



ANNEXE III – POLITIQUE DE REMUNERATION

Politique de rémunération à soumettre à l'assemblée générale annuelle 2026

1. Introduction

La présente politique de rémunération définit les principes de rémunération des administrateurs et du management¹ exécutif de Home Invest Belgium SA (la Société). La Société a élaboré et appliquera une politique de rémunération conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations (CSA), aux autres dispositions du CSA et au Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (Code 2020).

Cette politique a été préparée par le conseil d'administration sur la base des recommandations du comité de nomination et de rémunération. Elle a été approuvée par l'assemblée générale annuelle en 2026 et s'appliquera à la rémunération des administrateurs et des membres du management exécutif à partir de l'exercice 2026. Cette politique de rémunération est destinée à être appliquée sur plusieurs années. Toutefois, elle peut être modifiée lorsque le conseil d'administration le juge approprié, sur avis du comité de nomination et de rémunération, et sous réserve que la politique révisée soit soumise à l'approbation de l'assemblée générale.

2. Général

Lors de l'élaboration de cette politique de rémunération, le conseil d'administration (sur les conseils du comité de nomination et de rémunération) a tenu compte des conditions de salaire et de travail des employés de la Société. Ces conditions ont été prises en compte dans la structure et les conditions de rémunération des dirigeants.

La Société est convaincue que la politique de rémunération actuelle lui permet d'attirer et de retenir les talents nécessaires. Les critères de performance utilisés par la Société pour déterminer le niveau de la rémunération variable encouragent la réalisation des objectifs stratégiques de la Société, le suivi de la prise de risque et les normes de conduite.

3. Rémunération administrateurs non-exécutifs

Administrateurs non-exécutifs ont droit à une rémunération annuelle fixe et à des jetons de présence pour les réunions du conseil d'administration et des différents comités. Il est tenu compte de leur rôle d'administrateur et de leurs éventuels rôles de président du conseil d'administration, de vice-président du conseil d'administration, de président ou de membre des comités, ainsi que des responsabilités qui en découlent et du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions.

L'assemblée générale détermine les montants de la rémunération annuelle fixe et des jetons de présence sur proposition du conseil d'administration. Le conseil d'administration établit sa proposition sur proposition du comité de nomination et de rémunération. L'assemblée générale est seule compétente pour la rémunération des administrateurs non-exécutifs. Cette compétence exclusive permet d'éviter tout conflit d'intérêts dans ce domaine.

Les administrateurs non-exécutifs peuvent être remboursés des dépenses encourues dans

¹ Le management exécutif de Home Invest Belgium concerne la direction effective au sens de la loi SIR.

l'exercice de leurs fonctions d'administrateurs.

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

Les administrateurs non-exécutifs ne reçoivent pas d'actions. Ce dernier point s'écarte de la recommandation 7.6 du code 2020. L'objectif de cette recommandation est de mieux aligner l'intérêt des administrateurs non-exécutifs à l'intérêt à long terme des actionnaires. Chez Home Invest Belgium NV, l'intérêt des actionnaires à long terme est suffisamment représenté au sein du conseil d'administration, étant donné qu'un tiers des administrateurs non-exécutifs sont de facto des représentants des principaux actionnaires de la Société.

4. Rémunération des administrateurs exécutifs

Les administrateurs exécutifs ne sont pas rémunérés pour l'exercice de leurs fonctions en tant que membres du conseil d'administration. Ils ne sont rémunérés qu'en leur qualité de membres du management exécutif, qui est régi par la politique décrite à la section 5 de la présente politique de rémunération.

5. Rémunération du management exécutif

Pour la rémunération du management exécutif, la Société part d'une rémunération de base correcte, qui tient compte du poids du poste et du niveau de connaissances requis. L'enveloppe totale est ensuite augmentée d'une rémunération variable plafonnée qui dépend des résultats obtenus par rapport aux objectifs convenus.

Le conseil d'administration fixe la rémunération du management exécutif, sur proposition du comité de nomination et de rémunération. L'administrateur exécutif ne participe pas aux délibérations ni au vote au sein du conseil d'administration concernant sa propre rémunération. L'administrateur exécutif ne participe pas non plus aux discussions au sein du comité de nomination et de rémunération concernant sa propre rémunération. Il est également fait référence aux règles relatives aux conflits d'intérêts telles que définies à l'article 7:96 du Code des sociétés et des associations (CSA).

A. Rémunérations de base

a. Rémunération de base des membres du management exécutif

Par rémunération de base, la Société entend le montant annuel de la rémunération fixe du membre du management exécutif, tel qu'il est défini dans la convention individuelle conclue avec l'intéressé. La rémunération de base est indexée annuellement sur la base de l'indice de santé.

