

REMUNERATIEBELEID RETAIL ESTATES

I. TOEPASSINGSGBIED

Dit remuneratiebeleid is, overeenkomstig artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het “WVV”) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (“**Code 2020**”), van toepassing op de leden van de raad van bestuur (zowel de niet-uitvoerende als de uitvoerende bestuurders), en op de leden van het managementcomité.

Het remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de raad van bestuur van Retail Estates van 13 februari 2026, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité. Het zal worden voorgelegd aan de bijzondere algemene vergadering van 27 maart 2026 ter goedkeuring en zal, mits goedkeuring, van toepassing zijn vanaf 1 april 2026 (boekjaar 2026-2027). Het vervangt, na goedkeuring, het door de jaarlijkse algemene vergadering van 22 juli 2025 goedgekeurde remuneratiebeleid.

Dit remuneratiebeleid was geldig voor een termijn van maximaal één jaar en zou vervangen worden door een nieuw remuneratiebeleid dat de contouren van een nieuw langetermijnbonusplan zou omvatten. Retail Estates zal de bezoldiging van de bestuurders en de leden van het managementcomité vaststellen in overeenstemming met het goedgekeurde remuneratiebeleid inclusief het langetermijnbonusplan.

Bij iedere materiële wijziging, en ten minste om de vier jaar, zal het remuneratiebeleid ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering.

De vennootschap mag tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid, maar enkel omwille van uitzonderlijke omstandigheden, conform de procedure die vastgesteld is in punt VI van dit remuneratiebeleid.

II. ALGEMENE VISIE OP REMUNERATIE

Zowel het remuneratiebeleid voor bestuurders en managementleden, als de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Retail Estates, zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten, die de algemene visie van de vennootschap op remuneratie weergeven:

- Een **marktconforme** remuneratie die de vennootschap in staat stelt getalenteerde bestuurders, managementleden en personeelsleden aan te trekken en te behouden, waarbij rekening wordt gehouden met de omvang van de onderneming en haar financiële perspectieven.
- **Evenredigheid** van de remuneratie met ieders individuele verantwoordelijkheden en ervaring.
- Een **gezonde verhouding** creëren tussen de vergoeding van het management en het personeel.
- **Stimuleren van duurzame waardecreatie** door bij de bepaling van de variabele bezoldiging van de leden van het managementcomité, rekening te houden met financiële en niet-financiële prestatiecriteria die bijdragen tot de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Retail Estates.

- Rekening houden met de **belangen van alle stakeholders**, waaronder het standpunt en het perspectief van een langetermijnaandeelhouder.

III. REMUNERATIEBELEID VOOR DE NIET-UITVOERENDE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

1. Het besluitvormingsproces voor de vaststelling, herziening en uitvoering van het remuneratiebeleid en maatregelen ter voorkoming en beheersing van belangenconflicten

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt vastgesteld door de (jaarlijkse) algemene vergadering van aandeelhouders op voorstel van de raad van bestuur. Het remuneratie- en benoemingscomité doet voorstellen aan de raad van bestuur over de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders.

De remuneratie van niet-uitvoerende bestuurders houdt rekening met hun rol als bestuurder, en hun specifieke rollen als voorzitter van de raad van bestuur, als voorzitter of lid van een comité binnen de raad van bestuur, alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden, de risico's en de tijdsbesteding.

Het remuneratie- en benoemingscomité evalueert en analyseert jaarlijks, na afloop van het boekjaar, de toepassing van het remuneratiebeleid en de individuele remuneratie in functie van de hiervoor vermelde criteria. Het comité houdt ook rekening met een benchmarking ten opzichte van de remuneratie die wordt toegepast binnen andere, vergelijkbare, al dan niet beursgenoteerde vastgoedvennootschappen. Indien nodig, adviseert het comité om de toepassing van het remuneratiebeleid en de remuneratie toegekend aan niet-uitvoerende bestuurders bij te sturen. Die herziening gebeurt bij materiële wijzigingen, telkens onder voorbehoud van goedkeuring door de algemene vergadering.

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt vastgesteld door de algemene vergadering. Dit is een wettelijk bepaalde, exclusieve bevoegdheid van de algemene vergadering, die verzekert dat op dit gebied geen belangenconflicten kunnen optreden.

Daarnaast zijn de wettelijke regels inzake belangenconflicten (in het Wetboek van vennootschappen en Verenigingen en in de GVV-wet) van toepassing op de bestuurders.

2. Beschrijving van de onderdelen van de remuneratie

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders bestaat in essentie uit:

- een **vaste, jaarlijkse bestuurdersvergoeding** (die ook een eventuele forfaitaire vergoeding voor onkosten omvat), die identiek is voor alle niet-uitvoerende bestuurders, behalve voor de voorzitter, gelet op diens specifieke rol en verantwoordelijkheden;
- **presentiegelden**; deze worden aan de niet-uitvoerende bestuurders, met uitzondering van de voorzitter, toegekend voor hun aanwezigheid op de vergaderingen van de raad van bestuur en, desgevallend, voor hun aanwezigheid tijdens de vergaderingen van de comités die binnen de raad van bestuur werden opgericht.

De vaste bestuurdersvergoeding wordt niet bepaald in functie van de door de vennootschap of haar perimtervennootschappen uitgevoerde verrichtingen en transacties (artikel 35, §1 GVV-wet).

