

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 2018

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 2018 en leggen wij U de jaarrekening ter goedkeuring voor.

Bestemming van het resultaat

Het boekjaar eindigt met een verlies van het boekjaar ad 6.671.655 EUR. Wij stellen voor de jaarrekening goed te keuren zoals ze U werd voorgelegd en dit verlies samen met de overgedragen winst van het vorige boekjaar als volgt te bestemmen:

• Te bestemmen verlies van het boekjaar	-6.671.655 EUR
• Overgedragen winst van het vorige boekjaar	131.789.542 EUR
• Toevoeging aan de wettelijke reserve	0 EUR
• Toevoeging aan de overige reserves	-13.603.409 EUR
• Vergoeding van het kapitaal	-8.874.517 EUR
• Over te dragen resultaat	102.639.961 EUR

De Raad van Bestuur stelt voor om het dividend stabiel te houden op 0,20 EUR per aandeel. Het dividend is onderhevig aan goedkeuring door de aandeelhouders op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 21 september 2018. De ex-coupon datum is 2 oktober 2018 en het dividend is betaalbaar op 4 oktober 2018. Het is de bedoeling van de Raad van Bestuur om een duurzaam dividend uit te keren in de toekomst. Dit voorstel tot dividenduitkering bevestigt het vertrouwen die de Raad van Bestuur stelt in de toekomst van de Groep.

Merk op dat Greenyard Fresh NV aandelen van Greenyard NV heeft verkregen. Hiervoor gebeurde er een toevoeging aan de onbeschikbare reserve voor eigen aandelen door Greenyard NV. Hoewel er voor aandelen aangehouden door een dochteronderneming volgens artikel 627 van het Wetboek van vennootschappen een uitzondering gemaakt dient te worden op artikel 623 van het Wetboek van vennootschappen en er bijgevolg dus geen wettelijke basis is om een onbeschikbare reserve voor eigen aandelen aan te leggen, werd er in afwijking hiervan toch een onbeschikbare reserve gevormd, met toepassing van artikel 623 van het Wetboek van vennootschappen, gelijk aan de waarde van de aandelen verkregen door dochteronderneming Greenyard Fresh NV.

Belangrijke gebeurtenissen tijdens het boekjaar

Greenyard heeft op 30 november 2017 een overeenkomst gesloten aangaande de overname van Mykogen (thans Mycoculture genaamd), een leidinggevende producent van topkwaliteit champignonsubstraat. Het bedrijf heeft vier 'state-of-the-art' productievestigingen, gelegen in Polen en Oekraïne. Substraat is de voornaamste grondstof die de hoogste toegevoegde waarde biedt bij champignonproductie. Mykogen's kwaliteitssubstraten zijn essentieel om hoogwaardige champignons te kweken in de groeiende productiemarkten van Centraal- en Oost-Europa.

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 -6.671.655 EUR ten opzichte van een winst van 103.476.030 EUR tijdens het vorige boekjaar. Vorig boekjaar werd het resultaat positief beïnvloed door de operationele activiteit die per 31 oktober 2016 werd ingebracht in Greenyard Frozen Belgium NV (en zodoende voor 7 maanden in rekening werd gebracht, alsook de meerwaarde op de inbreng van de bedrijfsactiviteit), de verkoop van financiële vaste activa eveneens in het kader van het stroomlijnen van de groepsstructuur, dividendinkomsten en een niet-recurrente liquidatiebonus tengevolge van de afsluiting van de vereffening van een dochteronderneming.

Het bedrijfsresultaat ligt beduidend lager dan vorig boekjaar, dit omdat de activiteit van Greenyard NV voor het boekjaar dat afgesloten werd per 31 maart 2018 enkel bestond uit de holding activiteit. Deze holding activiteit omvat onder andere het doorrekenen van de groepskosten naar de dochterondernemingen.

Het netto financieel resultaat bedraagt 285.274 EUR. De kosten van schulden voor een bedrag van 10.317.284 EUR, bestaan voornamelijk uit intresten op de retail obligatielening (7.500.000 EUR) en intresten op intragroepsleningen (2.271.424 EUR). De opbrengsten uit vlottende activa ten bedrage van 11.710.043 EUR zijn hoofdzakelijk toe te wijzen aan intresten op intragroepsleningen. Door de verkoop van de deelneming in MAC, werd er een minderwaarde bij verkoop gerealiseerd van 558.321 EUR. Deze minderwaarde werd opgenomen onder de rubriek niet-recurrente financiële kosten. Anderzijds werd de in het verleden geboekte waardevermindering op de deelneming in MAC teruggenomen, deze terugname werd gerapporteerd onder niet-recurrente financiële opbrengsten.

De stijging van de materiële vaste activa is hoofdzakelijk te verklaren door de aankoop van een terrein te Staden.

De financiële vaste activa stegen met 87.186.380 EUR, enerzijds door de participaties in de Mykogen entiteiten ten bedrage van 71.486.603 EUR, anderzijds door de kapitaalsverhoging die doorgevoerd werd in Greenyard Frozen Belgium NV voor 15.500.000 EUR.

De overige vorderingen op meer dan één jaar omvatten lange termijn leningen toegekend aan verbonden ondernemingen.

De handelsvorderingen van 1.656.789 EUR betreffen uitstaande doorrekeningen van groepskosten en huur. De overige vordering van 1.484.948 EUR is een vordering op de BTW administratie.

De overlopende actiefrekeningen omvatten voornamelijk te ontvangen interesten van verbonden ondernemingen.

De schulden op meer dan één jaar bestaan uit de retail obligatielening (150.000.000 EUR), met een vaste coupon van 5,0% en een looptijd tot juli 2019. De overige leningen ten bedrage van 180.500.000 EUR betreffen een schuldpositie ten opzichte van een verbonden onderneming die onder andere thesauriebeheer voor haar rekening neemt.

De hogere leveranciersschuld per einde maart 2018 was te wijten aan de inspanningen die gedaan werden om Dole over te nemen.

De overige schulden omvatten korte termijn financiële schuldposities (rekening couranten) ten opzichte van een verbonden onderneming die onder andere thesauriebeheer voor haar rekening neemt en de voorgestelde dividenduitkering.

De overlopende passiefrekeningen omvatten voornamelijk toe te rekenen interesten gerelateerd aan de retail obligatielening.

Voornaamste risico's en onzekerheden

De toekomstige ontwikkeling van de Onderneming, als houdstermaatschappij van de Greenyard Groep, is sterk verbonden met de ontwikkeling van haar onderliggende entiteiten. De risico's en onzekerheden zoals opgenomen in dit jaarverslag omvatten daarom deze van de volledige Groep waarvan Greenyard NV deel uitmaakt. De Groep is verplicht de belangrijkste risico's en onzekerheden, die de financiële positie en resultaten hebben beïnvloed of zouden kunnen beïnvloeden, toe te lichten. Samen met de bijbehorende 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, Polen en Hongarije. 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 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 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 binnen afgesproken prijsvorken.

Horticulture voorziet momenteel het grootste deel van de productie via eigen turfproductie in Letland, Polen en Rusland. Daarnaast onderhoudt Horticulture langdurige, nauwe samenwerkingsverbanden met externe producenten voor specifieke grondstoffen. De meerderheid van groeisubstraten voor champignons is afkomstig van lokale leveranciers in Polen en Oekraïne.

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 olieprijs) vanwege de hoge energie-intensiteit van de productie-, koelings-, rijpings- en opslagprocessen. De prijs van diesel heeft ook een impact op de exploitatiekosten van de machines die voor de turfoogsten worden ingezet (Horticulture). Het merendeel van deze kosten wordt vastgelegd door middel van prijsovereenkomsten op middellange of lange termijn.

Verkoopprijzen

Niettemin staande aankooprijfstijgingen soms leiden tot heronderhandelingen met klanten, 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 verkoopprijzen te bepalen, rekening houdend met de lokale vraag en markteigenschappen.

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

Klantafhankelijkheid

De Groep wordt gekenmerkt door een hoge klantenconcentratie; de belangrijkste tien klanten vertegenwoordigen ongeveer 66% van de jaarmzet. 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 het verbeteren van de marge en het volume en van stabiliteit. 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. De Groep, en meer bepaald het Fresh segment, opereert momenteel als volledige dienstverlener voor een aantal klanten en beoogt de transitie van andere bestaande klantrelaties weg van het transactionele model richting een meer geïntegreerd business model.

Het kredietrisico wordt centraal beheerd en nauw opgevolgd door de Groep. Om zichzelf in te dekken tegen wanbetalingen vanwege klanten en financiële verliezen voortkomend uit faillissementen, doet de Groep beroep op de diensten van internationale kredietverzekeraars, en hanteert daarbovenop strikte interne kredietlimieten.

Klimatologische omstandigheden

De Groep haar telers hebben incidenteel te kampen met gewasziektes, insectenplagen, ongunstige weersomstandigheden (zoals overstromingen, droogtes, 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 bevoorraading.

Ondanks het feit dat zij vaak handelt op een basis van 'free consignment' voor telers, deelt het Fresh segment in de praktijk vaak het risico van nadelige omgevingsfactoren met de telers, gezien de lange termijn relatie die zij 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.

Daarnaast hangt, wat Horticulture betreft, de kwaliteit van turf ook sterk af van weersomstandigheden. De oogst van turf is alleen mogelijk na een natuurlijke droogcyclus (waarvoor wind of zon nodig is), en aanzienlijke neerslag zal bijgevolg de hoeveelheden oogstbare turf verminderen. Vochtige turf zal daarenboven minder stabiel zijn, minder fractionering genereren, de kwaliteit van de substraten verlagen en zwaarder zijn om te transporteren.

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 inventarisopbouw, 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 wordt door Fresh een grotere hoeveelheid van de verkopen gedurende de eerste twee kwartalen van het kalenderjaar gerealiseerd, 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 en Horticulture.

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 zij 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 voor de Groep leiden tot schade, boetes en strafrechtelijke sancties, 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.

Talent aantrekking en behoud

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 om onze strategie succesvol te implementeren. Om onze aanwervingsspool 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 retail en converteerbare obligatielening uitgegeven aan vaste coupon van respectievelijk 5% en 3,75%. Anderzijds, wordt de Groep blootgesteld aan variabele rentevoeten op haar wentelkrediet, factoringprogramma's en termijnlending. De Groep dekt zich deels in tegen variabele interestvoeten door middel van renteswaps.

Liquiditeitsrisico en naleving van convenanten

Het totaal der kortlopende verplichtingen van de Groep overstijgt het totaal der vlottende activa, hetgeen een liquiditeitsrisico op korte termijn zou kunnen inhouden. Ter zake heeft het management van de Groep strikte maatregelen getroffen. Prognoses van kortetermijnkasstromen worden op reguliere basis opgemaakt door de dochterondernemingen en centraal opgevolgd door Corporate Treasury. Corporate Treasury volgt de prognose van de financierings- en werkkapitaalbehoeftes nauwgezet om zich er van te verzekeren dat er voldoende liquiditeit is in functie van de operationele behoeftes, doch rekening houdend met de financieringsruimte die bestaat op basis van de bestaande en opgenomen kredietlijnen, en dit om inbreuken op de kredietlimieten en convenanten te allen tijde te vermijden.

Bijzondere waardeverminderingen op goodwill en overige vaste activa

De netto boekwaarde van financiële activa, materiële vaste activa, en overige immateriële vaste activa wordt op elke afsluitdatum beoordeeld om te bepalen of er enige aanwijzing is voor een bijzondere waardevermindering. Indien dergelijke indicaties bestaan, dan wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. Op jaarbasis wordt de goodwill getest op mogelijke

waardeverminderingen. Er wordt een waardevermindering opgenomen wanneer de boekwaarde van een actief of een kasstroomgenererende eenheid hoger is dan het realiseerbare bedrag. Bijzondere waardeverminderingverliezen worden opgenomen in de winst- en verliesrekening. Indicatoren voor eventuele waardeverminderingen op goodwill worden op kwartaalbasis opgevolgd en jaarlijks gecommuniceerd aan het Auditcomité, opdat gepaste maatregelen kunnen getroffen worden wanneer nodig.

Analyse van financiële en niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren

De onderneming wordt momenteel niet geconfronteerd met grote risico's noch zijn er omstandigheden bekend die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden. Het is bijgevolg niet noodzakelijk de resultaten te analyseren op bijkomende financiële of niet-financiële indicatoren noch is het passend om verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de jaarrekening te geven.

Informatie over belangrijke gebeurtenissen na de jaarafsluiting

De Groep kondigde op 3 april 2018 aan dat er een overeenkomst werd bereikt met Ben De Pelsmaeker, bedrijfsleider en medeaandeelhouder van Greenyard Fresh Direct Belgium NV, om zijn belang van 49% in dit bedrijf over te nemen. Via deze transactie, afgesloten in mei 2018, werd de Groep 100% aandeelhouder van Greenyard Fresh Direct Belgium NV en stapte Ben De Pelsmaeker in als aandeelhouder van Greenyard NV aan € 19,68 per aandeel.

Er zijn geen andere belangrijke gebeurtenissen na balansdatum die een belangrijke impact hebben op de verdere evolutie van de Onderneming.

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 1. uitmaakt.

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.

Bij die innovatie-inspanningen concentreert de Groep zich op vijf belangrijke gebieden waar mogelijkheden liggen.

- Slimme maaltijdoplossingen: er is steeds meer vraag naar gezonde maaltijdoplossingen, die mensen helpen om vernieuwende, verse gerechten te maken, helemaal zelf of met handige, voorbereide producten.
- 24/7 gezond snacken: voedsel wordt op een nieuwe manier aangeboden, om op elk moment en overal te eten. Verpakking, vorm en hoeveelheid worden aangepast aan flexibele, altijd-onderweg-levensstijlen.
- Vlees- & visvervangers: aangezien mensen op zoek zijn naar smakelijke alternatieven als vervanging van vlees en vis, komen creatieve koks met plantaardige biefstukken, sushi of nuggets.
- Veganistische e.d. overtuigingen: het voedingspatroon van de toekomst is plantaardig, gestimuleerd door zorgen over gezondheid en milieu. Veganisme vormt hierbij wellicht de kern, maar daarnaast zijn er nog vele andere, hieraan gerelateerde, vegetarische levensstijlen, fulltime of parttime.
- Meer, minder, beter: een belangrijk issue is de ecologische voetafdruk van voedsel. Wat kan de Groep doen om verpakkingen te verbeteren, afval te voorkomen en de milieu-impact van onze producten te verminderen?

