

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

I. CHAMP D'APPLICATION

Conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations (le « **CSA** ») et au Code belge de Gouvernance d'Entreprise 2020 (« **Code 2020** »), la présente politique de rémunération est applicable aux membres du conseil d'administration (tant aux administrateurs exécutifs qu'aux administrateurs non exécutifs), et aux membres du comité de management.

La politique de rémunération a été approuvée par le conseil d'administration de Retail Estates du 11 juin 2025, sur proposition du comité de rémunération et de nomination. Elle sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 22 juillet 2025 et sera, sous réserve d'approbation, applicable à partir du 1^{er} avril 2025 (exercice 2024-2025). Elle remplace, dès son approbation, la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale annuelle le 19 juillet 2021.

Retail Estates paiera les rémunérations des administrateurs et des membres du comité de management conformément à la politique de rémunération approuvée.

Cette nouvelle politique de rémunération révisée sera, sous réserve d'approbation par l'assemblée générale, valable pour une durée maximale d'un (1) an.

Le conseil d'administration a l'intention de convoquer une nouvelle assemblée générale au plus tard au cours du troisième trimestre de l'exercice 2025-2026, avec pour point à l'ordre du jour l'approbation d'une version révisée de la présente politique de rémunération. La politique de rémunération révisée sera établie après une analyse comparative avec un marché de référence composé d'une combinaison de sociétés immobilières belges cotées en bourse et de sociétés immobilières européennes actives en commerce de détail pertinentes, sur la base d'un certain nombre de critères objectifs de taille, de critères géographiques et de critères de portefeuille, et tiendra compte du positionnement de Retail Estates sur le marché de référence lors de son élaboration. La politique de rémunération révisée comprendra principalement les grandes lignes d'un plan de bonus à long terme avec des objectifs de performance sur une période de trois ans qui, s'il est approuvé par l'assemblée générale à ce moment-là, prendra effet à partir du 1^{er} avril 2025 et comprendra des ajustements en fonction du nouveau CEO qui sera nommé pour succéder à l'actuel CEO, principalement en termes de délai de préavis dans la convention avec le nouveau CEO.

La société peut temporairement déroger à la politique de rémunération, mais elle peut uniquement le faire en raison de circonstances exceptionnelles, conformément à la procédure fixée au point VI de la présente politique de rémunération.

II. VISION GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Tant la politique de rémunération applicable aux administrateurs et aux membres du management que les conditions salariales et de travail des travailleurs de Retail Estates sont basées sur les principes suivants, qui reflètent la vision générale de la société en matière de rémunérations :

- Une rémunération **conforme au marché** permettant à la société d'attirer et de retenir des administrateurs, des membres du management et des membres du personnel talentueux, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise et de ses perspectives financières. C'est pourquoi la société tient compte des résultats d'un **benchmark** de sociétés similaires en ce qui concerne la rémunération des administrateurs et des membres du comité de management.
- **Caractère proportionnel** de la rémunération par rapport aux responsabilités et à l'expérience de chacun.
- Création d'un **bon équilibre** entre la rémunération du management et celle du personnel.
- **Stimulation d'une création de valeur durable** en tenant compte, lors de la fixation de la rémunération variable des membres du comité de management, des critères de prestation financiers et non-financiers qui contribuent aux intérêts à long terme et à la durabilité de Retail Estates.
- Prise en compte des intérêts de **toutes les parties prenantes**, y compris le point de vue et les perspectives des actionnaires à long terme.

III. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR LES MEMBRES NON EXÉCUTIFS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Processus de prise de décisions pour la fixation, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération et mesures en vue de la prévention et la gestion des conflits d'intérêt

La rémunération des administrateurs non exécutifs est fixée par l'assemblée générale (annuelle) des actionnaires sur proposition du conseil d'administration. Le comité de rémunération et de nomination fait des propositions au conseil d'administration concernant la rémunération des administrateurs non exécutifs.

La rémunération des administrateurs non exécutifs tient compte de leur rôle en tant qu'administrateur, de leurs rôles spécifiques en tant que président du conseil d'administration, en tant que président ou membre d'un comité au sein du conseil d'administration, ainsi que des responsabilités et des risques qui en découlent et du temps qui y est consacré.

