



# GREENYARD

## Corporate Governance Charter

Opgesteld door de Raad van Bestuur op 2 juli 2015 en voor het laatst gewijzigd op 16 februari 2023.

## Inhoudstafel

<b>INLEIDING .....</b>	<b>4</b>
<b>I. ALGEMENE VOORSTELLING.....</b>	<b>6</b>
1. Juridische structuur.....	6
2. Groepsstructuur .....	6
<b>II. BESTUURSSTRUCTUUR .....</b>	<b>7</b>
1. Governance structuur .....	7
2. Raad van Bestuur .....	7
2.1. <i>Samenstelling van de Raad van Bestuur.....</i>	<i>7</i>
2.2. <i>Benoeming van bestuurders, duur van hun mandaat en ontslag.....</i>	<i>10</i>
2.3. <i>Verplichting tot vertrouwelijkheid en discretie.....</i>	<i>14</i>
2.4. <i>Rol, verantwoordelijkheden en middelen ter beschikking van individuele bestuurders .....</i>	<i>14</i>
2.5. <i>Werking van de Raad van Bestuur.....</i>	<i>17</i>
2.6. <i>Adviserende Comités van de Raad van Bestuur.....</i>	<i>17</i>
2.7. <i>Secretaris van de Vennootschap.....</i>	<i>18</i>
2.8. <i>Rol van de Voorzitter van de Raad van Bestuur .....</i>	<i>18</i>
2.9. <i>Vertegenwoordiging van Greenyard .....</i>	<i>19</i>
3. Het Uitvoerend Management en het Leadership Team.....	20
3.1. <i>Het Uitvoerend Management.....</i>	<i>20</i>
3.2. <i>Het Leadership Team.....</i>	<i>22</i>
<b>III. REMUNERATIEBELEID .....</b>	<b>24</b>
<b>IV. PROCEDURES TER VOORKOMING VAN BELANGENCONFLICTEN.....</b>	<b>25</b>
1. Principe.....	25
2. Belangenconflicten in hoofde van een bestuurder .....	25
3. Belangenconflicten in verband met transacties met verbonden partijen .....	25
4. Beleid inzake transacties met bestuurders of leden van het Leadership Team die niet onder artikel 7:96 WVV vallen .....	26
<b>V. COMPLIANCE: INTERNE GOVERNANCE REGELS.....</b>	<b>27</b>
1. Verhandelingsreglement: Regels ter voorkoming van marktmisbruik.....	27
2. Gedragscode & klokkenluidersbeleid: Ethiek.....	27
<b>VI. AANDEELHOUDERS- EN CONTROLESTRUCTUUR .....</b>	<b>29</b>
1. Aandelen .....	29
2. Controlestructuur en belangrijkste aandeelhouders .....	29
3. Beschrijving van de voornaamste elementen van aandeelhouders-overeenkomsten die Greenyard bekend zijn .....	29
<b>BIJLAGE 1: Intern Reglement van het UITVOEREND MANAGEMENT en het LEADERSHIP TEAM .....</b>	<b>30</b>
1. Werking .....	30

2.	Rol van het Uitvoerend Management en het Leadership Team .....	30
3.	Rapportering aan de Raad van Bestuur.....	31
3.1.	<i>Periodieke rapportering</i> .....	31
3.2.	<i>Occasionele rapportering</i> .....	32
<b>BIJLAGE 2: Intern Reglement van de RAAD VAN BESTUUR .....</b>		<b>33</b>
1.	Werking .....	33
2.	Belangenconflicten.....	35
2.1.	<i>Principe</i> .....	35
2.2.	<i>Belangenconflicten in hoofde van een bestuurder</i> .....	35
2.3.	<i>Belangenconflicten in verband met transacties met verbonden partijen</i> .....	35
2.4.	<i>Beleid inzake transacties met bestuurders die niet onder artikel 7:96 WvV vallen</i> .....	36
2.5.	<i>Interactie met het Uitvoerend Management en het Leadership Team</i> .....	36
3.	Evaluatie.....	36
<b>BIJLAGE 3: Intern Reglement van het AUDITCOMITÉ.....</b>		<b>38</b>
1.	Samenstelling .....	38
2.	Werking .....	38
3.	Rol van het Auditcomité.....	39
3.1.	<i>Financiële rapportering</i> .....	40
3.2.	<i>Interne controle en risicobeheer</i> .....	40
3.3.	<i>Intern auditproces</i> .....	41
3.4.	<i>Extern auditproces</i> .....	41
4.	Middelen .....	41
<b>BIJLAGE 4: Intern Reglement van het BENOEMINGS- EN REMUNERATIECOMITÉ .....</b>		<b>43</b>
1.	Samenstelling .....	43
2.	Werking .....	43
3.	Rol .....	44
4.	Middelen .....	45
<b>BIJLAGE 5: Gedragscode .....</b>		<b>46</b>
<b>BIJLAGE 6: Remuneratiebeleid .....</b>		<b>47</b>

## INLEIDING

De vennootschap Greenyard is een op Euronext Brussels genoteerde naamloze vennootschap met zetel in het Vlaams Gewest en gevestigd te B-2860 Sint-Katelijne-Waver, Strijbroek 10 (de **Vennootschap of Greenyard**).

Overeenkomstig artikel 3:6, §2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (**WVV**) en het Koninklijk Besluit van 12 mei 2019 houdende aanduiding van de na te leven code inzake deugdelijk bestuur door genoteerde vennootschappen, past Greenyard de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**) toe en gebruikt deze als referentiecode. 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.

Dit Corporate Governance Charter (**CG-Charter of Charter**) werd door de Raad van Bestuur van Greenyard opgesteld om de voornaamste aspecten van het governance beleid van de Vennootschap vast te leggen en te belichten.

Greenyard neemt een verklaring inzake corporate governance op in het jaarverslag (**CG-Verklaring**) dat - naast alle wettelijk vereiste elementen - ook de verklaringen bevat over hoe de Code 2020 wordt nageleefd. Waar van de Code 2020 wordt afgeweken, wordt dit toegelicht in de CG-Verklaring (*comply or explain* principe).

Door dit Charter aan te nemen gaat de Vennootschap onder geen enkel beding een verbintenis aan. De informatie opgenomen in dit Charter is uitsluitend ten informatieve titel, en dient te worden gelezen als aanvulling op de statuten van de Vennootschap, het WVV en andere toepasselijke wetgeving, alsook de Code 2020.

Dit CG-Charter werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Indien wijzigingen aan of hervormingen in de toepasselijke wetgeving, de Code 2020 of de governance structuur van Greenyard een aanpassing van het CG-Charter vereisen, zal de Secretaris van de Vennootschap deze voorleggen aan de Raad van Bestuur die erover zal beslissen, in voorkomend geval na advies van het betrokken Comité bij de Raad van Bestuur. Het is de Secretaris van de Vennootschap toegestaan om op elk ogenblik louter formele wijzigingen aan te brengen aan het CG-Charter en aan de interne reglementen van de Raad van Bestuur en zijn Comité's, alsook van het Uitvoerend Management en het Leadership Team. Indien er wijzigingen worden aangebracht aan de Gedragscode en het Remuneratiebeleid die als bijlage 5 respectievelijk 6 zijn aangehecht aan het CG-Charter, kunnen deze bijlagen door de Secretaris van de Vennootschap worden vervangen door de nieuwe of geüpdatete versies.



Het CG-Charter en de statuten van de Vennootschap zijn beschikbaar op de website van de Vennootschap, in het Nederlands en het Engels (met dien verstande dat de Engelse versie een vrije vertaling betreft): [Greenyard Group - Corporate Documents - Corporate Governance Charter](#)

Alle bijkomende informatie in dit verband kan worden opgevraagd op het volgende e-mailadres: [company.secretary@greenyard.group](mailto:company.secretary@greenyard.group).

## I. ALGEMENE VOORSTELLING

### 1. Juridische structuur

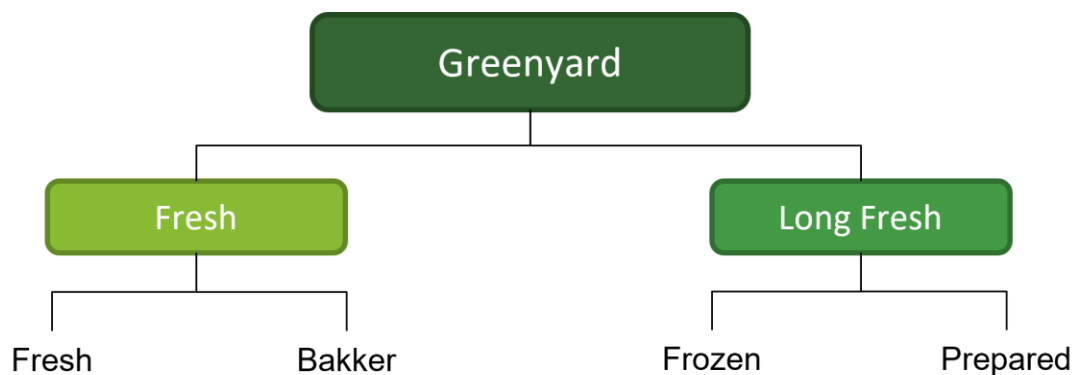
Greenyard is een naamloze vennootschap naar Belgisch recht, met verschillende rechtstreekse en onrechtstreekse dochtervennootschappen in het binnen- en buitenland.

De aandelen van Greenyard zijn genoteerd op de gereguleerde markt van Euronext Brussels.

### 2. Groepsstructuur

Greenyard is de moedervernootschap van een groep van vennootschappen (gezamenlijk de **Greenyard Groep**), gestructureerd onder twee segmenten: Fresh (opgedeeld in divisies Fresh en Bakker) en Long Fresh (opgedeeld in divisies Frozen en Prepared).

Onderstaande schematische voorstelling toont de vereenvoudigde structuur van de Greenyard Groep:



## II. BESTUURSSTRUCTUUR

### 1. 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 verwezenlijking van het voorwerp van Greenyard, behoudens de handelingen die door de wet of de statuten zijn voorbehouden aan de Algemene Vergadering. Het intern reglement van de Raad van Bestuur is opgenomen als bijlage 2.

De Raad van Bestuur heeft het dagelijks bestuur van Greenyard overeenkomstig de statuten gedelegeerd aan twee Chief Executive Officers (**CEO's**). De CEO's vormen tezamen met de Chief Financial Officer (**CFO**) van de Vennootschap, het Uitvoerend Management. Indien en uitsluitend voor zover van het gedeeld CEO-schap wordt afgestapt, en één Chief Executive Officer wordt aangesteld aan wie het dagelijks bestuur van Greenyard wordt gedelegeerd, dient tot op het ogenblik van een herziening van het Charter, elke verwijzing naar of de vermelding van *Chief Executive Officers* of *CEO's* in het Charter te worden gelezen als *Chief Executive Officer* of *CEO*.

Het Leadership Team verleent - onder leiding van het Uitvoerend Management - advies en bijstand in de uitoefening van het dagelijks bestuur en de operationele leiding van de Vennootschap. Het intern reglement van het Uitvoerend Management en het Leadership Team is opgenomen als bijlage 1.

De Raad van Bestuur heeft eveneens twee permanente adviserende Comités opgericht (zijnde, het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité) teneinde de Raad van Bestuur te adviseren met betrekking tot te nemen besluiten, te verzekeren dat bepaalde zaken voldoende zijn behandeld en, indien nodig, specifieke zaken onder de aandacht te brengen bij de Raad van Bestuur. 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.

Het intern reglement van het Auditcomité en van het Benoemings- en Remuneratiecomité is opgenomen als respectievelijk bijlage 3 en bijlage 4.

### 2. Raad van Bestuur

#### 2.1. Samenstelling van de Raad van Bestuur

##### 2.1.1 Algemeen

De Raad van Bestuur bestaat uit minstens drie bestuurders.

Ten minste de helft van de bestuurders zijn niet-uitvoerend, en ten minste drie van hen zijn onafhankelijk in de zin van artikel 7:87, §1 WVV, rekening houdend met de criteria beschreven in bepaling 3.5 van de Code 2020 (zoals hernomen in het CG-Charter). De Raad van Bestuur vergewist zich ervan dat ten minste een derde van de bestuurders van een ander geslacht is dan de andere bestuurders overeenkomstig artikel 7:86 WVV.

Bovendien is de Raad van Bestuur zodanig samengesteld dat:

- Er voldoende expertise aanwezig is over de verschillende activiteiten van de Vennootschap, alsook een voldoende diversiteit in competenties, achtergrond, leeftijd en geslacht, zodat de Raad van Bestuur in staat is zijn rol zo goed mogelijk te vervullen;
- Elke bestuurder voldoet aan de specifieke kwaliteitsvereisten zoals hieronder in punt 2.1.2 uiteengezet;
- De bestuurders niet meer dan vijf mandaten als bestuurder van een genoteerde vennootschap aanhouden.

De Raad van Bestuur heeft een Voorzitter, die door de Raad van Bestuur zelf wordt aangeduid onder zijn leden met een bijzondere twee derde meerderheid van de stemmen. Het is een persoon die erkend wordt omwille van zijn professionalisme, onafhankelijkheid van geest, coachende capaciteiten, het vermogen om consensus te bereiken, en communicatieve en meeting managementvaardigheden.

Meer gedetailleerde informatie omtrent de huidige samenstelling van de Raad van Bestuur is beschikbaar op de website van de Vennootschap.

### *2.1.2 Profiel van de bestuurders*

Elk lid van de Raad van Bestuur dient de volgende kwalitatieve vereisten in zich te dragen:

- Van een onbesproken gedrag zijn en een hoge deontologische en ethische norm aanhouden;
- Over voldoende academische en/of praktische geschooldheid beschikken om op hoog niveau beslissingen te nemen;
- Getuigen van een voldoende strategisch inzicht in financiële, sociale, ecologische en economische evoluties, zowel op lokaal, Europees en/of internationaal vlak en een toegevoegde waarde kunnen leveren in het strategisch beleid van de Vennootschap;
- Betrokkenheid hebben bij de strategische doelstellingen van de Vennootschap, met inbegrip van haar doelstellingen op ecologisch, sociaal, mensenrechten en governance (*ESG of duurzaamheid*) vlak;
- Bereid zijn om daadwerkelijk te participeren in debatten en als dusdanig concreet en actief bij te dragen tot de besluitvorming en de werking van de Raad van Bestuur;
- Onafhankelijk en constructief kunnen oordelen om concreet en kritisch bij te dragen tot de besluitvorming binnen de Raad van Bestuur;



- Over de nodige sociale, communicatieve en diplomatische vaardigheden beschikken om tot consensus en besluitvorming te kunnen komen;
- Vertrouwelijke informatie waarvan zij als bestuurder kennisnemen discreet en vertrouwelijk behandelen, en uitsluitend aan te wenden in het kader van de uitoefening van hun bestuursmandaat.

### 2.1.3 *Onafhankelijke bestuurders*

De Raad van Bestuur telt minstens drie onafhankelijke leden in de zin van artikel 7:87, §1 WVV. De onafhankelijke bestuurders staan vermeld op de website van de Vennootschap en in de CG-Verklaring.

Om als onafhankelijke bestuurder gekwalificeerd te kunnen worden, dient een bestuurder aan de volgende criteria in bepaling 3.5 van de Code 2020 te voldoen:

1. geen lid zijn van het Uitvoerend Management of een functie uitoefenen als persoon belast met het dagelijks bestuur van de Vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een periode van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. En tevens niet langer genieten van aandelenopties van de Vennootschap met betrekking tot deze positie;
2. niet langer dan 12 jaar een mandaat hebben uitgeoefend als niet-uitvoerend bestuurder;
3. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven), van de Vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een periode van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. En tevens niet langer genieten van aandelenopties van de Vennootschap met betrekking tot deze positie;
4. noch tijdens zijn mandaat, noch gedurende een periode van drie jaar voorafgaand aan de benoeming, enige betekenisvolle vergoeding of ander belangrijk voordeel van vermogensrechtelijke aard ontvangen of hebben ontvangen van de Vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, buiten de vergoeding die zij ontvangen of hebben ontvangen als niet-uitvoerend bestuurder;
5. a. op het moment van de benoeming geen aandelen bezitten, noch rechtstreeks of onrechtstreeks, noch individueel of in onderling overleg, die globaal een tiende of meer vertegenwoordigen van de stemrechten in de Vennootschap;  
b. in geen geval zijn voorgedragen door een aandeelhouder die voldoet aan de voorwaarden omschreven onder punt (a);
6. geen betekenisvolle zakelijke relatie hebben of in het jaar voorafgaand aan de benoeming hebben gehad met de Vennootschap of met een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch rechtstreeks, noch als vennoot, aandeelhouder, lid van de raad of lid van het leidinggevend personeel van een vennootschap of persoon die een dergelijke relatie onderhoudt;

7. in de drie jaar voorafgaand aan de benoeming geen partner of lid zijn of zijn geweest van het auditteam van de Vennootschap of de persoon die de externe auditor van de Vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon is, of was gedurende de laatste drie jaar voor de benoeming;
8. geen lid zijn van het uitvoerend management van een andere vennootschap waarin een lid van het Uitvoerend Management van de Vennootschap zetelt in de hoedanigheid van een niet-uitvoerend bestuurder, en geen andere belangrijke banden hebben met uitvoerende bestuurders van de Vennootschap uit hoofde van functies bij andere vennootschappen of organen;
9. geen echtgenoot, wettelijk samenwonende partner of bloed- of aanverwanten tot de tweede graad hebben die in de Vennootschap of in een daarmee verbonden vennootschap of persoon, een mandaat van bestuurder of lid van het Uitvoerend Management of persoon belast met het dagelijks bestuur of lid van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven) uitoefenen, of die behoren tot de andere gevallen, beschreven in de punten 1. tot 8., en met betrekking tot punt 2., tot drie jaar nadat het betreffende familielid zijn laatste mandaat beëindigde.