Kwaliteitsontwikkeling en informatiedoorstroming binnen de organisatie worden gedurende het proces gevolgd door de interne onderzoeks- en ontwikkelingsafdelingen (O&O). Fresh, Long Fresh en Horticulture hebben respectievelijk 25, 10 en 5 vaste, toegewezen 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 mede gefinancierd worden door externe nationale en internationale instellingen. Het budget van de Groep voor O&O bedraagt zo'n € 4,0m.

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.

Duurzaamheid

2. Duurzaamheid is, als belangrijke pijler van de Greenyard-strategie, 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 17/18 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. De komende maanden zal de Groep dit kader gebruiken voor het opstellen van concrete duurzaamheidsdoelen met passende indicatoren.

Wereldwijde uitdagingen				
Levensstijlen worden minder actief en ongezonder	Verlies van biodiversiteit en degradatie van natuurlijke bronnen	Toekomstige voedselbeschikbaarheid	Sociale normen in de toeleveringsketen	Druk op de landbouwsector

5 pijlers

MENSEN	PLANEET	WELVAART	VREDE	PARTNERSCHAP
Bevorderen welzijn van mensen	Zorgen voor verantwoordelijk grondstoffengebruik	Garanderen voedselbeschikbaarheid	Stimuleren duurzame handel	Versterken samenwerking in de keten

12 strategische speerpunten

Gezond voedingspatroon	Water- & energie-efficiëntie	Innovatie & productontwikkeling	Deugdelijke bevoorrading	Samenwerking met onze producenten
Voedselveiligheid	Afvalbeheer		Ethisch verantwoorde activiteiten	Samenwerking met onze klanten
Personeelswelzijn	Biodiversiteit en verantwoordelijk grondgebruik			
Personeelsontwikkeling				

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 groente en fruit in de wereld vindt de Groep de implementatie van de 2030 Agenda uiterst belangrijk.

De werkwijze volgens het nieuwe duurzaamheidskader van de Groep biedt een kans om eens kritisch te kijken naar waar we nu staan en waar we in de toekomst willen zijn. Via de vijf pijlers en twaalf speerpunten neemt de Groep een paar belangrijke stappen in de juiste richting volgens de doelen op de ontwikkelingsagenda.

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.

Bevordering van het welzijn (MENSEN)

Greenyards ambitie

2.1.

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 de verzekering 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. Door gezonde voeding aan te bieden

Groente 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 groente en fruit het hele jaar door verkrijgbaar zijn, onafhankelijk van het seizoen.

B. Bovendien houdt de Groep rekening met de voedingswaarde, door het zout- en suikergehalte terug te dringen zonder concessies te doen aan de unieke smaak van de producten.

Door voedselveiligheid te bieden

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 food, BRC, ISO 9001 or ISO 5001).

C. 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.

Door een veilige en gezonde werkomgeving

De Groep beschouwt de medewerkers als zijn belangrijkste kapitaal. Dankzij de toewijding van meer dan 10.000 werknemers is de Greenyard Groep het bloeiende bedrijf geworden dat het vandaag de dag is. Greenyard is er dan ook alles aan gelegen 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 2017 registreerde de Groep 301 bedrijfsongevallen met arbeidsverlet. Het doel is dit cijfer zo dicht mogelijk bij nul te brengen.

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.

Door medewerkers te stimuleren

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 d. formele en informele trainings- en ontwikkelingsprogramma's aangeboden. In 2017 zorgde de Groep in totaal voor 11 scholingsuren.

Het personeelsbestand is een afspiegeling van grote sociale diversiteit en op de verscheiden locaties zijn meer dan 80 verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd. De juiste mensen werven 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.

Zorgen voor een verantwoordelijk grondstoffengebruik (PLANEET)

2.2 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. Door bij activiteiten efficiënt met water en energie om te gaan

Bij het verwerken van groente en fruit heeft de Groep veel water, energie en andere hulpbronnen nodig. Het streven is om de grondstoffen zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Door tijdens de processen het grondstofverbruik te meten en 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 2017 gebruikte de Groep in totaal 4 miljoen m³ water.

B. Naast water is er ook energie nodig. Vorig jaar gebruikte de Groep 2,3 miljoen GJ aan energie. Om het energieverbruik terug te dringen, wordt continu naar alternatieve energiebronnen gezocht. Zonnepanelen en biomassa productie 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.

Door 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 verpakkingprocessen. 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 recyclebare, herbruikbare en lichtere verpakking te ontwerpen, kan de houdbaarheid van producten worden verlengd, waardoor we de totale hoeveelheid voedselafval aan de consumentenkant helpen terugdringen.

Door bescherming van biodiversiteit en stimuleren van verantwoordelijk grondgebruik

Het proces van kwaliteitsgroente en -fruit leveren 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 ontvangen de telers scholing en worden ze gestimuleerd om op efficiëntere manieren te werken.

Zorgen voor voedselbeschikbaarheid (WELVAART)

Greenyards ambitie

2.3 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 kringlooeconomie, 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 telen op water, *vertical farming*, *controlled-environment agriculture* (CEA) en binnenteelt (*indoor farming*). Deze technieken leveren het hele jaar door verse kwaliteitsproducten op, zonder afhankelijk te zijn van geschoolde arbeid, gunstige weersomstandigheden, pesticiden, hoge bodemvruchtbaarheid of grote watervoorraad. Door bijvoorbeeld voedsel te produceren in verticaal gestapelde lagen, op schuine oppervlakken of geïntegreerd in andere structuren, is minder landbouwgrond nodig om dezelfde hoeveelheid groente of fruit te produceren. Stadslandbouw (*urban farming*) is nog zo'n voorbeeld, dat de afhankelijkheid van toelevering uit andere gebieden helpt verminderen. Bovendien ontwikkelt de Groep via Onderzoek & Ontwikkeling nieuwe variëteiten van groenten en fruit, die beter bestand zijn tegen de externe omgeving.

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

Greenyards impact

Door een deugdelijke toeleveringsketen

B. 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 gecertificeerd zijn volgens *Global Business Social Compliance Initiative* (BSCI)-maatstaven. Om een deugdelijke toeleveringsketen te creëren, werkt de Groep nauw samen met leveranciers en worden rechtstreekse trainingen en ondersteuning gegeven.

Door 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. Het is de bedoeling in 2018 een e-learningprogramma te ontwikkelen om de gehele organisatie vertrouwd te maken met de code.

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. In 2017 was 16% van de medewerkers ouder dan 54.

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

Samenwerking in de keten versterken (PARTNERSCHAP)

Greenyards ambitie

- 2.5. 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. Door 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
- B. teeltoptimalisering, reductie van milieu-invloeden, overstap op biologische teelt en natuurbescherming.

Door 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

Overeenkomstig artikel 7 van de statuten is de Raad van Bestuur gemachtigd om het maatschappelijk kapitaal van de Onderneming in één of meerdere malen te verhogen tot een totaalbedrag van € 293.851.765. De bevoegdheid is geldig voor een periode van vijf jaar, vanaf 15 juli 2015 en kan vernieuwd worden in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen. Krachtens deze machtiging kan de Raad van Bestuur onder meer een kapitaalverhoging uitvoeren binnen het kader van het toegestaan kapitaal door middel van het uitgifte van gewone aandelen, warrants, converteerbare obligatieleningen of inschrijvingsrechten, de omzetting van reserves en kan de Raad van Bestuur het voorkeurrecht van de aandeelhouders van de Onderneming beperken of opschorten. Daarnaast is de Raad van Bestuur vanaf 15 juli 2015 voor een periode van drie jaar gemachtigd om gebruik te maken van het toegestaan kapitaal bij kennisname door de Onderneming van een bericht van de FSMA over een openbaar overnamebod op de effecten van de Onderneming.

Op 7 december 2016 gaf de Raad van Bestuur goedkeuring voor de uitgifte door Greenyard Fresh NV (voorheen gekend als Greenyard Fresh Holding BE 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 goedkeurde, binnen de limieten van het toegestaan kapitaal, door middel van de inbreng door de houders van converteerbare obligaties in Greenyard Fresh NV van hun vordering ten opzichte van Greenyard Fresh NV in de Onderneming, onder voorbehoud van de effectieve uitoefening van hun conversierecht. Op 22 december 2016 is de Raad van Bestuur gestart met de uitvoering van de uitgifte van de converteerbare obligaties. Per 31 maart 2018 werden nog geen conversieopties uitgeoefend.

In 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 clausule 6(m) van de algemene voorwaarden.

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 van 20% van het totaal uitgegeven aandelenkapitaal zoals toegestaan krachtens artikel 620 van het Wetboek van vennootschappen, 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 lange termijn optieplannen. Per eind maart 2018 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 2018 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 algemene principes en bepalingen in verband met de governance structuur van Greenyard, en meer bepaald in verband met de rol en verantwoordelijkheden, de samenstelling en werking van de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comités en het Leadership Team staan beschreven in het Corporate Governance Charter van Greenyard.

Greenyard volgt nauwgezet de ontwikkelingen op en past haar corporate governance structuur waar nodig aan. De Raad van Bestuur herzielt het Corporate Governance Charter regelmatig en waar nodig worden aanpassingen gemaakt. Het Charter dat werd opgesteld door de Raad van Bestuur op 2 juli 2015, werd tijdens AY 17/18 herzien en voor het laatst gewijzigd op 29 maart 2018.

Het Corporate Governance Charter kan worden geraadpleegd op de website van de Onderneming (<https://www.greenyard.group>).

Greenyard gebruikt de Belgische Corporate Governance Code 2009 als referentiecode¹, hierbij rekening houdend met het feit dat de Onderneming een genoteerde vennootschap is. Tenzij uitdrukkelijk anders gesteld en gemotiveerd in de Corporate Governance Verklaring, voldoet de Onderneming aan de regels voorzien in de Belgische Corporate Governance Code 2009.

Met uitzondering van een kleine afwijking met betrekking tot bepaling 5.2/4 van Bijlage C, bepaling 5.3/1 van Bijlage D (tot 21 februari 2018) en bepaling 6.2 (tot 1 februari 2018) van de Belgische Corporate Governance Code 2009, past Greenyard de bepalingen van de Belgische Corporate Governance Code 2009 volledig toe. De afwijkingen worden in detail vermeld en uitgelegd in de relevante hoofdstukken van de Corporate Governance Verklaring.

Raad van Bestuur

3. De Raad van Bestuur is het belangrijkste beslissingsorgaan en beslist over de waarden en de strategie van Greenyard, haar risicoprofiel en de sleutelementen van haar beleid. De rol van de Raad van Bestuur bestaat er in het lange termijn succes van de Groep na te streven door middel van een efficiënt risicobeheer en interne controle. De Raad van Bestuur zorgt ervoor dat de nodige financiële en menselijke middelen beschikbaar zijn opdat Greenyard haar doelstellingen kan bereiken.

3.1. Samenstelling van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur bestaat uit minstens drie bestuurders. Ten minste de helft van de bestuurders zijn niet-uitvoerend, en ten minste drie van hen zijn onafhankelijk. De bestuurders worden benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor een duur van maximum zes jaar. De Raad van Bestuur doet aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders een voorstel voor de (her)benoeming als bestuurder op basis van de kandidatenlijst opgesteld door het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Per 31 maart 2018 is de Raad van Bestuur samengesteld uit tien bestuurders, van wie  en uitvoerend bestuurder en vier onafhankelijke bestuurders in de zin van artikel 526ter van het Wetboek van vennootschappen. Het mandaat van alle bestuurders, met uitzondering van Aalt Dijkhuizen B.V. (vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen) en Ahok BVBA (vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman), verstrijkt onmiddellijk na de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2019 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2019. Het mandaat van Aalt Dijkhuizen B.V. (vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen) en Ahok BVBA (vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman) als bestuurder verstrijkt onmiddellijk na de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2020 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2020.

Tijdens AY 17/18 was de Raad van Bestuur samengesteld uit de volgende personen:

¹ De Belgische Corporate Governance Code 2009 kan geraadpleegd worden op de website van het Corporate Governance Committee (<https://www.corporategovernancecommittee.be>).

Naam bestuurder	Datum benoeming	Einde mandaat
Deprez Invest NV, wv. dhr. Hein Deprez ^{(2) en (3)}	19/06/2015	GAV 2019
Ahok BVBA, wv. dhr. Koen Hoffman ^{(1) en (3)}	4/10/2017 ⁽⁴⁾	GAV 2020
Mevr. Hilde Laga ⁽¹⁾	25/11/2014	GAV 2019
Gescon BVBA, wv. dhr. Dirk Van Vlaenderen ⁽¹⁾	5/07/2016	GAV 2019
Aalt Dijkhuizen B.V., wv. dhr. Aalt Dijkhuizen ⁽¹⁾	21/02/2017	GAV 2020
Management Deprez BVBA, wv. mevr. Veerle Deprez	19/06/2015	GAV 2019
Dhr. Charles-Henri Deprez ⁽⁵⁾	19/06/2015	26/01/2018 ⁽⁶⁾
Omorpha Invest BVBA, wv. mevr. Valentine Deprez ⁽⁷⁾	26/01/2018	GAV 2019
Dhr. Thomas Borman	19/06/2015	GAV 2019
Bonem Beheer BVBA, wv. dhr. Marc Ooms	19/06/2015	GAV 2019
Intal BVBA, wv. dhr. Johan Vanovenberghe	19/06/2015	GAV 2019
Dhr. Marc Wittemans	16/09/2016	21/06/2017 ⁽⁸⁾
Mavac BVBA, wv. mevr. Marleen Vaesen	19/06/2015	31/01/2018 ⁽⁹⁾

⁽¹⁾ Onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526ter van het Wetboek van vennootschappen.