Le comité de rémunération et de nomination évalue et analyse annuellement, après la fin de l'exercice, l'application de la politique de rémunération et la rémunération individuelle en fonction des critères énumérés ci-dessus. Le comité tient également compte d'une référence en ce qui concerne la rémunération attribuée au sein d'autres sociétés comparables, cotées en bourse ou non. Au besoin, le comité recommande d'adapter l'application de la politique de rémunération et la rémunération attribuée aux administrateurs non exécutifs. Cette révision a lieu en cas de modifications substantielles, toujours sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale.

La rémunération des administrateurs non exécutifs est fixée par l'assemblée générale. Il s'agit d'une compétence exclusive, réservée par la loi à l'assemblée générale, qui garantit qu'aucun conflit d'intérêt puisse se produire à cet égard.

En outre, les administrateurs sont soumis aux règles légales concernant les conflits d'intérêt (définies dans le Code des Sociétés et associations et dans la loi SIR).

2. Description des éléments de la rémunération

La rémunération des administrateurs non exécutifs comprend essentiellement les éléments suivants :

- une **rémunération d'administrateur annuelle fixe**, identique pour tous les administrateurs non exécutifs, sauf pour le président, compte tenu de son rôle et de ses responsabilités spécifiques ;
- des **jurons de présence** ; ceux-ci sont attribués aux administrateurs non exécutifs (à l'exception du président du conseil d'administration) en compensation de leur présence aux réunions du conseil d'administration et, le cas échéant, pour leur présence aux réunions des comités constitués au sein du conseil d'administration.

La rémunération d'administrateur fixe n'est pas déterminée en fonction des opérations et transactions effectuées par la société ou par ses sociétés de périmètre¹ (article 35, §1 de la loi SIR).

Pour autant que nécessaire, il est précisé que dans certains cas, les administrateurs non exécutifs peuvent percevoir une rémunération spécifique s'ils effectuent des **missions ad hoc spéciales** pour le conseil d'administration, dans la mesure où ces services ne sont pas liés à la gestion générale de la

société. Cette rémunération spécifique (qui est calculée par heure prestée et ne peut être subordonnée à la réalisation ou à la non-exécution d'une transaction ou d'une opération et/ou à son montant) est fixée par le conseil d'administration, en fonction des responsabilités concernées ou des compétences spéciales liées à la mission en question, sur recommandation du comité de rémunération et de nomination. Lors de la détermination de la rémunération, l'administrateur concerné ne participe pas aux délibérations et à la décision. L'exécution de la mission sera approuvée par le président du comité de rémunération et nomination avant son commencement.

Les administrateurs non exécutifs ne perçoivent **pas de rémunération (variable) liée à leurs prestations**, comme des bonus ou des options sur actions.

Par dérogation à la disposition 7.6 du Code 2020, la société n'attribue **aucune action** aux administrateurs exécutifs. Elle estime que le cadre légal de la société et la nature de celle-ci (SIR), sa politique générale et sa méthode de travail répondent déjà à l'objectif de la disposition 7.6 du Code 2020 (notamment encourager les administrateurs non exécutifs à agir en adoptant la perspective d'un actionnaire à long terme), et garantissent à suffisance que l'on agit en adoptant cette perspective afin de stimuler la création de valeur à long terme. Il s'agit en effet d'une perspective inhérente au management de Retail Estates sa, en tant que société immobilière réglementée. L'action de Retail Estates affiche une excellente santé et le management vise à obtenir chaque année des bénéfices solides par action, ce qui se traduit également dans la pratique. Retail Estates estime que le management a déjà démontré dans le passé que cette perspective est déjà suffisamment présente dans les agissements du management, sans qu'il soit nécessaire d'octroyer une rémunération en actions.

Évidemment, ce qui précède n'empêche pas que certains administrateurs non exécutifs détiennent tout de même, sur la base d'une décision personnelle, une participation en actions dans Retail Estates sa, sans y être obligés par la politique de rémunération.

La société a souscrit une **assurance de responsabilité civile des administrateurs** (« D&O Insurance ») en vue de couvrir la responsabilité de ses administrateurs exécutifs et non exécutifs. La prime de celle-ci est payée par la société.

Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient d'**aucun autre avantage en nature** (tel qu'une voiture de société, un GSM, un ordinateur portable ou des avantages liés aux plans de pension).

Les administrateurs non exécutifs peuvent toutefois être remboursés des frais normaux et légitimes, et des coûts qu'ils peuvent faire valoir comme ayant été avancés dans l'exercice de leur mission.

3. Nomination et révocation des administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs et, pour ce qui concerne leur mandat d'administrateur, les administrateurs exécutifs, sont nommés par l'assemblée générale pour une période de 4 ans maximum. Ils ont le statut d'**indépendant**. Leurs **mandats sont révocables ad nutum** par l'assemblée générale, c'est-à-dire que l'assemblée générale peut mettre fin aux mandats à tout moment par majorité simple des voix et sans indemnité ni délai de préavis. L'assemblée générale est toutefois libre d'octroyer une indemnité ou un délai de préavis en raison de la révocation.

IV. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR LE CEO ET POUR LES AUTRES MEMBRES DU COMITÉ DE MANAGEMENT

1. Processus de prise de décisions pour la fixation, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération et mesures en vue de la prévention et la gestion des conflits d'intérêt

Le **comité de rémunération et de nomination** est chargé de la rédaction et de l'évaluation des propositions faites au conseil d'administration concernant la rémunération individuelle du CEO et des membres du comité de management, y compris la rémunération variable.

La rémunération du CEO et des autres membres du comité de management est déterminée dans le but d'attirer, de motiver et de retenir les talents nécessaires, tout en tenant compte de la taille de la société et des responsabilités individuelles attendues du CEO et de chacun des membres du comité de management, de l'expérience et des compétences pertinentes requises et de l'ancienneté. Le comité de rémunération et de nomination soumet les résultats de cette analyse et ses recommandations étayées à la décision du conseil d'administration. Le comité tient également compte d'une référence en ce qui concerne la rémunération attribuée au sein d'autres sociétés comparables, cotées en bourse ou non.

Le **conseil d'administration** détermine ensuite la rémunération du CEO et des autres membres du comité de management, en tenant compte des propositions du comité de rémunération et de nomination. Le conseil d'administration assure aussi la cohérence entre la rémunération octroyée et la politique de rémunération de la société.

Dans le cadre spécifique de la **rémunération variable, l'évaluation des objectifs de performance** est abordée et analysée lors d'une séance du comité de rémunération et de nomination. La rémunération variable peut uniquement être octroyée si les objectifs de performance ont été atteints pour la période de référence désignée. Le résultat des objectifs envisagés est évalué au moins une fois par an, dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice. La mesure dans laquelle les critères financiers ont été réalisés est vérifiée après la clôture de l'exercice, à l'aide des données comptables et financières analysées au sein du comité d'audit et est ensuite discuté au sein du comité de rémunération et de nomination. L'évaluation des critères non financiers est effectuée par le comité de rémunération et de nomination sur la base d'une proposition motivée soit du président du conseil d'administration (s'il s'agit des performances du CEO), soit du CEO en concertation avec le président du conseil d'administration (s'il s'agit des performances des autres membres du comité de management). Ensuite, le comité de rémunération et de nomination fera parvenir au conseil d'administration son avis et sa proposition concernant la rémunération. Le conseil d'administration octroie la rémunération variable à tous les membres du comité de management entrant en ligne de compte sur la base du résultat réalisé.

Les **mesures** nécessaires **ont été prises** à différents niveaux **en vue de la prévention et de la gestion des conflits d'intérêt potentiels** :

- Le comité de rémunération et de nomination, qui joue un rôle consultatif lors de la détermination de la rémunération du CEO et des autres membres du comité de management, est composé exclusivement d'administrateurs non exécutifs. La plupart d'entre eux sont des administrateurs indépendants. Les administrateurs exécutifs ne participent donc pas à l'évaluation de la rémunération proposée par le comité de rémunération et de nomination.
- Les administrateurs exécutifs (et les membres du comité de management qui n'exercent pas de mandat d'administrateur) ne participent pas à la délibération ni au vote au sein du conseil d'administration en ce qui concerne leur propre rémunération, ni à la concertation au sein du comité

de rémunération et de nomination en ce qui concerne leur propre rémunération. Lors de la concertation menée au sein du comité de rémunération et de nomination et à la demande de ce comité, le CEO répond aux questions posées sur les rémunérations des autres membres du comité de management.

