juistheid van de informatie in het advies van het comité en de notulen van de Raad van Bestuur.

Deze procedure werd niet toegepast in AY 21/22.

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

Het Corporate Governance Charter van Greenyard bevat een procedure die van toepassing is op elke transactie die tussen de volgende partijen wordt overwogen:

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

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

In de loop van AY 21/22 hebben de heren Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV), Geert Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV) en Alexander Verbist (als vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV), overeenkomstig de regels ter voorkoming van belangenconflicten vervat in Greenyard's Corporate Governance Charter, die uitgenodigd waren om in een adviserende rol deel te nemen aan de vergadering van de Raad van Bestuur van 17 februari 2022, de vergadering verlaten wanneer het Benoemings- en Remuneratiecomité verslag heeft uitgebracht over zijn activiteiten aan de Raad van Bestuur, en in deze context aanbevelingen heeft gedaan over de vaste en variabele vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, met inbegrip van de vergoeding van de bovenvermelde personen.

## **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, tijdelijk personeel, leden van de Raad van Bestuur, leden van het Leadership Team, managers, consultants en adviseurs van

de Groep beschikbaar wordt gesteld via de website van de Onderneming (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 precieze informatie over de Groep of effecten van Greenyard die niet openbaar is en die, indien ze openbaar zou worden gemaakt, waarschijnlijk een aanzienlijke invloed zou hebben op de koers van deze effecten. Het Verhandelingsreglement bevat verder ook specifieke regels die van toepassing zijn op leden van de Raad van Bestuur en het Leadership Team en hun nauw verbonden personen en rechtspersonen.

Het Verhandelingsreglement kan worden geraadpleegd op de website van de Onderneming ([www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)).

Alle transacties in Greenyard effecten door personen met leidinggevende verantwoordelijkheid en hun nauw verbonden personen worden gemeld aan de 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 21/22 werden de bovengenoemde regels toegepast zonder dat dit aanleiding gaf tot moeilijkheden.

## **6.2. Gedragscode & Klokkenuidersbeleid: Ethiek**

Bovendien is elk individu dat werkzaam is in de Groep onderworpen aan de Gedragscode en wordt van hem verwacht dat hij deze Code en alle wettelijke vereisten die momenteel van kracht zijn in zijn dagelijkse werk begrijpt en opvolgt. De Gedragscode heeft tot doel een sterke en duurzame onderneming op te bouwen door de ethische waarden van Greenyard te handhaven en alle medewerkers, bestuurders en managers van Greenyard te begeleiden om van ethisch en wettelijk gedrag een vitaal onderdeel van hun dagelijkse bedrijfsactiviteiten te maken. Daarom wordt van deze personen verwacht dat zij een online-opleidingscursus volgen die speciaal voor Greenyard in dit verband is ontworpen. De Gedragscode werd voor het laatst gewijzigd op 10 februari 2022.

Aangezien Greenyard streeft naar de hoogste normen van bedrijfsethiek en naleving van de wet, zijn er relevante procedures en interne klokkenuiderskanalen geïmplementeerd die het mogelijk maken om op verantwoorde, doeltreffende en vertrouwelijke wijze melding te maken van elke bezorgdheid over feitelijk of vermoedelijk wangedrag binnen de activiteiten van Greenyard, waarbij men beschermd blijft tegen vergeldingsmaatregelen en met de mogelijkheid om anoniem te blijven.

De Gedragscode en het Klokkenuidersbeleid kunnen worden geraadpleegd op de website van de Onderneming ([www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)). In AY 21/22 werden de bovengenoemde regels toegepast zonder dat dit aanleiding gaf tot moeilijkheden.

## **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-CEO's en de andere leden van het Leadership Team (met inbegrip van de CFO).

### **7.1. Verklaring betreffende het tijdens AY 21/22 toegepast remuneratiebeleid voor bestuurders en leden van het Leadership Team**

Op 17 september 2021 heeft de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders het huidige remuneratiebeleid goedgekeurd met een ruime meerderheid van 98,67% van de aanwezigen of vertegenwoordigden. Dit remuneratiebeleid is in werking getreden op 1 april 2021. Bij materiële wijzigingen in het remuneratiebeleid, en in ieder geval ten minste om de vier jaar, zal het remuneratiebeleid ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Het remuneratiebeleid van Greenyard kan worden geraadpleegd op de website van de Onderneming ([www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)).

Het huidige remuneratiebeleid is vergelijkbaar met het beleid dat van toepassing was in AY 20/21, met uitzondering van wijzigingen in de relatieve weging van de bonuscriteria voor de leden van het Leadership Team. Het remuneratieverslag over AY 20/21, waarin de remuneratie van de bestuurders en de leden van het Leadership Team wordt uiteengezet overeenkomstig het voorheen geldende beleid, werd eveneens goedgekeurd met een ruime meerderheid van 98,68%, en er waren geen specifieke opmerkingen waarmee in dit verband voor AY 21/22 rekening moest worden gehouden.

Het remuneratiebeleid en de op grond daarvan toegekende remuneratie dragen bij aan de lange termijnprestaties van de Onderneming, aangezien zij gericht zijn op het realiseren van de lange termijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, waarbij een organisch groeitraject wordt nagestreefd in zowel het Fresh segment als het Long Fresh segment van Greenyard over een periode van vijf jaar, zoals uiteengezet in het meerjarenplan 2020-2025 (*LRP of Long-Range Plan*).



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

## 7.2. Remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders

### 7.2.1. Inleiding

In overeenstemming met het remuneratiebeleid van Greenyard, bestaat de remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders uit een vaste vergoeding van € 30 000 per jaar, plus een presentiegeld van € 2 500 per vergadering van de Raad van Bestuur of van een adviserend Comité (met inbegrip van de aanwezigheid per video- of telefoonconferentie), betaalbaar op halfjaarlijkse basis. De bestuurders zijn niet gerechtigd op presentiegeld voor vergaderingen die worden gehouden per video- of telefoonconferentie indien de vergadering uitsluitend wordt bijeengeroepen voor een status update of enkel om een dringende beslissing te nemen die een onmiddellijke actie vereist. Deze remuneratie dekt alle kosten in 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, zijn gebaseerd op een benchmarkanalyse van de remuneratie van bestuurders, uitgevoerd ten opzichte van vergelijkbare en relevante soortgelijke ondernemingen van een vergelijkbare omvang of zoals Greenyard genoteerd op Euronext Brussels.

