

# Banimmo NV

## Remuneratiebeleid

### Cf. afdeling 10 Corporate Governance Charter

#### 1 Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van de Vennootschap is opgemaakt in overeenstemming met

- (i) het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen (hierna genoemd het “WVV”) en andere toepasselijke wettelijke bepalingen, en
- (ii) de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code (hierna genoemd de “Code”).

Het remuneratiebeleid dat werd vastgesteld door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité werd voor het eerst goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders gehouden op 11 mei 2021.

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 remuneratiebeleid wordt periodiek herzien door het benoemings- en remuneratiecomité en zal vervolgens, op voordracht van de raad bestuur, worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. In 2026 ondergaat het remuneratiebeleid een periodieke herziening. Het geactualiseerde beleid zal, na goedkeuring door de raad bestuur, worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders die beraadslaagt over de jaarrekening van de vennootschap per 31 december 2025, voorzien voor 12 mei 2026.

Het verslag over de remuneratie dat jaarlijks opgenomen wordt in de Corporate Governance-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. Hun remuneratie hangt eveneens af van hun aanwezigheid op de vergaderingen van de comités waarvan zij lid zijn.

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. Deze bepaling 7.6 van de Code heeft tot doel om te waarborgen dat de niet-uitvoerende bestuurders de langetermijnbelangen van aandeelhouders op een voldoende wijze in rekening brengen. Door de aanwezigheid van sterke stabiele referentie-aandeelhouders die de meerderheid van het kapitaal van de vennootschap in bezit hebben en het feit dat vertegenwoordigers van deze aandeelhouders zetelen in de raad van bestuur en de ondersteunende comités, zijn de lange termijnbelangen van de aandeelhouders en de vennootschap reeds afdoende en structureel verankerd in de raad van bestuur.

(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 krijgen geen variabele korte termijn remuneratie, maar wel een lange termijn remuneratie.

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 raad van bestuur is van oordeel dat het door bepaling 7.9 van de Code nagestreefde doel, namelijk het verzekeren van een voldoende afstemming van de belangen van de uitvoerende bestuurders met de langetermijnbelangen van de vennootschap en haar aandeelhouders, binnen de Vennootschap reeds op een afdoende en evenwichtige wijze wordt bereikt via alternatieve mechanismen.

De belangenafstemming wordt enerzijds structureel gewaarborgd door de aanwezigheid van sterke en stabiele referentie-aandeelhouders die de meerderheid van het kapitaal aanhouden en via hun vertegenwoordigers actief betrokken zijn bij de raad van bestuur en de ondersteunende comités.

Anderzijds wordt zij ondersteund door het remuneratiebeleid zelf, dat voorziet in variabele verloning gekoppeld aan financiële, operationele en langetermijn gebonden prestatiecriteria, alsook in een gespreide uitbetaling van de variabele remuneratie over meerdere jaren.

In deze context acht de raad van bestuur het niet noodzakelijk om een bijkomende verplichte aandelenhoudingsvereiste voor de uitvoerende bestuurders op te leggen.

(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 de 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 de 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 het comité voor 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

	<b>Functie &amp; duurtijd</b>	<b>Opzeggingsvoorwaarden</b>	<b>Pensioen regeling</b>
<b>ABC-Group NV</b> vast vertegenwoordigd door Werner Van Walle	Bestuurder (niet-uitvoerend) (tot 13 mei 2031)	Ad nutum	/
<b>Patronale Life NV,</b> vast vertegenwoordigd door Filip Moeykens	Bestuurder (niet-uitvoerend)(tot 11 mei 2028)	Ad nutum	/
<b>Mylecke NV</b> vast vertegenwoordigd door Hendrik Danneels	Bestuurder niet-uitvoerend)Mandaat neergelegd per 18 november 2025	Ad nutum	/
<b>Lares Real Estate BV</b> vast vertegenwoordigd door Laurent Calonne	Gedelegeerd 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 Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn + 6 maanden opzegvergoeding <u>Indien opzeg door Lares Real Estate</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/
<b>Liesbeth Keymeulen BV</b> vast vertegenwoordigd door Liesbeth Keymeulen	Bestuurder (uitvoerend) (tot 13 mei 2031) 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 Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn + 6 maanden opzegvergoeding <u>Indien opzeg door Liesbeth Keymeulen</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/
<b>André Bosmans Management BV</b> vast vertegenwoordigd door André Bosmans	Bestuurder (niet-uitvoerend) (tot 11 mei 2028)	Ad nutum	/
<b>Jo(han) De Clercq</b>	Bestuurder (onafhankelijk)	Ad nutum	/

