



Openbare geregementeerde vastgoedvennootschap

CORPORATE GOVERNANCE CHARTER

(laatst bijgewerkt en goedgekeurd door de raad van bestuur op 23 mei 2025, met ingang van 23 mei 2025, en bijgewerkt ten gevolge van de goedkeuring van het nieuwe remuneratiebeleid door de bijzondere algemene vergadering van 27 maart 2026)

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Governance structuur: algemeen overzicht	5
3.	Raad van bestuur: intern reglement	5
3.1	Verantwoordelijkheden	5
3.1.1	De beleidsfunctie van de raad van bestuur.....	5
3.1.2	De toezichtsfunctie van de raad van bestuur.....	7
3.2	Samenstelling van de raad van bestuur.....	8
3.2.1	Aantal bestuurders.....	8
3.2.2	Voorzitter	9
3.2.3	Niet-uitvoerende bestuurders.....	10
3.2.4	Onafhankelijke bestuurders	10
3.2.5	Gedelegeerd bestuurder ("CEO")	12
3.2.6	Verdeling verantwoordelijkheden van de Voorzitter en de CEO	12
3.3	Voordracht en benoeming van kandidaat-bestuurders	13
3.3.1	Algemeen.....	13
3.3.2	Niet-uitvoerende bestuurders.....	15
3.3.3	Voorzitter en CEO	15
3.4	Duur bestuursmandaten.....	15
3.5	Integriteit en toewijding van de bestuurders en de leden van het Managementcomité	16
3.6	Werking van de raad van bestuur	16
3.6.1	Planning en agendapunten van de vergaderingen van de raad van bestuur	16
3.6.2	Bijeenkomst van de niet-uitvoerende bestuurders	17
3.6.3	Oproeping tot de vergadering en voorafgaande verspreiding van de documenten	17
3.6.4	Quorum en beraadslaging	18
3.6.5	Notulen.....	18
3.7	Evaluatie van de prestaties	18
3.8	Secretariaat.....	19
4.	Gespecialiseerde comités: intern reglement	20
4.1	Algemene principes	20
4.2	Auditcomité	20
4.2.1	Algemeen.....	20
4.2.2	Verantwoordelijkheden.....	20
4.2.3	Samenstelling	24
4.2.4	Werking	25
4.3	Remuneratie- en benoemingscomité	25
4.3.1	Algemeen.....	25
4.3.2	Verantwoordelijkheden.....	25
4.3.3	Samenstelling	27
4.3.4	Werking	27
4.4	Het investeringscomité	28
4.4.1	Algemeen.....	28
4.4.2	Verantwoordelijkheden.....	28
4.4.3	Samenstelling	29
4.4.4	Rol van de voorzitter	29
4.4.5	Werking	30
5.	Managementcomité (intern reglement van het Managementcomité)	31
5.1	Algemeen	31
5.2	Verantwoordelijkheden	31
5.3	Samenstelling.....	33

5.4	Activiteitenverslag	33
5.5	Werking.....	34
5.6	Aansluiting bij de Corporate Governance regels	35
5.7	Belangen- en functieconflicten	35
5.8	Verrichtingen op de effecten van de Vennootschap	36
5.9	Bepaling van de doelstellingen, beoordeling van de prestatie en vergoeding.....	36
5.10	Vertegenwoordiging van de Vennootschap	36
6.	Remuneratiebeleid.....	37
6.1	Algemeen	37
6.2	Remuneratieverslag.....	37
7.	Dialogoog met de aandeelhouders	40
7.1	Aandeelhoudersstructuur.....	40
7.2	Relaties tussen aandeelhouders	40
7.3	Relaties met de belangrijkste aandeelhouders	40
7.4	Communicatie met aandeelhouders	40
7.5	Algemene vergadering van aandeelhouders	41
7.6	Beleggers.....	42
8.	Interne controle	42
8.1	Algemeen	42
8.2	Passend risicobeheerbeleid	43
8.3	Integriteitsbeleid.....	44
8.3.1	Voorkomen van handel met voorwetenschap.....	44
8.3.2	Interne procedure voor het melden van inbreuken – Klokkenluidersregeling.....	45
8.3.3	Belangenconflicten en onverenigbaarheid mandaten.....	45
8.3.4	Niet-corruptie	46
8.3.5	Beroepsgeheim.....	46
8.3.6	Politieke activiteiten.....	46
8.4	Onafhankelijke controlefuncties.....	46
8.4.1	Risicobeheerfunctie.....	46
8.4.2	Onafhankelijke compliancefunctie	47
8.4.3	Onafhankelijke interne auditfunctie	47
8.5	Interne controlefuncties binnen Retail Warehousing Invest	47
	BIJLAGE 1: Remuneratiebeleid	48
	BIJLAGE 2: Verhandelingsreglement.....	67

1. Inleiding

Retail Estates is een openbare gereguleerde vastgoedvennootschap in de zin van de Wet van 12 mei 2014 betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen (de “**GVV-Wet**”) en het Koninklijk Besluit van 13 juli 2014 met betrekking tot gereguleerde vastgoedvennootschappen (het “**GVV-KB**”, hierna samen met de GVV-Wet de “**GVV-wetgeving**” genoemd), die de rechtsvorm van een naamloze vennootschap naar Belgisch recht heeft aangenomen. De zetel is gevestigd te 1740 Ternat, Industrielaan 6 (hierna genoemd “**Retail Estates**” of de “**Vennootschap**”). Zij is een genoteerde vennootschap in de zin van artikel 1:11 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het “**WVV**”) en haar aandelen zijn genoteerd op de gereguleerde markten van Euronext Brussels en Euronext Amsterdam.

Op grond van en binnen de grenzen van artikel 2:31 WVV, kan de Vennootschap gecontacteerd worden op het volgende e-mailadres: investorrelations@retailestates.com.

Dit Corporate Governance Charter (het “**Charter**”) werd opgesteld door de raad van bestuur van Retail Estates. De raad van bestuur herzielt het Charter op regelmatige tijdstippen en brengt er de volgens hem noodzakelijke en adequate wijzigingen in aan. Deze herwerkte versie van het Charter werd goedgekeurd op 23 mei 2025, met ingang van 23 mei 2025.

Retail Estates doet al het mogelijke om op elk ogenblik te beantwoorden aan de principes met betrekking tot corporate governance zoals uiteengezet in de Belgische Corporate Governance Code 2020, zonder evenwel afbreuk te doen aan de toepasselijke wettelijke bepalingen (met name het WVV en de GVV-wetgeving) en de statuten van de Vennootschap.

Elke wijziging in de wetgeving of de statuten zal zo nodig de wijziging van (de betreffende bepalingen van) dit Charter tot gevolg hebben, zodat het in overeenstemming blijft met de wettelijke en statutaire bepalingen.

Daarnaast heeft de raad van bestuur (i) het “*Verhandelingsreglement ter voorkoming van misbruik van voorwetenschap en preventie van marktmisbruik*” (het “**Verhandelingsreglement**”), (ii) de “*interne procedure voor het melden van inbreuken*” (de “**Klokkenluidersregeling**”) en (iii) de “*Gedragscode*” (de “**Gedragscode**”) goedgekeurd.

Het Charter, het Verhandelingsreglement, de Klokkenluidersregeling en de Gedragscode kunnen worden geraadpleegd op de website van Retail Estates (www.retailestates.com).

Meer feitelijke informatie over het corporate governance beleid van de Vennootschap en de corporate governance gebeurtenissen die zich tijdens een bepaald jaar hebben voorgedaan, is te vinden in de verklaring inzake deugdelijk bestuur die de Vennootschap opneemt in haar jaarverslag (de “**Corporate Governance Verklaring**”) conform artikel 3:6 § 2 van het WVV en de bepalingen van de Corporate Governance Code.

De Vennootschap verklaart uitdrukkelijk dat ze de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “**Corporate Governance Code**”) als referentiecode hanteert. De Corporate Governance Code is beschikbaar op de website www.corporategovernancecommittee.be. Indien de Vennootschap het aangewezen acht om af te wijken van één of meerdere bepalingen van de Corporate Governance

Code, legt ze de redenen hiervoor uit in de Corporate Governance Verklaring (“pas toe of leg uit” principe).

2. Governance structuur: algemeen overzicht

De Vennootschap heeft geopteerd voor een monistisch bestuur en wordt bestuurd door een collegiaal optredende raad van bestuur. Conform artikel 7:93, § 1 van het WvV is de raad van bestuur bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het voorwerp van de Vennootschap, behoudens die waarvoor volgens de wet alleen de algemene vergadering bevoegd is. Een eventuele verdeling van de taken door de bestuurders onderling kan in geen geval aan derden worden tegengeworpen, zelfs al werd deze openbaar gemaakt.

Het dagelijks bestuur van de Vennootschap wordt toevertrouwd aan de CEO. De raad van bestuur heeft een secretaris aangesteld, wiens verantwoordelijkheden verder worden toegelicht in artikel 3.8 van dit Charter. De raad van bestuur heeft daarnaast een Managementcomité opgericht, waarvan de werking, de verantwoordelijkheden en de samenstelling worden toegelicht in artikel 5 van dit Charter. Ten slotte heeft de raad van bestuur in zijn midden ook een auditcomité, een remuneratie- en benoemingscomité en een investeringscomité opgericht, waarvan de werking, de verantwoordelijkheden en de samenstelling worden toegelicht in respectievelijk artikel 4.2, 4.3 en 4.4 van dit Charter.

De verantwoordelijkheden, plichten, samenstelling en werking van de raad van bestuur worden vastgelegd in de bepalingen van zijn intern reglement in dit Charter, die moeten worden samen gelezen met de relevante bepalingen van de statuten van de Vennootschap.

3. Raad van bestuur: intern reglement

3.1 Verantwoordelijkheden

De raad van bestuur streeft het lange termijn succes van de Vennootschap na door ondernemend leiderschap te garanderen en tegelijkertijd de risico's van de Vennootschap te beoordelen en te beheren, en dit binnen een kader van efficiënte en effectieve controles.

De raad van bestuur legt verantwoording af aan de aandeelhouders over de uitvoering van zijn verantwoordelijkheden.

3.1.1 De beleidsfunctie van de raad van bestuur

De raad van bestuur beslist over de waarden en de strategie van de Vennootschap, haar bereidheid om risico's te nemen en de voornaamste beleidslijnen, en ziet erop toe dat de verplichtingen van de Vennootschap ten aanzien van al haar aandeelhouders duidelijk zijn en dat eraan wordt voldaan, rekening houdend met de belangen van de overige stakeholders.

De raad van bestuur kan adviserende comités oprichten in zijn midden, en bepaalt de samenstelling, de bevoegdheden en de verplichtingen van deze comités, met inachtneming van de toepasselijke regelgeving. In dit kader beslist de raad van bestuur over de structuur van het auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en het investeringscomité, bepaalt hij de bevoegdheden en verplichtingen van het

auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en het investeringscomité en ziet hij erop toe dat de nodige financiële en menselijke middelen aanwezig zijn opdat de Vennootschap haar doelstellingen kan verwezenlijken.

De raad van bestuur heeft het dagelijks bestuur gedelegeerd aan de CEO. De raad van bestuur heeft tevens een Managementcomité opgericht waaraan het bepaalde taken kan delegeren. De raad van bestuur beslist over de structuur en de samenstelling van het Managementcomité en bepaalt zijn bevoegdheden en verplichtingen. De raad van bestuur zal het Managementcomité ondersteunen bij de uitvoering van zijn taken en zal het Managementcomité op constructieve wijze uitdagen, indien dat aangewezen is.

Bij het omzetten van waarden en strategieën in de voornaamste beleidslijnen houdt de raad van bestuur rekening met het maatschappelijk verantwoord ondernemen, met genderdiversiteit en met diversiteit in het algemeen.