Een kandidaat-bestuurder die aan deze criteria beantwoordt, wordt, tot bewijs van het tegendeel, vermoed onafhankelijk te zijn.

In geval een onafhankelijke bestuurder niet meer voldoet aan deze criteria, zal hij de Raad van Bestuur daarvan onverwijld in kennis stellen, via de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

## **2.2. Benoeming van bestuurders, duur van hun mandaat en ontslag**

### *2.2.1 Procedure voor de (her)benoeming van bestuurders*

De bestuurders worden benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de Raad van Bestuur om voorlopig in een voortijdige vacature te voorzien zoals bepaald in artikel 16 van de statuten van de Vennootschap).

De benoemingsprocedure wordt gecoördineerd door de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het Benoemings- en Remuneratiecomité beveelt de Raad van Bestuur geschikte kandidaten aan. Vervolgens doet de Raad van Bestuur een voorstel aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor de benoeming als bestuurder.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité bepaalt de vereisten inzake onafhankelijkheid, bekwaamheid en andere kwalificaties aan dewelke de leden van de Raad van Bestuur dienen te voldoen. Na overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur neemt het Benoemings- en Remuneratiecomité de nodige initiatieven met het oog op een optimale samenstelling van de Raad van Bestuur.

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

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

De Raad van Bestuur bepaalt, na overleg met en op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, het profiel voor elke nieuwe onafhankelijke bestuurder, rekening houdend met de toepasselijke onafhankelijkheidsvereisten zoals hierboven uiteengezet onder punt 2.1.3. Het Benoemings- en Remuneratiecomité start de zoektocht naar geschikte kandidaten voor de vacante positie van onafhankelijke bestuurder en kan een externe consultant aanstellen om de selectieprocedure te begeleiden.

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

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

Het voorstel tot benoeming van een (onafhankelijke) bestuurder dat wordt voorgelegd aan de eerstvolgende Algemene Vergadering van Aandeelhouders gaat vergezeld van een aanbeveling van de Raad van Bestuur en van de professionele biografie van de kandidaat-bestuurder, met inbegrip van een lijst van de mandaten die de kandidaat-bestuurder aanhoudt in genoteerde en niet-genoteerde vennootschappen, alsook in voorkomend geval of de kandidaat-bestuurder voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria uiteengezet in punt 2.1.3 hierboven.

Voorgaande procedure geldt eveneens in geval van een herbenoeming van een (onafhankelijke) bestuurder.

Indien een (onafhankelijke) bestuurder zich kandidaat stelt voor herbenoeming zal het Benoemings- en Remuneratiecomité in het kader van de voorgaande benoemingsprocedure, de Raad van Bestuur in het bijzonder adviseren over de gepastheid van de herbenoeming, waarbij (onder andere) de volgende kwalitatieve criteria in aanmerking dienen te worden genomen:

- De inzet, het engagement en de constructieve betrokkenheid van de bestuurder in de besprekingen en besluitvorming in de Raad van Bestuur;
- De aanwezigheidsgraad van de betrokken bestuurder bij de vergaderingen van de Raad van Bestuur (en de Comités, voor zover van toepassing);
- Het strategisch inzicht en de toegevoegde waarde van de bestuurder in de verwezenlijking van het strategisch beleid van de Vennootschap gericht op duurzame waardecreatie op lange termijn;
- De individuele bijdrage van de bestuurder in de vaardigheden, kennis en ervaring die nodig zijn in de Raad van Bestuur, rekening houdend met enerzijds, de activiteitsdomeinen waarin de Vennootschap actief is en haar strategisch beleid en, anderzijds, de actuele noden van de Vennootschap in een brede macro-economische context;
- Voor bestuursmandaten die een aandeelhouder van de Vennootschap vertegenwoordigen, de relevantie van de vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur van de betrokken aandeelhouder(s) rekening houdend met de huidige aandeelhoudersstructuur;
- In geval van een onafhankelijke bestuurder, of de betrokken bestuurder aan de onafhankelijkheidsvereisten zoals hierboven in punt 2.1.3 beschreven, voldoet of blijft voldoen voor de duur van het nieuwe mandaat.

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

## *2.2.2 Onboarding van nieuwe bestuurders en verdere professionele ontwikkeling en vorming*

Nieuw benoemde bestuurders krijgen een gepaste initiële vorming, afgestemd op hun rol, teneinde hen (i) voldoende inzicht te geven in Greenyard en de Groepsstructuur, met inbegrip van de werking en bevoegdheden van de Raad van Bestuur, en de interactie met het Uitvoerend Management, de strategische visie en beleidslijnen, de financiële structuur alsook de operationele activiteiten en uitdagingen op Groepsniveau, (ii) in te lichten over hun verplichtingen naar discretie en confidentialiteit, en de andere verwachte kwalitatieve vereisten vermeld in punt 2.1.2, alsook (iii) wegwijs te maken in de toepasselijke *polities* (waaronder de Gedragscode en het Verhandelingsreglement) alsook de corporate kalender en agenda.

De Secretaris van de Vennootschap - die ter zake het eerste aanspreekpunt is voor de (nieuwe) bestuurders - neemt, in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur, en in samenspraak met de CEO's, het nodige initiatief om voor nieuw benoemde bestuurders een onboarding programma bestaande uit kennismakingsgesprekken, informatiesessies en/of bedrijfsbezoeken, uit te werken en te organiseren.

De bestuurders zijn individueel verantwoordelijk voor de instandhouding en ontwikkeling van de kennis en bekwaamheden waarover zij moeten beschikken om hun functie te kunnen vervullen in de Raad van Bestuur en de Comités waarvan zij deel uitmaken. Er worden in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur, en in samenspraak met de CEO's, initiatieven genomen om de bestuurders op de hoogte te houden van de operationele activiteiten van de Groep en bepaalde voor de Raad van Bestuur (en de Comités, voor zover van toepassing) relevante topics. De bestuurders kunnen hiertoe voorstellen doen aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur die in voorkomend geval deze voorstellen deelt met de CEO's. Deze voorstellen kunnen ook aan de Secretaris van de Vennootschap worden bezorgd, die deze vervolgens zal overmaken aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de CEO's.

De CEO's werken actief mee aan en zijn nauw betrokken bij voormelde programma's en initiatieven ter zake.

## *2.2.3. Duur van het mandaat van bestuurder*

De statuten van Greenyard voorzien dat de bestuurders worden benoemd voor een duur van maximum zes jaar. De Raad van Bestuur zal voorstellen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om bestuurders slechts voor een mandaat van vier jaar te benoemen. Het mandaat eindigt bij de sluiting van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders tot dewelke de bestuurder werd benoemd. Zolang de Algemene Vergadering van Aandeelhouders evenwel om welke reden ook niet in de vacature voorziet, blijven de bestuurders waarvan de opdracht is verstreken, in functie. Uittredende bestuurders zijn herbenoembaar. Indien een

uittredende bestuurder zich kandidaat stelt voor herbenoeming als (onafhankelijke) bestuurder zal het Benoemings- en Remuneratiecomité in zijn aanbeveling aan de Raad van Bestuur in het kader van de benoemingsprocedure bepaald in punt 2.2.1, de Raad van Bestuur in het bijzonder adviseren over de gepastheid van de herbenoeming, waarbij (onder andere) bepaalde kwalitatieve criteria van de betrokken kandidaat als bestuurder van de Vennootschap uiteengezet in hetzelfde punt 2.2.1, mee in overweging worden genomen.

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

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

### **2.3. Verplichting tot vertrouwelijkheid en discretie**

Elke bestuurder dient het belang van de Vennootschap voor ogen te hebben en de hoogste standaarden van integriteit en eerlijkheid aan te houden.

De bestuurders zijn gehouden aan een verplichting tot het bewaren van de vertrouwelijkheid voor alle informatie die zij bij de uitoefening van hun mandaat als bestuurder hebben verkregen. Zij behandelen deze informatie met de nodige discretie en, in geval van voorwetenschap, met de vereiste geheimhouding. Vertrouwelijke informatie (die al dan niet kwalificeert als voorwetenschap) zal niet bekendgemaakt worden buiten de Raad van Bestuur of op een andere manier aan derden beschikbaar gesteld worden, zelfs na ontslag uit de Raad van Bestuur, tenzij deze informatie (al dan niet voorwetenschap) reeds publiek bekendgemaakt werd door de Vennootschap of reeds bekend is (zonder schending van de voormelde vertrouwelijkheid- en discretieplicht).

### **2.4. Rol, verantwoordelijkheden en middelen ter beschikking van individuele bestuurders**

#### *2.4.1 Rol en verantwoordelijkheden 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 Vennootschap en streeft hij naar een duurzame waardecreatie door middel van doeltreffend, verantwoord en ethisch leiderschap en een 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 Greenyard op middellange en lange termijn 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. De Raad van Bestuur zorgt

ervoor dat de nodige financiële en menselijke middelen beschikbaar zijn opdat Greenyard haar doelstellingen kan bereiken.

Hierbij heeft de Raad van Bestuur tegelijkertijd oog voor duurzaamheidskwesties, waaronder de belangen van de *stakeholders* van Greenyard, die essentieel zijn voor een succesvolle onderneming: de aandeelhouders en de werknemers van Greenyard, haar klanten en haar leveranciers, evenals de gemeenschap en de omgeving waarin Greenyard werkzaam is.

De Raad van Bestuur heeft de bevoegdheid en de plicht om effectieve, noodzakelijke en proportionele middelen aan te wenden om zijn taken te vervullen. De voltallige Raad van Bestuur is collegiaal verantwoordelijk verschuldigd aan Greenyard voor het passend uitoefenen van zijn bevoegdheden en plichten.

De Raad van Bestuur moedigt een effectieve dialoog met de aandeelhouders en potentiële aandeelhouders aan die gebaseerd is op een wederzijds begrip voor doelstellingen en verwachtingen.

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

De belangrijkste verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur omvatten (niet-exhaustieve lijst):

- De strategische richting, op middellange en lange termijn en met inbegrip van de strategie ten aanzien van (risico's in verband met) duurzaamheidskwesties, van de Greenyard Groep bepalen en regelmatig herzien, op basis van voorstellen voorbereid en uitgewerkt door het Uitvoerend Management, alsook op regelmatige basis de uitvoering van de strategie onderzoeken en de verwezenlijking van de strategische doelstellingen evalueren;
- Toezien op de prestaties van Greenyard met betrekking tot haar duurzaamheids- en ESG-verbintenissen en -doelstellingen;
- De operationele plannen en voornaamste beleidslijnen, zoals ontwikkeld en voorgesteld door het Uitvoerend Management, goedkeuren;
- Toezien dat de bedrijfscultuur en waarden van Greenyard de verwezenlijking van haar strategie ondersteunen en dat zij maatschappelijk verantwoord ondernemen, ethisch gedrag en diversiteit in het algemeen bevorderen;
- De risiconiveaus evalueren die de Vennootschap wil nemen om haar strategische doelstellingen te behalen en de belangrijkste risico's identificeren die de Vennootschap loopt;
- Een referentiekader voor de interne controle en het beheer van deze risico's, opgesteld door het Uitvoerend Management, goedkeuren;

- De uitvoering en implementatie van het referentiekader voor de interne controle en het beheer van deze risico's bestuderen rekening houdend met de beoordeling door het Auditcomité;
- De belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen beschrijven en openbaar maken in de CG-Verklaring;
- De wijzigingen in het organigram van de bedrijfsstructuur op corporate en divisieniveau opvolgen;
- Investeringsprojecten goedkeuren en opvolgen;
- De Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders bijeenroepen en hun agenda vaststellen;
- Het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders en de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, vaststellen (zie bijlage 6);
- Het remuneratiebeleid aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorleggen en de nodige maatregelen treffen wanneer een aanzienlijk deel van de stemmen zich tegen dit remuneratiebeleid heeft verzet;
- De financiële en bedrijfsresultaten van de Greenyard Groep beoordelen en opvolgen;
- De nodige maatregelen nemen ter waarborging van de integriteit en het tijdig openbaar maken van de jaarrekeningen, de jaarverslagen en andere materiële financiële en niet-financiële informatie die aan de aandeelhouders en aan de potentiële aandeelhouders worden meegedeeld;
- Budgetten en forecasts voor de Greenyard Groep evalueren en goedkeuren;
- De prestaties van de commissaris en de interne auditfunctie analyseren, rekening houdend met de beoordeling van het Auditcomité;
- De bevoegdheden van het Uitvoerend Management bepalen en, op voorstel van en in nauw overleg met het Uitvoerend Management, een delegatiebeleid vaststellen;
- De (vaste en variabele) remuneratie(componenten) bepalen, de korte termijn *incentive* doelstellingen (jaarlijks) vaststellen en de prestaties (jaarlijks) evalueren en analyseren van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de CEO's en de CFO), op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité en, voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's<sup>1</sup>;
- De leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team benoemen, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité en, voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's;
- Toezien op een opvolgingsplan voor de CEO's en de niet-uitvoerende bestuurders, in samenspraak met het Benoemings- en Remuneratiecomité;

---

<sup>1</sup> Deze bepaling treedt pas in werking en is enkel toepasselijk na goedkeuring door de Gewone Algemene Aandeelhoudersvergadering van 15 september 2023 van het remuneratiebeleid dat dienovereenkomstig is gewijzigd.



- De samenstelling, werking en bevoegdheden van de adviserende Comités binnen de Raad van Bestuur bepalen en toezicht uitoefenen op voormelde Comités;
- Op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, voorstellen formuleren aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor de (her)benoeming van (kandidaat)bestuurders;
- De Gedragscode (zie bijlage 5) en de eventuele wijzigingen hieraan goedkeuren, en minstens één keer per jaar de naleving van deze Gedragscode evalueren en, in het algemeen, toezien op de uitvoering van de procedures bedoeld om de integriteit van de Vennootschap en de naleving van de wetten en reglementen (met inbegrip van de Marktmisbruikverordening), evenals de boekhoudkundige en auditprincipes, te garanderen, dit alles in het kader van de rapportering door het Auditcomité;
- De eigen doeltreffendheid evalueren bij het vervullen van zijn taken en zijn verantwoordelijkheden;
- Alle onderwerpen behandelen die onder zijn wettelijke bevoegdheid vallen.

#### *2.4.2 Middelen ter beschikking van individuele bestuurders*

De leden van het Uitvoerend Management hebben een permanente uitnodiging om de vergaderingen van de Raad van Bestuur bij te wonen, mede gelet op het feit dat dit een positieve impact heeft op de interactie tussen het Uitvoerend Management en de Raad van Bestuur.

De andere leden van het Leadership Team kunnen worden uitgenodigd op vergaderingen van de Raad van Bestuur om informatie en een update te geven over de uitvoering van hun verantwoordelijkheden.

#### **2.5. Werking van de Raad van Bestuur**

De Raad van Bestuur heeft zijn interne werkingsregels vastgelegd in een Intern Reglement, dat als bijlage 2 "*Intern Reglement van de Raad van Bestuur*" aan dit Charter gehecht wordt.

#### **2.6. Adviserende Comités van de Raad van Bestuur**

De Raad van Bestuur heeft binnen de Raad twee (2) permanente gespecialiseerde Comités opgericht om bepaalde specifieke aangelegenheden te analyseren en de Raad van Bestuur hierover te adviseren. De besluitvorming omtrent deze aangelegenheden blijft evenwel berusten bij de Raad van Bestuur zelf, die collegiaal bevoegd blijft.

Meer bepaald, heeft de Raad van Bestuur een Auditcomité alsook een Benoemings- en Remuneratiecomité opgericht.

Het Auditcomité staat de Raad van Bestuur bij in het vervullen van zijn verantwoordelijkheden inzake toezicht en controle met het oog op een zo ruim mogelijke monitoring, met inbegrip van risicocontrole. De Raad van Bestuur heeft de rol, de samenstelling en de werking van het Auditcomité vastgelegd in bijlage 3 "*Intern Reglement van het Auditcomité*" van dit Charter.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité staat de Raad van Bestuur bij en doet voorstellen in verband met, enerzijds, de (her)benoeming van bestuurders en leden van het Uitvoerend Management en Leadership Team en, anderzijds, de remuneratie(componenten) van de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Management en Leadership Team en de naleving van het remuneratiebeleid en eventuele afwijkingen daarvan. De Raad van Bestuur heeft de rol, de samenstelling en de werking van het Benoemings- en Remuneratiecomité vastgelegd in bijlage 4 *“Intern Reglement van het Benoemings- en Remuneratiecomité”* van dit Charter.

## **2.7. Secretaris van de Vennootschap**

De Raad van Bestuur duidt een Secretaris aan. De Secretaris maakt notulen van de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités en geeft de bestuurders advies inzake bestuursaangelegenheden.

Daarnaast omvat de functie van de Secretaris:

- Het ondersteunen van de Raad van Bestuur en zijn Comités in alle bestuursaangelegenheden;
- Het voorbereiden van het Charter en de CG-Verklaring;
- Het zorgen voor een goede informatie doorstroming binnen de Raad van Bestuur en zijn Comités en tussen het Uitvoerend Management en de niet-uitvoerende bestuurders;
- Het accuraat opnemen van de essentie van de besprekingen en de besluiten in de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités in de notulen; en
- Het faciliteren van de initiële vorming en onboarding van nieuwe bestuurders en het ondersteunen van de verdere professionele ontwikkeling waar nodig.

Bestuurders hebben individueel toegang tot de Secretaris.

## **2.8. Rol van de Voorzitter van de Raad van Bestuur**

De Voorzitter van de Raad van Bestuur geeft leiding aan de Raad van Bestuur bij het volbrengen van zijn taken en treedt op als tussenpersoon tussen de aandeelhouders, de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management van Greenyard. Hij neemt tevens het voortouw in alle initiatieven die de doeltreffende werking van de Raad van Bestuur in toepassing van onderhavig Charter beogen.