	(tot 13 mei 2025)		
<b>Enisor BV</b> vast vertegenwoordigd door Jo De Clercq	Bestuurder (onafhankelijk tot 18 november 2025, sedertdien niet- uitvoerend)  (tot 13 mei 2031)	Ad nutum	/
<b>Granvelle Consultants &amp; C° BV</b> vast vertegenwoordigd door Annette Vermeiren	Bestuurder (onafhankelijk)  Mandaat neergelegd per 24 maart 2026	Ad nutum	/
<b>Access &amp; Partners BV</b> vast vertegenwoordigd door Didier Malherbe	Bestuurder (onafhankelijk)  (tot 11 mei 2028)	Ad nutum	/
<b>A. Schryvers BV</b> <b>(handelsnaam: S-Advice &amp; Management)</b> vast vertegenwoordigd door Ann Schryvers	Bestuurder (niet- uitvoerend)  (tot 13 mei 2031)	Ad nutum	/
<b>Elijarah BV</b> vast vertegenwoordigd door Els Vervaecke	Bestuurder (onafhankelijk)  (tot 11 mei 2028) ;	Ad nutum	/
<b>Mevrouw Annette Vermeiren</b>	Bestuurder (onafhankelijk)  (tot 13 mei 2031)	Ad nutum	
<b>Mundover Ires BV</b> 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 Mundover</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 en kaderen binnen maatschappelijk verantwoord ondernemen.

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.

Deze objectieven voor de variabele remuneratie aan de personen belast met het dagelijks bestuur zijn opgesteld op basis van het actieve business plan en vallen uiteen in vier grote categorieën:

1. **Financiële objectieven** (van de vennootschap) **voor 35%**
2. **Kwantitatieve objectieven** (het projectmatige) **op korte termijn voor 35%**
3. **Kwalitatieve objectieven** (op korte termijn) **voor 10%** (de uiteindelijke toekenning blijft een discretionaire beslissing van het NRC)
4. **Kwantitatieve objectieven** (het projectmatige) **op langere termijn voor 20%**

Deze vier criteria worden ieder jaar geëvalueerd en bijgestuurd waar passend. Zij worden ieder jaar vastgelegd door het benoemings- en remuneratiecomité en voorgelegd ter goedkeuring aan de raad van bestuur. De criteria worden ieder jaar getoetst aan het actieve business plan. Op deze manier wordt een remuneratiebeleid toegepast dat bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de vennootschap en de duurzaamheid van het beheer. Ook blijft de totale remuneratie aan het CODB voldoende meetbaar en aanpasbaar aan gewijzigde omstandigheden.

Deze objectieven voor de variabele remuneratie aan de personen belast met het dagelijks bestuur zijn rechtstreeks gekoppeld aan de strategische prioriteiten van de vennootschap. Zij beogen een evenwichtige beoordeling van zowel financiële prestaties als operationele, kwalitatieve en langetermijngebonden doelstellingen.

Het benoemings- en remuneratiecomité kan steeds voor een bepaald jaar een uitzonderlijk objectief bepalen en de percentages van de kwalitatieve en kwantitatieve objectieven overeenkomstig aanpassen. Een dergelijk uitzonderlijk objectief kan bijvoorbeeld bestaan in een commercialisatie van een project of een ander objectief waar het benoemings- en remuneratiecomité de nadruk op wenst te leggen.

De combinatie van deze vier categorieën aan KPI's (desgevallend samen met een uitzonderlijk objectief) draagt als volgt bij aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzame waardecreatie van de vennootschap:

## 1. Financiële objectieven (35%)

De financiële KPI's – bestaande uit 30% nettoresultaat en 5% operationele kosten – zorgen ervoor dat het management wordt aangestuurd op een gezonde en efficiënte financiële performantie.

- *Bijdrage aan de bedrijfsstrategie:*

Deze KPI's waarborgen dat de vennootschap haar strategische doelstellingen nastreeft binnen een rendabel en financieel robuust kader.

- *Bijdrage aan langetermijnbelangen:*

Door waardeschommelingen van vastgoed buiten beschouwing te laten, focust deze KPI op recurrente performance en beheersdiscipline, wat leidt tot stabiele en voorspelbare resultaten.

- *Bijdrage aan duurzaamheid:*

Kostenefficiënt en prudent financieel beheer vormt een basisvoorwaarde voor duurzame groei en de mogelijkheid om toekomstige strategische initiatieven te financieren.