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders stemt overeen met de visie van Greenyard, houdt rekening met de verantwoordelijkheden van de niet-uitvoerende bestuurders en met de tijd die aan hun bestuurdersmandaat wordt besteed, en wordt voldoende geacht om de juiste profielen aan te trekken om bij te dragen tot de strategie van Greenyard zoals uiteengezet in het LRP.

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

Niet-uitvoerende bestuurders hebben geen recht op een prestatiegebonden variabele vergoeding. Zij ontvangen geen voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen. Voor AY 21/22 is geen voorstel geformuleerd om, onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, een eenmalige bijkomende vergoeding toe te kennen aan niet-uitvoerende bestuurders voor bijkomend werk dat door deze bestuurders werd verricht.

Gelet op de input van de bestuurders in het kader van de zelfevaluatie van de prestaties van de Raad van Bestuur, heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, beslist om af te wijken van bepaling 7.6 van de Code 2020 en om geen Greenyard aandelen te verstrekken aan zijn niet-uitvoerende bestuurders, als onderdeel van hun remuneratie. Greenyard is momenteel van mening dat haar 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.

### 7.2.2. Remuneratie in AY 21/22

De tabel hieronder geeft een overzicht van de individuele vergoedingen die aan elke bestuurder werden betaald voor AY 21/22. Deze bedragen werden berekend op basis van zeven vergaderingen van de Raad van Bestuur, waarvan er twee op dezelfde dag plaatsvonden en dus slechts recht gaven op één enkel presentiegeld. Eén vergadering was een korte update call waarvoor geen presentiegeld werd toegekend.

In AY 20/21 kwamen zowel het Auditcomité als het Benoemings- en Remuneratiecomité viermaal samen.

De totale jaarlijkse vergoeding die aan de niet-uitvoerende bestuurders is betaald voor de uitoefening van hun mandaat tijdens AY 21/22 bedraagt € 490 381,82 (exclusief BTW). Dit is in overeenstemming met de totale jaarlijkse vergoeding voor AY 20/21 (€ 482 000), die € 64 127 lager was dan in AY 19/20.

Tabel: Individuele vergoedingen bestuurders in AY 21/22

Bestuurdersvergoeding	Vaste vergoeding	Presentiegeld per Bestuursvergadering	Presentiegeld per Comitévergadering	Kosten	Totaal
Deprez Invest NV, vert. door Hein Deprez*	-	-	-	-	-
Ahok BV, vert. door Koen Hoffman <sup>(1)</sup>	€ 142 500	-	-	-	€ 142 500
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door Aalt Dijkhuizen <sup>(2)</sup>	€ 30 000	€ 12 500	€ 10 000	€ 382	€ 52 882
Alychlo NV, vert. door Marc Coucke	€ 30 000	€ 12 500	-	-	€ 42 500
Bonem Beheer BV, vert. door Marc Ooms	€ 30 000	€ 12 500	-	-	€ 42 500
Galuciel BV, vert. door Valentine Deprez	€ 30 000	€ 12 500	-	-	€ 42 500
Gescon BV, vert. door Dirk Van Vlaenderen	€ 30 000	€ 12 500	€ 10 000	-	€ 52 500
Hilde Laga	€ 30 000	€ 12 500	€ 10 000	-	€ 52 500
Management Deprez BV, vert. door Veerle Deprez	€ 30 000	€ 12 500	€ 20 000	-	€ 62 500
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 352 500</b>	<b>€ 87 500</b>	<b>€ 50 000</b>	<b>€ 382</b>	<b>€ 490 382</b>

\* Uitvoerende bestuurders ontvangen geen bijkomende vergoeding voor de uitoefening van hun mandaat als bestuurder.

<sup>(1)</sup> In zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangt dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) een vaste jaarlijkse vergoeding van € 142 500, die zijn presentiegelden omvat als bestuurder en als lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité alsook enige bijkomende vergoeding die wordt betaald aan enige niet-uitvoerende en/of onafhankelijke bestuurder(s) voor uitgevoerde bijkomende werkzaamheden.

<sup>(2)</sup> 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 € 381,82 aan verplaatsingskosten die werden gemaakt om de vergaderingen van de Raad van Bestuur en van het Benoemings- en Remuneratiecomité die (op de zetel van de Onderneming) in België werden georganiseerd, fysiek bij te wonen.

### 7.3. Remuneratie van de leden van het Leadership Team

#### 7.3.1. Inleiding

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

##### Korte termijn *incentive*

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

De variabele vergoeding in de vorm van een cash bonus heeft steeds betrekking op de prestaties van het voorgaande boekjaar en is gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve parameters. Bij het behalen van de gestelde doelstellingen (d.i. prestaties *on target*) varieert de variabele vergoeding van de leden van het Leadership Team (exclusief de leden van het Uitvoerend Management), afhankelijk van de functie van elk lid van het Leadership Team, tussen 25% en 35% van de vaste jaarlijkse vergoeding. Gedurende AY 21/22 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 21/22 kon de variabele vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management oplopen tot maximaal 65% van de vaste jaarlijkse vergoeding in geval van het overtreffen van zowel financiële als persoonlijke doelstellingen. De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021 keurde een afwijking goed op de toepassing van artikel 7:91, tweede lid WVV voor AY 21/22 (welke afwijking ook van toepassing is op de lange termijn *incentives* voor zover toepasselijk).

Het Benoemings- en Remuneratiecomité evalueert jaarlijks de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management in het licht van de vooropgestelde doelstellingen. De prestaties van de andere leden van het Leadership Team worden geëvalueerd op basis van de aanbeveling van de co-CEO's.

Voor AY 21/22 heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, beslist om uitzonderlijk af te wijken van punt 4.3 van het remuneratiebeleid<sup>2</sup> en de individuele prestaties van de leden van het Uitvoerend Management voor AY 21/22 voor 50% te

<sup>2</sup> Punt 4.3 van het remuneratiebeleid dat betrekking heeft op de korte termijn *incentive* van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management).

evalueren op basis van de algehele individuele prestaties van elk lid en zijn toegevoegde waarde voor de verwezenlijking van de strategische doelstellingen zoals uiteengezet in het LRP. Dit wordt gerechtvaardigd geacht in het belang van de Onderneming met het oog op het hoofddoel om de verdere afbouw van de schuldpositie van Greenyard te verwezenlijken in een uitzonderlijke marktsituatie (als gevolg van onder meer COVID-19) en gezien hun brede verantwoordelijkheden in dit verband in de context van de operationele en dagelijkse leiding.

