

GREENYARD

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

JAARVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

over de jaarrekening met betrekking tot het boekjaar afgesloten op 31 maart 2021

Overeenkomstig de wettelijke en statutaire verplichtingen hebben wij de eer u verslag uit te brengen over de uitoefening van ons mandaat gedurende het boekjaar afgesloten op 31 maart 2021 en leggen wij u de jaarrekening ter goedkeuring voor.

Bestemming van het resultaat

Het boekjaar eindigt met een winst van het boekjaar ten bedrage van € 4.112.994,39. Wij stellen voor de jaarrekening goed te keuren zoals ze u werd voorgelegd en deze winst samen met het overgedragen verlies van het vorige boekjaar als volgt te bestemmen:

• Te bestemmen winst van het boekjaar	€ 4.112.994,39
• Overgedragen verlies van het vorige boekjaar	€ -7.254.077,36
• Toevoeging aan de wettelijke reserve	€ 205.649,72
• Over te dragen resultaat	€ -3.346.732,69

De Raad van Bestuur stelt voor om geen dividend uit te keren. Dit voorstel is onderhevig aan goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 17 september 2021.

Merk op dat Greenyard Fresh NV in 2017 aandelen van Greenyard heeft verkregen. Hiervoor gebeurde er een toevoeging aan de onbeschikbare reserve voor eigen aandelen door Greenyard overeenkomstig artikel 7:217, §2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

Commentaar op de jaarrekening

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

Greenyard heeft het boekjaar afgesloten met een winst van het boekjaar ten bedrage van € 4.112.994 ten opzichte van een verlies van € -4.070.262 tijdens het vorige boekjaar. Het resultaat van het huidige boekjaar werd positief beïnvloed door een daling in de betaalde interesten op leningen (€ -6.237.066) als gevolg van de gedaalde schulden op minder dan één jaar en een ontvangen dividend van € 2 miljoen.

De activiteit van Greenyard bestaat uit de holding activiteit, waardoor de meeste bedrijfskosten worden doorgerekend aan de dochterondernemingen. Dit boekjaar was het bedrijfsresultaat minder negatief omdat er meer kosten konden doorgerekend worden aan de dochterondernemingen.

De jaarrekening toont een netto financiële winst van € 5.091.574, bestaande uit financiële kosten voor € 7.156.429 en financiële opbrengsten voor € 12.248.003. De kosten van schulden zijn sterk gedaald en bedragen € 6.618.282 tegenover € 12.855.349 vorig boekjaar en bestaan voornamelijk uit intresten op intragroepsleningen (€ 6.408.122). De opbrengsten uit vlottende activa ten bedrage van € 9.904.945 zijn vergelijkbaar met vorig boekjaar en zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan intresten op intragroepsleningen.

De materiële vaste activa (€ 268.379) zijn sterk gedaald tegenover vorig boekjaar door de verkoop van terreinen en gebouwen (€ 9.093.577). De immateriële vaste activa zijn toegenomen tot € 1.961.977 wat voornamelijk te wijten is aan de kosten verbonden aan de kapitaalverhoging (€ 696.204) volgend op de kapitaalverhoging ten bedrage van € 50 miljoen. De financiële vaste activa zijn gestegen met € 59.021.500 naar € 279.232.665, door een kapitaalverhoging in Frozen Belgium.

De overige vorderingen op meer dan één jaar (€ 270.250.378) omvatten lange termijn leningen toegekend aan verbonden ondernemingen. De handelsvorderingen ten bedrage van € 7.019.962,16 zijn sterk toegenomen ten opzichte van vorig jaar door de verkoop van vaste activa (€ 4.456.240) binnen de Groep waarvoor de betaling nog niet heeft plaatsgevonden. De overige vorderingen zijn aanzienlijk gestegen (€ +30.872.115) tot een bedrag van € 31.348.540 wat voornamelijk wordt verklaard door de mutatie op de rekening couranten met vennootschappen in de Groep (zie duiding bij de schulden op minder dan één jaar). De overlopende actiefrekeningen (€ 10.966.090) omvatten voornamelijk te ontvangen interesten van verbonden ondernemingen.

Het eigen vermogen is gestegen van € 332.838.470 naar € 386.951.470 wat te wijten is aan een kapitaalverhoging ten bedrage van € 50 miljoen en het positieve resultaat van het boekjaar. De schulden op meer dan één jaar (€ 206.217.549) omvatten vooral overige leningen naar aanleiding van een schuldpositie ten opzichte van een verbonden onderneming die onder andere thesauriebeheer voor haar rekening neemt. De schulden op minder dan één jaar bedragen € 6.885.722 en zijn gedaald met € 63.243.703. Dit dient samen gezien te worden met de stijging van de overige vorderingen (€ 30.872.115). De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn de kapitaalverhoging ten bedrage van € 50 miljoen en verkregen betalingen van de te ontvangen interesten en leningen voor een bedrag van € 48.595.628. De overige schulden (€ 20.465) zijn significant gedaald in vergelijking met vorig jaar (€ -65.633.160) doordat er quasi geen korte termijn financiële schuldposities (rekening couranten) meer worden aangehouden met verbonden ondernemingen. De overlopende passiefrekeningen blijven quasi stabiel en bedragen € 1.901.683.

Voornaamste risico's en onzekerheden

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

Beschikbaarheid en prijzen van verse grondstoffen en verbruiksgoederen

Tekorten aan grondstoffen en verbruiksgoederen kunnen de resultaten van de Groep negatief beïnvloeden. Fresh bekomt het merendeel van haar voorraad verse grondstoffen via externe telers. Voor al haar verschillende soorten bedrijfsmodellen wordt de inkoop prijs bepaald door de dan geldende marktprijzen of vastgelegd binnen vooraf onderhandelde prijsvorken. Algemeen gesteld worden de telers vergoed op basis van de verkoopprijzen aan de retailers, sporadisch op basis van een minimum gegarandeerde prijs (door middel van gecontroleerde bevoorrading bij aanvang van het seizoen) of op basis van een vaste prijs of op basis van afgesproken prijsvorken.

Long Fresh verkrijgt verse producten voor de verwerking van diepvriesgroenten en -fruit van 800 landbouwers in België, Frankrijk en Polen. De bevoorrading in het Verenigd Koninkrijk wordt bewerkstelligd door lokale landbouwcoöperatieven en verscheidene tussenpartijen. Anderzijds, voor wat betreft de verwerking van conservengroenten en -fruit wordt de toevoer van verse producten bewerkstelligd door ongeveer 4.500 ha landbouwgrond in een straal van 100 km rond de belangrijkste productiesites in België en Nederland. Long Fresh hanteert doorgaans vaste jaarovereenkomsten, waarbij de prijs is vastgelegd voor het zaaizeizoen. Eventuele tekorten in de markt kunnen gecompenseerd worden door de aankoop van verse grondstoffen op de spotmarkt. Afhankelijk van het type vers product, worden het aantal hectares grond en de verwachte opbrengst (tonnen per hectare) vastgelegd en overeengekomen.

Ondanks de nodige aandacht en daaruit volgende acties, alsook een actiever samenwerkingsbeleid ten aanzien van telers, is de Groep voor het aanbod en prijszetting van haar verse grondstoffen (zie verder) ook sterk afhankelijk van eventuele schommelingen in (tijdelijke en/of permanente) klimatologische omstandigheden en bodemkwaliteit.

Energieprijzen

De Groep is voor haar bedrijfsvoering sterk afhankelijk van de evolutie van de energieprijzen (voornamelijk gas-, elektriciteits- en olieprijsen) vanwege de hoge energie-intensiteit van de productie-, koelings-, rijpings- en opslagprocessen. Het merendeel van deze kosten wordt vastgelegd door middel van prijsvereenkomsten op middellange of lange termijn.

Verkooprijzen

Niettegenstaande aankooprijzstijgingen soms leiden tot heronderhandelingen van contracten met klanten of doorrekening van de kostenstijging aan hen, gebeurt het ook dat deze niet (volledig) kunnen worden doorgerekend omwille van de sterke onderhandelingsmacht van sommige belangrijke klanten, zoals grote retail klanten, dit met een mogelijke impact op de marges van de Groep. Ter verhoging van de flexibiliteit en het reactievermogen voert de Groep te gepasten tijde een gedecentraliseerd prijsbeleid, waarbij het lokale management de vrijheid krijgt verkoopprijzen te bepalen, rekening houdend met de lokale vraag en markteigenschappen.

Daarenboven hebben wisselende weersomstandigheden, internationaliseringstrends in de sector en wijzigingen in het concurrentielandschap een belangrijke invloed op de prijszetting en winstgevendheid van de Groep.

Klantafhankelijkheid

De Groep wordt gekenmerkt door een hoge klantenconcentratie, de belangrijkste tien klanten vertegenwoordigen ongeveer 73% van de jaaromzet. De Groep gelooft dat haar klanten aankoopbeslissingen nemen op basis van, onder andere, prijs, productkwaliteit, vraag, kwaliteit van dienstverlening en gewenste voorraadniveaus. Wijzigingen in de strategieën of aankooppatronen van klanten kunnen een negatief effect hebben op het bedrijfsresultaat, aangezien de Groep niet in de positie kan zijn om, enerzijds, overschotten te verkopen of, anderzijds, haar positie in te dekken gegeven de lange termijn verplichtingen ten aanzien van bepaalde telers van wie ze haar producten afneemt. Klanten kunnen aankoophoeveelheden verminderen teneinde te reageren op (i) door de Groep doorgerekende prijsstijgingen, (ii) de beslissing om van leverancier te veranderen of om het inkoopbeleid (gedeeltelijk) te internaliseren, en/of (iii) wijzigende sectortrends.

De Groep gelooft dat haar customer intimacy strategie de sleutel is tot het nastreven van stabiele marges en volumes. Op alle niveaus blijft het management van de Groep zich verder concentreren op innovatie en klantenvoorkeuren. De Groep wenst haar geïntegreerd klantenmodel verder te ontwikkelen, door verder te bouwen aan langdurige klantenrelaties door in te spelen op hun specifieke behoeftes aan de hand van innovatieve oplossingen op het vlak van productaanbod alsook logistieke dienstverlening. In deze context heeft de Groep zich gefocust op klanten- en portefeuillebeheer ter verwezenlijking van winstgevende groei. Dit portefeuillebeheer focust sterk op landen, klanten en producten.

Geïntegreerd klantenmodel

De strategie van de Groep om holistische partnerschappen tot stand te brengen met de belangrijkste retailers en deze verticaal te integreren, is mogelijk niet succesvol. De Groep beoogt in de relatie met haar klanten een transitie weg van het handelsmodel richting een geïntegreerd klantenmodel (dat onder meer een verandering impliceert van transactie-gebaseerde inkopen naar meer categorie-inkopen overeenkomsten). In dergelijke relaties biedt de Groep een assortiment producten en diensten aan haar klanten, waardoor een relatie van wederzijdse afhankelijkheid wordt gecreëerd tussen de Groep en haar klanten, en het voor de betrokken klanten moeilijker wordt om van leverancier te veranderen.

Bepaalde fricties ontstaan door de overgang van een handelsmodel naar een geïntegreerd langdurig klantenmodel, dit verloopt in een langzaam tempo: een dergelijke transitie combineert tijdelijk hoge serviceniveaus met kwetsbaarheid op het niveau van marges, waardoor ongunstige marktomstandigheden teleurstellende korte termijnresultaten kunnen veroorzaken. Bovendien kan niet gegarandeerd worden dat een nieuwe langdurige klantenrelatie (na de transitie) net zo winstgevend zal zijn als reeds bestaande relaties.

Klimatologische omstandigheden

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

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

Hoewel voor Long Fresh het merendeel van haar grondstoffen voor productie contractueel wordt vastgelegd, kunnen nadelige omgevingsfactoren tekorten in grondstoffen veroorzaken, waardoor de Groep additionele volumes aan hogere prijzen dient aan te kopen op de spotmarkt.

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

Seizoensgebondenheid en werkkapitaal

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

Omwille van hoge seizoensgebondenheid, kan een vermindering van de productiecapaciteit een grote invloed hebben op de resultaten van de Groep tijdens het hoogseizoen, waarbij hoge voorraden dienen aangehouden en gefinancierd te worden. Het werkkapitaal en de liquiditeit van de Groep wordt actief beheerd en nauw opgevolgd, teneinde adequaat en tijdig te kunnen reageren op grote schommelingen zodat haar financieringsbehoeftes en –bronnen optimaal op elkaar worden afgestemd.

Geopolitieke veranderingen

Overheidsmaatregelen om inflatie te controleren en speculatie over mogelijke toekomstige overheidsmaatregelen hebben vaak bijgedragen tot de negatieve economische impact van inflatie en geleid tot algemene economische onzekerheid. Depreciaties van de lokale munten ten opzichte van de euro kunnen ook voor bijkomende inflatiedruk zorgen bij de lokale jurisdicties, wat een negatief effect kan hebben op de Groep, aangezien depreciaties de toegang tot de buitenlandse financiële markten kunnen beperken en overheidsinterventies kunnen stimuleren, inclusief een recessief overheidsbeleid. In de afgelopen jaren hebben de VS, EU en VN meer sancties en embargo's opgelegd op de handel met landen als Iran, Syrië, Soedan en anderen. Er werden soortgelijke sancties getroffen door de VS en de EU tegen de Russische Federatie, en vervolgens ook door de Russische Federatie tegen de VS en de EU. Aangezien de Groep wereldwijd activiteiten heeft, kan het dat de Groep en haar concurrenten, verdelers, leveranciers en klanten niet in staat zijn om hieraan te voldoen of lijden onder de handelssancties en embargo's.

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

Productaansprakelijkheid

Indien er van het door de Groep verkocht product wordt beweerd of aangetoond dat het besmettelijke stoffen of bacteriën bevat die de veiligheid of kwaliteit van haar producten beïnvloedt, kan het nodig zijn vervangende producten te vinden, haar productie uit te stellen of producten te vernietigen of af te voeren, wat uiteraard invloed kan hebben op de Groepsresultaten. Bovendien, indien de aanwezigheid van dergelijke verontreinigingen of bacteriën pas wordt beweerd of ontdekt nadat het getroffen product werd verspreid, zal de Groep de getroffen producten dienen terug te nemen of roepen, met negatieve publiciteit of claims betreffende productaansprakelijkheid tot mogelijk gevolg.

De Groep kan ook geconfronteerd worden met productterugroepingen, inclusief vrijwillige terugroepingen of terugtrekkingen, en nadelige public relations indien wordt beweerd dat haar producten letsels of ziektes kunnen veroorzaken, of indien wordt beweerd dat de Groep haar producten heeft voorzien van een ongepast of incorrect etiket of merknaam of op een andere wijze overheidsreguleringen heeft overtreden. De Groep kan ook producten waarvan ze vindt dat deze beneden haar normen zijn wat betreft smaak, uiterlijk of dergelijke vrijwillig terugroepen of terugtrekken, om haar merkreputatie te beschermen. Bezorgdheden van de consumenten of klanten (al dan niet gerechtvaardigd) betreffende de veiligheid van de producten van de Groep kunnen een negatieve invloed hebben op haar bedrijfsactiviteiten. Een productterugroeping of -intrekking kan leiden tot ingrijpende en

onverwachte uitgaven, de vernietiging van producten in voorraad en omzetverlies doordat het product voor een bepaalde tijd niet beschikbaar is, waardoor de winstgevendheid en kasstromen kunnen verminderen.

De Groep hanteert HACCP en ISO-normen, naast het feit dat zowel het management van de Groep als het management op niveau van de segmenten de kwaliteit en hiermee gepaard gaande compliance nauwgezet monitoren. Bovendien werden langdurige samenwerkingsverbanden met telers aangegaan, dewelke zich ertoe verbinden om aan diezelfde standaarden en normen van de Groep te voldoen.

Veranderingen in wet- en regelgeving

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

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

Aantrekking en behoud van talent

Ons toekomstig succes is afhankelijk van ons vermogen om gekwalificeerd personeel aan te trekken, te behouden en te motiveren. Als we hier niet in slagen zullen we mogelijk niet in staat zijn om onze strategie succesvol te implementeren. Om onze aanwervingspool te verbeteren hebben we een wereldwijd werkgeversimago gecreëerd, ter ondersteuning van onze rekruteringsactiviteiten en communicatie met potentiële kandidaten. Verder beperken aantrekkelijke ontwikkelings- en trainingsprogramma's, adequate belonings- en stimuleringsregelingen en een veilige en gezonde werkomgeving dit risico ook.