## 2. Kwantitatieve objectieven op korte termijn (35%)

Deze criteria omvatten onder meer verkoopdoelstellingen, ontwikkelingen, bouw, verhuur, financiering, nieuwe projecten, geschillen, partnerships, en ESG-objectieven (die 21% van deze KPI's vertegenwoordigen).

- *Bijdrage aan de bedrijfsstrategie:*

Deze KPI's stimuleren een efficiënte uitvoering van het actieve businessplan en zorgen ervoor dat de operationele strategie van de vennootschap op een consistente wijze wordt geïmplementeerd.

- *Bijdrage aan langetermijnbelangen:*

De focus op projectontwikkeling, risicobeheer (geschillen) en strategische partnerships versterkt de continuïteit en toekomstbestendigheid van de onderneming.

- *Bijdrage aan duurzaamheid:*

De expliciete integratie van ESG-parameters ondersteunt de transitie naar een duurzamere portefeuille, vermindert risico's inzake regelgeving en reputatie, en creëert maatschappelijke waarde.

## 3. Kwalitatieve objectieven op korte termijn (10%)

Deze doelstellingen worden op discretionaire wijze door het benoemings- en remuneratiecomité beoordeeld en hebben betrekking op niet kwantificeerbare, maar strategisch belangrijke managementprestaties.

- *Bijdrage aan de bedrijfsstrategie:*

Kwalitatieve elementen zoals leiderschap, samenwerking, governance, naleving en stakeholdermanagement bevorderen een gezonde ondernemingscultuur, die essentieel is voor het verwezenlijken van de strategie.

- *Bijdrage aan langetermijnbelangen:*

Deze objectieven versterken de organisatorische veerkracht en verbeteren besluitvorming en risicobeheer.

- *Bijdrage aan duurzaamheid:*

Zij stimuleren verantwoord bestuur, ethische besluitvorming en een sterke compliance-cultuur — fundamenteën voor duurzame bedrijfsvoering.

#### **4. Kwantitatieve objectieven op langere termijn (20%)**

Deze KPI's richten zich op de realisatie van projectmatige doelstellingen die waarde genereren over meerdere jaren.

- *Bijdrage aan de bedrijfsstrategie:*

De lange doorlooptijd van vastgoedprojecten maakt dat strategische waardecreatie vooral op de middellange tot lange termijn zichtbaar wordt. Deze KPI's ondersteunen een stabiele uitvoering van de strategische projectpipeline.

- *Bijdrage aan langetermijnbelangen:*

Door het management te belonen voor duurzame, meerjarige prestaties, wordt kortetermijndenken ontmoedigd en worden beslissingen bevorderd die het toekomstig rendement van de portefeuille versterken.

- *Bijdrage aan duurzaamheid:*

Langetermijnprojecten integreren structureel ESG criteria, innovatie en waardecreatie, wat bijdraagt aan een toekomstbestendige vastgoedportefeuille.

De vier categorieën van criteria vormen samen een gebalanceerd beoordelingskader dat:

- financiële discipline en stabiliteit bevordert,
- operationele excellentie en projectuitvoering ondersteunt,
- kwalitatief leiderschap en sterk bestuur versterkt, en
- duurzame langetermijnwaarde creëert door ESG-integratie en meerjarige strategische ontwikkeling.

Hierdoor sluiten de KPI's nauw aan op de bedrijfsstrategie en bevorderen zij op consistente wijze de duurzame groei van de vennootschap.

De evaluatiemethoden aangewend door het benoemings- en remuneratiecomité bestaan uit:

- Objectieve meting van kwantitatieve KPI's op basis van financiële rapportering, projectdata en ESG-rapportage.
- Discretionaire beoordeling van kwalitatieve doelstellingen door het benoemings- en remuneratiecomité.
- Onafhankelijke besluitvorming, waarbij uitvoerende bestuurders uitgesloten zijn van de evaluatie.
- Afstemming op het jaarlijks businessplan als strategisch referentiekader.
- Transparante documentatie en verslaglegging.
- Berekening volgens vooraf vastgelegde wegingspercentages.

Samen vormen deze methoden een robuust, objectief en consistent evaluatiekader dat de belangen op korte en lange termijn van de vennootschap ondersteunt.

## **1.6 Uitstel en gespreide betaling van de variabele remuneratie**

De uitbetaling van de toegekende variabele remuneratie gebeurt volgens een gespreid uitbetalingsschema met het oog op een evenwichtige en duurzame beloningsstructuur.

Het schema is als volgt:

- 50% van de toegekende variabele remuneratie wordt uitbetaald in het eerste jaar na het prestatiejaar;
- 25% wordt uitbetaald in het tweede jaar na het prestatiejaar;
- 25% wordt uitbetaald in het derde jaar na het prestatiejaar.