#### Lange termijn incentives

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

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

In het kadervan 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 uitvoeringsvoorwaarden en tegen betaling van de uitoefenprijs.

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

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

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.

Voorafgaand aan het 2019 SOP was er voor AY 18/19 een *Performance Share Units plan (PSU Plan)* van kracht. Onder het PSU Plan wordt een beoogd aantal *Performance Share Units (PSUs)* met een nominale waarde toegekend die afhankelijk is van het functieniveau van het betrokken Leadership Team lid. De verwezenlijking van de prestatiegerelateerde voorwaarde werd gemeten op basis van de totale *shareholder return (TSR)*, die werd berekend op basis van de gemiddelde koers van het Greenyard aandeel, op het einde van de prestatieperiode, en dat was op 15 juni 2021. De definitieve verwerving van prestatieaandelen toegekend onder het PSU Plan hing af van de prestatie van de Greenyard aandelen over een periode van drie jaar. De verwezenlijking van de prestatiegerelateerde voorwaarde bepaalde het gedeelte of veelvoud van de prestatieaandelen op dewelke de PSUs daadwerkelijk recht gaven. Het aantal prestatieaandelen waarop een begunstigde recht had, hing af van het feit of de prestatiegerelateerde voorwaarde werd overschreden of niet werd bereikt, als volgt:

Tabel: Prestatieaandelen plan AY 18/19

Prestatiegerelateerde voorwaarde (cumulatieve jaarlijkse gemiddelde stijging tijdens de prestatieperiode)	% van de prestatieaandelen waarop een PSU recht geeft
Maximum: TSR verhoging $\geq$ 10%	200%
Boven target 5% $\geq$ TSR verhoging < 10%	150%
On target: 0% $\geq$ TSR verhoging < 5%	100%
Onder drempelwaarde: TSR verhoging < 0%	0%

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.

#### *Uitvoerende bestuurders*

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

In de Raad van Bestuur zetelt één uitvoerend bestuurder, dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) die in zijn hoedanigheid van co-CEO, een managementvergoeding ontving voor AY 21/22.

#### **7.3.2. Jaarlijkse korte termijn *incentive* componenten en doelstellingen voor AY 21/22**

Voor AY 21/22 is de variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse cashbonus gebaseerd op persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen (tot maximaal 50%) in combinatie met financiële doelstellingen (tot maximaal 50%) op Groeps- en/of divisieniveau, afhankelijk van de functie van het lid van het Leadership Team.

De financiële doelstellingen voor AY 21/22 bestaan uit een Aangepaste EBITDA-component, in combinatie met, afhankelijk van de positie van het lid van het Leadership Team, een Netto Financiële Schuld-component, te bereiken op Groepsniveau of een *Cash Conversion Cycle*-component op divisieniveau. De persoonlijke doelstellingen voor AY 21/22 weerspiegelen de bedrijfsdoelstellingen en -strategie en omvatten elementen van bedrijfsontwikkeling en de uitrol van strategische partnerschappen, evenals transformatie en kostenbesparingen, maar hebben ook betrekking op de efficiëntie van bepaalde processen en het opleveren door het betrokken lid van bepaalde projecten.

<b>Belangrijkste prestatie maatstaven voor AY 21/22</b>	<b>Relatief gewicht</b>
<b>Financiële doelstellingen</b>	<b>50%</b>
Aangepaste EBITDA	30%
Netto Financiële Schuld	20%
Cash Conversion Cycle	
<b>Persoonlijke doelstellingen &amp; Individuele prestaties</b>	<b>50%</b>

De evaluatieperiode valt samen met AY 21/22, die begint op 1 april 2021 en eindigt op 31 maart 2022. In overeenstemming met het remuneratiebeleid evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité in het eerste kwartaal van het volgende AY 22/23 in welke mate de doelstellingen door de leden van het Uitvoerend Management werden bereikt, alvorens dit wordt besproken en definitief wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur. Beslissingen over de variabele vergoeding van de andere leden van het Leadership Team worden genomen door het Uitvoerend Management in overeenstemming met het remuneratiebeleid. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.

Zoals uiteengezet in het remuneratiebeleid wordt de relatieve weging van de bonuscriteria voor de leden van het Leadership Team verdeeld in 50% financiële doelstellingen, 25% persoonlijke doelstellingen en 25% individuele prestaties en gedragscompetenties.

#### **7.3.3. Remuneratie van de co-CEO's in AY 21/22**

In hun hoedanigheid van co-CEO's, (i) ontving dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) een vaste managementvergoeding van € 600 000 en (ii) ontving dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) een vaste managementvergoeding van € 750 000, voor AY 21/22. Het verschil in vaste managementvergoeding kan worden verklaard door het feit dat dhr. Hein Deprez heeft besloten af te zien van een verhoging van zijn managementvergoeding van kracht vanaf AY 20/21.

Dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ontving een cash bonusbetaling van € 432 034 voor AY 21/22, gebaseerd op het niveau van het bereiken van de financiële doelstellingen voor AY 21/22 (Aangepaste EBITDA en Netto Financiële Schuld) en zijn algehele individuele prestaties in AY 21/22, die varieerde tussen "on target" en "outperformance". De verhouding tussen de vaste en variabele vergoeding van dhr. Marc Zwaaneveld bedraagt derhalve respectievelijk 63% en 37%. Het beslissingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven (met een uitzonderlijke afwijking van het remuneratiebeleid vermeld in punt 7.3.1. hierboven) zoals uiteengezet in punt 7.3.2. werden hierbij toegepast.

Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) besloot af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO voor AY 21/22 zou zijn betaald en stemde ermee in geen aandelenopties toegekend te krijgen om bij te dragen aan de verdere groei van Greenyard. Bijgevolg bestaat zijn remuneratie voor 100% uit een vaste vergoeding.

De co-CEO's hebben recht op de gebruikelijke extralegale voordelen. Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft een bedrijfswagen, waarvan de kosten in AY 21/22 € 3 145 bedroegen. Vanaf AY 21/22 zag dhr. Zwaaneveld af van de eerder overeengekomen vergoeding die hij ontving voor zijn huisvestingskosten (gezien zijn werk gerelateerd verblijf in België als inwoner van Nederland). Er zijn geen pensioenbijdragen betaald.