Voor zover als nodig, wordt verduidelijkt dat de niet-uitvoerende bestuurders in bepaalde gevallen rechtstreeks of onrechtstreeks een specifieke vergoeding kunnen krijgen, indien zij **bijzondere, ad hoc opdrachten** uitvoeren voor de raad van bestuur, voor zover deze diensten geen betrekking hebben op de algemene leiding van de vennootschap. Een dergelijke specifieke vergoeding (die wordt berekend per gepresteerd dagdeel en niet afhankelijk kan worden gesteld van de al dan niet uitvoering van een verrichting of transactie en/of het bedrag ervan) wordt vastgesteld door de raad van bestuur, in functie van de betreffende verantwoordelijkheden of bijzondere bevoegdheden verbonden aan de betreffende opdracht, op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité. Bij de vaststelling van de vergoeding, zal de betrokken bestuurder niet deelnemen aan de beraadslaging en beslissing. De uitvoering van de opdracht zal voor de aanvang ervan, worden goedgekeurd door de voorzitter van het remuneratie- en benoemingscomité.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen **geen prestatiegebonden (variabele) vergoedingen**, zoals bonussen en aandelenopties.

De vennootschap kent, in afwijking van bepaling 7.6 van de Code 2020, **geen aandelen** toe aan niet-uitvoerende bestuurders. Zij meent dat het wettelijk kader van de vennootschap en diens aard (GVV), haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van bepaling 7.6 van de Code 2020 (met name de niet-uitvoerende bestuurders ertoe te brengen om te handelen met het perspectief van een langetermijnaandeelhouder), en afdoende waarborgen dat wordt gehandeld met het perspectief om waardecreatie op lange termijn te bevorderen. Dat perspectief is namelijk ingebakken in het bestuur van Retail Estates als gereguleerde vastgoedvennootschap. Retail Estates heeft als aandeel een sterk trackrecord en het bestuur streeft naar een solide winst per aandeel, jaar na jaar, wat ook in de praktijk wordt omgezet. Retail Estates is van oordeel dat het bestuur in het verleden bewezen heeft dat dit perspectief, zonder toekenning van een vergoeding in aandelen, al voldoende aanwezig is in de wijze waarop het bestuur handelt.

Uiteraard belet het voorgaande niet dat bepaalde niet-uitvoerende bestuurders, zonder daartoe verplicht te zijn door het remuneratiebeleid, op basis van een persoonlijke beslissing een aandelenparticipatie aanhouden in Retail Estates.

De vennootschap heeft een **polis burgerlijke aansprakelijkheid bestuurders** ("D&O Insurance") afgesloten ter dekking van de aansprakelijkheid van haar niet-uitvoerende en uitvoerende bestuurders. De premie daarvan wordt betaald door de vennootschap.

De niet-uitvoerende bestuurders genieten **geen andere voordelen in natura** (zoals een bedrijfswagen, GSM, laptop of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen).

De niet-uitvoerende bestuurders kunnen wel worden vergoed voor de uitzonderlijke en gerechtvaardigde uitgaven en kosten, die zij kunnen doen gelden als gedaan in de uitoefening van hun opdracht.

Niet-uitvoerende bestuurders die vanaf hun woonplaats meer dan 100 kilometer moeten reizen om een vergadering van de raad van bestuur persoonlijk bij te wonen, kunnen een kilometervergoeding ontvangen.

3. Benoeming en ontslag van de niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders, alsook de uitvoerende bestuurders voor wat hun mandaat als bestuurder betreft, worden benoemd door de algemene vergadering voor een periode van maximaal 4 jaar. Zij hebben het statuut van **zelfstandige**. Hun **mandaten zijn ad nutum herroepbaar** door de algemene vergadering d.w.z. dat de algemene vergadering de mandaten te allen tijde, bij gewone meerderheidsstemming, zonder opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn kan beëindigen. Het staat de algemene vergadering evenwel vrij om naar aanleiding van het ontslag, een ontslagvergoeding of een opzeggingstermijn toe te kennen.

IV. REMUNERATIEBELEID VOOR DE CEO EN DE OVERIGE LEDEN VAN HET MANAGEMENTCOMITÉ

1. Het besluitvormingsproces voor de vaststelling, herziening en uitvoering van het remuneratiebeleid en de maatregelen ter voorkoming en beheersing van belangenconflicten

Het **remuneratie- en benoemingscomité** is belast met het opstellen of beoordelen van voorstellen aan de raad van bestuur van de individuele remuneratie van de CEO en de leden van het managementcomité, met inbegrip van de variabele remuneratie.

De vergoeding voor de CEO en de overige leden van het managementcomité wordt bepaald met het oog op het aantrekken, motiveren en behouden van het nodige talent, waarbij wordt rekening gehouden met de omvang van de vennootschap en de individuele verantwoordelijkheden die van de CEO en elk lid van het managementcomité worden verwacht, de vereiste relevante ervaring en vaardigheden en de anciënniteit. Het remuneratie- en benoemingscomité legt het resultaat van deze analyse en zijn onderbouwde aanbevelingen ter beslissing voor aan de raad van bestuur. Het comité houdt ook rekening met een benchmarking ten opzichte van de remuneratie die wordt toegepast binnen andere, vergelijkbare, al dan niet beursgenoteerde vastgoedvennootschappen.

Voor de benchmarking wordt een referentiemarkt gehanteerd die bestaat uit een combinatie van beursgenoteerde Belgische vastgoedvennootschappen alsmede relevante Europese retail vastgoedvennootschappen. Deze referentiemarkt wordt vastgesteld aan de hand van een aantal objectieve omvangscriteria, geografische criteria en portfoliocriteria. De raad van bestuur houdt rekening met de marktpositionering van Retail Estates in de referentiemarkt bij de besluitvorming over de hoogte van de vergoeding van de CEO en de overige leden van het managementcomité. De raad van bestuur toetst de geschiktheid en samenstelling van de referentiemarkt op frequente basis. De samenstelling van de referentiegroep wordt op jaarlijkse basis gepresenteerd in het remuneratieverslag. De raad van bestuur bepaalt vervolgens, rekening houdend met de voorstellen van het remuneratie- en benoemingscomité, de vergoeding van de CEO en de overige leden van het managementcomité. Verder worden de uitkomsten van deze benchmarking additioneel getoetst tegen marktpraktijk zoals geobserveerd in een breder raamwerk van beursgenoteerde Belgische vastgoedvennootschappen om de lokale context en beloningspraktijken te waarborgen. De raad van bestuur zorgt er ook voor dat de toegekende remuneratie consistent is met het remuneratiebeleid van de vennootschap.

