

BIJLAGE III - REMUNERATIEBELEID

Remuneratiebeleid voor te leggen aan de jaarlijkse algemene vergadering van 2026

1. Inleiding

Dit remuneratiebeleid zet de principes van de remuneratie van de bestuurders en het uitvoerend management¹ van Home Invest Belgium NV (de **Vennootschap**) uiteen. De Vennootschap heeft een remuneratiebeleid opgesteld en zal dit toepassen overeenkomstig artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**), de overige bepalingen van het WVV en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

Dit beleid werd voorbereid door de raad van bestuur op basis van de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse Algemene Vergadering in 2026 en, indien goedgekeurd, van toepassing zijn op de remuneratie van bestuurders en leden van het uitvoerend management vanaf het boekjaar 2026. Dit remuneratiebeleid is bedoeld om gedurende meerdere jaren te worden toegepast. Het beleid kan echter worden gewijzigd wanneer dit door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité passend wordt geacht en onder voorbehoud van voorlegging van het herziene beleid ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering.

2. Algemeen

Bij het opstellen van dit remuneratiebeleid werd door de raad van bestuur (op advies van het benoemings- en remuneratiecomité) rekening gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap. Deze voorwaarden werden mee in overweging genomen bij de structuur en de voorwaarden van de remuneratie van het uitvoerend management.

De Vennootschap is overtuigd dat zij met het onderhavige remuneratiebeleid het nodige talent kan aantrekken en behouden. Door de prestatiecriteria die de Vennootschap gebruikt om de mate van variabele remuneratie te bepalen, wordt de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de Vennootschap, de bewaking van de risicobereid en de gedragsnormen gestimuleerd.

3. Remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders

Niet-uitvoerende bestuurders hebben recht op een vaste jaarlijkse vergoeding en op zitpenningen voor de bijeenkomsten van de raad van bestuur en van de verschillende Comités. Er wordt rekening gehouden met hun rol als bestuurder en hun eventuele rollen als Voorzitter van de raad van bestuur, Vice-voorzitter van de raad van bestuur, voorzitter of lid van comités, evenals met hun verantwoordelijkheden die daaruit voortvloeien en met de tijd die ze aan hun functies besteden.

¹ Het uitvoerend management van Home Invest Belgium betreft de effectieve leiding in de zin van de GVV-Wet.

De algemene vergadering bepaalt de bedragen van de vaste jaarlijkse vergoeding en de zitpenningen op voorstel van de raad van bestuur. De raad van bestuur stelt zijn voorstel vast op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. De algemene vergadering is als enige bevoegd voor de bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders. Deze exclusieve bevoegdheid zorgt ervoor dat er op dit gebied geen belangenconflicten ontstaan.

Niet-uitvoerende bestuurders kunnen de onkosten die ze hebben gemaakt in het kader van de uitoefening van hun functie van bestuurder, terugbetaald krijgen.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatie gebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de Vennootschap.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen evenmin aandelen. Dit laatste wijkt af van aanbeveling 7.6 van de Code 2020. Het doel van de aanbeveling is om het belang van de niet-uitvoerende bestuurders beter te aligneren op het lange termijn aandeelhoudersbelang. Bij Home Invest Belgium NV is het lange termijn aandeelhoudersbelang voldoende vertegenwoordigd in de raad van bestuur aangezien één derde van de niet-uitvoerende bestuurders de facto vertegenwoordigers zijn van grote aandeelhouders van de Vennootschap.

4. Remuneratie van uitvoerende bestuurders

Uitvoerende bestuurders worden niet vergoed voor de uitoefening van hun mandaat als lid van de raad van bestuur. Zij ontvangen enkel een vergoeding in hun hoedanigheid van lid van het uitvoerend management, die wordt beheerst door het beleid zoals beschreven in afdeling 5 van dit remuneratiebeleid.

5. Remuneratie van het uitvoerend management

Voor de remuneratie van haar uitvoerend management vertrekt de Vennootschap van een correcte basisremuneratie, rekening houdend met het gewicht van de functie en het vereiste kennisniveau. Het totale pakket wordt dan verhoogd met een aan een bovengrens gebonden variabele remuneratie die afhankelijk is van de bereikte resultaten ten opzichte van de overeengekomen doelstellingen.