Per 31 maart 2022 zijn de aandelenopties toegekend aan dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) onder het 2019 SOP en het 2021 SOP, definitief verworven. In AY 21/22 is tussen dhr. Marc Zwaaneveld en de Onderneming overeengekomen dat de niet-verworven aandelenopties, toegekend aan dhr. Marc Zwaaneveld onder het 2021 SOP, in afwijking van de voorwaarden van het 2021 SOP en punt 4.3 van het remuneratiebeleid<sup>3</sup>, definitief worden verworven op 31 maart 2022. Voor de waardering van deze definitief verworven aandelenopties dient het verschil in aanmerking te worden genomen tussen de waarde van de onderliggende aandelen tegen de marktprijs, zijnde de slotkoers van het Greenyard aandeel op de desbetreffende *vesting* datum, en de waarde van de onderliggende aandelen tegen de uitoefenprijs zoals aangegeven in de tabel over de aandelenoptieplannen (zie hieronder). De theoretische waarde met betrekking tot het 2019 SOP en het 2021 SOP is gelijk aan respectievelijk € 2 071 800 en € 335 400. Het betreft echter een theoretische waardering gezien de uitoefenperiode die van toepassing is onder het 2021 SOP (zie hieronder), en gezien het feit dat op de datum van publicatie van dit Financieel Verslag, geen aandelenopties werden uitgeoefend door dhr. Marc Zwaaneveld. Rekening houdend met deze theoretische waardering, bedraagt de verhouding tussen de vaste en variabele vergoeding respectievelijk 21% en 79%.

#### 7.3.4. Remuneratie van de andere leden van het Leadership Team in AY 21/22

Voor AY 21/22 bedroeg de totale jaarlijkse vergoeding die werd betaald aan de andere leden van het Leadership Team (exclusief de co-CEO's) € 3 260 273. Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de leden van het Leadership Team. Voor de leden die het statuut van bediende hebben, werden vaste pensioenbijdragen betaald en zijn brutobedragen in aanmerking genomen.

Voor AY 21/22 bedroeg de variabele vergoeding op korte termijn die werd toegekend aan de leden van het Leadership Team, exclusief de co-CEO's, € 847 782. Dit bedrag is het resultaat van het niveau van het bereiken van de financiële doelstellingen op Groepsniveau (Aangepaste EBITDA en Netto Financiële Schuld) of op divisieniveau (Aangepaste EBITDA en *Cash Conversion Cycle*), afhankelijk van de positie van het lid van het Leadership Team, en van de persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen, gaande van "on target" tot "outperformance" door de andere leden van het Leadership Team. Het beslissingsproces en het relatieve gewicht van de belangrijkste prestatie maatstaven zoals uiteengezet in punt 7.3.2 (zie hierboven) werden hierbij toegepast.

<b>Vaste vergoeding</b>	<b>€ 2 412 491</b>
Basisvergoeding	€ 2 361 689
Voordelen in natura & pensioenen	€ 50 802
<b>Variabele vergoeding over één jaar<sup>(1)</sup></b>	<b>€ 847 782</b>
<b>TOTAAL<sup>(2)</sup></b>	<b>€ 3 260 273</b>

<sup>(1)</sup> De variabele vergoeding over één jaar bestaat uit de bonus op korte termijn toegekend voor AY 21/22 en uitbetaald in het begin van AY 22/23.

<sup>(2)</sup> De totale jaarlijkse vergoeding omvat de managementvergoeding en bonus betaald met betrekking tot AY 21/22 aan dhr. Erwin Wuyts (als vaste vertegenwoordiger van Dinobryon BV) op een pro-rata basis volgens de duur van zijn overeenkomst tot de beëindiging ervan op 30 november 2021.

Voor de waardering van de definitief verworven aandelenopties die aan de andere leden van het Leadership Team zijn toegekend onder het 2019 SOP en 2021 SOP, zoals aangegeven in de tabel over de aandelenoptieplannen (zie hieronder), dient het verschil in aanmerking te worden genomen tussen de waarde van de onderliggende aandelen tegen de marktprijs, zijnde de slotkoers van het Greenyard aandeel op de relevante *vesting* datum, en de waarde van de onderliggende aandelen tegen de uitoefenprijs onder het toepasselijke SOP. De theoretische waarde met betrekking tot het SOP 2019 en het SOP 2021 is respectievelijk gelijk aan € 1 841 600 en € 95 940. Het gaat hier echter om een theoretische waardering gezien de uitoefenperiode die geldt onder het 2021 SOP (zie hieronder), en gezien het feit dat er op de datum van publicatie van dit Financieel Verslag geen aandelenopties werden uitgeoefend door de andere leden van het Leadership Team. Rekening houdend met die theoretische waardering, bedraagt de verhouding tussen de vaste en de variabele vergoeding respectievelijk 46% en 54% (zonder de definitief verworven aandelenopties bedraagt de verhouding 74% en 26%).

<sup>3</sup> Punt 4.3 van het remuneratiebeleid dat betrekking heeft op de lange termijn incentive van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management).

### 7.3.5. Lange termijn *incentive* plannen

*Performance Share Units Plan (vervangen door het aandelenoptieplan vanaf AY 19/20)*

Tabel: Performance Share Units toegekend aan personen die lid zijn van het Leadership Team in AY 21/22

PSU AY 18/19	15 juni 2018 Toegekend	15 juni 2021 Definitief Verworven <sup>(1)</sup>
<b>Uit oefenprijs</b>	<b>€ 14,78</b>	
Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV)	25 219	-
Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) <sup>(2)</sup>	-	-
Geert Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV)	4 707	-
Alexander Verbist (als vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV)	2 354	-
Charles-Henri Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV)	2 354	-
Dominiek Stinckens <sup>(3)</sup>	2 354	-
Francis Kint (als vaste vertegenwoordiger van Argalix BV) <sup>(2)</sup>	-	-
Maarten van Hamburg <sup>(3)</sup>	672	-
Yannick Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV) <sup>(3)</sup>	403	-

<sup>(1)</sup> Aangezien de TSR-toename met betrekking tot de PSUs die op 15 juni 2018 zijn toegekend, op de vesting datum, 15 juni 2021, minder dan 0% bedroeg, werd de prestatiegerelateerde voorwaarde geacht niet te zijn bereikt. Bijgevolg zijn de in AY 18/19 toegekende PSUs niet definitief verworven en hebben ze geen recht gegeven op prestatieaandelen.