Specifiek voor wat betreft de **korte en lange termijn variabele remuneratie** is de **evaluatie van de prestatiedoelstellingen** onderwerp van bespreking en analyse in een zitting van het remuneratie- en benoemingscomité. De variabele vergoeding kan enkel worden toegekend indien aan de prestatiedoelstellingen over de aangeduide referentieperiode werd voldaan. Het resultaat van de vooropgestelde doelstellingen voor de korte termijn variabele remuneratie wordt ten minstens eenmaal per jaar, binnen de drie maanden na afloop van het boekjaar, beoordeeld. Het resultaat van de vooropgestelde doelstellingen voor de lange termijn variabele remuneratie wordt ten minstens eenmaal per drie jaar, binnen de drie maanden na afloop van het boekjaar op het einde van de betreffende prestatieperiode, beoordeeld. In hoeverre de financiële criteria werden gerealiseerd, wordt na het afsluiten van het boekjaar gecontroleerd aan de hand van de boekhoudkundige en financiële gegevens die worden geanalyseerd binnen het auditcomité en wordt vervolgens besproken binnen het remuneratie- en benoemingscomité. De evaluatie van de niet-financiële criteria gebeurt door het remuneratie- en benoemingscomité op basis van een gemotiveerd voorstel van ofwel de voorzitter van de raad van bestuur (indien het de prestatie van de CEO betreft) ofwel van de CEO in overleg met de voorzitter van de raad van bestuur (indien het de prestaties van de overige leden van het managementcomité betreft). Het remuneratie- en benoemingscomité bezorgt haar advies en voorstel tot remuneratie vervolgens aan de raad van bestuur. Op basis van het gerealiseerde resultaat wordt de variabele vergoeding door de raad van bestuur toegekend aan elk lid van het managementcomité dat daarvoor in aanmerking komt.

Op verschillende niveaus zijn de nodige **maatregelen genomen ter preventie en beheer van potentiële belangenconflicten**:

- Het remuneratie- en benoemingscomité, dat een adviserende rol heeft bij bepaling van de remuneratie van de CEO en overige leden van het managementcomité, bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders. Een meerderheid van hen zijn onafhankelijke bestuurders. Het door het remuneratie- en benoemingscomité geformuleerde voorstel van remuneratie wordt derhalve niet door de uitvoerende bestuurders mee beoordeeld.
- De uitvoerende bestuurders (en de leden van het managementcomité die geen bestuursmandaat bekleden) nemen niet deel aan de beraadslaging en de stemming binnen de raad van bestuur ten aanzien van hun eigen vergoeding, noch aan het overleg dat plaatsvindt binnen het remuneratie- en benoemingscomité ten aanzien van hun eigen vergoeding. Op vraag van het remuneratie- en benoemingscomité, beantwoordt de CEO de vragen die worden gesteld ten aanzien van de vergoedingen van de overige leden van het managementcomité gedurende het overleg dat plaatsvindt binnen het remuneratie- en benoemingscomité.

Daarnaast zijn uiteraard ook de wettelijke regels inzake belangenconflicten (in het Wetboek van vennootschappen en Verenigingen en in de GVV-wet) van toepassing op de leden van het managementcomité die ook een mandaat als uitvoerend bestuurder bekleden (dit zijn momenteel de CEO en de CFO).

2. Beschrijving van de onderdelen van de remuneratie van de CEO en de overige leden van het managementcomité

De vergoeding van de CEO en de overige leden van het managementcomité bestaat uit volgende componenten:

- Een **vaste vergoeding**
- Een **korte termijn en een lange termijn variabele vergoeding**
- **Andere voordelen**

Deze componenten van de vergoeding worden individueel toegekend onder de door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, te bepalen voorwaarden.

De vergoeding wordt vastgesteld in overeenstemming met de artikelen 7:90, 7:91 eerste lid, 7:92 en 7:121 WvV. Op basis van artikel 10, lid 8 *juncto* artikel 12.2, lid 2 van de statuten van Retail Estates zijn de beperkingen zoals bepaald in artikel 7:91 tweede lid WvV en artikel 7:121, vierde lid WvV niet van toepassing.

De vennootschap kent, in afwijking van bepaling 7.9 van de Code 2020, **geen aandelen toe aan de CEO en de overige leden van het managementcomité, en legt evenmin een verplichting op aan de CEO en de overige leden van het managementcomité om een minimum aantal aandelen in de vennootschap aan te houden**. Zij meent dat het wettelijk kader van de vennootschap en diens aard (GVV), haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van bepaling 7.9 van de Code 2020 (met name het uitvoerend management ertoe te brengen om te handelen met het perspectief van een langetermijnaandeelhouder) en afdoende waarborgen dat wordt gehandeld met het perspectief om waardecreatie op lange termijn te bevorderen. Dat perspectief is namelijk ingebakken in het management van Retail Estates als gereguleerde vastgoedvennootschap. Retail Estates heeft als aandeel een sterk trackrecord en het management streeft naar een solide winst per aandeel, jaar na jaar, wat ook in de praktijk wordt omgezet. Retail Estates is van oordeel dat het management in het verleden bewezen heeft dat dit perspectief, zonder toekenning van een vergoeding in aandelen, al voldoende aanwezig is in de wijze waarop het management handelt. Tevens biedt Retail Estates de CEO en de overige leden van het managementcomité de mogelijkheid om aandelen van de vennootschap aan te kopen binnen het kader van het langetermijnbonusplan.