De raad van bestuur bepaalt de remuneratie van het uitvoerend management, op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. Uitvoerende bestuurders nemen niet deel aan de beraadslagingen en stemming binnen de raad van bestuur met betrekking tot hun eigen remuneratie. Uitvoerende bestuurders nemen evenmin deel aan de besprekingen binnen het benoemings- en remuneratiecomité met betrekking tot hun eigen remuneratie. Er wordt ook verwezen naar de regels inzake belangenconflicten zoals vastgelegd in artikel 7:96 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

A. Basisremuneratie

a. Basisremuneratie van het uitvoerend management

Onder basisremuneratie verstaat de Vennootschap het jaarlijkse bedrag aan vaste vergoeding van het lid van het uitvoerend management zoals dat wordt vastgelegd in de individuele overeenkomst met de betrokkene. De basisremuneratie wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex.

Dit bedrag kan jaarlijks geëvalueerd en eventueel aangepast worden door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité op basis van benchmarking door dit comité.

De basisremuneratie wordt voor 90% maandelijks uitbetaald in contanten en voor 10% jaarlijks in de vorm van aandelen. De aandelen worden ingeschreven in het aandeelhoudersregister van de Vennootschap. De aandelen hebben een lock-up periode van 2 jaar. De aandelen worden

onmiddellijk definitief verworven. De uitbetaling van de aandelen gebeurt op de eerste vrijdag van de maand april in het opvolgende jaar. De toekenningsprijs van de aandelen stemt overeen met de laatst gekende slotkoers (in principe de slotkoers op de eerste donderdag van de maand april), vermenigvuldigd met een factor 100/120e, in overeenstemming met commentaar 36/16 van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen. Dit stemt overeen met een discount van 16,67%.

b. Aandelenoptieplan voor de CEO

Er wordt tevens voorzien in een aandelenoptieplan voor de CEO. Het aandelenoptieplan heeft als doel de begunstigde ervan te vergoeden voor diens bijdrage aan de waardecreatie op lange termijn. De toekenning van aandelenopties is niet gebonden aan vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria. De raad van bestuur beslist over de toekenning van aandelenopties in het kader van een aandelenoptieplan, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité.

De belangrijkste kenmerken van dit aandelenoptieplan zijn: (i) de aandelenopties worden gratis aan de begunstigde aangeboden; (ii) elke aanvaarde optie zal aan de begunstigde het recht geven om in te tekenen op één aandeel van de Vennootschap met dezelfde rechten als de andere bestaande aandelen van de Vennootschap; (iii) de uitoefenprijs wordt vastgesteld op het moment van het aanbod (iv) de aandelenopties kunnen niet uitgeoefend worden gedurende een periode van 5 jaar na datum van het aanbod, noch na een periode van 10 jaar na de datum van het aanbod; en (v) de aandelenopties zijn, behoudens in geval van overlijden, beperkt overdraagbaar.

B. Variabele vergoeding

De jaarlijkse korte termijn variabele vergoeding voor het uitvoerend management bestaat uit een bedrag in contanten. De leden van het uitvoerend management komen eveneens in aanmerking voor een long term incentive plan (LTIP) dat uitbetaald wordt in aandelen.

De bedragen die de betrokkenen kunnen verdienen onder voornoemde variabele vergoedingen, zijn geplafonneerd. Het overschrijden van de doelstellingen levert geen additionele bonus op.

Manager	Maximum korte termijn jaarlijkse variabele vergoeding, uitbetaald in contanten	Maximale LTIP vergoeding, na evaluatieperiode van 3 jaar, uitbetaald in aandelen (totaal na 3 jaar)
CEO	30 % van de basisremuneratie	150 % van de basisremuneratie
Overige leden van het uitvoerend management	25 % van de basisremuneratie	100% van de basisremuneratie

Daarnaast kunnen de leden van het uitvoerend management in aanmerking komen voor een bijkomend type variabele vergoeding op korte, middellange of lange termijn in het kader van bepaalde ontwikkelingsprojecten. Dit type van variabele vergoeding is eveneens geplafonneerd, waarbij het plafond afhankelijk van het project zal worden bepaald.