Met betrekking tot zijn beleidsfunctie heeft de raad van bestuur in het bijzonder volgende functies en verantwoordelijkheden:

Vastgoedbeleid

- het besluit tot verwerving of vervreemding van een (zakelijk recht op) onroerend goed(eren) of, meer algemeen, vastgoed in de zin van de GVV-wetgeving, inclusief het vaststellen van de waarde van het vastgoed, de methode van bepaling van de aandelenprijs op basis van het verslag dat door de vastgoeddeskundigen werd opgesteld en binnen de grenzen van de GVV-wetgeving, de transactiestructuur en waarborgen die vereist zijn om tegemoet te komen aan eventuele opmerkingen van raadgevers van de Vennootschap in het kader van het due diligence proces;
- bepalen van het te voeren passend verzekeringsbeleid;
- bepalen van het te voeren renovatiebeleid, instandhoudings- en verbeteringswerken aan de winkelparken;
- aanstellen van een vastgoeddeskundige en opvolging van diens rapportering;
- uitstippelen van een trimestrieel rapporteringssysteem van het uitvoerend management inzake verhuringen, bezettingsgraad, incasso, betwistingen;
- het besluit tot de (her)ontwikkeling van een aan te kopen of aangekocht goed tot winkelpand, en dit voor eigen rekening van de GVV.

Financieringsbeleid

- financiering van de activiteiten van de Vennootschap op korte en lange termijn, zowel wat de duur van het krediet als het intrestrisico betreft;
- bepalen van de keuze van financiële instellingen;

- zorgen voor de finale goedkeuring van kredietaanvragen, inclusief de bepalingen inzake te stellen zekerheden en eventuele covenants;
- bepalen van het schuldgraadbeleid.

Personeelsbeleid

- bepalen van het personeelsbudget en het toe te passen remuneratiebeleid (verdeling vaste en variabele vergoeding - verdeling verloning in natura-bezoldiging);
- regelen van het ontslag en de benoeming van het uitvoerend management, hun vergoeding en contractmodaliteiten;
- opstellen van het organigram en het aanwervings- en outsourcingsbeleid;

Financiële rapportering

- vastleggen van de waarderingsregels.

Overige

- bepalen van de keuze van de raadgevers;
- in het algemeen, het behandelen van alle onderwerpen die onder zijn wettelijke bevoegdheid vallen.

3.1.2 De toezichtsfunctie van de raad van bestuur

De raad van bestuur beoordeelt minstens elk jaar en in de regel elk kwartaal de prestaties van het Managementcomité en de verwezenlijking van de strategie van de onderneming.

Met betrekking tot zijn toezichtsfunctie heeft de raad van bestuur in het bijzonder volgende functies en verantwoordelijkheden:

- monitoren en beoordelen van de doeltreffendheid van de door de raad van bestuur in zijn midden opgerichte adviserende comités en van het Managementcomité;
- nemen van de nodige maatregelen om de integriteit en de tijdige openbaarmaking te waarborgen van de jaarrekeningen en van de andere materiële financiële en niet-financiële informatie die aan de aandeelhouders en aan de markt worden meegedeeld;
- het goedkeuren van een referentiekader voor de beheerstructuur en de administratieve, boekhoudkundige, financiële en technische organisatie, met inbegrip van de interne controle zoals bedoeld door de GVV-Wet (interne audit, risicobeheer en compliance (met inbegrip van integriteitsbeleid)), opgesteld door het Managementcomité. De Vennootschap heeft bij de implementatie van haar interne controleproces

als referentiekader het COSO-raamwerk (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) gebruikt;

- het beoordelen van de implementatie van voormeld referentiekader, rekening houdend met de beoordeling van het auditcomité;
- de selectie van de revisor en vastgoeddeskundigen, kennis nemen van hun rapportering en bemerkingen en zich afdoende laten informeren over gebeurlijke opmerkingen of voorbehouden, en het evalueren van de prestaties van de Commissaris en de verantwoordelijken van interne controlefuncties;
- toezicht houden op de naleving van de wettelijke, regelgevende en contractuele vereisten met betrekking tot de werking van de Vennootschap en haar lange termijn verplichtingen; en
- beschrijven en openbaar maken van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheersystemen van de Vennootschap in de Corporate Governance Verklaring.

3.2 Samenstelling van de raad van bestuur

3.2.1 Aantal bestuurders

Overeenkomstig artikel 10 van haar statuten, wordt de Vennootschap bestuurd door een raad van bestuur bestaande uit minstens drie bestuurders. Teneinde een efficiënte werking van de raad van bestuur te bewerkstelligen, wordt beoogd het aantal leden van de raad van bestuur te beperken tot maximaal 12.

De samenstelling van de raad van bestuur dient te waarborgen dat beslissingen genomen worden in het vennootschapsbelang. Deze samenstelling wordt bepaald op basis van genderdiversiteit en diversiteit in het algemeen, alsook complementariteit inzake bekwaamheden, ervaring en kennis. In het bijzonder wordt er gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van bestuurders die vertrouwd zijn met winkelvastgoed waarin de Vennootschap investeert en/of ervaring hebben in financiële aspecten, en in het bijzonder de rapportering en/of de financiering, van een vennootschap en/of ervaring hebben in het beheer van een vastgoedvennootschap en een gereguleerde vastgoedvennootschap in het bijzonder en/of beleidsvoering in genoteerde vennootschappen. De Corporate Governance Verklaring bevat een lijst van de leden van de raad van bestuur.

De raad van bestuur ziet er op toe dat geen enkel individu of geen enkele groep van bestuurders het beslissingsproces kan domineren, en dat geen van de bestuurders een overdreven beslissingsbevoegdheid heeft.

De samenstelling van de raad van bestuur is gekenmerkt door een evenwichtige vertegenwoordiging tussen uitvoerende, onafhankelijke niet-uitvoerende en andere niet-uitvoerende bestuurders. Minstens de helft van de raad van bestuur bestaat uit niet-uitvoerende bestuurders, en minstens drie van hen zijn onafhankelijk in de zin van artikel 7:87 van het WvV en van artikel 3.5 van de Corporate Governance Code. Aangezien artikel 13 van de GvV-Wet verwijst naar artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen, moeten minstens drie bestuurders van de Vennootschap eveneens onafhankelijk zijn in de zin van artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen. De lijst van bestuurders die in de Corporate Governance Verklaring wordt opgenomen, vermeldt welke bestuurders onafhankelijk zijn.

De bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties mogen overeenkomstig de GvV-wetgeving uitsluitend natuurlijke personen zijn. In de regel duidt de Vennootschap de CEO en de CFO van de Vennootschap aan als effectieve leiders.

3.2.2 Voorzitter

De voorzitter van de raad van bestuur (de “**Voorzitter**”) staat in voor de leiding van de raad van bestuur. Meer bepaald ziet hij erop toe dat de raad goed georganiseerd is, efficiënt werkt en zijn verplichtingen en verantwoordelijkheden nakomt.

De Voorzitter is verantwoordelijk voor de totstandkoming van een klimaat van vertrouwen binnen de raad van bestuur, dat bijdraagt tot een open discussie, opbouwende kritiek en steun voor de besluiten die de raad heeft genomen.

De Voorzitter legt de agenda van de vergaderingen vast - na overleg met de CEO - en ziet erop toe dat de procedures met betrekking tot de voorbereiding, de beraadslaging, de goedkeuring van resoluties en de uitvoering van de besluiten correct verlopen.

De Voorzitter, bijgestaan door de secretaris, staat in voor de gepaste verspreiding van informatie binnen de raad, door te waken over de accuraatheid en beschikbaarheid van de documenten. Alle bestuurders zullen daarbij dezelfde informatie ontvangen. Bovendien dient de Voorzitter tijdens de vergaderingen erop toe te zien dat er voldoende tijd wordt besteed om alle dossiers op ernstige en diepgaande wijze te bestuderen.

De Voorzitter zorgt er voor dat alle bestuurders met kennis van zaken kunnen bijdragen tot de besprekingen in de raad van bestuur en dat er voldoende tijd is voor beschouwing en discussie alvorens tot een besluit te komen.

De Voorzitter fungeert als tussenpersoon en ‘facilitator’ tussen de raad van bestuur en de CEO. De Voorzitter stimuleert een daadwerkelijke interactie tussen de raad van bestuur en het Managementcomité. De Voorzitter onderhoudt nauwe relaties met de CEO en geeft steun en advies, met respect voor de verantwoordelijkheid van de CEO.

De Voorzitter neemt de leiding van de Algemene Vergadering waar en staat de aandeelhouders te woord, bij eventuele vragen op deze vergadering. De Voorzitter zal het eerste aanspreekpunt van de aandeelhouders zijn.

De Voorzitter kan zich bij de uitvoering van zijn taken laten bijstaan door de secretaris van de Vennootschap en desgevallend onderzoek voeren. De Voorzitter beschikt hiertoe over de nodige middelen, heeft toegang tot alle informatie, inclusief vertrouwelijke of commercieel gevoelige gegevens, en kan, op kosten van de Vennootschap, het advies vragen van interne en externe experts.

De Voorzitter zorgt ervoor dat de nieuw benoemde bestuurders een gepaste initiële vorming krijgen, afgestemd op hun rol, inclusief een update van de juridische en regelgevende omgeving, opdat zij snel kunnen bijdragen tot de werking van de raad van bestuur. Voor bestuurders die lid worden van een comité van de raad van bestuur, omvat de initiële vorming een omschrijving van de specifieke rol en opdrachten van dit comité, alsook alle andere informatie die verband houdt met de specifieke rol van het betrokken comité.

Met het oog op de uitoefening van bovenvermelde taken, engageert de Voorzitter zich terdege in de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden en zal hij zich minstens 4 dagen in de maand vrij houden voor de uitvoering zijn mandaat.

3.2.3 Niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders zijn alle leden van de raad die geen uitvoerende taken vervullen binnen de Vennootschap.

Ze zijn met name belast met het:

- op kritische en constructieve wijze toetsen van de strategie en de algemene beleidslijnen, zoals voorgesteld door het Managementcomité, en helpen om deze verder uit te werken;
- evalueren van de performantie van het Managementcomité met betrekking tot de verwezenlijking van de overeengekomen doelstellingen;
- zich vergewissen van de integriteit van de financiële informatie en erop toezien dat de financiële controle en de risicobeheersystemen krachtig en afdoende zijn.

3.2.4 Onafhankelijke bestuurders

De bestuurders verbinden zich ertoe om in alle omstandigheden te handelen in het vennootschapsbelang en om hun beoordelings-, beslissings- en handelingsonafhankelijkheid te behouden.

De raad van bestuur bestaat uit minstens drie onafhankelijke bestuurders in de zin van artikel 7:87 van het WVV, artikel 3.5 van de Corporate Governance Code en, aangezien artikel 13 van de GVV-Wet verwijst naar artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen, artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen.