In het kader van de vergaderingen van de Raad van Bestuur heeft de Voorzitter van de Raad van Bestuur de volgende taken:

- Hij leidt de vergaderingen van de Raad van Bestuur, zodat de besluitvorming van de Raad van Bestuur op de meest constructieve en efficiënt mogelijke wijze verloopt, in een sfeer van openheid en respect;
- Hij coördineert de kalender en planning van de vergaderingen van de Raad van Bestuur, in samenspraak met de CEO's, en werkt samen met de Voorzitters van de Comités om de kalender van de vergaderingen van de Comités te coördineren;

- Hij bereidt, in samenspraak met de leden van het Uitvoerend Management en in overleg met de Secretaris, de agenda van de Raad van Bestuur voor, en houdt hierbij rekening met de door bestuurders voorgestelde agenda topics;
- Hij zorgt ervoor, in samenspraak met het Uitvoerend Management, en hierin bijgestaan door de Secretaris, dat geschreven materiaal voor een vergadering tijdig beschikbaar wordt gesteld aan de bestuurders en, waar nodig, tussen vergaderingen in, zodat zij een onderbouwde en geïnformeerde bijdrage kunnen leveren aan de besprekingen en besluitvorming in de Raad van Bestuur. Daarbij zorgt hij ervoor dat alle bestuurders dezelfde informatie ontvangen;
- Hij zorgt voor een passende introductie van nieuwe bestuurders en maakt hen vertrouwd met de verantwoordelijkheden die op hen rusten;
- Indien nodig, fungeert hij als contactpersoon voor de bestuurders om, in alle vertrouwen, om het even welke materie te bespreken.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur zit de Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders voor en zorgt ervoor dat deze vlot verlopen. Hij zorgt voor effectieve communicatie met de aandeelhouders en vervult de rol van bevoorrechte gesprekspartner van de aandeelhouders in alle aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur behoren.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur onderhoudt nauwe relaties met de CEO's, en geeft steun en advies, met respect voor de uitvoerende verantwoordelijkheden van de CEO's. Hij bewerkstelligt een professionele en constructieve interactie tussen de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management.

## **2.9. Vertegenwoordiging van Greenyard**

Greenyard wordt overeenkomstig haar statuten in al haar handelingen, met inbegrip van de vertegenwoordiging in rechte, rechtsgeldig vertegenwoordigd door twee bestuurders die samen optreden. Zij moeten geen bewijs van een voorafgaand besluit van de Raad van Bestuur voorleggen om de Vennootschap rechtsgeldig te vertegenwoordigen.

Wat het dagelijks bestuur betreft, wordt Greenyard overeenkomstig haar statuten, als gevolg van de bevoegdheidsdelegatie inzake dagelijks bestuur door de Raad van Bestuur aan de CEO's, eveneens in en buiten rechte rechtsgeldig vertegenwoordigd door de CEO's, die elk alleen handelend kunnen optreden in het kader van het dagelijks bestuur.

Daarnaast wordt Greenyard rechtsgeldig verbonden door bijzonder gevolmachtigden binnen de perken van de hun verleende volmacht.

## 3. Het Uitvoerend Management en het Leadership Team

### 3.1. Het Uitvoerend Management

#### 3.1.1 Samenstelling van het Uitvoerend Management

Sinds 9 februari 2019 wordt de verantwoordelijkheid voor het dagelijks bestuur uitgeoefend door twee CEO's. De CEO's vormen samen met de CFO, het Uitvoerend Management. Het Uitvoerend Management kwalificeert niet als een Directieraad in de zin van het WVV. Bij de uitoefening van het dagelijks beleid en de operationele leiding van de Vennootschap wordt het Uitvoerend Management bijgestaan door het Leadership Team. Alle uitvoerende bestuurders zijn van rechtswege lid van het Uitvoerend Management.

Meer informatie over de leden van het Uitvoerend Management is beschikbaar op de website van de Vennootschap en in de CG-Verklaring.

#### 3.1.2 Rol van het Uitvoerend Management

De rol van het Uitvoerend Management bestaat erin om:

- De visie, de missie en de strategische doelstellingen en richting, met inbegrip van de strategie ten aanzien van (risico's in verband met) duurzaamheidskwesties, van de Greenyard Groep uit te werken en te implementeren, en de Raad van Bestuur hierover te adviseren, met focus op lange termijn waardecreatie door de Vennootschap;
- De operationele en dagelijkse leiding van Greenyard waar te nemen;
- Opportuniteiten en behoeften inzake investeringen, desinvesteringen en financiering te identificeren, te onderzoeken en hierover voorstellen te doen aan de Raad van Bestuur;
- Strategische partnerschappen met belangrijke klanten uit te rollen en geïntegreerde relaties met klanten (*integrated customer relationships* of *ICR*) en telers (*integrated grower relationships* of *IGR*) op te bouwen, op te volgen en te onderhouden;
- Advies te geven aan de Raad van Bestuur en/of de Comités, in het bijzonder indien hierom wordt verzocht;
- Uitvoering te geven aan de beslissingen van de Raad van Bestuur;
- De bevoegdheden die de Raad van Bestuur heeft gedelegeerd, uit te oefenen;
- Interne controles (om financiële, duurzaamheids- en andere risico's te identificeren, te beoordelen, te beheren en te controleren) te organiseren en te monitoren, onverminderd de toezichhoudende rol van de Raad van Bestuur;
- Toe te zien op de volledige, tijdige, betrouwbare en accurate voorbereiding van de jaarrekening, overeenkomstig de boekhoudprincipes en -beleidslijnen van Greenyard;
- De verplichte publicatie door Greenyard van de jaarrekeningen, de jaarverslagen en de andere materiële financiële en niet-financiële informatie op te volgen;
- Een evenwichtige en begrijpelijke beoordeling van de financiële situatie van de Greenyard Groep aan de Raad van Bestuur voor te stellen;

- De correspondentie met de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (*FSMA*) voor te bereiden en hierover aanbevelingen te doen aan de Raad van Bestuur;
- Het Leadership Team te leiden;
- Alle informatie die de Raad van Bestuur nodig heeft om zijn taken uit te voeren, tijdig aan de bestuurders te bezorgen.

Behalve in uitzonderlijke omstandigheden verstrekken de leden van 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, wat de CEO's betreft, over de belangrijkste aspecten van de dagelijkse en operationele leiding van de Greenyard Groep.

### 3.1.3 *CEO's: benoeming en verantwoordelijkheden*

De CEO's worden door de Raad van Bestuur benoemd respectievelijk ontslagen op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, met een twee derde meerderheid van de stemmen.

De Raad van Bestuur heeft het dagelijks bestuur gedelegeerd aan beide CEO's, die elk afzonderlijk mogen optreden. Het dagelijks bestuur omvat alle handelingen en beslissingen die niet verder reiken dan de dagelijkse behoeften van de Vennootschap, evenals de handelingen en beslissingen die de tussenkomst van de Raad van Bestuur niet rechtvaardigen om redenen van ondergeschikt belang of hoogdringendheid. Daarnaast kunnen de CEO's elk de Vennootschap rechtsgeldig vertegenwoordigen op het gebied van dagelijks bestuur en op grond van een specifiek mandaat dat door de Raad van Bestuur is verleend.

De CEO's rapporteren rechtstreeks aan de Raad van Bestuur en leggen aan de Raad van Bestuur verantwoording af over de uitoefening van de aan hen gedelegeerde verantwoordelijkheden van dagelijks bestuur en operationele leiding van de Greenyard Groep.

De andere leden van het Leadership Team (uitgezonderd de CEO's) rapporteren over hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden aan de CEO's (of, afhankelijk van de afspraken die intern worden gemaakt, aan één van beide CEO's). De CEO's rapporteren op regelmatige basis over de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de andere leden van het Leadership Team aan de Raad van Bestuur.

De CEO's leggen voorstellen van het Uitvoerend Management voor aan de Raad van Bestuur (of aan de adviserende Comités) en rapporteren op regelmatige basis aan de Raad van Bestuur over de activiteiten van het Uitvoerend Management. Afhankelijk van het onderwerp waarover verslag wordt uitgebracht of de voorgestelde beslissing gebeurt de toelichting ervan door de CFO of, op vraag van de CEO's en met instemming van de Voorzitter van de Raad van Bestuur, kan een ander lid van het Leadership Team worden uitgenodigd om hierover toelichting te geven. De CEO's zijn de belangrijkste woordvoerder van Greenyard zowel binnen de Greenyard Groep als naar de buitenwereld en de *stakeholders* toe.

### *3.1.4 Werking van het Uitvoerend Management*

De interne werkingsregels van het Uitvoerend Management zijn vastgelegd in een Intern Reglement, dat als bijlage 1 “*Intern Reglement van het Uitvoerend Management en het Leadership Team*” aan dit Charter wordt gehecht.

## **3.2. Het Leadership Team**

### *3.2.1 Samenstelling van het Leadership Team*

Het Leadership Team is samengesteld uit de leden van het Uitvoerend Management, de managing directors van de divisies Bakker, Fresh, Frozen en Prepared, de managing director van Fresh Belgium en de Group Legal & HR Director.

De leden van het Leadership Team (uitgezonderd de CEO's) worden aangeduid door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, en in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's. Zij kunnen te allen tijde door de Raad van Bestuur worden ontslagen uit hun functie met naleving van de toepasselijke wetgeving.

De bezoldiging en de voorwaarden voor ontslag van een lid van het Leadership Team worden contractueel geregeld door een overeenkomst met voormeld lid en, voor wat hun bezoldiging betreft, conform het toepasselijke remuneratiebeleid.

Een lijst met de namen van de leden van het Leadership Team is opgenomen in de CG-Verklaring.

### *3.2.2 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 Greenyard Groep, onder leiding van het Uitvoerend Management en rekening houdend met de algemene strategie van de Vennootschap, zoals bepaald door de Raad van Bestuur.

De belangrijkste verantwoordelijkheden van het Leadership Team omvatten onder meer het ondersteunen van het Uitvoerend Management bij het dagelijks bestuur van de Greenyard Groep en de uitoefening van hun verantwoordelijkheden, het geven van leiding aan en het toezicht op de activiteiten van de Greenyard Groep, het uitwerken 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 de bevoegdheden en verantwoordelijkheden die hen werden toegekend door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, en, voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's.

Het Leadership Team wordt bij de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden bijgestaan door managementteams op landenniveau uit de verschillende divisies van de Greenyard Groep en door gespecialiseerde corporate teams.

### *3.2.3 Werking van het Leadership Team*

Één van beide CEO's treedt op als Voorzitter van het Leadership Team. De vergaderingen van het Leadership Team worden in geval van afwezigheid van de Voorzitter van het Leadership Team voorgezeten door de andere CEO of indien beide CEO's afwezig zijn, door de CFO.

De interne werkingsregels van het Leadership Team werden als bijlage 1 "*Intern Reglement van het Uitvoerend Management en het Leadership Team*" aan dit Charter gehecht.

## III. REMUNERATIEBELEID

Greenyard heeft in overeenstemming met de vereisten voor genoteerde vennootschappen zoals voorzien in het WVV een Remuneratiebeleid vastgesteld dat bestaat uit een algemeen kader voor de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur, de leden van het Uitvoerend Management, en de leden van het Leadership Team. Dit Remuneratiebeleid is in werking getreden op 1 april 2021, zoals goedgekeurd door de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021, en wordt beschreven in bijlage 6 van het CG-Charter. Voormeld Remuneratiebeleid kan eveneens worden geraadpleegd op de website van de Vennootschap.

Bij materiële wijzigingen van het Remuneratiebeleid, en in ieder geval om de vier jaar, zal het Remuneratiebeleid ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Het remuneratiebeleid en de op grond daarvan toegekende remuneratie dragen bij aan de lange termijnprestaties van Greenyard, aangezien zij gericht zijn op het realiseren van de lange termijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, met inbegrip van duurzaamheidskwesities, 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.

Daarnaast stelt het Benoemings- en Remuneratiecomité jaarlijks een remuneratieverslag op. Dit remuneratieverslag wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur en wordt nadien als afzonderlijk agendapunt ter goedkeuring voorgelegd aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Het remuneratieverslag vormt een specifiek onderdeel van de CG-Verklaring, die op haar beurt deel uitmaakt van het jaarlijks financieel verslag. Het 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 CEO's en de andere leden van het Leadership Team (met inbegrip van de CFO).



## IV. PROCEDURES TER VOORKOMING VAN BELANGENCONFLICTEN

### 1. Principe

Om belangenconflicten te voorkomen, is de Vennootschap onderworpen aan:

- De toepasselijke wettelijke bepalingen voor beursgenoteerde ondernemingen bij:
  - belangenconflicten in hoofde van een bestuurder (artikel 7:96 WVV) (zie punt 2, hieronder) en
  - belangenconflicten in verband met transacties met verbonden partijen (artikel 7:97 WVV) (zie punt 3, hieronder),
- De aanvullend regels zoals bepaald in het CG-Charter voor transacties met bestuurders of leden van het Leadership Team die niet onder de voormelde wettelijke bepalingen vallen (zie punt 4, hieronder).

### 2. Belangenconflicten in hoofde van een bestuurder

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

In de notulen van de Raad van Bestuur zal de verklaring en toelichting van de betrokken bestuurder over de aard van dit strijdig belang worden opgenomen. Daarnaast zal hierin ook de aard van de beslissing of verrichting en de vermogensrechtelijke gevolgen ervan voor de Vennootschap worden beschreven, alsmede een verantwoording voor het genomen besluit.

### 3. Belangenconflicten in verband met transacties met verbonden partijen

Greenyard dient ook de procedure van artikel 7:97 WVV na te leven wanneer de Vennootschap, of een dochtervennootschap, een transactie met een verbonden partij in de zin van de internationale standaarden voor jaarrekeningen die zijn goedgekeurd overeenkomstig verordening (EG) 1606/2002 overweegt (onderworpen aan bepaalde uitzonderingen).

Dergelijke beslissing of verrichting moet op voorhand worden beoordeeld door een comité van drie onafhankelijke bestuurders, dat zich kan laten bijstaan door één of meerdere onafhankelijke experts van zijn keuze. Krachtens artikel 7:97 WVV zal de Raad van Bestuur, na kennis te hebben genomen van het advies van het comité, beraadslagen over de voorgestelde beslissing of

verrichting. De commissaris moet een oordeel geven over de consistentie van de financiële en boekhoudkundige gegevens in het advies van het comité en de notulen van de Raad van Bestuur ten opzichte van de informatie waarover hij beschikt in het kader van zijn opdracht.

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

Meer in het algemeen, moet bij elke transactie die tussen de volgende partijen wordt overwogen, onderstaande procedure worden toegepast:

- Greenyard of één van haar dochtervennootschappen, 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 Greenyard Groep behoren, en waar de bestuurder of het betrokken lid van het Leadership Team een bestuurs- of managementfunctie bekleedt.

Deze transacties moeten worden gemeld aan de Raad van Bestuur, die als enige bevoegd is om te beslissen of Greenyard, of de betrokken dochtervennootschap 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 Secretaris van de Venootschap 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 Venootschap of haar dochtervennootschap betreft en wordt uitgevoerd onder de voorwaarden die in overeenstemming zijn met de algemene marktpraktijk voor vergelijkbare transacties.

## V. COMPLIANCE: INTERNE GOVERNANCE REGELS

### 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*).

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. Het Verhandelingsreglement heeft tot doel ervoor te zorgen dat personen die in het bezit zijn van voorwetenschap (*i.e.* voldoende concrete informatie over de Greenyard Groep of effecten van Greenyard die niet openbaar is en die, indien zij openbaar zou worden gemaakt, waarschijnlijk een significante invloed zou kunnen hebben op de koers van deze effecten), 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. 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.

Dit reglement kan worden geraadpleegd op de website van de Vennootschap.

Alle transacties met betrekking tot Greenyard effecten door personen met leidinggevende verantwoordelijkheid en hun nauw verbonden personen zoals gedefinieerd in het *Market Abuse Framework* worden gemeld aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (*FSMA*), alsook aan de Secretaris van de Vennootschap die de functie van Compliance Officer uitoefent.

### 2. **Gedragcode & klokkenluidersbeleid: Ethiek**

Elk individu dat werkzaam is in de Greenyard Groep, is onderworpen aan de Gedragcode en er wordt van deze persoon verwacht dat hij/zij deze Code en alle wettelijke vereisten die momenteel van kracht zijn in zijn of haar dagelijks werk, begrijpt en opvolgt. De Gedragcode 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-trainingscursus volgen die speciaal voor Greenyard in dit verband is ontworpen.



Aangezien Greenyard streeft naar de hoogste normen van bedrijfsethiek en naleving van de wet, zijn er relevante procedures en interne klokkenluiderskanalen 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 Klokkenluidersbeleid kunnen worden geraadpleegd op de website van de Vennootschap.

## VI. AANDEELHOUDERS- EN CONTROLESTRUCTUUR

### 1. Aandelen

Het precieze aantal Greenyard aandelen dat uitgegeven is, kan worden teruggevonden in de statuten van Greenyard en op de website van de Vennootschap. Sinds 26 maart 2021 bedraagt het maatschappelijk kapitaal van Greenyard 343.851.771,23 EUR vertegenwoordigd door 51.515.443 aandelen, zonder aanduiding van nominale waarde, die volledig zijn volgestort.

Alle Greenyard aandelen betreffen gewone aandelen, hebben dezelfde stemrechten en geven elk recht op één stem op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De aandelen kunnen aangehouden worden op naam (door inschrijving in het aandeelhoudersregister van Greenyard) of in gedematerialiseerde vorm (via een effectenrekening op naam van de aandeelhouder), naar keuze van de aandeelhouder.