Mensenrechten en anticorruptie

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

Valutarisico

De Groep is internationaal actief en wordt blootgesteld aan verschillende valutarisico's. De US-dollar en Britse pond zijn naast de euro de belangrijkste valuta. Van relatief minder belang zijn de Poolse zloty en Tsjechische kroon. Het management van de Groep heeft duidelijke richtlijnen opgesteld ten aanzien van de dochterondernemingen betreffende het lokale beheer van vreemde valutarisico's. Volgens deze richtlijnen worden de dochterondernemingen verplicht om zich in te dekken tegen vreemde valutaschommelingen via Corporate Treasury. De dekking tegen toekomstige valutaschommelingen gebeurt door middel van valutatermijncontracten. Hoewel de Groep natuurlijke en transactionele hedging aangaat, kan geen garantie worden gegeven dat de Groep in staat is om zich, op lange termijn, tegen dergelijke valutarisico's succesvol in te dekken. Meer specifiek kan de bezorgdheid betreffende de soevereine schulden crisis binnen de eurozone resulteren in verhoogde volatiliteit van de wisselkoersen. Voor bijkomende informatie wordt verwezen naar toelichting 6.20. Beleid inzake risicobeheer.

Rentevoetrisico

Het rentevoetrisico van de Groep is gespreid over vaste en variabele interestvoeten. De Groep heeft een converteerbare obligatielening uitgegeven aan vaste coupon van 3,75%. Anderzijds wordt de Groep blootgesteld aan variabele rentevoeten op haar wentelkrediet, factoringprogramma's en termijnleningen. De Groep dekt zich deels in tegen variabele interestvoeten door middel van renteswaps. Voor bijkomende informatie wordt verwezen naar toelichting 6.20. Beleid inzake risicobeheer.

Kredietrisico

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

De klanten van de Groep hebben een verschillende graad van kredietwaardigheid en stellen de Groep bloot aan het risico van niet-betaling of andere tekortkomingen uit hoofde van haar contracten en andere regelingen met hen. Om zich te beschermen tegen wanbetalingen of faillissementen van haar klanten doet de Groep beroep op internationale kredietverzekeringsmaatschappijen en wordt er intern gebruik gemaakt van kredietlimieten op klantniveau.

Kredietverzekering is verplicht voor alle handelsvorderingen die aan de factoringmaatschappij worden verkocht. Bepaalde entiteiten genieten ook van kredietverzekering, hoewel hun vorderingen niet worden gefactored.

De Groep maakt ook vooruitbetalingen aan belangrijke leveranciers, in het algemeen om producten veilig te stellen in de belangrijkste categorieën. De gemaakte vooruitbetalingen zijn over het algemeen rentedragend en worden geïnd door aftrek van betalingen voor de door de tegenpartij geleverde producten. Verdere verwijzing wordt gemaakt naar toelichting 6.20. Beleid inzake risicobeheer.

Schuld, liquiditeitsrisico en naleving van convenanten

De Groep wordt gefinancierd door gesyndiceerde termijn- en wentelkredietfaciliteiten die met succes werden herzien en verlengd voor 3 jaar op 29 maart 2021. Bovendien werd deze herfinanciering aangevuld met een kapitaalverhoging van € 50 miljoen. Bijgevolg heeft Greenyard zich verzekerd van voldoende financiële middelen om a) het werkkapitaal en de investeringsbehoeften van het bedrijf te financieren, b) de converteerbare obligatie die vervalt op 22 december 2021 terug te betalen en c) vanaf maart 2022 de halfjaarlijkse termijnleningen af te lossen. De omvang van de kredietfaciliteiten is afgestemd op het businessplan en de liquiditeitsprognoses van de Groep, waarbij rekening is gehouden met voldoende marge. Bovendien zijn de financiële convenanten, d.w.z. de schuldgraad en de rentedekking, hiermee in overeenstemming gebracht.

Er is voorzien in een voortdurende toename van de kasstroomgeneratie en liquiditeit op basis van verdere omzetgroei en verbetering van de rentabiliteitsmarges, hetgeen steunt op een 5-jaren businessplan tot 24/25. Er zijn aanzienlijke investeringen in het plan opgenomen om deze groei te ondersteunen en de positie van de Groep verder te versterken. Voorts is de liquiditeit ook afhankelijk van de werkkapitaalvoorwaarden met leveranciers en klanten. Aan klantzijde vertrouwt de Groep op factoring van uitgaande facturen en gedeeltelijk op reverse factoring. Aan leverancierszijde zijn kredietlimieten die door kredietverzekeraars aan de Groep worden toegekend belangrijk. Het management verwacht dat het werkkapitaal, de factoring en de kredietlimieten normaal zullen groeien in lijn met de activiteiten.

Brexit

Op 23 juni 2016 hield het Verenigd Koninkrijk een referendum waarbij een meerderheid van de kiezers een exit uit de EU goedkeurde, "Brexit" genoemd. Hierop volgend is de Britse regering begonnen met het onderhandelen over de voorwaarden voor de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de EU (de procedure van artikel 50 genoemd). De aankondiging van de Brexit veroorzaakte aanzienlijke volatiliteit op de wereldwijde aandelenmarkten en wisselkoersfluctuaties, waaronder een sterke daling van de waarde van het Britse pond sterling en de euro in vergelijking met de US-dollar en andere valuta's.

Na uitgebreide onderhandelingen tussen de Europese Raad en het Verenigd Koninkrijk, en twee opeenvolgende verlengingen van de verlengingsperiode van twee jaar waarin artikel 50 van het Verdrag betreffende de Europese Unie voorziet, werd een derde en laatste verlenging tot en met 31 januari 2020 op 28 oktober 2019 aan het Verenigd Koninkrijk verleend. Op 24 januari 2020 werd het terugtrekkingsakkoord tussen het Verenigd Koninkrijk en de Europese Unie ondertekend en vervolgens geratificeerd op 30 januari 2020, wat heeft geleid tot de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie op 31 januari 2020. Op dat moment is het Verenigd Koninkrijk een derde land geworden.

De Groep handelt in en levert aan het Verenigd Koninkrijk. Het merendeel van de omzet aan de Britse markt wordt gedreven door de Britse dochterondernemingen van de Groep. Deze dochterondernemingen hebben goede relaties met hun lokale Britse telers,

wat de positie van de Groep in het Verenigd Koninkrijk versterkt. Op basis van recente ervaringen is de Groep van mening dat de negatieve impact op korte termijn in verband met de invoer van goederen (groenten en fruit) in het Verenigd Koninkrijk en/of de verkoop van de dochterondernemingen op het vasteland naar het Verenigd Koninkrijk beperkt is. Brexit kan daarom (op termijn) ook positieve effecten hebben op de verkoop bij de Britse dochterondernemingen, aangezien de importtarieven zullen stijgen.

De Groep heeft daarom een aantal acties geïdentificeerd en uitgevoerd om de effecten van een (harde) Brexit voor te bereiden en te verzachten. Dergelijke acties omvatten onder meer het opzetten van de noodzakelijke douane- en btw-procedures, alsook het aanvragen van certificeringen zoals AEO-certificaten, verificatie van specifieke productregelgevingseisen, voorlopige verplaatsing van voorraden, enz. Daarnaast zijn klanten en leveranciers waar nodig gecontacteerd om de volgende stappen te bespreken, evenals de toe te passen aanbodvoorwaarden en incoterms. Op 24 december 2020 hebben de onderhandelaars van de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk een nieuw akkoord bereikt, waarin de nieuwe regels zijn opgenomen die vanaf 1 januari 2021 van toepassing zijn, onder meer op het gebied van reis- en grenscontrole, goederenhandel, met inbegrip van voedingsmiddelen, en samenwerking op het gebied van terrorisme en internationale criminaliteit.

Tot dusver heeft de Groep beperkte operationele problemen ondervonden en - enkele maanden na de Brexit - zijn er geen materiële commerciële gevolgen opgetreden of worden die nog ingeschat. Voorts zijn de extra kosten (rechten, ...) tot dusver immaterieel gebleven. Het is niet mogelijk de precieze lange termijn-impact te bepalen die het referendum, het vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit de EU en/of aanverwante zaken zullen hebben op de Groep.

COVID-19-pandemie

In de periode maart tot mei 2020 werd de Groep plots geconfronteerd met het afsluiten van de economieën in de landen waar het actief is en van de oorsprong van de producten als gevolg van overheidsmaatregelen om de COVID-19-pandemie te vertragen. Met de veiligheid van haar werknemers als eerste prioriteit heeft de Groep onmiddellijk alle nodige richtlijnen en veiligheidsmaatregelen uitgevaardigd om zijn personeel te beschermen. Enerzijds voor de werknemers die fysiek aanwezig moesten zijn in de magazijnen, distributiecentra en productiefaciliteiten, en anderzijds voor het merendeel van het administratief personeel via thuiswerkmaatregelen. Daardoor kon de Groep de bedrijfscontinuïteit verzekeren en bleef het COVID-19 gerelateerde absentiecijfer laag, afgezien van een korte, tijdelijke stijging.

Aangezien de Groep voornamelijk aan retailers verkoopt en dit distributiekanaal een boost kreeg door de sluiting van de horeca en het hamstergedrag van veel consumenten, stimuleerde dit de volumes, maar bracht het ook aanzienlijke extra kosten mee die niet konden worden doorgerekend. Slechts een deel van de foodservice gerelateerd aan catering, waarin Long Fresh in beperkte mate actief is, nam af. De Groep besloot de volledige activiteiten in alle landen voort te zetten en kon succesvol de vitale levering van verse en lang verse groenten en fruit verzekeren. Om te slagen in deze opdracht, bleek de Groep vanaf het begin wendbaar te zijn in het aanpakken van talrijke operationele uitdagingen.

Ten tweede kreeg de Groep te maken met onverwachte extra werkzaamheden als gevolg van hogere volumes door een verschuiving van consumptie buitenshuis naar thuisconsumptie en vanwege complexere activiteiten, die de druk vooral op Prepared maar ook op sommige Fresh activiteiten verhoogde, terwijl de beschikbaarheid van uitzendkrachten op de markt laag was. Ondanks dat dit extra kosten veroorzaakte, slaagde de Groep erin om het extra werk aan te kunnen dankzij een uitzonderlijke inspanning en flexibiliteit van haar werknemers. Ook kon de Groep het hoofd bieden aan bijkomende complicaties in verband met de beschikbaarheid en het vervoer van producten. Dit was mede te danken aan effectieve acties van de overheid, de voedingsindustrie en organisaties om de voedselstroom en de oogst van producten te vrijwaren. Bovendien heeft de Groep een gediversifieerde telers- en leveringslandenbasis, waardoor ze kan putten uit verschillende alternatieven. Afgezien van enkele tijdelijke en beperkte problemen, slaagde de Groep er goed in om aan de toegenomen vraag van haar klanten te voldoen en te voorzien van goede serviceniveaus.

In de periode juni 2020 tot september 2020 normaliseerde de Onderneming snel weer, maar bleef tegelijkertijd de strikte gezondheidsveiligheidsmaatregelen naleven. Met betrekking tot het Fresh segment stabiliseerde de gestegen verkoop aan retailers, alsook de hogere leveringskosten. Geleidelijk aan keerden retailers terug naar hun normale manier van werken met o.a. promoties. Wat het Long Fresh segment betreft, bleef de retail business sterk, uiteraard op een lager niveau dan tijdens de hamsterperiode, maar hoger dan vorig jaar. De foodservice trok geleidelijk weer aan en de Groep leed geen betalingsverzuim op haar openstaande vorderingen. Bovendien vulde Prepared en Frozen in de zomer hun voorraden aan om de komende periodes voldoende productbeschikbaarheid te garanderen.

In de periode tussen oktober 2020 en mei 2021 werden doorheen Europa de ene economie na de andere weer afgesloten. De impact van de tweede lockdown op de activiteiten van de Groep was echter minder groot omdat het niet onverwachts kwam en het bedrijf dus veel beter voorbereid was. De operationele en logistieke capaciteiten van de Groep en haar partners zijn volledig afgestemd aan de manier van werken onder lockdown dankzij de diepgaande ervaring die werd opgebouwd in de periode van maart tot juni en de

voortdurende aandacht die in de periode erna werd besteed. Ook anders dan bij de eerste lockdown is dat het consumentengedrag momenteel stabiel is en er geen hamstergedrag meer wordt opgemerkt. Door de sluiting van restaurants in veel landen loopt de consumptie buitenshuis natuurlijk weer terug op ten gunste van thuisconsumptie.

Vanaf juni 2021 zien we dat de vaccinatieprogramma's in volle gang zijn en naar verwachting in de zomer volledig zullen zijn uitgevoerd, en dat de vaccins doeltreffend blijken te zijn. Bijgevolg gaan de economieën geleidelijk weer open. Waarschijnlijk zullen de volumes in de detailhandel de eerste maanden tijdelijk vertragen ten gunste van de foodservice, die weer op gang komt. Wij zijn echter van mening dat de langdurige tendens om meer gezonde levensmiddelen te consumeren door de COVID-periode alleen maar verder is gestimuleerd. En dus zullen verse en lang verse producten de belangrijkste hoeksteen blijven in een gezond voedingspakket en zullen retailers een sleutelrol spelen in de distributie van groenten en fruit, wat ons bedrijfsmodel COVID-solidair maakt en onze strategie versterkt. Het belangrijkste resterende risico is de financiële gezondheid van onze foodserviceklanten, wat kan leiden tot enige dubieuze vorderingen en omzetverlies. Tot op heden hebben wij geen aanwijzingen dat er ernstige problemen zijn die een significante impact zouden hebben op onze financiële vooruitzichten.

ICT-systemen en cyberveiligheid

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

Informatie over belangrijke gebeurtenissen na de jaarafsluiting

Op 11 juni 2021 hebben Greenyard en Cornerstone Investment Management een overeenkomst ondertekend waardoor Cornerstone Investment Management, een Poolse private equity investeringsmaatschappij, 100% van de aandelen zal verwerven in Greenyard Prepared Netherlands B.V., die gespecialiseerd is in de levering van kwaliteitsvolle, vers geoogste champignons in blik en glas voor klanten over de hele wereld. Deze transactie is onder voorbehoud van de relevante wettelijke goedkeuringen en voorwaarden verbonden aan het finale afsluiten van de transactie.

Omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden

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

Onderzoek en ontwikkeling, innovatie en duurzaamheid

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

1. Productontwikkeling en innovatie

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

Kwaliteitsontwikkeling en informatiedoorstroming binnen de organisatie worden gedurende het proces gevolgd door de interne onderzoeks- en ontwikkelingsafdelingen (O&O). Fresh en Long Fresh hebben respectievelijk 20 en 10 vaste, toegewijde medewerkers in dienst om nieuwe producten te ontwikkelen en deel te nemen aan partnerschappen voor onderzoek. Momenteel lopen er

verschillende O&O-programma's, die medegefinancierd worden door externe nationale en internationale instellingen. Het budget van de Groep voor O&O bedraagt ongeveer € 3 miljoen.

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

2. Duurzaamheid

Duurzaamheid is, als belangrijke pijler van de Groepsstrategie, opgenomen in de visie en missie van de Groep, en wordt ondersteund door een duidelijk engagement om gezonde en veilige groente- en fruitproducten op de markt te brengen op een zo duurzaam mogelijke manier. De Groep heeft de ambitie het leven te verbeteren. Dat houdt in dat zij niet alleen wil bijdragen tot een gezondere levensstijl, maar dat ook wil doen via een nog duurzamere voedselwaardeketen.

De Groep heeft voor AY 20/21 een duurzaamheidsrapport opgesteld dat voldoet aan de EU-richtlijn 2014/95 aangaande de openbaarmaking van niet-financiële en diversiteitsinformatie door bepaalde grote ondernemingen en groepen. De rapportage-eis van de EU heeft rechtstreeks gevolgen voor beursgenoteerde bedrijven, zoals Greenyard, die meer dan 500 werknemers hebben en/of een balanstotaal van meer dan € 20 miljoen en/of een netto-omzet van meer dan € 40 miljoen. Het rapport bevat informatie over de inspanningen van de Groep aangaande milieu, samenleving, mensenrechten, anticorruptie en diversiteit.

Door het publiceren van dit eerste duurzaamheidsrapport wil de Groep een uitgebreider overzicht geven van de duurzaamheidsprestaties op lokaal niveau en aantonen dat daarmee ook de wereldwijde uitdagingen in de voedingssector kunnen worden aangepakt. De strategie van de Groep wordt geleid door de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals – SDG's) van de Verenigde Naties. De 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling van de VN is een actieplan voor onze planeet – voor mensen en hun welzijn – en voor vrede en gerechtigheid. In de 17 doelen (SDG's) worden prioriteiten en ambities voor wereldwijde duurzame ontwikkeling in 2030 beschreven, en mondiale inspanningen rondom een algemene reeks doelstellingen nagestreefd. Als één van de grootste leveranciers van groenten en fruit in de wereld vindt de Groep de implementatie van de 2030 Agenda uiterst belangrijk. De vijf pijlers – Mensen, Planeet, Welvaart, Vrede en Partnerschap – van de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling zullen als leidraad dienen bij het werk van de Groep. De vijf pijlers – Mensen, Planeet, Welvaart, Vrede en Partnerschap – van de 2030 Agenda bieden het kader om inzicht te krijgen in de inspanningen van de Groep omtrent duurzaamheid.

1. Bevordering van het welzijn (MENSEN)

Greenyards ambitie

De missie van de Groep is streven naar een '*gezondere toekomst*', in het bijzonder met het oog op de huidige mondiale uitdagingen, zoals het toenemend aantal mensen met obesitas en het gebrek aan lichamelijke beweging. Daarom is één van onze grootste ambities het bevorderen en ondersteunen van het welzijn van medewerkers en (eind)klanten.