En outre, les membres du comité de management exerçant également un mandat en tant qu'administrateur exécutif (il s'agit actuellement du CEO et du CFO) sont aussi soumis aux règles légales concernant les conflits d'intérêt (définies dans le Code des sociétés et des associations et dans la loi SIR).

2. Description des éléments de la rémunération du CEO et des autres membres du comité de management

2.1 Éléments de la rémunération du CEO et des autres membres du comité de management

La rémunération du CEO et des autres membres du comité de management comprend les éléments suivants :

- Une **rémunération fixe**
- Une **rémunération variable**
- **Autres avantages**

Ces éléments de la rémunération sont accordés individuellement, sous les conditions à déterminer par le conseil d'administration, sur la proposition du comité de rémunération et de nomination.

La rémunération est fixée conformément aux articles 7:90, 7:91, premier alinéa, 7:92 et 7:121 du CSA. Sur la base de l'article 10, alinéa 8 *juncto* article 12.2, alinéa 2 des statuts de Retail Estates, les restrictions prévues à l'article 7 :91 deuxième alinéa du CSA et article 7:121, alinéa 4 du CSA ne s'appliquent pas.

Par dérogation à la disposition 7.9 du Code 2020, **la société n'attribue aucune action au CEO ni aux autres membres du comité de management, et n'impose aucune obligation au CEO et aux autres membres du comité de management de détenir un nombre minimum d'actions de la société.** Elle estime que le cadre légal de la société et la nature de celle-ci (SIR), sa politique générale et sa méthode de travail répondent déjà à l'objectif de la disposition 7.9 du Code 2020 (notamment encourager le management exécutif à agir en adoptant la perspective d'un actionnaire à long terme), et garantissent à suffisance que l'on agit en adoptant cette perspective afin de stimuler la création de valeur à long terme. Il s'agit en effet d'une perspective inhérente au management de Retail Estates, en tant que société immobilière réglementée. L'action de Retail Estates affiche une excellente santé et le management vise à obtenir chaque année des bénéfices solides par action, ce qui se traduit également dans la pratique. Retail Estates estime que le management a déjà démontré dans le passé que cette perspective est déjà suffisamment présente dans les agissements du management, sans qu'il soit nécessaire d'octroyer une rémunération en actions.

Évidemment, ce qui précède n'empêche pas que certains membres du comité de management, administrateurs exécutifs ou non, détiennent tout de même, sur la base d'une décision personnelle, une participation (additionnelle) en actions dans Retail Estates, sans y être obligés par la politique de rémunération. Le conseil d'administration se réserve toutefois le droit d'instaurer à l'avenir un mécanisme d'attribution d'une partie de la rémunération sous la forme d'(options sur) actions.

Le CEO exercera le **mandat d'administrateur** (délégué) au sein de toutes les **filiales** de la société. Les autres membres du comité de management exerceront également un mandat d'administrateur auprès des filiales (le cas échéant des filiales étrangères) de Retail Estates. L'exercice du mandat dans une filiale peut se dérouler via la société de management, pour autant que le CEO ou le membre concerné du comité de management en soit le représentant fixe. Les rémunérations éventuelles perçues pour l'exercice de ces mandats sont intégrées au rapport de rémunération de la société. Sauf convention contraire, la fin du contrat entre le CEO ou le membre du comité de management respectif, d'une part, et la société, d'autre part, entraînera également la fin des mandats qu'il exerce au sein des filiales.

Le CEO et le CFO exercent un mandat en tant qu'administrateur exécutif et sont également membres du comité de management et les dirigeants effectifs de la société conformément à l'article 14, §3 de la loi SIR. Le CEO est également chargé de la gestion journalière de la société.

En ce qui concerne leur qualité d'administrateurs exécutifs, les mandats du CEO et CFO ne sont pas rémunérés.

