

## BIJLAGE III - REMUNERATIEBELEID

### Remuneratiebeleid voorgelegd aan de jaarvergadering 2021

#### 1. Inleiding

Dit remuneratiebeleid zet de principes van de remuneratie van de bestuurders en het uitvoerend management van Home Invest Belgium NV (de Vennootschap) uiteen. De Vennootschap heeft een remuneratiebeleid opgesteld en zal dit toepassen overeenkomstig artikel 3:6, §3 WVV, zoals gewijzigd bij Wet van 28 april 2020 tot omzetting van Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft, en houdende diverse bepalingen inzake vennootschappen en verenigingen,, het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (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 2021 en, indien goedgekeurd, van toepassing zijn op de remuneratie van bestuurders en leden van het uitvoerend management vanaf het boekjaar 2021. 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. De raad van bestuur zal, wanneer een aanzienlijk aantal stemmen is uitgebracht tegen het remuneratiebeleid, de nodige stappen nemen om tegemoet te komen aan de bekommernissen van de tegenstemmers.

#### 2. Algemeen

Bij het opstellen van dit remuneratiebeleid werd rekening gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap.

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 de niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders hebben recht op een vaste jaarlijkse vergoeding van EUR 5.000 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 rollen als Voorzitter van de raad van bestuur, Vice-voorzitter, voorzitter of lid van comités, evenals met hun verantwoordelijkheden die daaruit voortvloeien en met de tijd die ze aan hun functies besteden.

De bedragen van deze zitpenningen worden jaarlijks voorgelegd aan de Algemene Vergadering en bedragen sinds de jaarvergadering 2019:

<b>Rol niet-uitvoerende bestuurder</b>	<b>Zitpenning per bijgewoonde vergadering</b>
Voorzitter raad van bestuur	2.000
Vicevoorzitter raad van bestuur	1.500
Niet-uitvoerende bestuurders raad van bestuur	1.000
Voorzitter comité	1.000
Lid comité	750

De 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 prestatiegebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de Vennootschap.

Zij 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 dat 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.

##### **A. Basisremuneratie**

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.

Indien het betrokken lid van het uitvoerend management tevens bestuurder is, wordt de belangenconflictprocedure van artikel 7:96 WvV toegepast. Het betrokken lid van het uitvoerend management, ongeacht of hij/zij bestuurder is of niet, woont de vergaderingen van het benoemings- en remuneratiecomité en de raad van bestuur niet bij terwijl het agendapunt van zijn/haar remuneratie wordt behandeld.

#### B. Variabele vergoeding

De jaarlijkse 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 zijn geplafonneerd. Het overschrijden van de doelstellingen levert geen additionele bonus op.

Manager	Maximum jaarlijkse variabele vergoeding, uitbetaald in contanten	Maximale jaarlijkse LTIP vergoeding, na evaluatieperiode van 3 jaar, uitbetaald in aandelen (totaal na 3 jaar)
CEO	20 % van de basisremuneratie	66,67 % van de basisremuneratie
CFO	20 % van de basisremuneratie	66,67% van de basisremuneratie

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 het eerste trimester na het prestatiejaar.

#### 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. Jaarlijkse variabele vergoeding

De prestatiecriteria die determinerend zijn voor de berekening van de jaarlijkse variabele vergoeding dragen bij tot de realisatie van de bedrijfsstrategie en de hieraan gekoppelde jaarlijkse targets.

Voor de CEO:

- Criteria op globaal niveau:
  - o Tussen 20% en 60% van de jaarlijkse variabele vergoeding is afhankelijk van het behalen van de vooropgestelde financiële criteria. Dit prestatie criterium draagt bij tot de doelstelling van de Vennootschap om een duurzame groei van haar portefeuille te creëren.
- Criteria op individueel niveau:
  - o Tussen 20% en 60% van de jaarlijkse variabele vergoeding is afhankelijk van het behalen van de targets gekoppeld aan de realisatie van de bedrijfsstrategie. Dit criterium draagt bij tot de toekomstbestendigheid van de Vennootschap.
  - o Tussen 0% en 40% van de jaarlijkse variabele vergoeding is afhankelijk van het behalen van de doelstellingen op operationeel vlak. Dit criterium draagt bij tot de realisatie en behoud van een efficiënte en performante organisatie.

Voor de CFO:

- Criteria op globaal niveau:
  - o Tussen 20% en 60% van de jaarlijkse variabele vergoeding is afhankelijk van het behalen van de vooropgestelde financiële criteria. Dit prestatie criterium draagt bij tot de doelstelling van de Vennootschap om een duurzame groei van haar portefeuille te creëren.
- Criteria op individueel niveau:
  - o Tussen 0% en 40% van de jaarlijkse variabele vergoeding is afhankelijk van het behalen van de targets gekoppeld aan de realisatie van de bedrijfsstrategie. Dit criterium draagt bij tot de toekomstbestendigheid van de Vennootschap.
  - o Tussen 0% en 60% van de jaarlijkse variabele vergoeding is afhankelijk van het behalen van de doelstellingen op operationeel vlak. Dit criterium draagt bij tot de realisatie en behoud van een efficiënte en performante organisatie.

#### b. Long term incentive plan

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. Het prestatiecriteria die determinerend zijn voor de berekening ervan zijn de realisatie van aandeelhouderswaarde en de operationele efficiëntie. De elementen die hiervoor in aanmerking worden genomen zijn de toename per aandeel van het EPRA NAV, het bruto dividend per aandeel en de operationele marge.

## **7. Aandeelhouderschap uitvoerend management**

De Vennootschap kent een op aandelen gebaseerde variabele remuneratie toe aan het uitvoerend management.

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.