

GREENYARD

Naamloze Vennootschap
 Strijbroek 10
 2860 Sint-Katelijne-Waver
 (BTW BE) 0402.777.157
 RPR Antwerpen, afdeling Mechelen

JAARVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

over de jaarrekening met betrekking tot het boekjaar afgesloten op 31 maart 2020

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 2020 en leggen wij U de jaarrekening ter goedkeuring voor.

Bestemming van het resultaat

Het boekjaar eindigt met een verlies van het boekjaar ad -4.070.262 EUR. Wij stellen voor de jaarrekening goed te keuren zoals ze U werd voorgelegd en dit verlies samen met het overgedragen verlies van het vorige boekjaar als volgt te bestemmen:

• Te bestemmen verlies van het boekjaar	-4.070.262 EUR
• Overgedragen verlies van het vorige boekjaar	-3.183.815 EUR
• Toevoeging aan de wettelijke reserve	0 EUR
• Toevoeging aan de overige reserves	0 EUR
• Vergoeding van het kapitaal	0 EUR
• Over te dragen resultaat	-7.254.077 EUR

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 18 september 2020.

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

Continuïteit

In het boekjaar AY 18/19 kende de winstgevendheid van de Greenyard Groep, met Greenyard NV als moedervernootschap van de Groep, een plotse, beduidende terugval. De terugval was enerzijds te wijten aan de prijsdruk ten gevolge van een veranderend retaillandschap en aan de tijdelijke impact van de overgang van een handelsmodel naar een partnerschapsmodel voor een aantal retailers. Anderzijds had de Groep te maken met de éénmalige financiële impact van een terugroepactie naar aanleiding van een mogelijke Listeria besmetting in juni 2018. Deze gebeurtenissen hebben onzekerheid met zich meegebracht aangaande de liquiditeit en de schuldgraad van de Groep omwille van lagere operationele cash generatie, eenmalige kosten, het onevenwicht tussen winstgevendheid en stijgende schulden en tot slot het verminderde vertrouwen van de belangrijkste stakeholders.

Als krachtdadige reactie op de situatie werd het senior management gereorganiseerd en begin 2019 versterkt met de komst van Marc Zwaaneveld als co-CEO, naast Hein Deprez als co-CEO en Geert Peeters als CFO. Om de winstgevendheid te herstellen en de schulden te verlagen werd een uitgebreid transformatie- en businessplan uitgewerkt tegen midden maart 2019. Dit plan had betrekking op de hele Groep en bestond uit een aantal concrete maatregelen vastgelegd in acht werkstromen waaronder winst uit kostenefficiënties, reorganisatie van personeel, aanzwengelen van inkomsten uit verkopen en het afstand doen van activa. Om de implementatie nauwgezet op te volgen werd een toegewijd transformatie team aangesteld. Bovendien zijn er binnen de hele organisatie enkele grondige managementwijzigingen doorgevoerd.

Over het afgelopen boekjaar AY 19/20 resulteerde het transformatie- en businessplan in het bereiken van de gestelde doelstellingen en herstelde stapsgewijs de winstgevendheid en de operationele cash van Greenyard. Zoals weergegeven in dit jaarverslag, steeg de aangepaste EBITDA van € 64,5m vorig jaar tot € 95,7m en daalde de schuldgraad van 7,1x naar 4,4x. Om dit te bereiken realiseerde de Groep aanzienlijke structurele kostenbesparingen in personeel, logistiek, overhead, inkoop en sourcing. Bovendien heeft de Groep haar langetermijnpartnerships verder ontwikkeld wat doorheen het jaar zorgde voor een duurzame groei van de verkoop. Tot slot zijn er diverse niet-kernactiviteiten verkocht zijnde de fabriek en personeel van Frozen Hungary, verschillende gebouwen in Duitsland en Nederland, de business van Flowers UK en, naar verwachting in juli, de Logistics Portugal activiteit.

Voor het nieuwe boekjaar AY 20/21 is bottom-up een budget opgesteld waarin de positieve impact van gerealiseerde en nieuwe transformatieacties is opgenomen, maar ook met voldoende buffer voor onvoorziene uitgaven. Verder is de verantwoordelijkheid en opvolging van de acties volledig ingebed in de lijnorganisatie. Het budget bevestigt het beoogde verdere herstel van de Groep.

Dankzij het sterke herstel heeft het bankensyndicaat hun geloof in een zelfstandige afbouw van de schulden 'op eigen kracht' door de Groep bevestigd en heeft ruimte gecreëerd om het scenario van het zelfstandig herstel maximaal te ondersteunen. Meer bepaald heeft de Onderneming op 15 november 2019 een overeenkomst met de banken bekomen om de *waiver* periode te verlengen tot 22 december 2021, de datum waarop de *Senior Facilities Agreement* en de converteerbare obligatielening afloopt. Bovendien zijn de kosten in verband met de bankkredietfaciliteiten genormaliseerd.

Het niet realiseren van bovenstaande uitdagingen kunnen individueel of gezamenlijk leiden tot een significante onzekerheid en kunnen de beoordeling onder continuïteit wezenlijk beïnvloeden indien de Onderneming er niet in zou slagen om tijdig herstelmaatregelen te implementeren.

Op basis van de huidige stand van zaken, financiële prestatie en de beschikbare informatie, is de bedrijfsleiding en de Raad van Bestuur, op basis van een beoordeling op datum van dit jaarlijks financieel verslag, ervan overtuigd dat Greenyard zal voldoen aan de financiële verplichtingen, de bovenstaande uitdagingen aankan en dat eventuele wezenlijk ongunstige omstandigheden onwaarschijnlijk zijn. Indien nodig, zullen bijkomende acties voorgesteld worden om de situatie bij te sturen.

Tegen het einde van de *waiver* periode is het de doelstelling van de Groep om, door het genereren van operationele cash, de schuldgraad stelselmatig af te bouwen tot een niveau van ongeveer 4,0x en tussen 3,0x en 3,5x in het daaropvolgende jaar. Aangezien de belangrijkste financieringen aflopen per 22 december 2021, is de bedrijfsleiding overtuigd dat het mogelijk is om tijdig een gezonde nieuwe financiering uit te werken.

De bedrijfsleiding en de Raad van Bestuur van de Greenyard NV hebben in het kader van het opstellen van de geconsolideerde jaarrekening op 16 juni 2020 positief geconcludeerd omtrent de continuïteit van de onderneming en vervolgens de jaarrekeningen in deze veronderstelling opgemaakt.

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 NV heeft het boekjaar afgesloten met een verlies van het boekjaar van -4.070.262 EUR ten opzichte van een verlies van -105.823.776 EUR tijdens het vorige boekjaar. In vorige boekjaar werd het resultaat negatief beïnvloed door het resultaat van de verkoop op de deelnemingen in Peatinvest NV en Greenyard Mycoculture Poland S.A (voor 35.961.602 EUR) volgend op de verkoop van het Horticulture segment, en de afwaardering van de deelneming in Greenyard Frozen Belgium NV voor 62.219.887 EUR.

De activiteit van Greenyard NV 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 werden doorgerekend aan de dochterondernemingen.

De jaarrekening toont een netto financieel verlies van 2.426.568 EUR, bestaande uit financiële kosten voor 13.259.498 EUR en financiële opbrengsten voor 10.832.929 EUR. De financiële kosten zijn beduidend afgenomen in vergelijking met vorig jaar omwille van de niet-recurrente financiële kosten naar aanleiding van het verlies op de verkoop van de deelneming in Peatinvest NV en Greenyard Mycoculture Poland S.A (voor 35.961.602 EUR) en de afwaardering van de deelneming in Greenyard Frozen Belgium NV voor 62.219.887 EUR vorig jaar. De kosten van schulden bedragen 12.855.349 EUR en bestaan voornamelijk uit intresten op de retail obligatielening (1.952.055 EUR) en intresten op intragroepsleningen (10.260.816 EUR). De interesten op de retail obligatielening zijn sterk afgenomen ten opzichte van vorig jaar (-5.547.945 EUR) gezien de obligatielening werd terugbetaald op de vervaldag in juli

2019. De opbrengsten uit vlottende activa ten bedrage van 10.823.016 EUR zijn vergelijkbaar met vorig boekjaar en zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan intresten op intragroepsleningen.

De materiële vaste activa (11.234.229 EUR) zijn vergelijkbaar met vorig boekjaar. De immateriële vaste activa zijn afgenomen tot 1.464.788 EUR omwille van afschrijvingen van het boekjaar. De financiële vaste activa zijn gestegen met 1.500.000 EUR naar 220.411.214 EUR, door de kapitaalverhoging in Bakker Belgium.

De overige vorderingen op meer dan één jaar (340.369.779 EUR) omvatten lange termijn leningen toegekend aan verbonden ondernemingen. De handelsvorderingen ten bedrage van 2.990.953 EUR zijn sterk afgenomen ten opzichte van vorig jaar doordat de doorrekeningen van groepskosten reeds betaald waren op afsluitdatum dit jaar. De overige vordering van 476.425 EUR is een vordering op de BTW administratie. De overlopende actiefrekeningen (34.464.147 EUR) omvatten voornamelijk te ontvangen interesten van verbonden ondernemingen.

De schulden op meer dan één jaar (206.696.620 EUR) 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 70.129.424 EUR en zijn gedaald met 135.115.050 EUR. Dit is vooral het gevolg van de terugbetaling van de retail obligatielening in juli 2019. De overige schulden (65.653.625 EUR) zijn toegenomen in vergelijking met vorig jaar en omvatten vooral korte termijn financiële schuldposities (rekening couranten) ten opzichte van een verbonden onderneming die onder andere thesauriebeheer voor haar rekening neemt. De overlopende passiefrekeningen zijn gedaald met 5.219.313 EUR, dit omdat deze vorig jaar voornamelijk bestonden uit toe te rekenen interesten, gerelateerd aan de retail obligatielening.

Voornameste 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 risicobeperkende maatregelen worden deze risico's hieronder beschreven. Niettemin geeft de lijst hieronder de risico's niet weer volgens prioriteit, noch betreft het een exhaustieve beschrijving van alle risico's waarmee de Groep momenteel wordt geconfronteerd.

Beschikbaarheid en prijzen van verse grondstoffen en verbruiksgoederen

Tekorten aan grondstoffen en verbruiksgoederen kunnen de resultaten van de Groep negatief beïnvloeden. 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 zaaiseizoen. 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.

Fresh bekomt het merendeel van haar voorraad verse grondstoffen via externe telers. Voor al haar verschillende soorten bedrijfsmodellen wordt de inkoopprijs bepaald door de dan geldende marktprijzen of vastgelegd binnen vooraf onderhandelde prijsvorken. Algemeen gesteld worden de telers vergoed op basis van de verkoopprijzen aan de retailers, sporadisch op basis van een minimaal gegarandeerde prijs (door middel van gecontroleerde bevoorschotting bij aanvang van het seizoen) of op basis van een vaste prijs of op basis van afgesproken prijsvorken.

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 aankooprijfstijgingen 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 retailklanten, 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 verkooprijzen 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 70% 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. De Groep blijft zich, op alle managementniveaus, verder concentreren op innovatie en klantenvoorkeuren, en wenst de langdurige klantrelaties verder uit te bouwen door in te spelen op hun specifieke behoeftes door 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.

Partnerschapsmodel

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 partnerschapsmodel (dat onder meer een verandering impliceert van transactie-gebaseerde inkopen naar meer categorie-inkopen overeenkomsten). In een dergelijk partnerschapsmodel biedt de Groep een assortiment producten 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 partnerschapsmodel, 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 nieuw partnerschap (na de transitie) net zo winstgevend zal zijn als bestaande partnerschappen.

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 volume- en prijsvolatiliteit. In de mate van het mogelijke wordt dit risico beperkt door middel van geografische spreiding van de bevoorraading.

Ondanks het feit dat het Fresh segment vaak handelt op een basis van *free consignment* voor telers, 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, of wegens andere redenen.

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 worden centraal 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 gepaste 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 Groep als segmentmanagement nauw de kwaliteit en hiermee gepaard gaande compliance monitort. 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 of omkoping.

Valutarisico

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

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.

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.

Schuld, liquiditeitsrisico en naleving van convenanten

De Groep wordt gefinancierd door gesyndiceerde termijn- en wentelkredietfaciliteiten en een converteerbare obligatielening die allemaal een vervaldatum hebben op 22 december 2021. Als gevolg van lagere resultaten in AY 18/19 en een toenemende schuldgraad, werden de convenantdoelstellingen, gebaseerd op de laatste 12 maanden, niet gehaald, maar werd er periodiek afstand van gedaan. Dankzij een bewezen sterk herstel op basis van de implementatie van een transformatieplan vanaf april 2019, is het vertrouwen geleidelijk hersteld. Bijgevolg werd er door de banken sinds 15 november 2019 afstand genomen van de convenanten voor de resterende looptijd om de Groep volledig te ondersteunen om haar transformatiepad op eigen kracht voort te zetten. Deze *waiver* is afhankelijk van het behalen van winstgevendheids- en liquiditeitsdoelstellingen die zijn gebaseerd op het budget van de Groep, met inbegrip van significante onvoorziene uitgaven. De voortdurende succesvolle uitvoering van het transformatieplan dat volledig op schema ligt, zowel in winstgevendheid als in voldoende liquiditeit, blijft van cruciaal belang.

