

Bijlage bij het corporate-governancecharter van BEFIMMO NV

REMUNERATIEBELEID

(Opgesteld door de Raad van Bestuur op 6 maart 2020 en goedgekeurd door de Algemene Vergadering op 28 april 2020)

Het remuneratiebeleid van Befimmo NV en van haar dochterondernemingen is opgemaakt in overeenstemming met het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (zoals gewijzigd door de wet tot omzetting van SRDII-richtlijn¹, met het oog op het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders), met de Wet van 12 mei 2014 betreffende de Gereguleerde Vastgoedvennootschappen ("GVV-wet") en met de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code ("Code 2020"). Dit remuneratiebeleid, zoals goedgekeurd door de jaarlijkse algemene vergadering van 28 april 2020, is van toepassing sinds 1 januari 2020.

Het is bedoeld om de betrokkenen bij het beheer van de groep Befimmo een zodanige vergoeding aan te bieden, die mogelijk maakt om de gewenste betrokkenen aan te trekken, te behouden en te motiveren, rekening houdend met de kenmerken en de uitdagingen van de Vennootschap, en tegelijk, samenhang te bewaren tussen de vergoeding van de bedrijfsleiders en deze van alle personeel, terwijl de risico's gezond en efficiënt beheerd worden en de kosten voor de diverse vergoedingen onder controle worden gehouden.

Het heeft ook tot doel om de duurzame waardecreatie in de Vennootschap te bevorderen en bij te dragen tot de concrete uitvoering van de strategie, onder meer door:

- de bepaling van kwalitatieve en kwantitatieve prestatiecriteria voor de leden van het Uitvoerend Comité, die sporen met de doelstellingen op lange termijn van Befimmo, met naast financiële prestatiecriteria, aanvullende meetbare criteria die verband houden met haar beleid voor duurzame ontwikkeling en haar verbintenissen op het vlak van maatschappelijke verantwoordelijkheid;
- de spreiding van de betaling van hun variabele bezoldiging in de tijd;
- de invoering van een aandelengerelateerd incentiveplan op lange termijn (Performance Stock Units plan), gespreid over een aantal jaren, dat de leden van het Uitvoerend Comité vergoedt met aandelen, met een verplichting om ze aan te houden na een wachttijd, gekoppeld aan
- de verplichting om een minimaal aantal aandelen aan te houden tijdens de hele duur van hun mandaat.

Het remuneratiebeleid van Befimmo moet op deze manier een nauwe band creëren tussen de belangen van haar bedrijfsleiders en deze van de Vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere betrokken partijen.

De Vennootschap wil deze betrokkenen vergoeden op een niveau dat vergelijkbaar is met de vergoedingen die andere vennootschappen met een vergelijkbare omvang en activiteit voor gelijkaardige functies betalen.

¹ Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement

Om op de hoogte te blijven van de vergoedingen die op de markt gelden, neemt de Vennootschap deel aan benchmarks die sociale secretariaten of gespecialiseerde consultants organiseren. Ze gaat ook soms te rade bij deze specialisten, buiten enige benchmarkoefening.

Wat betreft de identiteit van de verschillende categorieën van betrokkenen die een remuneratie krijgen, verwijst dit hoofdstuk naar de andere hoofdstukken van het Corporate Governance Charter.

1. Niet-uitvoerende Bestuurders van Befimmo NV

De vergoeding van de Niet-uitvoerende Bestuurders van Befimmo NV wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Befimmo NV, op voorstel van haar Raad van Bestuur, die zelf voorstellen heeft gekregen van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De vergoeding bestaat uit:

- een vast jaarlijks bedrag;
- presentiegelden; deze worden aan de Niet-uitvoerende Bestuurders toegekend voor hun assistentie tijdens de vergaderingen van de Raad van Bestuur en, desgevallend, voor hun assistentie tijdens de vergaderingen van de Comités die de Raad van Bestuur oprichtte.

Daarnaast kan door de Raad van Bestuur een specifieke vergoeding worden toegekend aan de Bestuurders die bijzondere opdrachten van deze Raad zouden krijgen.

De Niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden vergoedingen, zoals bonussen en aandelenopties, en krijgen geen voordelen in natura noch voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen. De Vennootschap kent geen aandelen toe aan Niet-uitvoerende Bestuurders.

Zij meent dat haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van aanbeveling 7.6 van de Code 2020, die ernaar streeft om waardecreatie op lange termijn te bevorderen. Befimmo heeft de principes van Maatschappelijke Verantwoordelijkheid daadwerkelijk centraal gesteld in haar strategie en concreet vertaald in haar dagelijkse werking, door vooruit te lopen op de economische, maatschappelijke en milieugebonden evoluties en toezicht te houden op de prestaties van de Vennootschap op lange termijn. Met dat doel voor ogen, ontwikkelt de Raad van Bestuur een inclusieve benadering die een evenwicht tot stand brengt tussen de legitieme belangen en verwachtingen van aandeelhouders en andere stakeholders. Deze principes zijn met name uiteengezet in het Corporate Governance Charter van Befimmo en in het Intern Reglement van de Raad van Bestuur van Befimmo, waar elke Bestuurder van Befimmo zich bij aansloot.