2.1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe du CEO est déterminée en fonction de ses responsabilités et de ses compétences et capacités individuelles, outre son expérience dans différents domaines (commercial, immobilier-technique, juridique, fiscal, financier, comptable, en matière de développement durable et politique générale). La rémunération fixe des autres membres du comité de management est déterminée en tenant compte de leurs responsabilités et de leurs compétences et capacités individuelles, ainsi que de leur expérience dans différents domaines en rapport avec leurs responsabilités individuelles (commercial, immobilier-technique, juridique, fiscal, financier, comptable, en matière de développement durable et politique générale).

La rémunération fixe n'est pas déterminée en fonction des opérations et transactions effectuées par la société ou par ses sociétés de périmètre (article 35, §1 de la loi SIR).

La rémunération annuelle fixe est payée en douze tranches mensuelles.

Les éventuelles modifications de la rémunération fixe sont abordées annuellement au sein du comité de rémunération et de nomination, qui formule une proposition au conseil d'administration. Le conseil d'administration décide ensuite la rémunération fixe, tout en respectant les règles sur les conflits d'intérêt.

À la demande d'un membre du comité de management, le conseil d'administration peut décider d'octroyer (une partie de) la rémunération fixe sous la forme d'une cotisation de pension individuelle (du type « contributions définies »).

La rémunération fixe est annuellement indexée sur la base de l'indice santé.

2.1.2 Rémunération variable

Rémunération variable à court terme

La rémunération variable octroyée au CEO et aux autres membres du comité de management sous les conditions à déterminer par le conseil d'administration, sur proposition du comité de rémunération et de nomination, est fixée en fonction de la réalisation ou non des objectifs préalablement définis, qui sont de nature qualitative et quantitative, et en fonction des éventuelles performances exceptionnelles liées aux objectifs mentionnés ci-dessus, livrées au cours de l'exercice. Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de la société.

L'interprétation concrète et la pondération pour chaque année de chaque KPI seront déterminées au début de l'année de performance par le conseil d'administration, sur proposition du comité de rémunération et

de nomination. Les critères de performance sont sélectionnés en fonction des priorités stratégiques de la société.

Le conseil d'administration évite de déterminer des critères susceptibles d'inciter à prioriser certains objectifs à court terme pouvant influencer la rémunération variable, mais susceptibles d'avoir un impact négatif sur la société à moyen et à long terme.

Une rémunération variable ne peut uniquement être octroyée que dans la mesure où (a) les critères d'attribution de cette rémunération variable ou de la partie de celle-ci qui dépend des résultats financiers, portent uniquement sur le résultat net consolidé de la société, exception faite de toute variation de la juste valeur des actifs et des instruments de couverture, et (b) aucune rémunération ne soit attribuée en fonction d'une opération ou d'une transaction spécifique de la société ou ses sociétés de périmètre (voir l'article 35, §1 de la loi SIR).

Le montant de la rémunération variable à court terme (STI) est déterminé en fonction de la réalisation effective des objectifs quantitatifs et qualitatifs à court terme.

La société détermine des critères de performance financiers et non financiers à court terme. Les critères de performance financiers comptent pour 60 % - 80 % et les critères non financiers pour 20 % - 40 %.

Sans toutefois y être limités, ces critères de performance peuvent consister en :

Critères de performance

	Critère	Objectif stratégique
<i>Financier</i>	<i>Bénéfice par action</i>	Créer de la valeur pour les actionnaires : poursuivre la croissance financière et attirer et retenir des investisseurs
	Collecte des loyers et taux d'occupation	Maximiser l'efficacité opérationnelle et la satisfaction client
	Développement immobilière par an	Stimulation de la croissance et expansion du marché

Non-financier	(réalisation et valeur ajoutée)	
	Marge d'exploitation	Créer de la valeur pour les actionnaires en améliorant l'efficacité de coûts et la rentabilité
	Objectifs d'investissement et de désinvestissement	Arbitrage en vue de l'amélioration de la qualité du portefeuille
	Objectifs ESG	Assurer la durabilité dans la stratégie de base
	Ressources humaines, travail en équipe, développement professionnel	Développement du capital humain et de la capacité organisationnelle
	Communication à l'égard des actionnaires	Renforcement de la confiance et de la transparence
	Communication à l'égard de l'administration / fourniture d'informations à l'administration / préparation des réunions de l'organe d'administration	Renforcer la gouvernance d'entreprise et l'alignement stratégique entre le management et le conseil d'administration
	Implémentation de SAP	Amélioration de l'efficacité opérationnelle
	Objectifs ESG	Assurer la durabilité dans la stratégie de base

Les critères de performance sélectionnés et leur pondération, qui doivent se situer dans les limites des paramètres susmentionnés, sont fixés chaque année par le conseil d'administration sur proposition du comité de rémunération et de nomination. Ces critères de performance sont fixés lors de l'établissement du budget et en tenant compte de ce budget, de sorte que les objectifs soient alignés sur la stratégie de la société.