Tijdens het benoemingsproces van een onafhankelijke bestuurder bestudeert de raad van bestuur meer in het bijzonder of de kandidaat (minstens) aan de volgende criteria beantwoordt:

1. geen lid zijn van het uitvoerend management of een functie uitoefenen als persoon belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. Of niet langer genieten van aandelenopties van de vennootschap met betrekking tot deze positie;
2. niet langer dan 12 jaar een mandaat hebben uitgeoefend als niet-uitvoerend bestuurder;
3. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven), van de vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch een dergelijke positie hebben uitgeoefend gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming. Of niet langer genieten van aandelenopties van de vennootschap met betrekking tot deze positie;
4. noch tijdens zijn mandaat, noch gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan de benoeming, enige betekenisvolle vergoeding of ander belangrijk voordeel van vermogensrechtelijke aard ontvangen of hebben ontvangen van de vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon, buiten de vergoeding die zij ontvangen of hebben ontvangen als niet-uitvoerend bestuurder;
5. a. geen aandelen bezitten, noch rechtstreeks of onrechtstreeks, noch individueel of in onderling overleg, die globaal een tiende of meer vertegenwoordigen van het kapitaal van de vennootschap of een tiende of meer van de stemrechten in de vennootschap ten tijde van de benoeming;
b. in geen geval zijn voorgedragen door een aandeelhouder die voldoet aan de voorwaarden omschreven onder punt (a);
6. geen betekenisvolle zakelijke relatie hebben of in het jaar voorafgaand aan de benoeming hebben gehad met de vennootschap of met een daarmee verbonden vennootschap of persoon, noch rechtstreeks, noch als vennoot, aandeelhouder, lid van de raad of lid van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven) van een vennootschap of persoon die een dergelijke relatie onderhoudt;
7. in de drie jaar voorafgaand aan de benoeming geen partner of lid zijn of zijn geweest van het audit-team van de vennootschap of de persoon die de externe

auditor van de vennootschap of een daarmee verbonden vennootschap of persoon is, of was gedurende de laatste drie jaar voor de benoeming;

8. geen lid zijn van het uitvoerend management van een andere vennootschap waarin een lid van het uitvoerend management van de vennootschap zetelt in de hoedanigheid van een niet-uitvoerend bestuurder, en geen andere belangrijke banden hebben met uitvoerende bestuurders van de vennootschap uit hoofde van functies bij andere vennootschappen of organen;

9. geen echtgenoot, wettelijk samenwonende partner of bloed- of aanverwanten tot de tweede graad hebben die in de vennootschap of in een daarmee verbonden vennootschap of persoon, een mandaat van bestuurder of lid van het uitvoerend management of persoon belast met het dagelijks bestuur of lid van het leidinggevend personeel (in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven) uitoefenen, of die behoren tot de andere gevallen, beschreven in de punten 1. tot 8., en met betrekking tot punt 2., tot drie jaar nadat het betreffende familielid zijn laatste mandaat beëindigde.

Wanneer de raad van bestuur de kandidaatstelling van een onafhankelijke bestuurder voorlegt aan de algemene vergadering, bevestigt hij uitdrukkelijk geen indicatie te hebben van enig element dat de onafhankelijkheid in twijfel zou kunnen trekken.

Wanneer de raad van bestuur de kandidaatstelling van een onafhankelijke bestuurder over wiens onafhankelijkheid twijfel zou kunnen bestaan, voorlegt aan de algemene vergadering, licht hij deze indicatie(s) toe en zet hij de redenen uiteen waarom hij aanneemt dat de kandidaat daadwerkelijk onafhankelijk is.

Elke onafhankelijke bestuurder die niet langer voldoet aan de onafhankelijkheidsvereisten, brengt de raad van bestuur hiervan onmiddellijk op de hoogte.

3.2.5 Gedelegeerd bestuurder ("CEO")

Tenslotte bestaat de raad van bestuur tevens uit de persoon belast met het dagelijks bestuur van de Vennootschap.

De gedelegeerd bestuurder neemt, ondersteund door het Managementcomité (zie sectie 4), het uitvoerend management waar.

3.2.6 Verdeling verantwoordelijkheden van de Voorzitter en de CEO

Aan het hoofd van de Vennootschap wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de Voorzitter en die van de CEO.

De Voorzitter is verantwoordelijk voor het organiseren, leiden en informeren van de raad van bestuur.

De CEO neemt het uitvoerend management waar. Hij is verantwoordelijk voor de operationele taken die verband houden met het beheer van de vastgoedportefeuille. Onder operationele taken wordt begrepen: het personeelsbeleid, de werking van het hoofdkantoor en het beheer van de algemene kosten, het ter beschikking stellen van de onroerende goederen; de prospectie van investeringen en projecten, evenals de daarmee gepaard gaande due diligence, alsook de regeling van het betalingsverkeer en cash management.

De functies van Voorzitter van de raad van bestuur en die van CEO mogen niet door één en dezelfde persoon worden uitgeoefend.

3.3 Voordracht en benoeming van kandidaat-bestuurders

3.3.1 Algemeen

De algemene vergadering van aandeelhouders benoemt de bestuurders uit de lijst van kandidaat-bestuurders die door de raad van bestuur op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité worden voorgedragen.

Alle leden van de raad van bestuur zijn gemachtigd eventuele kandidaat-bestuurders voor te leggen aan de raad van bestuur. De raad van bestuur duidt bij afzonderlijk besluit, op advies van het remuneratie- en benoemingscomité, de kandidaat-bestuurders aan die zij wenst voor te dragen aan de algemene vergadering. De raad van bestuur stelt eveneens voor dat de algemene vergadering afzonderlijk stemt over elke voorgestelde benoeming.

Indien een bestuursmandaat vacant wordt, zijn de resterende bestuurders overeenkomstig artikel 7:88 WvV en artikel 10 van de statuten bevoegd om deze vacante zetel tijdelijk op te vullen tot er een definitieve beslissing wordt genomen door de (eerstvolgende) algemene vergadering.

Alle benoemingen en herbenoemingen van bestuurders gebeuren op een transparante wijze op basis van verdiensten en objectieve criteria.

Overeenkomstig de relevante bepalingen van de GVV-wetgeving dienen de leden van de raad van bestuur steeds over de vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid te beschikken voor de uitoefening van hun functie.

Voor elke nieuwe benoeming in de raad van bestuur gebeurt er een evaluatie van de behoeften van de Vennootschap, de vaardigheden, kennis en ervaring die reeds aanwezig en nodig zijn in de raad. In het licht van deze evaluatie wordt een beschrijving van de vereiste rol, bekwaamheden, kennis en ervaring en vaardigheden uitgewerkt (ook 'profiel' genoemd).

De kandidaten worden vervolgens grondig beoordeeld om na te gaan of hun vaardigheden, kennis en ervaring overeenstemmen met het door de raad van bestuur vooraf bepaald profiel.

In het geval van een eerste benoeming vergewist de Voorzitter zich ervan dat de raad van bestuur - alvorens de goedkeuring van de kandidatuur te overwegen - over voldoende informatie beschikt over de kandidaat, zoals het curriculum vitae, de beoordeling van de kandidatuur op basis van een eerste gesprek, een lijst van de posities die de kandidaat reeds bekleedt en desgevallend elke andere informatie nodig voor de evaluatie van de kandidaat zijn of haar onafhankelijkheid.

In geval van een herbenoeming gebeurt er een beoordeling van de bijdrage, de doeltreffendheid en het engagement van de bestuurder, conform bovenvermelde beginselen van transparantie.

Bij elke benoeming van een bestuurder onderzoekt de raad van bestuur, in samenspraak met de kandidaat-bestuurder en onder leiding van de Voorzitter, in welke mate een introductie- en informatieprocedure wordt opgezet opdat de kandidaat-bestuurder snel een daadwerkelijke bijdrage kan leveren tot de raad van bestuur.

Het introductieproces dient de bestuurder te helpen om inzicht te verwerven in de fundamentele aspecten van de Vennootschap, met inbegrip van haar bestuur, strategie, algemene beleidslijnen, financiële en strategische uitdagingen. Bovendien dient het introductieprogramma de bestuurder te adviseren over zijn/haar rechten en plichten als bestuurder.

Elk voorstel tot benoeming van een bestuurder door de algemene vergadering wordt vergezeld van een aanbeveling door de raad van bestuur, gebaseerd op het advies van het remuneratie- en benoemingscomité. Deze bepaling geldt ook voor de voorstellen tot benoeming die uitgaan van aandeelhouders. Het voorstel maakt melding van de voorgestelde duur van het mandaat en wordt vergezeld van relevante informatie over de professionele kwalificaties van de kandidaat, samen met een lijst van de functies die de kandidaat reeds vervult. De raad van bestuur vermeldt welke kandidaten voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria van artikel 7:87 van het WVV, artikel 3.5 van de Corporate Governance Code en, aangezien artikel 13 van de GVV-Wet verwijst naar artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen, artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen.

Wanneer de raad van bestuur de kandidaatstelling van een onafhankelijke bestuurder voorlegt aan de algemene vergadering, bevestigt hij uitdrukkelijk geen indicatie te hebben van enig element dat de onafhankelijkheid in twijfel zou kunnen trekken.

Wanneer de raad van bestuur de kandidaatstelling van een onafhankelijke bestuurder over wiens onafhankelijkheid twijfel zou kunnen bestaan, voorlegt aan de algemene vergadering, licht hij deze indicatie(s) toe en zet hij de redenen uiteen waarom hij aanneemt dat de kandidaat daadwerkelijk onafhankelijk is.

Onverminderd de geldende wetsbepalingen terzake, worden voorstellen tot benoeming van een kandidaat-bestuurder minstens 30 dagen voor de algemene vergadering bekendgemaakt, samen met de eventuele andere agendapunten.

3.3.2 Niet-uitvoerende bestuurders

Niet-uitvoerende bestuurders worden terdege bewust gemaakt van de omvang van hun plichten op het ogenblik dat zij zich kandidaat stellen, voornamelijk wat de tijdsbesteding in het kader van hun opdracht aangaat. Zij mogen niet meer dan 5 bestuursmandaten in beursgenoteerde niet-verbonden vennootschappen in overweging nemen. Eventuele wijzigingen in hun andere relevante engagementen en nieuwe engagementen buiten de Vennootschap, worden ten gepaste tijde aan de Voorzitter van de raad van bestuur gemeld.

3.3.3 Voorzitter en CEO

De raad van bestuur benoemt en ontslaat de CEO.

De raad van bestuur stelt zijn Voorzitter aan op basis van zijn kennis, deskundigheid, ervaring en bemiddelingsvermogen. De Voorzitter zal een persoon zijn die erkend wordt omwille van zijn professionalisme, onafhankelijkheid van geest, coachende capaciteiten, het vermogen om consensus te bereiken en communicatieve en meeting managementvaardigheden.

Indien de raad van bestuur overweegt om de vorige CEO als bestuurder voor te stellen, zorgt de raad van bestuur ervoor dat de nodige waarborgen voorhanden zijn zodat de nieuwe CEO over de vereiste autonomie beschikt, binnen het kader van een transitieplan, dat wordt opgesteld. Daarnaast moeten, indien de raad van bestuur overweegt om een voormalige CEO als Voorzitter aan te stellen, de voor- en nadelen van dergelijke beslissing zorgvuldig tegen elkaar worden afgewogen en zal in de Corporate Governance Verklaring vermeld worden waarom deze benoeming in het beste belang is van de Vennootschap.

3.4 Duur bestuursmandaten

Overeenkomstig de statuten van de Vennootschap, en overeenkomstig de bepalingen van de Corporate Governance Code, worden de bestuurders benoemd voor een periode van 4 jaar.

Het mandaat van uitvoerende bestuurders loopt ten einde op de jaarvergadering die volgt op de datum waarop betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt, behoudens in uitzonderlijke gevallen.

Niet-uitvoerende bestuurders stellen hun mandaat ter beschikking op de jaarvergadering die volgt op de datum waarop zij de leeftijd van 70 jaar bereiken, behoudens in uitzonderlijke gevallen.

