

Banimmo NV

Remuneratiebeleid

Cf. afdeling 10 Corporate Governance Charter

1 Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van de Vennootschap is opgemaakt in overeenstemming met

- (i) het WVV en andere toepasselijke wettelijke bepalingen, en
- (ii) de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code.

Het remuneratiebeleid dat werd vastgesteld door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité moet nog worden goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders. Overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WVV dient het remuneratiebeleid ten laatste en voor het eerst te worden goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders die beraadslaagt over de jaarrekening van de vennootschap per 31 december 2020. Deze goedkeuring werd verleend door de Algemene Vergadering gehouden op 11 mei 2021 (opgenomen in agendapunt 2).

Het remuneratiebeleid maakt integrerend deel uit van het Corporate Governance Charter van de vennootschap en is te raadplegen op de website van de Vennootschap.

Bij elke belangrijke wijziging en in ieder geval minstens om de vier jaar, is het remuneratiebeleid onderworpen aan de goedkeuring van de algemene vergadering van aandeelhouders. Bij een herziening van het remuneratiebeleid zullen de beschrijving en de uitleg van alle significante wijzigingen, voorgelegd worden. Het verslag over de remuneratie dat jaarlijks opgenomen wordt in de CG-Verklaring van het jaarlijks financieel verslag, vermeldt de manier waarop het remuneratiebeleid werd toegepast tijdens het boekjaar. De algemene vergadering van de aandeelhouders spreekt zich elk jaar uit over het remuneratieverslag.

Het remuneratiebeleid is opgezet om volgende doelstellingen te bereiken: het aantrekken, belonen en behouden van het nodige talent en het stimuleren van de verwezenlijking van de strategische doelstellingen met inachtneming van de risicobereidheid en de gedragsnormen van de vennootschap en het bevorderen van duurzame waardecreatie ten voordele van de vennootschap. Het remuneratiebeleid moet op deze manier een nauwe band creëren tussen de belangen van de leden van de raad van bestuur en de leden van het collegiaal orgaan van dagelijks bestuur, enerzijds; en deze van de vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere betrokken partijen, anderzijds.

De vennootschap wenst deze betrokkenen een vergoedingsniveau aan te bieden dat de vergelijking doorstaat met de bezoldigingen die andere vennootschappen voor gelijkaardige functies uitkeren. De raad van bestuur zorgt ervoor dat het remuneratiebeleid consistent is met het algemene remuneratiekader van de vennootschap.

1.1 Remuneratie van de bestuurders

1.1.1 Algemeen

De remuneratie van de bestuurders is gekoppeld aan de tijd die zij aan hun mandaat besteden.

Het bedrag van de vergoeding van de leden van de raad van bestuur wordt bepaald door de algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap, op voorstel van de raad van bestuur en na advies van het benoemings- en remuneratiecomité.

De raad van bestuur bepaalt de regels en het peil van de remuneratie van de bestuurders die belast zijn met een speciaal mandaat of die zetelen in een van de comités, alsook de regels betreffende de vergoeding van de uitgaven die door de bestuurders zijn gedaan in het kader van de uitvoering van hun opdracht.

De remuneratie van de bestuurders wordt bekendgemaakt overeenkomstig de toepasselijke wetten en reglementeringen.

(i) Remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders

De remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders houdt rekening met hun rol als bestuurder, en hun specifieke rollen, als voorzitter van de raad van bestuur, voorzitter of lid van een comité, alsook met daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de vennootschap.

De niet-uitvoerende bestuurders zullen **geen** deel van hun remuneratie ontvangen in de vorm van aandelen van de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.6 van de Code.

(ii) Remuneratie van de uitvoerende bestuurders

Teneinde de belangen van de uitvoerende bestuursleden af te stemmen op de doelstellingen van duurzame waardecreatie van de vennootschap, wordt het variabele gedeelte van het remuneratiepakket van de uitvoerende bestuursleden gekoppeld aan de globale prestaties van de vennootschap en de individuele prestaties.

De uitvoerende bestuurders zullen **niet** verplicht worden een minimum aan aandelen aan te houden in de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.9 van de Code.

De uitvoerende bestuurders krijgen geen variabele korte termijn remuneratie, maar wel een lange termijn remuneratie.

(iii) Remuneratie van de onafhankelijke bestuurders

De onafhankelijke bestuurders ontvangen een vaste remuneratie voor hun mandaat binnen de raad van bestuur. Hun remuneratie hangt eveneens af van hun aanwezigheid op de vergaderingen van de comités waarvan zij lid zijn. De onafhankelijke bestuurders ontvangen geen enkele remuneratie die gekoppeld is aan hun prestaties of aan de prestaties van de Vennootschap en in hun hoedanigheid van bestuurder zal hen geen enkel inschrijvingsrecht worden toegekend.