Uiteraard belet het voorgaande niet dat bepaalde leden van het managementcomité, al dan niet uitvoerend bestuurder, zonder daartoe verplicht te zijn door het remuneratiebeleid, op basis van een persoonlijke beslissing een (bijkomende) aandelenparticipatie aanhouden in Retail Estates. De raad van bestuur behoudt zich wel het recht voor om in de toekomst toch een mechanisme voor de toekenning van een gedeelte van de remuneratie onder de vorm van aandelen(opties) in te voeren.

De CEO zal het mandaat van (gedelegeerd) bestuurder uitoefenen bij alle (in voorkomend geval ook buitenlandse) dochtervennootschappen van de vennootschap. Ook de overige leden van het managementcomité zullen een mandaat van bestuurder uitoefenen bij de (in voorkomend geval ook buitenlandse) dochtervennootschappen van Retail Estates. De uitoefening van het mandaat in dochtervennootschappen kan gebeuren via hun managementvennootschap, voor zover de CEO, respectievelijk het betreffende lid van het managementcomité, hiervan de vaste vertegenwoordiger is. De eventuele vergoedingen die worden geïnd voor de uitoefening van deze mandaten zijn verwerkt in het remuneratieverslag van de vennootschap en zullen worden verrekend. Behoudens anders overeengekomen, zal het einde van de overeenkomst tussen de CEO, respectievelijk het lid van het managementcomité enerzijds en de vennootschap anderzijds ook leiden tot het einde van de mandaten die zij uitoefenen bij de dochtervennootschappen.

2.1 Componenten van de vergoeding van de CEO en de overige leden van het managementcomité

De CEO en de CFO oefenen een mandaat als uitvoerend bestuurder uit, en zijn daarnaast ook lid van het managementcomité en effectief leider van de vennootschap overeenkomstig artikel 14, §3 van de GVV-wet. De CEO is daarnaast belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap.

Het mandaat van de CEO en van de CFO in hun hoedanigheid van uitvoerende bestuurder is niet vergoed.

2.1.1 *Vaste vergoeding*

De vaste vergoeding van de CEO wordt bepaald in functie van diens verantwoordelijkheden en individuele competenties en vaardigheden, naast de ervaring in diverse domeinen (commercieel, vastgoed-technisch, juridisch, fiscaal, financieel, boekhoudkundig, op vlak van duurzaamheid en algemeen beleid). De vaste vergoeding van de overige leden van het managementcomité wordt bepaald rekening houdend met hun verantwoordelijkheden en individuele competenties en vaardigheden, naast de ervaring in een aantal voor hen individuele verantwoordelijkheden relevante domeinen (commercieel, vastgoed-technisch, juridisch, fiscaal, financieel, boekhoudkundig, op vlak van duurzaamheid en algemeen beleid).

De vaste vergoeding wordt niet bepaald in functie van de door de vennootschap of haar perimetrovereenkomsten uitgevoerde verrichtingen en transacties (artikel 35, §1 GVV-wet).

De vaste jaarlijkse vergoeding wordt in de regel in twaalf maandelijkse schijven uitbetaald, met uitzondering van het gedeelte van de vaste jaarlijkse vergoeding dat door de dochtervennootschappen éénmaal per jaar wordt uitbetaald.

Eventuele aanpassingen van de vaste vergoeding worden jaarlijks besproken op het remuneratie- en benoemingscomité, dat een voorstel formuleert aan de raad van bestuur. De raad van bestuur beslist vervolgens over de vaste vergoeding, met respect voor de belangenconflictenregels.

Op verzoek van een lid van het managementcomité, kan de raad van bestuur beslissen om de vaste vergoeding (gedeeltelijk) toe te kennen onder de vorm van een individuele pensioenuitkering (type “vaste bijdragen”).

De vaste vergoeding kan jaarlijks worden geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex.

2.1.2 *Variabele vergoeding*

Kortetermijnbonus

De variabele vergoeding op korte termijn die aan de CEO en de overige leden van het managementcomité wordt toegekend, onder de door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité te bepalen voorwaarden, wordt vastgesteld in functie van het al dan niet behalen van vooraf opgestelde prestatiecriteria, die zowel kwalitatief als kwantitatief van aard zijn, en in functie van eventuele exceptionele prestaties gerelateerd aan de hiervoor vernoemde objectieven die tijdens het boekjaar werden geleverd. De jaarobjectieven zijn gealigneerd met de strategie van de vennootschap.

De concrete invulling en weging voor elk jaar van elke KPI zal aan het begin van het prestatiejaar worden vastgelegd door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité. De kortetermijnprestatiecriteria worden geselecteerd in functie van de strategische prioriteiten van de vennootschap.

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

Er kan enkel een variabele vergoeding worden toegekend voor zover (a) de criteria voor de toekenning van die variabele vergoeding of van het deel van die variabele vergoeding dat van de financiële resultaten afhangt, uitsluitend betrekking hebben op het geconsolideerde nettoresultaat van vennootschap, met uitsluiting van alle schommelingen van de reële waarde van de activa en de afdekkingsinstrumenten, en (b) geen vergoeding wordt toegekend in functie van een specifieke verrichting of transactie van de vennootschap of haar perimervennootschappen (zie artikel 35, §1 GVV-wet).

Het bedrag van de variabele vergoeding op korte termijn (STI) is bepaald in functie van de effectieve realisatie van kwantitatieve en kwalitatieve objectieven op korte termijn.