Bovendien is liquiditeit afhankelijk van het handhaven van de werkkapitaalvoorwaarden bij leveranciers en klanten. Aan de kant van de klant vertrouwt de Groep op factoring van uitgaande facturen en gedeeltelijk op omgekeerde factoring. Aan leverancierszijde zijn kredietlimieten van kredietverzekeraars voor de Groep belangrijk. Wat betreft het werkkapitaal na een jaar van druk in AY 18/19, normaliseerde de situatie in AY 19/20. De Groep slaagt er ook in om het werkkapitaal te laten groeien in lijn met de groei van haar omzet en winstgevendheid. Met betrekking tot de vervaldag van de financiële schuld eind 2021 hebben het management en de Raad van Bestuur er vertrouwen in dat op basis van de versterkte schuldgraadratio en winstgevendheid, nieuwe financiering tijdig zal worden aangetrokken tegen de heersende marktomstandigheden.

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 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 van de Britse dochterondernemingen, aangezien de importtarieven zullen stijgen.

Zolang de voorwaarden en het tijdschema van de vrijhandelsovereenkomst tussen het Verenigd Koninkrijk en de EU niet duidelijker wordt, is het niet mogelijk om de precieze impact te bepalen die het referendum, het vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit de EU en/ of aanverwante zaken zal hebben over de Groep op lange termijn.

De Groep heeft daarom een aantal acties geïdentificeerd om de effecten van een (harde) Brexit voor te bereiden en te verzachten. Dergelijke acties verwijzen onder meer naar het opzetten van de noodzakelijke douane- en btw-procedures en het aanvragen van certificeringen zoals AEO-certificering, verificatie van specifieke productregelgevingseisen, voorlopige verplaatsing van voorraden, enz. Daarnaast zijn/worden klanten en leveranciers waar nodig gecontacteerd om de volgende stappen te bespreken, evenals de toe te passen aanbodvoorwaarden en incoterms.

COVID-19-pandemie

Sinds de 2e week van maart 2020 wordt de Groep geconfronteerd met de geleidelijke afsluiting van de economieën in de landen waar het actief is en van de oorsprong van de producten als gevolg van overheidsmaatregelen om de verspreiding van COVID-19 te vertragen. Aangezien de Groep voornamelijk aan retailers verkoopt en dit distributiekanaal een boost kreeg door de sluiting van de horeca en de hamsterreflex van veel consumenten, was de commerciële impact licht positief. Slechts een deel van de foodservice gerelateerd aan catering, waarin Long Fresh in beperkte mate actief is, is afgebouwd. De Groep besloot de volledige activiteiten in alle landen voort te zetten en was er trots op de vitale levering van verse en lang verse groenten en fruit te verzekeren. Om deze missie te vervullen, bleek de Groep vanaf het begin wendbaar te zijn in het aanpakken van talrijke operationele uitdagingen. Ten eerste slaagde het erin om snel en effectief de nodige veiligheidsmaatregelen in te voeren om haar werknemers te beschermen, enerzijds werknemers die fysiek aanwezig zijn in de magazijnen (plexiglas, mondkap, afstandsprocedures, ...), anderzijds door thuiswerken van het administratief personeel. Als gevolg hiervan bleven de COVID-19-ziekten van werknemers zeer beperkt en normaliseerde de verzuimcijfers, afgezien van een tijdelijke stijging, snel.

Ten tweede kreeg de Groep te maken met plotse 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. Hoewel dit extra kosten veroorzaakte, slaagde de Groep erin om het extra werk aan te kunnen dankzij een uitzonderlijke inspanning en flexibiliteit van haar werknemers. Tenslotte was de Groep kwetsbaar voor de beschikbaarheid en het transport van producten en was daarom zeer actief in het adviseren van overheids- en sectororganisaties over het verzekeren van de voedselvoorziening. De laatstgenoemde reageerde effectief door o.a. voedseltransportcorridors tussen landen en flexibele arbeidsregels voor oogsten bij telers. Niet alleen in Europa, maar ook in importlanden beschermden lokale overheden vooral de oogst en aanvoer van verse producten. 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.

Aangezien de economieën momenteel geleidelijk herstarten, schatten we dat het COVID-19-gerelateerde risico voor de Groep geleidelijk afneemt. In het ongelukkige geval dat later dit jaar een tweede of langdurige *lock-down* zou worden ingevoerd, voelt de Groep zich comfortabel om alle uitdagingen aan te gaan op basis van haar diepgaande ervaring die in de loop van maart tot mei is opgebouwd. Op een meer macro-economisch niveau gaat de Groep ervan uit dat het distributiekanaal van de detailhandelaren sterk zal blijven. Tegelijkertijd loopt het risico op een harde landing van de economie, wat kan leiden tot faillissementen van b.v. transportbedrijven en foodservice klanten. Ook onzeker is hoe de economie de koopkracht en het gedrag van de consumenten in de categorie groenten en fruit zal beïnvloeden. Maar er wordt aangenomen dat verse en lange verse producten de belangrijkste hoeksteen zullen blijven in een gezond voedingspakket. Bovendien kunnen de geëxplodeerde staatsschuldniveaus bijvoorbeeld leiden tot hogere belastingen voor bedrijven.

Informatie over belangrijke gebeurtenissen na de jaarafsluiting

Voor wat betreft de COVID-19-pandemie, verwijzen wij u naar de speciale sectie *Positie van de vennootschap: risico's en onzekerheden* in het jaarverslag van de Raad van Bestuur voor een beoordeling van de impact van COVID-19 op Greenyard. Na maart 2020 merkte Greenyard dat het hamstergedrag van consumenten in de tweede helft van april 2020 geleidelijk aan verminderde en normaliseerde. Naast de lopende kosten en procedures inzake maatregelen ter bescherming van de gezondheid, wordt ook de druk op haar activiteiten weer normaal. Op basis van de eerste signalen eind mei 2020 merkt Greenyard ook dat de vraag van foodservice voorzichtig opnieuw opstart. In de afgelopen periode slaagde Greenyard erin om uitstaande vorderingen te innen met geringe toegekende vertragingen. Greenyard heeft nog geen zicht op de manier waarop foodservice de komende maanden gaat toenemen en of de historische vraag opnieuw zal herstellen. Bovendien kan Greenyard op dit moment nog niet beoordelen of de Long Fresh-voorraden van de consumenten 'thuis' de komende maanden tijdelijk nog een invloed zullen hebben op de vraag. Ten slotte, aangezien de huidige Long Fresh-voorraden binnen het bedrijf aanzienlijk zijn afgenomen, is Greenyard met de telers overeengekomen om de zaaiplannen aan te passen om tijdens de zomer nieuwe voorraden te kunnen aanvullen.

Omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden

Er zijn geen ontwikkelingen bekend die de vennootschap 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 NV 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 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 € 3,0m.

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

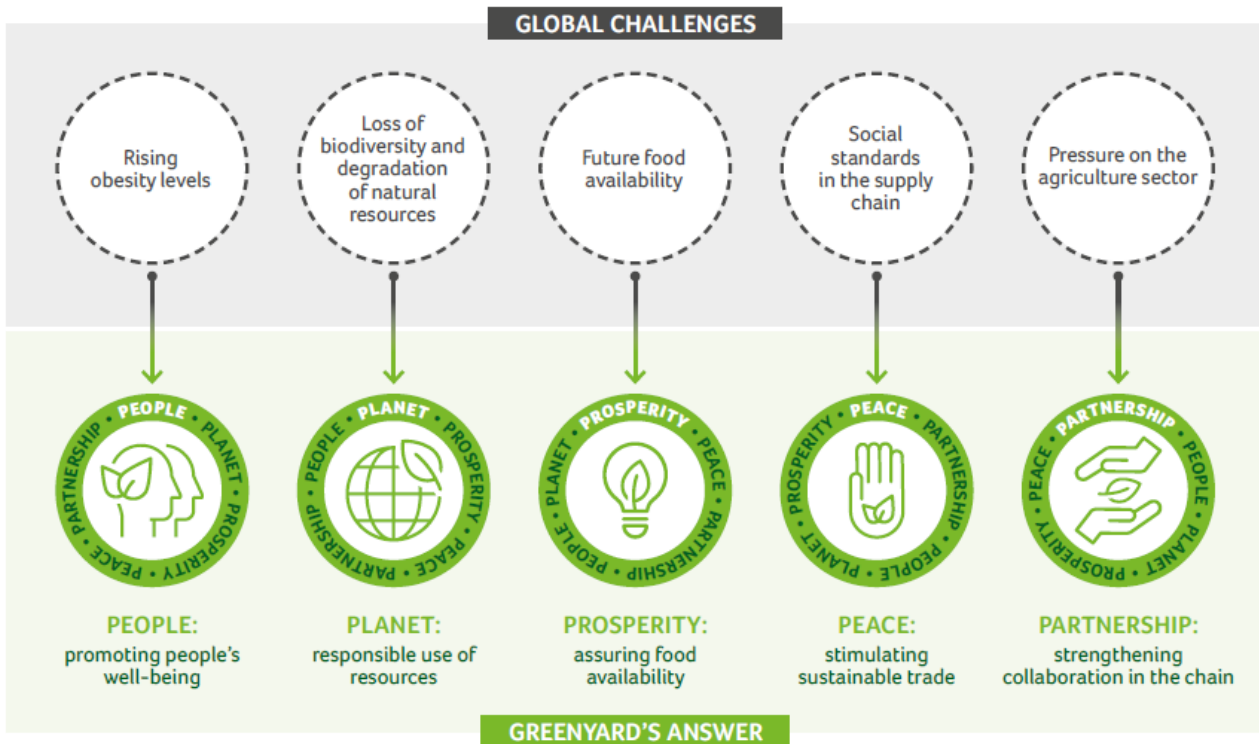
2. Duurzaamheid

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 voor AY 19/20 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 bedrijven op de kapitaalmarkt, zoals Greenyard, die meer dan 500 werknemers hebben

en/of een balanstotaal van meer dan € 20,0m en/of een netto-omzet van meer dan € 40,0m. 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. Daarom heeft de Groep een duurzaamheidskader ontwikkeld, dat bestaat uit vijf pijlers en twaalf speerpunten. Het is het resultaat van een gezamenlijk proces van reflectie en overleg.



Het kader is gebaseerd op 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. De SDG's roepen regeringen, bedrijven en de civiele samenleving wereldwijd op om een einde te maken aan armoede en een waardig leven vol kansen te creëren voor iedereen, binnen de grenzen van de planeet.

Als een van de grootste leveranciers van groenten en fruit in de wereld vindt de Groep de implementatie van de 2030 Agenda uiterst belangrijk. Het strategisch kader geeft de richting aan die de Groep in zal slaan en dient als grondslag voor planning, budgettering, het vrijmaken van middelen, constructieve partnerschappen en het leveren van resultaten. De Greenyard Groep ziet ernaar uit om het kader te implementeren, samen met de partners en ten gunste van de belanghebbenden. 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.

2.1. 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 een van onze grootste ambities het bevorderen 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 het aanbieden van een breed assortiment van gemakkelijke producten en smaken die het hele jaar 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. Het aanbieden van gezonde voeding

Groenten en fruit vormen de basis voor een gezond en evenwichtig voedingspatroon. Ze bevatten vezels, mineralen en vitamines die goed voor ons zijn. Toch toont onderzoek aan dat mensen gemiddeld slechts zo'n 60% van de aanbevolen dagelijkse hoeveelheid eten.

De Groep biedt een brede variatie in groente en fruit aan, wat betekent dat hier een grote kans ligt om dat percentage te verhogen. Door nauw samen te werken met detailhandelaars wil Greenyard consumenten graag gezonde, gemakkelijke en smakelijke producten aanbieden. En met het segment Long Fresh wordt ervoor gezorgd dat groenten en fruit het hele jaar door verkrijgbaar zijn, onafhankelijk van het seizoen.

Bovendien houdt de Groep rekening met de voedingswaarde, door het zout- en suikergehalte terug te dringen zonder toegevingen 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. Het begint letterlijk in het veld, met de grondstoffen. Alle telers moeten voldoen aan strenge teeltvoorwaarden. Vanaf dat punt houdt de Groep de kwaliteit over de gehele productieketen nauwlettend in de gaten, zowel door een combinatie van geavanceerde controlesystemen en inspectieapparatuur, als door het uitvoeren van visuele inspecties.

C. Het bieden van een veilige en gezonde werkomgeving

De Groep beschouwt de medewerkers als zijn belangrijkste kapitaal. Dankzij de toewijding van bijna 9.000 werknemers is de Groep het bloeiende bedrijf geworden dat het vandaag de dag is. De Groep verbindt 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 2019 registreerde de Groep 362 bedrijfsongevallen met arbeidsverlet, een stijging van 6% vergeleken met 2018. 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. Het stimuleren van medewerkers

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 2019 zorgde de Groep gemiddeld voor 11 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 verstrekker van sociale werkgelegenheid zijn.

2.2. Zorgen voor een verantwoordelijk grondstoffengebruik (PLANEET)

Greenyards ambitie

Een van de meest waardevolle leveranciers van de Groep is de natuur. Zonder de natuur zouden we immers geen zaken kunnen doen. Dat is waarom de Groep altijd die visie voor ogen houdt: '*respect voor de natuur*'. Greenyard gelooft in de verantwoordelijke en duurzame productie van voedsel en landbouwproducten. Dit is echter alleen mogelijk als er op een verantwoordelijke manier met grondstoffen wordt omgegaan.

Greenyards aanpak

De speerpunten van deze pijler zijn gericht op water- en energie-efficiëntie bij alle activiteiten, waarbij de kringloop wordt gesloten door effectief afvalbeheer, verantwoordelijk gebruik van land en behoud van biodiversiteit.