⁽²⁾ De Raad van Bestuur van 26 januari 2018 heeft dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) benoemd als Chief Executive Officer (CEO) en gedelegeerd bestuurder van Greenyard voor een onbepaalde termijn, die ingaat op 1 februari 2018. Naar aanleiding hiervan is dhr. Hein Deprez met ingang van voormelde datum afgetreden als Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur.

⁽³⁾ Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) werd door dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA), onafhankelijk bestuurder, opgevolgd als Voorzitter van de Raad van Bestuur en dit met ingang van 1 februari 2018.

⁽⁴⁾ De Raad van Bestuur van 4 oktober 2017 heeft dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA) gecoöpteerd als onafhankelijk bestuurder met ingang van 4 oktober 2017, ter vervanging van dhr. Marc Wittemans, die vrijwillig ontslag heeft genomen als niet-uitvoerend bestuurder met ingang van 21 juni 2017. De Raad van Bestuur zal aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2018 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2018 voorstellen om Ahok BVBA, vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman, formeel en definitief te benoemen als onafhankelijk bestuurder voor de resterende duur van het mandaat van dhr. Marc Wittemans, dat onmiddellijk eindigt na de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2020 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2020.

⁽⁵⁾ Tijdens de duur van zijn mandaat als bestuurder hield dhr. Charles-Henri Deprez een uitvoerende functie als Finance Manager van Bakker Barendrecht B.V. (een dochteronderneming van Greenyard) aan en was bijgevolg uitvoerend bestuurder.

⁽⁶⁾ Naar aanleiding van zijn aanstelling tot de Managing Director van het Long Fresh segment heeft dhr. Charles-Henri Deprez vrijwillig ontslag genomen als uitvoerend bestuurder en dit met ingang van 26 januari 2018.

⁽⁷⁾ Mevr. Valentine Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Omorpha Invest BVBA) werd door de Raad van Bestuur van 26 januari 2018 gecoöpteerd als niet-uitvoerend bestuurder met ingang van 26 januari 2018, ter vervanging van dhr. Charles-Henri Deprez, die vrijwillig ontslag heeft genomen als uitvoerend bestuurder met ingang van voormelde datum. De Raad van Bestuur zal aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2018 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2018 voorstellen om Omorpha Invest BVBA, vertegenwoordigd door mevr. Valentine Deprez, formeel en definitief te benoemen als niet-uitvoerend bestuurder voor de resterende duur van het mandaat van dhr. Charles-Henri Deprez, dat onmiddellijk eindigt na de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2019 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2019.

⁽⁸⁾ Dhr. Marc Wittemans heeft vrijwillig ontslag genomen als niet-uitvoerend bestuurder met ingang van 21 juni 2017.

⁽⁹⁾ Mevr. Marleen Vaesen (als vaste vertegenwoordiger van Mavac BVBA) heeft in onderling akkoord ontslag genomen als Chief Executive Officer (CEO) en gedelegeerd bestuurder van Greenyard met ingang van 31 januari 2018. De mandaten die door Mavac BVBA en mevr. Marleen Vaesen werden aangehouden in de Groepsentiteiten werden beëindigd met ingang van dezelfde datum.

Hein Deprez – Chief Executive Officer en gedelegeerd (uitvoerend) bestuurder

Voor de biografie van dhr. Hein Deprez wordt verwezen naar het hoofdstuk “*Samenstelling van het Leadership Team*”.

Koen Hoffman – 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 later, vanaf oktober 2012, de CEO van KBC Securities werd. Sinds augustus 2016 is hij de CEO van Value Square asset management. Dhr. Koen Hoffman is eveneens bestuurder bij Fagron (Voorzitter), Mithra Pharmaceuticals en SnowWorld.

Hilde Laga – onafhankelijk bestuurder

Mevr. Hilde Laga is Doctor in de Rechten. Zij is stichter van advocatenkantoor Laga, dat zij leidde als Managing Partner en als hoofd van het Corporate-M&A departement 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 Barco, Gimv (Voorzitter) en Agfa-Gevaert.

Aalt Dijkhuizen – onafhankelijk bestuurder

Dhr. Aalt Dijkhuizen is Doctor in Animal Health Economics en behaalde een Master in Agricultural Economics. Hij was Managing Director van de Agri Noord-Europese Business Groep van Nutreco. In de periode van 2002 tot 2014 was hij Voorzitter en CEO van Wageningen University and Research. Sinds 2014 is hij Voorzitter van de Nederlandse Topsector Agri & Food. Hij is bestuurder in diverse vennootschappen, mede-directeur van het Holland Center in China, Voorzitter van het Food & Beverage Innovation Forum in Shanghai en high-level deskundige voor de Europese Commissie in Brussel. Dhr. Aalt Dijkhuizen werd verkozen tot Ereburger van de provincie Fujian in 2008 en Commandeur in de Orde van Oranje-Nassau in Nederland in 2014.

Dirk Van Vlaenderen – onafhankelijk bestuurder

Dhr. Dirk Van Vlaenderen heeft een Master in Toegepaste Economie. Hij was vennoot van Arthur Andersen 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 voor de *Basics of IFRS* en *Reporting in International Context*. Hij is bestuurder bij andere vennootschappen, waaronder IEP Invest.

Veerle Deprez – niet-uitvoerend bestuurder

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

Valentine Deprez – niet-uitvoerend bestuurder

Mevr. Valentine Deprez behaalde een Master of Arts in Art History aan de Katholieke Universiteit Leuven, ging naar 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 ze al vanaf zeer jonge leeftijd betrokken bij het bedrijf. Naast haar mandaat als bestuurder, beheert ze ook historische vastgoedprojecten.

Thomas Borman – niet-uitvoerend bestuurder

Dhr. Thomas Borman bekleedde gedurende meer dan elf jaar bij de BHP Billiton Groep diverse senior managementfuncties, waaronder die van Chief Financial Officer van een Australisch beursgenoteerd mijnbouwbedrijf. Hij heeft uitgebreide expertise in de mijnbouw- en mineralenindustrie. Hij maakte deel uit van het uitvoerend managementteam dat de Optimum bedrijvengroep oprichtte en fuseerde (Optimum is sinds 2010 genoteerd op de beurs van Johannesburg en werd in 2012 overgenomen door een consortium onder leiding van Glencore). Vandaag is dhr. Thomas Borman zelfstandig ondernemer en is hij wereldwijd actief als bestuurder van diverse vennootschappen.

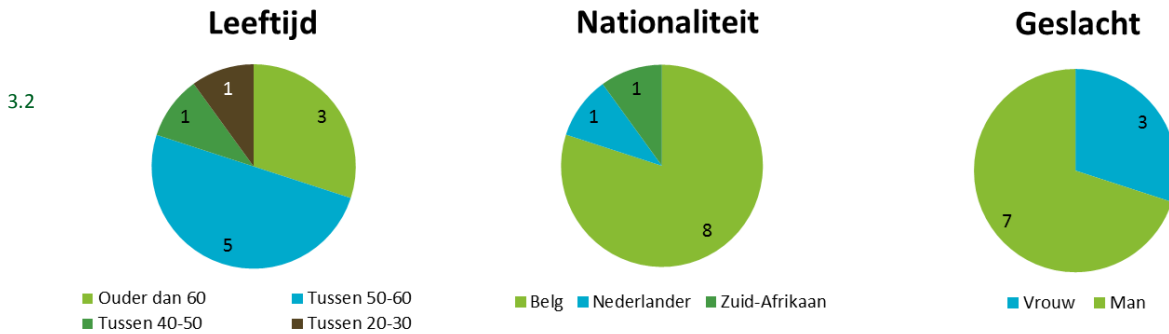
Marc Ooms – niet-uitvoerend bestuurder

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

Johan Vanovenberghe – niet-uitvoerend bestuurder

Dhr. Johan Vanovenberghe begon zijn carrière in 1987 bij revisorenkantoor Grant Thornton, waar hij verschillende auditfuncties bekleedde. Hij werd Partner bij Grant Thornton in 1995. Van 2006 tot 2009 was hij Chief Financial Officer van de Univeg groep. Nadien was hij adviseur van de ondernemingen die in 2015 Greenyard werden. Sinds 2015 verleent hij, naast zijn mandaat als bestuurder, ook consultancydiensten aan Greenyard. Met ingang van februari 2018 is hij tevens bestuurder van Resilux en lid van het auditcomité en het remuneratie- en benoemingscomité van Resilux.

Diversiteit in de Raad van Bestuur



Krachtens de vereisten inzake gender diversificatie vervat in artikel 518bis van het Wetboek van vennootschappen en het Corporate Governance Charter dient minstens een derde van de leden van de Raad van Bestuur van een ander geslacht te zijn dan de andere leden. Bovendien dient overeenkomstig de Belgische Corporate Governance Code 2009 en de Wet van 3 september 2017 betreffende de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit voor bepaalde grote vennootschappen en groepen, de samenstelling van de Raad van Bestuur gebaseerd te zijn op genderdiversiteit, diversiteit in leeftijd, en diversiteit in het algemeen, alsook op complementariteit van vaardigheden, ervaring en kennis.

Per 31 maart 2018 is de Raad van Bestuur samengesteld uit drie vrouwelijke bestuurders van de in totaal tien bestuurders, die drie verschillende nationaliteiten en verschillende leeftijdscategorieën vertegenwoordigen. Daarnaast hebben de bestuurders verschillende studie- en professionele achtergronden, hetgeen blijkt uit hun biografieën (zie hierboven).

Bijgevolg voldoet de Raad van Bestuur aan de wettelijk voorgeschreven genderquota en zal de Raad van Bestuur de verdere naleving ervan blijven opvolgen. De Onderneming heeft geen formele diversiteitspolicy. Evenwel wordt bij het voorstellen van kandidaat-bestuurders bijzondere aandacht besteed aan diversiteit in geslacht, leeftijd, nationaliteit, opleiding en professionele achtergrond alsook aan complementaire vaardigheden, kennis en ervaring.

3.3. Rol van de Voorzitter

Naar aanleiding van zijn aanstelling tot Chief Executive Officer (CEO) en gedelegeerd bestuurder van Greenyard, is dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) afgetreden als Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur met ingang van 1 februari 2018. De Raad van Bestuur van 26 januari 2018 heeft dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA), onafhankelijk bestuurder, in zijn vervanging als Voorzitter van de Raad van Bestuur aangesteld voor de duur van zijn mandaat als bestuurder, met ingang van 1 februari 2018.

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

3.4 De Voorzitter onderhoudt nauwe relaties met de Chief Executive Officer en de Chief Operating Officer, en geeft steun en advies met respect voor hun uitvoerende verantwoordelijkheden.

Activiteitenverslag

De Raad van Bestuur vergadert minstens zes keer per jaar op vooraf gestelde data en telkens de noodzaak zich voordoet. In het afgelopen AY 17/18 kwam de Raad van Bestuur achttienmaal samen (waarvan negen vergaderingen via telefoonconferentie werden gehouden). Alle vergaderingen werden door de secretaris van de Raad van Bestuur, mevr. Fran Ooms, Legal Counsel van de Onderneming, bijgewoond.

In AY 17/18 heeft de Raad van Bestuur volgende onderwerpen behandeld:

- Vaststelling van de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen en goedkeuring van de verslagen van de Raad van Bestuur;
- Bijeenroeping van de Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders en vaststelling van hun agenda;
- Evaluatie en goedkeuring van budgetten, forecasts en investeringsprojecten voor de segmenten voor AY 17/18;
- Goedkeuring van het lange termijn plan voor de Groep;
- Beoordeling van de financiële en bedrijfsresultaten van de Groep;
- Toezicht op de adviserende Comités en het Leadership Team;
- Benoeming van de leden van de adviserende Comités en het Leadership Team;
- Goedkeuring van persberichten;
- Monitoring en goedkeuring van de verdere vereenvoudiging en rationalisatie van de Groepsstructuur, met inbegrip van de beslissing om bepaalde niet-strategische en niet-materiële operationele eenheden en activa te verkopen of te sluiten;
- Monitoring en goedkeuring van de wijzigingen in het organigram van de bedrijfsstructuur op corporate en divisie niveau;
- Implementatie van een incentiveplan op lange termijn voor de leden van het Leadership Team en geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau;
- Goedkeuring van wijzigingen aan interne reglementen en policies (met inbegrip van het Corporate Governance Charter en de Gedragscode);
- Beraadslaging over de hernieuwing van het mandaat van de commissaris;
- Het nemen van alle noodzakelijke stappen en beslissingen met het oog op:
 - de deelname aan het verkoopproces voor de potentiële overname van Dole Food Company Inc., waarvan de onderhandelingen werden stopgezet zonder definitieve overeenkomst;
 - de overname van de Poolse en Oekraïense Mykogen operationele vennootschappen, die gezamenlijk een leidinggevende producent van topkwaliteit champignonsubstraat zijn;
 - de overname van de overige 49% in de direct-store-delivery specialist van verse producten, Greenyard Fresh Direct Belgium NV, die werd afgerond op 11 mei 2018;
 - de overname van een aandelenparticipatie van 49% in Mor International Ltd., een Israëliisch bedrijf gespecialiseerd in de inkoop en export van fruit, die werd afgerond op 3 april 2018;
 - de verzaking aan de *cash alternative settlement option* vervat in de converteerbare obligaties die door Greenyard Fresh NV (voorheen Greenyard Fresh Holding BE NV) werden uitgegeven.

3.5.

Evaluatie

Onder leiding van zijn Voorzitter evalueert de Raad van Bestuur om de twee jaar zijn omvang, samenstelling en werking, alsook die van zijn adviserende Comités en de interactie met het Leadership Team. Deze zelfevaluatie wordt voorbereid door het Benoemings- en Remuneratiecomité. Tijdens AY 17/18 werd een zelfevaluatie uitgevoerd aangaande de prestaties van de Raad van Bestuur vanaf de totstandkoming van de bedrijfscombinatie op 19 juni 2015. De resultaten van de zelfbeoordelvragenlijst waren positief tot zeer positief. Op basis van de resultaten van deze evaluatie werden bepaalde verbeterpunten geïdentificeerd die verder zullen worden opgevolgd.