Les critères sélectionnés, y compris l'objectif stratégique, sont publiés annuellement sur une base ex ante dans le rapport de rémunération.

Le pourcentage de la rémunération variable à court terme peut varier entre 0 % et maximum 15 % de la rémunération annuelle fixe (si 100 % des objectifs sont atteints).

À la demande du membre en question du comité de management, le conseil d'administration peut décider de la façon d'octroyer cette rémunération variable à court terme (p. ex. cotisation de pension individuelle (type « contributions fixes »)).

Pouvoir discrétionnaire

Si une recommandation préalable est formulée à cet effet par le comité de rémunération et de nomination, le conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire d'adapter les résultats ou les conditions de performance du bonus à court terme selon les règles respectives du plan lorsque d'après l'avis raisonnable du conseil d'administration, des événements déterminés favoriseraient ou léseraient de manière injuste des participants et/ou lorsque le conseil d'administration estime que le montant qu'un participant recevrait ou pourrait recevoir en vertu du règlement n'est pas justifié, ou favoriserait ou léserait un participant de manière injuste. Dans le cadre de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, le conseil d'administration peut tenir compte de toute circonstance, y compris, mais sans s'y limiter : les performances (financières ou non) de la société, les variations du cours des actions de la société, des événements externes imprévus et les performances, le comportement et la contribution du participant.

Si, sur recommandation du comité de rémunération et de nomination, le conseil d'administration se sert de son pouvoir discrétionnaire pour adapter les résultats de la manière indiquée ci-dessus, les détails du contexte et de l'adaptation seront publiés dans le rapport de rémunération.

2.1.3 Autres avantages

Outre des frais de représentation, les membres du comité de management bénéficient d'une assurance incapacité de travail ou invalidité, ainsi que d'une assurance hospitalisation.

Ils seront en outre remboursés des dépenses et frais normaux et justifiés qu'ils peuvent faire valoir comme ayant été engagés dans le cadre de l'exercice de leur mandat. La société met un ordinateur portable et/ou une tablette ainsi qu'un smartphone à leur disposition, de même qu'une voiture de société dans certains cas. La société peut prendre à sa charge les frais pour une voiture de société, ou ceux-ci peuvent être compris dans la rémunération fixe du membre du comité de management. Ce point est déterminé en concertation avec le membre du comité de management.

L'ensemble de ces avantages supplémentaires s'élève au maximum à 10 % de la rémunération fixe annuelle.

En outre, moyennant l'accord du conseil d'administration et sur proposition du conseil de rémunération et de nomination, une rémunération exceptionnelle peut être octroyée à un membre du comité de management en raison de performances exceptionnelles non récurrentes, sans que cette rémunération n'ait un impact sur l'éventuel octroi d'une rémunération variable pour le même exercice. Une telle rémunération doit répondre à la vision générale du conseil d'administration relative à la politique de rémunération, telle qu'exposée au point II ci-dessus. La rémunération exceptionnelle s'élève, le cas échéant, au maximum à 15 % de la rémunération fixe annuelle du membre du comité de management concerné.

2.2 Conditions contractuelles

2.2.1. À l'égard du CEO

Le contrat de CEO prévoit, en cas de résiliation notifiée par Retail Estates, un délai de préavis de dix-huit mois. L'éventuelle indemnité de rupture payée si la société renonce aux prestations pendant le délai de préavis sera calculée en tenant compte de la rémunération fixe (dont les primes annuelles pour la

cotisation de pension individuelle (du type « contributions fixes »)). Le délai de préavis a été approuvé par le conseil d'administration conformément aux dispositions légales, sur avis du comité de rémunération et de nomination, en tenant compte de la contribution du CEO à la croissance de l'entreprise depuis sa cotation en bourse en mars 1998.