1.1.2 **Beschrijving van de verschillende onderdelen van de remuneratie**

(i) De basisprincipes van de remuneratie, met aanduiding van het verband tussen remuneratie en prestaties:

- De remuneratie van de niet-uitvoerende en onafhankelijke bestuurders bestaat uit een vaste vergoeding en zitpenningen.
- De uitvoerende bestuurders ontvangen geen vergoeding voor hun mandaat in de raad van bestuur.

(ii) Het relatieve belang van de verschillende elementen van de remuneratie:

- De niet-uitvoerende en onafhankelijke bestuurders ontvangen een vaste vergoeding voor hun mandaat in de raad van bestuur van € 15.000 ex-BTW per jaar (berekend pro rata ingeval van benoeming gedurende het jaar) een zitpenning voor elke vergadering, waarbij het bedrag is vastgelegd op € 1.500 ex-BTW per vergadering. Deze bedragen worden verdubbeld indien men het comité voorziet.

- De leden van het audit- en risicocomité, het benoemings- en remuneratiecomité, het investeringscomité en de onafhankelijke bestuurders ontvangen een zitpenning voor elke vergadering, waarbij het bedrag is vastgelegd op € 1.500 ex-BTW per vergadering. Deze bedragen worden verdubbeld indien men het comité voorziet.

1.2 Remuneratie van de personen belast met dagelijks bestuur

De remuneratie van de leden van het collegiaal orgaan van dagelijks bestuur wordt vastgesteld in overeenstemming met de artikelen 7:90, 7:91, 7:92 en 7:121 van het WvV.

Voor de personen belast met het dagelijks bestuur heeft de vennootschap management- of arbeidsovereenkomsten afgesloten aan marktconforme voorwaarden, specifiek voor elk betrokken afgevaardigde van het dagelijks bestuur.

Voor de personen belast met het dagelijks bestuur voorzien de overeenkomsten een jaarlijkse vaste bruto-remuneratie, samen met een variabele remuneratie die wordt toegekend in functie van de objectieven bepaald door de raad van bestuur, en waarvan het bedrag 30% van de jaarlijkse vaste bruto-remuneratie niet overschrijdt.

Het bedrag waarop de variabele vergoeding wordt berekend is voorts gelimiteerd door de jaarvergoeding van de CEO voor het betrokken jaar.

1.3 Omschrijving van de contracten of regelingen met de bestuurders en de personen belast met het dagelijks bestuur

	Functie & duurtijd	Opzeggingsvoorwaarden	Pensioen regeling
ABC-Group NV vast vertegenwoordigd door Werner Van Walle	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Patronale Life NV, vast vertegenwoordigd door Filip Moeykens	Bestuurder (tot 11 mei 2028)	Ad nutum	/
Mylecke NV vast vertegenwoordigd door Hendrik Danneels	Bestuurder (tot 11 mei 2028)	Ad nutum	/
Lares Real Estate BV vast vertegenwoordigd door Laurent Calonne	Bestuurder (tot 11 mei 2028) Persoon gelast met het dagelijks bestuur (onbepaalde duur) Chief Executive Officer (onbepaalde duur)	Bestuurder: ad nutum Persoon gelast met het dagelijks bestuur: ad nutum Chief Executive Officer: <u>Indien opzeg door</u> <u>Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn + 6 maanden opzegvergoeding <u>Indien opzeg door Lares</u> <u>Real Estate</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/

Liesbeth Keymeulen BV vast vertegenwoordigd door Liesbeth Keymeulen	Bestuurder (tot 13 mei 2025) Persoon gelast met het dagelijks bestuur (onbepaalde duur) Chief Operations Officer (onbepaalde duur)	Bestuurder: ad nutum Persoon gelast met het dagelijks bestuur: ad nutum Chief Operations Officer: <u>Indien opzeg door</u> <u>Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn + 6 maanden opzegvergoeding <u>Indien opzeg door Liesbeth</u> <u>Keymeulen</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/
André Bosmans Management BV vast vertegenwoordigd door André Bosmans	Bestuurder (tot 11 mei 2028)	Ad nutum	/
Jo(han) De Clercq	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Granvelle Consultants & C° BV vast vertegenwoordigd door Annette Vermeiren	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Access & Partners BV vast vertegenwoordigd door Didier Malherbe	Bestuurder (tot 11 mei 2028)	Ad nutum	/
A. Schryvers BV (handelsnaam: S-Advice & Management) vast vertegenwoordigd door Ann Schryvers	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Mundovert Ires BV vast vertegenwoordigd door Sven Dumortier	Persoon gelast met het dagelijks bestuur (onbepaalde duur) Chief Technology Officer (onbepaalde duur)	Persoon gelast met het dagelijks bestuur: ad nutum Chief Technology Officer: <u>Indien opzeg door Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn + 6 maanden opzegvergoeding <u>Indien opzeg door Mundovert</u> <u>Ires</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/

1.4 Toelichting van hoe rekening is gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap bij de vaststelling van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid voor bestuurders en personen gelast met het dagelijks bestuur is marktconform en niet disproportioneel ten opzichte van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap.