De vennootschap stelt financiële en niet-financiële korte termijn prestatiecriteria vast. De financiële prestatiecriteria wegen door voor 60% -80% en de niet-financiële criteria voor 20% - 40%.

Deze prestatiecriteria kunnen bestaan uit, maar zijn niet gelimiteerd tot:

Categorie	Weging	Criterium	Strategisch objectief
<i>Financieel</i>	20% - 40%	Winst per aandeel	Waarde creëren voor de aandeelhouders: streven naar financiële groei en het aantrekken en behouden van investeerders
	0% -20%	Huurincasso en bezettingsgraad	Maximaliseren van operationele efficiëntie en klantentevredenheid
	0% - 20%	Projectontwikkeling en/of herontwikkeling van gebouwen en/of impact op de netto actief waarde	Stimuleren van groei en markuitbreiding
	0% -20%	Operationele marge	Waarde creëren voor de aandeelhouders door verbeteren van kostenefficiëntie en winstgevendheid
<i>Niet-financieel</i>	20% - 40%	Investerings- en desinvesteringsdoelstellingen	Arbitrage met het oog op het verbeteren van de kwaliteit van de portefeuille
		ESG doelstellingen	Verankeren van duurzaamheid in de kernstrategie

	Personeelsmanagement, teamwerking, doorgroei	Ontwikkelen van menselijk kapitaal en organisatiecapaciteit
	Communicatie ten aanzien van aandeelhouders	Versterken van vertrouwen en transparantie
	Communicatie ten aanzien van het bestuur / informatieverstopping bestuur / voorbereiding bestuursvergaderingen	Versterken van corporate governance en strategische alignering tussen het management en de raad van bestuur
	IT optimalisatie	Verbeteren van de operationele efficiëntie

De geselecteerde prestatiescriteria en hun weging, die moeten vallen binnen bovenstaande parameters, worden jaarlijks vastgelegd door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité. Deze prestatiecriteria worden gezamenlijk bij de opmaak van het budget vastgelegd en nemen dit budget in rekening zodat de objectieven gealigneerd zijn met de strategie van de vennootschap.

Deze geselecteerde criteria worden, inclusief strategisch objectief, op ex-ante basis jaarlijks in het remuneratieverslag gepubliceerd.

Het percentage van de variabele vergoeding op korte termijn kan variëren van 0% tot maximaal 15% van de jaarlijkse vaste vergoeding (in geval van het 100% behalen van de objectieven).

De uitbetaling van de variabele vergoeding op korte termijn is tussen 0% en 125% van de toegekende kortetermijnbonus op target niveau (dit is het bedrag van de kortetermijnbonus verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen) en is afhankelijk van de realisatie op de doelstellingen voor de vooraf geselecteerde prestatiecriteria. Daarmee is de bonus geplafonneerd op 18,75% van de jaarlijkse vaste remuneratie.

De raad van bestuur kan, op verzoek van het betreffende lid van het managementcomité, beslissen over de vorm van toekenning van deze variabele vergoeding op korte termijn (bv. individuele pensioenuitkering (type “vaste bijdragen”)).

Langetermijnbonus

Het langetermijnbonusplan (long term incentive plan of LTI) heeft tot doel de CEO en de overige leden van het managementcomité te belonen op basis van de realisatie van vooraf bepaalde kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen op lange termijn. Op die manier worden de belangen van de leden van managementcomité afgestemd op de belangen van de aandeelhouders om waarde op lange termijn te creëren.

De langetermijnbonus kan jaarlijks voorwaardelijk worden toegekend, en het onvoorwaardelijk worden is afhankelijk van de realisatie van langetermijnprestatiedoelstellingen (KPI's) over een periode van drie jaar (de prestatieperiode). De eerste driejaarlijkse prestatieperiode neemt een aanvang op 1 april 2026; de daaropvolgende driejaarlijkse prestatieperiode vangt aan op 1 april 2027, enzovoorts.

Het LTI plan neemt de vorm aan van een cash plan, waarbij de begunstigden de bonus in cash zullen ontvangen, onderworpen aan sociale zekerheidsbedragen en inkomstenbelastingen.

De netto-opbrengst in cash kan door de begunstigden worden aangewend om aandelen van de vennootschap aan te kopen tegen een prijs per aandeel die gelijk is aan 100/120 van de gewogen gemiddelde beurskoers van de laatste 20 beursdagen, mits naleving van een lock-up verbintenis van twee (2) jaar.

De toegekende langetermijnbonus bij het behalen van de prestatiedoelstellingen op targetniveau is maximaal gelijk aan 15% van de jaarlijkse vaste remuneratie.

De uitbetaling van de langetermijnbonus is tussen 0% en 125% van de toegekende langetermijnbonus op target niveau (dit is het bedrag verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen) en is afhankelijk van de realisatie op de doelstellingen voor de vooraf geselecteerde prestatiecriteria. Daarmee is de bonus geplafonneerd op 18,75% van de jaarlijkse vaste remuneratie.