Deze gespreide uitbetaling gebeurt zonder bijkomende prestatievoorwaarden, maar is onderworpen aan a) het nog in voege zijn van de samenwerkingsovereenkomst op het ogenblik van de gespreide uitbetaling en b) de geldende fiscale en sociale regelgeving. Tijdens de uitstelperiode blijft het benoemings- en remuneratiecomité bevoegd om eventuele materiële wijzigingen in de feitelijke gegevens of rapporteringen die de oorspronkelijke toekenning beïnvloed zouden hebben, te onderzoeken en te duiden in het kader van het remuneratieverslag.

Het huidige remuneratiebeleid voorziet geen clawback-regeling voor reeds uitbetaalde variabele verloning, noch een malusmechanisme voor nog niet-uitbetaalde delen met uitzondering van het nog in voege zijn van de samenwerkingsovereenkomst op het ogenblik van de gespreide uitbetaling. Dit betekent dat de toegekende variabele remuneratie niet contractueel kan worden teruggevorderd, tenzij een wettelijke grondslag onafhankelijk van het remuneratiebeleid van toepassing zou zijn (zoals fraude, bedrog of onverschuldigde betaling krachtens het verbintenissenrecht).

## **1.7 De vennootschap behoudt evenwel de mogelijkheid om dit beleid in de toekomst te evalueren in het licht van evoluerende wetgeving, corporate-governancevereisten en marktpraktijken. 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.

Er werden in toepassing van dit artikel nog geen aandelenopties toegekend.

Indien dergelijke op aandelen gebaseerde remuneratie zou worden toegekend, dan zal het benoemings- en remuneratiecomité de raad van bestuur eveneens adviseren over de wachtperiodes en, indien van toepassing, het aanhouden van onvoorwaardelijk geworden aandelen en hoe de op aandelen gebaseerde remuneratie bijdraagt tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap.

## **1.8 Beschrijving van het besluitvormingsproces voor de vaststelling, herziening en uitvoering van het remuneratiebeleid**

Overeenkomstig artikel 7:100, §5, 1° en artikel 7:120, §5, 1° WvV wordt het volgende besluitvormingsproces gevolgd voor de vaststelling, herziening en uitvoering van het remuneratiebeleid van de vennootschap.

### **1. Voorbereiding door het Benoemings- en Remuneratiecomité (NRC)**

Het Benoemings- en Remuneratiecomité ("het NRC") is bevoegd voor de voorbereiding van alle beslissingen met betrekking tot het remuneratiebeleid en de toepassing ervan op de uitvoerende bestuurders en op de personen belast met het dagelijks bestuur.

Binnen deze bevoegdheid:

- analyseert het NRC de bestaande beleidslijnen en vergelijkt deze met geldende wettelijke vereisten, marktpraktijken en de Belgische Corporate Governance Code 2020;
- formuleert het aanbevelingen aan de raad van bestuur over de structuur van de vaste en variabele verloning, prestatiecriteria, uitbetalingsmodaliteiten en eventuele herzieningen van het beleid;
- evalueert het NRC jaarlijks de uitvoering van het remuneratiebeleid en de mate waarin de prestatiecriteria gerealiseerd werden.

## **2. Besluitvorming door de raad van bestuur**

De raad van bestuur beslist, op basis van het door het NRC opgestelde voorstel, over:

- de vaststelling van het remuneratiebeleid;
- eventuele herzieningen ervan;
- de toepassing van het beleid op de uitvoerende bestuurders en de personen belast met het dagelijks bestuur.

De raad van bestuur ziet erop toe dat het remuneratiebeleid in lijn blijft met de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzame waardecreatie van de vennootschap.

## **3. Goedkeuring door de algemene vergadering**

Het remuneratiebeleid wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

In voorkomend geval:

- ontvangt de algemene vergadering alle relevante documentatie,
- wordt het remuneratiebeleid uitgebreid toelicht door de raad van bestuur,
- beslist de algemene vergadering bij gewone meerderheid.

## **4. Maatregelen om belangenconflicten te voorkomen of te beheersen**

In lijn met de artikelen 7:96 en 7:97 WVV en de Corporate Governance Code worden de volgende waarborgen ingebouwd:

- Uitsluiting van uitvoerende bestuurders: uitvoerende bestuurders nemen geen deel aan de beraadslaging en besluitvorming betreffende hun eigen remuneratie of die van personen belast met het dagelijks bestuur.