De Bestuurders kunnen een bestuurdersmandaat uitoefenen bij dochterondernemingen van Befimmo NV. De eventuele vergoedingen die worden geïnd voor de uitoefening van deze mandaten worden verwerkt in het remuneratieverslag van Befimmo NV.

De Bestuurders oefenen hun functies uit als zelfstandige medewerkers en zijn ad nutum herroepbaar, zonder vergoeding.

2. De Chief Executive Officer van Befimmo NV

De Gedelegeerd Bestuurder van Befimmo NV – die de enige Uitvoerende Bestuurder van Befimmo NV is en geen vergoeding ontvangt als Bestuurder van Befimmo NV – oefent de functie van Chief Executive Officer ("CEO") uit en is lid van het Uitvoerend Comité van Befimmo NV. Hij wordt in die hoedanigheid vergoed in het kader van een managementovereenkomst als zelfstandige. Hij heeft de hoedanigheid van Effectief Bedrijfsleider, overeenkomstig artikel 14 §3 van de GVV-wet.

2.1 Vergoeding

De vergoeding van de CEO wordt bepaald door de Raad van Bestuur van Befimmo NV, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders en de meeste leden hebben de hoedanigheid van onafhankelijke bestuurders. Zo kunnen potentiële belangenconflicten betreffende de bepaling, de herziening en de uitvoering van het remuneratiebeleid van de CEO op een gepaste manier voorkomen worden. Bovendien is de CEO niet aanwezig wanneer het Benoemings- en Remuneratiecomité beraadslaagt over zijn bezoldiging. Daarnaast zijn ook de wettelijke bepalingen inzake belangenconflicten van toepassing.

Zijn bezoldiging bestaat uit een vast gedeelte, een variabel gedeelte en een long-term incentive plan.

- Vast gedeelte: het bedrag van de jaarlijkse vaste vergoeding wordt bepaald op basis van vergelijkingen met de vaste vergoedingen die op de markt voor een vergelijkbare functie gelden in een vergelijkbare vennootschap. De vaste vergoeding mag niet worden bepaald op basis van de operaties en transacties die de Vennootschap uitvoerde. De vaste jaarlijkse vergoeding wordt per maandelijkse twaalfden uitbetaald op de vervaldag.

Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité buigt de Raad van Bestuur zich geregeld, op het einde van het burgerlijk jaar, over het bedrag voor de vaste vergoeding, om te bepalen of dit bedrag gewijzigd moet worden en zo ja, in welke mate. Desgevallend wordt de nieuwe vaste vergoeding betaald vanaf 1 januari van het volgende jaar.

- Variabel gedeelte in speciën: het doelbedrag van de jaarlijkse variabele vergoeding, die beantwoordt aan een prestatie van kwaliteit die aan de verwachtingen inzake resultaten, professionalisme en motivatie voldoet, wordt vooraf door de Raad van Bestuur bepaald bij het vastleggen van de doelstellingen. Het gaat om een combinatie van individuele kwalitatieve doelstellingen en financiële en kwalitatieve doelstellingen van Befimmo NV, waaraan een gewicht wordt toegekend. Er kan enkel een variabele vergoeding toegekend worden voor zover (a) het deel van de variabele vergoeding dat afhangt van de resultaten, enkel betrekking heeft op het geconsolideerd nettoresultaat van de Vennootschap, met uitsluiting van elke variatie in de reële waarde van de activa en van de indekkingsinstrumenten en (b) geen enkele vergoeding wordt toegekend op basis van een specifieke operatie of transactie van de Vennootschap.

De Raad vermijdt de bepaling van criteria die de CEO kunnen aanzetten om voorrang te geven aan doelstellingen op korte termijn die zijn variabele vergoeding kunnen beïnvloeden, maar die een negatieve invloed kunnen hebben op de Vennootschap op middellange en lange termijn.

De Raad bepaalt ook een maximale variabele vergoeding, die enkel kan toegekend worden wanneer de prestatie de verwezenlijking van de doelstellingen overtreft.