Ce montant peut être revu chaque année et, si nécessaire, ajusté par le conseil d'administration sur l'avis du comité de nomination et de rémunération, sur la base d'une analyse comparative effectuée par ce comité.

La rémunération de base est versée à 90 % mensuellement en espèces et à 10 % annuellement sous forme d'actions. Les actions sont inscrites au registre des actionnaires de la Société. Les actions ont une période de blocage de 2 ans. Elles sont acquises définitivement et immédiatement. Le paiement des actions aura lieu le premier vendredi du mois d'avril de l'année suivante. Le prix d'attribution des actions correspond au dernier cours de clôture connu (en principe le cours de clôture du premier jeudi du mois d'avril), multiplié par un facteur de 100/120ème, conformément au commentaire 36/16 du Code des impôts sur les revenus. Cela correspond à une remise de 16,67 %.

b. Plan d'options d'achat d'actions pour le CEO

Un régime d'options d'achat d'actions est également fourni pour le CEO. Le régime d'options

d'achat d'actions a pour but de rémunérer le bénéficiaire pour sa contribution à la création de valeur à long terme. L'octroi d'options d'achat d'actions n'est pas soumis à des critères de performance prédéterminés et objectivement mesurables. Le conseil d'administration décide de l'octroi d'options d'achat d'actions dans le cadre d'un plan d'options d'achat d'actions, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération.

Les principales caractéristiques de ce plan d'options d'achat d'actions sont les suivantes : (i) les options d'achat d'actions sont offertes gratuitement au bénéficiaire ; (ii) chaque option acceptée donnera droit au bénéficiaire de souscrire à une action de la Société avec les mêmes droits que les autres actions existantes de la Société ; (iii) le prix d'exercice est fixé au moment de l'offre (iv) les options d'achat d'actions ne peuvent pas être exercées pendant une période de 5 ans à compter de la date de l'offre, ni après une période de 10 ans à compter de la date de l'offre ; et (v) les options d'achat d'actions sont transférables dans une mesure limitée, sauf en cas de décès.

B. Rémunération variable

La rémunération variable annuelle à court terme des membres de la direction consiste en un montant en espèces. Les membres du management exécutif peuvent également bénéficier d'un plan d'incentives à long terme (ILT) payé en actions.

Les montants qu'ils peuvent gagner au titre des rémunérations variables susmentionnées sont plafonnés. Le dépassement des objectifs ne donne pas lieu à une prime supplémentaire.

| Manager | Rémunération variable annuelle maximale à court terme, versée en espèces | Rémunération LTIP maximale, après une période d'évaluation de 3 ans, versée en actions (total après 3 ans) |
|---------------------------------------|--|--|
| CEO | 30 % de la rémunération de base | 150 % de la rémunération de base |
| Autres membres du management exécutif | 25 % de la rémunération de base | 100% de la rémunération de base |

En outre, les membres du management exécutif peuvent prétendre à un autre type de rémunération variable à court, moyen ou long terme dans le cadre de certains projets de développement. Ce type de rémunération variable est également plafonné, le plafond étant fixé en fonction du projet.

Il n'existe aucun droit de recouvrement pour la société en ce qui concerne la rémunération variable. La société s'écarte ainsi de la recommandation 7.12 du Code 2020. La société estime qu'elle peut recourir à tous les moyens prévus par le droit commun au cas où elle subirait un préjudice résultant d'une information erronée, d'une négligence ou d'une faute d'un membre de la direction effective.

a. Rémunération variable annuelle à court terme

Au début de chaque exercice, le conseil d'administration, après consultation du management exécutif et sur avis du comité de nomination et de rémunération, détermine les critères de performance sur la base desquels la rémunération variable annuelle sera calculée. Après la fin de l'exercice financier en question, le comité de nomination et de rémunération analyse, sur la base des réalisations de l'année de performance, si les critères de performance prédéterminés ont été remplis. La réalisation des critères de performance financiers est vérifiée sur la base des comptes annuels consolidés de l'année de performance concernée. La réalisation des critères de performance non financiers est évaluée sur la base de l'évaluation par le comité de nomination et de rémunération des performances individuelles des membres du management exécutif. Sur avis motivé du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration, après avoir adopté les comptes annuels, détermine ensuite la rémunération variable à laquelle les membres

du management exécutif ont droit pour l'année de performance en question. Ces montants sont versés en espèces au cours du premier trimestre suivant l'année de performance pour la rémunération.

b. Plan d'intéressement à long terme

Compte tenu de la réalisation de la stratégie de la Société et des objectifs à long terme, la politique de rémunération prévoit un Plan d'Intéressement à Long Terme mis en place sur la base des objectifs à long terme de la Société.