Er bestaan geen terugvorderingsrechten voor de vennootschap met betrekking tot de variabele vergoeding. Hiermee wijkt de vennootschap af van aanbeveling 7.12 van de Code 2020. De vennootschap is van oordeel dat zij alle middelen van gemeen recht kan aanwenden in geval de vennootschap schade zou lijden door een verkeerde informatie, nalatigheid of fout van een lid van de effectieve leiding.

a. Korte termijn jaarlijkse variabele vergoeding

Aan het begin van elk boekjaar legt de raad van bestuur na consultatie met het uitvoerend management en op advies van het benoemings- en remuneratiecomité de prestatiecriteria vast op basis waarvan de jaarlijkse variabele vergoeding zal worden berekend. Na het einde van het betrokken boekjaar, analyseert het benoemings- en remuneratiecomité op basis van de realisaties over het prestatiejaar of de vooropgestelde prestatiecriteria werden bereikt. De realisatie van de financiële prestatiecriteria wordt nagegaan op basis van de geconsolideerde jaarrekening voor het betrokken prestatiejaar. De realisatie van de niet-financiële prestatiecriteria wordt beoordeeld op basis van de evaluatie door het benoemings- en remuneratiecomité van de individuele prestaties van de leden van het uitvoerend management. Op gemotiveerd advies van het benoemings- en remuneratiecomité stelt de raad van bestuur na vaststelling van de jaarrekening, vervolgens de variabele vergoeding vast waarop de leden van het uitvoerend management gerechtigd zijn voor het betrokken prestatiejaar. Deze bedragen worden uitbetaald in contanten in het eerste trimester na het prestatiejaar.

b. Long term incentive plan

Rekening houdend met het realiseren van de strategie en de lange termijn doelstellingen van de Vennootschap voorziet het remuneratiebeleid in een Long Term Incentive Plan opgezet op basis van lange termijn doelstellingen van de Vennootschap.

De doelstellingen worden 3-jaarlijks vastgelegd door de raad van bestuur op aanbeveling van het benoemings- en remuneratie comité. De prestaties voor de 3-jarige periode worden beoordeeld bij het vastleggen van de jaarresultaten van het derde jaar door de raad van bestuur. De berekening wordt voorgelegd aan het auditcomité. Op basis van het verslag van het auditcomité over de geverifieerde berekeningen zal het benoemings- en remuneratie comité een definitief voorstel voorleggen aan raad van bestuur ter goedkeuring.

De vergoeding voor de 3-jarige periode wordt vastgelegd en gecommuniceerd aan het uitvoerend management uiterlijk 31 maart van het jaar dat volgt op de 3-jarige periode.

De uitbetaling van het Long Term Incentive Plan gebeurt in aandelen.

De berekening van het aantal aandelen dat aan de begunstigden van het LTIP wordt toegekend gebeurt de eerste vrijdag van de maand april volgend op de 3-jarige periode. De toekenningsprijs van de aandelen stemt overeen met de laatst gekende slotkoers, in principe de slotkoers op de eerste donderdag van de maand april, verminderd met een disagio van 5%. De uitbetaling in aandelen gebeurt pas op de eerste vrijdag van de maand april volgend op de 3-jarige periode voor zover de begunstigde op dat moment nog steeds deel uitmaakt van het senior management van HIB.

De aandelen die door de Vennootschap worden uitbetaald in het kader van het Long Term Incentive

Plan hebben een lock-up periode van 2 jaar. De aandelen worden onmiddellijk definitief verworven.

De maximumvergoeding binnen het Long Term Incentive Plan wordt vastgelegd als een percentage van de bruto vaste jaarlijkse geïndexeerde basisvergoeding bij aanvang van het derde jaar van de 3-jarige periode van het toepasselijke LTIP.

c. Bijkomende variabele vergoeding op korte, middellange of lange termijn

In lijn met onze strategische doelstellingen zal de Vennootschap in de toekomst mogelijks aanvullende plannen voor variabele vergoeding ontwikkelen en implementeren ten behoeve van het uitvoerend management. Deze plannen zullen specifiek worden gekoppeld aan de prestaties van bepaalde ontwikkelingsprojecten die van strategisch belang zijn voor de Vennootschap.

Het doel hiervan is om de inzet en prestaties van het uitvoerend management te stimuleren en te belonen, waarbij de remuneratie nauw verbonden wordt aan de realisatie van vooraf bepaalde projectdoelstellingen en waardecreatie voor de Vennootschap (bepaald aan de hand van de hieronder vermeldde financiële prestatiecriteria), zoals:

- (a) Key project people op het project incentiveren om het project te optimaliseren.
- (b) Retentie van key project people op het project. Vermijden van verloop van key project people tijdens het project.
- (c) Stimulering van samenwerking tussen key project people en tussen de verschillende departementen.