De vennootschap stelt financiële en niet-financiële langetermijnprestatiecriteria vast, waarbij financiële langetermijnprestatiecriteria voor 80% en niet-financiële langetermijnprestatiecriteria voor 20% van de toekenning omvatten. De langetermijnprestatiecriteria kunnen bestaan uit, maar zijn niet gelimiteerd tot:

Categorie	Weging	Criterium	Strategisch objectief
<i>Financieel</i>	0% - 40%	Evolutie van de <i>net asset value</i>	Optimaliseren van duurzame aandeelhouderswaarde op lange termijn
	20% - 40%	Evolutie van de winst per aandeel	Optimaliseren van duurzame aandeelhouderswaarde op lange termijn
	0% - 40%	Groei van de portefeuille	Optimaliseren van duurzame aandeelhouderswaarde op lange termijn
	0% - 20%	Operationele marge	Behouden van de operationele efficiëntie
	0% - 20%	Aandeelhoudersrendement	Maximaliseren van duurzame aandeelhouderswaarde op lange termijn
<i>Niet-financieel</i>	20%	KPI's die gekoppeld zijn aan de langetermijnwaardecreatie voor belanghebbenden en de prioriteiten voor maatschappelijk verantwoord ondernemen van de onderneming. Deze kunnen onder andere onze ESG-ambities (bvb. EPC-dekking van de portefeuille en CCREM-opvolging), digitale organisatie en	Bevorderen van de kwaliteit van de portefeuille met het oog op het verzekeren van waarde op lange termijn en met het oog op het waarborgen van de continuïteit en de veerkracht van de organisatie, verbeteren van de operationele efficiëntie en realisatie van duurzaamheidsstrategie

		risicobeheersing/risicospreiding (kwalitatieve evolutie van de portefeuille, arbitrage en diversificatie naar andere regio's en huurders) omvatten.	
--	--	---	--

Deze geselecteerde criteria worden, inclusief strategisch objectief, op ex-ante basis jaarlijks in het remuneratieverslag gepubliceerd. De raad van bestuur legt jaarlijks, op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité, voor elke driejarige prestatieperiode de concrete doelstellingen vast, het streefbedrag en het maximale prestatieniveau per KPI, aan de hand van de prestatiecriteria die in dit langetermijnbonusplan zijn opgenomen en dit in de eerste drie maanden van de betreffende driejarige prestatieperiode.

De langetermijnprestatiedoelstellingen (KPI's) zullen gekoppeld worden aan een strategisch driejaren plan dat voor de eerste toekenning zal lopen vanaf 1 april 2026 tot en met 31 maart 2029, en dat jaarlijks zal worden geüpdatet voor de volgende drie jaren.

Jaarlijks, binnen de eerste drie maanden van het boekjaar, en voor het eerst in 2029, zal het auditcomité de realisatie van de financiële doelstellingen voor de afgelopen driejarige prestatieperiode controleren, aan de hand van de boekhoudkundige en financiële gegevens in het kader van de analyse van de jaarcijfers. Vervolgens zal dit worden besproken binnen het remuneratie- en benoemingscomité.

Het remuneratie- en benoemingscomité controleert binnen de eerste drie maanden van het boekjaar volgend op het einde van de driejarige prestatieperiode in hoeverre de niet-financiële doelstellingen werden gerealiseerd.

De uitbetaling van de langetermijnbonus zal jaarlijks gebeuren en voor het eerst in 2029, bij realisatie van de langetermijnprestatiedoelstellingen voor de afgelopen driejarige prestatieperiode en conform bovenstaande tabel, drie maanden na afsluiting van het boekjaar. Daarnaast kan de uitbetaling van de langetermijnbonus in algemene zin afhankelijk worden gesteld van de bezettingsgraad en/of van de schuldgraad en/of van andere minimumvoorwaarden, zoals onder andere de afwezigheid van administratieve sancties en waarschuwingen vanwege de FSMA en de afwezigheid van enig voorbehoud bij de jaarrekening vanwege de commissaris (zogenaamde "underpins").

Naast het behalen van de voorgestelde langetermijnprestatiedoelstellingen en realisatie van de underpins, is de toekenning van het volledige bedrag van de langetermijnbonus ook afhankelijk gesteld van de voorgezette contractuele relatie met de vennootschap tijdens de prestatieperiode.

Good en bad leaver regels voorzien in bepaalde gevallen in een gedeeltelijke toekenning.

Good leavers omvatten de begunstigden wiens contractuele relatie met de vennootschap wordt stopgezet omwille van overlijden, langdurige afwezigheid omwille van ziekte, permanente arbeidsongeschiktheid, pensionering of beëindiging op initiatief van de vennootschap om andere redenen dan een ernstige oorzaak (bijvoorbeeld, maar niet gelimiteerd tot het overbodig worden van de functie van de begunstigde in kwestie ten gevolge van een fusie of overname).

Bad leavers omvatten alle andere beëindigingen dan in een *good leaver* situatie, behalve wanneer hierover anders wordt beslist door het remuneratie- en benoemingscomité.

Good leavers zullen op het einde van de prestatieperiode de verworven langetermijnbonus uitbetaald krijgen pro rata het deel van de prestatieperiode dat ze actief waren in de vennootschap tevens rekening houdende met de realisatie van de prestatiedoelstellingen, terwijl *bad leavers* de langetermijnbonus die nog niet definitief is verworven zullen verliezen. Het langetermijnbonusplan voorziet in een terugvorderingsmechanisme (*claw back*) tot drie jaar nadat de bonus is verworven, in geval blijkt dat de langetermijnbonus is toegekend op basis van onjuiste financiële informatie over het bereiken van de prestatiedoelstellingen, in geval van een ernstige inbreuk op de gedragscode van de vennootschap of in geval van andere ernstige tekortkomingen in hoofde van het betreffende lid van het managementcomité.

2.1.3 Overige voordelen

De leden van het managementcomité genieten van een verzekering voor arbeidsongeschiktheid of invaliditeit, en een hospitalisatieverzekering, naast representatiekosten.

Daarnaast worden ze vergoed voor de normale en gerechtvaardigde uitgaven en kosten, die zij kunnen doen gelden als gedaan in de uitoefening van hun opdracht. De vennootschap stelt een laptop en/of tablet en smartphone ter beschikking, evenals, in bepaalde gevallen, een bedrijfswagen. De kosten voor een bedrijfswagen kunnen ten laste van de vennootschap worden genomen (in welk geval dit wordt verrekend) of kunnen inbegrepen zijn in de vaste vergoeding van het lid van het managementcomité. Dit wordt in overleg met het lid van het managementcomité bepaald.