Les objectifs sont fixés tous les 3 ans par le conseil d'administration sur recommandation du comité de nomination et de rémunération. La performance de la période de 3 ans sera évaluée lors de la prise en compte des résultats annuels de la troisième année par le Conseil d'administration. Le calcul est soumis à la commission d'audit. Sur la base du rapport du comité d'audit sur les calculs vérifiés, le comité de nomination et de rémunération soumettra une proposition finale au conseil d'administration pour approbation.

La rémunération pour la période de 3 ans sera déterminée et communiquée au management exécutif au plus tard le 31 mars de l'année suivant la période de 3 ans.

Le paiement du Plan d'Intéressement à long terme se fait en actions.

Le calcul du nombre de parts attribuées aux bénéficiaires du PILT a lieu le premier vendredi du mois d'avril suivant la période de 3 ans. Le prix d'attribution des actions correspond au dernier cours de clôture connu, en principe le cours de clôture du premier jeudi du mois d'avril, diminué d'une décote de 5%. Le paiement en actions ne sera effectué que le premier vendredi du mois d'avril suivant la période de 3 ans, dans la mesure où le bénéficiaire fait encore partie du management exécutif de la Société à ce moment-là.

Les actions versées par la Société dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme sont soumises à une période de blocage de deux ans. Les actions sont acquises définitivement et immédiatement.

La rémunération maximale dans le cadre du Plan d'Intéressement à Long Terme est fixée en pourcentage de la rémunération de base indexée annuelle fixe brute au début de la troisième année de la période de 3 ans du PILT applicable.

c. Rémunération variable supplémentaire à court, moyen ou long terme

Conformément à nos objectifs stratégiques, la Société pourrait à l'avenir élaborer et mettre en œuvre des plans supplémentaires de rémunération variable destinés au management exécutif. Ces plans seront spécifiquement liés aux performances de certains projets de développement revêtant une importance stratégique pour la Société.

L'objectif est de stimuler et de récompenser l'engagement et les performances du management exécutif, la rémunération étant étroitement liée à la réalisation d'objectifs de projet prédéfinis et à la création de valeur pour la Société (déterminée sur la base des critères de performance financière mentionnés ci-dessous), tels que :

- (a) Motiver les personnes clés du projet afin d'optimiser celui-ci.
- (b) Fidéliser les personnes clés du projet. Éviter le départ des personnes clés du projet pendant la durée de celui-ci.
- (c) Encourager la collaboration entre les personnes clés du projet et entre les différents départements.

Les objectifs sont fixés au début du projet de développement spécifique par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération.

Tous les paramètres, critères d'évaluation et modalités relatifs au plan complémentaire ne peuvent être fixés, modifiés ou approuvés que par le conseil d'administration de la Société. [Les

performances sont évaluées selon les critères ci-dessous et sur la base de critères ad hoc dépendant du projet.]

Les performances sont évaluées par le conseil d'administration six trimestres après la fin du trimestre de livraison du projet. Le calcul est soumis au comité d'audit. Sur la base du rapport du comité d'audit concernant les calculs vérifiés, le comité de nomination et de rémunération soumettra une proposition définitive au conseil d'administration pour approbation.

La rémunération est fixée et communiquée au management exécutif au plus tard six trimestres après la fin du trimestre de livraison du projet concerné.

Le paiement de cette rémunération variable supplémentaire s'effectue en espèces. Le versement des résultats intervient au plus tard 60 jours calendaires après la date d'approbation par le conseil d'administration.

Le paiement de la prime d'encouragement au titre de ce plan complémentaire est subordonné à la condition que le bénéficiaire fasse toujours partie du management exécutif de la Société au moment de la constatation des résultats de performance du plan complémentaire par le conseil d'administration, étant entendu, en outre, que le membre concerné du management exécutif doit, au moment de cette détermination, être encore actif et effectivement impliqué dans le projet de développement en question. Si, pour quelque raison que ce soit, le bénéficiaire ne fait plus partie du management exécutif avant la date de détermination des résultats par le conseil d'administration, tout droit au paiement ou au paiement partiel de la prime est annulé.

C. Retraite

La Société n'offre pas de plan de retraite aux membres de sa direction.

D. Autres prestations

La société prend en charge le coût du téléphone portable, de l'ordinateur portable, le remboursement des frais d'abonnement, des frais de communication et des frais de connexion à l'internet, ainsi que les dépenses encourues pour le compte de la Société.

6. Justification de la politique de rémunération du management exécutif

A. Structure

La structure de la rémunération totale est équilibrée, avec une composante fixe et une composante variable. Une part importante de la composante variable est versée sous forme d'actions.

B. Critères de performance

a. Rémunération variable annuelle à court terme

Les rémunérations variables annuelle à court terme servent à formuler des objectifs à court terme qui contribuent à la réalisation de la stratégie à long terme de la Société. Les objectifs annuels fixés dans les critères de performance devraient y contribuer.