Greenyards aanpak

De Groep stimuleert mensen over de hele wereld om een gezond voedingspatroon aan te houden, door een breed assortiment gezonde groenten en fruit aan te bieden, evenals gemakkelijke producten op basis van groenten en fruit die het hele jaar door verkrijgbaar zijn. Dit wordt onderbouwd door ervoor te zorgen dat strikte voedselveiligheidseisen bovenaan de prioriteitenlijst van Greenyard staan, ter bescherming van de gezondheid van mensen. De Groep is ook volledig toegewijd aan het bewaken van het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de medewerkers. Tot slot heeft deze pijler tot doel iedereen die voor de Groep werkt te ondersteunen en aan te moedigen bij het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en talenten.

Greenyards impact

A. Gezonde en duurzame voeding voor iedereen mogelijk maken

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

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

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

B. Het bieden van voedselveiligheid

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

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

C. Het bieden van een veilige en gezonde werkomgeving

De Groep beschouwt de medewerkers als zijn belangrijkste kapitaal. Dankzij de toewijding van meer dan 9.000 werknemers is de Groep het bloeiende bedrijf geworden dat het vandaag de dag is. De Groep verbindt zich er volledig toe om aan ieder van hen een veilige en gezonde werkomgeving te bieden.

De Groep creëert die veilige werkomgeving door het actief voorkomen van bedrijfsongevallen. Daarbovenop worden medewerkers aangespoord om initiatief te nemen en de veiligheid van de organisatie naar beste kunnen te verbeteren. In AY 20/21 registreerde de Groep 318 bedrijfsongevallen met arbeidsverlet. De Groep streeft ernaar dit aantal continu te verlagen.

Ook wil de Groep graag dat de medewerkers gezonder gaan leven en moedigt een gezond voedingspatroon en regelmatige beweging aan, zowel op het werk als thuis.

D. Talentontwikkeling

Scholing is een cruciaal middel ter bevordering van het welzijn van mensen. De Groep investeert in de werknemers door hen samen te brengen en iedereen aan te moedigen om aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling te werken. Er worden ook verschillende formele en informele trainings- en ontwikkelingsprogramma's aangeboden. In AY 20/21 zorgde de Groep gemiddeld voor 9,5 scholingsuren per eigen werknemer.

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

2. Zorgen voor een verantwoordelijk grondstoffengebruik (PLANEET)

Greenyards ambitie

De meest waardevolle leverancier van de Groep is de natuur, onze Planeet. Zonder de natuur, een gezonde bodem, een goede biodiversiteit en zoet water zou de Groep niet in staat zijn haar activiteiten uit te voeren. Daarom is de Groep zich altijd bewust van haar visie om de natuur te koesteren. Greenyard gelooft in de verantwoorde en duurzame productie van voedsel en landbouwproducten. Dit is alleen mogelijk als de Groep samenwerkt met haar telers en leveranciers en als er op een verantwoorde manier met grondstoffen wordt omgegaan.

Greenyards aanpak

De speerpunten van deze pijler zijn gericht op klimaatactie en duurzaam waterbeheer doorheen de ganse toeleveringsketen, waarbij de kringloop wordt gesloten door effectief afvalbeheer, verantwoord gebruik van land en behoud van biodiversiteit.

Greenyards impact

A. Klimaatactie

Groenten en fruit hebben een uitzonderlijk lage CO₂-voetafdruk in vergelijking met andere voedingscategorieën. Niettemin streeft de Groep er voortdurend naar om de uitstoot van broeikasgassen in de waardeketen te verminderen.

Energieverbruik is de belangrijkste bron van broeikasgasemissies bij de activiteiten van de Groep. In AY 20/21 verbruikte de Groep 624.251 MWh energie (excl. transportbrandstof). De Scope 1-emissies bedroegen 81.557 ton CO₂-eq, terwijl de Scope 2-emissies 87.081 ton CO₂-eq bedroegen. De energie-intensiteit voor verwerkte producten daalde met 2% als gevolg van voortdurende inspanningen om het energieverbruik te verminderen. Activiteiten die uitstoot genereren zijn onder meer gekoelde opslag en transport in het Fresh segment, verwerking, invriezen en gekoelde opslag in het Frozen segment, en verwerking en conservering in het Prepared segment. Dit zijn de aandachtsgebieden om onze uitstoot te verminderen. Greenyard heeft zich ertoe verbonden om haar broeikasgasemissies met 50% te verminderen tegen het einde van 2025 ten opzichte van 2019.

De Groep erkent ten volle haar verantwoordelijkheid om ook de uitstoot van broeikasgassen buiten haar directe invloedssfeer te verminderen. Analyse van Scope 3-emissies bevestigt duidelijk het belang van deze emissies in de totale voetafdruk van de Groep in vergelijking met Scope 1- en Scope 2-emissies. Greenyard is van plan om wetenschappelijk onderbouwde reductiedoelstellingen vast te stellen voor haar Scope 1, 2 en 3-emissies in lijn met het beperken van de wereldwijde temperatuurstijging tot 1,5°C. Greenyard heeft zich aangesloten bij het Science Based Targets initiatief (SBTi) en streeft ernaar haar voorstel eind 2021 in te dienen.

De Groep maakt zijn klimaatgerelateerde risico's en impact bekend volgens de voorwaarden van het CDP (score B- voor 2020) en zorgt voor consistentie in de informatie die aan belanghebbenden wordt verstrekt, in overeenstemming met de aanbevelingen van de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

B. Waterbeheer

Water is een essentiële hulpbron voor de kernactiviteiten van de Groep. Het is een vitale hulpbron voor de teelt van fruit en groenten en een cruciaal element in veel van haar processen. De Groep is zich dan ook zeer bewust van de kostbaarheid van water en streeft ernaar het verbruik ervan te verminderen en de risico's op alle mogelijke manieren te beperken - niet alleen in haar eigen activiteiten, maar in de hele waardeketen.

In AY 20/21 verbruikte Greenyard 4,78 miljoen m³ water voor haar eigen activiteiten. De waterintensiteit voor verwerkte producten daalde met 2% als gevolg van voortdurende inspanningen om het waterverbruik te verminderen. De belangrijkste waterverbruikende activiteiten zijn het wassen en koelen van groenten in het Fresh segment, het verwerken en koelen in het Frozen segment, en het verwerken en conserveren in het Prepared segment. Deze activiteiten zijn ook de speerpunten om het waterverbruik van de Groep te verminderen.

De Groep heeft zich ertoe verbonden om tegen 2025 het waterrisico voor zijn volledige telersbasis in kaart te brengen. De Groep gebruikt de Water Risk Filter van het WWF om de basisrisico's te identificeren. Tot dusver is 46% van de telers geëvalueerd. De Groep maakt zijn watergerelateerde risico's en impact bekend onder de voorwaarden van het CDP, het kreeg de score B- in 2020.

C. Zero waste

De Groep erkent verschillende afvalstromen die verband houden met haar activiteiten. De Groep ziet het als haar plicht om haar hulpbronnen op een verantwoorde manier te beheren, met zo veel mogelijk voedsel en voedingswaarde en zo weinig mogelijk afval. Zij zet zich in om afval tot een absoluut minimum te beperken in al haar activiteiten, van de verwerking van fruit en groenten tot het gebruik van verpakkingsmateriaal. Als voedselproducent heeft de Groep ook een directe impact op het voorkomen van voedselverspilling, zowel tijdens de productie als aan de consumentenkant.

Greenyard genereerde iets meer dan 200.000 ton afval in AY 20/21. Het grootste deel van het afval dat in de Groep gegenereerd wordt is afkomstig van de verwerkingsactiviteiten in het Long Fresh segment en van voedselverliezen in het Fresh segment. Dit zijn de aandachtsgebieden om de afvalstromen van de Groep te verminderen. Momenteel wordt bijna 60% van de afvalstromen hergebruikt (bv. diervoeder, slib) en 38% gerecycleerd.

De Groep tracht het gebruik van verpakkingsmateriaal elk jaar te verminderen en streeft ernaar dat 100% van de consumentenverpakkingen recycleerbaar zijn tegen 2025. Belangrijke maatstaven voor het bedrijf zijn de absolute primaire

verpakkingsvolumes en het aandeel recycleerbare verpakkingen. In AY 20/21 gebruikte de Groep ongeveer 83.000 ton primaire verpakking voor zijn producten, waarvan 98% recycleerbaar is.

D. Biodiversiteit en verantwoord grondgebruik

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

3. Zorgen voor voedselbeschikbaarheid (WELVAART)

Greenyards ambitie

Een van de belangrijkste uitdagingen voor de landbouw wereldwijd is de stijgende vraag naar producten. Aangespoord door een groeiende wereldbevolking, een hogere leeftijdsverwachting en grondschaarste, moet de landbouw op zoek naar oplossingen om ervoor te zorgen dat voor iedereen voldoende kwaliteitsvoedsel beschikbaar is. De ambitie van de Groep is nieuwe alternatieven steunen, zoals innovatieve technieken, technologieën en infrastructuur; essentiële factoren voor voedselzekerheid in de toekomst.

Greenyards aanpak

Als wereldmarktleider van verse, diepgevroren en bereide groente- en fruitproducten bestaat de aanpak van de Groep uit het stimuleren van inspanningen die leiden tot innovatieve technieken en producten. De Groep steunt onderzoek en ontwikkeling, in overeenstemming met de modellen voor een kringloopeconomie, zodat het kan leiden tot groei en vooruitgang, met respect voor de natuur en de grenzen van onze planeet.

Greenyards impact

De Groep richt zich op innovatieve teeltmethoden zoals vertical farming, welke helpen om het hele jaar door de levering van verse kwaliteitsproducten te verzekeren, zonder afhankelijk te zijn van geschoolde arbeid, gunstige weersomstandigheden, pesticiden, hoge bodemvruchtbaarheid of grote watervoorraad. Bovendien exploreert de Groep via Onderzoek & Ontwikkeling nieuwe variëteiten van groenten en fruit die beter bestand zijn tegen de externe omgeving alsook na-oogsttechnieken die een langere houdbaarheid bieden en een betere kwaliteit van versproducten verzekeren.

4. Stimuleren van duurzame handel (VREDE)

Greenyards ambitie

Voedselketens worden wereldwijd steeds complexer door een groeiende vraag naar voedsel, schaarste aan grond en beschikbare arbeidskrachten, de impact van klimaatverandering en geopolitieke invloeden. De Groep ziet dit als een stimulans om over de gehele keten sociale, economische en omgevingsvoordelen te genereren en hecht ook veel waarde aan de hoogste normen voor businessethiek en naleving.

Greenyards aanpak

Aan de leverancierskant richt de Groep zich actief op maatschappelijke normen, verantwoordelijkheid, transparantie en traceerbaarheid door nauw samen te werken met de telers en leveranciers. Intern wordt gewerkt aan een ethisch verantwoorde ondernemingsgeest, door bijvoorbeeld het ontwikkelen en implementeren van een gedragscode.

Greenyards impact

A. Verantwoord inkopen

In de hele waardeketen is het voor de Groep van het grootste belang te zorgen voor een duurzame voedselketen (wat milieu- en sociale aspecten betreft) en te eisen dat de telers en leveranciers alle relevante toepasselijke normen volledig naleven. Daarom heeft de Groep de ambitie vastgesteld om zaken te doen met leveranciers die kunnen aantonen dat zij de internationale en nationale

arbeidswetgeving naleven, in het bijzonder in risicogebieden. Tegen 2025 wil de Groep dat 100% van haar telers in risicogebieden gecertificeerd zijn voor sociale naleving.

Greenyard koopt jaarlijks wereldwijd meer dan 2,7 miljoen ton groenten en fruit in. In AY 20/21 was 24% van haar volumes afkomstig uit risicolanden en -regio's, voornamelijk door overzeese volumes uit het Fresh segment. Op dit moment is ongeveer 81% van onze telers beoordeeld of gecertificeerd voor sociale naleving.

B. Diversiteit en ethisch ondernemingsgedrag

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

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

Diversiteit (van culturen, talen, generaties, geslacht, enz.) en gelijke kansen zijn ook belangrijke waarden voor de Groep. Greenyard streeft naar een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen op alle niveaus en het behouden van oudere, ervaren werknemers door een ondersteunende werkomgeving te bieden. Vrouwen vertegenwoordigen 34% van het personeelbestand, terwijl 28% van de medewerkers ouder is dan 50.

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

5. Samenwerking in de keten versterken (PARTNERSCHAP)

Greenyards ambitie

De Groep erkent dat het waarmaken van de ambitie om een verantwoorde producent te zijn van gezonde, duurzame kwaliteitsproducten een nauwe samenwerking met diverse partners vergt.

Greenyards aanpak

Als sinds het prille begin werkt de Groep voortdurend nauw samen met voedselproducenten en telers. Dankzij deze samenwerkingsverbanden kunnen we duurzaamheid een centrale plaats geven. Bovendien werken verschillende bedrijfseenheden samen met andere businesspartners, op food- of non-foodgebied, die dezelfde overtuigingen delen. Daarnaast streeft Greenyard naar partnerschappen met klanten en eindklanten. De Groep heeft dus de ambitie om productreeksen te ontwikkelen die aansluiten bij moderne consumenten en hen inspireren om gezonder te leven, terwijl de verantwoorde en duurzame herkomst van deze producten gewaarborgd blijft.

De toewijding van de Groep aan partnerschappen beperkt zich niet tot de toeleveringsketen; er worden ook diverse projecten op het gebied van lokale en maatschappelijke betrokkenheid gesteund.

Greenyards impact

A. Sterke partnerschappen met telers en leveranciers

De Groep koopt zijn groenten en fruit in bij een wereldwijd netwerk van telers en leveranciers. Deze producten zijn grotendeels het resultaat van hun harde werken. De Groep gelooft dat door het geven van training en het aangaan van sterke, langdurige partnerschappen met dit netwerk van telers en leveranciers, een goede samenwerking ontstaat waarbij efficiëntie, beschikbaarheid, duurzaamheid en werkomstandigheden continu worden verbeterd. Onder de trainingen van de Groep vallen teeltoptimalisering, reductie van milieu-invloeden, overstap op biologische teelt en natuurbescherming.

B. Sterke partnerschappen met klanten

De Groep werkt actief samen met klanten en deelt kennis en kunde om zich ervan te verzekeren dat de producten perfect aansluiten bij hun behoeften. Deze samenwerking met klanten gaat met name over de optimalisatie van het productassortiment en over innovatieve verpakking. Door de samenwerking kan Greenyard ook de productie en logistiek optimaal aan de klant aanpassen en daardoor efficiënter en tijdbewuster werken.

Kapitaalverhogingen/uitgifte van converteerbare obligaties of warrants

1. Toegestaan kapitaal

Overeenkomstig artikel 7 van de statuten van de Onderneming is de Raad van Bestuur gemachtigd om het kapitaal van de Onderneming in één of meer malen te verhogen met een bedrag gelijk aan het kapitaal ten bedrage van € 293.851.765,23. De machtiging geldt voor een periode van vijf jaar te rekenen vanaf 17 oktober 2019, zijnde de datum waarop de besluiten van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 werden gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Deze machtiging aan de Raad van Bestuur is hernieuwbaar.

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

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

Op 26 maart 2021 verhoogde de Raad van Bestuur het kapitaal met € 50 miljoen in het kader van het toegestaan kapitaal, door de uitgifte van 7.142.858 aandelen, die volledig werden volstort. Transactiekosten van € 0,7 miljoen worden afgeschreven over een looptijd van 3 jaar.

Als gevolg van de beslissing van de Raad van Bestuur van 26 maart 2021 is het bedrag dat beschikbaar blijft voor een kapitaalverhoging in het kader van het toegestane kapitaal gelijk aan € 243.851.759,23.

2. Uitgifte van converteerbare obligatielening

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

marktomstandigheden en om de kapitaalmarkten op tijd en efficiënt te betrekken, rekening houdend met de formaliteiten die nageleefd dienen te worden bij het aanbieden van converteerbare obligaties met voorkeurrechten.

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

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

Per 31 maart 2021 werden nog geen conversieopties uitgeoefend.

Verwerving van eigen aandelen door de vennootschap of door haar dochtervennootschappen

De Raad van Bestuur is, overeenkomstig artikel 12 van de statuten van de Onderneming, gemachtigd om haar eigen aandelen te verkrijgen tot het wettelijk maximumbedrag zoals toegestaan krachtens artikel 7:215 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, zonder dat een voorafgaandelijk besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist is. Deze machtiging van de Raad van Bestuur geldt voor een periode van vijf jaar te rekenen vanaf 10 oktober 2014. Deze machtiging werd hernieuwd voor een bijkomende periode van vijf jaar bij beslissing van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 15 september 2017.