<sup>(2)</sup> Nog niet werkzaam voor Greenyard op de respectieve datum van toekenning.

<sup>(3)</sup> PSUs werden niet toegekend met betrekking tot hun hoedanigheid van lid van het Leadership Team, maar in het kader van het *incentive* plan op lange termijn voor Managing Directors op landen- en divisieniveau en voor geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau in de Groep

Aandelenoptieplannen (van toepassing vanaf AY 19/20)

Tabel: Aandelenopties toegekend aan of aangehouden door personen die lid zijn van het Leadership Team in AY 21/22<sup>(1)</sup>

Begunstigde	Belangrijkste voorwaarden van het aandelenoptieplan				Informatie betreffende AY 21/22			
	Plan	Datum van toekenning	Datum van de definitieve verwerving	Uitoefen- periode	Uitoefen- prijs	Toegeken- de aande- lenopties	Verworven aandelen- opties	Toegekende en niet-ver- worven aan- delenopties
Marc Zwaaneveld	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	450 000	-
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%) 31/03/2022 (90%)	20/02/2025 - 18/02/2026	€ 6,450	-	200 000	-
Geert Peeters	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	250 000	-
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (15%) 19/02/2023 (50%) 19/02/2024 (35%)	20/02/2024 - 18/02/2025	€ 6,450	-	15 000	85 000
Alexander Verbist	SOP 2019	15/03/2019	31/03/2022	01/04/2022 - 31/03/2025	€ 3,436	-	50 000	-
	SOP 2021	19/02/2021	19/02/2022 (10%) 19/02/2023 (15%) 19/02/2024 (25%) 19/02/2025 (50%)	20/02/2025 - 18/02/2026	€ 6,450	-	6 000	54 000
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	-	6 000	54 000
Francis Kint	SOP 2019 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
	SOP 2021 <sup>(3)</sup>	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	60 000	-	60 000
Maarten van Hamburg	SOP 2019 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
	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	-	6 000	54 000
Yannick Peeters	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	-	6 000	54 000

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

<sup>(2)</sup> Nog niet werkzaam voor Greenyard op de datum van toekenning.

<sup>(3)</sup> De aandelenopties toegekend aan dhr. Francis Kint onder het 2021 SOP zijn toegekend op 27 mei 2021, toen hij Greenyard verwoegde.

<sup>(4)</sup> Geen lid van het Leadership Team op de datum van toekenning.



### Totale vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur

Jaarlijkse wijziging van de gemiddelde remuneratie <sup>(1)</sup>	AY 17/18	AY 18/19 vs. AY 17/18	AY 18/19	AY 19/20 vs. AY 18/19	AY 19/20	AY 20/21 vs. AY 19/20	AY 20/21	AY 21/22 vs. AY 20/21	AY 21/22
Raad van Bestuur (excl. uitvoerende bestuurder(s))	€ 481 320	29,3%	€ 622 500	-4,0%	€ 538 032	-10,4%	€ 482 000	1,7%	€ 490 382

### Totale vergoeding van de leden van het Leadership team

Jaarlijkse wijziging	AY 17/18 <sup>(2)</sup>	AY 18/19 vs. AY 17/18	AY 18/19 <sup>(5)</sup>	AY 19/20 vs. AY 18/19	AY 19/20 <sup>(6)</sup>	AY 20/21 vs. AY 19/20	AY 20/21	AY 21/22 vs. AY 20/21	AY 21/22
CEO I Deprez Invest NV (vast vertegenwoordigd door Hein Deprez)	N/A <sup>(3)</sup>		€ 750 000	-20,0%	€ 600 000	0,0%	€ 600 000	0,0%	€ 600 000
CEO I MZ-B BV (vast vertegenwoordigd door Marc Zwaaneveld)	N/A		N/A <sup>(4)</sup>		€ 1 435 500	-13,8%	€ 1 237 500	-4,5% <sup>(7)</sup>	€ 1 182 034 <sup>(7)</sup>
Overige leden	€ 3 319 723	-24,3%	€ 2 512 000	32,7%	€ 3 333 000	7,2%	€ 3 572 758	-9,0% <sup>(8)</sup>	€ 3 260 273 <sup>(8)</sup>

### Prestatie Greenyard Group

Jaarlijkse wijziging	2018	AY 18/19 vs. AY 17/18	2019	AY 19/20 vs. AY 18/19	2020	AY 20/21 vs. AY 19/20	2021	AY 21/22 vs. AY 20/21	2022
Aangepaste EBITDA <sup>(12)</sup>		-54,0%		48,4%		64,0%		6,1%	
Omzet (gerapporteerd)		-6,3%		3,8%		8,7%		-0,3%	
ESG-rating - CDP <sup>(9)</sup>									
Klimaatverandering	F		F		B-		B-		-
Waterzekerheid	F		F		B-		B		-

### Gemiddeld remuneratie op VTE basis van werknemers

Jaarlijkse wijziging	AY 18/19 vs. AY 17/18	AY 19/20 vs. AY 18/19	AY 20/21 vs. AY 19/20	AY 21/22 vs. AY 20/21 <sup>(11)</sup>
Werknemers van Greenyard NV <sup>(10)</sup>	5%	8%	-7%	-10%

<sup>(1)</sup> Gemiddelde remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur voor een bepaald boekjaar berekend op basis van de totale remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders betaald tijdens het betrokken jaar, gedeeld door het aantal bestuurders op het einde van dat jaar.

<sup>(2)</sup> Voor AY 17/18 bedroeg de totale remuneratie van de voormalige CEO € 1 014 644, die als CEO werd vervangen door Deprez Invest NV, die in de functie van CEO voor AY 17/18 € 125 000 ontving.

<sup>(3)</sup> Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) is benoemd tot CEO met ingang van 1 februari 2018.

<sup>(4)</sup> Dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) is benoemd tot co-CEO, naast dhr. Hein Deprez, met ingang van 9 februari 2019.

<sup>(5)</sup> Er werd geen bonus uitbetaald voor AY 18/19.

<sup>(6)</sup> Dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ontving een uitzonderlijke bonus van € 600 000, uitbetaald in twee schijven, voor het bereiken van specifieke persoonlijke doelstellingen voor AY 19/20, gekoppeld aan bepaalde milestones in het kader van het Transformatieplan dat is uitgevoerd met het oog op de verdere afbouw van de schuldpositie van Greenyard. Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft besloten af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO voor AY 19/20 zou zijn uitbetaald, om bij te dragen aan het versneld herstel van Greenyard.