In toepassing van de voornoemde principes en op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité werden de criteria voor de evaluatie van de prestatie van de CEO en hun weging als volgt bepaald, verdeeld in twee luiken:

- 1ste luik, voor 75% van de variabele doelvergoeding: criteria verbonden aan de prestatie van de Vennootschap:
 - courant nettoresultaat per aandeel (30 %); dit criterium, dat overeenkomt met de Epra earnings, verhoogd met de daadwerkelijk gerealiseerde meer- en minderwaarden en niet met de nog latente, weerspiegelt ook de ratio algemene kosten/huurinkomsten;
 - operationele marge (15 %);
 - bezettingsgraad van de gebouwen (15 %); de doelstelling streeft naar een hoge bezettingsgraad, die niet kan gehaald worden door ongebruikelijke toegevingen op de huurprijzen;
 - financieringskost van Befimmo ten opzichte van de markt (20 %);
 - het human resources management (20 %).

- 2de luik, voor 25% van de variabele doelvergoeding: aanvullende individuele doelstellingen die verband houden met de voornoemde doelstellingen, in het kader van de specifieke verantwoordelijkheden van de CEO, werden bepaald.

Het doelbedrag van zijn variabele jaarlijkse vergoeding (1ste en 2de luik samengeteld) vertegenwoordigt 36 % van zijn vaste jaarlijkse vergoeding.

Om de omvang van de toe te kennen variabele vergoeding te bepalen, beoordeelt de Raad van Bestuur, desgevallend, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, na afloop van elk burgerlijk jaar de prestaties van de CEO tijdens het betrokken boekjaar, ten opzichte van de doelstellingen die voor dit boekjaar vastlagen.

De betaling van de variabele vergoeding van de CEO wordt gespreid in de tijd en de definitieve toekenning van het deel van de variabele vergoeding waarvan de betaling is uitgesteld, is onderworpen aan vooraf bepaalde en objectief meetbare prestatiecriteria op middellange en lange termijn. De betaling van de variabele vergoeding wordt over drie jaar gespreid. Het aandeel van de verdiende variabele vergoeding tijdens jaar "N" (het boekjaar waarop de evaluatie betrekking heeft), dat in het eerste jaar te betalen is (N+1) mag niet meer bedragen dan 50% van het totaal bedrag van de toegekende variabele vergoeding. De betaling van 25% van de variabele vergoeding zal met een jaar uitgesteld worden en betaalbaar zijn in het jaar N+2, bij een aanhoudende prestatie van de resultaatindicatoren van de Vennootschap in de jaren N en N+1. Het saldo van 25% van de variabele vergoeding zal twee jaar uitgesteld worden en betaalbaar zijn in het jaar N+3, ook weer bij een aanhoudende prestatie voor de jaren N tot N+2 (inbegrepen).

Het principe van de spreiding van de variabele vergoeding maakt het mogelijk dat er een nauwe band wordt gecreëerd tussen de belangen van de CEO en deze van de Vennootschap en van haar aandeelhouders.

- Performance Stock Units plan: Vanaf het boekjaar 2020 kunnen aan de CEO Performance Stock Units (PSU) worden toegekend. Na een vestingperiode van drie jaar, vanaf de toekenning van de PSU's, verlenen deze het recht om aandelen van de Vennootschap te krijgen, evenals een bedrag in speciën dat overeenkomt met de uitbetaalde dividenden tijdens de vestingperiode. Er is van de bedrijfsleider geen enkele betaling vereist voor de aflevering van de aandelen na de vesting.

Het aantal toegekende PSU's wordt beslist door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Ter illustratie, in 2021 werd het maximaal aantal toegekende PSU's aan de CEO die bijgevolg aanleiding kunnen geven tot de aflevering van aandelen in 2024, bepaald op 2.500.

De onderliggende PSU-aandelen zullen pas worden afgeleverd nadat beoordeeld werd of de volgende criteria werden gehaald (Prestatietest) op het eind van de vestingperiode van drie jaar:

- Evolutie van de Total Shareholder Return (TSR), ten opzichte van de 'peers' van Befimmo (50%); de peer group bestaat uit Alstria Office REIT-AG, Colonial, Covivio, Entra, Gecina, Icade, Kungleden, NSI, Prime Swiss Property et Société Foncière Lyonnaise ;
- Geconsolideerde Epra earnings (MEUR), in lijn met het budget over de periode 2021-2023 (25%);
- Coworking: omzet/m² coworking in lijn met het budget over de periode 2021-2023 (15%);
- CO₂e-uitstoot verbonden aan het energieverbruik van de gebouwen voor de gemeenschappelijke en de privatieve installaties: 23,88 kilo CO₂e/m² eind 2023, in lijn met het streefdoel voor 2030 (SBT-methode) (10%).