Op 14 maart 2017 heeft de Raad van Bestuur, binnen de bevoegdheid die toegestaan werd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, goedgekeurd dat een inkoopprogramma van eigen aandelen werd opgestart tot een maximum van 1.750.000 aandelen. Het programma is opgezet om de potentiële verwatering van de converteerbare obligatielening te beperken en een positie van eigen aandelen te creëren ter financiering van potentiële, toekomstige overnames en/of incentive plannen op lange termijn. Eind augustus 2017 had de Onderneming het maximum van 1.750.000 eigen aandelen gekocht, hetzij bijna 3,94% van het totaal aantal uitstaande aandelen. In totaal werden de eigen aandelen aangekocht voor € 30 miljoen of € 17,17 per aandeel. Per 31 maart 2021 bezit de Groep 1.363.854 eigen aandelen, wat 2,6% van de aandelen vertegenwoordigt.

Bestaan van bijkantoren

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

Verklaring inzake deugdelijk bestuur

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

Governance principes

De belangrijkste aspecten van het governance beleid van Greenyard - in het bijzonder de rol, de verantwoordelijkheden, de samenstelling en de werking van de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comités, het Uitvoerend Management en het Leadership Team - worden uiteengezet in het Corporate Governance Charter van Greenyard.

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

Het Corporate Governance Charter en zijn bijlagen bevatten het intern reglement van de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comités, het Uitvoerend Management en het Leadership Team, alsook de Gedragscode en het Verhandelingsreglement (zie 7., hieronder). Deze interne beleidsdocumenten zijn beschikbaar op de Greenyard website en geven een overzicht van de governance van Greenyard.

Corporate Governance Code 2020

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

Op de datum van dit financieel verslag voldoet Greenyard volledig aan de bepalingen van de Code 2020, met uitzondering van een beperkt aantal afwijkingen met betrekking tot de remuneratie van uitvoerend management leden en niet-uitvoerende bestuurders zoals uiteengezet in de bepalingen 7.6 en 7.9 van de Code 2020. Tijdens AY 20/21 is de Onderneming ook tijdelijk afgeweken van bepaling 3.11. De afwijkingen worden aangegeven en nader toegelicht in de relevante delen van deze Corporate Governance Verklaring.

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

Governance structuur

Greenyard heeft gekozen voor een monistische bestuursstructuur (*one-tier governance*), als bedoeld in artikelen 7:85 en volgende van het WVV. Ten minste eenmaal om de vijf jaar zal de Raad van Bestuur evalueren of de gekozen governance structuur 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, met uitzondering van de handelingen die door de wet of de statuten zijn voorbehouden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Bestuur heeft specifieke bestuursbevoegdheden gedelegeerd aan de Co-Chief Executive Officers van Greenyard, die samen met de Chief Financial Officer handelen in het kader van een Uitvoerend Management.

1. Raad van Bestuur

1. Samenstelling van de Raad van Bestuur

Principes

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

De Raad van Bestuur is zodanig samengesteld dat:

- er 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;
- elke bestuurder voldoet aan de specifieke kwalitatieve vereisten uiteengezet in het Corporate Governance Charter;
- de bestuurders niet meer dan vijf mandaten als bestuurder van een beursgenoteerde onderneming aanhouden; en
- het mandaat van de bestuurders zal eindigen op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in het kalenderjaar waarin de bestuurder 70 jaar wordt, tenzij de Raad van Bestuur anders beslist, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Samenstelling van de Raad van Bestuur per 31 maart 2021

Per 31 maart 2021 is de Raad van Bestuur samengesteld uit negen leden als volgt:

-   n uitvoerend bestuurder;

- acht niet-uitvoerende bestuurders, waarvan vier onafhankelijke bestuurders die voldoen aan de criteria van artikel 7:87, §1 WVV en bepaling 3.5 van de Code 2020;
- een derde van de bestuurders is van een ander geslacht dan de andere bestuurders overeenkomstig artikel 7:86 WVV;
- in de loop van het kalenderjaar 2021 bereikt één bestuurder de leeftijd van 70 jaar en overeenkomstig de beslissing van de Raad van Bestuur, blijft hij in functie als bestuurder voor de resterende duur van zijn mandaat dat verstrijkt aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 22/23.

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

Het mandaat van Aalt Dijkhuizen B.V. (vast vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen) als onafhankelijk bestuurder is verstreken aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 18 september 2020. Diezelfde Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft het mandaat van Aalt Dijkhuizen B.V. (vast vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen) als onafhankelijk bestuurder hernieuwd voor een nieuwe termijn van vier jaar, die verstrijkt op het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 23/24.

Tijdens zijn vergadering van 18 februari 2021 heeft de Raad van Bestuur kennis genomen van het vrijwillig ontslag van Omorphia Invest BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez) en werd Galuciel BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez) gecoöpteerd als bestuurder, ter vervanging van Omorphia Invest BV, met ingang van 18 februari 2021.

Ingevolge de voltooiing van de kapitaalverhoging in het kader van het toegestaan kapitaal binnen Greenyard op 26 maart 2021, heeft de Raad van Bestuur beslist om Alychlo NV (vast vertegenwoordigd door dhr. Marc Coucke) via coöptatie te benoemen als bestuurder, ter vervanging van ontslagnemend bestuurder Intal BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Johan Vanovenberghe), met ingang van 1 april 2021.

Op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité zal de Raad van Bestuur aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021 voorstellen om het mandaat van de gecoöpteerde bestuurders Galuciel BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez) en Alychlo NV (vast vertegenwoordigd door dhr. Marc Coucke) te bevestigen voor de resterende duur van het mandaat van de bestuurder die wordt vervangen, die verstrijkt aan het einde van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 22/23.

Naam bestuurder	Datum benoeming	Herbenoemd op	Einde mandaat
Deprez Invest NV, vert. door dhr. Hein Deprez ⁽²⁾	19-6-2015	20-9-2019	GAV 2023
Ahok BV, vert. door dhr. Koen Hoffman ⁽¹⁾ en ⁽³⁾	4-10-2017	-	GAV 2022
Mevr. Hilde Laga ⁽¹⁾	25-11-2014	20-9-2019	GAV 2023
Gescon BV, vert. door dhr. Dirk Van Vlaenderen ⁽¹⁾	5-7-2016	20-9-2019	GAV 2023
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door dhr. Aalt Dijkhuizen ⁽¹⁾	21-2-2017	18-9-2020	GAV 2024
Management Deprez BV, vert. door mevr. Veerle Deprez	19-6-2015	20-9-2019	GAV 2023
Galuciel BV, vert. door mevr. Valentine Deprez ⁽⁴⁾	18-2-2021	-	GAV 2023 ⁽⁵⁾
Bonem Beheer BV, vert. door dhr. Marc Ooms	19-6-2015	20-9-2019	GAV 2023
Intal BV, vert. door dhr. Johan Vanovenberghe ⁽⁶⁾	19-6-2015	20-9-2019	1-4-2021

⁽¹⁾ Onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 7:87, §1 WVV.

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

⁽³⁾ Voorzitter van de Raad van Bestuur.

⁽⁴⁾ Galuciel BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez) is via coöptatie benoemd als bestuurder ter vervanging van de ontslagnemende bestuurder Omorphia Invest BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez), met ingang van 18 februari 2021.

⁽⁵⁾ Onder voorbehoud van bevestiging van de coöptatie door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021.

⁽⁶⁾ Alychlo NV (vast vertegenwoordigd door dhr. Marc Coucke) is via coöptatie benoemd als bestuurder ter vervanging van de ontslagnemende bestuurder Intal BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Johan Vanovenberghe), met ingang van 1 april 2021.

Biografieën

De volgende paragrafen bevatten de biografische gegevens van de leden van de Raad van Bestuur per 31 maart 2021, en van het lid of de leden wiens benoeming zal worden voorgelegd aan de volgende Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders:

Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) – co-Chief Executive Officer en Gedelegeerd Uitvoerend Bestuurder (°1961)

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

Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) – onafhankelijk bestuurder en Voorzitter van de Raad van Bestuur (°1968)

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

Hilde Laga – onafhankelijk bestuurder (°1956)

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

Aalt Dijkhuizen (als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) – onafhankelijk bestuurder (°1953)

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

Dirk Van Vlaenderen (als vaste vertegenwoordiger van Gescon BV) – onafhankelijk bestuurder (°1959)

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

Veerle Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV) – niet-uitvoerend bestuurder (°1960)

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

Valentine Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Galuciel BV) – niet-uitvoerend bestuurder (°1989)

Mevr. Valentine Deprez heeft een MA in Art History aan de Katholieke Universiteit Leuven. Ze studeerde aan de Vlerick Business School en heeft een postgraduaat in Hospitality van het Glion Institute of Higher Education in Zwitserland. Als lid van de stichtende familie was mevr. Deprez al vanaf zeer jonge leeftijd betrokken bij het bedrijf. Naast haar mandaat als bestuurder, beheert ze historische vastgoedprojecten.

Marc Ooms (als vaste vertegenwoordiger van Bonem Beheer BV) – niet-uitvoerend bestuurder (°1951)

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

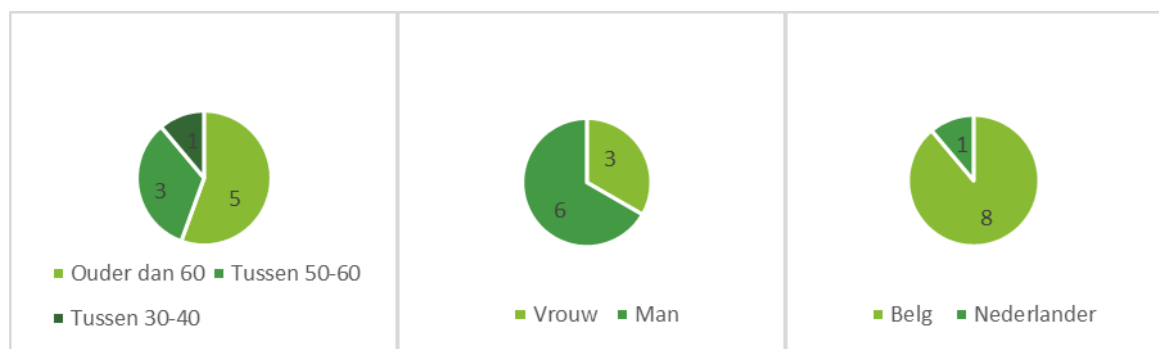
Marc Coucke (als vaste vertegenwoordiger van Aychlo NV) – niet-uitvoerend bestuurder (°1965)

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

Johan Vanoverberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV) – niet-uitvoerend bestuurder (°1963)

Dhr. Johan Vanoverberghe begon zijn carrière in 1987 bij revisorenkantoor Grant Thornton, waar hij in 1995 Partner werd. Van 2006 tot 2009 was hij Chief Financial Officer bij de Univeg groep. Nadien was hij adviseur van de ondernemingen die in 2015 Greenyard werden. Sinds 2015 verleende hij, naast zijn mandaat als bestuurder, ook consultancydiensten aan Greenyard. In februari 2018 werd dhr. Vanoverberghe bestuurder van de beursgenoteerde onderneming Resilux en lid van het auditcomité en het remuneratie- en benoemingscomité van Resilux.

Diversiteit in de Raad van Bestuur



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

Greenyard heeft een procedure ingevoerd in het kader van de benoeming en de hernieuwing van de mandaten van de leden van de Raad van Bestuur en de benoeming van de leden van zijn Comités, die erop gericht is de complementariteit te bevorderen van de vaardigheden, de ervaring, de kennis, de leeftijdsdiversiteit en de opleidingen en professionele achtergrond in de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn gespecialiseerde Comités, naast de expertise en de professionele integriteit die vereist zijn voor de uitoefening van hun taken. De procedure wordt uiteengezet in het Corporate Governance Charter. In het kader van de zelfevaluatie

wordt ook bijzondere aandacht besteed aan de complementariteit en de diversiteit in de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn Comités.

De positieve effecten daarvan worden weerspiegeld en gerealiseerd in de samenstelling van de Raad van Bestuur, die per 31 maart 2021 drie vrouwelijke bestuurders telt op een totaal van negen, waardoor wordt voldaan aan de vereisten inzake genderdiversiteit zoals bepaald in artikel 7:86 WvV. De Raad van Bestuur heeft vertegenwoordigers van twee nationaliteiten en uit verschillende leeftijdscategorieën, en de bestuurders hebben complementaire ervaring en kennis en komen uit verschillende opleidingen en professionele achtergronden, zoals blijkt uit hun biografieën (zie hierboven).

Rol van de Raad van Bestuur

De rol van de Raad van Bestuur is het definiëren van een op waarde gebaseerde strategie om duurzaam succes voor Greenyard op de lange termijn te bereiken. Als collegiaal orgaan houdt de Raad van Bestuur toezicht op de prestaties van de Onderneming en streeft hij naar een duurzame waardecreatie door doeltreffend, verantwoord en ethisch leiderschap en 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 de Onderneming op middellange en lange termijn en beoordeelt en evalueert regelmatig de uitvoering van deze strategie.

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

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

Rol van de Voorzitter van de Raad van Bestuur

Dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV), onafhankelijk bestuurder, is Voorzitter van de Raad van Bestuur sinds 1 februari 2018. Hij is benoemd tot Voorzitter voor de duur van zijn mandaat als bestuurder.

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

Activiteiten van de Raad van Bestuur in AY 20/21

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

De Raad van Bestuur kwam tijdens AY 20/21 elfmaal samen. Gelet op de door de overheid opgelegde veiligheidsmaatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie en met het oog op de gezondheid en veiligheid van de deelnemers, namen alle bestuurders aan deze vergaderingen van de Raad van Bestuur deel via videoconferentie. Alle vergaderingen werden bijgewoond door de Company Secretary, mevr. Fran Ooms, legal counsel.

In AY 20/21 heeft de Raad van Bestuur volgende onderwerpen behandeld:

- Opvolging van de impact van de aanhoudende COVID-19 pandemie op Greenyard en de maatregelen die genomen zijn om de werknemers van Greenyard te beschermen, de levering van fruit en groenten veilig te stellen en de gevolgen voor de activiteiten en de vooruitzichten te beperken;
- Voorbereiding en bijeenroeping van de Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders;

- Goedkeuring van de benoeming via coöptatie van nieuwe bestuurders, onder voorbehoud van bevestiging door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021;
- Beoordeling en goedkeuring van het meerjarenplan 2020-2025, zoals uitgewerkt onder leiding van en voorgesteld door het Uitvoerend Management;
- Beoordeling van de duurzaamheidsprestaties van Greenyard, onder meer zoals uiteengezet in het duurzaamheidsrapport 2020;
- Goedkeuring, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, van het voorstel voor een remuneratiebeleid vastgesteld voor de leden van de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Management en het Leadership Team, dat van toepassing is met ingang van 1 april 2021, onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021;
- Toezicht op de naleving van de Gedragscode, in het kader van de verslaggeving door het Auditcomité;
- Analyse en goedkeuring van de begroting voor AY 21/22;
- Goedkeuring en opvolging van investeringsopportuniteiten en CAPEX-verzoeken;
- Opvolging van de status van geplande potentiële desinvesteringen en overnamemogelijkheden;
- Beoordeling van de financiële en bedrijfsresultaten van de Groep, en analyse en goedkeuring van de (herziene) FY-vooruitzichten voor de Groep voor AY 20/21;
- Goedkeuring van wijzigingen in de samenstelling van het Leadership Team en de functies die de leden van het Leadership Team uitoefenen;
- Evaluatie en analyse van de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management;
- Toezicht op de naleving van de voorschriften van de Verordening Marktmisbruik, met name met betrekking tot de openbaarmaking van voorwetenschap;
- Opvolging van de communicatie met de FSMA en in het bijzonder van het onderzoek dat de FSMA heeft uitgevoerd in het kader van de Verordening Marktmisbruik met betrekking tot de communicatie van Greenyard over de listeria terugroepactie van diepvriesproducten geproduceerd in haar voormalige fabriek in Baja (Hongarije) in juli 2018, dat heeft geleid tot een minnelijke schikking met de FSMA voor een bedrag van € 500.000, te betalen door Greenyard, zonder enige schulderkenning;
- Goedkeuring van de uitvoering van een kapitaalverhoging voor een totaalbedrag van € 50.000.006 in geld, die op 26 maart 2021 werd voltooid door middel van de uitgifte van nieuwe Greenyard aandelen, door middel van een private plaatsing binnen het toegestaan kapitaal, en goedkeuring van alle daarmee verband houdende overeenkomsten, volmachten en documenten, alsmede van het bijzonder verslag dat vereist is op grond van de artikelen 7:198 *juncto* 7:179, 7:191 en 7:193 WVV;
- Bespreking van Corporate Governance topics, waaronder de Code 2020 en de Richtlijn Aandeelhoudersrechten (EU) 2017/828;
- Beoordeling van de persberichten die zijn opgesteld voor de bekendmaking van de halfjaarlijkse en jaarlijkse financiële resultaten, en van alle andere persberichten die als gereguleerde informatie zijn aangemerkt en in AY 20/21 openbaar zijn gemaakt;
- Toezicht op en goedkeuring van de wijzigingen in het organigram van de bedrijfsstructuur op corporate en divisieniveau;
- Opvolging van de stappen die het Uitvoerend Management heeft gezet om nieuwe strategische partnerschappen op te zetten en uit te bouwen met belangrijke klanten;
- Goedkeuring van de nieuwe financieringsdocumenten die Greenyard heeft afgesloten met haar consortium van banken voor een totaalbedrag van € 467,5 miljoen, die zowel de herfinanciering van de bestaande bankschuld als de terugbetaling van de converteerbare obligaties ten bedrage van € 125,0 miljoen dekken, en die een garantie van € 62,5 miljoen omvatten die door het investeringsfonds Gigarant van de Vlaamse Regering is afgegeven als waarborg voor de bankfinanciering, met ingang van 31 maart 2021, met inbegrip van alle daarmee verband houdende overeenkomsten, volmachten en documenten.