Eigenaars van aandelen kunnen hun aandelen laten omzetten in respectievelijk aandelen op naam of gedematerialiseerde aandelen door hun verzoek tot omzetting te richten aan de Vennootschap.

Dit verzoek dient schriftelijk te gebeuren en via e-mail gericht te worden aan [company.secretary@greenyard.group](mailto:company.secretary@greenyard.group). Enige kost die verbonden zou zijn aan deze omzetting komt ten laste van de verzoekende aandeelhouder.

### 2. Controlestructuur en belangrijkste aandeelhouders

De aandeelhouders van Greenyard dienen een melding te doen aan de Vennootschap (via e-mail gericht aan [compliance.officer@greenyard.group](mailto:compliance.officer@greenyard.group)) en aan de FSMA indien hun deelneming de drempelwaarden van 3%, 5%, 7,5% en 10% van het totale aantal stemrechten of een veelvoud van 5% van het totale aantal stemrechten over- dan wel onderschrijft.

Deze transparantiemeldingen worden op de website van de Vennootschap bekendgemaakt.

Daarnaast bevat de website van de Vennootschap een schematische voorstelling van de aandeelhoudersstructuur van Greenyard, zoals die blijkt uit de transparantiemeldingen die zij heeft ontvangen.

### 3. Beschrijving van de voornaamste elementen van aandeelhoudersovereenkomsten die Greenyard bekend zijn

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

## BIJLAGE 1: Intern Reglement van het UITVOEREND MANAGEMENT en het LEADERSHIP TEAM

### 1. Werking

Het Uitvoerend Management is een collegiaal orgaan dat wekelijks vergadert en bovendien zo vaak als nodig is voor een goede werking van Greenyard. Het Leadership Team houdt wekelijkse update-vergaderingen, en één keer per maand wordt een diepgaande en uitgebreide vergadering georganiseerd waar specifieke onderwerpen grondig kunnen worden geanalyseerd en besproken.

De vergaderingen van het Uitvoerend Management en het Leadership Team worden bijeengeroepen door één van beide CEO's.

Elk lid van het Leadership Team kan verzoeken om een vergadering van het Leadership Team bijeen te roepen indien hij dit nodig acht.

Voor een geldige beraadslaging in het Leadership Team dient minstens de helft van zijn leden fysiek of via video- of telefoonconferentie aanwezig te zijn. Voor een geldige beraadslaging in het Uitvoerend Management dient minstens één van beide CEO's fysiek of via video- of telefoonconferentie aanwezig te zijn.

Het Uitvoerend Management en het Leadership Team kunnen, indien het dit nodig acht, derden uitnodigen om de vergaderingen bij te wonen.

Tijdens elke vergadering van het Uitvoerend Management wordt een verslag opgemaakt van de beraadslaging en de beslissingen die genomen zijn. De Group Legal & HR Director werd door het Uitvoerend Management aangesteld om de functie van secretaris uit te oefenen bij de vergaderingen van het Uitvoerend Management. Dit verslag wordt zo spoedig mogelijk na de vergadering aan de leden van het Uitvoerend Management overgemaakt.

### 2. Rol van het Uitvoerend Management en het Leadership Team

De rol van het Uitvoerend Management bestaat erin om:

- De visie, de missie en de strategische doelstellingen en richting, met inbegrip van de strategie ten aanzien van (risico's in verband met) duurzaamheidskwesaties, van de Greenyard Groep uit te werken en te implementeren, en de Raad van Bestuur hierover te adviseren, met focus op lange termijn waardecreatie door de Vennootschap;
- De operationele en dagelijkse leiding van Greenyard waar te nemen;
- Opportuniteiten en behoeften inzake investeringen, desinvesteringen en financiering te identificeren, te onderzoeken en hierover voorstellen te doen aan de Raad van Bestuur;
- Strategische partnerschappen met belangrijke klanten uit te rollen en geïntegreerde relaties met klanten (*integrated customer relationships* of *ICR*) en telers (*integrated grower relationships* of *IGR*) op te bouwen, op te volgen en te onderhouden;

- Advies te geven aan de Raad van Bestuur en/of de Comités, in het bijzonder indien hierom wordt verzocht;
- Uitvoering te geven aan de beslissingen van de Raad van Bestuur;
- De bevoegdheden die de Raad van Bestuur heeft gedelegeerd, uit te oefenen;
- Interne controles (om financiële, duurzaamheids- en andere risico's te identificeren, te beoordelen, te beheren en te controleren) te organiseren en te monitoren, onverminderd de toezichthoudende rol van de Raad van Bestuur;
- Toe te zien op de volledige, tijdige, betrouwbare en accurate voorbereiding van de jaarrekening, overeenkomstig de boekhoudprincipes en -beleidslijnen van Greenyard;
- De verplichte publicatie door Greenyard van de jaarrekeningen, de jaarverslagen en de andere materiële financiële en niet-financiële informatie op te volgen;
- Een evenwichtige en begrijpelijke beoordeling van de financiële situatie van de Greenyard Groep aan de Raad van Bestuur voor te stellen;
- De correspondentie met de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (*FSMA*) voor te bereiden en hierover aanbevelingen te doen aan de Raad van Bestuur;
- Het Leadership Team te leiden;
- Alle informatie die de Raad van Bestuur nodig heeft om zijn taken uit te voeren, tijdig aan de bestuurders te bezorgen.

Bij de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden wordt het Uitvoerend Management bijgestaan door het Leadership Team. Het Leadership Team heeft een ondersteunende rol ten aanzien van het Uitvoerend Management voor wat het dagelijks bestuur betreft. Het Leadership Team oefent toezicht uit op en staat in voor het beheer van de wereldwijde activiteiten van de Greenyard Groep en adviseert het Uitvoerend Management, rekening houdend met de algemene strategie van de Vennootschap, zoals bepaald door de Raad van Bestuur. De individuele leden van het Leadership Team hebben de bevoegdheden en verantwoordelijkheden die hen werden toegekend door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, en, voor wat de andere leden dan de CEO's betreft, in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's.

Het Uitvoerend Management kan op kosten van Greenyard extern professioneel advies inwinnen over onderwerpen die binnen zijn bevoegdheid vallen.

### **3. Rapportering aan de Raad van Bestuur**

#### **3.1. Periodieke rapportering**

Behalve in uitzonderlijke omstandigheden verstrekken de leden van 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, wat de CEO's betreft, over de belangrijkste aspecten van de dagelijkse en operationele leiding van de Greenyard Groep.

Daarnaast is het Uitvoerend Management verantwoordelijk voor de verslaggeving aan de Raad van Bestuur over:

- De activiteiten van de Greenyard Groep en in het bijzonder over de uitoefening door het Uitvoerend Management van zijn verantwoordelijkheden;
- De belangrijke evoluties binnen de Greenyard Groep sinds de laatste vergadering van de Raad van Bestuur;
- De bedrijfsresultaten op Groepsniveau en op niveau van de segmenten;
- De stand van het budget en het businessplan;
- Het beleid dat het Uitvoerend Management in het volgende kwartaal wil voeren;
- De voorstellen van beslissingen die ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur worden voorgelegd.

Afhankelijk van het onderwerp waarover verslag wordt uitgebracht of de voorgestelde beslissing kan - op vraag van de CEO's en met instemming van de Voorzitter van de Raad van Bestuur - een lid van het Leadership Team worden uitgenodigd op de Raad van Bestuur om hierover de nodige toelichting of advies te geven.

### **3.2. Occasionele rapportering**

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



## BIJLAGE 2: Intern Reglement van de RAAD VAN BESTUUR

### 1. Werking

De Raad van Bestuur wordt bijeengeroepen door de Voorzitter of door twee bestuurders telkens de belangen van Greenyard het vereisen.

De Voorzitter legt, in samenspraak met het Uitvoerend Management en in overleg met de Secretaris, de agenda vast van elke vergadering van de Raad van Bestuur. De agenda specificeert welke onderwerpen ter informatie, ter beraad of ter besluitvorming zijn. Het Uitvoerend Management ziet er, samen met de Secretaris, op toe dat de nodige presentatieslides en dossiers worden opgesteld die voor een beslissing aan de Raad van Bestuur moeten worden voorgelegd.

De leden van de Raad van Bestuur worden minstens twee werkdagen voor de vergadering van de Raad van Bestuur verwittigd. De oproepingstermijn kan worden verkort indien de Voorzitter en de CEO's hiertoe een gemeenschappelijke beslissing nemen wegens onvoorziene omstandigheden of hoogdringendheid. Alle informatie die belangrijk is voor het goede begrip door de bestuurders van de onderwerpen die tijdens de vergadering besproken moeten worden, alsmede het ontwerp van de notulen van de vorige vergadering, worden voldoende tijdig en minstens twee werkdagen voor de vergadering aan de bestuurders bezorgd.

De Raad van Bestuur vergadert minstens vijf keer per jaar op vooraf bepaalde data en telkens de noodzaak zich voordoet. In het midden van het boekjaar stelt de Secretaris in overleg met het Uitvoerend Management en de Voorzitter een planning op van de vergaderingen van de Raad van Bestuur (en van de adviserende Comités) voor het volgende boekjaar. Deze planning wordt voorgelegd aan de bestuurders zodat zij in de mogelijkheid zijn om hun (on)beschikbaarheden na te gaan en de Secretaris hiervan op de hoogte te brengen.

Van bestuurders wordt verwacht dat zij de vergaderingen van de Raad van Bestuur bijwonen (desgevallend, via video- of telefoonconferentie).

De Raad van Bestuur kan slechts geldig beraadslagen en besluiten indien minstens de helft van zijn leden aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Als dit quorum niet wordt bereikt, moet een nieuwe vergadering worden samengeroepen met dezelfde agenda, die geldig zal beraadslagen en beslissen indien ten minste drie bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De aanwezigheidsvereiste zal geen toepassing vinden voor de besluiten waaraan de meerderheid van de leden van de Raad van Bestuur niet zou deelnemen in toepassing van artikel 7:96 WvV, doch op voorwaarde dat op deze vergadering de meerderheid van de overige bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

Iedere bestuurder kan elektronisch, per brief of op een andere schriftelijke wijze volmacht geven aan een andere bestuurder om hem op een welbepaalde vergadering van de Raad van Bestuur te vertegenwoordigen en in zijn plaats te stemmen.

Elke vergadering wordt voorgezeten door de Voorzitter van de Raad van Bestuur. Indien de Voorzitter verhinderd is, wordt de vergadering voorgezeten door een bestuurder die door de andere bestuurders daartoe wordt aangeduid.

De leden van het Uitvoerend Management hebben een permanente uitnodiging om de vergaderingen van de Raad van Bestuur bij te wonen. Desgevallend kunnen, op vraag van het Uitvoerend Management of de Raad van Bestuur, of op voorstel van één of meerdere bestuurders, andere leden van het Leadership Team, verantwoordelijken van (een) corporate team(s) of (externe) specialisten in een bepaald vakgebied, op uitnodiging van de Voorzitter van de Raad van Bestuur, deelnemen aan de vergaderingen met als doel de Raad van Bestuur te informeren en te adviseren over (een) bepaalde topic(s) of agendapunt(en). De niet-uitvoerende bestuurders komen minstens éénmaal per jaar bijeen in afwezigheid van het Uitvoerend Management.

De bestuurders hebben het recht om alle vragen te stellen en alle punten ter discussie te brengen die zij wensen.

De besluiten van de Raad van Bestuur worden bij meerderheid van stemmen genomen. Alle bestuurders beslissen op basis van een onafhankelijk oordeel. De besluiten van de Raad van Bestuur kunnen worden genomen bij unaniem schriftelijk akkoord (bijvoorbeeld via e-mail) van de bestuurders.

In geval van staking van stemmen in de Raad van Bestuur start een afkoelings- en overlegperiode van veertien dagen waarin er minstens overleg dient plaats te vinden tussen de Voorzitters van de Raad van Bestuur, het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité (de **Raad van Wijzen**), die - indien dit opportuun wordt geacht - het advies kunnen inwinnen van het Uitvoerend Management. Na overleg in de Raad van Wijzen en na afloop van deze afkoelings- en overlegperiode heeft een nieuwe bespreking plaats in de Raad van Bestuur. Indien zich daarbij opnieuw een staking van stemmen voordoet met betrekking tot hetzelfde voorstel van besluit, kan de Voorzitter van de Raad van Bestuur zijn doorslaggevende stem enkel uitoefenen indien daarover eensgezindheid bestaat in de Raad van Wijzen.

De notulen van de vergadering geven een samenvatting van de besprekingen, specificeren de besluiten die werden genomen en maken melding van uiteenlopende standpunten, ingenomen door de bestuurders. De namen van de personen die interveniëren worden enkel op hun uitdrukkelijk verzoek opgenomen. Het ontwerp van notulen van elke vergadering (inclusief, in voorkomend geval, vergadering via telefoon- of videoconferentie) wordt binnen een redelijke termijn na de vergadering meegedeeld aan alle leden van de Raad van Bestuur zodat zij in de mogelijkheid zijn om hun voorafgaande commentaar hierop door te geven. De Voorzitter, bijgestaan door de Secretaris, ziet erop toe dat de notulen klaar zijn om tijdens de volgende vergadering definitief te worden goedgekeurd. De door de Raad van Bestuur goedgekeurde

notulen worden ondertekend door de Voorzitter en minstens één andere bestuurder, alsook door de bestuurders die erom verzoeken.

De Raad van Bestuur kan op kosten van Greenyard extern professioneel advies inwinnen over onderwerpen die binnen zijn bevoegdheid vallen.

## **2. Belangenconflicten**

### **2.1. Principe**

Om belangenconflicten te voorkomen, is de Vennootschap onderworpen aan:

- De toepasselijke wettelijke bepalingen voor beursgenoteerde ondernemingen bij:
  - belangenconflicten in hoofde van een bestuurder (artikel 7:96 WVV) (zie punt 2.2, hieronder) en
  - belangenconflicten in verband met transacties met verbonden partijen (artikel 7:97 WVV) (zie punt 2.3, hieronder),
- De aanvullend regels zoals bepaald in het CG-Charter voor transacties met bestuurders die niet onder de voormelde wettelijke bepalingen vallen (zie punt 2.4, hieronder).

### **2.2. Belangenconflicten in hoofde van een bestuurder**

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

In de notulen van de Raad van Bestuur zal de verklaring en toelichting van de betrokken bestuurder over de aard van dit strijdig belang worden opgenomen. Daarnaast zal hierin ook de aard van de beslissing of verrichting en de vermogensrechtelijke gevolgen ervan voor de Vennootschap worden beschreven, alsmede een verantwoording voor het genomen besluit.

### **2.3. Belangenconflicten in verband met transacties met verbonden partijen**

Greenyard dient ook de procedure van artikel 7:97 WVV na te leven wanneer de Vennootschap, of een dochtervennootschap, een transactie met een verbonden partij in de zin van de internationale standaarden voor jaarrekeningen die zijn goedgekeurd overeenkomstig verordening (EG) 1606/2002 overweegt (onderworpen aan bepaalde uitzonderingen).

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

## **2.4.      Beleid inzake transacties met bestuurders die niet onder artikel 7:96 WvV vallen**

Meer in het algemeen, moet bij elke transactie die tussen de volgende partijen wordt overwogen, onderstaande procedure worden toegepast:

- Greenyard of één van haar dochtervennootschappen, en
- Bestuurders, hun respectieve vaste vertegenwoordigers, of vennootschappen die niet tot de Greenyard Groep behoren, en waar de bestuurder een bestuurs- of managementfunctie bekleedt.

Deze transacties moeten worden gemeld aan de Raad van Bestuur, die als enige bevoegd is om te beslissen of Greenyard, of de betrokken dochtervennootschap 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 Secretaris van de Vennootschap 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 Vennootschap of haar dochtervennootschap betreft en wordt uitgevoerd onder de voorwaarden die in overeenstemming zijn met de algemene marktpraktijk voor vergelijkbare transacties.

## **2.5.      Interactie met het Uitvoerend Management en het Leadership Team**

De interactie van de Raad van Bestuur met het Uitvoerend Management en het Leadership Team gebeurt zoals beschreven staat in het Intern Reglement van het Uitvoerend Management en het Leadership Team (zie bijlage 1, hierboven).

## **3.        Evaluatie**

Onder leiding van zijn Voorzitter evalueert de Raad van Bestuur minstens om de drie jaar, zijn omvang, samenstelling, werking en prestaties alsook die van de Comités en de interactie met het Uitvoerend Management. Deze zelfevaluatie wordt voorbereid door het Benoemings- en Remuneratiecomité, samen met de Secretaris van de Vennootschap.

De niet-uitvoerende bestuurders evalueren geregeld hun interactie met het Uitvoerend Management. Daartoe komen zij minstens éénmaal per jaar bijeen in afwezigheid van de uitvoerende bestuurders en leden van het Uitvoerend Management.

De taakvervulling, evenals de rol en de verantwoordelijkheden van elke individuele bestuurder worden op periodieke basis geëvalueerd. Deze evaluatie kadert minstens in de beoordeling van een herbenoeming van een bestuurder en is eveneens gericht op een aanpassing van de samenstelling van de Raad van Bestuur om rekening te houden met gewijzigde omstandigheden. Ter gelegenheid van herbenoemingen worden o.a. het engagement, de competenties en de relevantie van de betrokken bestuurders beoordeeld, dit in overeenstemming met de procedure uiteengezet in punt 2.2.1 van het CG-Charter.

De Raad van Bestuur handelt op basis van de resultaten van de evaluatie door zijn sterkte punten te erkennen en zijn verbeterpunten te identificeren en aan te pakken. Desgevallend houdt dit in dat er nieuwe leden ter benoeming worden voorgedragen, dat wordt voorgesteld om bestaande leden niet te herbenoemen of dat maatregelen worden genomen die nuttig worden geacht voor de doeltreffende werking van de Raad van Bestuur.