1.5 Criteria voor de toekenning van de variabele remuneratie

De criteria voor de toekenning van de variabele remuneratie kunnen bestaan in het financieel resultaat van de vennootschap alsmede in kwantitatieve en/of kwalitatieve objectieven in verband met de activiteiten of het beheer van de Vennootschap. Een substantieel deel van deze objectieven zijn ESG-gerelateerd.

Deze criteria trekken de juiste bestuurders en personen gelast met het dagelijks bestuur aan die noodzakelijk zijn om de Vennootschap deskundig te adviseren en te leiden.

De prestaties van de uitvoerende bestuurders en de personen gelast met het dagelijks bestuur worden geval per geval geëvalueerd, jaarlijks over een periode van een kalenderjaar (van 1 januari tot 31 december), door het benoemings- en remuneratiecomité op basis van de objectieven bepaald door de raad van bestuur. Het benoemings- en remuneratiecomité legt zijn advies over de evaluaties en het al dan niet bereiken van de objectieven voor aan de raad van bestuur, die de evaluatie van de prestatie t.o.v. de objectieven al dan niet goedkeurt.

De variabele remuneratie wordt gespreid over 3 jaar (50% in het eerste jaar, 25% in het tweede jaar en 25% in het derde jaar). Indien de persoon in het jaar van de voorziene uitkering van het deel van de variabele remuneratie niet meer voor de vennootschap werkzaam is, dan zullen de uitstaande variabele remuneraties niet worden uitgekeerd.

1.6 Toekenning van op aandelen gebaseerde remuneratie

Op voordracht van het benoemings- en remuneratiecomité kan de raad van bestuur aan de uitvoerende bestuurders en aan de personen belast met het dagelijks bestuur aandelenopties toekennen in het kader en binnen de voorwaarden zoals uiteengezet in het aandelenoptieplan. Dergelijke aandelenopties kunnen eveneens worden toegekend aan zelfstandige medewerkers en werknemers van de Vennootschap.

Banimmo NV

Politique de rémunération

Section 10 Corporate Governance Charter

1 Politique de rémunération

La politique de rémunération de la Société a été élaborée conformément

- (i) au CSA et autres dispositions légales applicables et
- (ii) aux recommandations contenues dans le Code belge de gouvernance d'entreprise.

La politique de rémunération définie par le conseil d'administration sur avis du comité de nomination et de rémunération doit encore être approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires. Conformément à l'article 7:89/1 du CSA, la politique de rémunération doit être approuvée, au plus tard et pour la première fois, par l'Assemblée générale des actionnaires délibérant sur les comptes annuels de la Société au 31 décembre 2020. Cette approbation a été accordée par l'Assemblée générale qui s'est tenue le 11 mai 2021 (inclus dans le point 2 de l'ordre du jour).

La politique de rémunération fait partie intégrante de la Charte de gouvernance d'entreprise de la Société et peut être consultée sur le site web de la Société.

Lors de chaque modification significative et, en tout cas, au moins tous les quatre ans, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires. Lors d'une révision de la politique de rémunération, la description et la justification de toutes les modifications significatives seront présentées. Le rapport sur la rémunération inclus chaque année dans la déclaration CG du rapport financier annuel indique la manière dont la politique de rémunération a été appliquée au cours de l'exercice. L'Assemblée générale des actionnaires se prononce chaque année sur le rapport de rémunération.

La politique de rémunération a été mise en place pour atteindre les objectifs suivants : attirer, récompenser et retenir les talents nécessaires et stimuler la réalisation des objectifs stratégiques en tenant compte de la propension au risque et des normes comportementales de la Société et en favorisant la création de valeur durable au profit de la Société. De cette manière, la politique de rémunération doit créer un lien étroit entre les intérêts des membres du conseil d'administration et des membres de l'organe collégial de gestion journalière, d'une part, et ceux de la Société, de ses actionnaires et de toutes les autres parties concernées, d'autre part.