De doelstellingen worden vastgelegd bij de start van het specifieke ontwikkelingsproject door de raad van bestuur op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité.

Alle parameters, beoordelingscriteria en modaliteiten met betrekking tot het aanvullend plan kunnen uitsluitend worden vastgesteld, gewijzigd of goedgekeurd door de raad van bestuur van de Vennootschap. [De prestaties worden geëvalueerd volgens de onderstaande criteria en op basis van ad-hoc criteria die afhankelijk zijn van het project.]

De prestaties worden beoordeeld 6 kwartalen na het einde van het kwartaal van oplevering van het project door de raad van bestuur. De berekening wordt voorgelegd aan het auditcomité. Op basis van het verslag van het auditcomité over de geverifieerde berekeningen zal het benoemings- en remuneratie comité een definitief voorstel voorleggen aan raad van bestuur ter goedkeuring.

De vergoeding wordt vastgelegd en gecommuniceerd aan het uitvoerend management uiterlijk 6 kwartalen na het einde van het kwartaal van oplevering van het betreffende project.

De uitbetaling van zulke bijkomende variabele vergoeding gebeurt in cash. De uitbetaling van de resultaten gebeurt uiterlijk 60 kalenderdagen na de datum van goedkeuring door de raad van bestuur.

De betaling van de incentive onder dit aanvullend plan is onderworpen aan de voorwaarde dat de begunstigde nog deel uitmaakt van het uitvoerend management van de Vennootschap op het moment van de vaststelling van de prestatieresultaten van het aanvullend plan door de raad bestuur, met dien verstande bovendien dat het betrokken lid van het uitvoerend management op dat moment van vaststelling nog actief en daadwerkelijk betrokken moet zijn bij het betreffende ontwikkelingsproject. Indien de begunstigde om welke reden dan ook, geen deel meer uitmaakt van het uitvoerend management vóór de datum van vaststelling van de resultaten door de raad van bestuur, vervalt elk recht op uitbetaling of gedeeltelijke uitbetaling van de incentive.

C. Pensioen

De Vennootschap voorziet niet in een pensioenplan voor de leden van haar uitvoerend management.

D. Overige voordelen

De Vennootschap draagt de kosten voor een gsm, draagbare computer, terugbetaling van

abonnementskosten, communicatiekosten en de kosten voor internetverbinding alsook van de voor rekening van de Vennootschap gemaakte kosten.

6. Verantwoording van het remuneratiebeleid voor het uitvoerend management

A. Structuur

De structuur van het totale remuneratiepakket is evenwichtig met een vaste en variabele component. Een belangrijk deel van de variabele component wordt uitbetaald in aandelen.

B. Prestatiecriteria

a. Korte termijn jaarlijkse variabele vergoeding

De korte termijn jaarlijkse variabele vergoeding dient om korte termijn doelstellingen te kunnen formuleren die bijdragen tot de realisatie van de lange termijn strategie van de Vennootschap. De jaarlijkse targets die worden vastgelegd in de prestatiecriteria moeten daartoe bijdragen.

Volgende criteria en bijhorende weegfactoren kunnen in aanmerking genomen worden voor het toekennen van de jaarlijkse variabele vergoeding (waarbij de Raad van Bestuur, op voordracht van het remuneratie- en benoemingscomité de invulling en weging voor elk jaar aan het begin van het jaar zal vastleggen:

- Collectieve en financiële kernprestatieindicatoren:
 - o Realisatie EPRA resultaat per aandeel;
 - o Realisatie EPRA NTA per aandeel;
- Individuele en niet-financiële kernprestatieindicatoren:
 - o Kwalitatieve en organisationele kernprestatieindicatoren zoals het beheer van de kapitaalstructuur, investor relations en communicatie, operationele verbeteringen, digitalisering, ESG inspanningen, het pro-actief beheer van juridische risico's en juridische geschillen.

b. Long term incentive plan

Het long term incentive plan dient om talent te behouden en om lange termijn waardecreatie na te streven.