En cas de résiliation par le CEO, celui-ci doit respecter un délai de préavis de six mois.

Dans le cas où le CEO ne pourrait exercer sa fonction pour cause d'incapacité de travail (maladie ou accident), Retail Estates est tenue de continuer à lui verser la partie fixe de sa rémunération pendant une période de deux mois à compter du premier jour d'incapacité de travail. Il percevra ensuite une allocation d'invalidité, correspondant à 75 % de sa rémunération fixe, garantie par une compagnie d'assurances (voir le point 2.1.3 ci-dessus).

Le contrat du CEO prévoit un droit de récupération concernant la rémunération variable, selon lequel la société peut réclamer la restitution entière ou partielle de la rémunération variable jusqu'à un an après son paiement s'il s'avérerait que celle-ci a été payée sur la base d'informations incorrectes relatives à la réalisation des objectifs qui sont à la base de la rémunération variable ou aux circonstances dont dépendait cette rémunération variable et que ces informations incorrectes soient imputables à une fraude de la part du CEO.

2.2.2. À l'égard des autres membres du comité de management

Les contrats conclus avec les autres membres du comité de management, qui ont tous le statut d'indépendant, sont des contrats à durée indéterminée et prévoient un délai de préavis de 12 mois. En ce qui concerne le contrat du CFO, ce délai est prolongé jusqu'à 18 mois si ce préavis est donné par la société dans les six mois à partir de la conclusion fructueuse d'une acquisition (hostile).

En cas de résiliation du contrat à l'initiative de la société et sans octroi d'un délai de préavis quelconque, mais exception faite des cas fixés contractuellement dans lesquels aucun délai de préavis ni aucune indemnité ne sont dus, le membre concerné a droit, en vertu de son contrat, à une indemnité de résiliation égale à la rémunération à laquelle ce membre aurait droit durant le délai de préavis qui aurait dû être respecté.

Il n'existe pas de dispositions particulières relatives à la récupération des rémunérations variables à court terme. Néanmoins, les dispositions du droit civil relatives aux paiements indus restent intégralement d'application.

V. COMMENTAIRE SUR LA FAÇON DONT IL EST TENU COMPTE DES CONDITIONS SALARIALES ET DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS LORS DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le comité de rémunération et de nomination prend connaissance des propositions annuelles relatives au budget global (ledit « cost to the company ») des rémunérations fixes des membres du personnel de la société (administrateurs et membres du comité de management exclus), ainsi que des propositions annuelles relatives au budget global des rémunérations variables attribuées au personnel. Chaque année, le budget du personnel retenu par le comité est soumis à l'approbation du conseil d'administration avant le début de l'exercice en question. À la demande du conseil d'administration, le comité se prononce aussi sur les propositions des administrateurs exécutifs relatives à l'embauche de nouveaux membres du personnel et à la rémunération initiale de ceux-ci, ainsi que sur toute révision de la rémunération (au sens large) d'autres personnes exerçant des fonctions clés au sein de la société.

Tout comme pour les administrateurs et les membres du comité de management, il n'existe actuellement aucun plan (d'option) d'actions en faveur du personnel.

La rémunération variable du personnel comprend une partie liée aux objectifs individuels, et une partie portant sur des objectifs de performance communs (avantage non récurrent lié aux résultats CCT 90). Le résultat d'exploitation immobilier, résultat VAN EPRA par action, détermine la mesure dans laquelle la rémunération variable commune est attribuée. La politique de rémunération applicable aux membres du comité de management a été établie en tenant compte de la vision générale exposée au début de la présente politique (voir point II) et est applicable à l'ensemble de l'entreprise. C'est pourquoi la rémunération du personnel est semblable au cadre de rémunération plus large de l'entreprise, dans le sens où la rémunération à court terme pour les membres du comité de management et pour les membres du personnel en général est déterminée sur la base des mêmes critères de performance financiers.

VI. PROCÉDURE POUR DÉROGER À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La société peut temporairement déroger à la politique de rémunération, à condition que cette dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, et uniquement si la dérogation est nécessaire afin de défendre les intérêts à long terme et la durabilité de la société dans son ensemble ou de garantir sa viabilité.