3.5 Integriteit en toewijding van de bestuurders en de leden van het Managementcomité

Voor alle bestuurders, zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende, en voor deze laatste ongeacht of zij al dan niet onafhankelijk zijn, is het noodzakelijk dat zij actief betrokken zijn bij hun taken en een gegrond, objectief en onafhankelijk oordeel vellen bij de uitoefening van hun verantwoordelijkheden. Handelen met onafhankelijkheid van geest houdt in dat men een persoonlijke overtuiging ontwikkelt en de moed heeft om hiernaar te handelen door de standpunten van andere bestuurders te evalueren en op kritische wijze ter discussie te stellen, door vragen te stellen aan de leden van het uitvoerend management wanneer dit aangewezen is in het licht van de betrokken onderwerpen en risico's, en door in staat te zijn weerstand te bieden aan groepsdruk.

De bestuurders zorgen ervoor dat zij gedetailleerde en accurate informatie ontvangen die zij grondig bestuderen teneinde de voornaamste aspecten van de ondernemingsactiviteit grondig te kunnen en te blijven beheersen. Zij vragen om verduidelijking telkens zij dit noodzakelijk achten.

Hoewel zij deel uitmaken van hetzelfde collegiaal orgaan, vervullen zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuurders elk hun specifieke en complementaire rol in de raad van bestuur.

Bestuurders mogen de informatie waarover zij beschikken in hun hoedanigheid van bestuurder enkel gebruiken in het kader van hun mandaat. Bestuurders dienen omzichtig om te springen met de vertrouwelijke informatie die zij hebben ontvangen in hun hoedanigheid van bestuurder. De bestuurders maken alle informatie waarover zij beschikken, en die relevant kan zijn voor de besluitvorming binnen de raad van bestuur, over aan de raad van bestuur. In het geval van gevoelige of vertrouwelijke informatie, dienen de bestuurders de Voorzitter te raadplegen.

De bestuurders geven bij de uitvoering van hun taken blijk van de grootste persoonlijke en professionele integriteit en eerlijkheid.

Voor zover relevant, zijn deze bepalingen mutatis mutandis van toepassing op de leden van het Managementcomité.

3.6 Werking van de raad van bestuur

3.6.1 Planning en agendapunten van de vergaderingen van de raad van bestuur

Aan het begin van het boekjaar stelt de Voorzitter in overleg met de CEO een planning op van de vergaderingen van de raad van bestuur voor het volgende jaar. Hij legt deze planning ter goedkeuring voor aan de raad van bestuur.

De raad van bestuur vergadert minstens 4 maal per jaar, en in ieder geval vaak genoeg om zich daadwerkelijk van zijn verantwoordelijkheden te kunnen kwijten. De Voorzitter kan andere vergaderingen samenroepen telkens de belangen van de Vennootschap dit vereisen of op vraag van minstens 2 bestuurders of de CEO. Het aantal bijeenkomsten van de raad van bestuur en van zijn comités, alsook de individuele aanwezigheidsgraad

van de bestuurders op deze bijeenkomsten, wordt bekendgemaakt in de Corporate Governance Verklaring.

Vergaderingen van de raad van bestuur kunnen geldig gehouden worden bij wijze van video- of telefoonconferentie. Tenzij anders bepaald, wordt de vergadering dan geacht te zijn gehouden op de zetel van de Vennootschap.

In overleg met de CEO legt de Voorzitter de agendapunten vast van elke vergadering van de raad van bestuur. Tijdens de vergadering kan de raad van bestuur beslissen een bijkomend punt op de dagorde te plaatsen voor zover alle leden aanwezig zijn en met deze wijziging van de agenda instemmen. Indien het voorgelegde agendapunt te veel voorbereiding vraagt, kan elke bestuurder zich tegen de behandeling verzetten, indien dit niet voldoende waarborgen inhoudt.

Iedere bestuurder kan per brief, per fax, per elektronische post of op een andere schriftelijke wijze, volmacht geven aan een ander lid van de raad om hem op een welbepaalde vergadering te vertegenwoordigen. Een bestuurder mag slechts maximaal drie collega's vertegenwoordigen.

De raad van bestuur kan op zijn vergaderingen eenieder waarvan hij de aanwezigheid nuttig acht, uitnodigen.

De bestuurders kunnen, volgens de door de Vennootschap vastgelegde procedures, op kosten van de Vennootschap onafhankelijk professioneel advies inwinnen.

De Commissaris mag een gemotiveerd verzoek richten tot de CEO of de Voorzitter om een vergadering van de raad van bestuur bij te wonen. De Voorzitter moet de andere leden van de raad van bestuur hiervan onverwijld op de hoogte brengen. De raad van bestuur beslist dan dit verzoek al dan niet tegemoet te komen en houdt de Commissaris hiervan op de hoogte.

Bij afwezigheid van de Voorzitter en ook indien de Voorzitter een belangenconflict heeft, duiden de overige bestuurders één onder hen aan die de vergadering voorziet.

3.6.2 Bijeenkomst van de niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders komen minstens éénmaal per jaar bijeen in afwezigheid van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management.

3.6.3 Oproeping tot de vergadering en voorafgaande verspreiding van de documenten

De oproepingen vermelden plaats, datum, uur en agenda van de vergadering en worden ten minste 24 uur vóór de vergadering per brief of elektronische post verzonden. In uitzonderlijke omstandigheden, wanneer de hierboven vermelde oproepingstermijn niet werkzaam is, kan de oproepingstermijn korter zijn. Indien noodzakelijk kan de oproeping telefonisch gebeuren ter aanvulling van de hierboven vermelde oproepingswijzen.

Alle belangrijke informatie voor de goede begrijpbaarheid door de bestuurders van de onderwerpen die tijdens de vergadering besproken worden, alsmede het ontwerp van de notulen van de vorige vergadering, worden 24 uur voor de vergadering schriftelijk bezorgd aan elke bestuurder.

3.6.4 Quorum en beraadslaging

Overeenkomstig artikel 11 van de statuten kan de raad van bestuur, behoudens overmacht, enkel geldig beraadslagen en beslissen als ten minste de helft van zijn leden aanwezig of vertegenwoordigd is. Indien deze voorwaarde niet vervuld is, kan een nieuwe vergadering worden samengeroepen die geldig zal beraadslagen en besluiten over de punten die op de agenda van de vorige vergadering voorkwamen, indien tenminste 2 bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

Elk besluit van de raad wordt genomen met gewone meerderheid der stemmen van de aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders, en bij onthouding van een of meer onder hen, met de meerderheid van de andere bestuurders. Bij staking van stemmen is de stem van degene die de vergadering voorziet doorslaggevend.

De besluiten van de raad van bestuur kunnen worden genomen bij eenparig schriftelijk akkoord van de bestuurders.

3.6.5 Notulen

De besluiten van de raad van bestuur worden vastgelegd in notulen.

De notulen worden na elke vergadering opgesteld door de CEO. Ze worden 24 uur voor de volgende vergadering schriftelijk bezorgd aan elke bestuurder, behalve indien hoogdringendheid een kortere termijn vereist.

De notulen van de vergadering geven een samenvatting van de besprekingen, specificeren de besluiten die werden genomen en maken melding van uiteenlopende standpunten en het eventuele voorbehoud van bepaalde bestuurders, tenzij uiteindelijk consensus kan worden bereikt. De namen van de personen die interveniëren worden enkel op hun uitdrukkelijk verzoek opgenomen. Indien bestuurders een voorbehoud maken hoewel consensus werd bereikt, dan wordt hun naam opgenomen bij het voorbehoud.

Na goedkeuring worden de notulen ondertekend door de voorzitter van de vergadering, de eventuele secretaris en de leden die zulks verlangen.

Onverminderd de wettelijke bepalingen in dit verband, zijn de notulen vertrouwelijk, behalve indien de raad van bestuur uitdrukkelijk anders beslist voor het geheel of een deel van de notulen. Ze worden bewaard door de CEO.

3.7 Evaluatie van de prestaties

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen prestaties. De individuele bestuurders dienen hun bekwaamheden alsook hun kennis over de Vennootschap

bij te schaven teneinde hun rol te kunnen vervullen, zowel in de raad van bestuur als in de comités van de raad. De Vennootschap zal hiervoor de nodige middelen ter beschikking stellen.

Om de doeltreffendheid van de raad van bestuur voortdurend te verbeteren, evalueert de raad van bestuur, onder leiding van de Voorzitter, systematisch en op geregelde tijdstippen (ten minste om de 2 à 3 jaar bijvoorbeeld) zijn omvang en samenstelling, zijn prestaties en die van zijn comités, alsook zijn interactie met het Managementcomité. Deze evaluatie verloopt via een formele procedure, al dan niet extern gefaciliteerd, in overeenstemming met een door de raad van bestuur goedgekeurde methodologie.

De niet-uitvoerende bestuurders evalueren geregeld (bij voorkeur één keer per jaar) hun interactie met het Managementcomité, in afwezigheid van de CEO en de andere uitvoerende bestuurders.

De daadwerkelijke bijdrage van elke bestuurder wordt periodiek, en in ieder geval aan het einde van het mandaat van de bestuurder, geëvalueerd om - rekening houdend met wijzigende omstandigheden - de samenstelling van de raad van bestuur te kunnen aanpassen.

De raad van bestuur handelt op basis van de resultaten van de evaluatie door zijn sterktes te onderscheiden en zijn zwaktes aan te pakken. Desgevallend houdt dit in dat er nieuwe leden ter benoeming worden voorgedragen, dat wordt voorgesteld om bestaande leden niet te herbenoemen of dat maatregelen worden genomen die nuttig worden geacht voor de doeltreffende werking van de raad van bestuur.

De Vennootschap zal informatie over de belangrijkste kenmerken van het evaluatieproces van de raad van bestuur, van zijn comités en van zijn individuele bestuurders bekend maken in de Corporate Governance Verklaring.

3.8 Secretariaat

Behoudens andersluidende beslissing van de raad van bestuur, duidt de raad van bestuur een secretaris aan, die niet noodzakelijkerwijs een lid is van de raad van bestuur. De bedrijfsjurist kan voor deze functie in aanmerking komen of zal minstens de secretaris bijstaan in de uitoefening van zijn mandaat. Bovendien rapporteert de secretaris omtrent de wijze waarop de procedures, regels en reglementen van de raad worden opgevolgd en nageleefd.

Individuele bestuurders hebben toegang tot de secretaris van de Vennootschap.

De secretaris voert alle taken vermeld in artikel 3.20 van de Corporate Governance Code en alle administratieve taken uit (dagorde, notulen, archivering, enz.) en moet erop toezien dat alle documenten worden opgesteld die nodig zijn voor de uitvoering van de opdrachten van de raad van bestuur, en geeft de raad van bestuur advies inzake alle bestuursaangelegenheden.

4. Gespecialiseerde comités: intern reglement

4.1 Algemene principes

Overeenkomstig artikel 14 van de statuten van de Vennootschap, kan de raad van bestuur in zijn midden en onder zijn aansprakelijkheid één of meer adviserende comités oprichten. Een substantieel deel van de analyse en het voorbereidend werk van de raad van bestuur wordt gedaan door deze adviserende comités. De uiteindelijke besluitvorming blijft steeds de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur, aangezien de comités een adviserende functie hebben. Zij adviseren de raad van bestuur met betrekking tot de te nemen beslissingen, geven comfort aan de raad van bestuur dat bepaalde zaken afdoende zijn nagekeken en, indien noodzakelijk, brengen zij bepaalde problemen onder de aandacht van de raad van bestuur. De strategiebepaling wordt in ieder geval niet gedelegeerd aan een permanent comité.

De raad van bestuur heeft binnen de raad drie gespecialiseerde comités opgericht: het auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en het investeringscomité. Daarnaast heeft de raad van bestuur een deel van zijn bevoegdheden gedelegeerd aan een informeel managementcomité dat hij heeft ingesteld (het “**Managementcomité**”). Het Managementcomité is geen directieraad in de zin van artikel 7:104 WVV.