Samenstelling NRC: het NRC bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders, waarvan de meerderheid onafhankelijk is, conform de Corporate Governance Code 2020.

- Documentatieplicht: beslissingen worden gedocumenteerd en gemotiveerd, zodat transparantie en auditbaarheid gewaarborgd zijn.
- Afstemming met strategische en duurzame doelstellingen: bij elke beslissing evalueert het NRC de verenigbaarheid van het beloningsmechanisme met de langetermijnambities van de vennootschap, waardoor kortetermijngericht gedrag wordt vermeden.
- Toepassing van het belangenconflictenregime: indien zich een potentieel belangenconflict voordoet binnen de raad van bestuur, wordt de procedure van artikel 7:96 WVV toegepast en wordt een Comité van Onafhankelijke Bestuurders samengeroepen.

## **5. Uitvoering van het beleid**

Bij de uitvoering van het remuneratiebeleid:

- beoordeelt het NRC jaarlijks de variabele remuneratie aan de hand van de vooraf vastgelegde kwalitatieve en kwantitatieve prestatiecriteria;
- worden uitvoerende bestuurders uitgesloten van deliberaties over hun eigen evaluatie;
- wordt de variabele vergoeding uitbetaald volgens het door de vennootschap gehanteerde gespreide schema (50% in jaar 1, 25% in jaar 2 en 25% in jaar 3);
- wordt de consistente toepassing van het remuneratiebeleid gecontroleerd en, indien nodig, aan de raad van bestuur gerapporteerd met voorstellen tot aanpassing.

#### **6. Periodieke evaluatie van het remuneratiebeleid**

Het NRC en de raad van bestuur evalueren het remuneratiebeleid periodiek (eens om de vier jaar) en daarnaast minstens telkens wanneer:

- de wettelijke of corporate-governance vereisten wijzigen,
- de praktische toepassing daartoe aanleiding geeft.

Eventuele voorgestelde wijzigingen worden opnieuw onderworpen aan de hierboven omschreven besluitvormingsprocedure.

# 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 soit approuvée pour la première fois par l'Assemblée générale des actionnaires, 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. La politique de rémunération est périodiquement réexaminée par le comité de nomination et de rémunération et est ensuite, sur proposition du conseil d'administration, soumise à l'assemblée générale des actionnaires. En 2026, la politique de rémunération fera l'objet d'un réexamen périodique. La politique actualisée sera, après approbation par le conseil d'administration, soumise à l'assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes annuels de la société arrêtés au 31 décembre 2025, prévue le 12 mai 2026.

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. Leur rémunération dépend également de leur présence aux réunions des comités dont ils sont membres.

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 du comité des 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
<b>ABC-Group SA</b> représentée de manière permanente par Werner Van Walle	Administrateur (non-exécutif) (jusqu'au 13 mai 2031)	Ad nutum	/
<b>Patronale Life SA</b> représentée de manière permanente par Filip Moeykens	Administrateur non-exécutif(jusqu'au 11 mai 2028)	Ad nutum	/
<b>Mylecke SA</b> représentée de manière permanente par Hendrik Danneels	Administrateur non-exécutif) Mandat déposé depuis le 18 novembre 2025	Ad nutum	/
<b>Lares Real Estate BV</b> représentée de manière permanente par Laurent Calonne	Administrateur-délégué (jusqu'au 11 mai 2028) Personne chargée de la gestion journalière (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>	/

	Chief Executive Officer (à durée indéterminée)	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)	
<b>Liesbeth Keymeulen BV</b> représentée de manière permanente par Liesbeth Keymeulen	Administrateur (exécutif) (jusqu'au 13 mai 2031) Personne chargée de la gestion journalière (à durée indéterminée) Chief Operations Officer (à durée indéterminée)	Administrateur : ad nutum  Personne chargée de la gestion journalière : ad nutum  Chief Operations 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 Liesbeth Keymeulen</u>  délai de préavis : 3 mois (sans indemnité de préavis)	
<b>André Bosmans Management BV</b> représentée de manière permanente par André Bosmans	Administrateur (non- exécutif)(jusqu'au 11 mai 2028)	Ad nutum	/
<b>Jo(han) De Clercq</b>	Administrateur (indépendant)  (jusqu'au 13 mai 2025)	Ad nutum	/
<b>Enisor BV</b> représentée de manière permanente par Jo De Clercq	Administrateur (indépendant jusqu'au 18 novembre 2025 ; à partir de cette date non- exécutif)  (jusqu'au 13 mai 2031)	Ad nutum	/
<b>Granvelle Consultants &amp; C° BV</b> représentée de manière permanente par Annette Vermeiren	Administrateur (indépendant)  (jusqu'au 13 mai 2031)	Ad nutum	
<b>Access &amp; Partners BV</b> représentée de manière permanente par Didier Malherbe	Administrateur (indépendant)  (jusqu'au 11 mai 2028)	Ad nutum	/
<b>A. Schryvers BV</b> (dénomination commerciale S-Advice & Management) représentée de manière permanente par Ann Schryvers	Administrateur (non- exécutif)  (jusqu'au 13 mai 2031)	Ad nutum	/