Een PSU geeft recht op maximaal een aandeel op termijn en de Prestatietest bepaalt het aantal Befimmo-aandelen dat zal toegekend worden aan de CEO. Als maar deels aan de Prestatietest is voldaan, wordt slechts een deel van de overeenstemmende aandelen afgeleverd, als volgt:

- als de doelstellingen gehaald zijn voor $\geq 90\%$: 80% van de PSU's wordt toegekend;
- als de doelstellingen gehaald zijn voor $\geq 70\%$: 50% van de PSU's wordt toegekend;
- als de doelstellingen gehaald zijn voor $\geq 50\%$: 25% van de PSU's wordt toegekend.

Regels betreffende de volledige of gedeeltelijke afloop van de PSU's zijn van toepassing wanneer het mandaat van de CEO eindigt vóór de vestingdatum. In beperkte gevallen, zoals pensionering, blijven de al toegekende PSU's volledig behouden. De PSU's zijn niet overdraagbaar, behalve bij overdracht bij erfenis. Net als de andere bestanddelen van de variabele vergoeding, zijn ook de PSU's onderworpen aan het hierna beschreven aanpassingsbeleid (zie punt 5 - terugvorderingsrecht).

De aandelen die na de vesting worden afgeleverd, moeten minstens twee jaar door de CEO worden gehouden, zonder afbreuk te doen aan de naleving van de minimale aandelendrempel die van toepassing is op de bedrijfsleiders (zie punt 4 – minimaal aandelenbezit). Deze periode van onoverdraagbaarheid van twee jaar, die volgt op de

vestingperiode van drie jaar, evenals de criteria van de prestatietest waaraan de vesting verbonden is, dragen er toe bij om de belangen van de CEO op lange termijn aan te sluiten op de belangen van de Vennootschap, de aandeelhouders en de andere betrokken partijen.

- Diverse kosten: Befimmo betaalt de kosten terug die de CEO maakte in het kader van zijn dagelijks beheer, op vertoon van bewijsstukken aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur of aan elke andere persoon die deze daartoe heeft aangeduid.

Buiten de terbeschikkingstelling van een laptop en een gsm die beantwoorden aan de normen van Befimmo NV (met name inzake veiligheid) en waarvoor hij zelf het verbruik draagt, ontvangt de CEO geen voordeel in natura.

2.2 Mandaten bij de dochterondernemingen

De CEO kan een mandaat van uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurder uitoefenen bij de dochterondernemingen van Befimmo NV. De eventuele vergoedingen die worden geïnd voor de uitoefening van deze mandaten zijn verwerkt in het "remuneratieverslag" van Befimmo NV. Behoudens tegengestelde bepaling tussen de partijen, zal het einde van de overeenkomst die de CEO en Befimmo NV bindt, leiden tot het einde van de mandaten die de CEO² uitoefent bij de dochterondernemingen van Befimmo NV.

2.3 Belangrijkste bepalingen van het contract en vertrekvergoeding

De rechten en verplichtingen die verbonden zijn aan de functie van CEO zijn formeel vastgelegd in een managementovereenkomst die de belangrijkste bepalingen bevat in verband met de uitoefening van zijn mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waar hij toegang toe heeft, de voorwaarden voor de verbreking van de overeenkomst enz.

Bij een verbreking van de overeenkomst tussen de CEO en Befimmo NV op initiatief van Befimmo NV, vóór de vervaldag, en buiten de contractueel bepaalde gevallen waarin geen enkele vergoeding verschuldigd is, heeft de CEO contractueel recht op een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst. In de managementovereenkomsten die, enerzijds, Befimmo NV en dhr. De Blicq en, anderzijds, Befimmo Property Services NV en BDB Management eBVBA verbinden, werd een geconsolideerde vertrekvergoeding van 750.000 € bepaald (geconsolideerd globaal bedrag). Deze is als volgt verdeeld: ze werd bepaald op 486.408,08 € in de overeenkomst die dhr. Benoît De Blicq en Befimmo NV bindt en op 263.591,92 € in de overeenkomst die BDB Management eBVBA en Befimmo Property Services NV bindt. Deze vergoeding ligt niet hoger dan 12 maanden totale doelbezoldiging (vast en variabel).

3. De andere leden van het Uitvoerend Comité van Befimmo NV

De leden van het Uitvoerend Comité van Befimmo NV, andere dan de CEO, worden vergoed in het kader van een managementovereenkomst die met Befimmo NV werd gesloten in de hoedanigheid van zelfstandigen. Ze hebben ook de hoedanigheid van Effectieve Bedrijfsleiders, overeenkomstig artikel 14 §3 van de GVV-wet.

² Zowel als natuurlijke persoon als in de hoedanigheid van vast vertegenwoordiger van een rechtspersoon-bestuurder.

3.1 Vergoeding

De Raad van Bestuur van Befimmo NV beslist over de aanwerving, de promotie en de vaste en variabele vergoeding van elk lid van het Uitvoerend Comité van Befimmo NV, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, dat zelf daarover een voorafgaand gesprek zal hebben met de CEO. Zoals hierboven werd aangegeven, bestaat het Benoemings- en Remuneratiecomité uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders en de meeste leden hebben de hoedanigheid van onafhankelijk bestuurder. Dit maakt mogelijk om eventuele belangenconflicten op een gepaste manier te voorkomen.