Les critères suivants et les facteurs de pondération associés peuvent être pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable annuelle (le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations et des nominations, déterminera le contenu et la pondération de chaque année au début de l'année):

- Indicateurs clés de performance collective et financière :
 - o Réalisation du bénéfice EPRA par action ;
 - o Réalisation de l'EPRA NTA par action ;
- Indicateurs clés de performance individuels et extra-financiers :

- Indicateurs clés de performance qualitatifs et organisationnels tels que la gestion de la structure du capital, les relations avec les investisseurs et la communication, les améliorations opérationnelles, la numérisation, les efforts ESG, la gestion proactive des risques juridiques et des litiges juridiques.

b. Long term incentive plan

Le Plan d'Intéressement à Long Terme sert à retenir les talents et à poursuivre la création de valeur à long terme.

Le montant octroyé dans le cadre du plan d'incitation à long terme est calculé sur la base des résultats obtenus sur une période de trois ans. Les critères de performance déterminant son calcul sont la réalisation de la valeur actionnariale, l'augmentation de l'efficacité opérationnelle et contribuer à la réalisation des objectifs climatiques de l'Europe. Les éléments pris en compte à cet effet sont :

- Augmentation par action de l'EPRA NTA par action (exprimée en €) ;
- Augmentation du résultat EPRA par action (exprimé en €) ;
- Augmentation de la marge opérationnelle (exprimée en %) ;
- Amélioration de la consommation d'énergie primaire du portefeuille résidentiel (exprimée en kWh/m²/an).

c. Rémunération variable supplémentaire à court, moyen et long terme

La possibilité d'élaborer des plans supplémentaires de rémunération variable à court, moyen ou long terme pour le management exécutif s'inscrit dans le cadre de l'objectif visant à mener à bien certains projets de développement revêtant une importance stratégique pour la Société.

Le montant attribué dans le cadre d'un tel plan est calculé sur la base des résultats du projet concerné. Les critères de performance financière, à savoir d'une part le rendement sur le coût (exprimé en %) et d'autre part le coût de construction (exprimé en €), ainsi que l'objectif du projet mentionné ci-dessus, sont déterminants pour ce calcul.

7. Actions du management exécutif

La Société accorde une rémunération variable basée sur des actions aux membres du management exécutif (voir chapitre *supra* 5.B).

Contrairement à la recommandation 7.9 du Code 2020, le conseil d'administration ne fixe pas de seuil minimum d'actions à détenir par les membres du management exécutif.

8. Indemnités de départ

La durée des mandats des administrateurs est déterminée par l'Assemblée générale. Conformément à la Charte de gouvernance d'entreprise de Home Invest Belgium SA, ce mandat est en principe de 4 ans. Les administrateurs ne bénéficient d'aucune protection contre la démission.

Les membres du management exécutif travaillent dans le cadre d'une relation de service indépendante avec la Société. Leurs contrats individuels avec la Société sont conclus pour une durée indéterminée. Le conseil d'administration veille à ce que ces contrats ne prévoient pas d'indemnités de départ supérieures à 12 mois de rémunération.

9. Dérogation

La Société peut s'écarter temporairement de la politique de rémunération, à condition que :

- 1° la dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, dans lesquelles cette dérogation est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de la Société dans son ensemble ou pour garantir sa viabilité ; ou

2° la dérogation soit accordée par le conseil d'administration sur l'avis motivé du comité de nomination et de rémunération.

Une dérogation peut s'appliquer à toute disposition de la présente politique de rémunération, dans la mesure où elle n'est pas contraire à la loi.

10. Aperçu des modifications apportées à la dernière politique de rémunération approuvée

Sur avis du comité des nominations et des rémunérations, le conseil d'administration a décidé de soumettre une version révisée de la politique de rémunération à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle de 2026. Les principes fondamentaux et généraux de la politique de rémunération sont conservés dans la version révisée, à l'exception des modifications (importantes) suivantes apportées à la version applicable à compter du 1er janvier 2025, telles qu'elles figurent dans la politique de rémunération révisée, qui est applicable à compter du 1er janvier 2026, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle de 2026 :

- Il est également prévu d'augmenter le montant maximal de la rémunération variable des autres membres du management exécutif. Il est prévu d'introduire la possibilité (outre une rémunération variable à court terme et un plan d'incitation à long terme) d'octroyer un type supplémentaire de rémunération variable à court, moyen et long terme au management exécutif dans le cadre de certains projets de développement.

11. Engagement des actionnaires

La Société s'efforce de prendre en compte les votes et les opinions de ses actionnaires sur sa politique de rémunération et son rapport de rémunération. La politique de rémunération, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2023, a été approuvée par l'assemblée générale à la majorité de 96,77 % des suffrages exprimés. Le rapport de rémunération pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 a été approuvé par l'assemblée générale à la majorité de 93,42 % des suffrages exprimés.