<b>Elijarah BV</b> représentée de manière permanente par Els Vervaecke	Administrateur (indépendant) (jusqu'au 11 mai 2028)	Ad nutum	/
<b>Mundovert Ires BV</b> 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 et s'inscrit dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises.

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<sup>er</sup> 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.

Ces objectifs liés à la rémunération variable des personnes chargées de la direction journalière sont établis sur la base du business plan actif et se répartissent en quatre grandes catégories :

1. **Objectifs financiers** (de la société) **pour 35 %** ;
2. **Objectifs quantitatifs** (à caractère projet) **à court terme pour 35 %** ;

**3. Objectifs qualitatifs** (à court terme) **pour 10 %**, l'attribution finale demeurant une décision discrétionnaire du comité de nomination et de rémunération (NRC) ;

**4. Objectifs quantitatifs** (à caractère projet) **à plus long terme pour 20 %**.

Ces quatre critères font l'objet d'une évaluation annuelle et sont ajustés le cas échéant. Ils sont arrêtés chaque année par le comité de nomination et de rémunération et soumis à l'approbation du conseil d'administration. Les critères sont chaque année confrontés au business plan actif.

Il en résulte l'application d'une politique de rémunération contribuant à la performance à long terme de la société ainsi qu'à la durabilité de sa gestion. La rémunération globale des membres du comité de direction bénéficie en outre d'un caractère suffisamment mesurable et adaptable aux circonstances changeantes.

Les objectifs de rémunération variable des personnes chargées de la direction journalière sont directement liés aux priorités stratégiques de la société et visent une évaluation équilibrée tant des performances financières que des objectifs opérationnels, qualitatifs et à long terme.

Le comité de nomination et de rémunération peut à tout moment fixer, pour un exercice déterminé, un objectif exceptionnel et adapter en conséquence les pourcentages applicables aux objectifs qualitatifs et quantitatifs. Un tel objectif exceptionnel peut, par exemple, consister en la commercialisation d'un projet ou en tout autre objectif auquel le comité de nomination et de rémunération souhaite accorder une importance particulière.

La combinaison de ces quatre catégories de KPI (le cas échéant, conjointement avec un objectif exceptionnel) contribue comme suit à la stratégie de l'entreprise, à ses intérêts à long terme et à la création de valeur durable :

#### **1. Objectifs financiers (35 %)**

Les KPI financiers — composés à hauteur de 30 % du résultat net et de 5 % des coûts opérationnels — visent à orienter le management vers une performance financière saine et efficiente.

- *Contribution à la stratégie de l'entreprise :*

Ces KPI garantissent que la société poursuit ses objectifs stratégiques dans un cadre rentable et financièrement robuste.

- *Contribution aux intérêts à long terme :*

En neutralisant les fluctuations de valeur de l'immobilier, ces KPI mettent l'accent sur la performance récurrente et la discipline de gestion, conduisant à des résultats stables et prévisibles.

- *Contribution à la durabilité :*

Une gestion financière prudente et efficiente constitue une condition essentielle à une croissance durable et à la capacité de financer des initiatives stratégiques futures.

#### **2. Objectifs quantitatifs à court terme (35 %)**

Ces critères comprennent notamment les objectifs de vente, de développement, de construction, de location, de financement, de nouveaux projets, de gestion des litiges, de partenariats, ainsi que des objectifs ESG, représentant 21 % de cette catégorie de KPI.

- *Contribution à la stratégie de l'entreprise :*

Ces KPI favorisent une mise en œuvre efficace du business plan actif et garantissent une exécution cohérente de la stratégie opérationnelle de la société.

- *Contribution aux intérêts à long terme :*

L'accent mis sur le développement de projets, la gestion des risques (notamment les litiges) et les partenariats stratégiques renforce la continuité et la résilience à long terme de l'entreprise.

- *Contribution à la durabilité :*

L'intégration explicite de paramètres ESG soutient la transition vers un portefeuille plus durable, réduit les risques réglementaires et réputationnels et génère une valeur sociétale.