De niet-uitvoerende bestuurders evalueren regelmatig hun interactie met het Leadership Team. Daartoe komen zij minstens 4. eenmaal per jaar bijeen in afwezigheid van de Chief Executive Officer en de eventuele andere uitvoerende bestuurders.

De taakvervulling, evenals de rol en de verantwoordelijkheden van iedere individuele bestuurder worden regelmatig geëvalueerd.

Auditcomité

Het Auditcomité werd opgericht om de Raad van Bestuur te ondersteunen bij het vervullen van zijn verantwoordelijkheden inzake monitoring met het oog op controle in de ruimste zin. Het Auditcomité heeft tot taak de Raad van Bestuur in kennis te stellen van het resultaat van de wettelijke controle van de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen en toe te lichten op welke wijze deze wettelijke controle heeft bijgedragen 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 brengt aan de Raad van Bestuur regelmatig verslag uit over de uitoefening van zijn taken.

In AY 17/18 bestond het Auditcomité uit:

- Gescon BVBA⁽¹⁾, Voorzitter, vertegenwoordigd door dhr. Dirk Van Vlaenderen;
- Mevr. Hilde Laga⁽¹⁾;
- Dhr. Thomas Borman;
- Intal BVBA⁽²⁾, vertegenwoordigd door dhr. Johan Vanovenberghe.

⁽¹⁾ Onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526ter van het Wetboek van vennootschappen.

⁽²⁾ Lid met ingang van 21 februari 2018.

De Chief Operating Officer en de Chief Financial Officer hebben een permanente uitnodiging om de vergaderingen van het Auditcomité bij te wonen.

De leden van het Auditcomité beschikken over een collectieve deskundigheid op het gebied van de activiteiten van de Onderneming en over relevante ervaring en bekwaamheden op het gebied van boekhouding en audit om hun rol effectief te vervullen, hetgeen blijkt uit hun biografieën vermeld onder hoofdstuk "Samenstelling van de Raad van Bestuur".

Met ingang van 21 februari 2018 bestaat het Auditcomité niet langer voor een meerderheid uit onafhankelijke bestuurders, maar uit een gelijk aantal onafhankelijke en niet-onafhankelijke bestuurders. Deze afwijking van bepaling 5.2/4 van Bijlage C van de Belgische Corporate Governance Code 2009 is gerechtvaardigd aangezien de Raad van Bestuur van oordeel is dat het Auditcomité in zijn huidige samenstelling over de meest relevante ervaring en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit beschikt.

Het Auditcomité behandelde in AY 17/18 de volgende onderwerpen:

- Monitoring van de geconsolideerde halfjaarlijkse en jaarresultaten van de Groep en de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen van Greenyard;
- Monitoring en evaluatie van de interne en externe audit;
- Evaluatie en controle van de *one-to-one* regels;
- Monitoring van de systemen voor interne controle en risicobeheer van de Groep en hun doeltreffendheid;
- Opvolging van hangende geschillen en materiële vorderingen die door de Groepsentiteiten werden gerapporteerd;
- Opvolging van de impact van de hervorming van de Europese en Belgische auditregelgeving en van updates inzake de IFRS normen;
- Behandelen van specifieke onderwerpen zoals de naleving van de GDPR regelgeving;
- Aanbevelingen doen over de hernieuwing van het mandaat van de commissaris.

Het Auditcomité evalueert regelmatig (minstens elke twee tot drie jaar) zijn werking, doeltreffendheid en intern reglement. De eerstvolgende formele evaluatieprocedure is gepland voor AY 18/19.

5. In AY 17/18 kwam het Auditcomité viermaal samen. De commissaris heeft twee vergaderingen bijgewoond.

Benoemings- en Remuneratiecomité

Op 21 februari 2018 werden het Benoemingscomité en het Remuneratiecomité samengevoegd tot het Benoemings- en Remuneratiecomité. De rol van het eengemaakt Comité is tweevoudig: aanbevelingen doen aan de Raad van Bestuur over de individuele vergoeding en het remuneratiebeleid van de bestuurders en de leden van het Leadership Team alsook de Raad van Bestuur bijstaan in alle aangelegenheden die betrekking hebben op de benoeming van bestuurders en leden van het Leadership Team. Het Benoemings- en Remuneratiecomité stelt ook een remuneratieverslag op, dat vevat is in de Corporate Governance Verklaring, die op haar beurt deel uitmaakt van het verslag van de Raad van Bestuur.

	Voor 21 februari 2018		Sinds 21 februari 2018	
	Benoemingscomité	Remuneratiecomité	Benoemings- en Remuneratiecomité	
Aalt Dijkhuizen B.V., w. dhr. Aalt Dijkhuizen ⁽¹⁾	•		Δ	Δ
Ahok BVBA, w. dhr. Koen Hoffman ⁽¹⁾				•
Bonem Beheer BVBA, w. dhr. Marc Ooms	•			
Deprez Invest NV, w. dhr. Hein Deprez	Δ			
Gescon BVBA, w. dhr. Dirk Van Vlaenderen ⁽¹⁾	•		•	
Management Deprez BVBA, w. mevr. Veerle Deprez	•		•	•

⁽¹⁾ Onafhankelijk bestuur in de zin van artikel 526ter van het Wetboek van vennootschappen.

• Lid van het Comité.

Δ Voorzitter van het Comité.

In de periode tussen 1 april 2017 en 21 februari 2018 bestond het Benoemingscomité niet voor een meerderheid uit onafhankelijke bestuurders. Deze afwijking van bepaling 5.3/1 van Bijlage D van de Belgische Corporate Governance Code 2009 is gerechtvaardigd aangezien het Benoemingscomité bestond uit de beste deskundigen op het vlak van kennis van de sector en benoemingsbeleid. Het Benoemings- en Remuneratiecomité houdt rekening met de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code 2009 en beschikt over de vaardigheden en deskundigheid die vereist zijn op het gebied van remuneratiebeleid zoals voorgeschreven door artikel 526*quater* van het Wetboek van vennootschappen.

De Chief Executive Officer wordt uitgenodigd op de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité wanneer het comité over de benoeming en vergoeding van de andere leden van het Leadership Team beraadslaagt. Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de vrijheid om naar keuze andere personen uit te nodigen op de vergaderingen indien het dit nodig acht.

Het Benoemingscomité is in AY 17/18 tweemaal samengekomen (waarvan één vergadering via telefoonconferentie werd gehouden) om te beraadslagen over en voorstellen te doen aan de Raad van Bestuur over de wijzigingen in de samenstelling van en functies die worden uitgeoefend in de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comités en het Leadership Team.

Tijdens AY 17/18 heeft het Remuneratiecomité vier vergaderingen gehouden inzake de toekenning van *Performance Share Units* (PSUs) en bonussen aan de leden van het Leadership Team en aan geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau alsook wijzigingen aan het remuneratiebeleid van de bestuurders en de leden van het Leadership Team. Daarnaast heeft het Remuneratiecomité de Raad van Bestuur geadviseerd over de vertrekvergoeding van Mavac BVBA, vertegenwoordigd door mevr. Marleen Vaesen, als gevolg van haar ontslag in onderling akkoord als Chief Executive Officer en gedelegeerd bestuurder van Greenyard.

Geen vergaderingen van het eengemaakt Benoemings- en Remuneratiecomité hebben plaatsgevonden tijdens AY 17/18.

6. Strategisch comité

Het Strategisch comité heeft als taak de Raad van Bestuur te adviseren over de krachtlijnen van het algemeen beleid, de strategie van Greenyard en met betrekking tot fusies en overnames.

Het Strategisch comité is samengesteld uit:

- Deprez Invest NV, Voorzitter, vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez;
- Mavac BVBA⁽²⁾, vertegenwoordigd door mevr. Marleen Vaesen;
- dhr. Thomas Borman;
- Bonem Beheer BVBA, vertegenwoordigd door dhr. Marc Ooms;
- Aalt Dijkhuizen B.V.⁽¹⁾, vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen;
- Ahok BVBA^{(1) en (3)}, vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman.

⁽¹⁾ Onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526*ter* van het Wetboek van vennootschappen.

⁽²⁾ Lid tot 31 januari 2018.

⁽³⁾ Lid met ingang van 1 februari 2018.

Overeenkomstig het Corporate Governance Charter wordt het Strategisch comité bijeengeroepen door zijn Voorzitter op eigen initiatief of telkens wanneer een lid van het Strategisch comité daarom verzoekt. Het Strategisch comité kwam tweemaal samen in AY 17/18 om potentieel interessante investeringsopportuniteiten te onderzoeken en te bespreken en om de Raad van Bestuur terzake te adviseren.

Aanwezigheidsgraad

AY 17/18	Raad van Bestuur	Auditcomité	Remuneratie-comité	Benoemings-comité	Strategisch comité
Aantal meetings ⁽¹⁾	18	4	4	2	2
7. Deprez Invest NV, w. dhr. Hein Deprez	18/18			2/2	2/2
Ahok BVBA, w. dhr. Koen Hoffman ⁽²⁾	9/9				1/1
Mevr. Hilde Laga	17/18	4/4			
Gescon BVBA, w. dhr. Dirk Van Vlaenderen	18/18	4/4	4/4	2/2	
Aalt Dijkhuizen B.V., w. dhr. Aalt Dijkhuizen	16/18		4/4	2/2	2/2
Management Deprez BVBA, w. mevr. Veerle Deprez	17/18		4/4	2/2	
Dhr. Charles-Henri Deprez ⁽³⁾	16/16				
Omorpha Invest BVBA, w. mevr. Valentine Deprez ⁽⁴⁾	2/2				
Dhr. Thomas Borman	17/18	4/4			2/2
Bonem Beheer BVBA, w. dhr. Marc Ooms	17/18			2/2	2/2
Intal BVBA, w. dhr. Johan Vanovenberghe ⁽⁵⁾	18/18	0/0			
Dhr. Marc Wittemans ⁽⁶⁾	2/3				
Mavac BVBA, w. mevr. Marleen Vaesen ⁽⁷⁾	15/16				1/1

⁽¹⁾ Het eerste cijfer verwijst naar de aanwezigheidsgraad en het tweede cijfer naar het aantal vergaderingen. De tabel vermeldt het aantal vergaderingen die voor het einde of na de aanvang van het mandaat als bestuurder of lid van een adviserend Comité in AY 17/18 hebben plaatsgevonden.

⁽²⁾ Bestuurder met ingang van 4 oktober 2017 en lid van het Strategisch comité met ingang van 1 februari 2018.

⁽³⁾ Bestuurder tot 26 januari 2018

⁽⁴⁾ Bestuurder met ingang van 26 januari 2018.

⁽⁵⁾ Lid van het Auditcomité met ingang van 21 februari 2018.

⁽⁶⁾ Bestuurder tot 21 juni 2017.

⁽⁷⁾ Bestuurder en lid van het Strategisch comité tot 31 januari 2018.

8. Leadership team

6.1. Rol van het Leadership Team

De rol van het Leadership Team bestaat er in om onder leiding van de Chief Executive Officer bijstand te verlenen in de uitoefening van het dagelijks bestuur en om alle taken uit te voeren die de Raad van Bestuur aan het Leadership Team heeft gedelegeerd, rekening houdend met de waarden, strategieën, beleidslijnen, plannen en budgetten die door de Raad van Bestuur zijn vastgesteld. Het Leadership Team is geen directiecomité in de zin van artikel 524*bis* van het Wetboek van vennootschappen.

6.2. Samenstelling van het Leadership Team

De leden van het Leadership Team worden door de Raad van Bestuur benoemd op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité en na overleg met de Chief Executive Officer, en dit voor een onbepaalde termijn. Het Leadership Team wordt bijgestaan door een team van sleutelfiguren die actief zijn in elk van de verschillende divisies en clusters van de Groep.

Het Leadership Team is per 31 maart 2018 samengesteld uit:

- Deprez Invest NV⁽¹⁾, Chief Executive Officer en Voorzitter van het Leadership Team, vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez;
- PDN BVBA, Chief Operating Officer en Chief Financial Officer *ad interim*, vertegenwoordigd door dhr. Carl Peeters;
- VLT Consulting BVBA⁽¹⁾, Managing Director Fresh, vertegenwoordigd door dhr. Tim Van Londersele;
- Mevr. Irénke Meekma, Managing Director Fresh-Bakker;
- Alvear International BVBA⁽¹⁾, Managing Director Long Fresh, vertegenwoordigd door dhr. Charles-Henri Deprez;
- T-I BVBA, Managing Director Horticulture, vertegenwoordigd door dhr. Stefaan Vandaele;
- HCTL Consulting BVBA, Group HR Director, vertegenwoordigd door mevr. Christine Buytaert;
- Qualexco BVBA, Group Legal Director, vertegenwoordigd door dhr. Alexander Verbist.

⁽¹⁾ Lid met ingang van 1 februari 2018.

Met ingang van 1 februari 2018 worden de divisies Frozen en Prepared in het Leadership Team vertegenwoordigd door de nieuwe Managing Director van het Long Fresh segment in plaats van de respectievelijke Managing Directors op divisieniveau. Daarnaast werd de Managing Director van de Fresh Region German Market cluster in het Leadership Team vervangen door de nieuwe Managing Director van de Fresh divisie en dit met ingang van voormelde datum.

Tot 1 februari 2018 werd de functie van Chief Financial Officer (CFO) van Greenyard door dhr. Carl Peeters (als vaste vertegenwoordiger van PDN BVBA) uitgeoefend. Met ingang van deze datum werd hij benoemd in de nieuwe functie van Chief Operating Officer (COO). Tot de benoeming van een nieuwe CFO zal hij de bevoegdheden die aan de CFO werden toegekend tijdelijk blijven uitoefenen. Dhr. Geert Peeters werd benoemd tot nieuwe CFO, met ingang van september 2018. Vanaf voormelde datum zal hij tevens lid van het Leadership Team zijn.