La Société souhaite offrir à ces personnes un niveau de rémunération qui soutient la comparaison avec les rémunérations versées par d'autres sociétés pour des fonctions similaires. Le conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération soit cohérente avec le cadre général de la Société en matière de rémunération.

1.1 Rémunération des administrateurs

1.1.1 Généralités

La rémunération des administrateurs est liée au temps qu'ils consacrent à leur mandat.

Le montant de la rémunération des membres du conseil d'administration est déterminé par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société, sur proposition du conseil d'administration et après avis du comité de nomination et de rémunération.

Le conseil d'administration fixe les règles et le niveau de la rémunération des administrateurs chargés d'un mandat spécial ou siégeant au sein de l'un des comités, ainsi que les règles relatives au remboursement des dépenses encourues par les administrateurs dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

La rémunération des administrateurs est publiée conformément aux lois et règlements applicables.

(i) Rémunération des administrateurs non exécutifs

La rémunération des administrateurs non exécutifs tient compte de leur rôle d'administrateur et de leurs rôles spécifiques de président du conseil d'administration, de président ou de membre d'un comité, ainsi que des responsabilités qui en découlent et du temps qu'ils y consacrent.

Les administrateurs non exécutifs ne reçoivent pas de rémunération liée aux performances et directement liée aux résultats de la Société.

Les administrateurs non exécutifs ne recevront **aucune** partie de leur rémunération sous la forme d'actions de la Société, contrairement aux dispositions du point 7.6 du Code.

(ii) Rémunération des administrateurs exécutifs

Afin d'aligner les intérêts des administrateurs exécutifs sur les objectifs de création de valeur durable de la Société, la partie variable de l'enveloppe salariale des administrateurs exécutifs est liée aux performances globales de la Société et aux performances individuelles.

Les administrateurs exécutifs ne seront **pas** tenus de détenir un minimum d'actions dans la Société, contrairement aux dispositions du point 7.9 du Code.

Les administrateurs exécutifs ne reçoivent pas de rémunération variable à court terme, mais reçoivent une rémunération à long terme.

(iii) Rémunération des administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants reçoivent une rémunération fixe pour leur mandat au sein du conseil d'administration. Leur rémunération dépend également de leur présence aux réunions des comités dont ils sont membres. Les administrateurs indépendants ne reçoivent aucune rémunération liée à leurs performances ou aux performances de la Société et ne se verront pas accorder de droit de souscription en leur qualité d'administrateur.

1.1.2 Description des différentes composantes de la rémunération

(i) Les principes de base de la rémunération, avec mention du lien entre la rémunération et les performances :

- La rémunération des administrateurs non exécutifs et indépendants est composée d'une rémunération fixe et de jetons de présence.
- Les administrateurs exécutifs ne reçoivent aucune rémunération pour leur mandat au sein du conseil d'administration.

(ii) L'importance relative des différents éléments de la rémunération :

- Les administrateurs non exécutifs et indépendants reçoivent pour leur mandat au conseil d'administration une rémunération fixe de 15 000 € HTVA par an (calculée au prorata en cas de nomination en cours d'année) et un jeton de présence pour chaque réunion, dont le montant est fixé à 1 500 € HTVA par réunion. Ces montants sont doublés en cas de présidence du comité.
- Les membres du comité d'audit et de risque, du comité de nomination et de rémunération, du comité d'investissement et les administrateurs indépendants reçoivent

un jeton de présence pour chaque réunion, dont le montant est fixé à 1 500 € HT par réunion. Ces montants sont doublés si l'un d'entre eux préside le comité.

1.2 Rémunération des personnes chargées de la gestion journalière

La rémunération des membres de l'organe collégial de gestion journalière est fixée conformément aux articles 7:90, 7:91, 7:92 et 7:121 du CSA.

Pour les personnes chargées de la gestion journalière, la Société a conclu des contrats de gestion ou de travail aux conditions du marché, de manière spécifique pour chaque délégué concerné de la gestion journalière.

Pour les personnes chargées de la gestion journalière, les contrats prévoient une rémunération annuelle brute fixe, ainsi qu'une rémunération variable attribuée en fonction des objectifs fixés par le conseil d'administration, et dont le montant ne dépasse pas 30 % de la rémunération annuelle brute fixe. Le montant sur lequel la rémunération variable est calculée est en outre limité par la rémunération annuelle du CEO pour l'année en question.