Hun bezoldiging bestaat uit een vast gedeelte, een variabel gedeelte en een long-term incentive plan.

- Vast gedeelte: het bedrag van de vaste vergoeding wordt bepaald op basis van informatie over de vergoedingen die voor vergelijkbare functies in vergelijkbare bedrijven worden gehanteerd. Deze informatie wordt vergaard door het Benoemings- en Remuneratiecomité. De vaste vergoeding mag niet worden bepaald op basis van de operaties en transacties die de Vennootschap uitvoerde. De vaste jaarlijkse vergoeding wordt per maandelijkse twaalfden uitbetaald op de vervaldag. Elke herziening van de vaste vergoeding van de andere leden van het Uitvoerend Comité moet beslist worden door de Raad van Bestuur, op met redenen omklede aanbeveling van de CEO en van het Benoemings- en Remuneratiecomité.
- Variabel gedeelte in speciën: het doelbedrag van de jaarlijkse variabele vergoeding voor een prestatie van kwaliteit die beantwoordt aan de verwachtingen inzake resultaten, professionalisme en motivatie, wordt vooraf bepaald door de Raad van Bestuur bij het vastleggen van de doelstellingen. Het gaat om een combinatie van individuele en collectieve doelstellingen in overeenstemming met de specifieke verantwoordelijkheden van elk lid van het Uitvoerend Comité (uitvoering van bijzondere opdrachten, prestaties van hun team of hun departement) en financiële en kwalitatieve doelstellingen van Befimmo NV, waaraan een gewicht wordt toegekend. Er kan enkel een variabele vergoeding worden toegekend voor zover (a) het deel van de variabele vergoeding dat afhangt van de resultaten enkel betrekking heeft op het geconsolideerd nettoresultaat van de Vennootschap, met uitsluiting van elke variatie in de reële waarde en van de activa en van de indekkingsinstrumenten en (b) geen enkele vergoeding wordt toegekend op basis van een specifieke operatie of transactie van de Vennootschap.

De Raad zal vermijden om criteria te bepalen die de andere leden van het Uitvoerend Comité kunnen aanzetten om in hun gedrag voorrang te verlenen aan doelstellingen op korte termijn die een invloed hebben op hun variabele vergoeding, maar de Vennootschap negatief kunnen beïnvloeden op middellange en lange termijn. De Raad van Bestuur bepaalt ook een maximale variabele vergoeding die enkel kan toegekend worden wanneer de prestatie de doelstellingen overtreft.

In toepassing van de voornoemde principes en op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, werden de criteria voor de evaluatie en hun weging als volgt bepaald door de Raad van Bestuur, verdeeld in twee luiken:

- 1ste luik voor 60% van de variabele doelvergoeding: criteria verbonden aan de prestatie van de Vennootschap:
 - courant nettoresultaat per aandeel (30 %); dit criterium, dat overeenkomt met de Epra earnings, verhoogd met de daadwerkelijk gerealiseerde meer- en minderwaarden en niet met de nog latente, weerspiegelt ook de ratio algemene kosten/huurinkomsten;
 - operationele marge (15 %);
 - bezettingsgraad van de gebouwen (15 %); de doelstelling streeft naar een hoge bezettingsgraad, maar die niet kan gehaald worden door ongebruikelijke toegevingen op de huurprijzen;
 - financieringskost van Befimmo ten opzichte van de markt (20 %);
 - het human resources management (20 %).

- 2de luik voor 40% van de variabele doelvergoeding: aanvullende individuele doelstellingen die verband houden met hun operationele verantwoordelijkheden, werden bepaald voor de leden van het Uitvoerend Comité.

Het globale doelbedrag van de jaarlijkse variabele doelvergoeding van de drie andere leden van het Uitvoerend Comité (1ste en 2de luik samengeteld) vertegenwoordigt 30,9 % van de globale vaste jaarlijkse vergoeding (totaal bedrag voor de drie leden).

Om de omvang van de toe te kennen variabele vergoeding te bepalen, beoordeelt de Raad van Bestuur in voorkomend geval - op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité dat zelf vooraf met de CEO sprak - na afloop van elk burgerlijk jaar de prestaties van de andere leden van het Uitvoerend Comité tijdens het boekjaar, ten opzichte van de doelstellingen die ze voor dit boekjaar kregen.