## BIJLAGE 3: Intern Reglement van het AUDITCOMITÉ

### 1. Samenstelling

Het Auditcomité is samengesteld uit minstens drie bestuurders, die allen niet-uitvoerend zijn. Ten minste één lid van het Auditcomité is een onafhankelijke bestuurder in de zin van artikel 7:87 WvV.

De leden van het Auditcomité worden door de Raad van Bestuur aangesteld. Het mandaat van de leden van het Auditcomité kan tegelijk met hun mandaat als bestuurder worden vernieuwd. Het einde van het bestuurdersmandaat van een lid van het Auditcomité leidt tevens tot het einde van zijn mandaat in het Auditcomité.

De CFO heeft een permanente uitnodiging om de vergaderingen van het Auditcomité bij te wonen, in een adviserende rol, tenzij het Auditcomité anders beslist. Het Auditcomité beslist of en wanneer de CEO's, de commissaris of andere personen zijn vergadering bijwonen.

De Voorzitter van het Auditcomité wordt benoemd door de leden van het Comité.

De Raad van Bestuur vergewist zich ervan dat de leden van het Auditcomité over een collectieve deskundigheid op het gebied van de activiteiten van de Vennootschap beschikken. Daarnaast ziet de Raad erop toe dat ten minste één lid van het Auditcomité over de nodige deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit beschikt, zodat het zijn rol effectief kan vervullen.

### 2. Werking

Het Auditcomité vergadert zoveel als nodig om zijn taken naar behoren te vervullen, en minstens vier maal per boekjaar. De bijeenroeping gebeurt door de Voorzitter van het Auditcomité. Hij is verplicht een vergadering bijeen te roepen telkens wanneer een lid van het Auditcomité daarom verzoekt.

Minstens de meerderheid van de leden van het Auditcomité dienen aanwezig of vertegenwoordigd te zijn opdat de vergadering rechtsgeldig zou zijn samengesteld.

Alle vergaderingen worden gehouden volgens een agenda die wordt vastgesteld door de Voorzitter van het Auditcomité. De leden hebben de mogelijkheid om minstens een week vóór de vergadering agendapunten voor te stellen.

Beslissingen worden genomen met een meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Bij staking van stemmen is het voorstel verworpen. Deze problematiek wordt dan voorgelegd aan de voltallige Raad van Bestuur op diens eerstvolgende vergadering.

De notulen van de vergadering geven een samenvatting van de besprekingen, specificeren de besluiten die werden genomen en maken melding van de uiteenlopende standpunten ingenomen door de leden van het Auditcomité. De namen van de personen die tussenkomen worden enkel

op hun specifiek verzoek opgenomen. Het ontwerp van de notulen van de vergadering wordt binnen een redelijke termijn na de vergadering megedeeld aan alle leden van het Auditcomité voor voorafgaande commentaar. De Voorzitter van het Auditcomité, bijgestaan door de Secretaris, waakt erover dat de notulen klaar zijn om tijdens de volgende vergadering definitief te worden goedgekeurd en te worden ondertekend door de aanwezige leden.

Na elke vergadering van het Auditcomité brengt de Voorzitter van het comité (of, in geval van afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het comité) verslag uit over 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 Secretaris of via het online portaal van de Raad van Bestuur dat toegankelijk is voor alle bestuurders.

Het Auditcomité evalueert regelmatig (ten minste elke drie jaar) zijn werking, doeltreffendheid en intern reglement. Na de evaluatie doet het Comité aanbevelingen aan de Raad van Bestuur met betrekking tot eventuele wijzigingen.

### **3. Rol van het Auditcomité**

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. Het Auditcomité heeft minstens de volgende taken:

- De Raad van Bestuur in kennis stellen van het resultaat van de wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening en toelichten op welke wijze de wettelijke controle van de jaarrekeningen heeft bijgedragen tot de integriteit van de financiële verslaggeving en welke rol het Auditcomité in dat proces heeft gespeeld;
- De monitoring van het financiële verslaggevingsproces en aanbevelingen of voorstellen doen om de integriteit van het proces te waarborgen;
- De monitoring van de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer van Greenyard;
- De monitoring van de interne audit en van zijn doeltreffendheid;
- De monitoring van de wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening, inclusief de opvolging van de vragen en aanbevelingen geformuleerd door de commissaris;
- Aanbevelingen aan de Raad van Bestuur doen inzake de benoeming van de commissaris;
- De beoordeling en monitoring van de onafhankelijkheid van de commissaris, waarbij met name wordt nagegaan of de verlening van bijkomende diensten aan Greenyard passend is;

- Regelmatig verslag uitbrengen aan de Raad van Bestuur over de uitoefening van zijn taken, en ten minste wanneer de Raad van Bestuur de jaarrekening, de geconsolideerde jaarrekening en de voor publicatie bestemde verkorte financiële overzichten opstelt.

### **3.1. Financiële rapportering**

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 het consequent karakter van de toepassing van de boekhoudstandaarden gehanteerd binnen de Greenyard Groep, en onder meer op de criteria voor de consolidatie van de rekeningen van de vennootschappen van de Greenyard Groep.

Dit toezicht bestrijkt de periodieke informatie alvorens deze wordt bekendgemaakt en is gebaseerd op het door het Auditcomité gehanteerde auditprogramma.

Het Uitvoerend Management informeert het Auditcomité over de methodes die worden gebruikt voor het boeken van significante en ongebruikelijke transacties waarvan de boekhoudkundige verwerking vatbaar kan zijn voor diverse benaderingen.

Het Auditcomité bespreekt de financiële rapporteringsmethodes met zowel het Uitvoerend Management of de CFO, als met de commissaris.

### **3.2. Interne controle en risicobeheer**

Minstens eenmaal per jaar onderzoekt het Auditcomité de systemen voor de interne controle en het risicobeheer opgezet door het Uitvoerend Management, teneinde zich ervan te vergewissen dat de voornaamste risico's (met inbegrip van deze die betrekking hebben op de niet-naleving van wet- en regelgeving) behoorlijk worden geïdentificeerd, beheerd en ter kennis gebracht, overeenkomstig het door de Raad van Bestuur goedgekeurde kader.

Het Auditcomité controleert de verklaringen over interne controle en risicobeheersing in het financieel jaarverslag.

Het Auditcomité beoordeelt de specifieke regelingen volgens dewelke personeelsleden van Greenyard, in vertrouwen, hun bezorgdheid kunnen uiten over mogelijke onregelmatigheden inzake financiële rapportering of andere aangelegenheden. Indien dit noodzakelijk wordt geacht, worden regelingen getroffen voor een onafhankelijk onderzoek en een gepaste opvolging van deze aangelegenheden, en dit in proportie tot de beweerde ernst ervan.



### **3.3. Intern auditproces**

Het Auditcomité beoordeelt de werkingsregels van de interne audit en hun eventuele wijzigingen, rekening houdend met de complementaire rol van de interne en externe auditfuncties. Daarnaast staat het Auditcomité in voor de opvolging van de efficiëntie van de interne audit.

Het Auditcomité doet in het bijzonder aanbevelingen betreffende de selectie, benoeming, herbenoeming en het ontslag van de verantwoordelijke voor interne audit en betreffende het budget toegekend aan interne audit, en gaat tevens na in welke mate binnen Greenyard wordt tegemoetgekomen aan zijn bevindingen en aanbevelingen.

### **3.4. Extern auditproces**

Het Auditcomité doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur in verband met de selectie, en het voorstel tot (her)benoeming van de commissaris en de modaliteiten van zijn aanstelling.

Daarnaast wordt toezicht gehouden op de onafhankelijkheid van de commissaris, waarbij met name wordt nagegaan of de verlening van bijkomende diensten aan de Vennootschap passend is.

Het Auditcomité is belast met het permanent toezicht op de taken verricht door de commissaris. Het wordt op de hoogte gebracht van het werkprogramma van de commissaris. De commissaris dient het Comité tijdig in te lichten over alle kwesties die uit de audit naar voor komen. Daarnaast monitort en analyseert het Auditcomité, samen met de commissaris, de bedreigingen voor de onafhankelijkheid van de commissaris, en de veiligheidsmaatregelen die genomen zijn om deze bedreigingen in te perken (met inbegrip wanneer de totale honoraria die zij ontvangen meer bedragen dan de criteria bepaald in artikel 4, lid 3, van de verordening (EU) nr. 537/2014).

Het Auditcomité beoordeelt de doeltreffendheid van het externe auditproces en gaat na in welke mate het Uitvoerend Management tegemoetkomt aan de aanbevelingen die de commissaris doet.

Het Auditcomité stelt een onderzoek in naar kwesties die aanleiding kunnen geven tot het ontslag van de commissaris en doet aanbevelingen inzake de acties die in dat verband vereist zijn.

## **4. Middelen**

Het Auditcomité heeft de bevoegdheid om alle middelen te gebruiken voor een goede uitvoering van zijn opdracht. De Raad van Bestuur heeft het recht om op elk moment verantwoording te vragen van het Auditcomité met betrekking tot deze bevoegdheden en middelen.

Minstens eenmaal per jaar ontmoet het Auditcomité de commissaris om te overleggen over materies betreffende het auditplan en over alle aangelegenheden die voortvloeien uit het auditproces, met inbegrip van eventuele (potentiële) aandachtspunten die bij de controle aan het licht zijn gekomen. Deze materies worden minstens eenmaal per jaar in het Auditcomité besproken in aanwezigheid van de persoon of personen die verantwoordelijk is of zijn voor de interne audit van de Vennootschap.



De commissaris en de verantwoordelijke voor interne audit hebben te allen tijde vrije toegang tot het Auditcomité, via zijn Voorzitter, en tot de Voorzitter van de Raad van Bestuur. Deze fungeren als hun rechtstreekse aanspreekpunten.

## BIJLAGE 4: Intern Reglement van het BENOEMINGS- EN REMUNERATIECOMITÉ

### 1. Samenstelling

Het Benoemings- en Remuneratiecomité is samengesteld uit minstens drie bestuurders, die allen niet-uitvoerend zijn. Ten minste de meerderheid van de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité zijn onafhankelijke bestuurders in de zin van artikel 7:87 WvV. De Raad van Bestuur vergewist zich ervan dat het Benoemings- en Remuneratiecomité als dusdanig is samengesteld, dat het over de nodige deskundigheid op het gebied van remuneratie beschikt.

De leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité worden door de Raad van Bestuur aangesteld. Het mandaat van de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité kan tegelijk met hun mandaat als bestuurder worden vernieuwd. Het einde van het bestuurdersmandaat van een lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité leidt tevens tot het einde van zijn mandaat in het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité wordt voorgezeten door de Voorzitter van de Raad van Bestuur of een andere niet-uitvoerend bestuurder. Hij zal echter niet als voorzitter optreden indien zijn eigen vergoeding of de benoeming van zijn opvolger worden behandeld.

De CEO's worden in een adviserende rol uitgenodigd op de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité wanneer in het comité de vergoeding of de benoeming van de andere leden van het Leadership Team aan bod komen. De Group Legal & HR Director heeft een permanente uitnodiging om de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité bij te wonen, in een adviserende rol, behoudens indien het over zijn eigen vergoeding of de benoeming van zijn opvolger gaat of het Benoemings- en Remuneratiecomité anders beslist.

### 2. Werking

Het Benoemings- en Remuneratiecomité vergadert zoveel als nodig om zijn taken naar behoren te vervullen, en minstens tweemaal per boekjaar. De bijeenroeping gebeurt door de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Hij is verplicht een vergadering bijeen te roepen telkens wanneer een lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité daarom verzoekt.

Minstens de meerderheid van de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité dienen aanwezig of vertegenwoordigd te zijn opdat de vergadering rechtsgeldig zou zijn samengesteld.

Alle vergaderingen worden gehouden volgens een agenda die wordt vastgesteld door de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De leden hebben de mogelijkheid om minstens een week vóór de vergadering agendapunten voor te stellen.

Beslissingen worden genomen met een meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Bij staking van stemmen is het voorstel verworpen. Deze problematiek wordt dan voorgelegd aan de

voltallige Raad van Bestuur op diens eerstvolgende vergadering. Niemand beslist over zijn eigen (her)benoeming dan wel vergoeding.

De notulen van de vergadering geven een samenvatting van de besprekingen, specificeren de besluiten die werden genomen en maken melding van de uiteenlopende standpunten ingenomen door de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De namen van de personen die tussenkomen worden enkel op hun specifiek verzoek opgenomen. Het ontwerp van de notulen van de vergadering wordt binnen een redelijke termijn na de vergadering meegedeeld aan alle leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité voor voorafgaande commentaar. De Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité, bijgestaan door de Secretaris, waakt erover dat de notulen klaar zijn om tijdens de volgende vergadering definitief te worden goedgekeurd en te worden ondertekend door de aanwezige leden.

Na elke vergadering brengt het Benoemings- en Remuneratiecomité verslag uit over zijn werkzaamheden, conclusies en aanbevelingen aan de Raad van Bestuur, middels een beknopt schriftelijk verslag dat ter beschikking wordt gesteld van de bestuurders voorafgaand aan de vergadering van de Raad van Bestuur en ter vergadering mondeling wordt toegelicht door de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité (of, in geval van afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het comité). Wanneer het comité 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 Secretaris of via het online portaal van de Raad van Bestuur dat toegankelijk is voor alle bestuurders.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité evalueert regelmatig (ten minste elke drie jaar) zijn werking, doeltreffendheid en intern reglement. Na de evaluatie doet het Comité aanbevelingen aan de Raad van Bestuur met betrekking tot eventuele wijzigingen.

### **3. Rol**

Het Benoemings- en Remuneratiecomité staat de Raad van Bestuur bij en doet voorstellen in verband met, enerzijds, de remuneratie(componenten) van de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team en het remuneratiebeleid en de eventuele afwijkingen daarvan en, anderzijds, de (her)benoeming van bestuurders en leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité bereidt ook het remuneratieverslag voor dat de Raad van Bestuur toevoegt in de CG-Verklaring, en het remuneratiebeleid, die allebei worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Daarnaast staat het Benoemings- en Remuneratiecomité de Voorzitter van de Raad van Bestuur bij in het kader van de evaluatie van de prestaties en de werking van de Raad van Bestuur. Het Benoemings- en Remuneratiecomité doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur bij het vaststellen van de korte termijn *incentive* doelstellingen van de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de CEO's en de CFO) en bij het evalueren van hun prestaties in het licht van de vooropgestelde doelstellingen, welke aanbevelingen (uitgezonderd die betrekking hebben op de CEO's) in overleg met en op gemotiveerd voorstel van de CEO's worden geformuleerd.

#### **4. Middelen**

Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de bevoegdheid om alle middelen te gebruiken voor een goede uitvoering van zijn opdracht. De Raad van Bestuur heeft het recht om op elk moment verantwoording te vragen van het Benoemings- en Remuneratiecomité met betrekking tot deze bevoegdheden en middelen.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de vrijheid om naar keuze andere personen uit te nodigen op de vergaderingen indien het dit nodig acht.



# Gedragscode



# Inhoud

Bericht van onze co-CEO's	4
Waarden van Greenyard	6
Inleiding tot de Gedragscode	7
Wat wordt er van iedereen verwacht?	7
Wat wordt er van managers verwacht?	8
Melding van inbreuken	8
Geen vergeldingsmaatregelen en vertrouwelijkheid	9
Waarborg voor veiligheid, integriteit en kwaliteit van het product	10
Bevorderen van een positieve werkomgeving	11
Mensenrechten	11
Eerlijke werkomstandigheden	11
Gezondheid en veiligheid	12
Discriminatie en intimidatie	12
Waardering van diversiteit	12
Externe audits	12
Vermijden van belangenconflicten	14
Externe werkzaamheden	14
Familie en persoonlijke relaties	14





<b>Zakendoen met integriteit</b>	<b>15</b>
Bestrijden van omkoping en corruptie	15
Concurrentie en antitrust	16
Handelsbeperkingen - sancties	17
Handhaving van contracten	17
Illegale handel	17
<b>Waarborgen van financiële integriteit en fiscale verantwoordelijkheid</b>	<b>18</b>
Boekhouding, financiële verslaggeving, financiële controle en toelichtingen	18
Aanvullende verantwoordelijkheid voor financiële directeuren en managers	18
Beroepskosten en reizen	18
Handel met voorkennis - verordening marktmisbruik	19
Bestrijding van het witwassen van geld	19
<b>Bescherming van privacy, vertrouwelijkheid en andere aspecten</b>	<b>20</b>
Diefstal en fraude	20
Materiële activa en communicatiesystemen	20
Bedrijfsinformatie en intellectuele eigendom	20
Bewaren van bedrijfsgegevens	21
Gegevensbescherming	21
<b>Respect voor het milieu</b>	<b>22</b>

# Bericht van onze co-CEO's



Marc Zwaaneveld, co-CEO

Hein Deprez, co-CEO



Beste collega's,

Bij Greenyard streven wij ernaar mensen te helpen gezonder te leven door hen op elk moment te laten genieten van groenten en fruit op een gemakkelijke, snelle en aangename manier en met respect voor de natuur.

Het is essentieel dat wij hierbij de hoogste standaarden van bedrijfsethiek hanteren en de wettelijke regels strikt naleven, en dat wij ons ervan bewust zijn dat er op ethisch vlak geen toegevingen mogen worden gedaan.

Het doel van deze Gedragscode is om ons te begeleiden en te helpen bij het maken van soms moeilijke keuzes waarmee we geconfronteerd worden tijdens ons werk bij Greenyard. Het biedt ons duidelijke richtlijnen en is onze leidraad voor wanneer zich een complexe situatie voordoet waarbij de juiste keuze niet meteen voor de hand ligt.