De Voorzitter ziet erop toe dat de raad van bestuur leden en een voorzitter aanstelt voor elk comité. Elk comité bestaat uit minstens drie leden. De duur van het mandaat als lid van een comité mag de duur van het lidmaatschap van de raad van bestuur niet overtreffen.

Na elke vergadering van het auditcomité en het remuneratie- en benoemingscomité ontvangt de raad van bestuur van elk comité een verslag over haar bevindingen en aanbevelingen.

4.2 Auditcomité

4.2.1 Algemeen

De raad van bestuur heeft overeenkomstig artikel 7:99 van het WVV een auditcomité opgericht.

4.2.2 Verantwoordelijkheden

Het auditcomité verleent de raad van bestuur ondersteuning bij het vervullen van zijn verantwoordelijkheden inzake monitoring met het oog op een controle in de ruimste zin.

In het algemeen stelt het auditcomité de raad van bestuur in kennis van het resultaat van de wettelijke controle van enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening en licht aan de raad van bestuur toe op welke wijze de wettelijke controle van de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening heeft bijgedragen tot de integriteit van de financiële verslaglegging en welke rol het auditcomité in dat proces heeft gespeeld, en brengt het geregeld verslag uit aan de raad van bestuur over de uitoefening van zijn taken, waarbij melding wordt gemaakt van alle kwesties met betrekking tot dewelke het auditcomité

van oordeel is dat er iets moet worden ondernomen of dat verbetering nodig is. Tevens doet het auditcomité aanbevelingen omtrent te nemen stappen.

Het auditcomité verzekert – in het algemeen en onverminderd de organisatie van de interne auditfunctie bedoeld in artikel 17, § 3 van de GVV-Wet – de interne audit van de Vennootschap. De specifieke taken van het auditcomité kunnen evolueren in functie van de omstandigheden.

Onverminderd de wettelijke opdrachten van de raad van bestuur, heeft het auditcomité minstens de volgende taken:

a) Monitoring van het financiële verslaggevingsproces:

- i) Het auditcomité beoordeelt de relevantie en samenhang van de door de vennootschap toegepaste standaarden voor jaarrekeningen. Deze beoordeling omvat de criteria voor de consolidatie van de jaarrekeningen van de vennootschappen van de groep. Tevens houdt deze beoordeling in dat de nauwkeurigheid, de volledigheid en het consequente karakter van de financiële informatie wordt beoordeeld. De beoordeling heeft betrekking op periodieke informatie vóór de publicatie ervan. De beoordeling wordt uitgevoerd op basis van een door het auditcomité gehanteerd auditprogramma;
- ii) Het auditcomité bespreekt belangrijke kwesties inzake financiële verslaggeving zowel met het Managementcomité als met de Commissaris;
- iii) Het auditcomité onderzoekt de kwaliteit en de betrouwbaarheid van de ontwerpen van jaarrekeningen en van de financiële staten van de Vennootschap die aan de raad van bestuur worden bezorgd;
- iv) Het auditcomité zorgt ervoor dat de documenten de gang van zaken getrouw weergeven, dat ze worden opgesteld conform de wettelijke voorschriften en voldoen aan de voorschriften van de FSMA.

b) Monitoring van de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer:

- i) Minstens éénmaal per jaar voert het auditcomité de monitoring van de doeltreffendheid van de door het Managementcomité ingestelde interne controle- en risicobeheerssystemen (met inbegrip van de interne controle- en risicobeheerssystemen met betrekking tot het proces van financiële verslaggeving, waaronder het jaarverslag van de Vennootschap en de geconsolideerde jaarrekening) uit, met als doel de doeltreffende identificatie, beheersing en publicatie van de belangrijkste risico's te verzekeren (met inbegrip van de risico's m.b.t. fraude en de naleving van de bestaande wetgeving en reglementen) overeenkomstig het door de raad van bestuur goedgekeurde kader;
- ii) Het auditcomité beoordeelt de in de Corporate Governance Verklaring opgenomen verklaringen inzake interne controle en risicobeheer;

- iii) Het auditcomité beoordeelt de bestaande specifieke regelingen waar personeelsleden van de Vennootschap gebruik van kunnen maken, in vertrouwen, om hun bezorgdheid te uiten over mogelijke onregelmatigheden inzake financiële verslaggeving of andere aangelegenheden. Indien dit noodzakelijk wordt geacht, worden regelingen getroffen voor een onafhankelijk onderzoek en een gepaste opvolging van deze aangelegenheden, en dit in proportie tot de beweerde ernst ervan. Tevens worden regelingen getroffen volgens dewelke personeelsleden de voorzitter van het auditcomité rechtstreeks kunnen inlichten;
- iv) Bij belangenconflicten waakt het auditcomité binnen de raad van bestuur en/of binnen de comités over de toepassing van de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen, alsook van de corporate governance regels;
- v) Het auditcomité onderzoekt de domeinen waarin risico's de financiële situatie van de Vennootschap en haar reputatie op betekenisvolle wijze zouden kunnen beïnvloeden;
- vi) Het auditcomité gaat na of de toegepaste procedures toelaten om deze risico's te identificeren, er de mogelijke impact van in te schatten en te controleren of de maatregelen ter preventie of dekking van deze risico's de gevolgen op gepaste wijze beperken. Het auditcomité beoordeelt de specifieke regelingen om bezorgdheden te uiten, in vertrouwen, over mogelijke onregelmatigheden inzake financiële verslaggeving of andere zaken, die hem worden ter kennis gebracht. Het auditcomité treft regelingen volgens dewelke personeelsleden de voorzitter van het auditcomité rechtstreeks kunnen inlichten. Indien nodig geacht, worden regelingen getroffen voor een proportioneel en onafhankelijk onderzoek naar dergelijke zaken en voor passende vervolgstappen;
- vii) Wanneer er nieuwe reglementeringen, wetgeving of richtlijnen zijn voorzien, die een belangrijke invloed zouden kunnen hebben op de rekeningen van de Vennootschap, op haar financiële situatie of op haar resultaten op korte of lange termijn, vergewist het comité zich van de invoering en de impact hiervan, alsook van de toepassingsmaatregelen die door het Managementcomité werden goedgekeurd. In voorkomend geval zal het dienaangaande aanbevelingen voor de raad van bestuur, desgevallend het Managementcomité formuleren.

c) Monitoring van de interne audit en van zijn doeltreffendheid:

- i) Elk jaar verzekert het auditcomité zich ervan dat de onafhankelijke interne auditfunctie over de middelen en know-how beschikt aangepast aan de aard, de omvang en de karakteristieken van de Vennootschap;
- ii) Het auditcomité beoordeelt het werkprogramma van de interne auditor, rekening houdend met de complementaire rol van de interne en externe auditfuncties. Het ontvangt de interne auditverslagen of een periodieke samenvatting ervan;

- iii) Het auditcomité doet in het bijzonder aanbevelingen betreffende de selectie, benoeming, herbenoeming en het ontslag van het hoofd van interne audit en betreffende het budget toegekend aan interne audit, en gaat tevens na in welke mate het management tegemoet komt aan zijn bevindingen en aanbevelingen.

d) Monitoring van de wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening, inclusief opvolging van de vragen en aanbevelingen geformuleerd door de Commissaris

e) Externe audit, inclusief de beoordeling en monitoring van de onafhankelijkheid van de Commissaris:

- i) Het auditcomité beoordeelt de omvang en de draagwijdte van de uitgevoerde externe audit, alsook de werkwijze om deze uit te voeren;
- ii) Het beoordeelt de resultaten van deze externe audit, alsook de verslagen van de Commissaris aan de aandeelhouders;
- iii) Het beoordeelt de doeltreffendheid van het extern auditproces en gaat na in welke mate het management tegemoetkomt aan de aanbevelingen die de Commissaris in zijn “management letter” doet;
- iv) Het waakt erover dat het mandaat van Commissaris in alle onafhankelijkheid wordt uitgeoefend;

In dit verband zal de Commissaris:

- Jaarlijks zijn onafhankelijkheid van de Vennootschap schriftelijk bevestigen aan het auditcomité;
- Jaarlijks alle voor de Vennootschap verrichte bijkomende diensten aan het auditcomité melden;
- Overleg voeren met het auditcomité over de bedreigingen voor zijn onafhankelijkheid en over de maatregelen die genomen zijn om deze bedreigingen in te perken; en
- Een verslag aan het auditcomité bezorgen met daarin een omschrijving van al zijn banden met de Vennootschap en haar groep.

Meer in het bijzonder analyseert het auditcomité met de Commissaris de bedreigingen voor zijn onafhankelijkheid en de veiligheidsmaatregelen die genomen zijn om deze bedreigingen in te perken, wanneer de totale honoraria bij de Vennootschap meer bedragen dan de criteria bepaald in artikel 4, § 3, van de verordening (EU) nr. 537/2014 (i.e., indien de honoraria die van de Vennootschap in elk van de laatste drie opeenvolgende boekjaren worden ontvangen uit hoofde van zijn wettelijke opdracht, meer dan 15 procent bedragen van de totale honoraria van de Commissaris t.a.v. de Vennootschap);

Tevens monitort het auditcomité de aard en de reikwijdte van de bijkomende diensten die werden verricht door de Commissaris. In dit verband legt het auditcomité aan de raad van bestuur een officieel beleidsplan voor dat het toepast, met vermelding van deze bijkomende diensten die:

- uitgesloten zijn;
- toegelaten zijn na beoordeling door het auditcomité; en
- toegelaten zijn zonder verwijzing naar het auditcomité, met inachtneming van de specifieke vereisten van het WVV.

v) Het neemt kennis van het verslag van de Commissaris die hierin rapporteert over de belangrijke zaken die aan het licht zijn gekomen bij de uitoefening van zijn wettelijke controle van de jaarrekeningen, en meer bepaald over ernstige tekortkomingen in de interne controle met betrekking tot de financiële verslaggeving;

vi) Op voorstel van het Managementcomité, doet het auditcomité een voorstel aan de raad van bestuur inzake de selectie, de benoeming, de herbenoeming en de bezoldiging van de Commissaris, die zijn voor te leggen aan de algemene vergadering.

Het voorstel van het auditcomité voor de benoeming en de herbenoeming van de Commissaris, na goedkeuring door de raad van bestuur, wordt op de agenda van de algemene vergadering geplaatst.

vii) Het stelt een onderzoek in naar de kwesties die aanleiding geven tot de ontslagname van de Commissaris en doet aanbevelingen aangaande alle acties die in dat verband vereist zijn.

4.2.3 Samenstelling

Het auditcomité zal uit minstens drie leden bestaan en zal geheel evenwichtig samengesteld zijn. De raad van bestuur zal er voor zorgen dat het auditcomité de benodigde onafhankelijkheid, competenties, kennis, ervaring en vermogen heeft om zijn taken effectief uit te voeren. De raad van bestuur ziet er op toe dat voor het auditcomité een voorzitter wordt aangesteld.

De Voorzitter mag het voorzitterschap van het auditcomité niet waarnemen.

Minstens de meerderheid van de leden van het auditcomité is onafhankelijk.

De raad van bestuur vergewist zich ervan dat het auditcomité over voldoende relevante deskundigheid beschikt, met name op het gebied van boekhouding, audit en financiële aangelegenheden, opdat het zijn rol effectief kan vervullen.

Minstens één lid van het auditcomité beschikt over de nodige deskundigheid op het vlak van boekhouding en audit.

4.2.4 Werking

Het auditcomité komt ten minste viermaal per jaar samen. Regelmatig (en minstens om de twee tot drie jaar) herzielt het zijn intern reglement, evalueert het zijn eigen doeltreffendheid en doet het aan de raad van bestuur aanbevelingen met betrekking tot de nodige wijzigingen.