2. Evaluatie van de Raad van Bestuur - zelfevaluatie

Overeenkomstig de Code 2020 en zijn intern reglement evalueert de Raad van Bestuur regelmatig (minstens om de drie jaar) de omvang, de samenstelling en de werking van de Raad van Bestuur en van zijn adviserende Comités, alsook zijn prestaties en zijn interactie met het Uitvoerend Management. Het doel is om de continue verbetering van de corporate governance van Greenyard te stimuleren door de sterke punten van de Raad van Bestuur te erkennen en tegelijkertijd verbeterpunten te identificeren. De zelfevaluatie van de Raad van Bestuur wordt gecoördineerd door de Company Secretary, onder leiding van zijn Voorzitter, en wordt opgevolgd door het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De zelfevaluatie heeft de volgende hoofddoelstellingen:

- Nagaan of de huidige samenstelling van de Raad van Bestuur voldoende expertise vertegenwoordigt in de activiteitsdomeinen van Greenyard,
- Nagaan of de gekozen monistische bestuursstructuur (*one-tier-governance*) nog steeds geschikt is,

- De beoordeling van de werking van de Raad van Bestuur en de uitvoering van zijn verantwoordelijkheden,
- Nagaan of de interactie met het Uitvoerend Management op een transparante manier verloopt, en
- Het inwinnen van standpunten over het huidige remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders.

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

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

De niet-uitvoerende bestuurders evalueren op regelmatige basis hun interactie met het Uitvoerend Management. De Raad van Bestuur achtte een jaarlijkse formele vergadering van de niet-uitvoerende bestuurders, zonder de aanwezigheid van de leden van het Uitvoerend Management (met inbegrip van de gedelegeerd uitvoerend bestuurder), niet nodig in AY 20/21 (zoals voorzien in bepaling 3.11 van de Code 2020). De laatste zelfevaluatie vond immers plaats op het einde van AY 19/20 en de niet-uitvoerende bestuurders hebben regelmatig contact met elkaar en met de Voorzitter van de Raad van Bestuur, al dan niet in het kader van vergaderingen van de adviserende Comités, waarvan de notulen aan alle bestuurders, op hun verzoek, ter beschikking worden gesteld.

2. Adviserende Comités van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur heeft twee adviserende Comités opgericht: het Auditcomité (zie 2.1, hieronder) en het Benoemings- en Remuneratiecomité (zie 2.2, hieronder). Hun rol, taken, werking en samenstelling zijn vastgelegd in overeenstemming met het WVV en de aanbevelingen van de Code 2020 en worden beschreven in hun respectieve interne reglementen, die als bijlage bij het Corporate Governance Charter zijn gevoegd.

1. Auditcomité

Samenstelling

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

Per 31 maart 2021 bestaat het Auditcomité uit de volgende leden:

Dhr. Dirk Van Vlaenderen onafhankelijk bestuurder en Voorzitter van het Auditcomité
(als vaste vertegenwoordiger van Gescon BV)

Mevr. Hilde Laga onafhankelijk bestuurder

Dhr. Johan Vanovenberghe niet-uitvoerend bestuurder
(als vaste vertegenwoordiger van Intal BV)

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

Alle leden van het Auditcomité beschikken over deskundigheid met betrekking tot de activiteiten van de Onderneming en over

relevante ervaring en bekwaamheden op het gebied van boekhouding, audit en financiën om hun rol doeltreffend te kunnen vervullen, hetgeen blijkt uit hun biografieën onder het hoofdstuk *Samenstelling van de Raad van Bestuur* (zie hierboven).

De Chief Financial Officer heeft een permanente uitnodiging om de vergaderingen van het Auditcomité bij te wonen. Het Auditcomité beslist of en wanneer de co-Chief Executive Officers, de commissaris en andere personen zijn vergaderingen mogen bijwonen. Het Auditcomité vergadert minstens tweemaal per jaar met de commissaris en de verantwoordelijke voor interne audit.

Rol en verantwoordelijkheden

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

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

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

Na elke vergadering van het Auditcomité brengt de Voorzitter van het Comité (of, in zijn afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het Comité) mondeling verslag uit aan de volgende vergadering van de Raad van Bestuur over de punten die op de vergadering van het Auditcomité zijn besproken en over eventuele aanbevelingen of beslissingen die door de Raad van Bestuur moeten worden genomen. De goedgekeurde notulen van de vergaderingen van het Auditcomité worden ter beschikking gesteld van de bestuurders in het kantoor van de Company Secretary.

Activiteiten in AY 20/21

Het Auditcomité is in de loop van AY 20/21 viermaal samengekomen. De commissaris Deloitte heeft drie van de vier vergaderingen bijgewoond en de verantwoordelijke voor interne audit nam deel aan twee vergaderingen.

Het Auditcomité heeft in AY 20/21 de volgende belangrijke dossiers en onderwerpen behandeld:

- Monitoring van de geconsolideerde kwartaal-, halfjaarlijkse en jaarresultaten van de Groep en de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen van de Onderneming;
- Monitoring van specifieke aangelegenheden in verband met consolidatie en de boekhoudkundige verwerking van specifieke IFRS-verrichtingen en -toepassingen, met inbegrip van boekhoudkundige overwegingen in verband met COVID-19;
- Monitoring en evaluatie van de prestaties van de commissaris, waaronder controle van de *one-to-one* regels;
- Monitoring en evaluatie, in aanwezigheid van de verantwoordelijke voor interne audit, van de interne auditfunctie, met inbegrip van het interne auditplan met de geplande auditactiviteiten en de risicoanalyse voor AY 21/22, alsook het herziene interne auditplan voor AY 20/21, gezien de auditactiviteiten moesten worden verschoven of uitgesteld als gevolg van de COVID-19 impact;
- Monitoring van de verbeteringen van de systemen voor interne controle en risicobeheer van de Groep en hun doeltreffendheid, met bijzondere aandacht voor cybersecurity;
- Opvolging van hangende geschillen en materiële vorderingen die door Groepsentiteiten werden gerapporteerd;
- Opvolging van de rapportering aan en de communicatie met de FSMA en in het bijzonder, van het onderzoek dat de FSMA heeft uitgevoerd in het kader van de Verordening Marktmissbruik met betrekking tot de communicatie van Greenyard over de listeria terugroepactie van diepvriesproducten geproduceerd in haar voormalige fabriek in Baja (Hongarije) in juli 2018, dat heeft geleid tot een minnelijke schikking met de FSMA voor een bedrag van € 500.000, te betalen door Greenyard, zonder enige schulderkenning;
- Opvolging van de voortgang van de besprekingen over de herfinanciering van de bestaande bankschuld en de terugbetaling van de converteerbare obligaties ten bedrage van € 125,0 miljoen;
- Het doen van een aanbeveling aan de Raad van Bestuur over de hernieuwing van het mandaat van de commissaris op de

Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021, rekening houdend met de verplichte rotatie van auditkantoren.¹

2. Benoemings- en Remuneratiecomité

Samenstelling

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

Per 31 maart 2021 bestaat het Benoemings- en Remuneratiecomité uit de volgende leden:

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

De leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité beschikken over een collectieve bekwaamheid en deskundigheid op het gebied van remuneratie en remuneratiebeleid.

De co-Chief Executive Officers worden uitgenodigd op vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité wanneer het Comité de benoeming of vergoeding van de andere leden van het Leadership Team bespreekt. Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de vrijheid om naar keuze andere personen uit te nodigen op de vergaderingen.

Rol en verantwoordelijkheden

Het Benoemings- en Remuneratiecomité staat de Raad van Bestuur bij en doet voorstellen in verband met de individuele remuneratie (met inbegrip van de variabele remuneratie, de prestatiebonussen op lange termijn en de vertrekvergoedingen), het remuneratiebeleid en de benoeming of herbenoeming van bestuurders en leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team. Het Comité bereidt ook het remuneratieverslag voor dat is opgenomen in de Corporate Governance Verklaring en dat wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Het Comité staat de Voorzitter van de Raad van Bestuur bij in de evaluatie van de prestaties en de werking van de Raad van Bestuur.

Na elke vergadering van het Benoemings- en Remuneratiecomité brengt de Voorzitter van het Comité (of, in zijn afwezigheid, een daartoe aangewezen lid van het Comité) mondeling verslag uit aan de volgende vergadering van de Raad van Bestuur over de punten die op de vergadering van het Benoemings- en Remuneratiecomité zijn besproken en over eventuele aanbevelingen of beslissingen die door de Raad van Bestuur moeten worden genomen. De goedgekeurde notulen van de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité worden ter beschikking gesteld van de bestuurders in het kantoor van de Company Secretary.

Activiteiten in AY 20/21

Het Benoemings- en Remuneratiecomité is in AY 20/21 driemaal samengekomen en besprak de volgende belangrijke topics:

- Voortdurende monitoring van wijzigingen in het regelgevend kader en aanbevelingen met betrekking tot governance en remuneratie, met betrekking tot het WVV, de Code 2020 en de Richtlijn Aandeelhoudersrechten (EU) 2017/828, en van de verwachtingen van *stakeholders*;
- Het doen van voorstellen over en het evalueren van de principes en doelstellingen van een remuneratiebeleid voor de leden

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

van de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Management en het Leadership Team, rekening houdend met het voornoemde regelgevend kader en *best governance practices*;

- Het adviseren over de implementatie van een incentive plan op lange termijn (aandelenoptieplan) in AY 20/21 voor bepaalde leden van het Leadership Team en andere geselecteerde senior managers;
- Het doen van voorstellen met betrekking tot de benoeming (via coöptatie) of herbenoeming van bestuurders;
- Opvolging van de wijzigingen in de samenstelling van en de functies binnen het Leadership Team en van de gemaakte afspraken in geval van beëindiging of wijzigingen in de verdere samenwerking;
- Beoordeling van de financiële doelstellingen voorgesteld voor de bonus voor AY 20/21 en van de persoonlijke prestatiecriteria van het Uitvoerend Management;
- Evaluatie van de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management in vergelijking met de goedgekeurde persoonlijke doelstellingen voor AY 19/20 en indiening van een voorstel bij de Raad van Bestuur;
- Het doen van aanbevelingen over het individuele remuneratiepakket, met inbegrip van lange termijn *incentive* beloningen, voor de leden van het Uitvoerend Management en het opvolgen van salarisaanpassingen voor de andere leden van het Leadership Team;
- Opvolging van managementwijzigingen op landen- en divisieniveau en van aanwervingen voor vacante senior corporate posities;
- Opvolging van het opstellen van een opvolgingsplan voor senior management posities;
- Het opstellen en nazicht van het remuneratieverslag.

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

AY 20/21	Raad van Bestuur	Auditcomité	Benoemings- & Remuneratiecomité
Aantal vergaderingen⁽¹⁾	11	4	3
Deprez Invest NV, vert. door dhr. Hein Deprez	10/11		
Ahok BV, vert. door dhr. Koen Hoffman	11/11		3/3
Mevr. Hilde Laga	10/11	4/4	
Gescon BV, vert. door dhr. Dirk Van Vlaenderen	11/11	4/4	
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door dhr. Aalt Dijkhuizen	10/11		3/3
Management Deprez BV, vert. door mevr. Veerle Deprez	11/11		3/3
Omorpha Invest BV, vert. door mevr. Valentine Deprez ⁽²⁾	8/9		
Galuciel BV, vert. door mevr. Valentine Deprez ⁽³⁾	2/2		
Bonem Beheer BV, vert. door dhr. Marc Ooms	11/11		
Intal BV, vert. door dhr. Johan Vanovenberghe	11/11	4/4	

⁽¹⁾ Het eerste cijfer verwijst naar de aanwezigheidsgraad en het tweede cijfer naar het aantal vergaderingen.

⁽²⁾ Omorpha Invest BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez) nam vrijwillig ontslag als niet-uitvoerend bestuurder, met ingang van 18 februari 2021, na de vergadering van de Raad van Bestuur.

⁽³⁾ Galuciel BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez) werd benoemd via coöptatie, ter vervanging van Omorpha Invest BV, met ingang van 18 februari 2021, na de vergadering van de Raad van Bestuur.

4. Het Uitvoerend Management

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

1. Samenstelling van het Uitvoerend Management

Principes

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

Uitvoerende bestuurders zijn van rechtswege lid van het Uitvoerend Management.

Samenstelling van het Uitvoerend Management op 31 maart 2021

Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV)

co-Chief Executive Officer

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

Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV)

co-Chief Executive Officer

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

Geert Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV)

Chief Financial Officer

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

2. Rol en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management

Taken van het Uitvoerend Management

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

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

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

De belangrijkste verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management zijn:

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

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

Rapportering aan de Raad van Bestuur

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

Tijdens AY 20/21 rapporteerde het Uitvoerend Management aan de Raad van Bestuur onder meer over de volgende zaken:

- Updates over de voortgang van de strategische partnerschappen en commerciële besprekingen met belangrijke klanten;
- Informatie over ontwikkelingen die een potentiële invloed kunnen hebben op de activiteiten, met inbegrip van updates over het effect van COVID-19 op de activiteiten en de prognoses, en de maatregelen die in dit verband zijn genomen;
- Informatie over mogelijk geplande desinvesteringen en sluitingen van niet-kern of niet-strategische activa en activiteiten, en over overname- of investeringsopportuniteiten die werden geïdentificeerd;
- Rapportering over de Financiële resultaten en vooruitzichten van de Onderneming, en de persberichten die in dit verband zijn opgesteld, en over de beoordeling van haar Financiële positie;
- Rapportering over de budget status;
- Rapportering over de positie van Financiële *stakeholders* en investeerders;
- Updates van de regelmatige update-vergaderingen met haar kredietverlenende banken, en in het bijzonder over de voortgang van de lopende besprekingen met het oog op de herfinanciering van de bestaande bankschuld en de terugbetaling van de converteerbare obligaties ten belope van   125,0 miljoen;
- Updates over de bedrijfsresultaten per divisie en over de managementprestaties en -wijzigingen op landen- en divisieniveau;
- Updates over de communicatie met de FSMA;
- Updates over lopende of potentiële belangrijke geschillen of vorderingen;
- Rapportering over de voornaamste beslissingen van het Uitvoerend Management, met inbegrip van, onder andere, beslissingen

over de variabele vergoeding die wordt toegekend aan de andere leden van het Leadership Team in overeenstemming met het remuneratiebeleid;

- Regelmatige opvolging van alle zaken die tot de bevoegdheid van de Raad van Bestuur behoren.

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

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

Werking van het Uitvoerend Management

Het Uitvoerend Management is een collegiaal orgaan dat in principe elke week wordt bijeengeroepen en op elk moment kan worden bijeengeroepen, indien nodig, om de goede werking van de Onderneming te verzekeren. De Group Legal & HR Director werd aangesteld om de functie van secretaris uit te oefenen bij de vergaderingen. In de loop van AY 20/21 kwam het Uitvoerend Management gemiddeld eenmaal per week samen en op elke vergadering werd een verslag opgesteld dat de beraadslagingen en de genomen beslissingen weergeeft.

3. Het Leadership Team

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

Samenstelling

De leden van het Leadership Team worden benoemd door de Raad van Bestuur, op basis van voorstellen van het Benoemings- en Remuneratiecomité en na overleg met en op aanbeveling van de co-CEO's. De leden van het Leadership Team kunnen te allen tijde door de Raad van Bestuur uit hun functie worden ontslagen. De remuneratie en de voorwaarden voor het ontslag van een lid van het Leadership Team worden geregeld door een overeenkomst tussen het lid en de Onderneming.

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

Per 31 maart 2021 bestaat het Leadership Team uit:

Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV)	co-Chief Executive Officer
Dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV)	co-Chief Executive Officer
Dhr. Geert Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV)	Chief Financial Officer
Dhr. Alexander Verbist (als vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV)	Group Legal & HR Director
Dhr. Charles-Henri Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV)	Managing Director van de Fresh divisie
Dhr. Maarten van Hamburg	Managing Director van de Bakker divisie
Dhr. Erwin Wuyts	Managing Director van de Frozen divisie

(als vaste vertegenwoordiger van Dinobryon BV)

Dhr. Dominiek Stinckens

Managing Director van de Prepared divisie

Dhr. Yannick Peeters

Managing Director van Fresh Belgium

(als vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV)

Wijzigingen in de samenstelling van en de functies binnen het Leadership Team in AY 20/21

Mevr. Irénke Meekma (als vaste vertegenwoordiger van Meekma Day B.V.) heeft Greenyard verlaten en is met ingang van 1 november 2020 teruggetreden als Managing Director van de Bakker divisie. Dhr. Maarten van Hamburg, die de afgelopen zes jaar nauw heeft samengewerkt met mevr. Irénke Meekma binnen deze divisie, waarvan twee jaar als Managing Director van Bakker Netherlands, is benoemd tot Managing Director van de Bakker divisie met ingang van 1 november 2020.