<sup>(7)</sup> De totale remuneratie is samengesteld uit de vaste vergoeding en de variabele vergoeding over één jaar betaald aan dhr. Marc Zwaaneveld voor AY 21/22, exclusief de aandelenopties die in het kader van het toepasselijke 2019 SOP en 2021 SOP in AY 21/22 definitief werden verworven, om een vergelijking met vorige AY's op een vergelijkbare basis mogelijk te maken. Met inbegrip van de definitief verworven (en, op de datum van publicatie van het Financieel Verslag, nog niet uitgeoefende) aandelenopties zou, op basis van een theoretische waardering, de jaarlijkse wijziging 190% bedragen en zou het bedrag voor AY 21/22 € 3 589 234 bedragen.

<sup>(8)</sup> De totale remuneratie is samengesteld uit de vaste vergoeding en de variabele vergoeding over één jaar betaald aan de andere leden van het Leadership Team voor AY 21/22, exclusief de aandelenopties die in het kader van het toepasselijke 2019 SOP en 2021 SOP in AY 21/22 definitief werden verworven, om een vergelijking met vorige AY's op een vergelijkbare basis mogelijk te maken. Met inbegrip van de definitief verworven (en, op de datum van publicatie van het Financieel Verslag, nog niet uitgeoefende) aandelenopties zou, op basis van een theoretische waardering, de jaarlijkse wijziging 45,3% bedragen en zou het bedrag voor AY 21/22 € 5 189 480 bedragen.

<sup>(9)</sup> CDP-scores voor klimaatverandering en waterzekerheid, A-F (A= hoogste score), laatst bijgewerkt op 8 december 2021.

<sup>(10)</sup> 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).

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

<sup>(12)</sup> De cijfers voor AY 20/21 en AY 21/22 worden gerapporteerd post-IFRS16.



#### 7.4. Evolutie van de remuneratie en informatie over het loonverschil

De onderstaande tabel bevat informatie over de jaarlijkse evolutie van (i) de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders, de co-CEO's en de leden van het Leadership Team, (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 21/22.

Voor AY 21/22 kwam het loonverschil tussen het best betaalde lid van het Leadership Team en de minst betaalde werknemer van Greenyard overeen met een verhouding van 21,81: 1 (exclusief de definitief verworven aandelenopties, hetgeen een daling betekent ten opzichte van AY 20/21 (23,25:1)) respectievelijk 65,92:1 (met inbegrip van de definitief verworven aandelenopties op basis van een theoretische waardering (zie hierboven)).

#### 7.5. Vertrekvergoeding voor leden van het Leadership Team

In overeenstemming met artikel 7:92 WvV bevatten de overeenkomsten die met de leden van het Leadership Team zijn gesloten, geen vertrekvergoedingen die de periode van meer dan twaalf maanden overschrijden. Meer bepaald voorzien de overeenkomsten met de leden van het Uitvoerend Management in een vertrekvergoeding van twaalf maanden. Voor de andere leden van het Leadership Team is de vertrekvergoeding in principe gelijk aan zes maanden vergoeding of, indien het lid een werknemer is, wordt deze berekend in overeenstemming met de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn in het kader van de arbeidsovereenkomst.

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

Dhr. Erwin Wuyts (als vaste vertegenwoordiger van Dinobryon BV) is met de Onderneming overeengekomen om zijn onafhankelijke consultancy overeenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden om een vlotte overdracht aan zijn opvolger voor de functie van Managing Director van de Frozen divisie mogelijk te maken. Daarnaast werd een pro rata bonus betaald voor AY 21/22, rekening houdend met de duur van zijn overeenkomst tot de beëindiging ervan op 30 november 2021.

#### 7.6. 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'* clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de betrokken houder of begunstigde de eerder toegekende aandelenopties verliest, die automatisch zullen worden geannuleerd en niet langer definitief verworven zullen zijn, zonder dat de Onderneming enige vergoeding verschuldigd zal zijn.

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

Tijdens AY 21/22 werden geen terugvorderings- en geen *'bad leaver'* clauses uitgeoefend.

#### 7.7. Informatie over de stemming door de aandeelhouders

De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021 heeft het remuneratieverslag met betrekking tot AY 20/21 goedgekeurd met een meerderheid van 98,68% van de stemmen van de aandeelhouders. Greenyard streeft naar een blijvende betrokkenheid van al haar *stakeholders* en zal altijd actief rekening houden met hun feedback om haar remuneratiebeleid vorm te geven.

#### 7.8. Afwijkingen van het Remuneratiebeleid

Het Remuneratiebeleid van Greenyard bepaalt dat de Raad van Bestuur in uitzonderlijke omstandigheden, die geval per geval moeten worden beoordeeld, en alleen als dit de langetermijnbelangen 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 21/22 heeft de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, in twee gevallen besloten om af te wijken van het Remuneratiebeleid, wat meer in detail wordt beschreven in de desbetreffende punten 7.3.1. en 7.3.3. (zie hierboven) van dit Remuneratieverslag.

### 8. Bijkomende informatie

Dit hoofdstuk bevat de informatie die niet vervat is in andere hoofdstukken van dit Verslag en die moet worden bekendgemaakt overeenkomstig artikel 3:6, §1 en §2, 4° WVV<sup>4</sup>.

### **Aandeelhoudersstructuur**

Er wordt verwezen naar het hoofdstuk *informatie voor aandeelhouders* van het Financieel Verslag.

### **Bijzondere controlerechten**

Er zijn geen bijzondere controlerechten toegekend aan de 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 2022 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 aan- gedeut als aandeelhouder ten opzichte van de Onderneming.

### **Procedure voor de wijziging van de statuten**

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

### **Regels om bestuurders te benoemen of te vervangen**

De bestuurders worden benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité is verantwoordelijk voor de benoemingsprocedure. Het Benoemings- en Remuneratiecomité beveelt de Raad van Bestuur geschikte kandidaten aan. De Raad van Bestuur doet vervolgens een voorstel aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor de benoeming als bestuurder. Het Benoemings- en Remuneratiecomité bepaalt de vereisten inzake onafhankelijkheid, bekwaamheden 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 alle nodige initiatieven voor een optimale samenstelling van de Raad van Bestuur.