1.3 Description des contrats ou accords conclus avec les administrateurs et les personnes chargées de la gestion journalière

	Fonction et durée	Conditions de résiliation	Régime de retraite
ABC-Group SA représentée de manière permanente par Werner Van Walle	Administrateur (jusqu'au 13 mai 2025)	Ad nutum	/
Patronale Life SA représentée de manière permanente par Filip Moeykens	Administrateur (jusqu'au 11 mai 2028)	Ad nutum	/
Mylecke SA représentée de manière permanente par Hendrik Danneels	Administrateur (jusqu'au 11 mai 2028)	Ad nutum	/
Lares Real Estate BV représentée de manière permanente par Laurent Calonne	Administrateur (jusqu'au 11 mai 2028) Personne chargée de la gestion journalière (à durée indéterminée) Chief Executive Officer (à durée indéterminée)	Administrateur : ad nutum Personne chargée de la gestion journalière : ad nutum Chief Executive Officer : <u>En cas de préavis signifié par Banimmo</u> délai de préavis : 6 mois + indemnité de préavis : 6 mois <u>En cas de préavis signifié par Lares Real Estate</u> délai de préavis : 3 mois (sans indemnité de préavis)	/
Liesbeth Keymeulen BV représentée de manière permanente par Liesbeth Keymeulen	Administrateur (jusqu'au 13 mai 2025) Personne chargée de la gestion journalière	Administrateur : ad nutum Personne chargée de la gestion journalière : ad nutum Chief Operations Officer :	

	(à durée indéterminée) Chief Operations Officer (à durée indéterminée)	<u>En cas de préavis signifié par Banimmo</u> délai de préavis : 6 mois + indemnité de préavis : 6 mois <u>En cas de préavis signifié par Liesbeth Keymeulen</u> délai de préavis : 3 mois (sans indemnité de préavis)	
André Bosmans Management BV représentée de manière permanente par André Bosmans	Administrateur (jusqu'au 11 mai 2027)	Ad nutum	/
Jo(han) De Clercq	Administrateur (jusqu'au 13 mai 2025)	Ad nutum	/
Granvelle Consultants & C° BV représentée de manière permanente par Annette Vermeiren	Administrateur (jusqu'au 13 mai 2025)	Ad nutum	
Access & Partners BV représentée de manière permanente par Didier Malherbe	Administrateur (jusqu'au 11 mai 2027)	Ad nutum	/
A. Schryvers BV (dénomination commerciale S-Advice & Management) représentée de manière permanente par Ann Schryvers	Administrateur (jusqu'au 13 mai 2025)	Ad nutum	/
Mundovert Ires BV représentée de manière permanente par Sven Dumortier	Personne chargée de la gestion journalière (à durée indéterminée) Chief Technology Officer (à durée indéterminée)	Personne chargée de la gestion journalière : ad nutum Chief Technology Officer : <u>En cas de préavis signifié par Banimmo</u> délai de préavis : 6 mois + indemnité de préavis : 6 mois <u>En cas de préavis signifié par Mundovert Ires</u> délai de préavis : 3 mois (sans indemnité de préavis)	/

1.4 Explications sur la manière dont il est tenu compte des conditions salariales et de travail des travailleurs de la Société lors de l'élaboration de la politique de rémunération

La politique de rémunération appliquée aux administrateurs et aux personnes chargées de la gestion journalière est conforme au marché et n'est pas disproportionnée par rapport aux conditions salariales et de travail des travailleurs de la Société.

1.5 Critères d'attribution de la rémunération variable

Les critères d'attribution de la rémunération variable peuvent être le résultat financier de la Société ainsi que des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs liés aux activités ou à la gestion de la Société. Une partie substantielle de ces objectifs sont liés à l'ESG.

Ces critères permettent d'attirer les bons administrateurs et les bonnes personnes chargées de la gestion journalière qui sont nécessaires pour conseiller et diriger la Société de manière compétente.

Les performances des administrateurs exécutifs et des personnes chargées de la gestion journalière sont évaluées au cas par cas, annuellement sur une période d'une année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), par le comité de nomination et de rémunération sur la base des objectifs fixés par le conseil d'administration. Le comité de nomination et de rémunération soumet son avis sur les évaluations et la réalisation ou non des objectifs au conseil d'administration, qui approuve ou rejette l'évaluation des performances par rapport aux objectifs.

La rémunération variable est réparti sur trois ans (50 % la première année, 25 % la deuxième année et 25 % la troisième année). Si la personne ne travaille plus pour la Société au cours de l'année du versement prévu de la partie de la rémunération variable, les rémunérations variables restantes ne seront pas versées.

1.6 Attribution d'une rémunération à base d'actions

Sur recommandation du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration peut octroyer des options sur actions aux administrateurs exécutifs et aux personnes chargées de la gestion journalière dans le cadre et les conditions définis dans le plan d'options sur actions. Ces options sur actions peuvent également être attribuées à des collaborateurs indépendants et à des employés de la Société.