De samenwerking met mevr. Bénédicte Vandaele (als vaste vertegenwoordiger van HR Plus Consult BV) als Group HR Director werd in onderlinge overeenstemming beëindigd met ingang van 1 juni 2021. De Group Legal Director dhr. Alexander Verbist (als vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV) nam haar functie op en werd Group Legal & HR Director met ingang van 1 maart 2021.

Rol en verantwoordelijkheden van het Leadership Team

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

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

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

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

Werking van het Leadership Team

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

4. Diversiteit in het Uitvoerend Management en Leadership Team

Per 31 maart 2021 bestaat het Leadership Team uit negen leden in totaal en vertegenwoordigt het twee verschillende nationaliteiten en verschillende leeftijdscategorieën. Zoals hun functie binnen Greenyard aangeeft, zijn er verschillen in opleiding, werkervaring en loopbaantrajecten tussen de leden, wat zorgt voor een complementaire set van kennis en vaardigheden binnen het Leadership Team. De leden van het Uitvoerend Management vertegenwoordigen ook een evenwichtig team qua kennis en ervaring, zoals blijkt uit hun biografieën (zie hierboven). Het Leadership Team wordt bijgestaan door managementteams op landenniveau en gespecialiseerde corporate teams, die de diversiteit op het gebied van geslacht, nationaliteit en leeftijd goed weerspiegelen.

5. Commissaris

Deloitte Bedrijfsrevisoren BV werd benoemd als commissaris van de Onderneming voor een periode van drie jaar, die zal aflopen onmiddellijk na de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021. Voor de uitoefening van zijn taken met betrekking tot de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening van de Onderneming wordt de commissaris vertegenwoordigd door dhr. Kurt Dehoorne in zijn hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger, met kantoor te Raymonde de Larocheaan 19A, 9051 Sint-Denijs-Westrem. De maatschappelijke zetel van Deloitte Bedrijfsrevisoren BV is gevestigd te Luchthaven Nationaal 1J, 1930 Zaventem. De Raad van Bestuur zal, op aanbeveling van het Auditcomité, aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021 voorstellen om het mandaat van Deloitte Bedrijfsrevisoren BV als commissaris te hernieuwen voor een nieuwe termijn van drie jaar.

6. Regels ter voorkoming van belangenconflicten

1. Principes

Om belangenconflicten te voorkomen, is Greenyard onderworpen aan:

- de toepasselijke wettelijke bepalingen voor beursgenoteerde ondernemingen: de artikelen 7:96 en 7:97 WVV (zie 6.2 en 6.3, hieronder), en
- de aanvullende regels die in het Corporate Governance Charter van Greenyard zijn vastgelegd (zie 6.4, hieronder).

2. Toepassing van de belangenconflictenprocedure overeenkomstig artikel 7:96 WVV

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 hij handelen overeenkomstig artikel 7:96 WVV. De bestuurder mag niet deelnemen aan de beraadslagingen van de Raad van Bestuur over deze verrichtingen of beslissingen, noch aan de stemming in dat verband.

In AY 20/21 is de procedure van artikel 7:96 WVV toegepast op twee vergaderingen van de Raad van Bestuur (13 november 2020 en 18 februari 2021).

Beëindiging in onderlinge overeenstemming van de consultancydiensten van een niet-uitvoerend bestuurder aan Greenyard en overeenkomstige aanpassing van de vergoeding van de bestuurder

Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen werd de Raad van Bestuur van 13 november 2020 in kennis gesteld van een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard in de zin van artikel 7:96 WVV met betrekking tot de voorgestelde aanpassing, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, van het bedrag van de vergoeding die dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV), die lid is van de Raad van Bestuur en het Auditcomité, ontvangt voor consultancydiensten die hij aan Greenyard heeft geleverd, waarbij deze diensten in onderlinge overeenstemming worden beëindigd met ingang van 1 januari 2021.

Dhr. Vanovenberghe legde aan het begin van de vergadering de volgende verklaring af (zoals opgenomen in de notulen):

“Dhr. Johan Vanovenberghe, als vaste vertegenwoordiger van Intal BV, verklaart dat hij in zijn hoedanigheid van bestuurder van de Vennootschap geacht dient te worden een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard in de zin van artikel 7:96 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen te hebben met betrekking tot de beslissing die door de Raad van Bestuur in het kader van agendapunt 9.2 op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité dient te worden genomen over de voorgestelde wijziging aan de remuneratie die hij op heden ontvangt van de Vennootschap, en die afwijkt van het remuneratiebeleid van de andere niet-uitvoerende bestuurders, gelet op de consultancydiensten die hij levert aan de Vennootschap, welke dienstverlening zal aflopen met ingang van 1 januari 2021. De betrokken bestuurder verklaart de vergadering te zullen verlaten bij de bespreking van en stemming over dit agendapunt. De Secretaris zal de commissaris in kennis stellen van de toepassing van de belangenconflictenprocedure door

de notulen van deze vergadering beschikbaar te stellen.”

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

“Tot slot, licht het comité toe dat dhr. Johan Vanovenberghe, als vaste vertegenwoordiger van Intal BV, een jaarlijkse vaste remuneratie van € 142.500 (excl. BTW) ontvangt voor de consultancydiensten die hij levert aan Greenyard. Hij ontvangt geen bijkomende vergoeding in zijn hoedanigheid van niet-uitvoerend bestuurder en lid van het Auditcomité. Door de succesvolle uitvoering van de Transformatiefase en de hiermee gepaard gaande interne veranderingen op organisatorisch en structureel vlak, dient niet langer op permanente basis beroep te worden gedaan op de consultancydiensten van dhr. Johan Vanovenberghe. Gelet op het voorgaande, stemt de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, in met het voorstel om af te stappen van het afwijkende remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurder dhr. Johan Vanovenberghe, als vaste vertegenwoordiger van Intal BV, door hem met ingang van 1 januari 2021 op dezelfde wijze te vergoeden als de andere niet-uitvoerende bestuurders van de Vennootschap. Bijgevolg ontvangt hij met ingang van 1 januari 2021 conform het huidige remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders van Greenyard, een vaste vergoeding van € 30.000 per jaar, plus een bijkomend presentiegeld van € 2.500 per vergadering van de Raad van Bestuur of het Auditcomité die hij bijwoont.”

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

“In dit verband oordeelt de Raad van Bestuur dat de financiële impact van deze beslissing voor de Vennootschap gelijk is aan de vergoeding die de niet-uitvoerende bestuurders van de Vennootschap ontvangen volgens het huidige remuneratiebeleid bestaande uit een jaarlijkse vaste vergoeding van € 30.000 en presentiegeld van € 2.500 per bijgewoone vergadering, hetgeen lager is dan de huidige jaarlijkse vaste vergoeding van € 142.500 (excl. BTW), dit rekening houdend met het gemiddeld aantal vergaderingen van de Raad van Bestuur en het Auditcomité op basis waarvan presentiegelden worden toegekend.”

Wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur

Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen heeft mevr. Valentine Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Omorphia Invest BV) tijdens de vergadering van de Raad van Bestuur van 18 februari 2021 verklaard dat zij, in haar hoedanigheid van bestuurder van Greenyard, geacht moet worden een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard te hebben in de zin van artikel 7:96 WvV, met betrekking tot het volgende voorstel dat aan de Raad van Bestuur zal worden voorgelegd, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, zoals in de notulen is vastgelegd als volgt:

“Meer bepaald, heeft zij conflicterende belangen met betrekking tot het voorstel dat vandaag, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, ter beslissing aan de Raad van Bestuur zal worden voorgelegd, en dit naar aanleiding van het vrijwillig ontslag dat Omorphia Invest BV neemt met ingang van vandaag, na afloop van de vergadering. Er zal in het kader van agendapunt 8.2 aan de Raad van Bestuur worden voorgesteld om ter vervanging van Omorphia Invest BV over te gaan tot de benoeming door coöptatie van Galuciel BV, vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez. De betrokken bestuurder verklaart de vergadering te zullen verlaten bij de bespreking en stemming over dit agendapunt. De Secretaris zal de commissaris in kennis stellen van de toepassing van de belangenconflictenprocedure door de notulen van deze vergadering beschikbaar te stellen.”

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

“Tot slot, neemt de Raad van Bestuur kennis van de beslissing van Omorphia Invest BV, vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez, om ontslag te nemen als bestuurder van de Vennootschap met ingang van 18 februari 2021, na afloop van de vergadering. Vervolgens beslist de Raad van Bestuur, op advies van het comité, om Galuciel BV, vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez, bij coöptatie te benoemen als bestuurder van de Vennootschap, ter vervanging van Omorphia Invest BV, met ingang van 18 februari 2021, na afloop van de vergadering. De bevestiging van het mandaat van Galuciel BV, vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez, als bestuurder zal worden voorgelegd aan de eerstvolgende Algemene Aandeelhoudersvergadering van Greenyard. Bij bevestiging zal Galuciel BV het mandaat van Omorphia Invest BV volbrengen, dat loopt tot aan de Gewone Algemene Aandeelhoudersvergadering in 2023 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2023.”

De financiële gevolgen van de beslissing van de Raad van Bestuur voor Greenyard zijn dezelfde als bij de benoeming van een andere

kandidaat-bestuurder tot niet-uitvoerend bestuurder van de Onderneming, aangezien Galuciel BV als lid van de Raad van Bestuur op dezelfde manier zal worden vergoed als de andere niet-uitvoerende bestuurders van Greenyard, met inbegrip van Omorphia Invest BV (bestaande uit een vaste vergoeding van € 30.000 per jaar, plus een presentiegeld van € 2.500 voor elke bijgewoonde vergadering van de Raad van Bestuur).

3. Toepassing van de belangenconflictenprocedure overeenkomstig artikel 7:97 WVV

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

Deze procedure werd niet toegepast in AY 20/21.

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

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

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

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

In de loop van AY 20/21 heeft geen enkele transactie of beslissing aanleiding gegeven tot de toepassing van de regels ter voorkoming van belangenconflicten die niet onder artikel 7:96 WVV vallen.

7. Interne governance regels: Verhandelingsreglement – Gedragscode

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 (de Verordening Marktmisbruik (*MAR*)), samen met de Europese en Belgische regelgeving ter uitvoering ervan en ESMA en FSMA richtlijnen (het *Market Abuse Framework*). Het Verhandelingsreglement werd voor het laatst gewijzigd op 23 augustus 2018.

Greenyard heeft het Market Abuse Framework geïmplementeerd door een Verhandelingsreglement aan te nemen dat voor alle werknemers, tijdelijk personeel, leden van de Raad van Bestuur, leden van het Leadership Team, managers, consultants en adviseurs van de Groep beschikbaar wordt gesteld via de website van de Onderneming (zie hieronder). Het Verhandelingsreglement moet ervoor zorgen dat personen die in het bezit zijn van voorwetenschap geen misbruik maken van deze informatie, zich niet onder verdenking van misbruik plaatsen en dat deze personen de vertrouwelijkheid van deze informatie bewaren en zich onthouden van marktmanipulatie. Dit heeft specifiek betrekking op precieze informatie over de Groep of effecten van Greenyard die niet openbaar is en die, indien ze openbaar zou worden gemaakt, waarschijnlijk een aanzienlijke invloed zou hebben op de koers van deze effecten. Het Verhandelingsreglement bevat verder ook specifieke regels die van toepassing zijn op leden van de Raad van Bestuur en het Leadership Team en hun nauw verbonden personen en rechtspersonen.

Alle transacties in Greenyard effecten door personen met leidinggevende verantwoordelijkheid en hun nauw verbonden personen worden gemeld aan de FSMA, alsook aan de Company Secretary die als compliance officer verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving van de regels inzake marktmissbruik en het Verhandelingsreglement.

Bovendien is elke individuele werknemer binnen de Groep onderworpen aan de Gedragscode en wordt van hem verwacht dat hij deze Code en alle wettelijke vereisten die momenteel van kracht zijn in zijn dagelijkse werk begrijpt en opvolgt. De Gedragscode heeft tot doel een sterke en duurzame onderneming op te bouwen door de ethische waarden van Greenyard te handhaven en alle medewerkers, bestuurders en managers van Greenyard te begeleiden om van ethisch en wettelijk gedrag een vitaal onderdeel van hun dagelijkse bedrijfsactiviteiten te maken. De Gedragscode werd voor het laatst gewijzigd op 10 februari 2020.

Het Verhandelingsreglement en de Gedragscode kunnen worden geraadpleegd op de website van de Onderneming onder Investor Relations: Corporate Governance (www.greenyard.group).

8. Remuneratieverslag

Dit remuneratieverslag geeft een overzicht van de vergoedingen van de leden van de Raad van Bestuur, de co-CEO's en de andere leden van het Leadership Team met betrekking tot AY 20/21.

1. Verklaring betreffende het tijdens AY 20/21 toegepast remuneratiebeleid voor bestuurders en leden van het Leadership Team

De remuneratie van de bestuurders en de leden van het Leadership Team met betrekking tot AY 20/21 is in overeenstemming met het bestaande remuneratiebeleid van de Onderneming (zoals uiteengezet in het remuneratieverslag van vorig jaar). In overeenstemming met artikel 7:89/1 WvV zal een herzien remuneratiebeleid als afzonderlijk agendapunt ter goedkeuring worden voorgelegd aan de aandeelhouders tijdens de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021. Het is de bedoeling dat dit beleid met ingang van AY 21/22 van toepassing zal zijn. Dit beleid is vergelijkbaar met het beleid dat van toepassing was in AY 20/21, met uitzondering van wijzigingen in de relatieve weging van de bonuscriteria voor de leden van het Leadership Team.

Het remuneratiebeleid kan worden geraadpleegd op de website van de Onderneming onder Investor Relations: Corporate Governance (www.greenyard.group).

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

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

2. Remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders

8.2.1 Inleiding

De remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders bestaat uit een vaste vergoeding van € 30.000 per jaar, plus een presentiegeld van € 2.500 per vergadering van de Raad van Bestuur of van een adviserend Comité (met inbegrip van de aanwezigheid per video- of telefoonconferentie), betaalbaar op halfjaarlijkse basis. De bestuurders zijn niet gerechtigd op presentiegeld voor vergaderingen die worden gehouden per video- of telefoonconferentie indien de vergadering uitsluitend wordt bijeengeroepen voor een status update of enkel om een dringende beslissing te nemen die een onmiddellijke actie vereist. Deze remuneratie dekt alle kosten in de uitoefening van hun mandaat, met uitzondering van de internationale reiskosten van bestuurders die buiten België gedomicilieerd zijn. Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de bestuurder.

In afwijking van het voorgaande en in overeenstemming met het remuneratiebeleid, bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding van de

Voorzitter van de Raad van Bestuur € 142.500. Dit vaste bedrag omvat de presentiegelden voor deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités. Dit bedrag wordt gerechtvaardigd geacht gezien de extra tijdsbesteding en de specifieke verantwoordelijkheden verbonden aan zijn rol als Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV) ontving een vaste maandelijkse vergoeding van € 11.875 voor consultancydiensten verleend aan de Onderneming van 1 april 2020 tot 31 december 2020 (wat overeenkomt met het bedrag van de vaste jaarlijkse vergoeding goedgekeurd door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 18 september 2020, berekend op een pro-rata basis). Hij heeft geen bijkomende vergoeding ontvangen in zijn hoedanigheid van niet-uitvoerend bestuurder en lid van het Auditcomité. Met ingang van 1 januari 2021 heeft dhr. Johan Vanovenberghe ontslag genomen uit zijn adviserende functie. Bijgevolg werd hij vanaf die datum vergoed op dezelfde wijze als de andere niet-uitvoerende bestuurders, op een pro-rata basis voor een periode van drie maanden.

Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité kan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders beslissen een bijkomende vergoeding toe te kennen aan onafhankelijke of andere niet-uitvoerende bestuurders voor bijkomende werkzaamheden. In dit verband zal de Raad van Bestuur de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021 voorstellen om een bijkomende vergoeding van € 1.500 toe te kennen aan de volgende drie onafhankelijke bestuurders: mevr. Hilde Laga, dhr. Dirk Van Vlaenderen (als vaste vertegenwoordiger van Gescon BV) en dhr. Aalt Dijkhuizen (als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) voor de bijkomende werkzaamheden die in de loop van AY 20/21 werden uitgevoerd voor de analyse van de potentiële toepassing van artikel 7:97 WvV op mogelijke transacties die binnen de Raad van Bestuur werden besproken (welke procedure uiteindelijk niet van toepassing was).

Niet-uitvoerende bestuurders hebben geen recht op een prestatiegebonden vergoeding. Er zijn geen pensioenplannen voor niet-uitvoerende bestuurders en zij ontvangen geen voordelen in natura.