In afwijking van bepaling 6.2 van de Belgische Corporate Governance Code 2009, was het Leadership Team niet uit alle uitvoerende bestuurders samengesteld in de periode tussen 1 april 2017 en 1 februari 2018. Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) heeft tijdens zijn mandaat als Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur niet deelgenomen aan de vergaderingen van het Leadership Team. Evenwel ontving hij op regelmatige basis updates over het dagelijks bestuur tijdens wekelijkse briefings. Dhr. Charles-Henri Deprez was geen lid van het Leadership Team tijdens de duur van zijn mandaat als uitvoerend bestuurder, aangezien Bakker Barendrecht B.V., in welke onderneming hij de functie van Finance Manager uitoefende, reeds in het Leadership Team werd vertegenwoordigd door haar Managing Director. Sinds 1 februari 2018 is de Onderneming in overeenstemming met bepaling 6.2 van de Belgische Corporate Governance Code 2009.

Hein Deprez – Chief Executive Officer en Voorzitter van het Leadership Team

Dhr. Hein Deprez begon zijn carrière in 1983 met een kleine champignonkwekerij. In 1987 richtte hij Univeg op, dat thans het Greenyard Fresh segment is. Dit was het fundament waarop hij één van de grootste fruit- en groentenbedrijven ter wereld bouwde. Het bedrijf biedt een uniek gamma van verse, vriesverse en bereide producten alsook substraten. Dhr. Hein Deprez werd begin 2018 aangesteld als Chief Executive Officer van Greenyard.

Carl Peeters – Chief Operating Officer

Dhr. Carl Peeters startte zijn carrière bij Agfa als product manager in de medische beeldvormingsdivisie. In 1986 startte hij bij Barco, waar hij in 1996 verantwoordelijk werd voor fusies en overnames binnen de Barco groep en speelde een prominente rol in de internationale uitbreiding van het bedrijf. In 2000 werd dhr. Carl Peeters benoemd tot Chief Financial Officer van de BarcoNet spin-off en werd vervolgens in 2010 Chief Financial Officer van Barco. In september 2016 werd hij Chief Financial Officer bij Greenyard. Begin 2018 werd hij aangesteld in de nieuwe functie van Chief Operating Officer.

Tim Van Londersele – Managing Director Fresh

Dhr. Tim Van Londersele begon zijn carrière in 2005 als consultant bij Ernst & Young. In 2010 kwam hij bij Univeg, het huidige Greenyard Fresh segment. Hij oefende in de Onderneming verschillende functies uit, waaronder Finance Director voor het Fresh segment en Chief Financial Officer van Greenyard USA (van september 2012 tot maart 2014). In februari 2018 werd hij aangesteld als Managing Director van de Fresh divisie die samen met de Fresh-Bakker divisie, het Fresh segment vormen.

Irénke Meekma – Managing Director Fresh-Bakker

Mevr. Irénke Meekma begon in 2000 bij Bakker Barendrecht als Commercial Director. Daarvoor werkte ze bijna elf jaar bij Albert Heijn in verschillende functies. In 2005 werd Bakker Barendrecht deel van Univeg, het huidige Greenyard Fresh segment. Na het team van dhr. Hein Deprez in België te hebben verwoegd, keerde zij terug naar Bakker Barendrecht waar zij Managing Director werd. Vandaag is zij Managing Director van de Fresh-Bakker divisie, met inbegrip van de VS.

Charles-Henri Deprez – Managing Director Long Fresh

Als lid van de stichtende familie, was dhr. Charles-Henri Deprez al vanaf zeer jonge leeftijd betrokken bij het bedrijf. Nadat hij in 2013 afstudeerde als Econoom, verhuisde hij naar Argentinië om als project manager voor Expofrut Argentina aan de slag te gaan. Hij slaagde erin om op korte tijd professioneel sterk te groeien, hetgeen hem de mogelijkheid bood om in september 2015 het finance departement van Bakker Barendrecht te leiden. Hij was lid van de Raad van Bestuur van Greenyard van juni 2015 tot zijn aanstelling als Managing Director van het Long Fresh segment in januari 2018.

Stefaan Vandaele – Managing Director Horticulture

Dhr. Stefaan Vandaele begon in 2005 bij Greenyard en heeft geholpen bij de fusie van de destijds overgenomen bedrijven Agrofino en Peltracom en heeft ze ontwikkeld tot een uniform, bloeiend bedrijf in de groeimediasector. Vandaag staat hij aan het hoofd van het Horticulture segment en richt hij zich op toekomstige groeimogelijkheden.

Christine Buytaert – Group HR Director

Mevr. Christine Buytaert begon haar carrière als Legal Counsel bij FedEx en besloot de stap te zetten richting human resources management. Sindsdien is ze werkzaam geweest in de IT-sector bij Capespan en in een Europese HR-functie bij Panalpina, een Zwitsers bedrijf. In mei 2016 kwam zij bij Greenyard, als hoofd van Human Resources Management.

Alexander Verbist – Group Legal Director

Dhr. Alexander Verbist begon zijn carrière als advocaat bij advocatenkantoor Laga, gespecialiseerd in ondernemingsrecht, fusies en overnames, en kapitaalmarkttransacties. Nadien ging hij als Legal Counsel naar het Belgische chemieconcern Tessenderlo Chemie. In 2015 werd hij hoofd van het Legal Department van Greenyard.

6.3. Diversiteit in het Leadership Team

Per 31 maart 2018 bestaat het Leadership Team uit twee vrouwelijke leden van de in totaal acht leden, die twee verschillende nationaliteiten en verschillende leeftijdscategorieën vertegenwoordigen. Bovendien hebben de leden van het Leadership Team verschillende professionele achtergronden en ervaring, hetgeen blijkt uit hun biografieën (zie hierboven).

De Onderneming heeft geen formele diversiteitspolicy. Evenwel wordt bij het voorstellen van kandidaten voor vacante posities in het Leadership Team bijzondere aandacht besteed aan diversiteit in geslacht, leeftijd, nationaliteit, opleiding en professionele achtergrond alsook complementaire vaardigheden, kennis en ervaring.



6.4. Wijziging in functie van Chief Executive Officer

Mevr. Marleen Vaesen (als vaste vertegenwoordiger van Mavac BVBA) heeft met ingang van 31 januari 2018 in onderling akkoord ontslag genomen als Chief Executive Officer en gedelegeerd bestuurder van Greenyard, en derhalve ook als lid van het Leadership Team. Mevr. Marleen Vaesen was verantwoordelijk voor het op één lijn brengen van de organisatie na de succesvolle totstandkoming van de bedrijfscombinatie in juni 2015. Na deze verwezenlijking, is Greenyard nu klaar voor een volgende fase tijdens dewelke haar operationele activiteiten verder worden versterkt. Rekening houdend met de vooropgestelde doelstellingen in deze nieuwe fase heeft de Raad van Bestuur van 26 januari 2018 geoordeeld dat dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) de meest geschikte kandidaat voor de functie van Chief Executive Officer (CEO) is. Dhr. Hein Deprez heeft de functie van Chief Executive Officer aanvaard en beslist om als Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur af te treden. Alle bevoegdheden van dagelijks bestuur werden door de Raad van Bestuur aan de nieuwe CEO gedelegeerd, die als gevolg hiervan eveneens de titel van gedelegeerd bestuurder van de Onderneming draagt. Hij is benoemd voor een onbepaalde termijn, die ingaat op 1 februari 2018.

In zijn hoedanigheid van CEO is dhr. Hein Deprez de belangrijkste woordvoerder van Greenyard zowel binnen de Groep als naar de stakeholders en, meer algemeen, naar de buitenwereld toe. Hij is verantwoordelijk voor het opbouwen en onderhouden van een sterke klantrelatie met de belangrijke klanten van de Groep. Gelet op zijn diepgaande ervaring in elk van de segmenten van de Groep, behoort het tot zijn taak om de visie, missie en strategische richting van de Groep uit te werken en te implementeren, dit met focus op lange termijn waardecreatie voor haar aandeelhouders. Als Voorzitter van het Strategisch comité, heeft de CEO een

vooraanstaande rol in het onderzoeken van potentieel interessante investeringsopportuniteiten, en in het doen van voorstellen aan de Raad van Bestuur over de strategische richting van de Groep.

6.5. Nieuwe functie van Chief Operating Officer

Dhr. Carl Peeters (als vaste vertegenwoordiger van PDN BVBA) was Chief Financial Officer tot hij door de Raad van Bestuur van 26 januari 2018 werd aangesteld in de nieuwe functie van Chief Operating Officer (COO) van Greenyard. Hij is benoemd voor een onbepaalde termijn, die ingaat op 1 februari 2018.

De Chief Executive Officer (CEO) oefent zijn bevoegdheden inzake dagelijks bestuur in nauwe samenwerking met de COO uit. In onderling overleg, delegeert de CEO bepaalde van zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden van dagelijks bestuur aan de COO, die rechtstreeks aan eerstgenoemde rapporteert. De voornaamste focus van de COO is op de ontwikkeling en opvolging van de dagelijkse operationele activiteiten van de Groep. Daarnaast houdt de COO toezicht op de uitvoering en implementatie van het strategisch beleid in de Groep.

7. Commissaris

De controle van de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekeningen van de Onderneming wordt toevertrouwd aan Deloitte Bedrijfsrevisoren BV o.v.v.e. CVBA, met maatschappelijke zetel gelegen te Luchthaven Nationaal 1 J, 1930 Zaventem. Deloitte Bedrijfsrevisoren BV o.v.v.e. CVBA is benoemd als commissaris van de Onderneming voor een periode van drie jaar die onmiddellijk eindigt na de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2018 met betrekking tot het boekjaar eindigend op 31 maart 2018. Voor de uitoefening van haar taken wordt Deloitte Bedrijfsrevisoren BV o.v.v.e. CVBA vertegenwoordigd door mevr. Charlotte Vanrobaeys en dhr. Mario Dekeyser als vaste vertegenwoordigers, beide kantoor houdend te Raymonde de Larochelaan 19A, 9051 Sint-Denijs-Westrem. De Raad van Bestuur zal aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2018 voorstellen om het mandaat van Deloitte Bedrijfsrevisoren BV o.v.v.e. CVBA als commissaris te hernieuwen voor een nieuwe periode van drie jaar.

8. Transacties met verbonden partijen

Krachtens de Belgische Corporate Governance Code 2009 heeft de Raad van Bestuur een beleid uitgewerkt met betrekking tot transacties met verbonden partijen die niet onder de belangenconflictenregeling vallen. Zo dienen alle bestuurders, leden van het Leadership Team en hun respectievelijke vaste vertegenwoordigers alle voorgenomen transacties tussen hen en Greenyard of één van haar dochterondernemingen voorafgaandelijk aan de Raad van Bestuur en de commissaris te melden. Enkel de Raad van Bestuur kan in voorkomend geval beslissen over het aangaan door Greenyard of de betrokken dochteronderneming van dergelijke transactie. De Raad van Bestuur motiveert zijn beslissing in zijn notulen en ziet er in het bijzonder op toe dat de transactie gebeurt tegen marktvoorwaarden. Uitzonderlijk is deze voorafgaande goedkeuring van de Raad van Bestuur niet vereist indien de betrokken transactie voor de Onderneming of voor haar dochteronderneming past binnen hun gebruikelijke bedrijfsactiviteiten en wordt uitgevoerd onder voorwaarden die overeenstemmen met de algemene marktpraktijk voor vergelijkbare transacties.

8.1. Toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen

De procedure voorzien in artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen zal worden toegepast indien een bestuurder of de vaste vertegenwoordiger van een bestuurder-rechtspersoon een rechtstreeks of onrechtstreeks belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat strijdig is met een transactie of beslissing die tot de bevoegdheid behoort van de Raad van Bestuur. Deze procedure werd in AY 17/18 viermaal toegepast (op 31 mei en 5 juli 2017, en op 26 januari en 21 februari 2018).

Deelname van de leden van het Leadership Team en geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau in het *Performance Share Units* plan – Betaling van de jaarlijkse bonussen aan de leden van het Leadership Team

Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen, werd de Raad van Bestuur op 31 mei en 5 juli 2017 in kennis gesteld van een belangenconflict in de zin van artikel 523 van de Wetboek van vennootschappen betreffende de voorgestelde toekenning van een lange termijn incentive beloning in de vorm van prestatie-aandelen alsook jaarlijkse bonussen aan de leden van het Leadership Team en aan geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau.

Mevr. Marleen Vaesen (als vaste vertegenwoordiger van Mavac BVBA) verklaart bij aanvang van de Bestuursvergadering van 31 mei 2017 een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard te hebben aangezien zij lid is van het Leadership Team. Deze verklaring werd als volgt opgenomen in de notulen van de vergadering van de Raad van Bestuur (vrije Nederlandse vertaling):

“Mavac BVBA, in haar hoedigheid van bestuurder-rechtspersoon van de Onderneming, en mevr. Marleen Vaesen, in haar hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger van een bestuurder-rechtspersoon van de Onderneming, verklaart dat zij geacht dient te worden een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen te hebben met betrekking tot de beslissingen die door de Raad van Bestuur dienen te worden genomen over de vergoeding die voor AY 17/18 en de bonus die voor AY 16/17 zal worden betaald aan de leden van het Leadership Team, met inbegrip van Mavac BVBA die lid is van het Leadership Team. Vervolgens verklaart de betrokken bestuurder niet aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt te zullen deelnemen. Zij zal de commissaris van de Onderneming onmiddellijk na de Bestuursvergadering informeren over de toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen.” De Raad van Bestuur van 31 mei 2017 heeft met betrekking tot de implementatie van het voorgestelde lange termijn incentive programma op managementniveau als volgt beslist (vrije Nederlandse vertaling): *“In een eerste fase zullen Performance Share Units worden toegekend aan het Leadership Team. Voor andere sleutelfiguren (beloeftevolle en te behouden personen) zal dit ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur.”* Daarnaast werd de volgende beslissing door de Raad van Bestuur genomen: *“Op aanbeveling van het Remuneratiecomité, keurt de Raad van Bestuur de vergoeding die voor AY 17/18 en de bonus die voor AY 16/17 aan de leden van het Leadership Team zal worden betaald goed.”* Met betrekking tot de vermogensrechtelijke gevolgen van voormeld lange termijn incentive plan en de jaarlijkse bonussen voor de Onderneming, wordt verwezen naar hoofdstuk 9.1.2 (met betrekking tot de jaarlijkse bonussen voor AY 16/17) en hoofdstuk 9.1.3 (met een overzicht van het aantal PSUs die op 15 juni 2017 aan de leden van het Leadership Team werden toegekend) van de Corporate Governance Verklaring.