Voor elke nieuwe benoeming wordt een evaluatie gemaakt van de reeds beschikbare en vereiste bekwaamheden, kennis en ervaring op het niveau van de Raad van Bestuur. Bij het voordragen van kandidaten voor de functie van bestuurder wordt een profiel van de vereiste rol bepaald waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan diversiteit en complementariteit met betrekking tot de verschillende achtergronden en bekwaamheden.

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 bekleedt en, indien nodig, de informatie die nodig is om de onafhankelijkheid van de bestuurder te beoordelen). Na overleg met het Benoemings- en

---

<sup>4</sup> Respectievelijk verwijzend naar artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 14 november 2007 en artikel 14 van de Wet van 2 mei 2007.

Remuneratiecomité bepaalt de Raad van Bestuur het profiel van elke nieuwe onafhankelijke bestuurder, rekening houdend met de geldende onafhankelijkheidsvereisten zoals uiteengezet in het Corporate Governance Charter van Greenyard. Het Benoemings- en Remuneratiecomité start de zoektocht naar geschikte kandidaten voor elke vacature als onafhankelijk bestuurder en kan een externe consultant inschakelen om de selectieprocedure te begeleiden.

Het kandidatenvoorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité aan de Raad van Bestuur voor een vacante functie als onafhankelijk bestuurder bevat de volgende informatie: (i) een overzicht van alle gecontacteerde personen en alle ontvangen kandidaturen, (ii) een gedetailleerd curriculum vitae van de voorgestelde kandidaat, (iii) een gedetailleerd schriftelijk advies van het Comité met betrekking tot de voorgestelde kandidaat, met inbegrip van de voorgestelde remuneratie, en (iv) elk verslag dat door een externe consultant (indien aangesteld) aan het Comité wordt voorgelegd.

De beslissing van de Raad van Bestuur om een kandidaat voor benoeming als onafhankelijk bestuurder voor te dragen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist een bijzondere meerderheid van tweederde van de stemmen. Het voorstel gaat vergezeld van een aanbeveling van de Raad van Bestuur en van relevante informatie over de professionele kwalificaties van de kandidaat-bestuurder, met inbegrip van een lijst van de reeds beklede functies. Deze procedure geldt ook voor de herbenoeming van een bestuurder.

De statuten van de Onderneming bepalen dat de bestuurders worden benoemd voor een termijn van maximum zes jaar. De Raad van Bestuur zal aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorstellen om de bestuurders slechts voor een periode van vier jaar te benoemen. Het mandaat eindigt bij de afsluiting van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, die als einddatum voor de benoeming is vastgesteld. Uittredende bestuurders zijn herbenoembaar. Het mandaat van een bestuurder kan op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te allen tijde bij gewone meerderheid worden herroepen. De Raad van Bestuur zal aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorstellen om het mandaat van de bestuurders te beëindigen op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van het kalenderjaar waarin hij of zij de leeftijd van zeventig jaar bereikt, tenzij de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, anders beslist.

In geval van voortijdige vacature in de Raad van Bestuur, zullen overeenkomstig artikel 16 van de statuten van de Onderneming de overblijvende bestuurders de Onderneming besturen en hebben zij het recht voorlopig in de vacature te voorzien totdat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders een nieuwe bestuurder benoemt. De benoeming wordt op de agenda van de volgende Algemene Vergadering van Aandeelhouders geplaatst.

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

Daarnaast is de Raad van Bestuur gemachtigd om, binnen een termijn van drie jaar te rekenen vanaf de publicatie van deze machtiging in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad (d.i. op 4 oktober 2021), ongeacht op of buiten de beurs, rechtstreeks of onrechtstreeks, aandelen van de Onderneming te verkrijgen (bij wijze van aankoop of ruil, inbreng of om het even welke andere wijze van verkrijging) of te vervreemden (door middel van verkoop, ruil, inbreng, conversie van obligaties of enige andere vorm van overdracht), indien deze verkrijging of vervreemding noodzakelijk is ter voorkoming van een dreigend ernstig nadeel voor de Onderneming. Deze machtiging geldt ook voor de verkrijging of de vervreemding van aandelen van de Onderneming die, rechtstreeks of onrechtstreeks, worden uitgevoerd door de rechtstreekse dochterondernemingen van de Onderneming overeenkomstig artikel 7:221 WVV.

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

Bij de Raad van Bestuur zijn tijdens AY 21/22 geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend dewelke aanleiding kunnen geven tot beperking van de overdracht van effecten en/of van de uitoefening van het stemrecht.

## Materiële overeenkomsten die clausules van controlewijziging bevatten

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

- De *Multi-Country Factoring Syndication Agreement* oorspronkelijk van 1 maart 2016 zoals van tijd tot tijd gewijzigd en/of geherformuleerd en meest recentelijk op 31 januari 2022, gesloten tussen de Onderneming, Greenyard Fresh NV, Greenyard Prepared UK Ltd. en bepaalde andere dochterondernemingen van de Onderneming waarnaar gezamenlijk verwezen wordt als *the Clients*, enerzijds, en ING Commercial Finance Belux NV als *the Agent*, BNP Paribas Fortis Factor NV, KBC Commercial Finance NV en Belfius Commercial Finance NV als *the Factors*, anderzijds; en
- De *Senior Facilities Agreement* oorspronkelijk van 22 december 2016, zoals van tijd tot tijd gewijzigd en/of geherformuleerd en meest recent op 29 maart 2021, gesloten tussen, onder andere, Greenyard en bepaalde van haar dochterondernemingen die daarin worden genoemd als *original borrowers* en/of *original guarantors*, BNP Paribas Fortis SA/NV, KBC Bank NV, ING Belgium SA/NV, Belfius Bank NV/SA, ABN AMRO Bank N.V. en Coöperatieve Rabobank U.A. als *arrangers*, de financiële instellingen die daarin worden genoemd als *original lenders* en ING Bank N.V. als agent en security agent;
- De *Intercreditor Agreement* oorspronkelijk van 22 december 2016, zoals van tijd tot tijd gewijzigd, gesloten tussen, enerzijds, ING Bank N.V. als *senior agent* en *security agent*, de daarin opgesomde financiële instellingen als *senior lenders*, ING Belgium NV/SA, BNP Paribas Fortis NV/SA en KBC Bank NV als *senior arrangers*, Greenyard als *company*, de daarin opgesomde vennootschappen als *intra-group lenders* en bepaalde dochterondernemingen van Greenyard als originele 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