Regels zijn belangrijk, maar het succes en de duurzaamheid van onze groep worden uiteindelijk

bepaald door ons gedrag en de handelingen die elk van ons stelt. Iedere werknemer, leidinggevende en bestuurder van Greenyard heeft de plicht om van ethisch en wettelijk handelen een essentieel onderdeel van zijn/haar dagelijkse activiteiten te maken. Hieraan verzaken ondermijnt het vertrouwen en tast de fundamenten aan waarop wij onze levens en dit bedrijf gebouwd hebben.

Wij rekenen op jullie steun om mee te werken aan een sterke en duurzame onderneming, waarbij we onze ethische waarden hoog in het vaandel houden en van deze Gedragscode onze tweede natuur maken. Wij zijn dit verplicht aan al onze stakeholders, van onze klanten tot onze investeerders, "van mond naar grond" en in het bijzonder aan onszelf als collega's, om ervoor te zorgen dat Greenyard een fantastisch bedrijf blijft om voor te werken!

Met vriendelijke groet,  
Hein Deprez en Marc Zwaaneveld, co-CEO's

# Waarden van Greenyard



Greenyard zet zich in voor een sterke en unieke bedrijfscultuur gebaseerd op sterke waarden en ethische principes die gericht zijn op het creëren van waarde voor al onze stakeholders.

De kernwaarden van Greenyard zijn:

**Wij zijn ondernemers:** we pakken de dingen concreet, pragmatisch en flexibel aan. We nemen initiatief en zorgen dat dingen voor elkaar komen.

**Wij delen met anderen:** we zijn teamspelers en delen onze kennis en ervaring met iedereen die er baat bij heeft. Op die manier bouwen we duurzame relaties die voor iedereen werken.

**Wij zijn betrouwbaar:** we doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen. We hebben respect voor mensen en de aarde. We praten niet alleen over kwaliteit en transparantie, we leven er ook naar.

**Wij zijn creatief:** we worden aangespoord om anders te denken. We stellen onszelf en onze omgeving voortdurend op de proef. En we innoveren continu om onze producten en processen te verbeteren; en

**Wij zijn gepassioneerd:** we doen ons dagelijks werk met plezier. We zijn gedreven en geëngageerd. We zetten ons in voor elke stakeholder.

Bij Greenyard passen we consequent onze waarden toe met het doel om onze beloftes te realiseren. We bereiken onze doelen door in alles wat we doen uitmuntendheid toe te passen; we worden gedreven door passie; we zien de mogelijkheden achter de obstakels om ze te overwinnen; we bereiken financieel succes altijd met integriteit, we behandelen iedereen met eerlijkheid, respect en waardigheid en we passen de hoogste ethische normen toe in al onze dagelijkse werkzaamheden.

# Inleiding tot de Gedragscode

Deze Gedragscode is geïnspireerd op de algemene principes en richtlijnen van internationale instrumenten met betrekking tot mensenrechten en verantwoord professioneel gedrag. Greenyard erkent en houdt zich aan de volgende instrumenten:

- de Global Compact en Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de VN;
- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;
- De VN-richtlijnen inzake bedrijven en mensenrechten;
- De ILO-verklaring (Internationale Arbeidsorganisatie) over de fundamentele principes en rechten op het werk;
- de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen; en
- de EU-gedragscode inzake verantwoorde bedrijfsvoering in de voedingsmiddelenindustrie en marketingpraktijken.

## Wat wordt er van iedereen verwacht?

Deze Gedragscode geldt voor iedereen die werkzaam is binnen de Greenyard groep. U wordt verwacht deze Gedragscode en de wet te begrijpen en op te volgen in uw dagelijkse werkzaamheden. Als u dit niet doet, kan dit gevolgen hebben voor zowel u als Greenyard. U kunt disciplinaire maatregelen opgelegd krijgen, waaronder, indien van toepassing, tijdelijke schorsing van het werk, ontslag, het invoeren van een contractueel vergoedingsmechanisme of zelfs strafrechtelijke vervolging. Greenyard kan worden beboet, worden geconfronteerd met rechtszaken of onderzoeken, of schade oplopen aan haar reputatie of aandelenkoers. U moet daarom beschikken over een goed beoordelingsvermogen en al uw handelingen goed overdenken. Op sommige momenten kunt u situaties tegenkomen waarin de juiste keuze niet duidelijk is.

---

***Deze Gedragscode geldt voor iedereen die werkzaam is binnen de Greenyard groep. U wordt verwacht deze Gedragscode en de wet te begrijpen en op te volgen in uw dagelijkse werkzaamheden.***

Vraag u in deze situaties af:

- Is het in overeenstemming met de Gedragscode?
- Is het ethisch verantwoord?
- Is het wettelijk geoorloofd?
- Zal het Greenyard en mezelf in een goed daglicht stellen?
- Zou ik er over willen lezen in de krant?
- Zouden mijn familie en vrienden het goedkeuren?

Alle vragen dienen met “ja” beantwoord te worden. Als het antwoord op een van deze vragen “nee” is, doe het dan niet. In geval van twijfel, vraag om hulp. U kunt met uw manager of met een medewerker van Human Resources gaan praten of met iemand van het Corporate Legal Department als u het niet prettig vindt om met een van bovenstaande te praten. In deze Gedragscode verwijst “Greenyard” of het

“bedrijf” naar Greenyard NV en elk van haar directe en indirecte dochterondernemingen samen: de “Groep” genaamd.

### Wat wordt er van managers verwacht?

Van alle managers van Greenyard wordt verwacht dat zij fungeren als rolmodel en een promotor zijn van **cultuur van ethiek en naleving** binnen hun verantwoordelijkheidsgebied. Dit houdt in ervoor te zorgen dat de werknemers onder zijn/haar leiding hun verantwoordelijkheden volgens de Gedragscode,

---

### Melding van inbreuken

Als u een reden hebt om te geloven dat een werknemer van Greenyard of iemand die namens Greenyard werkzaamheden verricht, betrokken is bij ethisch of wettelijk wangedrag, bent u verplicht om het incident onmiddellijk te melden. U hebt de volgende opties om uw bezorgdheid te melden, namelijk aan:

- uw plaatselijke Managing Director;
- uw directe manager of supervisor;
- uw plaatselijke HR-verantwoordelijke;
- het Corporate Legal & Compliance Department;
- het Corporate Internal Audit Department; of
- elk ander kanaal zoals aangegeven in het Klokkenuidersbeleid van Greenyard.





naar geest en letter, begrijpen. Managers dienen een positieve werkomgeving te creëren waarin werknemers worden gestimuleerd en zich op hun gemak voelen meldingen te doen en hulp te vragen. Indien managers meldingen ontvangen van een situatie die onethisch is of die mogelijk de reputatie van Greenyard kan schaden, dienen ze onmiddellijk het Corporate Legal Department hiervan op de hoogte te stellen.

Greenyard zet zich in om hoge ethische normen te bevorderen in de gehele toeleveringsketen. Daarom verwacht het bedrijf ook dat haar zakenpartners zich houden aan eerlijke en ethische bedrijfsnormen. Details over de ethische verwachtingen voor zakenpartners worden beschreven in onze Gedragscode voor leveranciers.

---

***Van alle managers van Greenyard wordt verwacht dat zij fungeren als rolmodel.***

---

### **Geen vergeldingsmaatregelen en vertrouwelijkheid**

Greenyard waardeert de hulp van werknemers en andere relevante partijen die potentiële problemen identificeren die we moeten aanpakken. Greenyard zal ervoor zorgen dat de meldingen vertrouwelijk worden behandeld, inclusief de identiteit van de melder. Greenyard tolereert geen vergelding van welke aard dan ook tegen iemand die in goed vertrouwen overtredingen of schendingen van de Gedragscode van Greenyard of enig ander illegaal gedrag meldt. Greenyard neemt verklaringen met betrekking tot vergeldingen serieus. Beschuldigingen van vergeldingen worden onderzocht en er zullen passende maatregelen worden getroffen.

# Waarborg voor veiligheid, integriteit en kwaliteit van het product

We zijn allemaal fundamenteel verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat klanten kunnen vertrouwen op de veiligheid, integriteit en kwaliteit van onze producten. Onze producten beantwoorden aan de informatie die wij over deze producten verstrekken, met inbegrip van de informatie op de verpakking. We voldoen aan de relevante wetgeving en normen voor voedselveiligheid en we volgen de hygiëne- en

veiligheidsvoorschriften in onze fabrieken en werkplaatsen. Wij hebben een internationaal voedselveiligheidssysteem (BRC, IFS, FSSC22000, etc.) in al onze faciliteiten. Indien blijkt dat de veiligheid van het product of de integriteit of kwaliteit ervan gevaar loopt, dan nemen we onmiddellijk actie en corrigeren dit of we melden het aan een manager.





# Bevorderen van een positieve werkomgeving

**Greenyard zet zich in om een positieve, afwisselende en boeiende werkomgeving te bevorderen op basis van openheid en wederzijds respect. Alle medewerkers gaan op een waardige en respectvolle manier met elkaar om. We tolereren geen enkele vorm van pesterij of discriminerend gedrag binnen ons bedrijf. Greenyard respecteert en houdt zich aan de relevante mensenrechten en wetgeving voor arbeid, gezondheid en veiligheid.**

## Mensenrechten

Greenyard is ervan overtuigd dat **respect en naleving van mensenrechten en menswaardigheid van vitaal belang** zijn voor het succes van het bedrijf op lange termijn. In overeenstemming met de relevante internationale mensenrechteninstrumenten zal Greenyard schendingen van de mensenrechten

vermijden en de nadelige gevolgen voor de mensenrechten waarbij het bedrijf betrokken is, aanpakken. Al onze medewerkers moeten de rechten van de mens respecteren, tijdens al onze activiteiten en op elk niveau binnen onze organisatie.

## Eerlijke werkomstandigheden

Greenyard volgt de toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot **eerlijke werkomstandigheden** in alle landen waar wij actief zijn, bijvoorbeeld met betrekking tot vergoeding en secundaire arbeidsvoorwaarden, werktijd en overuren, kinderarbeid, dwangarbeid en de vrijheid van vereniging. Als principe tolereren we geen enkele vorm van onaanvaardbare behandeling van werknemers in een van de activiteiten of voorzieningen van Greenyard.




---

***Greenyard is ervan overtuigd dat respect en naleving van mensenrechten en menswaardigheid van vitaal belang zijn voor het succes van het bedrijf op lange termijn.***

## Gezondheid en veiligheid

Greenyard ziet haar werknemers als haar belangrijkste kapitaal en verbindt zich ertoe alle medewerkers een veilige en gezonde werkomgeving te bieden. Elke individuele werknemer heeft de verantwoordelijkheid om deze verbintenis na te leven door het volgen van alle procedures met betrekking tot gezondheid en veiligheid en door een veilige en gezonde werkplek te handhaven. Van ons allemaal wordt verwacht arbeidsprestaties te verrichten zonder dat die worden beïnvloed door intoxicatie die ons werk zou kunnen belemmeren. Alle arbeidsongevallen, onveilige uitrustingen, onveilige praktijken en omstandigheden op de werkvloer moeten onmiddellijk worden gemeld, in geval van nood: telefonisch, aan de plaatselijke personeelsverantwoordelijke of aan de plaatselijke verantwoordelijke voor gezondheid en veiligheid. Dit omvat het gebruik van alcohol, drugs en in sommige gevallen voorgeschreven medicatie. Ten slotte is er voor een gezonde werkomgeving binnen Greenyard ook respect voor het geestelijke welzijn van haar werknemers. Het zorgt voor een redelijke werklast en is vrij van discriminatie en intimidatie.

## Discriminatie en intimidatie

Greenyard bevordert een omgeving zonder intimidatie en hanteert een nultolerantiebeleid voor gedrag dat op ongepaste of onredelijke wijze interfereert met de prestaties op het werk, dat afbreuk doet aan de waardigheid van een persoon of tot een intimiderende, vijandige, tot uitsluiting leidende of aanstootgevende werkomgeving leidt. Dit geldt ook voor discriminatie, intimidatie, pesten of uitsluiting op

basis van ras, huidskleur, religie, geslacht, leeftijd, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of handicap.

## Waardering van diversiteit

De diversiteit van de werknemers van Greenyard is een enorme kracht binnen ons bedrijf en elke individuele medewerker vormt een belangrijke bijdrage tot ons succes. We zijn vastbesloten om iedereen gelijke kansen te bieden binnen alle aspecten van een dienstverband en we verwelkomen verschillen met betrekking tot ras, geslacht, taal, opleiding enz. Diversiteit vormt de basis voor creativiteit en innovatie.

## Externe audits

Greenyard wil zekerheid bieden met betrekking tot mensenrechten, arbeidsvoorschriften en gezondheids- en veiligheidsvoorschriften door middel van regelmatige audits in elk van haar faciliteiten. De audit wordt uitgevoerd door een externe dienstverlener (bijv. SMETA 4-pillar, SA8000). Het dient om potentiële overtredingen te identificeren en aan te pakken en om de aanwezigheid en efficiëntie van onze interne processen te beoordelen. Het management moet de uitkomst van de audit ernstig nemen en snel herstelacties ondernemen, indien nodig. Bovendien moeten de bevindingen in het auditrapport worden gebruikt om de algehele werkomstandigheden bij Greenyard continu te verbeteren. Alle werknemers worden daarom geacht actief mee te werken op een constructieve en open manier wanneer ze tijdens het auditproces worden ondervraagd.

---

***Diversiteit vormt de basis voor creativiteit en innovatie.***



# Vermijden van belangenconflicten

**Tijdens onze dagelijkse activiteiten werken wij met leveranciers, klanten en anderen die zaken doen met Greenyard. Het is belangrijk dat elke beslissing objectief wordt genomen en gebaseerd is op de behoeften van het bedrijf en niet op persoonlijke belangen of relaties.**

## Externe werkzaamheden

Greenyard aanvaardt het dat haar werknemers nevenfuncties aannemen, zolang deze posities niet interfereren met hun verantwoordelijkheden bij Greenyard. Externe werkzaamheden mogen niet concurreren met Greenyard en mogen niet gepaard

gaan met het gebruik van apparatuur of informatie van Greenyard waarop eigendomsrechten van toepassing zijn, zoals computers, software, informatie over klanten en anderen. Alle externe werkzaamheden dienen aan de plaatselijke Managing Director te worden gemeld.

## Familie en persoonlijke relaties

Een werknemer van Greenyard mag geen familielid inhuren of een directe hiërarchische relatie met een familielid of een nauwe persoonlijke relatie binnen Greenyard hebben, tenzij hiertoe vooraf toestemming is verleend door het afdelingshoofd.

Het succes van Greenyard hangt af van haar partners en onderaannemers. Om deze reden is het van cruciaal belang dat de keuze van haar partners op objectieve criteria is gebaseerd, waaronder integriteit, kwaliteit en prestatie en niet op persoonlijke belangen. Wanneer dus een familielid of een nauwe persoonlijke relatie voor een derde werkt die zaken doet met Greenyard (bijv. een onderaannemer), dienen wij deze informatie aan de plaatselijke Managing Director te melden.

---

***Het succes van Greenyard hangt af van haar partners en onderaannemers. Om deze reden is het van cruciaal belang dat de keuze van haar partners op objectieve criteria is gebaseerd.***



# Zakendoen met integriteit

**Ons voortdurende succes is afhankelijk van scherpe concurrentie, maar wij ondernemen steeds eerlijk, redelijk en in volledige overeenstemming met de wet. Zakelijke relaties die gebaseerd zijn op vertrouwen en wederzijdse voordelen zijn essentieel voor ons succes en we zullen ernaar streven om onze activiteiten te ontwikkelen door inzicht te hebben in de behoeften van onze klanten, aannemers, leveranciers en joint venture partners. Als plaatselijke praktijken in conflict blijken te zijn met de gedragsnormen van Greenyard, moet u contact opnemen met onze juridische afdeling om advies te vragen alvorens te handelen.**

## Bestrijden van omkoping en corruptie

### Bestrijden van omkoping

Omkoping schaadt niet alleen onze groep, maar ook de gemeenschappen waar wij zaken mee doen. Overheden treffen maatregelen om omkoping te bestrijden en vele landen waarin wij actief zijn, hebben specifieke wetten hiertegen. Dit is de reden waarom Greenyard **een beleid van nultolerantie ten aanzien van omkoping** heeft aangenomen en dat geldt voor al haar vestigingen. Dit betekent dat werknemers van Greenyard geen onrechtmatig voordeel mag geven of beloven aan een persoon die



een positie van vertrouwen heeft, ongeacht of hij/zij voor de overheids- of private bedrijfssector werkt. Er zijn geen uitzonderingen voor kleine bedragen of de zogenaamde “faciliterende” betalingen of “steekpenningen”. Daarnaast mogen de werknemers van Greenyard geen onrechtmatige voordelen accepteren of vragen.

### Indirecte omkoping

De werknemers van Greenyard mogen geen gebruik maken van derden voor het betalen van steekpenningen of het verrichten van de zogenaamde “faciliterende” betalingen of het betalen van “smeergeld”. Om deze reden moeten we ervoor zorgen dat onze partners op de hoogte zijn van en zich inzetten voor het beleid van Greenyard inzake de bestrijding van omkoping en corruptie en dat de relevante zorgvuldigheidsprocedures voor de selectie van derden strikt worden nageleefd.

---

***Greenyard heeft een beleid van nultolerantie ten aanzien van omkoping aangenomen en dat geldt voor al haar vestigingen.***

## Geschenken, entertainment en gunsten

Geschenken en entertainment zijn veelvoorkomende zakelijke gunsten en zijn in vele culturen sociaal aanvaardbaar. In veel gevallen is het namelijk een belangrijke manier voor het creëren van goodwill en het creëren van een vertrouwelijke band in zakelijke relaties. We moeten ervoor zorgen dat onze praktijken inzake relatiegeschenken en entertainment redelijk en in overeenstemming zijn met zowel het beleid van Greenyard als de relevante plaatselijke wet- en regelgeving. We dienen er steeds op bedacht te zijn dat zakelijke gunsten nooit worden verleend of ontvangen om een onrechtmatig voordeel te verkrijgen of te geven, dat ze bescheiden in waarde (d.w.z. niet meer dan 75 EUR of een gelijkwaardig bedrag in een andere munt) en altijd in natura moeten zijn en op een incidentele basis mogen worden gegeven of ontvangen.