Dhr. Charles-Henri Deprez verklaart bij aanvang van de Bestuursvergadering van 5 juli 2017 een potentieel tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard te hebben met de beslissing die de Raad van Bestuur dient te nemen over het lange termijn incentive plan (vrije Nederlandse vertaling): *“Het potentieel belangenconflict is het gevolg van het feit dat dhr. Charles-Henri Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Alvear International BVBA) in zijn hoedanigheid van Finance Manager van Bakker Barendrecht B.V. als één van de sleutelfiguren (beloeftevolle en te behouden personen) wordt beschouwd, wiens deelname in het Performance Share Units programma ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Raad van Bestuur.”*

Vervolgens verklaart de betrokken bestuurder niet aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt te zullen deelnemen. Hij zal de commissaris van de Onderneming onmiddellijk na de Bestuursvergadering informeren over de toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen.”

De Raad van Bestuur van 5 juli 2017 heeft de volgende beslissing genomen met betrekking tot dit agendapunt: *“De Raad van Bestuur gaat akkoord met de geselecteerde sleutelfiguren in de Groep die als beloftevol en te behouden personen worden beschouwd en door het Remuneratiecomité worden voorgedragen in samenspraak met de Group HR Director voor deelname in het Performance Share Units programma.”* De vermogensrechtelijke impact van deze beslissing voor de Onderneming is gelijk aan de nominale waarde van het totale aantal Share Performance Units die tijdens AY 17/18 aan sleutelfiguren in de Groep werden toegekend, en die € 140.000 in totaal bedraagt.

Wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur en de adviserende Comités

Tijdens de vergaderingen van de Raad van Bestuur op 26 januari en 21 februari 2018 werd beslist over de wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn adviserende Comités, alsook in de functies die door bepaalde bestuurders worden uitgeoefend.

Wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur

Bij aanvang van de vergadering van 26 januari 2018 werd de Raad van Bestuur in kennis gesteld dat dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV), dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA) en mevr. Marleen Vaesen (als vaste vertegenwoordiger van Mavac BVBA) een belangenconflict in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen hebben met betrekking tot de beslissingen die de Raad van Bestuur dient te nemen over de functie die zij uitoefenen in de Onderneming (zoals opgenomen in de notulen van de Bestuursvergadering van 26 januari 2018) (vrije Nederlandse vertaling):

“Deprez Invest NV en Mavac BVBA hebben een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard met de beslissingen die op de huidige Bestuursvergadering dienen te worden genomen aangezien de beslissingen betrekking hebben op de vervanging van Mavac BVBA, vertegenwoordigd door mevr. Marleen Vaesen, als Chief Executive Officer van de Onderneming, door Deprez Invest NV, vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez, huidig Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur.”

Verder wordt voorgesteld om Ahok BVBA, vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman, onafhankelijk en niet-uitvoerend bestuurder, te benoemen als Voorzitter van de Raad van Bestuur, zodat Ahok BVBA eveneens een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard zou kunnen hebben met betrekking tot de beslissingen die in dit verband dienen te worden genomen.

Dhr. Hein Deprez en dhr. Koen Hoffman hebben op de Bestuursvergadering niet deelgenomen aan de beraadslaging en stemming met betrekking tot de betrokken agendapunten. Mevr. Marleen Vaesen was niet aanwezig op de Bestuursvergadering.

De vermogensrechtelijke gevolgen van de relevante beslissingen betreffen de vergoeding van Deprez Invest NV en Ahok BVBA als nieuwe Chief Executive Officer respectievelijk nieuwe Voorzitter van de Raad van Bestuur van de Onderneming alsook de vertrekvergoeding die in het kader van de voorgestelde dadingsovereenkomst aan Mavac BVBA zal worden betaald.

Gelet op het voorgaande, verzoekt dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) aan dhr. Aalt Dijkhuizen (als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) om deze Bestuursvergadering als voorzitter te leiden."

Na beraadslaging en dit in overweging te hebben genomen, heeft de Raad van Bestuur van 26 januari 2018 de volgende beslissingen met betrekking tot deze agendapunten genomen, die als volgt werden genotuleerd (vrije Nederlandse vertaling): *"Op advies van het Remuneratiecomité, wordt voorgesteld om Mavac BVBA, vertegenwoordigd door mevr. Marleen Vaesen, een vertrekvergoeding van € 1.026.135 te betalen, hetgeen in lijn is met de jaarlijkse vergoeding die zij tijdens het voorbije AY 16/17 heeft ontvangen, zoals opgenomen in het jaarverslag van de Onderneming. De Raad van Bestuur gaat akkoord en, voor zover als nodig bekrachtigt de Dadingsovereenkomst die tussen de Onderneming, enerzijds, en Mavac BVBA en mevr. Marleen Vaesen, anderzijds, werd gesloten en die onder meer voormelde vertrekvergoeding bevat."* Vervolgens gaat de Raad van Bestuur akkoord om *"Deprez Invest NV (vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez), huidig Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur, te benoemen als nieuwe Chief Executive Officer (CEO) en gedelegeerd bestuurder van de Onderneming."* Daarnaast werd beslist om *"Ahok BVBA (vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman), onafhankelijk en niet-uitvoerend bestuurder, als Voorzitter van de Raad van Bestuur te benoemen, ter vervanging van Deprez Invest NV (vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez)".* De Raad van Bestuur verzoekt het Benoemings- en Remuneratiecomité (toenmalig Remuneratiecomité) om extern advies over hun vergoeding als nieuwe Chief Executive Officer respectievelijk nieuwe Voorzitter van de Raad van Bestuur in te winnen op basis van benchmarkstudies met vergelijkbare bedrijven en om een voorstel terzake te doen.

Wijzigingen in de samenstelling van de adviserende Comités

Op 21 februari 2018 heeft de Raad van Bestuur beslist over de wijzigingen die in de samenstelling van de adviserende Comités dienen te worden gemaakt als gevolg van de recente wijzigingen in de Raad van Bestuur.

Dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA) en dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BVBA) hebben bij aanvang van de vergadering van de Raad van Bestuur verklaard dat zij een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard hebben met de beslissingen die door de Raad van Bestuur dienen te worden genomen inzake hun benoeming als nieuw lid van een adviserend Comité. Vervolgens hebben de betrokken bestuurders het volgende verklaard (zoals opgenomen in de notulen van de Bestuursvergadering van 21 februari 2018) (vrije Nederlandse vertaling): *"de betrokken bestuurders verklaren niet aan de beraadslaging en stemming over de respectievelijke voorgestelde beslissingen te zullen deelnemen. De vermogensrechtelijke gevolgen van de relevante beslissingen betreffen de vergoeding die aan de betrokken bestuurders in hun nieuwe functie zal worden betaald. Zij zullen de commissaris van de Onderneming onmiddellijk na de Bestuursvergadering informeren over de toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen."*

De Raad van Bestuur heeft de benoeming van Ahok BVBA (vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman) als lid van het Benoemings- en Remuneratiecomité en het Strategisch comité goedgekeurd, in welke hoedanigheid hij presentiegeld zal ontvangen per Comitévergadering dat hij bijwoont. Intal BVBA (vertegenwoordigd door dhr. Johan Vanovenberghe) werd als nieuw lid van het Auditcomité benoemd. Intal BVBA ontvangt een vaste maandelijkse vergoeding voor de consultancydiensten die aan de Onderneming worden geleverd en ontvangt geen bijkomende vergoeding voor zijn mandaat als bestuurder of lid van een adviserend Comité.

Wijzigingen aan het remuneratiebeleid voor de nieuwe Voorzitter van de Raad van Bestuur en de nieuwe Chief Executive Officer

Bij aanvang van de vergadering van de Raad van Bestuur van 21 februari 2018 hebben dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA) het volgende verklaard met betrekking tot het agendapunt inzake hun voorgestelde vergoeding als nieuwe Chief Executive Officer respectievelijk nieuwe Voorzitter van de Raad van Bestuur (zoals opgenomen in de notulen van de vergadering van de Raad van Bestuur van 21 februari 2018) (vrije Nederlandse vertaling):

“Voorafgaand aan de aanvang van de beraadslagingen en besluitvorming, hebben dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) en dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA) in hun hoedanigheid van bestuurders van de Onderneming verklaard een tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen te hebben met betrekking tot de beslissingen die in agendapunt 6 dienen te worden genomen omtrent hun remuneratiepakket als nieuwe Chief Executive Officer respectievelijk Voorzitter van de Raad van Bestuur.

[...]

Vervolgens hebben de betrokken bestuurders verklaard niet aan de beraadslaging en stemming over de respectievelijke voorgestelde beslissingen te zullen deelnemen. De vermogensrechtelijke gevolgen van de relevante beslissingen betreffen de vergoeding die aan de betrokken bestuurders in hun nieuwe functie zal worden betaald. Zij zullen de commissaris van de Onderneming onmiddellijk na de Bestuursvergadering informeren over de toepassing van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen.”

Met betrekking tot de vergoeding van de nieuwe Chief Executive Officer werd de volgende beslissing door de Raad van Bestuur van 21 februari 2018 genomen (vrije Nederlandse vertaling): *“Rekening houdend met de vooraf bepaalde posities en de resultaten van een uitgevoerde benchmarkstudie, keurt de Raad van Bestuur op advies van het Remuneratiecomité het voorstel van nieuw remuneratiepakket voor elk van de leden van het Leadership Team goed. De leden zullen worden betaald op basis van voormeld nieuw remuneratiebeleid met ingang van 1 februari 2018”*. Daarnaast wordt met betrekking tot de vergoeding van de nieuwe Voorzitter, door de Raad van Bestuur beslist dat *“Gelet op de uit zijn functie voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding, de Voorzitter van de Raad van Bestuur een bijkomende vaste vergoeding van € 10.000 per jaar zal worden betaald bovenop zijn bestuurdersvergoeding.”*

8.2. Maatregelen ter voorkoming van marktmisbruik

Overeenkomstig bepaling 3.7 en de richtlijnen vervat in Bijlage B van de Belgische Corporate Governance Code 2009, heeft de Onderneming een verhandelingsreglement (*dealing code*) aangenomen dat tot doel heeft ervoor te zorgen dat personen die op een gegeven moment over voorwetenschap (*i.e.* informatie met betrekking tot de Groep of effecten van Greenyard die concreet is, die niet openbaar is gemaakt en die, indien zij openbaar zou worden gemaakt, een significante invloed zou kunnen hebben op de koers van deze effecten) beschikken, geen misbruik maken van, en zich niet verdacht maken van het misbruik van, dergelijke voorwetenschap en ervoor te zorgen dat deze personen dergelijke voorwetenschap vertrouwelijk houden en zich onthouden van marktmanipulatie. Het verhandelingsreglement werd herzien naar aanleiding van Verordening (EU) Nr. 596/2014 van 16 april 2014 betreffende marktmisbruik. De aangepaste versie van het verhandelingsreglement die met ingang van 3 juli 2016 van toepassing is, werd voor het laatst herzien en gewijzigd door de Raad van Bestuur van 31 mei 2017.

Het verhandelingsreglement kan worden geraadpleegd op de website (<https://www.greenyard.group>).

9. Remuneratieverslag

9.1. Beschrijving van de tijdens AY 17/18 gehanteerde procedure om een remuneratiebeleid te ontwikkelen voor en de remuneratie vast te stellen van de bestuurders en de leden van het Leadership Team

Het remuneratiebeleid, met inbegrip van de presentiegelden, voor niet-uitvoerende bestuurders wordt bepaald door de Raad van Bestuur op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, daarbij rekening houdend met het beursgenoteerd karakter en de omvang van de Onderneming, de sector waarin de Groep actief is alsook relevante benchmarkstudies met aangewezen vergelijkbare bedrijven. Het remuneratiebeleid wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De Raad van Bestuur ontwikkelt het remuneratiebeleid voor de leden van het Leadership Team om hooggekwalificeerd en veelbelovend managementtalent aan te trekken, te motiveren en te behouden en de belangen van managers en alle stakeholders van de Onderneming op één lijn te brengen. Het remuneratiebeleid wordt bepaald door de Raad van Bestuur op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, daarbij rekening houdend met relevante benchmarkstudies en het performance rating systeem in de Groep. Het Benoemings- en Remuneratiecomité evalueert jaarlijks de hoogte en de componenten van de vergoeding en doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur met betrekking tot het remuneratiebeleid en de remuneratie van de leden van het Leadership Team.

Er zijn geen plannen om het huidige remuneratiebeleid voor de bestuurders en de leden van het Leadership Team substantieel te wijzigen in de komende boekjaren AY 18/19 en AY 19/20.