Deze overige voordelen bedragen gezamenlijk maximaal 10% van de jaarlijkse vaste vergoeding.

2.1.4 Contractuele voorwaarden

Ten aanzien van de CEO

De overeenkomst met betrekking tot de CEO voorziet, in geval van beëindiging ervan door Retail Estates, in een opzeggingstermijn van zes maanden, die per jaar anciënniteit met één maand wordt verlengd tot maximaal twaalf maanden. Een eventuele verbrekingsvergoeding die betaald wordt indien de vennootschap afziet van prestaties tijdens de opzeggingstermijn, zal worden berekend rekening houdend met de maandelijks vaste vergoeding voor de duur van de na te leven opzeggingstermijn.

In geval van opzeg door de CEO is deze gebonden door een opzeggingstermijn van zes maanden.

Indien de CEO zijn functie omwille van arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval) niet kan uitvoeren, blijft Retail Estates hem gedurende een periode van twee maanden vanaf de eerste werkdag van de arbeidsongeschiktheid het vaste gedeelte van zijn bezoldiging verder betalen. Vervolgens ontvangt hij een invaliditeitsrente verzekerd door een verzekeringsmaatschappij, die gelijk is aan 75% van de vaste bezoldiging (zie punt 2.1.3 hiervoor).

In de overeenkomst met de CEO wordt voorzien in een terugvorderingsrecht met betrekking tot de kortetermijn en langetermijn variabele vergoeding waarbij de vennootschap het recht heeft om de variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te vorderen tot één jaar na de uitbetaling ervan indien zou blijken dat de uitbetaling ervan is gebeurd op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele vergoeding ten grondslag liggende objectieven of over de omstandigheden

waarvan de variabele vergoeding afhankelijk was gesteld én dat dergelijke onjuiste informatie te wijten is aan fraude door de CEO.

Ten aanzien van de overige leden van het managementcomité

De overeenkomsten met de overige leden van het managementcomité, die allen het statuut van zelfstandige hebben, zijn aangegaan voor onbepaalde duur en voorzien in een opzeggingstermijn van 12 maanden. Deze termijn wordt in de overeenkomst met de CFO verlengd tot 18 maanden indien de opzegging uitgaat van de vennootschap binnen de zes maanden na de succesvolle afronding van een (vijandige) overname.

Bij een beëindiging van de overeenkomst, op initiatief van de vennootschap, zonder het in acht nemen van een opzeggingstermijn, maar buiten de contractueel bepaalde gevallen waarin geen enkele opzeggingstermijn of vergoeding verschuldigd is, heeft het betrokken lid contractueel recht op een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst die gelijk is aan de vergoeding waarop het lid recht zou hebben gedurende de opzeggingstermijn die had moeten worden gerespecteerd.

Er zijn geen bijzondere bepalingen inzake de terugvordering van kortetermijn variabele bezoldiging. De bepalingen die in het burgerlijk recht voorzien zijn inzake onverschuldigde betalingen zijn evenwel onverkort van kracht. Het langetermijnbonusplan voorziet in een terugvorderingsmechanisme, in geval blijkt dat de langetermijnbonus is toegekend op basis van onjuiste financiële informatie over het bereiken van de prestatiedoelstellingen, in geval van een ernstige inbreuk op de gedragscode van de vennootschap of in geval van andere ernstige tekortkomingen in hoofde van het betreffende lid van het managementcomité.

V. TOELICHTING OVER DE WIJZE WAAROP REKENING IS GEHOUDEN MET DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE WERKNEMERS BIJ DE VASTSTELLING VAN HET REMUNERATIEBELEID

Het remuneratie- en benoemingscomité neemt kennis van de jaarlijkse voorstellen met betrekking tot het globaal budget (de zgn. “cost to the company”) van de vaste vergoedingen van de personeelsleden van de vennootschap (dus buiten de bestuurders en de leden van het managementcomité), evenals met betrekking tot het globaal budget van de variabele vergoedingen die aan het personeel worden toegekend. Het door het comité weerhouden personeelsbudget wordt jaarlijks voor de aanvang van het betreffende boekjaar ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur. Op vraag van de raad van bestuur spreekt het comité zich ook uit over de voorstellen van de uitvoerende bestuurders met betrekking tot de aanwerving van personeelsleden en de aanvankelijke vergoeding van die personen, evenals over elke herziening van de vergoeding (in ruime zin) van bepaalde andere personen die kernfuncties uitoefenen in de vennootschap.

Net zoals voor de bestuurders en de leden van het managementcomité (met uitzondering van het LTI plan dat de mogelijkheid biedt om aandelen van de vennootschap aan te kopen onder bepaalde voorwaarden) bestaat er momenteel geen aandelen(optie)plan ten voordele van het personeel.

De variabele vergoeding van het personeel bestaat uit een gedeelte dat is verbonden met hun individuele objectieven en een gedeelte gezamenlijke prestatie-objectieven (niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel CAO 90). Het operationeel vastgoedresultaat, het EPRA NTA resultaat per aandeel, bepaalt in welke mate de gezamenlijke variabele vergoeding wordt toegekend. Het

remuneratiebeleid voor de leden van het managementcomité is vastgesteld rekening houdend met de algemene visie die in het begin van dit beleid werden meegegeven (zie punt II) en voor de volledige onderneming gelden. Daardoor toont de remuneratie van het personeel gelijkenissen met het bredere remuneratieraamwerk van de onderneming, in die zin dat de vergoeding op korte termijn voor zowel de leden van het managementcomité als voor het bredere personeelsbestand wordt bepaald aan de hand van dezelfde financiële performantiecriteriën.