Greenyards impact

A. Efficiënt omgaan met water en energie in onze activiteiten

Bij het verwerken van groente en fruit heeft de Groep veel water, energie en andere hulpbronnen nodig. De ambitie is om de grondstoffen zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Door tijdens de processen het grondstofverbruik te meten en op te volgen, is het mogelijk om de efficiëntie te optimaliseren.

De Groep besteedt speciale aandacht aan het waterverbruik bij het wassen van groente en fruit. Geavanceerde waterbehandelingsinstallaties en watercollectoren meten precies hoeveel water bij elk proces wordt verbruikt. Daarnaast kan door waterzuivering en -hergebruik het waterverbruik enorm worden teruggedrongen. In 2019 gebruikte de Groep in totaal 4,1 miljoen m³ water, vergeleken met 4,25 miljoen m³ in 2018.

Naast water is er ook energie nodig. Dit jaar gebruikte de Groep 2,35 miljoen GJ aan energie, vergeleken met 2,38 miljoen GJ in 2018. Om het energieverbruik terug te dringen, wordt continu naar alternatieve energiebronnen gezocht. Zonnepanelen en biomassaproductie zorgen voor de interne productie van een deel van de benodigde energie. Ook is het energieverbruik gedaald door te focussen op efficiëntere verwerkingsoplossingen in de productie en te investeren in de nieuwste technologieën, opslag, intermodale logistiek en transport.

B. Afvalbeheer

De Groep erkent de verschillende afvalstromen die de productie met zich meebrengt. Voedselafval, zowel bij de eigen productieprocessen als aan de consumentenkant, is een wereldwijd probleem. Als voedselproducent kan de Groep een belangrijke invloed hebben op het verminderen van voedselafval. Een andere stroom wordt gevormd door afvalmaterialen zoals papier, plastic en metalen; afvalproducten van de productie- en verpakingsprocessen. De Groep ziet het als zijn taak om grondstoffen op een verantwoordelijke manier te beheren, met zo weinig mogelijk afval. Aangezien het merendeel van het afval tijdens de consumptiefase wordt geproduceerd, kampt de Groep met het spanningsveld tussen verpakking en houdbaarheidsperiode van voedsel. Door alleen als het nodig is verpakking te gebruiken en door recycleerbare, herbruikbare en lichtere verpakking te ontwerpen, kan de houdbaarheid van producten worden verlengd, waardoor we de totale hoeveelheid voedselafval aan de consumentenkant helpen terugdringen.

C. Beschermen van biodiversiteit en stimuleren van verantwoordelijk 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 uitgeput te raken. 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.

2.3. 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.

2.4. Stimuleren van duurzame handel (VREDE)

Greenyards ambitie

Voedselketens worden wereldwijd steeds langer en complexer. 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 maatschappelijk 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. Een deugdelijke toeleveringsketen

De Groep vindt het uiterst belangrijk om over de gehele keten maatschappelijke normen te respecteren. Daarom streven we ernaar om zaken te doen met producenten die de toepassing van internationale en nationale arbeidswetgeving kunnen waarborgen, zeker in landen met een hoog risico. Om een deugdelijke toeleveringsketen te creëren, werkt de Groep nauw samen met leveranciers en worden rechtstreekse trainingen en ondersteuning gegeven.

B. In Greenyards eigen activiteiten

In de eigen activiteiten van de Groep is de basis voor duurzame handel aanwezig. Door de nieuwe gedragscode, die in 2017 is opgesteld, hebben we nu 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 35% van het personeelbestand, terwijl 26% 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.

2.5. Samenwerking in de keten versterken (PARTNERSCHAP)

Greenyards ambitie

De Groep erkent dat het onderhouden van een duurzame en deugdelijke keten niet iets is wat je alleen doet. We hebben de ambitie een verantwoordelijke producent te zijn van gezonde, duurzame kwaliteitsproducten en daarvoor moeten we nauw samenwerken met diverse partners.

Greenyards aanpak

Als sinds het allereerste 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.

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

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 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.

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 € 125,0m, 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 haar bevoegdheid binnen het toegestaan kapitaal wanneer het op 15 december 2016 de kapitaalsverhoging 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 2020 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 BCAC, 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 Bijzondere 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, het opstarten van een inkoopprogramma van eigen aandelen goedgekeurd tot een maximum van 1.750.000 aandelen. Het programma is opgezet om de potentiële verwatering van de converteerbare obligatielening te beperken en een positie van eigen aandelen te creëren ter financiering van potentiële, toekomstige overnames en/of *incentive* plannen op lange termijn. Eind augustus 2017 had de Onderneming het maximum van 1.750.000 eigen aandelen gekocht, hetzij bijna 3,94% van het totaal aantal uitstaande aandelen. In totaal werden de eigen aandelen aangekocht voor € 30,0m of € 17,17 per aandeel.

Bestaan van bijkantoren

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

Waarderingsregels in de boekhoudkundige materie

De enkelvoudige jaarrekening met betrekking tot het boekjaar afgesloten op 31 maart 2020 werd opgemaakt met toepassing van de BE GAAP waarderingsregels. Er werden geen wijzigingen doorgevoerd met een significante impact op de gerapporteerde financiële positie of resultaten van de Onderneming.

Verklaring inzake deugdelijk bestuur

De Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 heeft de beslissing genomen om het nieuwe Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) vervroegd toe te passen en bijgevolg de statuten van Greenyard aan te passen aan het nieuwe WVV. Het WVV is volledig van toepassing op Greenyard sinds 17 oktober 2019, de datum waarop de gewijzigde statuten werden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Op 1 januari 2020 is de nieuwe Belgische Corporate Governance Code (*de Code 2020*) in werking getreden. Greenyard past de Code 2020 toe en gebruikt deze als referentiecodel, in overeenstemming met artikel 3:6, §2 WVV en het Koninklijk Besluit van 12 mei 2019 houdende aanduiding van de na te leven code inzake deugdelijk bestuur door genoteerde vennootschappen.

De Code 2020 past het '*comply or explain*'-principe toe, wat betekent dat eventuele afwijkingen van de aanbevelingen moeten worden verantwoord. Ze vervangt de Code 2009 en is online beschikbaar op www.corporategovernancecommittee.be.

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 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 respectievelijk, 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.

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 uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders zoals uiteengezet in de principes 7.3, 7.6, 7.9 en 7.12 van de Code 2020. De afwijkingen worden aangegeven en nader toegelicht in de relevante delen van deze Corporate Governance Verklaring.

Governance structuur

Greenyard heeft gekozen voor een monistisch bestuur (*one-tier* governance structuur), 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

1.1. 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 principe 3.5 van de Code 2020.

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 uitvoeren; en
- het mandaat van de bestuurders zal eindigen op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders in het kalenderjaar waarin de bestuurder zeventig 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 2020

Per 31 maart 2020 is de Raad van Bestuur samengesteld uit negen leden als volgt:

- één uitvoerend bestuurder;
- acht niet-uitvoerende bestuurders, waarvan vier onafhankelijke bestuurders die voldoen aan de criteria van artikel 7:87, §1 WVV en principe 3.5 van de Code 2020;
- een derde van de bestuurders is van een ander geslacht dan de andere bestuurders overeenkomstig artikel 7:68 WVV.

De mandaten van alle bestuurders, met uitzondering van dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) en dhr. Aalt Dijkhuizen (als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.), zijn aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 verstreken en voor een nieuwe termijn van vier jaar verlengd, die verstrijkt aan het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 22/23. Dhr. Thomas Borman heeft vrijwillig ontslag genomen als niet-uitvoerend bestuurder, met ingang van 19 juli 2019.

De reden waarom de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, heeft besloten om de bestuurders waarvan het mandaat was verstreken voor een nieuwe termijn te herbenoemen, is voornamelijk omwille van de huidige transformatiefase van Greenyard, die ervaring en kennis van de activiteiten en de Onderneming vereist, alsook een constructieve en doeltreffende interactie met het Uitvoerend Management. Dit zijn belangrijke elementen om de winstgevendheid van Greenyard te herstellen. Bovendien voldoet de Raad van Bestuur in zijn huidige samenstelling aan de diversiteitsvereisten inzake opleiding, beroepservaring, kennis en expertise (zie hieronder).

Het mandaat van dhr. Aalt Dijkhuizen (als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) verstrijkt op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 18 september 2020. Op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité zal de Raad van Bestuur aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorstellen om zijn mandaat als onafhankelijk bestuurder te hernieuwen voor een nieuwe termijn van vier jaar, die verstrijkt op het einde van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 23/24.

Naam bestuurder	Datum benoeming	Herbenoemd op	Einde mandaat
Deprez Invest NV, vv. dhr. Hein Deprez ⁽²⁾	19/06/2015	20/09/2019	GAV 2023
Ahok BV, vv. dhr. Koen Hoffman ^{(1) en (3)}	4/10/2017	-	GAV 2022
Mevr. Hilde Laga ⁽¹⁾	25/11/2014	20/09/2019	GAV 2023
Gescon BV, vv. dhr. Dirk Van Vlaenderen ⁽¹⁾	5/07/2016	20/09/2019	GAV 2023
Aalt Dijkhuizen B.V., vv. dhr. Aalt Dijkhuizen ⁽¹⁾	21/02/2017	-	GAV 2020
Management Deprez BV, vv. mevr. Veerle Deprez	19/06/2015	20/09/2019	GAV 2023
Omorpha Invest BV, vv. mevr. Valentine Deprez	26/01/2018	20/09/2019	GAV 2023
Dhr. Thomas Borman	19/06/2015	-	19/07/2019
Bonem Beheer BV, vv. dhr. Marc Ooms	19/06/2015	20/09/2019	GAV 2023
Intal BV, vv. dhr. Jhan Vanovenberghe	19/06/2015	20/09/2019	GAV 2023

⁽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.

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

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

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 bij de beursgenoteerde ondernemingen Fagron (Voorzitter), Mithra Pharmaceuticals, MDxHealth (Voorzitter) en SnowWorld (Voorzitter).

Hilde Laga – onafhankelijk bestuurder

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

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. Sinds 2014 is hij Voorzitter van Topsector Agri & Food in Nederland. Hij is momenteel lid van de raad van toezicht in diverse vennootschappen, waaronder Royal De Heus en Ploeger Oxbo Group (Voorzitter). Hij is mede-directeur van het Holland Center in China en Voorzitter van het Food & Beverage Innovation Forum in Shanghai en een 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

Dhr. Dirk Van Vlaenderen heeft een master in Toegepaste Economie. Hij was vennoot 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 and Reporting in an International Context. Hij is bestuurder bij andere vennootschappen, waaronder IEP Invest, een beursgenoteerde onderneming.

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

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 Tessenderlo Group, evenals bij verschillende vennootschappen behorende tot de Groep en De Weide Blik groep.

Valentine Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Omorpha Invest BV) – niet-uitvoerend bestuurder

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.

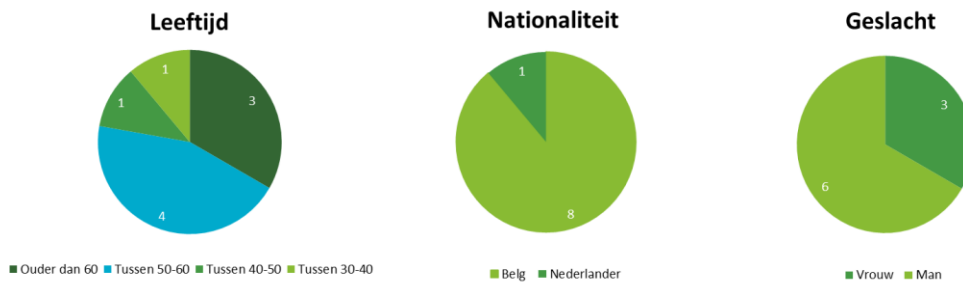
Marc Ooms (als vaste vertegenwoordiger van Bonem Beheer BV) – niet-uitvoerend bestuurder

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.

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

Dhr. Johan Vanovenberghe 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. Vanovenberghe bestuurder van de beursgenoteerde onderneming Resilux en lid van het auditcomité en het remuneratie- en benoemingscomité van Resilux.

Diversiteit in de Raad van Bestuur



De Raad van Bestuur voldoet aan zijn verplichtingen inzake genderdiversiteit zoals bepaald in artikel 7:86 WVV, dat bepaalt dat ten minste een derde van de leden van de Raad van Bestuur van het andere geslacht moet zijn dan de overige leden. Daarnaast hecht Greenyard bij de samenstelling van de Raad van Bestuur waarde aan complementaire vaardigheden, ervaring en kennis en leeftijdsdiversiteit.

Hoewel de Onderneming geen formeel diversiteitsbeleid heeft, wordt bij de benoeming en de vernieuwing van de mandaten van de bestuurders en bij de benoeming van de leden van de adviserende Comités rekening gehouden met diversiteit in geslacht, leeftijd, opleiding en professionele achtergrond, alsook met complementaire vaardigheden, ervaring en kennis. 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.

Per 31 maart 2020 zetelen drie vrouwelijke bestuurders in de Raad van Bestuur, op een totaal van negen. 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).

1.2. Rol en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur

Rol van de Raad van Bestuur

De rol van de Raad van Bestuur is het definiëren van een op waarde gebaseerde strategie om duurzaam succes voor Greenyard op de lange termijn te bereiken. Als collegiaal orgaan houdt de Raad van Bestuur toezicht op de prestaties van de Onderneming en streeft hij naar het creëren van duurzame waarde 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.