Rekening houdend met de input van de bestuurders in het kader van de zelfevaluatie van de prestaties van de Raad van Bestuur, heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, beslist om af te wijken van bepaling 7.6 van de Code 2020 en om geen Greenyard aandelen te verstrekken aan zijn niet-uitvoerende bestuurders, als onderdeel van hun remuneratie. Greenyard is momenteel van mening dat haar bestuurders reeds handelen en beslissingen nemen met betrekking tot de Onderneming op basis van een langetermijnvisie. 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. Bovendien kan niet worden uitgesloten dat de onafhankelijkheid van de onafhankelijke bestuurders hierdoor in het gedrang komt. Deze onafhankelijkheid wordt geacht bij te dragen tot een evenwichtige besluitvorming in het belang van de Onderneming.

8.2.2 Remuneratie in AY 20/21

De tabel hieronder geeft een overzicht van de individuele vergoedingen die aan elke bestuurder werden betaald voor AY 20/21. Deze bedragen werden berekend op basis van elf vergaderingen van de Raad van Bestuur, waarvan vier telefonische vergaderingen voor een korte status update waarvoor geen presentiegeld werd toegekend. In AY 20/21 kwam het Auditcomité viermaal samen en het Benoemings- en Remuneratiecomité driemaal. Aan elk van de drie onafhankelijke bestuurders (mevr. Hilde Laga, dhr. Dirk Van Vlaenderen (als vaste vertegenwoordiger van Gescon BV) en dhr. Aalt Dijkhuizen (als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) werd een bijkomende vergoeding van € 1.500 betaald die onderworpen zal zijn aan de goedkeuring van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021.

De totale jaarlijkse vergoeding die aan de niet-uitvoerende bestuurders is betaald voor de uitoefening van hun mandaat tijdens AY 20/21 bedraagt € 482.000 (exclusief BTW). Dit is een daling van € 64.127 ten opzichte van de totale jaarlijkse vergoeding die aan de niet-uitvoerende bestuurders werd betaald voor AY 19/20.

Tabel. Individuele vergoedingen bestuurders in AY 20/21

Bestuurdersvergoeding	Vaste vergoeding	Aanwezigheidsvergoeding per vergadering van de Raad van Bestuur	Aanwezigheidsvergoeding per vergadering van adviserend Comité	Bijkomende vergoeding	Totaal
Deprez Invest NV, vert. door dhr. Hein Deprez*	-	-	-	-	-
Ahok BV, vert. door dhr. Koen Hoffman ⁽¹⁾	€ 142 500	-	-	-	€ 142 500
Mevr. Hilde Laga	€ 30 000	€ 17 500	€ 10 000	€ 1 500	€ 59 000
Gescon BV, vert. door dhr. Dirk Van Vlaenderen	€ 30 000	€ 17 500	€ 10 000	€ 1 500	€ 59 000
Aalt Dijkhuizen B.V., vert. door dhr. Aalt Dijkhuizen	€ 30 000	€ 17 500	€ 7 500	€ 1 500	€ 56 500
Management Deprez BV, vert. door mevr. Veerle Deprez	€ 30 000	€ 17 500	€ 7 500	-	€ 55 000
Omorphia Invest BV, vert. door mevr. Valentine Deprez ⁽²⁾	€ 26 250	€ 15 000	-	-	€ 41 250
Galuciel BV, vert. door mevr. Valentine Deprez ⁽²⁾	€ 3 750	€ 2 500	-	-	€ 6 250
Bonem Beheer BV, vert. door dhr. Marc Ooms	€ 30 000	€ 17 500	-	-	€ 47 500
Intal BV, vert. door dhr. Johan Vanovenberghe ⁽³⁾	€ 7 500	€ 5 000	€ 2 500	-	€ 15 000
TOTAAL	€ 330 000	€ 110 000	€ 37 500	€ 4 500	€ 482 000

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

⁽¹⁾ In zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangt dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) een vaste jaarlijkse vergoeding van € 142.500, die zijn presentiegelden omvat als bestuurder en als lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité alsook enige bijkomende vergoeding voor de bijkomende werkzaamheden uitgevoerd in het kader van (potentiële) transacties met verbonden partijen in de zin van artikel 7:97 WvV.

⁽²⁾ De vergoeding van de bestuurders wordt betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de bestuurder.

⁽³⁾ Dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV) ontving in AY 20/21 een vaste vergoeding van € 106 875 voor consultancydiensten aan de Onderneming vanaf 1 april 2020 tot 31 december 2020, wat overeenkomt met een pro-rata van negen maanden van de vaste jaarvergoeding van € 142.500 die hem werd toegekend bij beslissing van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 maart 2021 heeft dhr. Johan Vanovenberghe een bestuurdersvergoeding ontvangen van € 15.000, wat overeenkomt met drie maanden pro-rata van de vaste jaarlijkse vergoeding van € 30.000 die wordt toegekend aan alle niet-uitvoerende bestuurders en, daarbovenop, een presentiegeld voor de vergaderingen waaraan hij gedurende die drie maanden heeft deelgenomen.

3. Remuneratie van de leden van het Leadership Team

8.3.1 Inleiding

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

Korte termijn *incentive*

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

De variabele vergoeding in de vorm van een cash bonus heeft steeds betrekking op de prestaties van het voorgaande boekjaar en is gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve parameters. Bij het behalen van de gestelde doelstellingen (d.i. prestaties *on target*) varieert de variabele vergoeding van de leden van het Leadership Team, afhankelijk van de functie van elk lid van het Leadership Team, tussen 25% en 35% van de vaste jaarlijkse vergoeding. Gedurende AY 20/21 kon de variabele vergoeding van de leden van het Leadership Team oplopen tot maximaal 50% van de vaste jaarlijkse vergoeding in geval van het overtreffen van zowel financiële als persoonlijke doelstellingen. Voor de leden van het Uitvoerend Management is de variabele vergoeding gelijk aan 50% van hun vaste jaarlijkse vergoeding wanneer de doelstellingen die voor de jaarlijkse bonus zijn bepaald, worden bereikt. Gedurende AY 20/21 kon de variabele vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management oplopen tot maximaal 65% van de vaste jaarlijkse vergoeding in geval van het overtreffen van zowel financiële als persoonlijke doelstellingen. De Gewone Algemene

Vergadering van Aandeelhouders van 18 september 2020 keurde een afwijking goed op de toepassing van artikel 7:91, tweede lid WVV voor AY 20/21.

De jaarlijkse financiële en bedrijfsdoelstellingen alsook de jaarlijkse individuele doelstellingen voor de leden van het Uitvoerend Management en de mate waarin deze doelstellingen zijn verwezenlijkt worden beoordeeld door het Benoemings- en Remuneratiecomité en finaal vastgesteld door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De individuele doelstellingen van de andere leden van het Leadership Team worden jaarlijks door de co-CEO's vastgesteld in functie van de collectieve doelstellingen die door de Raad van Bestuur werden bepaald voor het Uitvoerend Management.

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

Lange termijn incentives

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

- het 2019 aandelenoptieplan (*2019 SOP*) goedgekeurd en bekrachtigd op 20 september 2019 door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, en
- het 2021 aandelenoptieplan (*2021 SOP*) dat deel uitmaakt van het remuneratiebeleid, dat ter goedkeuring zal worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021.

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

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

Voor de aandelenopties die onder het 2019 SOP worden toegekend, geldt een *vesting* periode van drie jaar. Voor de aandelenopties die onder het 2021 SOP worden toegekend, geldt een *vesting* periode van vier jaar.

Wanneer de opties definitief verworven zijn, kunnen ze worden uitgeoefend tegen betaling van de uitoefenprijs, die gelijk is aan de gemiddelde slotkoers van het Greenyard aandeel gedurende dertig dagen voorafgaand aan de datum van toekenning, waardoor een gelijk aantal Greenyard aandelen aan de begunstigde zal worden overgedragen (met dien verstande dat één optie recht geeft op één Greenyard aandeel). Deze aandelen zullen dezelfde rechten en voordelen genieten als de bestaande aandelen van Greenyard.

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

Voorafgaand aan het 2019 SOP was er sinds AY 17/18 een *Performance Share Units plan (PSU Plan)* van kracht. Onder het PSU Plan wordt een beoogd aantal *Performance Share Units (PSUs)* met een nominale waarde toegekend die afhankelijk is van het functieniveau van het betrokken Leadership Team lid. De verwezenlijking van de prestatiegerelateerde voorwaarde zal worden gemeten op basis van de totale *shareholder return (TSR)*, die wordt berekend op basis van de gemiddelde koers van het Greenyard aandeel, op het einde van de prestatieperiode. De definitieve verwerving van prestatieaandelen toegekend onder het PSU Plan hangt af van de prestatie van de Greenyard aandelen over een periode van drie jaar. De verwezenlijking van de prestatiegerelateerde voorwaarde zal het gedeelte of veelvoud van de prestatieaandelen bepalen op dewelke de PSUs daadwerkelijk recht geven. Het aantal prestatieaandelen waarop een begunstigde recht heeft, zal afhangen van het feit of de prestatiegerelateerde voorwaarde wordt overschreden of niet wordt bereikt, als volgt:

Tabel: *Performance Share Units Plan AY 17/18 en AY 18/19*

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

De definitieve verwerving van de uitstaande prestatieaandelen in het kader van het PSU Plan voor AY 18/19 is gepland voor 15 juni 2021 (afhankelijk van de verwezenlijking van de prestatiegerelateerde voorwaarde), waarna alle prestatieaandelen zullen zijn vervallen.

Als gevolg van de van toepassing zijnde lange termijn *incentive* plannen binnen Greenyard, kunnen de leden van het Leadership Team mettertijd hun participatie in Greenyard opbouwen door de mogelijkheid die in het kader van deze plannen wordt geboden om aandelen te verwerven. Greenyard wijkt af van bepaling 7.9 van de Code 2020, dat de Raad van Bestuur aanbeveelt een minimumdrempel te bepalen voor het aanhouden van Greenyard aandelen door de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team. Momenteel heeft de Raad van Bestuur geen expliciete minimumdrempels voor Greenyard participaties voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team vastgesteld, aangezien zij de betrokken personen een zekere mate van flexibiliteit wil bieden. De lange termijn *incentive* plannen tonen echter aan dat de Onderneming de langetermijnvisie van de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team wil stimuleren door hen toe te laten financieel deel te nemen aan de groei van Greenyard.

Uitvoerende bestuurders

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

In de Raad van Bestuur zetelt één uitvoerend bestuurder, dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) die in zijn hoedanigheid van co-CEO, een managementvergoeding ontving voor AY 20/21.

8.3.2 Remuneratie van de co-CEO's in AY 20/21

In hun hoedanigheid van co-CEO's, (i) ontving dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) een vaste managementvergoeding van € 600.000 en (ii) ontving dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) een vaste managementvergoeding van € 750.000, voor AY 20/21. Het verschil in de vaste managementvergoeding kan worden verklaard door het feit dat dhr. Hein Deprez heeft besloten af te zien van een verhoging van zijn managementvergoeding voor AY 20/21.

Dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ontving een cash bonusbetaling van € 487.500 (wat overeenkomt met 65% van zijn vaste managementvergoeding) voor AY 20/21, voor het overtreffen van zowel de financiële (Aangepaste EBITDA en Netto Financiële Schuld) als persoonlijke doelstellingen bepaald voor AY 20/21. Al deze doelstellingen worden bepaald in functie van het hoofddoel om het verdere herstel en de schuldafbouw van Greenyard te realiseren.

Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) besloot af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO voor AY 20/21 zou zijn betaald om bij te dragen aan de verdere groei van Greenyard.

De co-CEO's hebben recht op de gebruikelijke extralegale voordelen. Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft een bedrijfswagen, waarvan de kosten in AY 20/21 € 2.628 bedroegen. Voor dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) werden kosten voor in totaal € 22.000 vergoed in AY 20/21 vanwege zijn werkgerelateerd verblijf in België als inwoner van Nederland ter dekking van o.a. huisvestingskosten. Dhr. Zwaaneveld heeft besloten om met ingang van maart 2021 af te zien van zijn recht op vergoeding van huisvestingskosten. Er zijn geen pensioenbijdragen betaald.

Op 19 februari 2021 werden 200.000 aandelenopties toegekend aan dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV), die hij in het begin van AY 21/22 aanvaardde.

Onderstaande grafieken geven de verhouding weer tussen de vaste en variabele vergoeding van dhr. Marc Zwaaneveld en dhr. Hein Deprez als co-CEO voor AY 20/21:



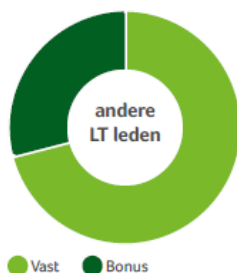
8.3.3 Remuneratie van de andere leden van het Leadership Team (exclusief de co-CEO's)

Totale jaarlijkse vergoeding

Componenten van de totale jaarlijkse vergoeding		AY 20/21
		€
Vaste vergoeding		
Basisvergoeding		2 504 956
Voordelen in natura & pensioenen		45 970
Variabele vergoeding		
Bonus		1 021 832
TOTAAL		3 572 758

Voor AY 20/21 bedroeg de totale jaarlijkse vergoeding die werd betaald aan de andere leden van het Leadership Team (exclusief de co-CEO's) € 3.572.758. Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de leden van het Leadership Team. Voor de leden die het statuut van bediende hebben, werden vaste pensioenbijdragen betaald.

Onderstaande grafiek geeft de verhouding weer tussen de vaste en variabele vergoeding van de leden van het Leadership Team (exclusief de co-CEO's) voor AY 20/21:



8.3.4 Jaarlijkse korte termijn *incentive* componenten en doelstellingen voor AY 20/21

Voor AY 20/21 is de variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse cashbonus gebaseerd op persoonlijke doelstellingen (tot maximaal 30%) in combinatie met financiële doelstellingen (tot maximaal 70%) op Groeps- en/of divisieniveau, afhankelijk van de functie van het lid van het Leadership Team.

De financiële doelstellingen voor AY 20/21 bestaan uit een Aangepaste EBITDA-component, in combinatie met, afhankelijk van de positie van het lid van het Leadership Team, een Netto Financiële Schuld-component, te bereiken op Groepsniveau of een *Cash*

Conversion Cycle-component op divisieniveau. De persoonlijke doelstellingen voor AY 20/21 weerspiegelen de bedrijfsdoelstellingen en -strategie en omvatten elementen van bedrijfsontwikkeling en de uitrol van strategische partnerschappen, evenals transformatie en kostenbesparingen, maar hebben ook betrekking op de efficiëntie van bepaalde processen en het opleveren door het betrokken lid van bepaalde projecten.

Belangrijkste prestatie maatstaven voor AY20/21	Relatief gewicht
Financiële doelstellingen	70%
Aangepaste EBITDA	50%
Netto Financiële Schuld	20%
Cash Conversion Cycle	
Persoonlijke doelstellingen	30%

De evaluatieperiode valt samen met AY 20/21, die begint op 1 april 2020 en eindigt op 31 maart 2021. In het eerste kwartaal van het volgende AY 21/22 evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité in welke mate de doelstellingen werden bereikt, alvorens dit wordt besproken en definitief wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur. Beslissingen over de variabele vergoeding van de andere leden van het Leadership Team worden genomen op aanbeveling van het Uitvoerend Management. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.

Met ingang van 1 april 2021 wordt de relatieve weging van de bonuscriteria voor de leden van het Leadership Team herverdeeld in 50% financiële doelstellingen, 25% persoonlijke doelstellingen en 25% individuele prestaties en gedragscompetenties, zoals uiteengezet in het herziene remuneratiebeleid, dat ter goedkeuring zal worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 17 september 2021.

Voor AY 20/21 bedroeg de variabele vergoeding op korte termijn die werd toegekend aan de leden van het Leadership Team, exclusief de co-CEO's, € 1.021.832. Dit bedrag is het resultaat van het overtreffen van de financiële doelstellingen op Groepsniveau (Aangepaste EBITDA en Netto Financiële Schuld) of op divisieniveau (Aangepaste EBITDA en *Cash Conversion Cycle*), afhankelijk van de positie van het lid van het Leadership Team, en van het bereiken van de persoonlijke doelstellingen, gaande van "on target" tot "stretch" door de andere leden van het Leadership Team.

