



ANNEXE III – POLITIQUE DE REMUNERATION

Politique de rémunération soumise à l'assemblée annuelle 2023

1. Introduction

La présente politique de rémunération définit les principes de rémunération des administrateurs et du management 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 2023 et s'appliquera à la rémunération des administrateurs et des membres du management exécutif à partir de l'exercice 2023. 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. Lorsqu'un nombre significatif de votes a été exprimé contre la politique de rémunération, le conseil d'administration prendra les mesures nécessaires pour répondre aux préoccupations des personnes ayant voté contre.

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. Description des principaux changements par rapport à la politique de rémunération 2021

La politique de rémunération a été soumise pour la première fois à l'assemblée générale en 2021, qui l'a approuvée à une majorité de 95,24 % (Politique de rémunération 2021). Ces dernières années, la Société s'est sentie soutenue par cette large majorité d'approbation dans la politique de rémunération qu'elle a appliquée.

L'élargissement de la direction générale a amené le comité de nomination et de rémunération à se pencher sur la politique de rémunération applicable. La politique de rémunération 2021 ne s'appliquant qu'au CEO et CFO, elle doit être adaptée de manière à s'appliquer au management exécutif élargi. La présente politique de rémunération reflète donc un certain nombre d'ajouts à la politique de rémunération 2021 afin de tenir compte de l'élargissement du management exécutif. La structure de la rémunération du CEO et du CFO ne change pas, de même que la rémunération des administrateurs. La

structure de rémunération du CFO s'appliquera également aux autres membres du management exécutif.

4. Rémunération des administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs ont droit à une rémunération annuelle fixe de 5 000 euros 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 leur rôle de président du conseil d'administration, de vice-président, de président ou de membre des comités, ainsi que des responsabilités qui en découlent et du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions.

Les montants de ces jetons de présence sont soumis à l'Assemblée générale et s'élèvent depuis l'Assemblée annuelle de 2019 :

| Rôle de l'administrateur non exécutif | Jetons par réunion assistée |
|---|-----------------------------|
| Président du conseil d'administration | 2.000 |
| Vice-président du conseil d'administration | 1.500 |
| Administrateurs non-exécutifs du conseil d'administration | 1.000 |
| Président de comité | 1.000 |
| Membre de comité | 750 |

Les administrateurs non-exécutifs peuvent être remboursés des dépenses encourues dans 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 l'entreprise.

Ils 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, cet 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.

5. 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.

6. 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.

A. Rémunérations de base

Par rémunération de base, l'entreprise 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.

Si le membre du management exécutif concerné est également administrateur, la procédure de conflit d'intérêts prévue à l'article 7:96 du Code des sociétés s'applique. Le membre du management exécutif concerné, qu'il soit ou non administrateur, n'assiste pas aux réunions du comité de nomination et de rémunération et du conseil d'administration lorsque le point de l'ordre du jour relatif à sa rémunération est traité.

B. Rémunération variable

La rémunération variable annuelle à court terme des membres de la direction consiste en un montant en espèces. Les membres de la direction exécutive peuvent également bénéficier d'un plan d'incentives à long terme (ILT) payé en actions. Les montants qu'ils peuvent gagner 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 annuelle LTIP maximale, après une période d'évaluation de 3 ans, versée en actions (total après 3 ans) |
|---------------------------------------|--|---|
| CEO | 20 % de la rémunération de base | 66,67 % de la rémunération de base |
| Autres membres du management exécutif | 20 % de la rémunération de base | 66,67% de la rémunération de base |

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 (à court et à long terme) 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 au cours du premier trimestre suivant l'année de performance pour la rémunération variable annuelle à court terme et au cours du premier trimestre suivant la période d'évaluation de trois ans pour la rémunération variable à long terme.

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.

7. Responsabilité 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

Les critères de performance qui déterminent le calcul de la rémunération variable annuelle contribuent à la réalisation de la stratégie d'entreprise et des objectifs annuels qui y sont liés.

Pour le CEO:

- Critères au niveau global:
 - o Entre 20 % et 60 % de la rémunération variable annuelle dépendent de la réalisation des critères financiers prédéterminés. Ce critère de performance contribue à l'objectif de la société de créer une croissance durable dans son portefeuille.
- Critères au niveau individuel:
 - o Entre 20 % et 60 % de la rémunération variable annuelle dépendent de la réalisation d'objectifs liés à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Ce critère contribue à la durabilité de l'entreprise.
 - o Entre 0 % et 40 % de la rémunération variable annuelle dépend de la réalisation d'objectifs opérationnels. Ce critère contribue à la mise en place et au maintien d'une organisation efficace et performante.

Pour les autres membres du management exécutif:

- Critères au niveau global:
 - o Entre 20 % et 60 % de la rémunération variable annuelle dépendent de la réalisation de critères financiers prédéterminés. Ce critère de performance contribue à l'objectif de la Société de créer une croissance durable dans son portefeuille.
- Critères au niveau individuel:
 - o Entre 0 % et 40 % de la rémunération variable annuelle dépend de la réalisation d'objectifs liés à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Ce critère contribue à la durabilité de l'entreprise.
 - o Entre 0 % et 60 % de la rémunération variable annuelle dépend de la réalisation d'objectifs opérationnels. Ce critère contribue à la mise en place et au maintien d'une organisation efficace et performante.

b. Long term incentive plan

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 et l'efficacité opérationnelle. Les éléments pris en compte à cet effet sont l'augmentation de la EPRA NAV par action, le dividende brut par action et la marge opérationnelle.

8. Actions du management exécutif

La Société accorde une rémunération variable basée sur des actions aux membres du management exécutif (voir chapitre *supra* 7B).

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 de la direction exécutive.

9. 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.

10. 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.