Rol van de Voorzitter van de Raad van Bestuur

Op 26 januari 2018 heeft de Raad van Bestuur dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) benoemd tot Voorzitter, met ingang van 1 februari 2018, 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 19/20

De Raad van Bestuur vergadert minstens zesmaal per jaar op vooraf bepaalde data en indien nodig. In AY 19/20 kwam de Raad van Bestuur vijftienmaal samen. Alle vergaderingen werden bijgewoond door de Company Secretary, mevr. Fran Ooms, legal counsel.

In AY 19/20 heeft de Raad van Bestuur volgende onderwerpen behandeld:

- Bijeenroeping en vaststelling van de agenda van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, met inbegrip van het voorleggen ter goedkeuring aan de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de *opt-in* voor vervroegde toepassing van het nieuwe WVV, alsmede de daaruit voortvloeiende voorgestelde wijzigingen van de statuten;
- Het opdracht geven tot een update van het Corporate Governance Charter om te voldoen aan de gewijzigde statuten en de Code 2020, en het bespreken en goedkeuren van wijzigingen aan dit Charter. In dit verband heeft de Raad van Bestuur, in overeenstemming met principe 8.7 van de Code 2020, geoordeeld dat het momenteel niet vereist is dat de Onderneming een *relationship agreement* aangaat, maar dat dit te zijner tijd opnieuw zal worden beoordeeld;
- Goedkeuring van de wijzigingen aan de Gedragscode in het kader van de update van het Corporate Governance Charter;
- Opvolging van de voortgang van de *budget reviews* voor AY 20/21 op landenniveau, uitgevoerd door het Uitvoerend Management, en vervolgens analyse en goedkeuring van het budget voor AY 20/21;
- Goedkeuring en opvolging van investeringsopportuniteiten en CAPEX-verzoeken;
- Toezicht, in het kader van de uitvoering van het Transformatieplan, op de verschillende workflows van het Transformation Office en de besparingen en opwaartse bijstellingen die zij hebben gerealiseerd, alsmede op de genomen *turnaround*-acties en op de status van de geplande mogelijke desinvesteringen en sluitingen van niet-kern en niet-strategische activa en activiteiten;
- Het beoordelen van de financiële en bedrijfsresultaten van de Groep en het analyseren en goedkeuren van de FY-prognoses voor de Groep voor AY 19/20;
- Het bepalen van de bevoegdheden van het Uitvoerend Management en het goedkeuren van wijzigingen in de functies van de leden van het Leadership Team;
- Het evalueren en analyseren van de prestaties van de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team;
- Toezicht op de naleving van de voorschriften van de Verordening Marktmisbruik, met name de openbaarmaking van voorwetenschap;
- Het bespreken van het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders, rekening houdend met de aanbevelingen van de Code 2020;
- Het uitvoeren van een formele zelfevaluatie om de samenstelling, de werking en de doeltreffendheid van de Raad van Bestuur te evalueren;
- Het beoordelen van de persberichten die zijn opgesteld voor de bekendmaking van de halfjaarlijkse en jaarlijkse financiële resultaten, evenals de persberichten om de H1 winstvooruitzichten (zoals gepubliceerd op 27 augustus 2019) en de naar boven toe herziene H1 winstvooruitzichten (zoals gepubliceerd op 29 oktober 2019) aan te kondigen;
- Monitoring 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 op te bouwen met belangrijke klanten;
- Opvolging van de stappen die het Uitvoerend Management heeft gezet om de toezeggingen van Greenyard aan haar kredietverlenende banken in het kader van de *Syndicated Facilities Agreement (SFA)* (zoals gewijzigd bij de *consent letters* van 11 april en 3 juni 2019) na te komen;
- Het bespreken van de optie van een *stand-alone* herstel van Greenyard als de beste manier om de schuldenlast verder af te bouwen en de Groep te versterken, waarbij de noodzaak om mogelijke opties inzake schuld- of kapitaalinvesteringen of om de verkoop van de Belgische Prepared activiteiten verder te onderzoeken, wordt vermeden;
- Opvolging van de besprekingen met de kredietverlenende banken in het kader van de SFA over de voorwaarden van een nieuwe *consent letter*, waarbij de overeenkomst tussen Greenyard en haar kredietverlenende banken met betrekking tot de voorwaarden van de SFA wordt gewijzigd, met het oog op een dergelijk *stand-alone* herstel en de verdere uitvoering van het Transformation Plan;
- Opvolging van de communicatie met de FSMA;
- Opvolging van de impact van COVID-19 op Greenyard en de maatregelen die genomen zijn om de werknemers van Greenyard te beschermen om de aanvoer van groenten en fruit veilig te stellen en de gevolgen voor de activiteiten te beperken;
- Het nemen van alle nodige stappen en beslissingen met betrekking tot de verkoop van het volledige aandelenkapitaal van Greenyard Flowers UK Ltd aan Yellow Holdings Ltd op 11 oktober 2019, op advies van het comité van onafhankelijke bestuurders overeenkomstig de procedure voor transacties met verbonden partijen zoals uiteengezet in artikel 7:97 WVV (zie 6.3, hieronder);
- Het nemen van alle nodige stappen en beslissingen met betrekking tot de verkoop van het volledige aandelenkapitaal van Greenyard Logistics Portugal SA door middel van een management buy-out die naar verwachting in AY 20/21 zal worden afgerond.

1.3. Evaluatie van de Raad van Bestuur - zelfevaluatie

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

Deze 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, waarbij hij stelde dat het een uitdagend jaar was geweest voor Greenyard, waar continuïteit en stabiliteit belangrijke pijlers waren voor de samenstelling en de werking van de Raad van Bestuur. De antwoorden van de bestuurders werden gebundeld en samengevat om te komen tot een collegiale afweging van de bijdrage en de prestaties van de Raad van Bestuur, en tot maatregelen die passend worden geacht om de doeltreffendheid van de Raad van Bestuur te verbeteren.

De samengevatte bevindingen werden beoordeeld door het Benoemings- en Remuneratiecomité en besproken door de Raad van Bestuur op 26 maart 2020. 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, zullen verder worden uitgewerkt en uitgevoerd.

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.

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.

Tot 24 september 2019 had Greenyard een Strategisch Comité, maar de Raad van Bestuur besliste om dit niet als een afzonderlijk Comité te behouden, in overeenstemming met de aanbevelingen van de Code 2020 en rekening houdend met het feit dat het Comité sinds het begin van AY 19/20 niet meer bijeengekomen was. Alle strategische voorstellen worden nu rechtstreeks binnen de Raad van Bestuur besproken.

2.1. Auditcomité

Samenstelling

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

Per 31 maart 2020 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)

In de loop van AY 19/20 heeft dhr. Thomas Borman vrijwillig ontslag genomen als niet-uitvoerend bestuurder en lid van het Auditcomité, met ingang van 19 juli 2019.

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 ontmoet de commissaris en de corporate verantwoordelijke voor interne audit tweemaal per jaar.

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 antwoorden van de leden weerspiegelen de sterke punten van het Auditcomité met betrekking tot zijn huidige samenstelling en doeltreffendheid. Er werden enkele suggesties gedaan voor een verdere verbetering van de huidige werking van het Auditcomité, die verder zullen worden besproken in het Auditcomité. Waar nodig kunnen aanbevelingen worden gedaan om het intern reglement van het Auditcomité aan te passen.

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 19/20

Het Auditcomité is in de loop van AY 19/20 viermaal samengekomen. De commissaris Deloitte heeft drie vergaderingen bijgewoond.

Het Auditcomité heeft in AY 19/20 de volgende belangrijke dossiers en onderwerpen behandeld:

- Monitoring van de geconsolideerde halfjaarlijkse en jaarresultaten van de Groep en de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen van de Onderneming;
- Monitoring van de boekhoudkundige verwerking van specifieke IFRS-verrichtingen en -toepassingen;
- Monitoring en evaluatie van de prestaties van de commissaris;
- Monitoring en evaluatie van de interne auditfunctie, met inbegrip van het interne auditplan waarin de geplande auditactiviteiten en de risicoanalyse voor AY 20/21 worden gedefinieerd, en het auditcharter voor AY 20/21, in aanwezigheid van de corporate verantwoordelijke voor interne audit;
- Evaluatie en controle van de *one-to-one* regels;
- Monitoring van de verbeteringen van de systemen voor interne controle en risicobeheer van de Groep en hun doeltreffendheid, ook met betrekking tot cybersecurity;
- Opvolging van hangende geschillen en materiële vorderingen die door Groepsentiteiten werden gerapporteerd;
- Opvolging van de rapportering aan en de communicatie met de FSMA;
- Bespreking en aanbeveling aan de Raad van Bestuur over de hernieuwing van het mandaat van de commissaris op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 20/21, gezien de verplichte rotatie van auditkantoren krachtens de Belgische wetgeving van 29 juni 2016;
- Opvolging van de belangrijkste regelgevende ontwikkelingen, zoals wijzigingen in de IFRS-normen, en hun mogelijke impact.

2.2. Benoemings- en Remuneratiecomité

Samenstelling

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

Per 31 maart 2020 bestaat het Benoemings- en Remuneratiecomité uit de volgende leden:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dhr. Aalt Dijkhuizen
(als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) | onafhankelijk bestuurder en Voorzitter van het
Benoemings- en Remuneratiecomité |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dhr. Koen Hoffman
(als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) | onafhankelijk bestuurder |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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 met betrekking tot 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 19/20

Het Benoemings- en Remuneratiecomité is in AY 19/20 driemaal samengekomen en besprak de volgende zaken:

- Monitoring van wijzigingen in het regelgevend kader en aanbevelingen met betrekking tot governance en remuneratie, met betrekking tot de Code 2020 en de Richtlijn Aandeelhoudersrechten (EU) 2017/828;
- Het assisteren bij de evaluatie van de prestaties van de Raad van Bestuur;
- Het beoordelen en bespreken van mogelijke wijzigingen in het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders naar aanleiding van de aanbevelingen van de Code 2020;
- Het doen van voorstellen met betrekking tot de benoemings- of herbenoemingsprocedure voor bestuurders;
- Het bespreken en doen van voorstellen aan de Raad van Bestuur, in overleg met de co-Chief Executive Officers, aangaande wijzigingen in de samenstelling van en de functies binnen het Leadership Team;
- Opvolging van de opstelling van een opvolgingsplan voor senior management posities;
- Het adviseren over de voorwaarden en modaliteiten van de te sluiten overeenkomst met leden van het Leadership Team in geval van aanwerving of beëindiging van verdere samenwerking;
- Het beoordelen en bepalen van prestatiecriteria en -doelstellingen voor de leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team;
- Het behandelen van zaken met betrekking tot de toekenning van bonussen en lange termijn *incentive* beloningen aan de leden van het Leadership Team en het Uitvoerend Management en aan geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau;
- Het doen van aanbevelingen over de individuele remuneratie van leden van het Uitvoerend Management en het Leadership Team;
- Opvolging van managementwijzigingen op landen- en divisieniveau;
- Het opstellen en nazicht van het remuneratieverslag.

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

AY19/20	Raad van Bestuur	Audit comité	Benoemings- en Remuneratie-comité
Aantal vergaderingen⁽¹⁾	15	4	3
Deprez Invest NV, vv. dhr. Hein Deprez	15/15		
Ahok BV, vv. dhr. Koen Hoffman	15/15		3/3
Mevr. Hilde Laga	12/15	4/4	
Gescon BV, vv. dhr. Dirk Van Vlaenderen	14/15	4/4	
Aalt Dijkhuizen B.V., vv. dhr. Aalt Dijkhuizen	11/15		2/3
Management Deprez BV, vv. mevr. Veerle Deprez	15/15		3/3
Omorphia Invest BV, vv. mevr. Valentine Deprez	15/15		
Dhr. Thomas Borman	4/9 ⁽²⁾	1/2 ⁽²⁾	
Bonem Beheer BV, vv. dhr. Marc Coms	15/15		
Intal BV, vv. dhr. Jhan Vanovenberghe	15/15	4/4	

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

⁽²⁾ Dhr. Thomas Borman heeft vrijwillig ontslag genomen als niet-uitvoerend bestuurder en lid van het Auditcomité, met ingang van 19 juli 2019.

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) bij de uitoefening van de dagelijkse en operationele leiding van de Onderneming.

4.1. Samenstelling van het Uitvoerend Management

Principes

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

Uitvoerende bestuurders zijn van rechtswege lid van het Uitvoerend Management.

Samenstelling van het Uitvoerend Management op 31 maart 2020

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  en van de grootste fruit- en groentebedrijven ter wereld bouwde. Begin 2018 werd hij aangesteld als Greenyard CEO, waarbij hij focust op de langetermijnvisie en -strategie van de Onderneming. Tegelijkertijd is hij persoonlijk betrokken bij de contacten met belangrijke klanten. Sinds midden februari 2019 delen dhr. Deprez en dhr. Marc Zwaaneveld de functie van CEO. Dhr. Deprez is ook lid van de Raad van Bestuur als uitvoerend bestuurder.

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

co-Chief Executive Officer

Dhr. Marc Zwaaneveld was adviseur van verschillende internationale ondernemingen en werd geconsulteerd over investeringen, herstructureringen en interim-management in de periode 2002-2005 en 2011-2014. Van 2005 tot 2011 was hij *CFO* en Vicevoorzitter van de Directieraad bij SUEZ Benelux - Duitsland. In 2014 werd hij *COO* bij Van Ganswinkel 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, in *corporate finance and recovery*, waar hij diverse overnames en reorganisaties begeleidde. In 2005 stapte hij over naar SUEZ, waar hij promoveerde tot Controlling Manager en later Financieel Directeur Belux werd. In 2012 werd dhr. Peeters Metallo Group CFO, waar hij tevens bestuurder was vooraleer hij Greenyard vervoegde als CFO in september 2018.