De betaling van de variabele vergoeding van de andere leden van het Uitvoerend Comité wordt gespreid in de tijd en de definitieve toekenning van het deel van de variabele vergoeding waarvan de betaling is uitgesteld, is onderworpen aan vooraf bepaalde en objectief meetbare prestatiecriteria op middellange en lange termijn. De betaling van de variabele vergoeding wordt over drie jaar gespreid. Het aandeel van de verdiende variabele vergoeding tijdens jaar "N" (boekjaar waarop de evaluatie betrekking heeft), dat in het eerste jaar te betalen is (N+1) mag niet meer bedragen dan 50% van het totaal bedrag van de toegekende variabele vergoeding. De betaling van 25% van de variabele vergoeding zal met een jaar uitgesteld worden en betaalbaar zijn in het jaar N+2, bij een aanhoudende prestatie van de resultaatindicatoren van de Vennootschap in de jaren N en N+1. Het saldo van 25% van de variabele vergoeding zal twee jaar uitgesteld worden en betaalbaar zijn in het jaar N+3, ook weer bij een aanhoudende prestatie voor de jaren N tot N+2 (inbegrepen).

Het principe van de spreiding van de variabele vergoeding maakt het mogelijk dat er een nauwe band wordt gecreëerd tussen de belangen van de andere leden van het Uitvoerend Comité en deze van de Vennootschap en van haar aandeelhouders.

- Performance Stock Units plan: Vanaf het boekjaar 2020 kunnen aan de andere leden van het Uitvoerend Comité van Befimmo ook Performance Stock Units (PSU) worden toegekend. Na een vestingperiode van drie jaar, vanaf de toekenning van de PSU's, verlenen deze het recht om aandelen van de Vennootschap te krijgen, evenals een bedrag in speciën dat overeenkomt met de uitbetaalde dividenden tijdens de

vestingperiode. Er is van het lid van het Uitvoerend comité geen enkele betaling vereist voor de aflevering van de aandelen na de vesting.

Het aantal toegekende PSU's dat aan elk lid van het Uitvoerend Comité wordt toegekend, wordt beslist door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

Ter illustratie, in 2021 werd het maximaal aantal toegekende PSU's aan de andere leden van het Uitvoerend Comité, en die bijgevolg aanleiding kunnen geven tot de aflevering van aandelen in 2024, bepaald op 3.750 (globaal, voor de drie leden).

De onderliggende PSU-aandelen zullen pas worden afgeleverd nadat beoordeeld werd of de volgende criteria werden gehaald (Prestatietest) op het eind van de vestingperiode van drie jaar:

- Evolutie van de Total Shareholder Return (TSR), ten opzichte van de 'peers' van Befimmo (50%); de peer group bestaat uit Alstria Office REIT-AG, Colonial, Covivio, Entra, Gecina, Icade, Kungleden, NSI, Prime Swiss Property et Société Foncière Lyonnaise ;
- Geconsolideerde epra earnings (MEUR), in lijn met het budget over de periode 2021-2023 (25%);
- Coworking: omzet/m² coworking in lijn met het budget over de periode 2021-2023 (15%);
- CO₂e-uitstoot verbonden aan het energieverbruik van de gebouwen voor de gemeenschappelijke en de privatieve installaties: 23,88 kilo CO₂e/m² eind 2023, in lijn met het streefdoel voor 2030 (SBT-methode) (10%).

Een PSU geeft recht op maximaal een aandeel op termijn en de Prestatietest bepaalt het aantal Befimmo-aandelen dat zal toegekend worden aan de leden van het Uitvoerend Comité.

Als maar deels aan de Prestatietest is voldaan, wordt slechts een deel van de overeenstemmende aandelen afgeleverd, als volgt:

- als de doelstellingen gehaald zijn voor $\geq 90\%$: 80% van de PSU's wordt toegekend;
- als de doelstellingen gehaald zijn voor $\geq 70\%$: 50% van de PSU's wordt toegekend;
- als de doelstellingen gehaald zijn voor $\geq 50\%$: 25% van de PSU's wordt toegekend.

Regels betreffende de volledige of gedeeltelijke afloop van de PSU's zijn van toepassing wanneer het mandaat van een lid van het Uitvoerend Comité eindigt vóór de vestingdatum. In beperkte gevallen, zoals pensionering, blijven de al toegekende PSU's volledig behouden. De PSU's zijn niet overdraagbaar, behalve bij overdracht bij erfenis. Net als de andere bestanddelen van de variabele vergoeding, zijn ook de PSU's onderworpen aan het hierna beschreven aanpassingsbeleid (zie punt 5 - terugvorderingsrecht).

De aandelen die na de vesting worden afgeleverd, moeten minstens twee jaar door het lid van het Uitvoerend Comité worden gehouden, zonder afbreuk te doen aan de naleving van de minimale aandelendrempel die van toepassing is op de bedrijfsleiders (zie punt 4 – minimaal aandelenbezit). Deze periode van onoverdraagbaarheid van twee jaar, die volgt op de vestingperiode van drie jaar, evenals de criteria van de

prestatietest waaraan de vesting verbonden is, dragen er toe bij om de belangen van de leden van het Uitvoerend Comité op lange termijn aan te sluiten op de belangen van de Vennootschap, de aandeelhouders en de andere betrokken partijen.