Het auditcomité heeft minstens tweemaal per jaar een ontmoeting met de Commissaris en de interne auditor, om met hen te overleggen over materies die betrekking hebben op zijn intern reglement en over alle aangelegenheden die voortvloeien uit het auditproces en in het bijzonder de belangrijke zwakke punten van de interne controle.

Het auditcomité beslist of, en zo ja wanneer, de CEO, de CFO, de interne auditor en de externe auditor zijn vergaderingen bijwonen. Het auditcomité heeft de mogelijkheid om met elke relevante persoon te spreken, zonder dat daarbij een lid van het Managementcomité aanwezig is.

Naast het handhaven van een doeltreffende werkrelatie met het Managementcomité, dienen de interne auditor en de externe auditor een gewaarborgde vrije toegang te hebben tot de raad van bestuur. Het auditcomité fungeert daartoe als het voornaamste aanspreekpunt voor de interne auditor en de externe auditor. De externe auditor en het hoofd van de interne audit dienen rechtstreeks en onbeperkt toegang te hebben tot de voorzitter van het auditcomité en tot de Voorzitter.

Het auditcomité zal na elke comitévergadering een verslag over zijn bevindingen en aanbevelingen (notulen) bezorgen aan de raad van bestuur, alsook mondelinge feedback geven in de volgende vergadering van de raad van bestuur.

4.3 Remuneratie- en benoemingscomité

4.3.1 Algemeen

De raad van bestuur heeft overeenkomstig artikel 7:100 van het WvV een remuneratiecomité opgericht, dat tevens als benoemingscomité fungeert.

Het comité beschikt over de nodige deskundigheid op het gebied van remuneratiebeleid.

4.3.2 Verantwoordelijkheden

Onverminderd de wettelijke opdrachten van de raad van bestuur, heeft het remuneratie- en benoemingscomité de volgende verantwoordelijkheden:

(a) Benoeming

Het remuneratie- en benoemingscomité doet aanbevelingen aan de raad van bestuur betreffende de benoeming van de bestuurders, de CEO en eventueel

andere leden van het Managementcomité, en zorgt ervoor dat het benoemings- en herbenoemingsproces zo objectief en professioneel mogelijk verloopt.

Meer specifiek dient het remuneratie- en benoemingscomité:

- benoemingsprocedures uit te werken voor bestuurders, CEO en eventueel andere leden van het Managementcomité;
- het benoemingsproces leiden en aanbevelingen maken aan de raad van bestuur inzake de geschikte kandidaten;
- periodiek de omvang en de samenstelling van de raad van bestuur te evalueren en aanbevelingen te doen aan de raad van bestuur aangaande wijzigingen;
- als en wanneer er openstaande bestuursmandaten zijn, kandidaten te zoeken en ter goedkeuring aan de raad van bestuur voor te dragen;
- advies te geven over voorstellen tot benoeming die afkomstig zijn van aandeelhouders;
- een plan uit te werken voor de ordentelijke opvolging van bestuurders en de leden van het Managementcomité alsook opvolgingskwesties terdege in overweging te nemen;
- er voor te zorgen dat er gepaste programma's zijn voor talentontwikkeling en voor de bevordering van diversiteit in leiderschap.

Het remuneratie- en benoemingscomité neemt de voorstellen in overweging die worden gedaan door relevante partijen, met inbegrip van het management en de aandeelhouders.

(a) Remuneratie

De raad van bestuur belast het remuneratie- en benoemingscomité met het opstellen of beoordelen van voorstellen aan de raad inzake:

- het remuneratiebeleid van de niet-uitvoerende bestuurders, de personen belast met het dagelijks bestuur (CEO) en de leden van het Managementcomité, alsook, waar toepasselijk, over de daaruit voortvloeiende voorstellen die aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd;
- de individuele remuneratie voor de bestuurders, de personen belast met het dagelijks bestuur (CEO) en de leden van het Managementcomité, met inbegrip van variabele remuneratie en lange termijn prestatiepremies al dan niet gebonden aan aandelen, in de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten, en van vertrekvergoedingen, en waar toepasselijk, de daaruit voortvloeiende voorstellen die aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd.

Het remuneratie- en benoemingscomité bereidt het remuneratieverslag voor dat door de raad van bestuur in de Corporate Governance Verklaring wordt gevoegd, en licht het remuneratieverslag toe op de jaarlijkse algemene vergadering.

4.3.3 Samenstelling

Het remuneratie- en benoemingscomité zal uit minstens drie leden bestaan en zal geheel evenwichtig samengesteld zijn. De raad van bestuur zal er voor zorgen dat het remuneratie- en benoemingscomité de benodigde onafhankelijkheid, competenties, kennis, ervaring en vermogen heeft om zijn taken effectief uit te voeren. De raad van bestuur ziet er op toe dat voor het remuneratie- en benoemingscomité een voorzitter wordt aangesteld.

Het remuneratie- en benoemingscomité bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders. Een meerderheid van hen zijn onafhankelijke bestuurders in de zin van artikel 7:87 van het WVV, artikel 3.5 van de Corporate Governance Code en, aangezien artikel 13 van de GVV-Wet verwijst naar artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen, artikel 526ter van het (oud) Wetboek van Vennootschappen.

De Voorzitter of een ander lid van het comité zit het comité voor.

De Voorzitter kan hierin wel betrokken worden, maar hij zit het benoemingscomité niet voor wanneer de keuze van zijn of haar opvolger wordt behandeld.

De duur van het mandaat als lid van het comité mag de duur van het lidmaatschap van de raad van bestuur niet overtreffen.

De CEO neemt met raadgevende stem deel aan de vergaderingen van het remuneratie- en benoemingscomité wanneer dit de benoeming en/of remuneratie van eventueel andere leden van het Managementcomité behandelt.

4.3.4 Werking

Het remuneratie- en benoemingscomité komt ten minste twee maal per jaar samen en telkens wanneer het dit noodzakelijk acht om zijn taken naar behoren te vervullen.

Regelmatig (minstens om de twee tot drie jaar) herziet het zijn intern reglement, evalueert het zijn eigen doeltreffendheid en doet het aan de raad van bestuur aanbevelingen met betrekking tot de nodige wijzigingen.

Het remuneratie- en benoemingscomité heeft de mogelijkheid om op kosten van de Vennootschap extern professioneel advies in te winnen, nadat de Voorzitter van de raad van bestuur hiervan werd ingelicht. Het remuneratie- en benoemingscomité heeft de mogelijkheid om met elke relevante persoon te spreken, zonder dat daarbij een lid van het Managementcomité aanwezig is.

Het comité brengt regelmatig verslag uit aan de raad van bestuur betreffende de uitoefening van zijn taken. Het comité zal na elke comitévergadering een verslag over

zijn bevindingen en aanbevelingen (notulen) bezorgen aan de raad van bestuur, alsook mondelinge feedback geven in de volgende vergadering van de raad van bestuur.

4.4 Het investeringscomité

4.4.1 Algemeen

De raad van bestuur heeft in zijn midden overeenkomstig artikel 7:98 van het WvV en overeenkomstig artikel 14 van de statuten een investeringscomité opgericht bij beslissing van 18 november 2022. Het investeringscomité is een adviesorgaan van de raad van bestuur met als opdracht om te adviseren over investerings- of desinvesteringsdossiers van vastgoed die door het managementcomité aan de raad van bestuur worden voorgelegd. Het investeringscomité oefent zijn opdracht uit onder het toezicht en onder de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur.

Het doel van de inrichting van het investeringscomité bestaat erin om op de meest efficiënte manier beslissingen van de raad van bestuur inzake investerings- en desinvesteringsdossiers voor te bereiden.

4.4.2 Verantwoordelijkheden

Het investeringscomité verleent aan de raad van bestuur ondersteuning en advies bij het nemen van beslissingen inzake de investering of desinvestering van vastgoed (m.i.v. de structurering onder de vorm van de overname of overdracht van vastgoedvennootschappen en m.i.v. de ESG-aspecten van investeringen), die binnen de bevoegdheid van de raad van bestuur vallen. Het investeringscomité kan zowel adviseren bij beslissingen van de raad van bestuur inzake de haalbaarheid van een bepaalde investering of desinvestering, als bij beslissingen inzake de goedkeuring van een bepaalde investering of desinvestering. Meer in het bijzonder zal het investeringscomité de investerings- en desinvesteringsdossiers die hem worden voorgelegd door het managementcomité analyseren, voorbereiden, beoordelen en vervolgens de onderhandelingen met tegenpartijen met betrekking tot deze beslissingen opvolgen om de naleving van de eventuele voorwaarden die in de beslissingen van de raad van bestuur worden opgelegd, te controleren.

Alle investerings- en desinvesteringsbeslissingen die tot de bevoegdheid van het managementcomité behoren (conform de delegatiebeslissing van de raad van bestuur van 20 mei 2022, met ingang van 1 juni 2022), vallen niet noodzakelijk binnen de scope van het investeringscomité en worden derhalve niet voorafgaandelijk aan het nemen van enige beslissing door het managementcomité daarover, met het investeringscomité besproken.

4.4.3 Samenstelling

Het investeringscomité zal uit minstens vijf bestuurders bestaan, waaronder de gedelegeerd bestuurder (CEO) en de voorzitter van de raad van bestuur. Deze leden van het investeringscomité worden aangesteld door de raad van bestuur. Minstens één lid van het investeringscomité is onafhankelijk.

De raad van bestuur zal ervoor zorgen dat het investeringscomité de benodigde onafhankelijkheid, competenties, kennis, ervaring en vermogen heeft om zijn taken effectief uit te voeren. Minstens twee leden van het investeringscomité beschikken over de nodige deskundigheid en/of ervaring op het gebied van winkelvastgoed en/of de retailsector en zijn bereid om de investeringen (en hun commercialiteit) ter plaatse te beoordelen.

De CEO treedt op als een voorzitter van het investeringscomité en is verantwoordelijk voor het tijdig consulteren van het investeringscomité.

De duur van het mandaat van de leden van het comité loopt in de regel gelijk met de duur van het bestuursmandaat en mag in geen geval de duur van hun bestuurdersmandaat overschrijden. Het mandaat van de leden van het comité mag tegelijk met hun bestuursmandaat worden verlengd.

Het investeringscomité kan op zijn vergaderingen eenieder van wie het de aanwezigheid nuttig acht, uitnodigen, zoals de leden van het managementcomité.

Een lid van het comité mag zich niet laten vertegenwoordigen.

De leden van het comité innen presentiegelden, waarvan het bedrag, per vergadering, is bepaald door de algemene vergadering, op voorstel van de raad van bestuur.

4.4.4 Rol van de voorzitter

De voorzitter van het comité roept de vergaderingen van het comité bijeen en bepaalt hun agenda, na raadpleging van het managementcomité. Een vergadering kan in uitzonderlijke omstandigheden ook worden bijeengeroepen door elk lid van het investeringscomité.

De voorzitter leidt de werkzaamheden van het comité en ziet erop toe dat de leden tot een consensus komen, na kritische en opbouwende bespreking van de agendapunten.

De voorzitter neemt de nodige maatregelen om een vertrouwensklimaat binnen het comité te creëren en ziet erop toe dat het comité efficiënt werkt.

4.4.5 Werking

Het investeringscomité komt zoveel keer samen als nodig, ook op informele en *ad hoc* basis.

Bedoeling is dat het comité op die manier met de grootst mogelijke flexibiliteit samenkomt om toe te laten dat de vennootschap snel investerings- of desinvesteringsopportuniteiten kan beoordelen.