4.2. Rol en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management

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 dienen voorstellen van het Uitvoerend Management in bij 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 lange termijn waarde creatie door de Onderneming;
- Het waarnemen van de dagelijkse en operationele leiding van Greenyard;
- Het onderzoeken van mogelijke interessante investeringsopportuniteiten en het doen van voorstellen hierover aan de Raad van Bestuur;
- Het uitrollen van strategische partnerschappen met belangrijke klanten en het opbouwen en onderhouden van sterke klantenrelaties;
- Het organiseren en monitoren van interne controles, onverminderd de toezichhoudende 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 en het budget van Greenyard en het verstrekken van informatie aan de Raad van Bestuur over de financiële resultaten en de financiële positie van de Onderneming;
- Het leiden van Greenyard's Leadership Team;
- 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.

In de loop van AY 19/20 rapporteerde het Uitvoerend Management aan de Raad van Bestuur onder meer over het volgende:

- Updates over de voortgang van de strategische partnerschappen en commerciële besprekingen met belangrijke klanten;
- Informatie over ontwikkelingen die een invloed hebben op de activiteiten, met inbegrip van de implementatiestatus van het Transformatieplan en de voortgang van de geplande desinvesteringen van niet-kern en niet-strategische activa en activiteiten;
- Rapportering over de financiële resultaten, financiële positie en vooruitzichten van de Onderneming, en de persberichten die zijn opgesteld met betrekking tot de halfjaarlijkse en jaarlijkse resultaten en de (herziene) jaarvooruitzichten;
- Rapportering over de budget status;
- Rapportering over de positie van financiële *stakeholders* en investeerders;
- Updates van de besprekingen en de regelmatige update-vergaderingen met de kredietverlenende banken in het kader van de SFA, en de stappen die zijn genomen om de verbintenissen van Greenyard in het kader van de SFA (zoals gewijzigd bij de *consent letters* van respectievelijk 11 april, 3 juni en 15 november 2019) na te komen;
- Updates over de bedrijfsresultaten per divisie en over de managementprestaties en -wijzigingen op landen- en divisieniveau;
- Rapportering over omstandigheden die de financiële positie van de Onderneming zouden kunnen beïnvloeden, zoals de COVID-19-crisis en de maatregelen die in dit verband zijn genomen;
- Updates over de communicatie met de FSMA.

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 Director werd aangesteld om de functie van secretaris uit te oefenen bij de vergaderingen. In de loop van AY 19/20 kwam het Uitvoerend Management gemiddeld eenmaal per week samen en op elke vergadering werd een verslag opgesteld dat de beraadslagingen en de genomen beslissingen weergeeft.

4.3. Het Leadership Team

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

Samenstelling

De leden van het Leadership Team worden benoemd door de Raad van Bestuur, op basis van voorstellen van het Benoemings- en Remuneratiecomité en na overleg met en op aanbeveling van 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 2020 bestaat het Leadership Team uit:

- **Dhr. Hein Deprez** co-Chief Executive Officer
als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV)
- **Dhr. Marc Zwaaneveld** co-Chief Executive Officer
(als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV)
- **Dhr. Geert Peeters** Chief Financial Officer
(als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV)
- **Dhr. Alexander Verbist** Group Legal Director
(als vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV)
- **Mevr. Bénédicte Vandaele** Group HR Director
(als vaste vertegenwoordiger van HR Plus Consult BV)
- **Dhr. Charles-Henri Deprez** Managing Director Fresh divisie
(als vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV)
- **Mevr. Irénke Meekma** Managing Director Fresh-Bakker divisie
(als vaste vertegenwoordiger van Meekma Day B.V.)
- **Dhr. Erwin Wuyts** Managing Director Frozen divisie
(als vaste vertegenwoordiger van Dinobryon BV)
- **Dhr. Dominiek Stinckens** Managing Director Prepared divisie
- **Dhr. Yannick Peeters** Managing Director Fresh Belgium
(als vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV)

Wijzigingen in de samenstelling van en de functies binnen het Leadership Team in AY 19/20

Mevr. Bénédicte Vandaele (als vaste vertegenwoordiger van HR Plus Consult BV) werd op 5 april 2019 tijdelijk Group HR Director, alvorens op 1 oktober een langetermijnovereenkomst af te sluiten. Zij vervoegde het Leadership Team met ingang van 5 april 2019.

Dhr. Tim Van Londersele (als vaste vertegenwoordiger van VLT Consulting BV) heeft Greenyard verlaten en is met ingang van 1 november 2019 teruggetreden als Managing Director Fresh German Markets. Dhr. Charles-Henri Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV) - beschouwd als de meest geschikte kandidaat voor de functie - stemde ermee in om over te stappen van Managing Director van de Frozen divisie naar Managing Director van de Fresh divisie, met bijzondere focus op de German markets. Dhr. Erwin Wuyts werd op 19 september 2019 de nieuwe Managing Director van de Frozen divisie.

Om de verdere transformatie van de Groep doeltreffend uit te voeren, moet er een eenvormige bedrijfscultuur bestaan in de vier divisies. Daarom wordt elk van de vier divisies sinds januari 2020 in het Leadership Team vertegenwoordigd door de managing director ervan.

Dhr. Yannick Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV), voorheen Group Strategic Director, heeft ermee ingestemd om vanaf 6 januari 2020 de functie van Managing Director Fresh Belgium op zich te nemen en blijft deel uitmaken van het Leadership Team. Deze nieuwe rol sluit aan bij de laatste fase van de transformatie van Greenyard, waarin het beheer van de geplande initiatieven en de verdere verbeteringsprocessen geleidelijk aan in de lokale organisaties worden ingebed.

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 instemming van de Voorzitter van de Raad van Bestuur, worden uitgenodigd op een vergadering

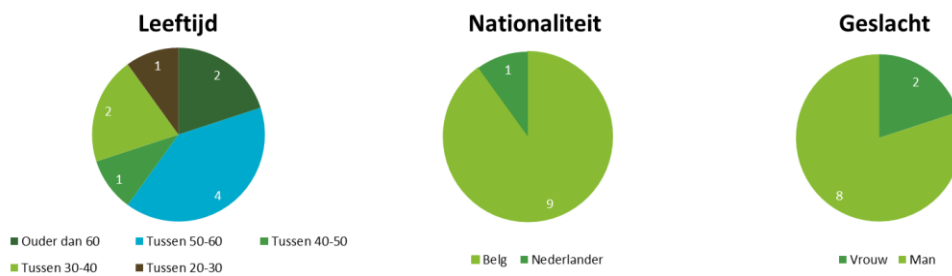
van de Raad van Bestuur om de nodige uitleg of advies te geven. De Raad van Bestuur kan ook, via één van de co-CEO's, bijzondere schriftelijke of mondelinge verslagen vragen van leden van het Leadership Team individueel.

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 komt wekelijks bijeen en elk lid kan verzoeken dat er een vergadering wordt bijeengeroepen. Het wordt voorgezeten door een co-CEO, terwijl de Group Legal Director is aangesteld om als secretaris op te treden. Op elke vergadering wordt een verslag opgesteld van de beraadslagingen en de genomen beslissingen.

4.4. Diversiteit in het Uitvoerend Management en Leadership Team



Per 31 maart 2020 bestond het Leadership Team uit twee vrouwelijke leden van de in totaal tien leden 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).

5. Commissaris

Deloitte Bedrijfsrevisoren CVBA werd benoemd als commissaris van de Onderneming voor een periode van drie jaar, die zal aflopen onmiddellijk na de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 20/21. 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 CVBA is gevestigd te Luchthaven Nationaal 1J, 1930 Zaventem.

6. Regels ter voorkoming van belangenconflicten

6.1. 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).

6.2. 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 19/20 is de procedure van artikel 7:96 WVV toegepast op vier vergaderingen van de Raad van Bestuur (24 mei 2019, 4 juli 2019, 3 oktober 2019 en 20 februari 2020).

Niet-toekenning van de bonus voor AY 18/19 en vaststelling van de *short term incentive* componenten en doelstellingen voor de leden van het Leadership Team voor AY 19/20

Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV), Gedelegeerd Bestuurder en co-CEO van Greenyard, in welke hoedanigheid hij lid is van het Leadership Team, verklaarde op de Raad van Bestuur van 24 mei 2019 dat hij een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 WVV (oud artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen) met betrekking tot de voorstellen die aan de Raad van Bestuur moeten worden voorgelegd, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, zoals opgenomen in de notulen als volgt (vrije Nederlandse vertaling):

“Voorafgaand aan de beraadslaging en besluitvorming heeft dhr. Hein Deprez, in zijn hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV, gedelegeerd bestuurder van de Onderneming, met betrekking tot agendapunt 4.1 [Rapportering van het Benoemings- en Remuneratiecomité bijeengekomen op 24 mei 2019], verklaard een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard te hebben in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen, dat voortvloeit uit het feit dat de Raad van Bestuur zal worden verzocht om, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, te beslissen over het voorstel van het Uitvoerend Management over de bonus die voor AY 18/19 zal worden betaald en de korte termijn incentive met betrekking tot AY 19/20 voor de leden van het Leadership Team, met inbegrip van Deprez Invest NV, als co-Chief Executive Officer. De financiële gevolgen van de relevante beslissingen hebben betrekking op respectievelijk de toekenning van korte termijn incentives aan dhr. Hein Deprez, als co-Chief Executive Officer [...]. Na de bovenvermelde verklaring te hebben afgelegd, verklaart de betrokken bestuurder(s) niet deel te nemen aan de beraadslaging en stemming over agendapunt 4.1. [Hij] zal de commissaris van de Onderneming op de hoogte brengen van de toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen onmiddellijk na de vergadering van de Raad van Bestuur.”

Met betrekking tot de *short term incentive* voor AY 18/19 en AY 19/20 heeft de Raad van Bestuur de volgende beslissingen genomen, die als volgt in de notulen zijn opgenomen (vrije Nederlandse vertaling):

*“De Raad van Bestuur besliste om gevolg te geven aan het positieve advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité over het voorstel van het Uitvoerend Management, zoals dat vandaag aan het Benoemings- en Remuneratiecomité werd voorgelegd. [...] Dit voorstel omvat onder meer de niet-toekenning van de bonusbetaling voor AY 18/19 en de goedkeuring van de *short term incentive* voor AY 19/20, bestaande uit de bonuscomponenten en het relatieve gewicht van de KPI's voor de leden van het Leadership Team, rekening houdend met de specifieke kenmerken ervan zoals voorzien in de presentatie.”*

Voor de financiële impact van het remuneratiebeleid op de Onderneming wordt verwezen naar het remuneratieverslag (zie 8.1.2, hieronder), aangezien het de leden van het Leadership Team betreft.

Afwijking van het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders met betrekking tot de remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur

Op 24 mei 2019 en op 4 juli 2019 heeft de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, beslist over de voorgestelde afwijking van het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders met betrekking tot de remuneratie van de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Bij de aanvang van deze vergaderingen heeft dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV) de Raad van Bestuur op de hoogte gebracht dat hij een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 WVV (oud artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen) in zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Deze verklaring is als volgt opgenomen:

- In de notulen van de Raad van Bestuur van 24 mei 2019 (vrije Nederlandse vertaling):

“Dhr. Koen Hoffman heeft, in zijn hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA, de Raad van Bestuur op de hoogte gebracht van een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen over de voorgestelde beslissing over zijn remuneratiepakket als Voorzitter van de Raad van Bestuur, dat zal worden besproken in agendapunt 4.1 [Rapportering door het Benoemings- en Remuneratiecomité bijeengekomen op 24 mei 2019]. De financiële gevolgen van de relevante beslissing[en] hebben betrekking op [...] de betaling van een bijkomende vaste vergoeding aan dhr. Koen Hoffman in zijn rol als Voorzitter van de Raad van Bestuur. Na de bovenvermelde verklaring heeft de betrokken bestuurder(s) verklaard niet deel te nemen aan de beraadslaging en de stemming over agendapunt 4.1. [Hij] zal de commissaris van de Onderneming op de hoogte brengen van de toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen onmiddellijk na de vergadering van de Raad van Bestuur.”

- In de notulen van de Raad van Bestuur van 4 juli 2019 (vrije Nederlandse vertaling):

“Bij de aanvang van de vergadering verklaarde dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA), in zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Raad van Bestuur, een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard te hebben in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen met betrekking tot agendapunt 4 (Aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité met het oog op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2019). Het tegenstrijdig belang vloeit voort uit het feit dat de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, zal moeten beslissen over het voorstel tot wijziging van het remuneratiebeleid voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur. Na de bovenvermelde verklaring heeft de betrokken bestuurder verklaard niet deel te nemen aan de beraadslaging en de stemming over dit agendapunt. Hij zal de commissaris van de Onderneming op de hoogte brengen van de toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen onmiddellijk na de vergadering van de Raad van Bestuur.”