VI. PROCEDURE OM AF TE WIJKEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De vennootschap mag tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid, op voorwaarde dat de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, en enkel indien de afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen.

In geval van afwijking dient bovendien volgende procedure te worden gevolgd:

- Een met redenen omkleed advies van het remuneratie- en benoemingscomité in overeenstemming met de hiervoor beschreven voorwaarden;
- Een besluit van de raad van bestuur dat rekening houdt met het advies van het remuneratie- en benoemingscomité en dat eveneens de voorwaarden respecteert die hiervoor zijn omschreven.

De raad van bestuur zal in het remuneratieverslag rapporteren over de tijdelijke afwijking.

VII. WIJZIGINGEN TEN OPZICHTE VAN HET LAATST GOEDGEKEURDE REMUNERATIEBELEID

Dit remuneratiebeleid wordt voorgelegd aan de bijzondere algemene vergadering van 27 maart 2026 ter goedkeuring.

Retail Estates streeft ernaar om door middel van het nieuwe remuneratiebeleid meer nadruk te leggen op duurzame waardecreatie, transparantie ten aanzien van de stakeholders en een competitieve remuneratie in vergelijking met de referentiemarkt.

De vennootschap heeft bij de herziening van het remuneratiebeleid rekening gehouden met de stemrichtlijnen van de aandeelhouders in het kader van de goedkeuring van het laatste remuneratieverslag.

De materiële aanvullingen ten opzichte van het remuneratiebeleid dat op de algemene jaarvergadering van 22 juli 2025 werd goedgekeurd zijn hieronder weergegeven:

Onderwerp	Wijziging	Toelichting bij de wijziging
Remuneratie CEO en overige leden van het managementcomité - benchmarking	De vennootschap heeft in het kader van de opmaak en beoordeling van dit remuneratiebeleid, met hulp van een externe consultant, een benchmarking laten uitvoeren, waarbij de referentiemarkt bestaat uit een combinatie van beursgenoteerde Belgische vastgoedvennootschappen alsmede relevante Europese retail vastgoedvennootschappen. De uitgevoerde benchmarking beoogt ervoor te zorgen dat de remuneratie adequaat en marktconform blijft, evenwel rekening houdend met de omvang van de vennootschap (o.a. marktkapitalisatie, omzet en aantal werknemers), geografische criteria en portfoliocriteria, en het niveau van verantwoordelijkheid van de CEO en de leden van het managementcomité.	
Remuneratie CEO en overige leden van het managementcomité – kortetermijnbonus	Het nieuwe remuneratiebeleid preciseert de weging van prestatiecriteria en voorziet de mogelijkheid (net zoals bij de door het nieuwe beleid geïntroduceerde langetermijnbonus) tot uitbetaling van de bonus tot 125% van de toegekende kortetermijnbonus op target niveau (dit is het bedrag verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen).	
Remuneratie CEO en overige leden van het managementcomité - langetermijnbonus	Het nieuwe remuneratiebeleid introduceert een jaarlijks langetermijnbonusplan voor de CEO en de overige leden van het managementcomité.	Het invoeren van een langetermijnbonusplan op zich, stimuleert de creatie van aandeelhouderswaarde op lange termijn. Het zorgt tevens voor een grotere focus op belonen van lange termijn prestaties, omdat in anticipatie op de introductie van het langetermijnbonusplan, bij het vaststellen van het nieuwe remuneratiebeleid het percentage van de variabele vergoeding op korte termijn reeds is verlaagd van maximaal 35% naar maximaal 15% van de jaarlijkse vaste vergoeding.

	De prestatiedoelstellingen zijn te realiseren over een periode van drie jaar, waarvan de eerste periode aanvangt op 1 april 2026.	
	Het bonusplan is een cash plan, maar de CEO en de overige leden van het managementcomité krijgen het recht, maar niet de verplichting, om aandelen van de vennootschap aan te kopen.	Dit stimuleert de loyaliteit tussen de vennootschap en het management.
	Het remuneratiebeleid geeft toelichting bij de mogelijke financiële en niet-financiële prestatiecriteria van het langetermijnbonusplan en hun strategisch objectief, waarbij de criteria zullen worden gekoppeld aan een strategisch driejarenplan, dat jaarlijks voor nieuwe toekenning van de langetermijnbonus wordt geüpdatet. De weging tussen de financiële en niet-financiële prestatiecriteria wordt vastgelegd op respectievelijk 80% en 20%. De geselecteerde criteria en strategische objectieven zullen vanaf de goedkeuring van het nieuwe remuneratiebeleid, jaarlijks op ex-ante basis worden meegedeeld in het remuneratieverslag.	
	De toegekende langetermijnbonus bij het behalen van de prestatiedoelstellingen op targetniveau is maximaal gelijk aan 15% van de jaarlijkse vaste remuneratie. De uitbetaling van de langetermijnbonus is tussen 0% en 125% van de toegekende langetermijnbonus op target niveau (dit is het bedrag verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen). De uitbetaling van de langetermijnbonus kan in algemene zin tevens afhankelijk worden gesteld van de bezettingsgraad en/of de schuldgraad en/of de naleving van bepaalde andere minimumvoorwaarden.	
	De krijtlijnen van de <i>good leaver</i> en <i>bad leaver</i> bepalingen die worden opgenomen in het langetermijnbonusplan worden toegelicht.	

Contractuele voorwaarden ten aanzien van de CEO	De bepalingen met betrekking tot de overeenkomst met de CEO zijn aangepast in functie van de recente CEO-wissel.	
--	--	--