11.1.1. Verklaring betreffende het tijdens AY 17/18 toegepast remuneratiebeleid voor de bestuurders en de leden van het Leadership Team

Remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders

Op basis van relevante benchmarkstudies met aangewezen vergelijkbare bedrijven, heeft de Raad van Bestuur beslist om aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2018 voor te stellen om het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders te wijzigen door de jaarlijkse vaste vergoeding te verhogen van € 25.000 naar € 30.000 en de bijkomende presentiegelden per vergadering van de Raad van Bestuur of van een adviserend Comité te verhogen van € 1.500 naar € 2.500 per vergadering, en dit met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2017. De bestuurders zijn niet gerechtigd op presentiegeld voor vergaderingen die via telefoonconferentie worden gehouden indien de vergadering uitsluitend voor een status update wordt bijeengeroepen of enkel om een dringende beslissing te nemen indien onverwijld dient te worden opgetreden. Gelet op de uit zijn functie voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding, zal de Raad van Bestuur aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2018 voorstellen om de Voorzitter van de Raad van Bestuur een bijkomende vaste vergoeding van € 10.000 per jaar te betalen.

Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité kan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders besluiten om een bijkomende vergoeding toe te kennen aan één of meerdere onafhankelijke of andere niet-uitvoerende bestuurders voor bijkomende inspanningen die worden geleverd. De Raad van Bestuur zal, op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in 2018 het voorstel ter goedkeuring voorleggen om een bijkomende vergoeding voor een totaal bedrag van € 22.500 aan de vier onafhankelijke bestuurders van de Onderneming (dhr. Koen Hoffman (als vaste vertegenwoordiger van Ahok BVBA), mevr. Hilde Laga, dhr. Aalt Dijkhuizen (als vaste vertegenwoordiger van Aalt Dijkhuizen B.V.) en dhr. Dirk Van Vlaenderen (als vaste vertegenwoordiger van Gescon BVBA)) te betalen voor het bijkomende werk geleverd tijdens AY 17/18, omvattende het analyseren van voorgestelde transacties met verbonden partijen, het identificeren van potentiële belangenconflicten en het beantwoorden van vragen over de toepassing van de procedure in artikel 524 van het Wetboek van vennootschappen.

Op het einde van de eerste zes maanden van het boekjaar wordt een voorschot op de jaarlijkse vergoeding aan de bestuurders betaald. Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de bestuurder.

Deze vergoeding dekt alle kosten, met uitzondering van de internationale reiskosten die de bestuurders gedomicilieerd buiten België maken in de uitoefening van hun mandaat.

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.

Intal BVBA, vertegenwoordigd door dhr. Johan Vanovenberghe, ontvangt een vaste vergoeding voor de consultancydiensten geleverd aan de Onderneming en ontvangt geen bijkomende vergoeding in zijn hoedanigheid van niet-uitvoerend bestuurder. De door Intal BVBA maandelijks gefactureerde vergoeding voor de consultancydiensten geleverd tijdens AY 17/18 bedraagt € 15.300 (exclusief BTW).

Remuneratiebeleid voor de uitvoerende bestuurders

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

Als Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur, ontving Deprez Invest NV, vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez, een jaarlijkse vaste vergoeding die op kwartaalbasis werd betaald. Deze jaarlijkse vaste vergoeding werd voor AY 17/18 betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van zijn mandaat van Uitvoerend Voorzitter. Dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) ontvangt in zijn hoedanigheid van Chief Executive Officer, met ingang van 1 februari 2018, een managementvergoeding.

Mevr. Marleen Vaesen (als vaste vertegenwoordiger van Mavac BVBA) ontving een managementvergoeding tijdens de duur van haar mandaat als Chief Executive Officer.

Voorafgaand aan zijn vrijwillig ontslag als uitvoerend bestuurder van de Onderneming met ingang van 26 januari 2018, ontving dhr. Charles-Henri Deprez een maandelijks vergoeding voor de geleverde diensten als Finance Manager van Bakker Barendrecht B.V. en voor de bijstand verleend aan de Onderneming in projecten op corporate niveau.

Remuneratiebeleid voor de leden van het Leadership Team

Het remuneratiebeleid voor de Chief Executive Officer en de andere leden van het Leadership Team wordt bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het Benoemings- en Remuneratiecomité evalueert jaarlijks het remuneratiebeleid ontwikkeld voor de leden van het Leadership Team.

Hun vergoeding bestaat uit een vaste vergoeding en een variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse bonus (korte termijn incentives) en in bepaalde gevallen lange termijn incentives.

De variabele vergoeding heeft steeds betrekking op de prestaties van het afgelopen boekjaar en is gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve parameters. Bij het behalen van de gestelde doelstellingen varieert de variabele vergoeding, afhankelijk van de positie van elk lid van het Leadership Team, tussen 22,5% en 50% van de jaarlijkse vaste vergoeding.

De variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse bonus is prestatiegebonden en is gebaseerd op individuele prestaties in combinatie met prestaties op Groepsniveau, met inbegrip van financiële en corporate doelstellingen die jaarlijks worden vastgesteld. De financiële en corporate doelstellingen alsook de individuele doelstellingen van de CEO 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 CEO vastgesteld in functie van de financiële en corporate doelstellingen die door de Raad van Bestuur werden bepaald.

Voorafgaand aan de totstandkoming van de bedrijfscombinatie in 2015 werd een incentive plan op lange termijn geïmplementeerd dat uitsluitend van toepassing is op de leden van het Leadership Team die reeds voordien lid waren en nog steeds bij de Onderneming zijn. AY 14/15 was het eerste jaar van het lange termijn incentive plan waarvoor betaling plaatsvond in AY 17/18. Dit lange termijn incentive plan zal komend AY 18/19 verstrijken.

In het huidige incentive plan op lange termijn dat met ingang van AY 17/18 in werking is getreden, worden op 31 mei van elk kalenderjaar (tenzij anders beslist door de Raad van Bestuur) *Performance Share Units* (PSUs) toegekend aan geselecteerde leden van het Leadership Team. Deze units vertegenwoordigen gewone Greenyard aandelen, die kwalificeren als “prestatie-aandelen” gelet op het feit dat hun definitieve verwerving (“*vesting*”) afhankelijk is van de evolutie van het Greenyard aandeel gedurende een periode van drie boekjaren. De betrokken leden ontvangen een beoogd aantal PSUs met een nominale waarde die afhankelijk is van hun functieniveau. Deze PSUs zullen definitief verworven zijn na afloop 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* (die wordt berekend op basis van de gemiddelde koers van de Greenyard aandelen) op het einde van de prestatieperiode (die start op 16 juni en afloopt op 15 juni van het derde kalenderjaar volgend op het jaar van de toekenning).

11.1.2. Remuneratie van de bestuurders en de leden van het Leadership Team met betrekking tot AY 17/18

Totale jaarlijkse vergoeding van de bestuurders

De totale jaarlijkse vergoeding die aan de niet-uitvoerende bestuurders is betaald voor de uitoefening van hun mandaat tijdens AY 17/18 bedraagt € 510.569.

De tabel hieronder omvat de individuele vergoeding betaald aan elke bestuurder voor AY 17/18. Deze bedragen werden berekend op basis van achttien vergaderingen van de Raad van Bestuur (waarvan acht telefonische vergaderingen voor een status update). In AY 17/18 kwam het Auditcomité viermaal samen en het Strategisch comité tweemaal. Voor hun samenvoeging tot het Benoemings- en Remuneratiecomité kwam het Remuneratiecomité viermaal samen en het Benoemingscomité tweemaal.

Bestuurdersvergoeding	Vaste vergoeding	Presentiegeld per vergadering van Raad van Bestuur	Presentiegeld per vergadering van Comité	Bijkomende vergoeding - art. 524 W.Venn.	Totaal
	€'000	€'000	€'000	€'000	€'000
Deprez Invest NV, w. dhr. Hein Deprez*	-	-	-	-	-
Ahok BVBA, w. dhr. Koen Hoffman ⁽¹⁾	16,7	12,5	2,5	4,5	36,2
Mevr. Hilde Laga	30,0	22,5	10,0	6,0	68,5
Gescon BVBA, w. dhr. Dirk Van Vlaenderen	30,0	25,0	22,5	6,0	83,5
Aalt Dijkhuizen B.V., w. dhr. Aalt Dijkhuizen ⁽²⁾	30,0	22,5	17,5	6,0	77,4
Management Deprez BVBA, w. mevr. Veerle Deprez	30,0	25,0	12,5	-	67,5
Dhr. Charles-Henri Deprez*	-	-	-	-	-
Omorpha Invest BVBA, w. mevr. Valentine Deprez ⁽³⁾	5,4	5,0	-	-	10,4
Dhr. Thomas Borman ⁽⁴⁾	30,0	22,5	15,0	-	95,3
Bonem Beheer BVBA, w. dhr. Marc Ooms	30,0	25,0	7,5	-	62,5
Intal BVBA, w. dhr. Johan Vanovenberghe ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-
Dhr. Marc Wittemans ⁽⁶⁾	6,7	2,5	-	-	9,2
Mavac BVBA, w. mevr. Marleen Vaesen*	-	-	-	-	-
TOTAAL	208,8	162,5	87,5	22,5	510,6

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

⁽¹⁾ Bestuurder met ingang van 4 oktober 2017. In zijn hoedanigheid van Voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangt hij een bijkomende jaarlijkse vaste vergoeding van € 10.000. Voor AY 17/18 werd deze vergoeding betaald op een pro-rata basis, in aanmerking nemend dat hij deze functie uitoefent met ingang van 1 februari 2018.

⁽²⁾ Het totaal bedrag van de vergoeding van Aalt Dijkhuizen B.V. (vertegenwoordigd door dhr. Aalt Dijkhuizen), met maatschappelijke zetel gelegen in Nederland, omvat de internationale reiskosten ten bedrage van € 1.416 die werden gemaakt tijdens AY 17/18 in de uitoefening van zijn mandaat.

⁽³⁾ Bestuurder met ingang van 26 januari 2018.

⁽⁴⁾ Het totaal bedrag van de vergoeding van dhr. Thomas Borman, gedomicilieerd in Zuid-Afrika, omvat de internationale reiskosten ten bedrage van € 27.833 die werden gemaakt tijdens AY 17/18 in de uitoefening van zijn mandaat.

⁽⁵⁾ Dhr. Johan Vanovenberghe (als vaste vertegenwoordiger van Intal BVBA) ontvangt een maandelijkse vergoeding van € 15.300 (exclusief BTW) voor de aan de Onderneming geleverde consultancydiensten.

⁽⁶⁾ Bestuurder tot 21 juni 2017. Zijn bestuurdersvergoeding wordt betaald aan Agri Investment Fund CVBA.

Jaarlijkse vergoeding van de Chief Executive Officer

Als Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur ontving dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) een vaste vergoeding van € 600.000 per jaar. Deze vergoeding werd voor AY 17/18 betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van zijn mandaat als Uitvoerend Voorzitter tot 1 februari 2018, en bedraagt € 500.000. Tijdens AY 17/18 werd een totaal bedrag van gemaakte kosten van € 16.008 terugbetaald.

Met ingang van voormelde datum heeft dhr. Hein Deprez (als vaste vertegenwoordiger van Deprez Invest NV) mevr. Marleen Vaesen (als vaste vertegenwoordiger van Mavac BVBA) vervangen in de functie van Chief Executive Officer. Hij heeft een managementcontract en ontvangt een jaarlijkse vaste managementvergoeding en een variabele vergoeding. Voor AY 17/18 ontving hij een vaste vergoeding van € 125.000 volgens een pro-rata berekening op basis van zijn jaarlijkse vaste vergoeding van € 750.000.

In haar hoedanigheid van Chief Executive Officer werd aan mevr. Marleen Vaesen (als vaste vertegenwoordiger van Mavac BVBA) voor AY 17/18 een totale vergoeding van € 1.014.644 betaald, die bestaat uit een vaste managementvergoeding (betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van haar mandaat als CEO) ten bedrage van € 608.333 en een variabele vergoeding ten bedrage van € 406.311. Tijdens AY 17/18 werd een totaal bedrag van gemaakte kosten van € 25.991 terugbetaald. Voor AY 17/18 werden 7.131 PSUs aan mevr. Marleen Vaesen toegekend die niet reeds definitief verworven waren op de datum van beëindiging (31 januari 2018). De Raad van Bestuur heeft op aanbeveling van het Remuneratiecomité beslist om voor de toegekende PSUs een compensatie te geven, die deel uitmaakt van haar vertrekvergoeding.

Er werden geen extralegale voordelen uitbetaald, noch werden pensioenbijdragen betaald.

Totale jaarlijkse vergoeding van de leden van het Leadership Team (exclusief Chief Executive Officer)

Componenten van de totale jaarlijkse vergoeding	AY 17/18 ⁽²⁾	AY 16/17 ⁽¹⁾
	€'000	€'000
Totale basisvergoeding	2.661	2.075
Totale variabele vergoeding	941	510
Pensioen	39	48
Andere vergoedingen	9	84
TOTAAL	3.650	2.717

⁽¹⁾ Per 31 maart 2017 bestond het Leadership Team uit acht leden (exclusief de Chief Executive Officer).

⁽²⁾ Per 31 maart 2018 bestaat het Leadership Team uit zeven leden (exclusief de Chief Executive Officer).

Voor AY 17/18 bedraagt de totale jaarlijkse vergoeding die werd betaald aan de leden van het Leadership Team (exclusief de Chief Executive Officer) € 3.649.723. De verhoging ten opzichte van AY 16/17 is hoofdzakelijk het gevolg van het feit dat de totale nominale waarde van € 330.000 van alle *Performance Share Units* die op 15 juni 2017 aan de leden van het Leadership Team werden toegekend, inbegrepen is in de totale jaarlijkse vergoeding, hoewel de definitieve verwerving van deze PSUs pas voorzien is na drie jaar.

Alle vergoedingen worden betaald op een pro-rata basis overeenkomstig de duur van het mandaat van de leden van het Leadership Team.

De andere vergoedingen omvatten voor de leden die als zelfstandige werkzaam zijn voornamelijk de terugbetaling van onkosten gemaakt ten dienste van de Groep (waaronder reis- en verblijfskosten).

Voor de leden die het statuut van bediende hebben, betreffen de andere vergoedingen de extralegale voordelen zoals een bedrijfswagen, gezondheidszorg en hospitalisatieverzekering. Naast deze voordelen worden eveneens vaste pensioenbijdragen betaald.