Na beraadslaging en bespreking heeft de Raad van Bestuur de volgende beslissingen genomen (vrije Nederlandse vertaling):

“De Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité herinnert de bestuurders aan de beslissing van de Raad van Bestuur van 24 mei 2019 om met ingang van 1 april 2019 de vaste jaarlijkse vergoeding van de Voorzitter van de Raad van Bestuur te verhogen met € 40.000, te betalen in eigen aandelen, gezien de verantwoordelijkheden en de tijdsbesteding die voortvloeien uit zijn rol. Deze bijkomende vaste vergoeding van € 40.000 in eigen aandelen zal worden betaald bovenop de bijkomende vaste jaarlijkse vergoeding van € 10.000 in contanten en de vergoeding die hij als niet-uitvoerend bestuurder ontvangt (zijnde een vaste vergoeding van € 30.000 per jaar plus een bijkomend presentiegeld van € 2.500 per vergadering). De Raad van Bestuur heeft, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, goedgekeurd om aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur, in afwijking van de vorige beslissing van 24 mei 2019 en in afwijking van het toepasselijke remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders, een vaste jaarlijkse vergoeding toe te kennen van € 142.500, volledig te betalen in contanten, die ook de bijkomende presentiegelden voor deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur of een adviserend Comité omvat, en dit met ingang van 1 april 2019.

Het voorgestelde bedrag van de vaste jaarlijkse vergoeding is gelijk aan de som van (i) de totale vergoeding van € 102.500 die aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur werd betaald voor het voorgaande AY 18/19 en (ii) de bijkomende vaste jaarlijkse vergoeding van € 40.000, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 24 mei 2019. De voorgestelde wijziging van het remuneratiebeleid voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die op 20 september 2019 zal worden gehouden.

De Raad van Bestuur is van mening dat de financiële impact op de Onderneming gelijk is aan de vaste jaarlijkse vergoeding van € 142.500 die - onder voorbehoud van goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders - met ingang van 1 april 2019 aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur zal worden betaald en die wordt beschouwd als een marktconforme remuneratie.”

Vermindering van het bedrag van de vaste vergoeding die aan een niet-uitvoerend bestuurder wordt betaald voor consultancydiensten geleverd aan Greenyard

Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen werd de Raad van Bestuur van 20 februari 2020 in kennis gesteld van een belangenconflict in de zin van artikel 7:96 WvV met betrekking tot de voorgestelde aanpassing van het bedrag van de vergoeding die betaald wordt aan dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV), lid van de Raad van Bestuur en het Auditcomité, voor consultancydiensten die hij aan Greenyard levert. Dhr. Vanovenberghe ontvangt geen vergoeding of presentiegelden in zijn hoedanigheid van bestuurder en lid van het Auditcomité.

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

“Dhr. J. Vanovenberghe, in zijn hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger van Intal BV, bestuurder van de vennootschap, verklaart dat hij geacht dient te worden een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard in de zin van art. 7:96 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) te hebben met betrekking tot de beslissing die door de Raad van Bestuur in het kader van agendapunt 6.2.2 [Rapportering door het Benoemings- en Remuneratiecomité bijeengekomen op 20 februari 2020] op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité dient te worden genomen over de voorgestelde wijziging aan de remuneratie die hij ontvangt van de vennootschap voor de consultancydiensten die hij levert. Deze remuneratie omvat ook de vergoeding voor zijn mandaat als bestuurder en als lid van het Auditcomité van de vennootschap. Vervolgens verklaart de betrokken bestuurder de vergadering te zullen verlaten bij de bespreking van en stemming over dit agendapunt 6.2.2. 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:

“Op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité, stemt de Raad van Bestuur in met het voorstel om het vergoedingsbeleid van de niet-uitvoerende bestuurder dhr. J. Vanovenberghe, als vaste vertegenwoordiger van Intal BV, dat bestaat uit een maandelijks vaste vergoeding van € 15.300 (excl. BTW) te wijzigen door hem met ingang van 1 april 2020 een jaarlijkse vaste vergoeding van € 142.500 (excl. BTW) toe te kennen voor de consultancydiensten die hij levert aan de vennootschap, hetgeen aansluit bij zijn gewijzigde tijdsbesteding. Hij ontvangt geen bijkomende vergoeding in zijn hoedanigheid van niet-uitvoerend bestuurder. In dit verband oordeelt de Raad van Bestuur dat de financiële impact van deze beslissing voor de vennootschap gelijk is aan het bedrag van de jaarlijkse vaste vergoeding van € 142.500 (excl. BTW), die lager is dan de huidige vergoeding die dhr. J. Vanovenberghe ontvangt (€ 183.600 € (excl. BTW) op jaarbasis) voor zijn consultancydiensten aan Greenyard.”

Verkoop van de Greenyard Flower activiteiten in het Verenigd Koninkrijk aan Yellow Holdings Ltd

Op 28 maart 2019 werd de Raad van Bestuur in kennis gesteld van de voorgenomen verkoop door Greenyard Fresh Holding NL B.V. (*Greenyard Fresh*), een dochteronderneming van Greenyard, van haar deelneming in Greenyard Flowers UK Ltd (*GYFLUK*), die het gehele aandelenkapitaal vertegenwoordigt. De transactie maakt deel uit van het beleid van Greenyard in het kader van het Transformatieplan om niet-kern activiteiten af te stoten om de opbrengst te gebruiken voor de verdere afbouw van de schuldenlast van Greenyard. De Raad van Bestuur merkte op dat Yellow Holdings Ltd (het *Yellow Consortium*) haar belangstelling heeft getoond als kandidaat-koper. In dit verband werd erop gewezen dat dhr. Gilles Deprez, Managing Director van GYFLUK, een minderheidsaandeelhouder van Yellow Holdings Ltd is.

Gelet op het feit dat:

- dhr. Gilles Deprez behoort tot de familie Deprez, die onrechtstreeks via Deprez Holding NV en Food Invest International NV geacht wordt de controle te hebben over de Onderneming in de zin van artikel 1:14 WVV, en
- de familie Deprez ook De Weide Blik NV controleert, die op haar beurt onrechtstreeks aandelen in Winchester Real Estate Ltd bezit. Winchester Real Estate Ltd bezit vastgoed dat gebruikt wordt in de activiteiten van GYFLUK,

moeten de procedures van artikelen 7:96 en 7:97 WVV worden nageleefd als de onderhandelingen naar een verder gevorderd stadium overgaan.

Op 3 oktober 2019 werd de Raad van Bestuur in kennis gesteld van het feit dat de onderhandelingen tussen Greenyard Fresh en het Yellow Consortium met betrekking tot de verkoop door Greenyard Fresh van haar 100% deelneming in GYFLUK hebben geleid tot een overeenkomst voor de verkoop en aankoop van aandelen (de *Transactie*) die bijna is afgerond. De totale opbrengst van de voorgenomen Transactie zal naar verwachting £ 8,54 miljoen (afgerond) bedragen.

Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen hebben de volgende bestuurders een mogelijk belangenconflict in de zin van artikel 7:96 WVV gemeld met betrekking tot de Transactie:

- Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV);
- Mevr. Veerle Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Management Deprez BV);
- Mevr. Valentine Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Omorphia Invest BV).

De bovenvermelde bestuurders hebben de volgende verklaring afgelegd overeenkomstig artikel 7:96 WVV (zoals opgenomen in de notulen) (vrije Nederlandse vertaling):

“De bovenvermelde bestuurders verklaarden dat hun mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard voortvloeit uit het feit dat zij verwant zijn met dhr. Gilles Deprez, die gedelegeerd bestuurder is van GYFLUK en, nog belangrijker, een minderheidsaandeelhouder is van het Yellow Consortium, die als koper zal optreden in het kader van de Transactie.”

Gelet op het voorgaande (vrije Nederlandse Vertaling): *“De Raad van Bestuur heeft de verklaringen van de bovenvermelde bestuurders inzake het mogelijk tegenstrijdig belang erkend en heeft, overeenkomstig artikel 523 van het oude W.Venn. / artikel 7:96 van het nieuwe WVV, de volgende wettelijk vereiste elementen uiteengezet. [...]”* en *“Vervolgens hebben bovenvermelde bestuurders, zijnde Deprez Invest NV, vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez, Management Deprez BVBA, vertegenwoordigd door mevr. Veerle Deprez en Omorpha Invest BVBA, vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez, de vergadering verlaten.”*

De procedure van artikel 7:97 WVV is van toepassing op de Transactie. Voor gedetailleerde informatie over de financiële gevolgen en de rechtvaardiging van de Transactie en de beslissing van de Raad van Bestuur met betrekking tot deze Transactie wordt verwezen naar het hoofdstuk *Toepassing van de belangenconflictenprocedure overeenkomstig artikel 7:97 WVV* (zie 6.3).

6.3. 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 hun 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.

Verkoop van de Greenyard Flower activiteiten in het Verenigd Koninkrijk aan Yellow Holdings Ltd

Op 21 augustus 2019 heeft de Raad van Bestuur bepaald dat de beoogde Transactie, zoals gedefinieerd in het hoofdstuk *Toepassing van de belangenconflictenprocedure overeenkomstig artikel 7:96 WVV* (zie 6.2 hierboven) van toepassing zou kunnen worden geacht op de relaties tussen de Onderneming en de familie Deprez, en heeft daarom besloten de procedure overeenkomstig artikel 7:97 WVV toe te passen met betrekking tot de voorgestelde Transactie, waarvan de onderhandelingen op dat moment naar een verder gevorderd stadium evolueerden.

Op 24 september 2019 werd de Raad van Bestuur in kennis gesteld van het feit dat, overeenkomstig artikel 7:97 WVV, het comité van onafhankelijke bestuurders (het *Comité*), bestaande uit alle vier de onafhankelijke bestuurders, op 30 augustus 2019 is samengekomen en heeft besloten Finvision Bedrijfsrevisoren BV aan te stellen als onafhankelijke expert (de *Onafhankelijke Expert*) om een waardering uit te voeren van de GYFLUK-activiteiten op *stand-alone* basis en om een grondige analyse uit te voeren van het competitief verkoopproces van de GYFLUK aandelen. De vier onafhankelijke bestuurders in het comité waren dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BV), 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.).

Voorafgaand aan het opstellen van zijn advies heeft het Comité het advies van de Onafhankelijke Expert met betrekking tot de Transactie ontvangen (het *Expertadvies*). Na ontvangst van het Expertadvies is het Comité op 25 september 2019 bijeengekomen om de Transactie te bespreken en te evalueren.

De conclusie van het advies van het Comité van 2 oktober 2019 (het *Advies van het Comité*) luidde als volgt (vrije Nederlandse vertaling):

Met betrekking tot de financiële gevolgen heeft het Comité vastgesteld dat *“Op basis van zowel de stand-alone waardering als de analyse van het competitief proces is de [Onafhankelijke] Expert tot de conclusie gekomen dat de [...] voorwaarden van de Transactie billijk zijn. Bovendien heeft de [Onafhankelijke] Expert bevestigd dat de contractvoorwaarden voor de Transactie niet ongebruikelijk zijn.*

[...]

Rekening houdend met het Expertadvies heeft het Comité de beoogde Transactie beoordeeld in het licht van de criteria die zijn opgenomen in artikel 524 van het oude W.Venn. / artikel 7:97 van het nieuwe WVV en is het tot de conclusie gekomen dat de

verwachte voordelen van de Transactie groter zijn dan de verwachte nadelen ervan, hetgeen leidt tot de conclusie dat de Transactie in het voordeel en in het belang van de Onderneming is.

Het Comité geeft dan ook een positief advies met betrekking tot de Transactie.”

Na beraadslaging besliste de Raad van Bestuur op 3 oktober 2019 (zoals opgenomen in de notulen) (vrije Nederlandse vertaling) *“om in te stemmen met het Advies van het Comité.*

Gelet op het voorgaande zijn de bestuurders van mening dat de Transactie in het belang is van de Onderneming, aangezien de verwachte voordelen van de Transactie groter zijn dan de verwachte nadelen ervan.

[...]

Na de beraadslaging heeft de Raad van Bestuur met eenparigheid van stemmen de volgende besluiten genomen:

De Raad van Bestuur besliste om de Transactie goed te keuren, met inbegrip van de voorwaarden van de Transactie en de eventuele documenten/acties met betrekking tot de Transactie.

[...]

De Raad van Bestuur heeft de commissaris belast met de rol van commissaris van de vennootschap om overeenkomstig artikel 524 §3 van het oude W.Venn. / artikel 7:97 §4 van het nieuwe WVV een advies uit te brengen over de getrouwheid van de gegevens en over de eventuele tegenstrijdigheden van materieel belang in de financiële en boekhoudkundige gegevens, die vermeld worden in het Advies van het Comité of in de huidige notulen. Het advies van de commissaris blijft aan deze notulen gehecht.”

De conclusies van de commissaris, zoals beschreven in zijn advies van 24 april 2020, luiden als volgt:

“Wij zijn de consistentie van de financiële en boekhoudkundige gegevens die vermeld staan in het advies van het comité van onafhankelijke bestuurders en in de notulen van de raden van bestuur ten opzichte van de informatie waarover wij beschikken in het kader van onze opdracht nagegaan.

Op basis van onze werkzaamheden hebben wij geen kennis gekregen van elementen die ons zouden doen besluiten dat de financiële en boekhoudkundige gegevens verrat in het advies van het comité van onafhankelijke bestuurders of in de notulen van de raad van bestuur een van materieel belang zijnde inconsistentie zouden bevatten ten opzichte van de informatie waarover wij beschikken in het kader van onze opdracht.”

6.4. 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 ter 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 19/20 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

De Onderneming heeft een Verhandelingsreglement aangenomen om ervoor te 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.