Het managementcomité kan investerings- of desinvesteringsopportuniteiten, die het zelf interessant vindt, ter beoordeling aan het investeringscomité voorleggen in een vroeg stadium met het oog op het bekomen van advies van het investeringscomité. Daartoe zal het managementcomité het betreffende investerings- of desinvesteringsdossier, zoals door hem voorbereid, meedelen aan de leden van het investeringscomité via een digitaal platform (Diligent). Het dossier kan in de loop van het proces verder worden aangevuld met bijkomende informatie.

De leden van het investeringscomité adviseren niet alleen in het kader van formeel bijeengeroepen vergaderingen, maar ook via e-mail, telefoon, Teams of via andere communicatiemiddelen (waaronder één-op-één communicatie tussen de leden) of door de organisatie van bezoeken ter plaatse met één of meerdere leden van het investeringscomité.

Het investeringscomité komt samen om zijn adviezen (zowel gunstige als ongunstige) aan de raad van bestuur voor te bereiden inzake de haalbaarheid ("*feasibility*") of de goedkeuring van een bepaalde investering of desinvestering die op de agenda van de raad van bestuur is geplaatst. Om geldig te beraadslagen moeten drie leden van het investeringscomité aanwezig zijn. De adviezen en aanbevelingen worden in de regel bij consensus en indien nodig bij meerderheid genomen. De voorzitter van het comité heeft geen doorslaggevende stem.

Het investeringscomité zal na elke formele comitévergadering mondelinge feedback geven in de volgende vergadering van de raad van bestuur.

5. Managementcomité (intern reglement van het Managementcomité)

5.1 Algemeen

De raad van bestuur van de Vennootschap heeft een Managementcomité ingesteld waaraan hij bepaalde, duidelijk omschreven bestuursbevoegdheden heeft gedelegeerd. Het Managementcomité is een informeel comité en geen directieraad in de zin van artikel 7:104 WvV.

Dit intern reglement werd op 20 mei 2022 goedgekeurd door de raad van bestuur, met ingang van 1 juni 2022 en werd laatst gewijzigd bij beslissing van de raad van bestuur van 23 mei 2025, met ingang van 23 mei 2025.

Het Managementcomité herziet periodiek zijn intern reglement en stelt, in voorkomend geval, de raad van bestuur voor om de aanpassingen die het wenselijk zou achten, goed te keuren.

5.2 Verantwoordelijkheden

Het Managementcomité ondersteunt de CEO bij het waarnemen van het uitvoerend management van de Vennootschap. Het Managementcomité bespreekt met de raad van bestuur en de CEO, en adviseert hen met betrekking tot, het management van de Vennootschap in overeenstemming met de waarden, de strategie, het algemeen beleid en het budget van de Vennootschap, zoals bepaald door de raad van bestuur.

Conform de delegatie, waartoe de raad van bestuur besliste op 20 mei 2022, met ingang van 1 juni 2022, behoren volgende taken tot de bevoegdheden van het Managementcomité:

- de analyse, de opmaak en het voorstel, onder leiding van de CEO, van het beleid en van de algemene strategie van de Vennootschap, om voor te leggen aan de raad van bestuur (met inbegrip van de algemene beleidslijnen voor het financieel beheer, het risicobeheer, de opmaak van het budget/de forecast);
- de operationele leiding van de Vennootschap;
- het uitwerken, voorbereiden en voorleggen van voorstellen aan de raad van bestuur of aan zijn gespecialiseerde comités in elke aangelegenheid die onder hun bevoegdheid valt;
- zorgen voor de totstandkoming van interne controle, onverminderd de toezichhoudende rol van de raad van bestuur, gebaseerd op het referentiekader dat goedgekeurd werd door de raad van bestuur;
- een volledige, tijdige, betrouwbare en accurate voorbereiding van de financiële staten (o.a. de jaarrekeningen) van de Vennootschap en van andere materiële financiële en niet-financiële informatie om voor te leggen aan de raad van bestuur, overeenkomstig de toepasselijke standaarden voor jaarrekeningen en de boekhoudkundige en andere regelgevingsnormen en het beleid van de Vennootschap ter zake, evenals een objectieve beoordeling van de financiële toestand van de Vennootschap;

- het onderzoek van de investerings- en desinvesteringsprojecten en desbetreffende aanbevelingen aan de raad van bestuur, met betrekking tot een waardering van meer dan 10 miljoen euro;
- de onderhandeling en de afsluiting van alle onroerende investerings- of desinvesteringsovereenkomsten met betrekking tot een waardering van 10 miljoen euro of minder;
- de beslissingen met betrekking tot burgerlijke of fiscale procedures van gerechtelijke of administratieve aard (met inbegrip van minnelijke beëindiging van geschillen of procedures), waarvan de inzet of het financieel risico onder een bedrag van 1 miljoen euro ligt, met dien verstande dat de beslissingen inzake strafrechtelijke procedures of die een reputatierisico inhouden onder de bevoegdheid van de raad van bestuur vallen zonder toepassing van een drempel;
- de verwerving of de overdracht van effecten voor een bedrag van 1 miljoen euro of minder, met dien verstande dat de verwerving en de overdracht van de afgeleide of gestructureerde producten die worden gebruikt in het kader van de uitvoering van het dekkingsbeleid niet aan deze limiet onderworpen zijn, zolang ze binnen het kader van het dekkingsbeleid of binnen het budget blijven;
- beslissingen over de beleggingen in liquide middelen op minder dan 6 maanden;
- het commercieel, operationeel en technisch beheer van het vastgoedpark, o.a. in het kader van investerings- en desinvesteringsbeslissingen en de opvolging van het budget;
- de handelingen die gepaard gaan met het fiscaal beheer van de Vennootschap: verwerking van de informatie-aanvragen van de fiscale autoriteiten, ondertekening van alle documenten of aangiftes aan de belastingadministraties op federaal of lokaal vlak of aan een buitenlandse fiscale administratie;
- communicatie met de administratieve autoriteiten, de controle- en de marktautoriteiten (onderzoek en beheer van de erkenningsprocedures, diverse rapporteringen, update van gegevens, enz.); en
- de organisatie en het beheer van de ondersteunende functies, zoals:
 - de human resources;
 - de juridische en fiscale aangelegenheden;
 - het financieel, administratief en juridisch beheer van de dochterondernemingen voor rekening van de Vennootschap;
 - de beheerscontrole en de interne audit: invoering van de interne controles (systemen voor de identificatie, de beoordeling, het beheer en de opvolging van de financiële en andere risico's), op basis van het referentiekader dat de raad van bestuur goedkeurde, onafgezien van de opvolgingsrol van de raad van bestuur;

- verslag uitbrengen aan de raad van bestuur, aan de FSMA en aan de commissaris(sen) over de beoordeling van het intern controlesysteem;
- de interne en externe communicatie (buiten de mededelingen die bedoeld worden onder bovenstaand punt 3); te gelegener tijd alle noodzakelijke informatie aan de raad van bestuur bezorgen voor de uitvoering van zijn verplichtingen;
- verantwoording en rekenschap afleggen aan de raad van bestuur over de uitoefening van zijn taken; en
- het Managementcomité neemt na overleg met de Voorzitter het initiatief om aan de raad van bestuur elke transactie voor te leggen, zelfs deze die tot zijn delegatieperimeter behoort, die het Managementcomité nodig vindt om hem voor te leggen, door haar aard, de bijhorende risico's of wegens de betrokken partijen. Wanneer een operatie uit verschillende luiken of transacties bestaat, zijn de bovengenoemde drempels van toepassing voor de operatie in haar geheel en niet voor elk luik of elke transactie afzonderlijk.

De Vennootschap zal binnen de perken van bovenstaande aangelegenheden rechtsgeldig vertegenwoordigd zijn door twee leden van het Managementcomité, gezamenlijk handelend (zie hiervoor meer in punt 5.10).

Deze delegatie heeft geen betrekking op:

- de uitstippeling van de strategie en van het algemeen beleid; en
- de handelingen en beslissingen die de wet of de statuten voorbehouden aan de raad van bestuur.

5.3 Samenstelling

De raad van bestuur benoemt en ontslaat de leden van het Managementcomité, in overleg met de CEO, rekening houdend met de nood aan een evenwichtig uitvoerend team.

Het Managementcomité bestaat uit volgende personen:

- de Chief Executive Officer (CEO) van de Vennootschap;
- de Chief Financial Officer (CFO) van de Vennootschap;
- de Chief Investment Officer (CIO) van de Vennootschap; en
- de Chief Legal Officer (CLO) van de Vennootschap.

De CEO zit het Managementcomité voor.

5.4 Activiteitenverslag

Minstens driemaandelijks, brengen CEO en de andere leden van het Managementcomité verslag uit aan de raad van bestuur over de belangrijke aspecten van het operationele beheer. Ze verschaffen de raad van bestuur alle informatie van betekenis met betrekking tot minstens de volgende aangelegenheden:

- de ontwikkelingen die van invloed zijn op de activiteiten van de Vennootschap en de wijzigingen van haar strategische context;
- de financiële vooruitzichten en resultaten van de Vennootschap;
- de huidige of potentiële grote geschillen;
- de belangrijkste beslissingen van het Managementcomité; en
- de stand van zaken naar aanleiding van de opvolging van alle kwesties die onder de bevoegdheden van de raad van bestuur vallen.

Het Managementcomité streeft ernaar het activiteitenverslag minstens 7 dagen voor de vergadering van de raad van bestuur waarvoor het bestemd is ter kennis te brengen aan de bestuurders.

Het Managementcomité zal op transparante wijze communiceren met de raad van bestuur. De voorzitter zal steeds op de hoogte worden gehouden.

5.5 Werking

Interne werking

Het Managementcomité is een beslissingsorgaan met collegiale verantwoordelijkheid en werking.

In desbetreffend geval kan de voorzitter van het Managementcomité op zijn initiatief of op verzoek van twee andere leden, de besproken kwestie ter stemming voorleggen. De beslissing wordt dan met meerderheid van stemmen van de aanwezige of vertegenwoordigde leden genomen. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter beslissend. De leden van het Managementcomité nemen de nodige maatregelen om een klimaat van vertrouwen en nauwe onderlinge samenwerking te scheppen, door bij te dragen tot open besprekingen en tot de constructieve uiteenzetting van de uiteenlopende standpunten.

Het Managementcomité komt zo vaak samen als nodig, onder voorzitterschap van de CEO en in principe één keer per week. Het kan, voor zover nodig, op gelijk welk ander tijdstip bijeengeroepen worden door de voorzitter of wanneer minstens twee leden van het Managementcomité dit wensen.

Het Managementcomité kan op zijn vergaderingen elke persoon uitnodigen van wie het de aanwezigheid nuttig acht.

De dossiers van de vergaderingen van het Managementcomité worden gecentraliseerd en bedield door de Chief Legal Officer, die ook instaat voor de opmaak van de verslagen. De verslagen zijn een samenvatting van de besprekingen en bevatten de beslissingen die het Managementcomité heeft genomen. Ze worden goedgekeurd door de leden van het Managementcomité en er wordt een exemplaar bewaard in de archieven van de Vennootschap. De CEO en de Chief Legal Officer zijn elk gemachtigd om de kopieën of uittreksels van de beraadslagingsverslagen te certificeren.

Verantwoordelijkheden CEO als voorzitter Managementcomité

De verantwoordelijkheden van de CEO als voorzitter van het Managementcomité zijn:

- voorzitten, leiden en organiseren van de goede werking van het Managementcomité;
- leiding, steun en advies geven aan de andere leden van het Managementcomité bij de uitvoering van hun individuele operationele verantwoordelijkheden;
- optreden als belangrijkste woordvoerder van de Vennootschap tegenover de buitenwereld;
- bij de raad van bestuur verslag uitbrengen van de belangrijkste initiatieven en beslissingen die door het managementcomité werden genomen bij de uitoefening van zijn functies.