8.3.5 Lange termijn incentive plannen

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

Tabel: *Performance Share Units* toegekend aan de personen die lid zijn van het Leadership Team in AY 20/21

	PSU AY 17/18	PSU AY 18/19
Datum van toekenning	15 juni 2017	15 juni 2018
Datum van definitieve verwerving	15 juni 2020 ⁽¹⁾	15 juni 2021 ⁽²⁾
Uitoefenprijs	€ 18,51	€ 14,78
Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) ⁽³⁾	-	25 219
Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ⁽⁴⁾	-	-
Geert Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV) ⁽⁴⁾	-	4 707
Alexander Verbist (als vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV)	1 891	2 354
Bénédicte Vandaele (als vaste vertegenwoordiger van HR Plus Consult BV) ⁽⁴⁾	-	-
Charles-Henri Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV) ⁽⁵⁾	540	2 354
Irénke Meekma	-	-(6)
Erwin Wuyts (als vaste vertegenwoordiger van Dinobryon BV) ⁽⁴⁾	-	-
Dominiek Stinckens ⁽⁵⁾	1 891	2 354
Yannick Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV) ⁽⁴⁾ en ⁽⁵⁾	-	403

⁽¹⁾ Aangezien de TSR-toename met betrekking tot de PSUs die op 15 juni 2017 zijn toegekend, op de definitieve verwervingsdatum, 15 juni 2020, minder dan 0% bedroeg, werd de prestatiegerelateerde voorwaarde geacht niet te zijn bereikt. Bijgevolg zijn de in AY 17/18 toegekende PSUs niet definitief verworven en hebben ze geen recht gegeven op prestatieaandelen.

⁽²⁾ De PSUs die op 15 juni 2018 zijn toegekend, zullen, in overeenstemming met het PSU Plan, aan het einde van de prestatieperiode van drie jaar op 15 juni 2021 definitief worden verworven, op voorwaarde dat de prestatiegerelateerde voorwaarde zoals hierboven uiteengezet, is vervuld. In het tweede kwartaal van AY 21/22 zal de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, bepalen in welke mate de prestatiegerelateerde voorwaarde is gerealiseerd en of de begunstigden van de PSUs recht hebben op prestatieaandelen, en hoeveel.

⁽³⁾ Geen lid van het Leadership Team op de datum van toekenning, 15 juni 2017.

⁽⁴⁾ Nog niet werkzaam voor Greenyard op de respectieve datum van toekenning.

⁽⁵⁾ PSUs werden niet toegekend met betrekking tot hun hoedanigheid van lid van het Leadership Team, maar in het kader van het *incentive* plan op lange termijn voor Managing Directors op landen- en divisieniveau en voor geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau in de Groep.

⁽⁶⁾ Zij heeft geen recht op PSUs aangezien de 2.354 PSUs die haar oorspronkelijk waren toegekend, nog niet definitief waren verworven op het ogenblik van haar vertrek.

Aandelenoptieplan (van toepassing vanaf AY 19/20)

Tabel: Aandelenopties toegekend aan of aangehouden door personen die lid zijn van het Leadership Team in AY 20/21

Datum van toekenning	SOP 2019 15 maart 2019	SOP 2021 19 februari 2021
Datum van definitieve verwerving	31 maart 2022	31 maart 2025
Uitoefenprijs	€ 3,44	€ 6,45
Marc Zwaaneveld	450 000	200 000
Geert Peeters⁽¹⁾	250 000	100 000
Alexander Verbist	50 000	60 000
Charles-Henri Deprez	50 000	60 000
Yannick Peeters	50 000	60 000
Maarten van Hamburg⁽²⁾	-	60 000
Bénédicte Vandaele⁽³⁾	34 000	-

(1) In afwijking van het 2021 SOP worden de aan dhr. Geert Peeters toegekende aandelenopties definitief verworven over een periode van drie jaar.

(2) Geen lid van het Leadership Team op de datum van toekenning, 15 maart 2019.

(3) Mevr. Bénédicte Vandaele behoudt 34.000 aandelenopties na haar vertrek, die definitief zullen worden verworven op 30 september 2022 (aangezien de aandelenopties werden toegekend op 24 september 2019), in overeenstemming met de bepalingen van het 2019 SOP.

4. Vertrekvergoeding voor leden van het Leadership Team

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

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

Er is geen vertrekvergoeding betaald na de beslissing van mevr. Irénke Meekma (als vaste vertegenwoordiger van Meekma Day B.V.) om af te treden als Managing Director van de Bakker divisie en Greenyard te verlaten. Zij heeft geen recht op PSUs aangezien de PSUs die haar waren toegekend, nog niet definitief waren verworven op het ogenblik van haar vertrek.

Mevr. Bénédicte Vandaele (als vaste vertegenwoordiger van HR Plus Consult BV) ontving een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon. Zij behoudt 34.000 aandelenopties van de 50.000 aandelenopties die in het kader van het 2019 SOP zijn toegekend. Deze aandelenopties zullen definitief worden verworven in overeenstemming met de voorwaarden van het 2019 SOP (zie 8.3.1 en 8.3.5 hierboven). De uitstaande 16.000 aandelenopties zijn vervallen in overeenstemming met het 2019 SOP na haar vertrek.

5. Terugvordering

Greenyard heeft besloten om voor AY 21/22 een terugvorderingsmechanisme in te voeren voor de leden van het Uitvoerend

Management en het Leadership Team, waardoor Greenyard in bepaalde gevallen bij een strafrechtelijk misdrijf of schending van de Gedragscode van de Onderneming kan eisen dat een lid aan de Onderneming de variabele vergoeding terugbetaalt die reeds is uitbetaald. Lange termijn *incentive* plannen binnen Greenyard voorzien in een ‘*bad leaver*’ clause die bepaalt dat, in bepaalde gevallen (zoals bij beëindiging om dringende redenen), de betrokken houder of begunstigde de eerder toegekende aandelenopties of PSUs verliest, die automatisch zullen worden geannuleerd en niet langer definitief verworven zullen zijn, zonder dat de Onderneming enige vergoeding verschuldigd zal zijn.

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

Tijdens AY 20/21 werden geen terugvorderings- en geen ‘*bad leaver*’ clauses uitgeoefend.

Overige informatie die moet worden bekendgemaakt krachtens artikel 3:6, §1 WVV en artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt

Dit hoofdstuk bevat de informatie die moet worden bekendgemaakt onder deze wetgeving en die niet vervat is in andere hoofdstukken van dit verslag.

Specifieke controlerechten

Aan de aandeelhouders van Greenyard zijn geen bijzondere controlerechten toegekend.

Beperkingen op overdracht van effecten

De statuten van de Onderneming leggen geen beperkingen op inzake overdrachten van aandelen van Greenyard.

Wettelijke of statutaire beperkingen op de uitoefening van het stemrecht

Artikel 8 van de statuten van de Onderneming bepaalt dat indien een aandeelhouder de opgevraagde storting op zijn aandelen niet heeft verricht binnen de door de Raad van Bestuur bepaalde termijn, de uitoefening van de stemrechten verbonden aan de aandelen van rechtswege zal worden geschorst zolang deze storting niet is verricht. Op 31 maart 2021 was het kapitaal volledig volstort.

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

Procedure voor de wijziging van de statuten

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

Regels om bestuurders te benoemen of te vervangen

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

onafhankelijkheid, bekwaamheid en andere kwalificaties van de leden van de Raad van Bestuur. Na overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur neemt het Benoemings- en Remuneratiecomité alle nodige initiatieven voor een optimale samenstelling van de Raad van Bestuur.

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

Bij de benoeming van een nieuwe bestuurder vergewist de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité zich ervan dat de Raad van Bestuur, alvorens de kandidaat in overweging te nemen, over voldoende informatie beschikt over de kandidaat (zoals een curriculum vitae, de beoordeling op basis van een eerste gesprek, een lijst van de mandaten die de kandidaat reeds bezit en, indien nodig, de informatie die nodig is om de onafhankelijkheid van de bestuurder te beoordelen). Na overleg met het Benoemings- en Remuneratiecomité bepaalt de Raad van Bestuur het profiel van elke nieuwe onafhankelijke bestuurder, rekening houdend met de geldende onafhankelijkheidsvereisten zoals uiteengezet in het Corporate Governance Charter van Greenyard. Het Benoemings- en Remuneratiecomité start de zoektocht naar geschikte kandidaten voor elke vacature als onafhankelijk bestuurder en kan een externe consultant inschakelen om de selectieprocedure te begeleiden.

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

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

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

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

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

Overeenkomstig artikel 12 van de statuten van de Onderneming, is de Raad van Bestuur uitdrukkelijk gemachtigd om, gedurende een periode van vijf jaar vanaf de datum van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 15 september 2017, en binnen de wettelijke bepaalde grenzen, ongeacht op of buiten de beurs, rechtstreeks of onrechtstreeks, bij wijze van aankoop of ruil, inbreng of om het even welke andere wijze van verkrijging, het wettelijk toegestane maximum aantal aandelen van de Onderneming te verkrijgen, zonder dat een verdere goedkeuring of andere tussenkomst van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist is, tegen een prijs of een tegenwaarde per aandeel die lager is dan of gelijk is aan de hoogste actuele

onafhankelijke biedprijs van het aandeel op Euronext Brussels op de datum van verkrijging, met een minimum van € 1 per aandeel. De toegekende machtiging is ook van toepassing op alle verkrijgingen (bij wijze van aankoop of ruil, inbreng of om het even welke andere wijze van verkrijging) van aandelen van de Onderneming die, rechtstreeks of onrechtstreeks, worden uitgevoerd door de rechtstreekse dochterondernemingen van de Onderneming in de zin van artikel 7:221 WVV. De Onderneming en haar rechtstreekse dochterondernemingen zijn eveneens uitdrukkelijk gemachtigd om de door de Onderneming verkregen aandelen op of buiten de beurs te vervreemden door middel van verkoop, ruil, conversie van obligaties of enige andere vorm van overdracht (al dan niet tegen betaling), aan te bieden aan het personeel, hierover anderzijds te beschikken of deze aandelen te vernietigen, zonder dat een verdere goedkeuring of andere tussenkomst van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist is en zonder beperking in de tijd. In geval van vernietiging van de aldus door de Onderneming verworven aandelen zullen de overeenkomstige statutenwijzigingen op verzoek van twee bestuurders van de Onderneming voor de notaris worden verleden.

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

Bij de Raad van Bestuur zijn tijdens AY 20/21 geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend dewelke aanleiding kunnen geven tot beperking van de overdracht van effecten en/of van de uitoefening van het stemrecht.

Belangrijke overeenkomsten die in werking treden, wijzigingen ondergaan of aflopen in geval van controlewijziging over de Onderneming

De volgende overeenkomsten treden in werking, ondergaan wijzigingen of lopen af in geval van controlewijziging over de Onderneming:

- De *Multi-Country Factoring Syndication Agreement* oorspronkelijk van 1 maart 2016 zoals van tijd tot tijd gewijzigd en geherformuleerd, en alle addenda die integraal deel uitmaken van deze Overeenkomst, gesloten tussen de Onderneming, Greenyard Fresh NV en bepaalde van haar andere dochterondernemingen als *the Clients* en *the Additional Clients*, enerzijds, en ING Commercial Finance Belux NV als *the Agent*, BNP Paribas Fortis Factor NV, KBC Commercial Finance NV en Belfius Commercial Finance NV als *the original Factors*, anderzijds; en
- De *Senior Facilities Agreement* oorspronkelijk van 22 december 2016, zoals van tijd tot tijd gewijzigd en/of geherformuleerd en meest recent op 29 maart 2021, gesloten tussen, onder andere, Greenyard en bepaalde van haar dochterondernemingen die daarin worden genoemd als *original borrowers* en/of *original guarantors*, BNP Paribas Fortis SA/NV, KBC Bank NV, ING Belgium SA/NV, Belfius Bank NV/SA, ABN AMRO Bank N.V. en Coöperatieve Rabobank U.A. als *arrangers*, de financiële instellingen die daarin worden genoemd als *original lenders* en ING Bank N.V. als *agent* en *security agent*;
- De *Intercreditor Agreement* oorspronkelijk van 22 december 2016, zoals van tijd tot tijd gewijzigd, gesloten tussen, enerzijds, ING Bank N.V. als *senior agent* en *security agent*, de daarin opgesomde financiële instellingen als *senior lenders*, ING Belgium NV/SA, BNP Paribas Fortis NV/SA en KBC Bank NV als *senior arrangers*, Greenyard als *company*, de daarin opgesomde vennootschappen als *intra-group lenders* en bepaalde dochterondernemingen van Greenyard als originele *debtors*; en
- De *Subscription Agreement* van 8 december 2016 met betrekking tot de € 125.000.000 3,75% converteerbare obligaties die gesloten werd tussen Greenyard Fresh NV en Greenyard, enerzijds, en Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG, Frankfurt Branch en BNP Paribas Fortis SA/NV als *Joint Global Coordinators* en Bank Degroof Petercam SA/NV, KBC Bank NV, Daiwa Capital Markets Europe Limited als *Joint Bookrunners*, anderzijds.

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

Indien uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, dient een verantwoording opgenomen te worden van de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit. Greenyard heeft het boekjaar afgesloten met een winst van het boekjaar ten bedrage van € 4.112.994 ten opzichte van een verlies van € -4.070.262 tijdens het vorige boekjaar. Gezien het overgedragen verlies van het vorige boekjaar, sluit Greenyard per 31 maart 2021 af met een over te dragen verlies van € -3.346.732,69 vs. € -7.254.077 per 31 maart 2020.

Op 29 maart 2021 heeft Greenyard een nieuwe financieringsovereenkomst afgesloten voor een bedrag van € 467,5 miljoen, met de steun en het engagement van haar bankenconsortium. De nieuwe overeenkomst geldt voor drie jaar met een optie tot verlenging

met één jaar. Door de nieuwe financiering heeft Greenyard voldoende financiële middelen om haar werkkapitaal te financieren, alsook de investeringen die nodig zijn. Met de terugbetalingen van de termijnlening vanaf maart 2022 en de converteerbare obligatielening in december 2021 werd in dit kader eveneens rekening gehouden. Dankzij de succesvolle uitvoering van het Transformatieplan is Greenyard er in geslaagd om haar financiële schuldgraad te verlagen tot 2,9x per einde maart 2021.

Gelet op (i) de versterking van het eigen vermogen van de Groep en de verlenging van de kredietlijnen op Groepsniveau voor drie jaar, (ii) de beoordeling van de cash flow prognose voor de komende twaalf maanden tot 31 maart 2022 op Groepsniveau en (iii) rekening houdend met de belangrijkste (potentiële) risico's en onzekerheden voor de financiële positie en resultaten van de Groep, zoals opgelijst in het Financieel Verslag op Groepsniveau AY 20/21, werd de geconsolideerde jaarrekening op Groepsniveau met betrekking tot boekjaar AY 20/21 opgesteld in de veronderstelling van continuïteit.

Gezien al het voorgaande is de Raad van Bestuur van mening dat de continuïteit van de Onderneming niet ter discussie staat, zodat de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit bij de opmaak van de enkelvoudige jaarrekening met betrekking tot het boekjaar afgesloten op 31 maart 2021, verantwoord is.

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

Interne controle en risicobeheer

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

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

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

1. Controleomgeving

1.1 Algemeen

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

1.2 Auditcomité

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

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

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

1.3 Interne audit

De Groep heeft een deskundige interne afdeling. Het Auditcomité beoordeelt de risicoanalyse van de interne afdeling, evenals het interne audit charter alsook het interne audit plan, en ontvangt op regelmatige basis de interne auditrapporten ter bespreking en nazicht. De missie van de interne afdeling omvat een onafhankelijke en objectieve kwaliteitsborging en

ondersteuning, en beoogt zo meerwaarde te creëren door middel van verbetering van de onderliggende bedrijfscycli en bijhorende interne controles.

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

2. Risicobeheerssystemen en interne controle

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

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

3. Financiële rapportering en communicatie

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

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

Het Auditcomité staat de Raad van Bestuur bij in het toezicht op de integriteit van de financiële informatie verschaft door Greenyard. Het ziet in het bijzonder toe op de relevantie en consistentie van de toepassing van de boekhoudstandaarden dewelke in de Groep worden gehanteerd, en onder meer ook op de criteria voor de consolidatie van de rekeningen van de Groepsondernemingen. De periodieke informatie wordt eveneens aan toezicht onderworpen voor bekendmaking dewelke gebaseerd is op het door het Auditcomité gehanteerde auditprogramma. Het management brengt het Auditcomité op de hoogte van de gehanteerde methodes betreffende de boekhoudkundige verwerking van significante en ongebruikelijke verrichtingen waarvan de boekhoudkundige verwerking vatbaar kan zijn voor diverse benaderingen. Het Auditcomité bespreekt de financiële rapporteringsmethodes met zowel het Leadership Team als met de commissaris.

4. Toezicht en monitoring

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

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

Verslaggeving over het gebruik van financiële instrumenten

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

Kwijting aan de bestuurders en aan de commissaris

Wij verzoeken u kwijting te verlenen aan de bestuurders, met inbegrip van de gewezen bestuurders Omorphia Invest BV (vast vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez) en Intal BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Johan Vanovenberghe), en de commissaris voor de uitoefening van hun mandaat tijdens het afgelopen boekjaar afgesloten op 31 maart 2021.

Conclusies

Wij hopen u met dit verslag voldoende te hebben ingelicht en verzoeken u dan ook de voorgestelde jaarrekening afgesloten op 31 maart 2021 te willen goedkeuren. Uiteraard blijven wij te uwer beschikking voor alle gewenste inlichtingen met betrekking tot dit verslag of tot de jaarrekening.

Opgesteld te Sint-Katelijne-Waver op 4 augustus 2021

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

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