### **3. Objectifs qualitatifs à court terme (10 %)**

Ces objectifs font l'objet d'une évaluation discrétionnaire par le comité de nomination et de rémunération et portent sur des performances managériales non quantifiables, mais stratégiquement essentielles.

- *Contribution à la stratégie de l'entreprise :*

Des éléments qualitatifs tels que le leadership, la collaboration, la gouvernance, la conformité et la gestion des parties prenantes favorisent une culture d'entreprise saine, indispensable à la réalisation de la stratégie.

- *Contribution aux intérêts à long terme :*

Ces objectifs renforcent la résilience organisationnelle et améliorent la qualité de la prise de décision et la gestion des risques.

- *Contribution à la durabilité :*

Ils encouragent une gouvernance responsable, une prise de décision éthique et une culture de conformité solide, fondements d'une gestion durable.

### **4. Objectifs quantitatifs à plus long terme (20 %)**

Ces KPI portent sur la réalisation d'objectifs liés à des projets générateurs de valeur sur plusieurs exercices.

- *Contribution à la stratégie de l'entreprise :*

Compte tenu de la durée des projets immobiliers, la création de valeur stratégique se matérialise principalement à moyen et long terme. Ces KPI soutiennent une exécution stable du pipeline stratégique de projets.

- *Contribution aux intérêts à long terme :*

La rémunération du management en fonction de performances durables et pluriannuelles décourage une vision à court terme et favorise des décisions renforçant le rendement futur du portefeuille.

- *Contribution à la durabilité :*

Les projets à long terme intègrent structurellement des critères ESG, l'innovation et la création de valeur, contribuant ainsi à un portefeuille immobilier pérenne.

Les quatre catégories de critères forment ensemble un cadre d'évaluation équilibré qui :

- favorise la discipline financière et la stabilité ;
- soutient l'excellence opérationnelle et l'exécution des projets ;
- renforce un leadership qualitatif et une gouvernance solide ;
- crée une valeur durable à long terme grâce à l'intégration ESG et au développement stratégique pluriannuel.

Les KPI sont ainsi étroitement alignés sur la stratégie de l'entreprise et contribuent de manière cohérente à sa croissance durable.

Les méthodes d'évaluation mises en œuvre par le comité de nomination et de rémunération comprennent :

- la mesure objective des KPI quantitatifs sur la base des rapports financiers, des données de projets et du reporting ESG ;
- l'évaluation discrétionnaire des objectifs qualitatifs par le comité de nomination et de rémunération ;
- une prise de décision indépendante, les administrateurs exécutifs étant exclus du processus d'évaluation ;
- l'alignement avec le business plan annuel en tant que cadre stratégique de référence ;
- une documentation et un reporting transparents ;
- un calcul fondé sur des pondérations prédéfinies.

Ces méthodes constituent ensemble un cadre d'évaluation robuste, objectif et cohérent, soutenant les intérêts à court et à long terme de la société.

## **1.6 Différé et paiement échelonné de la rémunération variable**

Le paiement de la rémunération variable attribuée s'effectue selon un schéma de versement échelonné, visant une structure de rémunération équilibrée et durable, comme suit :

- 50 % de la rémunération variable attribuée est versée au cours de la première année suivant l'exercice de performance ;
- 25 % est versée au cours de la deuxième année suivant l'exercice de performance ;
- 25 % est versée au cours de la troisième année suivant l'exercice de performance.

Ce paiement échelonné est effectué sans condition de performance supplémentaire, mais reste subordonné a) au maintien en vigueur de la convention de collaboration au moment des versements échelonnés, et b) au respect de la réglementation fiscale et sociale applicable. Pendant la période de différé, le comité de nomination et de rémunération demeure compétent pour examiner et commenter toute modification substantielle des données factuelles ou des reportings susceptibles d'avoir influencé l'attribution initiale, dans le cadre du rapport de rémunération.

Le présent cadre de rémunération ne prévoit ni mécanisme de clawback pour les rémunérations variables déjà versées, ni mécanisme de malus pour les montants non encore versés, à l'exception de la condition relative au maintien de la convention de collaboration lors des paiements échelonnés. Il en résulte que la rémunération variable attribuée ne peut être contractuellement récupérée, sauf si un fondement légal indépendant du présent cadre de rémunération devait s'appliquer (tel que la fraude, le dol ou le paiement indu au sens du droit des obligations).

La société se réserve néanmoins la faculté d'évaluer ce cadre à l'avenir à la lumière de l'évolution de la législation, des exigences en matière de gouvernance d'entreprise et des pratiques de marché.