En outre, il faut suivre la procédure suivante en cas de dérogation :

- Un avis motivé du comité de rémunération et de nomination conforme aux conditions exposées ci-dessus ;
- Une décision du conseil d'administration qui tient compte de l'avis du comité de rémunération et de nomination, également dans le respect des conditions décrites ci-dessus.

Le conseil d'administration reprendra la dérogation temporaire dans son rapport de rémunération.

VII. MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA DERNIÈRE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPROUVÉE

La présente politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale annuelle du 22 juillet 2025. Pour la révision de sa politique de rémunération, la société a tenu compte des directives de vote des actionnaires dans le cadre de l'approbation du dernier rapport de rémunération.

Les dérogations matérielles par rapport à la politique de rémunération approuvée à l'assemblée générale annuelle du 19 juillet 2021 sont indiquées ci-dessous.

Objet	Modification	Commentaire sur la modification
Rémunération des administrateurs non exécutifs - rémunération spécifique pour les missions ad hoc	Aucune rémunération spécifique additionnelle n'est prévue pour des visites des lieux dans le cadre d'investissements potentiels.	La réalisation d'une visite des lieux fait partie de la mission des administrateurs qui sont membres du comité d'investissement (qui a été constitué après l'approbation de la politique de rémunération précédente). Par conséquent, une rémunération séparée spécifiquement pour cette mission n'est plus prévue.
	Une procédure est prévue pour la détermination de la rémunération de la mission <i>ad hoc</i> de l'administrateur non exécutif.	Dans le cadre d'éventuels conflits d'intérêt, l'administrateur en question ne peut pas participer à la délibération ni au vote sur la rémunération.
Rémunération des administrateurs non exécutifs – mandat d'administrateur auprès de filiales	Les administrateurs non exécutifs ne peuvent pas assumer un mandat supplémentaire dans une filiale en tant que partie de leur rémunération.	Cela contribue à la transparence de la rémunération des administrateurs non exécutifs. La plupart des filiales belges ont entre-temps fusionné avec Retail Estates ou fusionneront à court terme, y compris la société immobilière réglementée

		institutionnelle Retail Warehousing Invest SA.
Rémunération du CEO et des autres membres du comité de management – bonus à court terme / critères de performance	Dans la nouvelle politique de rémunération, davantage d'explications sont données sur la nature des critères de performance financiers et non financiers qui peuvent être sélectionnés en vue de l'octroi du bonus à court terme et les objectifs stratégiques de ces critères de performance. La pondération entre les critères de performance financiers et non financiers est fixée à respectivement 60 %/80 % et 40 %/20 %. À partir de l'approbation de la nouvelle politique de rémunération, les critères et les objectifs stratégiques sélectionnés seront communiqués chaque année dans le rapport de rémunération sur une base ex-ante.	Ces éléments favorisent la transparence de la rémunération du CEO et des membres du comité de management, ce qui cadre avec les pratiques de marché en matière de <i>good governance</i> .
	Le conseil d'administration aura le pouvoir discrétionnaire d'adapter les résultats ou les conditions de performance du bonus à court terme dans des circonstances exceptionnelles définies de manière restrictive.	Cela offre au conseil d'administration la flexibilité d'éviter de favoriser ou de léser quiconque de manière injuste et injustifiée, ce qui contribue aux intérêts de la société.
	Dans le cadre de l'introduction (future) d'un plan de bonus à long terme, le pourcentage de la rémunération variable à court terme est limité de 0 % jusqu'à un maximum de 15 % de la rémunération fixe annuelle (si les objectifs sont atteints à 100 %), alors qu'auparavant une limite de 35 % était prévue.	
Rémunération du CEO et des autres membres du comité de management - bonus à long terme	La politique de rémunération ne comprend pas encore les grandes lignes du plan de bonus à long terme pour le CEO et les autres membres du comité de management. Le conseil d'administration a l'intention d'intégrer ces grandes lignes dans une version révisée de la politique de rémunération qui sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale au	

	plus tard au cours du troisième trimestre de l'exercice 2025-2026.	
--	---	--