- Diverse kosten: Befimmo betaalt de kosten terug die de andere leden van het Uitvoerend Comité maakten voor hun taken, op voorlegging van bewijsstukken aan de CEO of aan elke andere persoon die deze daartoe heeft aangeduid.

Buiten de terbeschikkingstelling van een laptop en een gsm die beantwoorden aan de normen van Befimmo NV (met name inzake veiligheid) en waarvoor ze zelf het verbruik dragen, ontvangen de andere leden van het Uitvoerend Comité geen voordeel in natura.

3.2 Mandaten in de dochterondernemingen

De andere leden van het Uitvoerend Comité kunnen een mandaat als uitvoerend- of niet-uitvoerend bestuurder uitoefenen bij de dochterondernemingen van Befimmo NV. De eventuele vergoedingen die ze voor de uitoefening van deze mandaten innen, worden opgenomen in het remuneratieverslag van Befimmo NV. Behoudens tegengestelde bepaling die de partijen overeenkwamen, zal het einde van een overeenkomst die een lid van het Uitvoerend Comité en Befimmo NV bindt, leiden tot het einde van de mandaten die dat lid³ uitoefent bij de dochterondernemingen van Befimmo NV.

3.3 Belangrijkste bepalingen van de contracten en vertrekvergoedingen

De rechten en verplichtingen die verbonden zijn aan de functie van lid van het Uitvoerend Comité zijn formeel vastgelegd in managementovereenkomsten die de belangrijkste bepalingen bevat in verband met de uitoefening van hun mandaat, de vertrouwelijkheid van de informatie waar zij toegang toe hebben, de voorwaarden voor de verbreking van de overeenkomst enz.

Bij een verbreking van de overeenkomst tussen een lid van het Uitvoerend Comité en Befimmo NV, op initiatief van Befimmo NV, vóór de vervaldag, en buiten de contractueel bepaalde gevallen waarin geen enkele vergoeding verschuldigd is, heeft het betrokken lid contractueel recht op een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst.

In het kader van de managementovereenkomsten die gesloten zijn tussen Befimmo NV en de andere leden van het Uitvoerend Comité, en op met redenen omkleed advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, werd contractueel een vertrekvergoeding van 285.000 € bepaald voor de General Counsel & Secretary General, 420.000 € voor de Chief Financial Officer en 600.000 € voor de Chief Operating Officer. Voor de eerste twee voornoemde leden ligt de vertrekvergoeding niet hoger dan 12 maanden bezoldiging. De vergoeding van de Chief Operating Officer komt overeen met een bedrag van meer dan 12 maanden bezoldiging (maar minder dan 18 maanden). Dit is te verklaren door haar voorafgaand contract en haar anciënniteit, gezien de Chief Operating Officer haar carrière bij Befimmo startte in 1997. Overeenkomstig het vroeger artikel 554 van het Wetboek van Vennootschappen (nu vervangen door artikel 7:92 van het WvV), werd dit beding tijdens de gewone algemene vergadering van 25 april 2017 goedgekeurd.

³ Zowel als natuurlijke persoon als in de hoedanigheid van vast vertegenwoordiger van een rechtspersoon-bestuurder.

4. Minimaal aandelenbezit

De Raad van Bestuur heeft een minimale drempel van aandelen van de Vennootschap die elk lid van het Uitvoerend Comité op ieder moment in bezit moet hebben, vastgelegd op:

- 6.000 aandelen voor de CEO;
- 3.000 aandelen voor elk van de andere leden van het Uitvoerend comité (individueel).

De huidige leden van het Uitvoerend Comité hebben 6 jaar de tijd om deze drempel te halen, vanaf de datum waarop dit remuneratiebeleid van kracht werd. Een zelfde termijn zou van toepassing zijn voor elk lid dat later zou zijn aangesteld, vanaf de datum van zijn aanstelling.

5. Terugvorderingsrecht

De Vennootschap heeft een recht voorzien om de betaling van de volledige of gedeeltelijke variabele vergoeding die zou zijn toegekend aan de CEO en aan de andere leden van het Uitvoerend Comité, uit te stellen, indien zou blijken dat deze toekenning op foute informatie gebaseerd was.

6. Pensioen

De leden van het Uitvoerend Comité hebben de keuze om een deel van hun vaste vergoeding te bestemmen voor een systeem van aanvullend pensioen, door middel van een verzekering van het type 'individuele pensioentoezegging', die via een pensioenovereenkomst bij een erkende verzekeraar wordt aangegaan. Deze voorziet zowel in prestaties bij leven op de pensioendatum als bij overlijden vóór de pensioendatum. Het pensioenstelsel bestaat uit een toezegging van het type vaste bijdragen.