## Donaties en sponsoring

Greenyard ondersteunt bepaalde giften als een manier om iets terug te geven aan de gemeenschap en om bij te dragen aan goede doelen. Daarnaast ondersteunt Greenyard ook bepaalde zakelijke sponsoring om de aanwezigheid van Greenyard in het bedrijfsleven te promoten. Helaas worden zelfs legitieme donaties en sponsoring in bepaalde omstandigheden beschouwd als omkoping of corruptie. Daarom moet u voorafgaand toestemming krijgen van uw afdelingshoofd voordat u donaties of sponsoring overweegt die de schijn van omkoping of corruptie kunnen hebben.

## Lobbyen en politieke betrokkenheid

Greenyard levert geen politieke bijdragen in om het even welke vorm en waar ter wereld dan ook. Noch in geld of in natura (bijv. schenkingen van producten of diensten of de aankoop van tickets voor fondsenwervende evenementen). Medewerkers van Greenyard,

***Het is werknemers niet toegestaan deel te nemen aan prijsafspraken, manipulatie van aanbestedingsprocedures, toewijzing van markten of klanten.***

---

of iedereen die namens Greenyard werkt, dient **transparant te handelen** en de belangen en doelstellingen die zij bevorderen openbaar te maken tijdens het lobbyen. Greenyard erkent echter het recht van werknemers om als individuen aan het politieke proces deel te nemen, zolang zij het maar goed duidelijk maken dat zij daarbij niet Greenyard vertegenwoordigen.

## Concurrentie en antitrust

Greenyard houdt zich strikt aan de zogenoemde “wetten inzake concurrentie/mededingingsrecht” in sommige landen en “antitrustwetten” in andere landen. Deze wetten bevorderen en beschermen vrije en eerlijke concurrentie in de hele wereld en verbieden concurrentiebeperkend gedrag, zoals prijsafspraken. Het is werknemers van Greenyard niet toegestaan om deel te nemen aan prijsafspraken, manipulatie van aanbestedingsprocedures, toewijzing van markten of klanten of soortgelijke illegale concurrentiebeperkende activiteiten. Sommige wetten inzake concurrentie, zoals de antitrustwetgeving van de Europese Unie of de Verenigde Staten kunnen van toepassing zijn, zelfs als het gedrag buiten de grenzen van het desbetreffende land plaatsvindt.

Greenyard gebruikt alleen beschikbare deskundigenadviezen, industriebronnen en andere openbare bronnen voor het begrijpen van het bedrijfsleven, de strategieën van de klant en leverancier, technologische trends, voorstellen voor regelgeving en ontwikkelingen en bestaande en verwachte acties van leveranciers en concurrenten. Greenyard verzamelt deze informatie op eerlijke en rechtvaardige wijze en nooit met behulp van dubieuze middelen, zoals diefstal, illegale toegang, omkoping, verkeerde voorstelling van wie men is of elektronisch afluisteren.



## Handelsbeperkingen - sancties

Een aantal landen in de Europese Unie en de Verenigde Naties leggen van tijd tot tijd beperkingen op de uitvoer en andere transacties met bepaalde landen, entiteiten en individuen op. Dergelijke beperkingen verbieden Greenyard bepaalde activiteiten te verrichten in bepaalde landen en met bepaalde personen en entiteiten. Greenyard zal geen zakelijke relaties aangaan met bedrijven die door overheden zijn uitgesloten. Het kan leiden tot zware sancties, zoals boetes, intrekking van vergunningen om te exporteren en gevangenschap wanneer deze beperkingen niet worden nageleefd. Greenyard respecteert alle nationale en internationale wet- en regelgeving betreffende export en embargo.

---

***We voeren te goeder trouw overeenkomsten uit.***

## Handhaving van contracten

We voeren te goeder trouw overeenkomsten uit en streven ernaar om te voldoen aan alle voorwaarden van onze contracten en we verwachten dat onze zakelijke partners hetzelfde zullen doen. We zullen ons zo goed als mogelijk inspannen om te leveren volgens belofte en te factureren in overeenstemming met de contractvoorwaarden.

## Illegale handel

We participeren niet aan, noch faciliteren we, de handel of het transport van voorwerpen, stoffen, gegevens of mensen over een internationale grens die in strijd zijn met de geldende wetten of andere regelgeving. Zodra wij ons hiervan bewust zijn, melden we onmiddellijk elke poging hiertoe aan onze plaatselijke Managing Director en de bevoegde autoriteiten.

# Waarborgen van financiële integriteit en fiscale verantwoordelijkheid

**Greenyard verplicht zich tot het voeren van eerlijke, nauwkeurige en tijdige financiële administratie en transacties. Het bedrijf verbiedt elke actie of nalatigheid die onze financiële activiteiten zou kunnen verdoezelen ten opzichte van onze belanghebbenden. Alle medewerkers van Greenyard moeten onze verantwoordelijkheid respecteren om alle relevante normen en voorschriften met betrekking tot de financiële standaarden van verslaggeving en rapportering na te komen. Greenyard erkent bovendien het belang van verantwoorde belastingpraktijken.**

## **Boekhouding, financiële verslaggeving, financiële controle en toelichtingen**

Als een beursgenoteerd bedrijf is het van cruciaal belang dat de boeken, boekhouding, rekeningen en financiële overzichten van Greenyard volledig, accuraat en begrijpelijk zijn. Ze moeten redelijk gedetailleerd worden bijgehouden en in overeenstemming zijn met het interne controlesysteem van Greenyard. Alle financiële transacties moeten correct en tijdig worden geregistreerd in de juiste boeken, omdat een snelle verslaggeving vroegtijdig optreden door het management mogelijk maakt. Fondsen, activa of

transacties die niet-geregistreerd of “buiten de boeken” zijn, zijn verboden.

## **Aanvullende verantwoordelijkheid voor financiële directeuren en managers**

Financiële directeuren en financiële managers en anderen die verantwoordelijk zijn voor de juistheid van de financiële verslaggevingen hebben een extra verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat correcte controles worden uitgevoerd om waarheidsgetrouwe, nauwkeurige, volledige, objectieve, consistente, tijdige en begrijpelijke financiële en management-verslaggeving te waarborgen.

## **Beroepskosten en reizen**

Alle declaraties voor bedrijfsuitgaven moeten tijdig worden gedocumenteerd en nauwkeurig worden geregistreerd. Als u niet zeker weet of bepaalde onkosten legitiem zijn, vraag dat dan vooraf aan uw lijnmanager. Voor meer gedetailleerde richtlijnen kunt u het beleid van Greenyard inzake “Reizen, entertainment en uitgaven” raadplegen.

---

***Het is verboden om op basis van “voorkennis” aandelen of andere effecten van Greenyard te verhandelen.***





### Handel met voorkennis - verordening marktmisbruik

Tijdens ons werk bij Greenyard kunnen we te maken krijgen met vertrouwelijke informatie over de groep of over andere bedrijven met wie we zakendoen. Vertrouwelijke informatie (ook bekend als “voorkennis”) is specifieke informatie over een bedrijf die niet bekend is bij het grote publiek en die een redelijk handelende belegger belangrijk zou kunnen vinden bij de beslissing om aandelen van het betreffende bedrijf te kopen, te verkopen of in bezit te houden. Het kopen of verkopen van aandelen van een bedrijf op basis van voorwetenschap (bekend als “handel met voorkennis”) is in veel landen een strafbaar feit en het is de werknemers van Greenyard verboden om op basis van informatie uit “voorkennis” aandelen of andere effecten van Greenyard te verhandelen voor om het even welke Greenyard-entiteit of een ander beursgenoteerd bedrijf. Het openbaar maken van informatie uit “voorkennis” aan anderen, zelfs aan de leden van je familie (bekend als “tippen”) is eveneens verboden en kan leiden tot strafrechtelijke

vervolgung van iedereen die betrokken is. Alle werknemers van Greenyard moeten vertrouwd zijn met de “Dealing Code” (de “Handelscode”), die staat op [www.greenyard.group/investor-relations/corporate-governance/corporate-documents](http://www.greenyard.group/investor-relations/corporate-governance/corporate-documents).

### Bestrijding van het witwassen van geld

Het witwassen van geld is het proces waarbij individuen of entiteiten proberen illegale fondsen te verbergen of anderszins deze fondsen legitiem te laten lijken door ze door het financiële systeem te verplaatsen om alle sporen van de criminele oorsprong te verbergen. Het is belangrijk dat we op de hoogte zijn van en alle wet- en regelgeving gericht op het bestrijden van het witwassen van geld naleven. We moeten zorgvuldig zijn en blijk geven van een goed beoordelingsvermogen bij het omgaan met ongewone klanten of bij transacties met verkopers. Greenyard zal het witwassen van geld niet tolereren, faciliteren of ondersteunen.

# Bescherming van privacy, vertrouwelijkheid en andere aspecten

**Materiële activa en intellectuele eigendommen van Greenyard zijn van cruciaal belang voor het succes van Greenyard en ieder van ons heeft de plicht om ze te beschermen. We moeten de gegevens van de groep op verantwoorde wijze beheeren en persoonlijke en bedrijfseigen gegevens beschermen, ongeacht of ze van onze groep, een zakenpartner, klant of werknemer zijn.**

## Diefstal en fraude

Greenyard voert een beleid van **nultolerantie ten aanzien van diefstal, fraude en alle vormen van frauduleuze verklaringen en verkeerde voorstelling van zaken**. Fraude kan worden gedefinieerd als opzettelijk handelen of nalaten bedoeld om anderen te misleiden, waardoor het slachtoffer benadeeld wordt en/of de dader een voordeel behaalt. Het is alle werknemers van Greenyard verboden om opzettelijk onjuiste voorstelling te geven van belangrijke feiten met kennis van de onjuistheid ervan, die anderen aanmoedigen om te handelen en waarop anderen rekenen met daaruit voortvloeiende schade. Onjuiste voorstelling van zaken kan ook voorkomen door weglatingen of door doelgericht ontoereikende materiële feiten te verstrekken; met het achterhouden van informatie worden andere verklaringen misleidend.

## Materiële activa en communicatiesystemen

Alle werknemers zijn verplicht om de eigendommen van Greenyard te beschermen en te zorgen voor het efficiënte gebruik ervan. Ze moeten worden gebruikt voor legale doeleinden en alleen voor het bedrijf Greenyard. Alle werknemers moeten communicatiemiddelen van Greenyard, waaronder e-mail en internet, op de juiste wijze en legaal gebruiken. We mogen geen materiaal openen, downloaden of verspreiden dat illegaal of beledigend is of dat nadelig zou kunnen zijn voor de reputatie van Greenyard. We moeten ook discretie en zorgvuldigheid in acht nemen bij het opstellen van e-mails en ervoor zorgen dat onze communicatie professioneel en gepast is.

## Bedrijfsinformatie en intellectuele eigendom

Bedrijfseigen informatie en intellectuele eigendom, zoals patenten, handelsmerken, auteursrechten, handelsgeheimen, niet-gepubliceerde en vertrouwelijke bedrijfsinformatie (klantenbestanden, software en marketingstrategieën), zijn eigendom van Greenyard.

---

***Greenyard voert een beleid van nultolerantie ten aanzien van diefstal, fraude en alle vormen van frauduleuze verklaringen.***

Bedrijfsinformatie bestaat uit alle niet-openbare informatie die van nut zou kunnen zijn voor concurrenten of schadelijk kan zijn voor de groep, haar klanten of leveranciers, indien deze bekend wordt gemaakt. Onbevoegd gebruik, openbaarmaking of verspreiding van deze informatie is verboden en kan leiden tot civiele of strafrechtelijke sancties. Werknemers moeten de vertrouwelijkheid van de bedrijfseigen informatie hun toevertrouwd door Greenyard of haar klanten en leveranciers, handhaven, behalve wanneer openbaarmaking schriftelijk is goedgekeurd door de gedelegeerde bestuurder, of vereist door de wet en regelgeving zoals bekrachtigd door onze Corporate Legal Department.

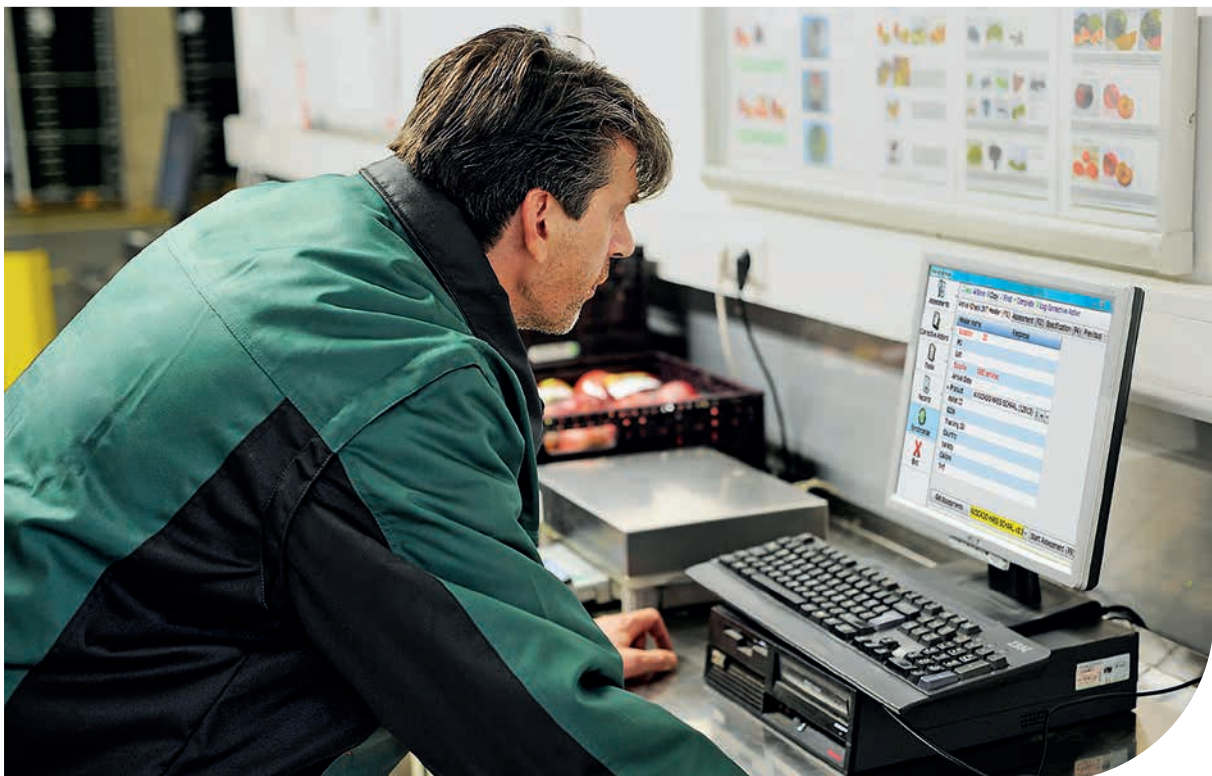
### Bewaren van bedrijfsgegevens

Alle werknemers van Greenyard zijn verplicht om ervoor te zorgen dat de bedrijfsgegevens worden bewaard in overeenstemming met het interne beleid en de lokale regelgeving. Dit omvat fysieke docu-

menten, zoals contracten of bestanden en ook elektronische data zoals e-mails.

### Gegevensbescherming

Greenyard respecteert de privacy van al haar werknemers, zakelijke partners en klanten. Wij verwerken persoonsgegevens in overeenstemming met de Europese Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), alle andere plaatselijke gegevensbeschermingswetten die van toepassing zijn en het interne beleid van Greenyard. Werknemers die de persoonsgegevens van anderen hanteren, mogen dergelijke gegevens alleen verzamelen, gebruiken en verwerken voor legitieme bedrijfsdoeleinden, toegang tot de gegevens – door degenen die een legitiem zakelijk doel hebben om ze in te zien – moet worden beperkt en voorzorgsmaatregelen moeten worden genomen om ongeautoriseerde openbaarmaking te voorkomen.



# Respect voor het milieu

Greenyard verplicht zich tot het minimaliseren van de milieueffecten in al haar activiteiten, en we zullen voldoen aan de wet- en regelgeving voor de bescherming van het milieu in alle landen waarin we actief zijn. We controleren onze activiteiten met het oog op de constante verbetering van onze ecologische voetafdruk. Deze verbintenis, en de naleving daarvan, is

verplicht voor al onze werknemers. Greenyard streeft ernaar volledige transparantie te bieden over haar benadering en prestaties in termen van de impact op het milieu. We publiceren onze voortgang in ons jaarlijkse duurzaamheidsrapport in overeenstemming met de kernoptie van de Global Reporting Initiative Standards.



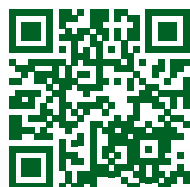
© 2022 Greenyard ongepubliceerd materiaal. Alle rechten voorbehouden.  
Dit beleid bevat eigendomsrechtelijk beschermde en vertrouwelijke informatie die toebehoort aan Greenyard. Reproductie van enig deel van dit beleid zonder uitdrukkelijke schriftelijke uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van Greenyard is ten strengste verboden. Deze beperking geldt op de informatie op elke pagina van de polis. Gedrukte of andere fysieke weergaven van dit document worden geclassificeerd als "uitsluitend ter referentie".

## Over Greenyard

Greenyard (Euronext Brussels: GREEN) is een globale marktleider in verse, vriesverse en bereide groenten & fruit, bloemen & planten. Greenyard bedient een klantenbasis die onder andere de belangrijkste retailers in Europa omvat en biedt efficiënte en duurzame oplossingen voor klanten en leveranciers door aanbod van superieure producten, marktleidende innovaties, operationele excellence en een uitstekende dienstverlening.