## **1.7 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.

Aucune option sur actions n'a encore été attribuée en application du présent article.

Si une telle rémunération fondée sur des actions devait être octroyée, le comité de nomination et de rémunération conseillerait également le conseil d'administration quant aux périodes d'acquisition (périodes d'attente) et, le cas échéant, quant aux obligations de conservation des actions devenues inconditionnelles, ainsi que sur la manière dont cette rémunération fondée sur des actions contribue à la stratégie de l'entreprise, à ses intérêts à long terme et à sa durabilité.

## **1.8 Description du processus décisionnel relatif à l'adoption, à la révision et à la mise en œuvre de la politique de rémunération**

Conformément à l'article 7:100, § 5, 1° et à l'article 7:120, § 5, 1° du CSA, le processus décisionnel suivant est appliqué pour l'adoption, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de la société.

### **1. Préparation par le Comité de nomination et de rémunération (NRC)**

Le Comité de nomination et de rémunération (le «NRC») est compétent pour la préparation de toutes les décisions relatives à la politique de rémunération et à son application aux administrateurs exécutifs ainsi qu'aux personnes chargées de la direction journalière.

Dans le cadre de cette compétence :

- le NRC analyse les lignes directrices existantes et les compare aux exigences légales en vigueur, aux pratiques de marché et au Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 ;
- il formule des recommandations au conseil d'administration concernant la structure de la rémunération fixe et variable, les critères de performance, les modalités de paiement ainsi que les éventuelles révisions de la politique ;
- le NRC évalue annuellement la mise en œuvre de la politique de rémunération et le degré de réalisation des critères de performance.

### **2. Décision du conseil d'administration**

Sur la base des propositions établies par le NRC, le conseil d'administration décide :

- de l'adoption de la politique de rémunération ;
- de ses éventuelles révisions ;
- de l'application de la politique aux administrateurs exécutifs et aux personnes chargées de la direction journalière.

Le conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération demeure alignée sur la stratégie de la société, ses intérêts à long terme et sa création de valeur durable.

### **3. Approbation par l'assemblée générale**

La politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

Le cas échéant :

- l'assemblée générale reçoit l'ensemble de la documentation pertinente ;
- la politique de rémunération est expliquée de manière détaillée par le conseil d'administration ;
- l'assemblée générale se prononce à la majorité simple.

#### **4. Mesures visant à prévenir ou à gérer les conflits d'intérêts**

Conformément aux articles 7:96 et 7:97 du CSA et au Code belge de gouvernance d'entreprise, les garanties suivantes sont mises en place :

- Exclusion des administrateurs exécutifs : les administrateurs exécutifs ne participent pas aux délibérations ni aux décisions concernant leur propre rémunération ou celle des personnes chargées de la direction journalière.
- Composition du NRC : le NRC est composé exclusivement d'administrateurs non exécutifs, dont la majorité est indépendante, conformément au Corporate Governance Code 2020.
- Obligation de documentation : les décisions sont documentées et dûment motivées afin de garantir la transparence et l'auditabilité.
- Alignement sur les objectifs stratégiques et durables : pour chaque décision, le NRC évalue la compatibilité des mécanismes de rémunération avec les ambitions à long terme de la société, afin d'éviter des comportements axés sur le court terme.
- Application du régime des conflits d'intérêts : en cas de conflit d'intérêts potentiel au sein du conseil d'administration, la procédure prévue à l'article 7:96 du CSA est appliquée et un comité d'administrateurs indépendants est convoqué.

#### **5. Mise en œuvre de la politique**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de rémunération :

- le NCR évalue annuellement la rémunération variable sur la base des critères de performance qualitatifs et quantitatifs prédéfinis ;
- les administrateurs exécutifs sont exclus des délibérations relatives à leur propre évaluation ;
- la rémunération variable est payée conformément au schéma de versement échelonné appliqué par la société (50 % en année 1, 25 % en année 2 et 25 % en année 3) ;
- l'application cohérente de la politique de rémunération est contrôlée et, le cas échéant, fait l'objet d'un rapport au conseil d'administration accompagné de propositions d'adaptation.

#### **6. Évaluation périodique de la politique de rémunération**

Le NRC et le conseil d'administration évaluent périodiquement la politique de rémunération (tous les quatre ans) et, en outre, chaque fois que :

- les exigences légales ou en matière de gouvernance d'entreprise évoluent ;
- l'application pratique de la politique le justifie.

Toute modification proposée est à nouveau soumise au processus décisionnel décrit ci-dessus.