De rechtsgrond voor het Verhandelingsreglement is Verordening Nr. 596/2014 van 16 april 2014 betreffende marktmisbruik (de Verordening Marktmisbruik (MAR)), samen met de regelgeving ter uitvoering ervan en ESMA en FSMA richtlijnen. Het Verhandelingsreglement werd voor het laatst gewijzigd op 23 augustus 2018.

In dit verband meldt de Onderneming dat de FSMA momenteel de naleving van de MAR door Greenyard onderzoekt in het kader van haar communicatie over de terugroepactie in haar Frozen divisie op basis van een mogelijke Listeria-besmetting in de zomer van 2018. Deze zaak bevindt zich nog in de onderzoeksfase.

Bovendien is elk individu dat werkzaam is 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

8.1. In AY 19/20 gehanteerde procedures om een remuneratiebeleid te ontwikkelen voor en de remuneratie vast te stellen van de bestuurders en de leden van het Leadership Team

De componenten en het bedrag van de remuneratie voor niet-uitvoerende bestuurders worden door de Raad van Bestuur, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, voorgesteld aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders, waarbij rekening wordt gehouden met het beursgenoteerde karakter en de omvang van de Onderneming, de sector waarin de Groep actief is en met relevante benchmarks ten opzichte van aangewezen vergelijkbare bedrijven en de algemene internationale marktpraktijken. Bij het bepalen van de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt erop gelet dat deze in overeenstemming is met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden en de daaraan verbonden risico's.

De Raad van Bestuur bepaalt het remuneratiebeleid voor de leden van het Leadership Team (met inbegrip van de leden van het Uitvoerend Management) op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De remuneratie is erop gericht om hooggekwalificeerd en veelbelovend managementtalent aan te trekken, te motiveren en te behouden en om de belangen van managers en alle *stakeholders* van Greenyard op één lijn te brengen. Het niveau en de componenten van hun remuneratie worden jaarlijks geanalyseerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité, waarbij rekening wordt gehouden met relevante benchmarks en het performance rating systeem van de Groep.

In afwijking van principe 7.3 van de Code 2020 wordt het remuneratiebeleid nog niet als afzonderlijk agendapunt aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgelegd, maar maakt het wel deel uit van het remuneratieverslag dat aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 18 september 2020 zal worden voorgelegd. Overeenkomstig de Wet van 16 april 2020 tot omzetting van de Aandeelhoudersrichtlijn II zal het remuneratiebeleid als afzonderlijk agendapunt op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders met betrekking tot AY 20/21 worden vermeld.

8.2. Verklaring betreffende het tijdens AY 19/20 toegepast remuneratiebeleid voor bestuurders en leden van het Leadership Team

Remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders

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 deelname via 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.

De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 stemde ermee in om het bestaande remuneratiebeleid te handhaven voor de niet-uitvoerende bestuurders die na het verstrijken van hun mandaat na afloop van de vergadering werden herbenoemd.

Gezien de verantwoordelijkheden en de tijd die aan de uitoefening van zijn mandaat wordt besteed, heeft de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 besloten om de Voorzitter van de Raad van Bestuur, in afwijking van het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders, met ingang van 1 april 2019 een vaste jaarlijkse vergoeding van € 142.500 uit te keren. Dit vaste bedrag omvat de presentiegelden voor deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités en vertegenwoordigt een verhoging van € 40.000 ten opzichte van AY 18/19. De verhoging wordt gerechtvaardigd geacht gezien de extra tijd en inspanningen die nodig zijn voor zijn rol als Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV) ontvangt een vaste vergoeding voor consultancydiensten aan de Onderneming en ontvangt geen bijkomende vergoeding in zijn hoedanigheid van niet-uitvoerend bestuurder en lid van het Auditcomité. De door Intal BV gefactureerde maandelijkse vergoeding voor de geleverde consultancydiensten gedurende AY 19/20 bedraagt € 15.300 (exclusief BTW). De Raad van Bestuur heeft op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité besloten om dhr. Vanovenberghe vanaf 1 april 2020 een vaste vergoeding van € 142.500 (exclusief BTW) per jaar toe te kennen voor de door hem geleverde consultancydiensten. De vermindering van de vergoeding weerspiegelt de herziene tijdsbesteding.

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 inspanningen. De Raad van Bestuur zal de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 18 september 2020 voorstellen om een bijkomende vergoeding van € 3.000 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 19/20 werden uitgevoerd voor de analyse en de adviesverlening over de voorgestelde verkoop van Greenyard Flowers UK Ltd aan Yellow Holdings Ltd, overeenkomstig de procedure van artikel 7:97 WVV.

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 die werd ontvangen 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 principe 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 alignering 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. De Raad van Bestuur heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité opgedragen om dit op het einde van AY 20/21 opnieuw te evalueren.

Niettegenstaande het voorgaande zijn er momenteel geen plannen om substantieel af te wijken van het huidige remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders in AY 20/21 en AY 21/22.

Remuneratiebeleid voor uitvoerende bestuurders

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

In de Raad van Bestuur zetelt  en uitvoerend bestuurder, dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) die in zijn hoedanigheid van co-CEO, een managementvergoeding ontving voor AY 19/20.

Remuneratiebeleid voor leden van het Leadership Team

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 jaarlijkse bonus (korte termijn *incentives*) en, in sommige gevallen, lange termijn *incentives*.

De variabele vergoeding 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 *at 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. 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. De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 20 september 2019 keurde een afwijking goed op de toepassing van artikel 7:91, tweede lid WVV (of het oude artikel 520ter, tweede lid van het Wetboek van vennootschappen) voor AY 19/20.

De variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse cash bonus is prestatiegebonden 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 financiële en bedrijfsdoelstellingen alsook de individuele doelstellingen van de co-CEO's worden door de Raad van Bestuur vastgesteld 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 financiële en bedrijfsdoelstellingen die door de Raad van Bestuur werden bepaald. Het Benoemings- en Remuneratiecomité evalueert jaarlijks de prestaties van de co-CEO's 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.

De *incentives* op lange termijn zijn uitsluitend gebaseerd op kwantitatieve parameters. In het kader van het *Performance Share Units* plan (*PSU Plan*) dat vanaf AY 17/18 van toepassing is, worden de lange termijn *incentives* betaald in de vorm van PSU's. Dit zijn gewone Greenyard aandelen, die kwalificeren als "prestatie-aandelen" aangezien hun definitieve verwerving (*vesting*) afhankelijk is van de evolutie van het Greenyard aandeel over een periode van drie jaar.

Vanaf AY 19/20 is dit lange termijn *incentive* plan vervangen door het 2019 *stock option plan* (2019 SOP) dat op 20 september 2019 door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders is goedgekeurd en bekrachtigd. In het kader van het 2019 SOP worden bepaalde aandelenopties toegekend aan geselecteerde personeelsleden, waaronder leden van het Leadership Team en werknemers op sleutelposities. Bij het behalen van de verwervingsvoorwaarden onder het 2019 SOP worden de opties definitief verworven (*vested*) na een *vesting* periode van drie jaar, die eindigt in het derde kalenderjaar volgend op het jaar van de toekenning.

Als gevolg van de van toepassing zijnde lange termijn *incentive* plannen binnen Greenyard, zoals het PSU Plan en het 2019 SOP, kunnen de leden van het Leadership Team mettertijd hun aandelen in Greenyard opbouwen door de mogelijkheid die in het kader van deze plannen wordt geboden om aandelen te verwerven. Greenyard wijkt af van principe 7.9 van de Code 2020 aangezien de Raad van Bestuur geen expliciete minimumdrempels voor Greenyard participaties voor de leden van het Leadership Team heeft 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 Leadership Team wil stimuleren door hen toe te laten financieel deel te nemen aan de groei van Greenyard.

In afwijking van principe 7.12 van de Code 2020, bevatten de overeenkomsten die de Onderneming met de individuele leden van het Leadership Team heeft gesloten geen terugvorderingsclausule (*clawback clause*) voor op *incentives* gebaseerde vergoedingen (zoals bonussen). Een dergelijke terugvorderingsclausule zou een onderneming in bepaalde gevallen in staat stellen om van een lid van het management te eisen dat hij de reeds uitgekeerde variabele vergoeding aan de onderneming terugbetaalt. De Raad van Bestuur zal samen met het Benoemings- en Remuneratiecomité nagaan of het gepast is om een dergelijke specifieke contractuele clausule op te nemen in de overeenkomsten die met nieuwe leden worden gesloten. Anderzijds voorzien de toepasselijke lange termijn *incentive*

plannen binnen Greenyard 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 PSU’s verliest, die automatisch zullen worden geannuleerd en niet langer verworven zullen zijn, zonder dat de Onderneming enige vergoeding verschuldigd zal zijn. Onder het 2019 SOP dat van toepassing is vanaf AY 19/20, zullen de aandelenopties in dergelijke gevallen verloren gaan, ongeacht of ze reeds verworven (vested) zijn.

Er zijn momenteel geen plannen om substantieel af te wijken van het huidige remuneratiebeleid voor leden van het Leadership Team in AY 20/21 en AY 21/22.

8.3. Remuneratie van de bestuurders en de leden van het Leadership Team met betrekking tot AY 19/20

8.3.1. Totale jaarlijkse vergoeding van bestuurders

De totale jaarlijkse vergoeding die aan de niet-uitvoerende bestuurders is betaald voor de uitoefening van hun mandaat tijdens AY 19/20 bedraagt € 546.127 (exclusief BTW). Dit is een daling van € 102.345 ten opzichte van de totale jaarlijkse vergoeding die aan de niet-uitvoerende bestuurders werd betaald voor AY 18/19.

De tabel hieronder geeft een overzicht van de individuele vergoedingen die aan elke bestuurder werden betaald voor AY 19/20. Deze bedragen werden berekend op basis van vijftien vergaderingen van de Raad van Bestuur (waarvan vier telefonische vergaderingen voor een status update). In AY 19/20 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 € 3.000 betaald voor de bijkomende werkzaamheden die in het kader van artikel 7:97 WVV werden uitgevoerd en die onderworpen zal zijn aan de goedkeuring van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 18 september 2020.

Bestuurdersvergoeding	Vaste vergoeding	Presentiegeld per vergadering van Raad van Bestuur	Presentiegeld per vergadering van Comité	Bijkomende vergoeding - art. 7:97 WVV	Totaal
	€'000	€'000	€'000	€'000	€'000
Deprez Invest NV, vv. dhr. Hein Deprez*	-	-	-	-	-
Ahok BV, vv. dhr. Koen Hoffman ⁽¹⁾	142,5	-	-	-	142,5
Mevr. Hilde Laga	30,0	22,5	10,0	3,0	65,5
Gescon BV, vv. dhr. Dirk Van Vlaenderen	30,0	27,5	10,0	3,0	70,5
Aalt Dijkhuizen B.V., vv. dhr. Aalt Dijkhuizen ⁽²⁾	30,0	22,5	5,0	3,0	61,5
Management Deprez BV, vv. mevr. Veerle Deprez	30,0	27,5	7,5	-	65,0
Omorpha Invest BV, vv. mevr. Valentine Deprez	30,0	27,5	-	-	57,5
Dhr. Thomas Borman ⁽³⁾	9,0	7,5	2,5	-	26,1
Bonem Beheer BV, vv. dhr. Marc Ooms	30,0	27,5	-	-	57,5
Intal BV, vv. dhr. Johan Vanovenberghe ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-
TOTAAL	331,5	162,5	35,0	9,0	546,1

* 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 lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité alsook enige bijkomende vergoeding voor de bijkomende werkzaamheden uitgevoerd in het kader van artikel 7:97 WVV.

⁽²⁾ De totale bestuurdersvergoeding van dhr. Aalt Dijkhuizen, als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V., gevestigd in Nederland, omvat de internationale reiskosten gemaakt in de uitoefening van zijn mandaat gedurende AY 19/20, voor een bedrag van € 1.013,71.

⁽³⁾ Dhr. Thomas Borman heeft met ingang van 19 juli 2019 vrijwillig ontslag genomen en ontving zijn vergoeding op een pro-rata basis voor de duur van zijn mandaat (met inbegrip van de internationale reiskosten die hij tijdens de desbetreffende periode in AY 19/20 heeft gemaakt, voor een bedrag van € 7.081,44).

⁽⁴⁾ Dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BV) ontving een maandelijkse vergoeding van € 15.300 (exclusief BTW) in AY 19/20 voor consultancydiensten.

8.3.2. Jaarlijkse vergoeding van elk van de co-Chief Executive Officers

Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) kregen in hun hoedanigheid van co-CEO's elk een vaste managementvergoeding van € 600.000 betaald voor AY 19/20.

Dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) ontving een cash bonusbetaling van € 835.500 voor AY 19/20, inclusief een uitzonderlijke bonus van € 600.000, betaald in twee schijven, voor het behalen van specifieke persoonlijke doelstellingen

die zijn vastgesteld voor AY 19/20, gekoppeld aan bepaalde *milestones* in het kader van het Transformatieplan dat is geïmplementeerd met het oog op de verdere afbouw van de schuldenlast van Greenyard.

Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) besloot voor zichzelf af te zien van de bonus die hem in zijn hoedanigheid van co-CEO voor AY 19/20 zou zijn betaald om bij te dragen aan het versneld herstel 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 19/20 € 10.000 bedroegen. Voor dhr. Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV) werden kosten voor in totaal 24.000 € vergoed in AY 19/20 vanwege zijn werkgerelateerd verblijf in België als inwoner van Nederland ter dekking van o.a. huisvestingskosten. Er zijn geen pensioenbijdragen betaald.