De levensgarantie voorziet in de aanleg van een 'prestatie leven' in de vorm van kapitaal, dat betaalbaar is aan de begunstigde op de geplande pensioendatum of, desgevallend, op de uitgestelde pensioendatum. De prestatie leven is gelijk aan het resultaat van de investering, in het ter beschikking gestelde fonds, volgens de verdeling die de begunstigde zelf koos, van de levenspremies en van de eventuele winstdeelneming die de verzekeraar toekende. De omvang van de levenspremies is gebaseerd op de berekening van de 80%-regel die het maximaal aanlegbaar pensioenkapitaal bepaalt in het kader van een individuele pensioentoezegging.

De overlijdensgarantie voorziet in de uitbetaling van de aangelegde reserve aan de begunstigde bij het overlijden van de aangeslotene vóór de geplande pensioendatum. Wanneer de aangelegde reserve lager is dan de minimale overlijdensprestatie, is de minimale prestatie gewaarborgd.

7. Alle personeel

De Raad van Bestuur heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité de opdracht gegeven om voor alle personeel de voorstellen te onderzoeken die het Uitvoerend Comité jaarlijks doet aangaande het globaal verhogingsbudget (buiten index) van de vaste vergoedingen van de personeelsleden van Befimmo (dus buiten de leden van het Uitvoerend Comité), evenals aangaande het globaal budget van de variabele vergoedingen die aan de medewerkers worden toegekend. Het Comité interageert met de CEO over de kwestie, en houdt tegelijk de

Raad van Bestuur op de hoogte van de belangrijkste voornoemde beslissingen, globaal en niet individueel.

De Raad van Bestuur heeft het Comité ook de opdracht gegeven om zich uit te spreken over de voorstellen van de CEO met betrekking tot de aanwerving en de aanvankelijke vergoeding, evenals tot elke herziening van de vergoeding (in de ruime zin) van bepaalde andere personen die kernfuncties uitoefenen in de Vennootschap en die verantwoordelijk zijn voor een team.

8. Uitzonderlijke premies

Op voorwaarde van het akkoord van de Raad van Bestuur, kan, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, tijdens het boekjaar een uitzonderlijke premie toegekend worden aan een of meer leden van het Uitvoerend Comité (de CEO inbegrepen) of aan de andere onder bovenstaand punt 7 bedoelde personen als er uitzonderlijke prestaties geleverd werden en dit, zonder dat een dergelijke premie de eventuele toekenning van een variabele vergoeding voor hetzelfde boekjaar mag aantasten. In voorkomend geval worden de toekenningscriteria bepaald in het remuneratieverslag. Ze zullen beantwoorden aan de richtprincipes die in de inleiding van dit beleid werden vermeld.

9. Aandelenoptieplan of aandelengerelateerd incentiveplan op lange termijn

De Vennootschap heeft geen optieplannen opgezet voor bestuurders, de CEO, andere leden van het Uitvoerend Comité of het personeel.

De Vennootschap heeft een aandelengerelateerd incentiveplan op lange termijn opgesteld voor de CEO en de andere leden van het Uitvoerend Comité, dat de houder mogelijk recht geeft op aandelen op het einde van het plan, op voorwaarde dat de doelstellingen van het plan worden bereikt. Dit lange termijn incentive plan wordt verder beschreven in punten 2.1 en 3.1 ("Performance Stock Units Plan") van dit remuneratiebeleid.

10. Wijzigingen en bekendmaking van het remuneratiebeleid

Dit remuneratiebeleid maakt integrerend deel uit van het Corporate Governance Charter van Befimmo NV en is te lezen op de website van de Vennootschap.

Het remuneratiebeleid is door de Algemene Vergadering goedgekeurd. Het is onderworpen aan de goedkeuring van de Algemene Vergadering bij elke belangrijke wijziging en, in ieder geval, minstens om de vier jaar. Bij een herziening van het remuneratiebeleid zullen de beschrijving en de uitleg van alle significante wijzigingen en de mededeling van de manier waarop de stemmen en de adviezen van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid sinds de recentste stemming over het remuneratiebeleid door de Algemene Vergadering werden verwerkt, voorgelegd worden in het remuneratiebeleid.

Het verslag over de remuneratie dat jaarlijks opgenomen wordt in de governance verklaring van het Jaarlijks Financieel Verslag, vermeldt de manier waarop het remuneratiebeleid werd toegepast tijdens het boekjaar. De Algemene Vergadering van de Vennootschap spreekt zich elk jaar uit over het remuneratieverslag.