Tegen het einde van AY 20/21 heeft Greenyard haar bankleningen geherfinancierd door middel van een wijziging en herziening van haar 2016 *Facilities Agreement* (zoals van tijd tot tijd gewijzigd en aangepast) naar een nieuwe gewijzigde en herziene *Facilities Agreement* voor een bedrag van € 467,5 miljoen. Deze nieuwe overeenkomst werd ondertekend op 29 maart 2021. De banken die betrokken waren bij de *Facilities Agreement* uit 2016 zetten hun steun en kredietlijnen ten aanzien van Greenyard verder. De *Facilities Agreement* omvatte een termijnlending van € 190,0m en een wentelkrediet van € 152,5m met inbegrip van een garantielijnd van € 15 miljoen. Verder werd ook overeengekomen dat een tweede toegezegde termijnlending van € 125 miljoen beschikbaar ging gesteld worden vanaf december 2021, bedoeld om de uitstaande converteerbare obligatielening terug te betalen. Deze converteerbare obligatielening van € 125 miljoen werd op de vervaldag in december 2021 terugbetaald.

De nieuwe *Syndicated Facilities Agreement* loopt tot 31 maart 2024 (in het geval dat de verlengingsoptie niet gelicht wordt voor een verderzetting in het volgende jaar). De Vlaamse Regering heeft zich, via haar investeringsvehikel Gigarant, garant gesteld voor € 62,5 miljoen van de totale leningen.

Bijgevolg heeft Greenyard zich verzekerd van voldoende financiële middelen om haar werkkapitaal en investeringsbehoeften te financieren in overeenstemming met haar business plan. Rekening houdend met de toegezegde kredietlijnen tot maart 2024, de kasstroomprognoses en de risico's en onzekerheden zoals beschreven in de betreffende paragraaf van dit jaarverslag, is de Raad van Bestuur van mening dat de continuïteit van de Onderneming niet ter discussie staat, zodat de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit bij de opmaak van de enkelvoudige jaarrekening afgesloten op 31 maart 2022, verantwoord is.

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

## 10. Interne controle en risicobeheer

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

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

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

## **10.1. Controleomgeving**

### **10.1.1. Algemeen**

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

### **10.1.2. Auditcomité**

Zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur als geheel, ziet het Auditcomité toe op de doeltreffendheid van de interne controle en risicobeheersystemen opgezet door het management van de Groep teneinde te bevestigen dat de voornaamste risico's worden geïdentificeerd (waaronder die met betrekking tot de naleving van wet- en regelgeving), beheerd en ter kennis gebracht van de verantwoordelijke personen, dit alles binnen het kader dat door de Raad van Bestuur werd vastgelegd.

Minstens tweemaal per jaar ontmoet het Auditcomité de commissaris, ter overleg van onderwerpen die tot haar bevoegdheid behoren en over alle andere aangelegenheden die voortvloeien uit de auditwerkzaamheden.

Daarnaast geeft het management op regelmatige basis een status van de hangende geschillen aan het Auditcomité. Hierbij wordt telkens het risico gekwantificeerd alsook gekwalificeerd.

### **10.1.3. 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 audit plan, 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 management en er wordt periodiek opgevolgd om te verzekeren dat de nodige remediërende actie wordt genomen.

## **10.2. Risicobeheerssystemen en interne controle**

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

- De risicopositie van de Onderneming, de mogelijke financiële impact en de vereiste actiepunten worden telkens regelmatig geëvalueerd door het management en door de Raad van Bestuur, daarbij geadviseerd door het Auditcomité; hierbij worden risico's geprioriteerd en hiermee gepaard gaande plannen van aanpak bepaald;
- Bij het bespreken van de strategie en investeringsprojecten binnen de Raad van Bestuur, wordt eveneens een evaluatie gemaakt van de hieraan verbonden risico's. Waar nodig worden gepaste maatregelen genomen;
- De interne auditrapporten werden steeds met het lokaal management besproken en halfjaarlijks wordt een samenvatting eveneens met het Auditcomité besproken.

## **10.3. Financiële rapportering en communicatie**

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

Een afsluitingsprogramma met checklist omvat de taken die moeten worden vervuld voor de kwartaal-, halfjaar- en jaar- afsluiting 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 staat de Raad van Bestuur bij in het toezicht op de integriteit van de financiële informatie verschaft door Greenyard. Het ziet in het bijzonder toe op de relevantie en consistentie van de toepassing van de boekhoudstandaarden dewelke in de Groep worden gehanteerd, en onder meer ook op de criteria voor de consolidatie van de rekeningen van de Groepsondernemingen. De

periodieke informatie wordt eveneens aan toezicht onderworpen voor bekendmaking dewelke gebaseerd is op het door het Auditcomité gehanteerde auditprogramma. Het management brengt het Auditcomité op de hoogte van de gehanteerde methodes betreffende de boekhoudkundige verwerking van significante en ongebruikelijke verrichtingen waarvan de boekhoudkundige verwerking vatbaar kan zijn voor diverse benaderingen. Het Auditcomité bespreekt de financiële rapporteringsmethodes met zowel het Leadership Team als met de commissaris.

#### 10.4. Toezicht en monitoring

Het toezicht op de interne controle wordt uitgeoefend door de Raad van Bestuur, daarin bijgestaan door de werkzaamheden van het Auditcomité en het interne audit departement.

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 risicobeheerssystemen, hetgeen wordt geformaliseerd in een *management letter*. Het 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 in welke mate het Leadership Team tegemoetkomt aan de aanbevelingen, zoals voorgelegd door de commissaris.

## Verslaggeving over het gebruik van financiële instrumenten

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

## Kwijting aan de bestuurders en aan de commissaris

Wij verzoeken u kwijting te verlenen aan de bestuurders en de commissaris voor de uitoefening van hun mandaat tijdens het afgelopen boekjaar afgesloten op 31 maart 2022.

## Conclusies

Wij hopen u met dit verslag voldoende te hebben ingelicht en verzoeken u dan ook de voorgestelde jaarrekening afgesloten op 31 maart 2022 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 25 juli 2022



Hein Deprez (Jul 25, 2022 16:50 GMT+2)

Deprez Invest NV,

co-Chief Executive Officer

en gedelegeerd bestuurder,

vast vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez

*Veerle Deprez*

Veerle Deprez (Jul 25, 2022 17:17 GMT+2)

Management Deprez BV,

bestuurder,

vast vertegenwoordigd door mevr. Veerle Deprez