Greenyard vergoedt ook hun reis- en verblijfkosten die zij in het kader van de uitoefening van hun mandaat hebben gemaakt.

De Raad van Bestuur heeft op 9 april 2020, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, ingestemd met het voorstel om de vaste managementvergoeding voor de CEO-functie te verhogen tot € 750.000 per jaar vanaf 1 april 2020. Dhr. Hein Deprez heeft afgezien van een dergelijke verhoging van de vergoeding voor zichzelf voor AY 20/21.

8.3.3. Totale jaarlijkse vergoeding van de leden van het Leadership Team (exclusief de co-CEO's)

Totale jaarlijkse vergoeding

Componenten van de totale jaarlijkse vergoeding	AY 19/20 €'000	AY 18/19 €'000
Totale basisvergoeding	2.050	2.492
Totale variabele vergoeding	1.233	-
Pensioen	50	20
TOTAAL	3.333	2.512

Voor AY 19/20 bedroeg de totale jaarlijkse vergoeding die werd betaald aan de leden van het Leadership Team (exclusief de co-CEO's) € 3,3m, wat een verhoging betekent ten opzichte van AY 18/19, aangezien er geen bonusbetaling was voor AY 18/19.

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.

Greenyard vergoedt de reis- en verblijfkosten die de leden in het kader van de uitoefening van hun mandaat hebben gemaakt.

Jaarlijkse korte termijn incentive componenten en doelstellingen voor AY 19/20

De leden van het Leadership Team ontvangen naast hun vaste vergoeding ook een variabele vergoeding. De variabele vergoeding bestaat uit jaarlijkse bonussen (korte termijn *incentives*) en, in bepaalde gevallen, lange termijn *incentives*.

Voor AY 19/20 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 bestaan uit een aangepaste EBITDA-component en een cashflowcomponent, te bereiken op Groeps- en/of divisieniveau. De persoonlijke doelstellingen weerspiegelen de bedrijfsdoelstellingen en -strategie en omvatten elementen van business development en 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.

De evaluatieperiode valt samen met AY 19/20, die begint op 1 april 2019 en eindigt op 31 maart 2020. In het eerste kwartaal van het volgende AY 20/21 evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité, in samenspraak met de co-CEO's indien de andere Leadership Team leden worden geëvalueerd, in welke mate de doelstellingen werden bereikt, alvorens dit wordt besproken en definitief wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers.

Lange termijn *incentive* plannen die van toepassing zijn in AY 19/20 voor leden van het Leadership Team

De huidige *incentive* plannen op lange termijn bestaan uit een *Performance Share Units* Plan dat van toepassing is vanaf AY 17/18, dat vanaf AY 19/20 wordt vervangen door het 2019 *Stock Option* Plan. De leden van het Leadership Team nemen deel aan één of

beide lange termijn incentive plannen, afhankelijk van wanneer ze Greenyard vervoegden en wanneer ze lid werden van het Leadership Team en van de componenten van hun individuele remuneratiepakket.

Performance Share Units Plan – van toepassing in AY 17/18 en AY 18/19

Op 21 september 2018 heeft de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders het *incentive* plan op lange termijn in de vorm van het *Performance Share Units Plan (PSU Plan)*, van toepassing vanaf AY 17/18, goedgekeurd en bekrachtigd. Onder het *PSU Plan* wordt een beoogd aantal *Performance Share Units (PSU's)* met een nominale waarde toegekend die afhankelijk is van het functieniveau van het betrokken Leadership Team lid. Deze PSU's zullen definitief verworven zijn op het einde van de driejarige periode, onder voorbehoud van en bij verwezenlijking van de prestatiegerelateerde voorwaarde. 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 die begint op 16 juni en eindigt op 15 juni van het derde kalenderjaar volgend op het jaar van de toekenning.

De verwezenlijking van de prestatiegerelateerde voorwaarde zal het gedeelte of veelvoud van de prestatie-aandelen bepalen op dewelke de PSU's daadwerkelijk recht geven. Het aantal prestatie-aandelen waarop een begunstigde recht heeft, zal afhangen van het feit of de prestatiegerelateerde voorwaarde wordt overschreden of niet wordt bereikt, als volgt:

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

Tabel: *Performance Share Units* toegekend aan de personen die lid zijn van het Leadership Team in AY 19/20

Leadership Team lid gedurende AY 19/20	Datum van toekenning					
	15 juni 2017 (AY 17/18)			15 juni 2018 (AY 18/19)		
	Aantal PSU's	Aandelenprijs	Datum van definitieve verwerving	Aantal PSU's	Aandelenprijs	Datum van definitieve verwerving
Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV)	- ⁽¹⁾			25.219		
Marc Zwaaneveld (als vaste vertegenwoordiger van MZ-B BV)	- ⁽²⁾			- ⁽¹⁾		
Geert Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Chilibri BV)	- ⁽²⁾			4.707		
Alexander Verbist (als vaste vertegenwoordiger van Qualexco BV)	1.891			2.354		
Bénédict Vandaele (als vaste vertegenwoordiger van HR Plus Consult BV)	- ⁽²⁾			- ⁽²⁾		
Charles-Henri Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Alvear International BV)	540 ^{(1) en (3)}	€ 18,51	2020	2.354	€ 14,87	2021
Irénke Meekma	-			2.354		
Erwin Wuyts (als vaste vertegenwoordiger van Dinobryon BV)	- ⁽²⁾			- ⁽²⁾		
Dominiek Stinckens	1.891 ⁽³⁾			2.354 ⁽³⁾		
Yannick Peeters (als vaste vertegenwoordiger van Gemini Consulting BV)	- ⁽²⁾			403 ⁽³⁾		
Tim Van Londersele (als vaste vertegenwoordiger van VLT Consulting BV) ⁽⁴⁾	540 ^{(1) en (3)}			2.354		

⁽¹⁾ Geen lid van het Leadership Team op de datum van toekenning.

⁽²⁾ Nog niet werkzaam voor Greenyard op de datum van toekenning.

⁽³⁾ PSU's 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.

⁽⁴⁾ Overeenkomstig artikel 9.1 van het PSU Plan verliest een PSU-houder die vrijwillig ontslag neemt, de PSU's die nog niet definitief zijn verworven.

De PSU's die op 15 juni 2017 zijn toegekend, zullen, in overeenstemming met het PSU Plan, aan het einde van de prestatieperiode van drie jaar op 15 juni 2020 definitief worden verworven, op voorwaarde dat de prestatiegerelateerde voorwaarde zoals hierboven uiteengezet, is vervuld. In het tweede kwartaal van AY 20/21 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 PSU's recht hebben op prestatie-aandelen, en hoeveel. In het geval dat de verhoging van de TSR minder dan 0% bedraagt aan het einde van de prestatieperiode die eindigt op 15 juni 2020, wordt de prestatiegerelateerde voorwaarde geacht niet te zijn bereikt en geven de in AY 17/18 toegekende PSU's geen recht op prestatie-aandelen.

Stock Option Plan – van toepassing vanaf AY 19/20

Op 20 september 2019 heeft de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders het lange termijn *incentive* plan goedgekeurd en bekrachtigd in de vorm van het *Stock Option Plan (2019 SOP)*, dat van toepassing is vanaf AY 19/20 en het PSU Plan vervangt.

In het kader van het 2019 SOP wordt een bepaald aantal opties gratis toegekend aan bepaalde leden van het Leadership Team. Bij de aanvaarding van het aanbod geeft elke optie de eigenaar ervan het recht om een Greenyard aandeel te verwerven onder de uitoefeningsvoorwaarden en tegen betaling van de uitoefenprijs, zoals bepaald in het 2019 SOP. De opties zijn geldig voor een periode van zes jaar vanaf de datum van toekenning, waarna ze vervallen.

Bij realisatie van de voorwaarden voor verwerving (d.i. dat de begunstigde nog diensten verricht in het kader van een overeenkomst met Greenyard op het moment van definitieve verwerving) na een *vesting* periode van drie jaar (beginnend op de eerste dag van de maand volgend op de datum van toekenning en eindigend op de laatste dag van de voorgaande maand in het derde kalenderjaar volgend op het jaar van toekenning), zullen de opties definitief verworven worden.

Wanneer de opties definitief verworven zijn, kunnen ze worden uitgeoefend tegen betaling van de uitoefenprijs, die gelijk is aan de gemiddelde slotkoers van het 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.

Tabel: *Stock options* toegekend aan de personen die lid zijn van het Leadership Team in AY 19/20

Lid van Leadership Team in AY 19/20 Uit oefenprijs€ 3,4360	Aantal opties	Datum van toekenning	Vesting periode
Marc Zwaaneveld	450.000	15/03/2019	01/04/2019 - 31/03/2022
Geert Peeters	250.000	15/03/2019	01/04/2019 - 31/03/2022
Alexander Verbist	50.000	15/03/2019	01/04/2019 - 31/03/2022
Charles-Henri Deprez	50.000	15/03/2019	01/04/2019 - 31/03/2022
Yannick Peeters	50.000	15/03/2019	01/04/2019 - 31/03/2022
Tim Van Londersele ⁽¹⁾	50.000	15/03/2019	01/04/2019 - 31/03/2022
Bénédicte Vandaele ⁽²⁾	50.000	24/09/2019	01/10/2019 - 30/09/2022

⁽¹⁾ Wordt beschouwd als een "good leaver" onder het 2019 SOP. Overeenkomstig het 2019 SOP is het aantal opties dat wordt verworven op 1 april 2022 beperkt tot 21.000 opties, die uitoefenbaar zijn gedurende een periode van twaalf maanden na het moment van definitieve verwerving.

⁽²⁾ Aan mevr. Bénédicte Vandaele werden opties toegekend in het kader van het 2019 SOP bij haar benoeming tot Group HR Director onder een langetermijnovereenkomst met ingang van 1 oktober 2019.

8.4. 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 dhr. Tim Van Londersele (als vaste vertegenwoordiger van VLT Consulting BV) om af te treden als Managing Director Fresh German Markets en om Greenyard te verlaten. Hij behoudt een deel van de aanvankelijk toegekende aandelenopties en deze zullen definitief worden verworven in overeenstemming met de modaliteiten en voorwaarden van het 2019 SOP (zie 8.1.2, hierboven).

9. 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 2020 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 en wordt een profiel van de vereiste rol bepaald. Greenyard heeft geen formeel diversiteitsbeleid, maar er wordt bijzondere aandacht besteed aan diversiteit en complementariteit met betrekking tot de verschillende achtergronden en bekwaamheden bij het voordragen van kandidaten voor de functie van bestuurder.

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 te dragen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor benoeming als onafhankelijk bestuurder vereist een bijzondere meerderheid van twee derde van de stemmen. Het voorstel gaat vergezeld van een aanbeveling van de Raad van Bestuur en van relevante informatie over de beroepskwalificaties 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 Vergoedingscomité, 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.

Bovendien is de Raad van Bestuur uitdrukkelijk gemachtigd, gedurende een periode van drie jaar te rekenen vanaf de bekendmaking van de machtiging in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad op 31 oktober 2017 (d.i. tot 31 oktober 2020), op of buiten de beurs, rechtstreeks of onrechtstreeks, eigen aandelen te verkrijgen (door aankoop of ruil, inbreng of enige andere wijze van verkrijging) of te vervreemden (door verkoop, ruil, inbreng, omzetting van obligaties of enige andere wijze van overdracht (al dan niet tegen betaling)), indien deze verkrijging of vervreemding noodzakelijk is ter voorkoming van een dreigend ernstig nadeel voor de Onderneming. De aan de Raad van Bestuur toegekende machtiging geldt ook voor de verkrijging of vervreemding van aandelen van de Onderneming door rechtstreekse dochtervennootschappen van de Onderneming in de zin van artikel 7:221 WVV.

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

Bij de Raad van Bestuur zijn tijdens AY 19/20 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 meest recent op 15 november 2019, 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 NV 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, 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.

10. Interne controle en risicobeheer

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

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

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

10.1. Controleomgeving

10.1.1. Algemeen

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

10.1.2. Auditcomité

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

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

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

10.1.3. Interne audit

De Groep heeft een deskundige interne afdeling. Het Auditcomité beoordeelt de risicoanalyse van de interne afdeling, evenals het interne audit charter alsook het interne audit plan, en ontvangt op regelmatige basis de interne auditrapporten ter bespreking en nazicht. De missie van de interne afdeling omvat een onafhankelijke en objectieve kwaliteitsborging en ondersteuning, en beoogt zo meerwaarde te creëren door middel van verbetering van de onderliggende bedrijfscycli en bijhorende interne controles.

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

10.2. Risicobeheersystemen 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.

10.3. Financiële rapportering en communicatie

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

Een afsluitingsprogramma met checklist omvat de taken die moeten worden vervuld voor de kwartaal-, halfjaar- en 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.

10.4. Toezicht en monitoring

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

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

Verslaggeving over het gebruik van financiële instrumenten

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

Kwijting aan de bestuurders en aan de commissaris

Wij verzoeken U kwijting te verlenen aan de bestuurders, met inbegrip van de gewezen bestuurders, en de commissaris betreffende de uitoefening van hun mandaat tijdens het afgelopen boekjaar.

Conclusies

Wij hopen U met dit verslag voldoende te hebben ingelicht en verzoeken U dan ook de voorgestelde jaarrekening afgesloten op 31 maart 2020 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 6 augustus 2020

Ahok BV,

Voorzitter van de raad van bestuur,

vast vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman

Management Deprez BV,

bestuurder,

vast vertegenwoordigd door mevr. Veerle Deprez