Het bedrag dat toegekend wordt in het kader van het long term incentive plan wordt berekend op basis van de resultaten over een periode van 3 jaar. De prestatiecriteria die determinerend zijn voor de berekening ervan zijn de realisatie van aandeelhouderswaarde, het verhogen van de operationele efficiëntie en het bijdragen tot het behalen van de Europese klimaatdoelstellingen. De elementen die hiervoor in aanmerking worden genomen zijn:

- Toename per aandeel van de EPRA NTA per aandeel (uitgedrukt in €);
- Toename van de EPRA earnings per aandeel (uitgedrukt in €);
- Toename van de operationele marge (uitgedrukt in %);
- Verbetering van de primaire energieconsumptie van de woningportefeuille (uitgedrukt in kWh/m²/jaar).

c. Bijkomende variabele vergoeding op korte, middellange en lange termijn

De mogelijkheid om bijkomende plannen voor variabele vergoeding op korte, middellange of lange termijn uit te werken voor het uitvoerend management, is in het kader van de doelstelling om bepaalde ontwikkelingsprojecten die van strategisch belang zijn voor de Vennootschap te realiseren.

Het bedrag dat toegekend wordt in het kader van zulk plan wordt berekend op basis van de

resultaten van het betreffende project. Determinerend voor de berekening zijn de financiële prestatiecriteria, die enerzijds de yield on cost (uitgedrukt in %) en anderzijds de bouwkost (uitgedrukt in €) zijn, alsook de hierboven vermeldde projectdoelstelling.

7. Aandeelhouderschap uitvoerend management

De Vennootschap kent een op aandelen gebaseerde variabele remuneratie toe aan het uitvoerend management (zie *supra* hoofdstuk 5.B).

In afwijking van aanbeveling 7.9 van de Code 2020 stelt de raad van bestuur geen minimumdrempel van aandelen die aangehouden moet worden door de leden van het uitvoerend management.

8. Vertrekvergoedingen

De duur van de mandaten van de bestuurders wordt bepaald door de Algemene Vergadering. In lijn met het Corporate Governance Charter van Home Invest Belgium NV bedraagt dergelijk mandaat in principe 4 jaar. De bestuurders genieten geen enkele ontslagbescherming.

De leden van het uitvoerend management werken in een zelfstandige dienstrelatie met de Vennootschap. Hun individuele overeenkomsten met de Vennootschap zijn aangegaan voor onbepaalde duur. De raad van bestuur ziet erop toe dat in deze overeenkomsten geen vertrekvergoeding wordt bedongen die meer zou bedragen dan 12 maanden remuneratie.

9. Afwijkingen

De Vennootschap mag tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid, op voorwaarde dat:
1° de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; of
2° de afwijking is toegestaan door de raad van bestuur op gemotiveerd advies van het benoemings- en remuneratiecomité.

Een afwijking kan slaan op eender welke bepaling van dit remuneratiebeleid, voor zover ze niet strijdig is met de wet.

10. Overzicht van wijzigingen ten aanzien van het laatst goedgekeurde remuneratiebeleid

De raad van bestuur heeft, op advies van het benoemings- en remuneratiecomité, besloten om een herziene versie van het remuneratiebeleid ter goedkeuring voor te leggen aan de jaarlijkse Algemene Vergadering in 2026. De voornaamste en algemene principes van het remuneratiebeleid blijven in de herziene versie behouden, met dien verstande dat de hiernavolgende (materiële) wijzigingen aan de versie die van toepassing was met ingang van 1 januari 2025, werden aangebracht, zoals opgenomen in het herziene remuneratiebeleid, dat van toepassing is met ingang van 1 januari 2026, op voorwaarde van de goedkeuring door de jaarlijkse Algemene Vergadering in 2026:

- Er wordt tevens voorzien in een verhoging van het maximumbedrag van de variabele vergoeding van de overige leden van het uitvoerend management. Er wordt voorzien in de mogelijkheid om (naast een korte termijn variabele vergoeding en een Long Term Incentive Plan) een bijkomend type variabele vergoeding op korte, middellange en lange termijn toe te kennen aan het uitvoerend management in het kader van bepaalde ontwikkelingsprojecten.

11. Aandeelhoudersbetrokkenheid

De Vennootschap streeft ernaar om rekening te houden met de stemmen en standpunten van haar aandeelhouders over haar remuneratiebeleid en het remuneratieverslag. Het remuneratiebeleid dat op 1 januari 2023 in werking is getreden, werd door de algemene vergadering goedgekeurd met een meerderheid van 96,77% van de uitgebrachte stemmen. Het remuneratieverslag voor het boekjaar afgesloten op 31 december 2023, werd door de algemene vergadering goedgekeurd met een meerderheid van 93,42% van de uitgebrachte stemmen.