Haar visie is mensen helpen gezonder te leven door hen te laten genieten van groenten en fruit op elk moment, op een makkelijke, snelle en aangename manier, met respect voor de natuur. Greenyard telt ca. 9.000 werknemers en is actief in 19 landen wereldwijd. Greenyard beschouwt haar werknemers en de relaties met haar klanten en leveranciers als haar belangrijkste activa die haar in staat stellen een omzet van ca. € 4,4 miljard op jaarbasis te realiseren.

Greenyard NV / Strijbroek 10 / 2860 Sint-Katelijne-Waver / België  
[www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)



*for a healthier future*





**GREENYARD** 

**REMUNERATIEBELEID**



## 1 TOEPASSINGSGEBIED

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

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

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

Het Remuneratiebeleid is van toepassing met ingang van 1 april 2021, zoals goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van 17 september 2021.

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

Het Remuneratiebeleid bevat de volgende hoofdstukken:

1	Toepassingsgebied .....	2
2	Visie en doelstellingen.....	4
3	Remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur.....	4
3.1	DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID.....	4
3.2	BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN.....	5
3.3	COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS.....	5
3.4	VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE OVEREENKOMST TUSSEN GREENYARD EN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS.....	8
4	Remuneratiebeleid voor de leden van het Uitvoerend Management en Leadership Team .....	8
4.1	DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID .....	8
4.2	BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN.....	8
4.3	COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR LEADERSHIP TEAM LEDEN .....	9
4.4	STRUCTUUR VAN HET REMUNERATIEPAKKET VOOR DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT EN HET LEADERSHIP TEAM .....	13
4.5	VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE OVEREENKOMST TUSSEN GREENYARD EN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT EN LEADERSHIP TEAM .....	14
5	Toelichting van de wijze waarop bij de vaststelling van het remuneratiebeleid rekening werd gehouden met de arbeidsvoorwaarden van andere werknemers van Greenyard.....	15
6	Procedure voor tijdelijke afwijking van het Remuneratiebeleid.....	15
7	Aandeelhoudersbetrokkenheid.....	15

## 2 VISIE EN DOELSTELLINGEN

Het Remuneratiebeleid is gericht op en focust op het realiseren van de langetermijnambities en strategische doelstellingen van Greenyard, waarbij zowel in het Fresh segment als in het Long Fresh segment van Greenyard een organisch groeitraject wordt nagestreefd over een periode van vijf jaar, zoals uiteengezet in het meerjarenplan 2020-2025 (*LRP of Long-Range Plan*).

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



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

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

## 3 REMUNERATIEBELEID VOOR DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

### REMUNERATIEBELEID VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

#### 3.1 DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De Onderneming streeft er naar bestuurders te benoemen die ertoe bijdragen dat de Raad van Bestuur zodanig is samengesteld dat er voldoende expertise aanwezig is over de verschillende activiteiten van Greenyard, alsook een voldoende diversiteit in bekwaamheden, achtergrond, leeftijd en geslacht, zodat de Raad van Bestuur in staat is zijn rol zo goed mogelijk te vervullen. Er

wordt van alle bestuurders verwacht dat zij zich vertrouwd maken met de omvang en werking van de bedrijfsactiviteiten van de Onderneming en dat zij hun specifieke technische vaardigheden en kennis blijven behouden en up-to-date houden.

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

### 3.2 BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN

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

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

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

### 3.3 COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

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

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

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

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

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

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

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

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

### REMUNERATIEBELEID VOOR UITVOERENDE BESTUURDERS

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

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

### 4.1 DOELSTELLINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

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

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

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

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

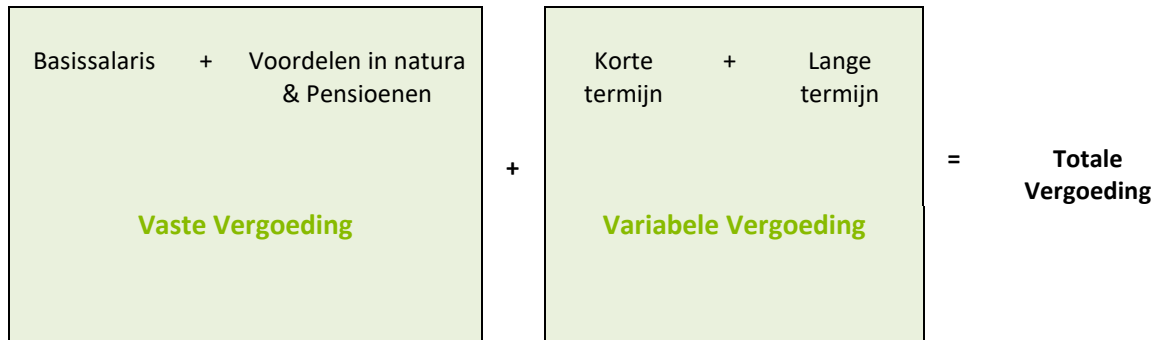
### 4.2 BESLUITVORMINGSPROCES OM HET REMUNERATIEBELEID TE ONTWIKKELEN

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

betreft.

#### 4.3 COMPONENTEN VAN DE REMUNERATIE VOOR LEADERSHIP TEAM LEDEN

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



VASTE VERGOEDING	
<p>De Raad van Bestuur is bevoegd om de jaarlijkse vaste vergoeding te bepalen die aan de leden van het Uitvoerend Management wordt betaald, na het Benoemings- en Remuneratiecomité hierover te hebben geraadpleegd.</p> <p>Beslissingen over de jaarlijkse vaste vergoeding van de overige leden van het Leadership Team worden door het Uitvoerend Management genomen, binnen de grenzen zoals uiteengezet in het Remuneratiebeleid en rekening houdend met relevante benchmarks en het prestatiebeoordelingssysteem van Greenyard.</p> <p>De vaste vergoeding bestaat uit een basissalaris en, in geval van een werknemer, voordelen in natura en pensioenregelingen.</p>	
<b>BASSALARIS</b>	<p><b>OMSCHRIJVING</b></p> <p>Een vaste vergoeding die in cash wordt betaald. De individuele functie, ervaring en prestaties alsmede marktpraktijken worden in overweging genomen om het salarisniveau vast te stellen. Gericht op de mediaan van haar referentiemarkt. Eventuele salaris aanpassingen treden in werking vanaf de aanvang van het nieuwe boekjaar volgend op het besluit tot aanpassing, tenzij anders overeengekomen.</p>
	<p><b>DOELSTELLINGEN &amp; STRATEGISCHE ROL</b></p> <p>Vergemakkelijkt aanwerving en is de basis voor een competitieve verloning. Beloont de dagelijkse prestaties.</p>



	Verzekert en behoudt hooggekwalificeerde profielen die nodig zijn om de strategische prioriteiten van Greenyard te realiseren, zoals uiteengezet in het LRP.
<b>VOORDELEN IN NATURA</b>	<p><b>OMSCHRIJVING</b></p> <p>Extralegale voordelen en voordelen in natura worden enkel toegekend aan Leadership Team leden die werknemer zijn, en niet aan leden die via een managementvennootschap verbonden zijn, hoewel bepaalde kosten afzonderlijk kunnen worden gefactureerd.</p> <p>Biedt voordelen die in overeenstemming zijn met lokale competitieve marktpraktijken en bestaan hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, uit een hospitalisatieverzekering en bedrijfswagen.</p>
	<p><b>DOELSTELLINGEN &amp; STRATEGISCHE ROL</b></p> <p>Biedt marktconforme voordelen om aanwerving en retentie te bevorderen.</p>
<b>PENSIOENEN</b>	<p><b>OMSCHRIJVING</b></p> <p>De pensioenplannen voor Leadership Team leden die werknemer zijn, zijn van het type 'vaste premies' en voorzien in pensioenuitkeringen op niveaus die in overeenstemming zijn met de gangbare regelingen van dit type in elk land waar zij van kracht zijn.</p>
	<p><b>DOELSTELLINGEN &amp; STRATEGISCHE ROL</b></p> <p>Biedt marktconforme voordelen om aanwerving en retentie te bevorderen. Voorziet in de pensioenbehoeften van werknemers.</p>
<b>VARIABELE VERGOEDING</b>	
<p>De jaarlijkse doelstellingen voor de leden van het Uitvoerend Management, en de mate waarin deze doelstellingen zijn verwezenlijkt worden beoordeeld door het Benoemings- en Remuneratiecomité, en besproken in en finaal vastgesteld door de Raad van Bestuur.</p> <p>Beslissingen over de variabele vergoeding van de overige leden van het Leadership Team worden genomen door het Uitvoerend Management, in lijn met het Remuneratiebeleid en rekening houdend met de collectieve doelstellingen die werden bepaald voor de leden van het Uitvoerend Management.</p>	

**KORTE TERMIJN  
INCENTIVE**

**OMSCHRIJVING**

Een jaarlijkse cash bonus die prestatiegebonden is.

Gebaseerd op de verwezenlijking van jaarlijkse doelstellingen tijdens het afgelopen boekjaar, waarbij de relatieve weging van de bonuscriteria verdeeld is in 50% collectieve (financiële) doelstellingen en 50% persoonlijke doelstellingen en individuele prestaties en bijdragen.

Voor elke prestatiemaatstaf wordt een *threshold*, *target* en *maximum performance level* vastgesteld als percentage van het vaste basissalaris. Het bedrag van de bonus uitbetaling kan nooit hoger zijn dan 100% van het basissalaris.

De evaluatieperiode valt samen met het relevante boekjaar, die begint op 1 april en eindigt op 31 maart van het volgende kalenderjaar. In het eerste kwartaal van het volgende boekjaar wordt geëvalueerd in welke mate de doelstellingen werden bereikt. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.

**DOELSTELLINGEN & STRATEGISCHE ROL**

Stimuleert en beloont de verwezenlijking van jaarlijkse collectieve en strategische bedrijfsdoelstellingen, met als doel om doordachte en solide bedrijfsbeslissingen te bevorderen met het oog op de realisatie van het LRP. Stimuleert en beloont de realisatie van persoonlijke doelstellingen en individuele bijdragen aan de Greenyard groep.

**UITGESTELDE BETALING**

Artikel 7:91 WVV voorziet in een specifieke regeling omtrent de uitgestelde betaling van de variabele vergoeding. Meer concreet dient de variabele vergoeding voor een uitvoerend bestuurder ten minste voor 25% gebaseerd te zijn op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste twee jaar, en voor (nogmaals) 25% op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste drie jaar. Aangezien Greenyard van deze wettelijke regel afwijkt, waarbij de variabele vergoeding op korte termijn onmiddellijk wordt uitbetaald in het jaar na realisatie van de korte termijndoelstellingen, stelt de Raad van Bestuur jaarlijks aan de Gewone Algemene Vergadering voor om voor het huidige boekjaar van artikel 7:91 WVV af te wijken. Deze uitdrukkelijke machtiging moet jaarlijks ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering tot op het ogenblik waarop deze afwijking hetzij, niet langer dient te worden toegepast, hetzij, uitdrukkelijk wordt toegestaan door de statuten van Greenyard.

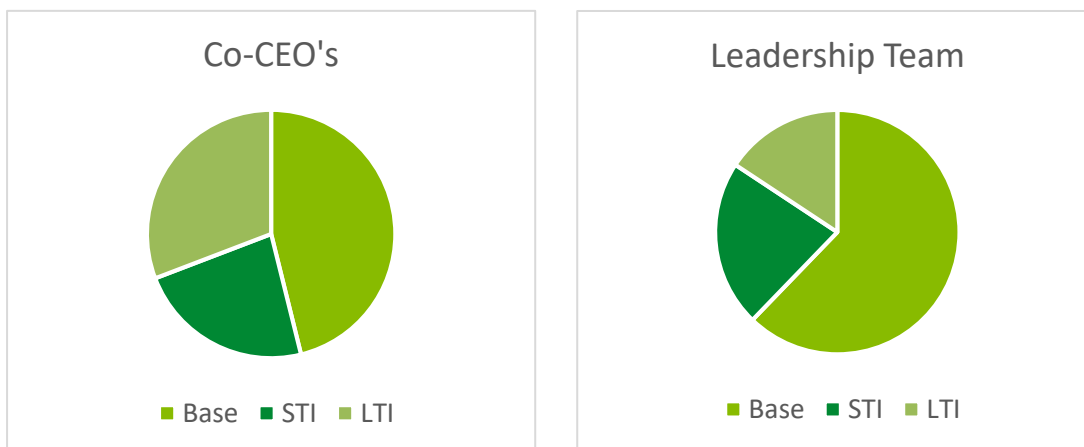
	<p><b>CLAW-BACK-BEPALING IN HET JAARLIJKSE BONUSPLAN</b></p> <p>Het jaarlijkse bonusplan voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team voorziet in een terugvorderingsmechanisme waardoor Greenyard in bepaalde gevallen kan eisen dat een lid aan de Onderneming de variabele vergoeding terugbetaalt die reeds is uitbetaald.</p>
<p><b>LANGE TERMIJN INCENTIVE</b></p>	<p><b>OMSCHRIJVING</b></p> <p>Lange termijn <i>incentive</i> plannen worden toegekend in de vorm van aandelenopties met de volgende kenmerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een bepaald aantal aandelenopties worden kosteloos toegekend in de vorm van <i>block awards</i>,</li> <li>- bij aanvaarding van het aanbod, geeft elke optie aan de houder of begunstigde ervan het recht om een Greenyard aandeel te verwerven onder de uitoefeningsvoorwaarden en tegen betaling van de uitoefenprijs;</li> <li>- na een <i>vesting</i> periode is de definitieve verwerving afhankelijk van de blijvende tewerkstelling op het ogenblik van definitieve verwerving;</li> <li>- na een <i>vesting</i> periode van minstens drie jaar zullen de opties definitief verworven zijn;</li> <li>- 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;</li> <li>- elke optie geeft bij uitoefening het recht op één Greenyard aandeel aan de uitoefenprijs. Deze aandelen zullen dezelfde rechten en voordelen genieten als de bestaande aandelen van Greenyard;</li> <li>- de opties kunnen niet worden uitgeoefend vóór het verstrijken van de <i>vesting</i> periode, noch kunnen ze worden uitgeoefend na maximum zes jaar na de toekenningsdatum;</li> <li>- na de uitoefening van de opties zijn er geen <i>share retention</i> of <i>lock-in</i> periodes;</li> <li>- het aantal aandelenopties die aan elke begunstigde wordt toegekend is een absoluut getal en geen percentage van het basissalaris;</li> <li>- de aandelenoptieplannen voorzien in een '<i>bad leaver</i>' clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de betrokken houder of begunstigde de eerder toegekende aandelenopties verliest, die automatisch zullen worden geannuleerd en niet langer verworven zullen zijn, zonder dat Greenyard enige vergoeding verschuldigd zal zijn.</li> </ul> <p><b>DOELSTELLINGEN &amp; STRATEGISCHE ROL</b></p> <p>Stimuleert en beloont doordachte en solide bedrijfsbeslissingen met het oog</p>

	<p>op de duurzame realisatie van het LRP. Is gealigneerd met de aandeelhoudersbelangen. Draagt bij tot retentie.</p>
	<p><b>CLAW-BACK BEPALING</b></p> <p>De lange termijn <i>incentive</i> plannen voorzien in een '<i>bad leaver</i>' clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de aandelenopties automatisch zullen worden geannuleerd en verloren gaan, ongeacht of ze reeds verworven zijn.</p>
<b>OVERIGE</b>	
<p>De Onderneming zal geen krediet toekennen, noch krediet behouden, noch krediet verstrekken in de vorm van een persoonlijke lening, noch een bestaand krediet aan een lid van het Uitvoerend Management of Leadership Team verlengen.</p> <p>De leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team worden aangemoedigd om hun aandelenparticipatie in de Onderneming op te bouwen, bij voorkeur door een deel van de aandelen die zij verwerven onder de bestaande aandelenoptieplannen te behouden.</p> <p>Hiermee wijkt Greenyard af van bepaling 7.9 van de Code 2020, dat de Raad van Bestuur aanbeveelt een minimumdrempel te bepalen voor het aanhouden van Greenyard aandelen door de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team. Momenteel heeft de Raad van Bestuur geen expliciete minimumdrempels voor Greenyard participaties voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team vastgesteld, aangezien zij de betrokken personen een zekere mate van flexibiliteit wil bieden. De lange termijn <i>incentive</i> 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.</p>	

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

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

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



Opmerking: de hierboven voorgestelde structuur wordt berekend op basis van de samenstelling van het Leadership Team op 31 maart 2021 en is gebaseerd op de toekenning die is gebeurd met betrekking tot het boekjaar 2019/2020. Bijgevolg is deze informatie louter indicatief. Het Remuneratieverslag dat deel uitmaakt van de CG Verklaring zal hierover accurate informatie op jaarbasis bevatten.

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

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

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

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

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

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

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

## 6 PROCEDURE VOOR TIJDELIJKE AFWIJKING VAN HET REMUNERATIEBELEID

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

## 7 AANDEELHOUDERSBETROKKENHEID

Bij het vaststellen van het Remuneratiebeleid en toekomstige herzieningen ervan, streeft Greenyard ernaar om rekening te houden met de stemmen en standpunten van haar aandeelhouders over het Remuneratiebeleid en het Remuneratieverslag (dat deel uitmaakt van de CG Verklaring). Greenyard zet zich in voor een open en transparante dialoog met haar aandeelhouders over remuneratie en andere *governance* zaken. Een dergelijke dialoog vindt plaats in de Raad van Bestuur aangezien de referentieaandeelhouder van Greenyard in de Raad van Bestuur vertegenwoordigd is, maar ook andere aandeelhouders een bestuurdersmandaat aanhouden.

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