Evaluatiecriteria voor de vergoeding van de leden van het Leadership Team

De leden van het Leadership Team ontvangen naast hun vaste vergoeding ook een variabele vergoeding.

De variabele vergoeding bestaat uit een jaarlijkse bonus (korte termijn incentive) en in bepaalde gevallen lange termijn incentives.

De variabele vergoeding in de vorm van een jaarlijkse bonus is prestatiegebonden en gebaseerd op individuele prestaties (met een maximum van 25%) in combinatie met prestaties op Groepsniveau (met een maximum van 75%), met inbegrip van financiële doelstellingen (REBITDA) en corporate doelstellingen die jaarlijks worden vastgesteld. Voor AY 17/18 werden onder meer business en corporate ontwikkeling, kostenbesparingen en omzetgroei als corporate doelstellingen gesteld. De individuele doelstellingen hebben onder meer betrekking op de efficiëntie van bepaalde processen en het opleveren door het betrokken lid van een aantal projecten.

De evaluatieperiode komt overeen met het boekjaar. Op het einde van ieder boekjaar evalueert het Benoemings- en Remuneratiecomité, in samenspraak met de CEO indien de andere Leadership Team leden worden geëvalueerd, in welke mate de doelstellingen werden bereikt, en wordt dit besproken en definitief vastgesteld door de Raad van Bestuur. De kwantitatieve berekening gebeurt op basis van geauditeerde cijfers. De jaarlijkse bonus wordt betaald in het daaropvolgende boekjaar. Het Benoemings- en Remuneratiecomité doet jaarlijks aanbevelingen over het bonusplan.

Het incentive plan op lange termijn dat uitsluitend van toepassing is op de Leadership Team leden die reeds lid waren voor de totstandkoming van de bedrijfscombinatie in 2015, is voor 100% gebaseerd op kwantitatieve targets op Groepsniveau over drie boekjaren. Het plan varieert tussen 10% en 20% afhankelijk van de positie van elk lid in het plan.

In het kader van het huidige incentive plan op lange termijn dat in werking is getreden met ingang van AY 17/18 wordt een beoogd aantal PSUs met een nominale waarde die afhankelijk is van het functieniveau van het betrokken Leadership Team lid toegekend. Deze PSUs 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* (die wordt berekend op basis van de gemiddelde koers van de Greenyard aandelen) op het einde van de prestatieperiode (die start op 16 juni en afloopt op 15 juni van het derde kalenderjaar volgend op het jaar van de toekenning). Een gedeelte of veelvoud van de prestatie-aandelen op dewelke de PSUs daadwerkelijk recht geven, zal als volgt worden aangepast indien de prestatiegerelateerde voorwaarde aanzienlijk wordt overschreden of niet wordt bereikt:

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

De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden in 2017 met betrekking tot AY 16/17 heeft de verzaking aan de toepassing van artikel 520ter, tweede lid van het Wetboek van vennootschappen voor AY 17/18 goedgekeurd.

11.1.3. Performance Share Units (PSUs) toegekend aan de leden van het Leadership Team

Leadership Team lid	Aantal PSUs	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving
PDN BVBA, w. dhr. Carl Peeters	5.402	15 juni 2017 (AY17/18)	Na 3 jaar (AY20/21)
VLT Consulting BVBA, w. dhr. Tim Van Londersele	540 ⁽¹⁾		
Alvear International BVBA, w. dhr. Charles-Henri Deprez	540 ⁽¹⁾		
T-I BVBA, w. dhr. Stefaan Vandaele	1.891		
HCTL Consulting BVBA, w. mevr. Christine Buytaert	1.891		
Qualexo BVBA, w. dhr. Alexander Verbist	1.891		
Dhr. Lars Wagener ⁽²⁾	1.891		
Dhr. Dominiek Stinckens ⁽²⁾	1.891		
Haluvan BVBA, w. dhr. Hans Luts ⁽²⁾	1.891		
Mavac BVBA, w. mevr. Marleen Vaesen	7.131		

⁽¹⁾ Lid van het Leadership Team na datum van toekenning. PSUs die werden toegekend in het kader van het incentive plan op lange termijn voor geselecteerde sleutelfiguren op managementniveau in de Groep.

⁽²⁾ Lid van het Leadership Team tot 1 februari 2018.

⁽³⁾ Op aanbeveling van het Remuneratiecomité omvat de vertrekvergoeding van Mavac BVBA een compensatie ten bedrage van € 147.255 voor de PSUs die op 15 juni 2017 werden toegekend en die niet langer definitief zullen worden verworven wegens beëindiging.

11.1.4. Vertrekvergoeding voor de leden van het Leadership Team

In overeenstemming met artikel 554 van het Wetboek van vennootschappen omvatten de overeenkomsten met de leden van het Leadership Team (inclusief de Chief Executive Officer) die afgesloten werden na 3 mei 2010 geen verbrekingsvergoeding die de periode van twaalf maanden overschrijden.

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

Op advies van het Remuneratiecomité (het huidig Benoemings- en Remuneratiecomité), heeft de Raad van Bestuur beslist om Mavac BVBA, vertegenwoordigd door mevr. Marleen Vaesen, naar aanleiding van haar ontslag in onderling akkoord als Chief Executive Officer, een vertrekvergoeding voor een totaal bedrag van € 1.026.135 (die een compensatie voor de in AY 17/18 toegekende PSUs omvat) te betalen. Haar vertrekvergoeding overschrijdt niet de vergoeding van twaalf maanden die voor AY 16/17 aan Mavac BVBA werd betaald.

11.1.5. Terugvorderingsbepaling

De Onderneming heeft geen terugvorderingsrechten met betrekking tot de variabele vergoeding van de leden van het Leadership Team of de uitvoerende bestuurders, indien dit zou zijn toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.

11.1.6. Overige informatie die moet worden bekendgemaakt krachtens artikel 96 van het Wetboek van vennootschappen 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 de bovenvermelde wetgeving en die niet vervat is in andere hoofdstukken van het verslag van de Raad van Bestuur.

Specifieke controlerechten van bepaalde effectenhouders

Overeenkomstig artikel 5 van de statuten van de Onderneming vertegenwoordigen alle aandelen een gelijk deel in het vermogen van de Onderneming.

Beperkingen op overdracht van effecten

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

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 2018 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 het betrokken aandeel toebehoort aan twee of meer personen of indien de rechten verbonden aan het betrokken aandeel zijn verdeeld over meerdere personen, totdat één enkele person tegenover de Onderneming als aandeelhouder is aangewezen.

Procedure voor de wijziging van de statuten

Volgens het Wetboek van vennootschappen 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. 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 Raad van Bestuur doet aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders een voorstel voor de (her)benoeming als bestuurder op basis van de kandidatenlijst opgesteld door het Benoemings- en Remuneratiecomité. Vóór elke nieuwe benoeming in de Raad van Bestuur gebeurt een evaluatie van de bekwaamheden, kennis en ervaring die reeds aanwezig zijn in de Raad van Bestuur en deze die nog nodig zijn. Dit zorgt voor de vereiste diversiteit en complementariteit inzake de diverse achtergronden en competenties van de bestuurders. Er wordt een profiel uitgewerkt van de vereiste rol. In het geval van een nieuwe benoeming vergewist de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité zich ervan dat de Raad van Bestuur - alvorens de kandidatuur te overwegen - over voldoende informatie beschikt over de kandidaat. Het Benoemings- en Remuneratiecomité gaat op zoek naar geschikte kandidaten voor de vacante positie van onafhankelijk bestuurder en zal ten minste twee (en bij voorkeur meer) kandidaten voorstellen aan de Raad van Bestuur voor de vacante positie van onafhankelijk bestuurder. De benoeming als onafhankelijk bestuurder zal alleen maar worden overwogen indien de kandidaat-onafhankelijk bestuurder voldoet aan de criteria uiteengezet in artikel 526ter van het Wetboek van vennootschappen en het Corporate Governance Charter. Het besluit van de Raad van Bestuur over de voordracht van een kandidaat-onafhankelijke bestuurder aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist een bijzondere twee derde meerderheid. Het mandaat eindigt bij de sluiting van de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders tot dewelke de bestuurder werd benoemd. De statuten voorzien dat de bestuurders worden benoemd voor een duur van maximum zes jaar. De Raad van Bestuur zal voorstellen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om bestuurders slechts voor een mandaat van vier jaar te benoemen. Uittredende bestuurders zijn herbenoembaar.

Het mandaat van de bestuurders wordt beëindigd op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van het kalenderjaar waarin de betrokken bestuurder (of zijn vaste vertegenwoordiger) de leeftijd van 70 jaar bereikt. In voorkomend geval kan de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorstellen om een uitzondering op de leeftijdsgrens toe te staan en om het mandaat van de betrokken bestuurder te verlengen. Het mandaat van de bestuurders kan te allen tijde door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden herroepen bij eenvoudige meerderheid.

In geval van voortijdige vacature in de Raad van Bestuur, besturen overeenkomstig artikel 16 van de statuten van de Onderneming de overblijvende bestuurders de Onderneming en hebben zij het recht voorlopig in de vacature te voorzien totdat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders een nieuwe bestuurder heeft benoemd.

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

Overeenkomstig artikel 12 van de statuten van de Onderneming, is de Raad van Bestuur gemachtigd om 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, maximum 20% van de aandelen van de Onderneming te verkrijgen, zonder dat een verdere goedkeuring of andere tussenkomst van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist is. De machtiging die geldig was met ingang van 10 oktober 2014 werd bij besluit van de Buitengewone Algemene Vergadering van 15 september 2017 vernieuwd voor een bijkomende periode van vijf jaar.

In het kader van de verleende machtiging worden de aandelen van de Onderneming verkregen 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 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 627 van het Wetboek van vennootschappen. 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), 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.

Daarnaast is de Raad van Bestuur uitdrukkelijk gemachtigd om, binnen een termijn van drie jaar vanaf 31 oktober 2017, ongeacht op of buiten de beurs, rechtstreeks of onrechtstreeks, eigen aandelen te verkrijgen of te vervreemden, indien deze verkrijging of vervreemding noodzakelijk is om een dreigend ernstig nadeel voor de Onderneming te vermijden. Deze machtiging geldt tevens voor de verkrijging of de vervreemding van aandelen van de Onderneming door een rechtstreekse dochteronderneming van de Onderneming in de zin van artikel 627 van het Wetboek van vennootschappen.

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 17/18 geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend dewelke aanleiding kunnen geven tot beperking van de overdracht van effecten of van de uitoefening van het stemrecht, met uitzondering van de overeenkomst van 8 mei 2015 tussen Deprez Holding NV, dhr. Hein Deprez, Food Invest International NV (*FI*), Gimv NV, Gimv XL Partners Invest Comm. V., Adviesbeheer Gimv XL NV (de Gimv entiteiten worden gezamenlijk Gimv XL genaamd), Agri Investment Fund CVBA (*AIF*) en Greenyard, die in werking is getreden op 19 juni 2015. Krachtens deze overeenkomst hadden zowel Gimv XL als AIF het recht om een bestuurder te hebben in de Raad van Bestuur, onder de voorwaarden bepaald in de overeenkomst.

Op 20 juni 2017 heeft de overeenkomst overeenkomstig bepaling 6.2, (b) van de overeenkomst automatisch een einde genomen als gevolg van het feit dat (i) Gimv niet langer aandelen in Greenyard aanhoudt en (ii) de participatie van AIF in Greenyard minder dan 5,00% van het totale maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigt.

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

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

- De Multi-Country Factoring Syndication Agreement van 1 maart 2016 en alle addenda die integraal deel uitmaken van deze Overeenkomst. Deze Overeenkomst werd gesloten tussen de Onderneming, Greenyard Fresh NV en bepaalde van

haar 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 Factors*), anderzijds; en

- De € 375.000.000 Senior Term and Multicurrency Revolving Facilities Agreement van 22 december 2016, zoals gewijzigd op 6 januari, 17 februari, 12 juni en 20 november 2017. Deze Overeenkomst werd gesloten tussen de Onderneming en bepaalde van haar dochterondernemingen (als *Borrowers* en *Guarantors*), enerzijds, en KBC Bank NV (als *Coordinator*), BNP Paribas Fortis SA/NV, ING Belgium NV/SA, KBC Bank NV (als *Bookrunning Mandated Lead Arrangers*), ABN Amro Bank N.V., Belfius Bank NV, Coöperatieve Rabobank U.A. (als *Mandated Lead Arrangers*), en ING Bank NV (als *Agent* en *Security Agent*), anderzijds; en
- De Subscription Agreement van 8 december 2016 met betrekking tot de € 125.000.000 3,75% gegarandeerde converteerbare obligaties die gesloten werd tussen Greenyard Fresh NV en Greenyard, enerzijds, en Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG, Frankfurt Branch and BNP Paribas Fortis SA/NV (*Joint Global Coordinators*) en Bank Degroof Petercam SA/NV, KBC Bank NV, Daiwa Capital Markets Europe Limited (*Joint Bookrunners*), anderzijds.

Interne controle en risicobeheer

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

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

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

12.1. Controleomgeving

12.1.1. Algemeen

De Groep voert een bewust risicobeheer aan de hand van een interne 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.

12.1.2. 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.

12.1.3. 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.

Risicobeheerssystemen en interne controle

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

- 12.2.
- 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.

Financiële rapportering en communicatie

12.3. 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 vergelijken 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.

12.4.

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 tegemoet komt aan de aanbevelingen, zoals voorgelegd door de commissaris.

Verslaggeving over het gebruik van financiële instrumenten

De Onderneming verricht dekkingen van het wisselkoers- en rentevoetrisico, rechtstreeks of via een verbonden onderneming. 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 2018 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 27 juni 2018



Deprez Invest NV

Chief Executive Officer en bestuurder

vertegenwoordigd door dhr. Hein Deprez



Ahok BVBA

Voorzitter van de Raad van Bestuur

vertegenwoordigd door dhr. Koen Hoffman