Samenwerking CEO als voorzitter Managementcomité met de Voorzitter van de raad van bestuur

De CEO staat als voorzitter van het Managementcomité in voor een vlotte samenwerking met de Voorzitter van de raad van bestuur. Dit houdt onder meer het volgende in:

- handhaven van een permanente communicatie en dialoog met de Voorzitter van de raad van bestuur in een open en positief klimaat;
- vastleggen van objectieven in overleg met de Voorzitter voor de leden van het Managementcomité, hun prestatie evalueren en aan het remuneratie- en benoemingscomité voorstellen voor hun bezoldiging formuleren;
- samen met de Voorzitter van de raad van bestuur de agendapunten van de raad van bestuur voorbereiden en met hen alle kwesties bespreken in alle gebieden voor informatie en oriëntatie die nodig zijn voor de goede harmonie tussen het managementcomité en de raad van bestuur.

5.6 Aansluiting bij de Corporate Governance regels

De leden van het Managementcomité verbinden er zich toe om de regels die van toepassing zijn op de Vennootschap na te leven, met name het WVV, de GVV-wetgeving, de bepalingen van de Belgische Corporate Governance Code 2020, de statuten van de Vennootschap, het Corporate Governance Charter, het Verhandelingsreglement, de Klokkenluidersregeling en de Gedragscode van de Vennootschap en de overige codes die de Vennootschap heeft of nog zal aannemen, evenals dit intern reglement.

5.7 Belangen- en functieconflicten

De leden van het Managementcomité handelen in het belang van de Vennootschap. Ze organiseren hun persoonlijke en professionele zaken zodanig dat elk rechtstreeks of onrechtstreeks belangenconflict met de Vennootschap vermeden wordt.

Ze brengen het Managementcomité op de hoogte van potentiële belangenconflicten en onthouden er zich in voorkomend geval van om te beraadslagen en te stemmen over het betrokken punt, overeenkomstig de procedures ter voorkoming van belangenconflicten, die opgenomen zijn in het WVV, in de GVV-wetgeving en in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap.

Daarnaast wordt het punt of het dossier waarop het belangenconflict betrekking heeft, op de agenda van de vergadering van de raad van bestuur geplaatst voor beraadslaging en beslissing.

5.8 Verrichtingen op de effecten van de Vennootschap

Met betrekking tot verrichtingen op effecten van de Vennootschap, zijn de leden van het Managementcomité onderworpen aan de regels ter voorkoming van marktmisbruik die in het Verhandelingsreglement van de Vennootschap staan.

Ze moeten onder meer voorafgaand aan elke verrichting de Compliance Officer op de hoogte brengen en zich schikken naar de bekendmakingsprocedures waarin de toepasselijke wetgeving voorziet.

5.9 Bepaling van de doelstellingen, beoordeling van de prestatie en vergoeding

De vergoeding van de leden van het Managementcomité wordt bepaald, overeenkomstig het remuneratiebeleid van de Vennootschap, door de raad van bestuur op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité en na raadpleging van de CEO betreffende de vergoeding van de andere leden van het Managementcomité dan hijzelf.

Elke jaar legt de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, de doelstellingen van de leden van het Managementcomité vast voor het/de komende boekjaar/-jaren en beoordeelt hun prestatie van het voorbije jaar, overeenkomstig het remuneratiebeleid. Deze beoordeling dient onder meer om te beslissen over de gedeeltelijke of volledige toekenning van het variabel gedeelte van hun jaarlijkse vergoeding.

5.10 Vertegenwoordiging van de Vennootschap

De Vennootschap is geldig vertegenwoordigd in alle handelingen en alle verplichtingen ten opzichte van alle derden of openbare of private administraties:

- ofwel door twee bestuurders die gezamenlijk handelen;
- ofwel, binnen de perken van de bijzondere lastgeving die de raad van bestuur aan het Managementcomité heeft toegekend, door twee leden van het Managementcomité;
- ofwel door de CEO, binnen de limieten van het dagelijks bestuur.

6. Remuneratiebeleid

6.1 Algemeen

Het remuneratiebeleid dat van toepassing is op de bestuurders en de leden van het managementcomité, zoals goedgekeurd door de algemene vergadering, is gehecht aan dit Charter als Bijlage 1.

6.2 Remuneratieverslag

De Vennootschap stelt een remuneratieverslag op. Dit remuneratieverslag vormt een specifiek onderdeel van de Corporate Governance Verklaring.

Het remuneratieverslag van de Vennootschap wordt op duidelijke en begrijpelijke wijze opgesteld en geeft een uitgebreid en volledig overzicht van de remuneratie, met inbegrip van alle voordelen in eender welke vorm, die tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar, overeenkomstig het remuneratiebeleid zoals bedoeld in artikel 7:89/1 WVV, werd toegekend of verschuldigd is aan de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur, met inbegrip van nieuw aangeworven of voormalige bestuurders. Het remuneratieverslag bevat overeenkomstig artikel 3:6, § 3 WVV volgende informatie over de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur (CEO):

- 1° a) Het totale bedrag aan remuneratie, uitgesplitst naar onderdeel, uitgekeerd door de Vennootschap of door een andere onderneming die deel uitmaakt van dezelfde groep. Deze informatie wordt verstrekt met een uitsplitsing tussen:
 - de basisvergoeding;
 - de variabele remuneratie: alle bijkomende remuneratie gekoppeld aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;
 - pensioen: de gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar betaalde bedragen of kosten van de verleende diensten, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling; en
 - de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen
- b) het relatieve aandeel van vaste en variabele remuneratie;
- c) een toelichting van hoe het totale bedrag aan remuneratie strookt met het vastgestelde remuneratiebeleid, en met name hoe het bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de Vennootschap; en
- d) informatie over hoe de prestatiecriteria zijn toegepast.

- 2° het aantal aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven, aangeboden, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar, de voornaamste kenmerken ervan alsmede de belangrijkste voorwaarden voor de uitoefening ervan, met inbegrip van de prijs en datum van uitoefening en eventuele verandering daarvan;
- 3° in geval van vertrek, de verantwoording en het besluit door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor;
- 4° in voorkomend geval, informatie over het gebruik van de mogelijkheid om variabele remuneratie terug te vorderen;
- 5° informatie over eventuele afwijkingen van de procedure voor de uitvoering van het remuneratiebeleid en over eventuele afwijkingen zoals bedoeld in artikel 7:89/1, § 5 WvV, met een toelichting van de aard van de uitzonderlijke omstandigheden en met vermelding van de specifieke onderdelen waarvan wordt afgeweken.

In verband met de bestuurders, alsook de personen belast met het dagelijks bestuur (CEO) wordt die informatie op individuele basis verstrekt. In verband met de andere personen belast met de leiding wordt de informatie als bedoeld in punt 1°, 4° en 5°, als één geheel verstrekt, terwijl de informatie als bedoeld in punt 2° en 3°, op individuele basis wordt verstrekt.

Het remuneratieverslag beschrijft ook de jaarlijkse verandering in de remuneratie, de jaarlijkse verandering in de ontwikkeling van de prestaties van de Vennootschap en de jaarlijkse verandering in de gemiddelde remuneratie, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van andere werknemers van de Vennootschap dan de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur (CEO) over minstens vijf boekjaren en gezamenlijk gepresenteerd op een wijze die een vergelijking mogelijk maakt.

Het remuneratieverslag vermeldt tevens de ratio tussen de hoogste remuneratie van de managementleden, en de laagste verloning (in voltijds equivalent) van de werknemers.

De Vennootschap maakt geen melding in haar remuneratieverslag van bijzondere categorieën van persoonsgegevens van individuele natuurlijke personen als bedoeld in artikel 9, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG of van persoonsgegevens die verwijzen naar de gezinssituatie van individuele natuurlijke personen.

De Vennootschap verwerkt de in het remuneratieverslag opgenomen persoonsgegevens van natuurlijke personen teneinde de transparantie van de Vennootschap met betrekking tot de remuneratie van de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur te vergroten zodat zij meer verantwoording aflegt en aandeelhouders beter toezicht kunnen uitoefenen over hun remuneratie.

De Vennootschap zal overeenkomstig artikel 3:6, § 3/1 *in fine* WVV, en onverminderd een eventuele langere, in specifieke wettelijke bepalingen vastgestelde termijn de persoonsgegevens van natuurlijke personen die in het remuneratieverslag zijn opgenomen, niet langer dan tien jaar na de publicatie van het remuneratieverslag voor het publiek beschikbaar.

7. Dialoog met de aandeelhouders

7.1 Aandeelhoudersstructuur

Op basis van het aantal stemrechten dat blijkt uit de informatie die de Vennootschap heeft ontvangen van haar aandeelhouders op het moment van het opstellen van (de laatste update van) dit Charter, is de aandeelhoudersstructuur van de Vennootschap als volgt samengesteld:¹

Aandeelhouders	%
SAGAX AB	16,86%
AXA SA ²	5,08%
De Belgische Staat ³	4,76%
BlackRock, Inc. ⁴	3,72%
Publiek	69,57%
Totaal	100%

Elk aandeel levert één stem op. De hoofdaandeelhouders hebben geen preferente stemrechten.

7.2 Relaties tussen aandeelhouders

De Vennootschap is niet op de hoogte van enige aandeelhoudersovereenkomsten tussen de aandeelhouders.

7.3 Relaties met de belangrijkste aandeelhouders

Behoudens de gebruikelijke commerciële transacties aan marktvoorwaarden, zijn er geen banden tussen de Vennootschap en haar belangrijkste aandeelhouders.

7.4 Communicatie met aandeelhouders

De Vennootschap respecteert de rechten van alle aandeelhouders en moedigt hun betrokkenheid aan. De Vennootschap draagt zorg voor een gelijke behandeling van alle aandeelhouders. Ze maakt dat alle noodzakelijke faciliteiten en informatie voorhanden zijn

¹ Rekening houdend met de noemer die geldt op datum van de update van dit Charter op 27 maart 2026 (15.026.370 aandelen), geeft deze tabel, louter ten informatieve titel, de (vermoede) aandeelhoudersstructuur weer. Het dient te worden opgemerkt dat dit niet noodzakelijk overeenstemt (of niet voor alle aandeelhouders) met de realiteit, aangezien de vennootschap niet noodzakelijk op de hoogte is van aandelentransacties die geen aanleiding hebben gegeven tot onder-of overschrijding van een kennisgevingsdrempel en dus ook niet tot het berichten van een transparantiekennisgeving.

² Deze melding is gebeurd door Axa NV en heeft betrekking op aandelen aangehouden door AXA Belgium SA.

³ Deze melding is gebeurd door FPIM NV, Belfius Insurance NV en Belfius Bank NV en heeft betrekking op aandelen in hoofdzak aangehouden door Belfius Verzekeringen NV.

⁴ Deze melding is gebeurd door verschillende BlackRock entiteiten en heeft betrekking op aandelen aangehouden door verschillende BlackRock entiteiten.

opdat de aandeelhouders hun rechten met kennis van zaken/op geïnformeerde wijze, kunnen uitoefenen.

De raad van bestuur, middels zijn Voorzitter, staat in voor de communicatie met de aandeelhouders en de potentiële aandeelhouders. De raad van bestuur moedigt een effectieve dialoog aan met de aandeelhouders en potentiële aandeelhouders. Teneinde deze dialoog te bevorderen, communiceert de Vennootschap via diverse kanalen met de aandeelhouders en potentiële aandeelhouders.

De Vennootschap communiceert in de eerste plaats via haar website (www.retailstates.com). Ze publiceert op haar website alle informatie en documentatie die van belang is voor haar aandeelhouders, investeerders of andere belanghebbenden. De Vennootschap wijdt ook een specifiek deel van haar website aan het omschrijven van de rechten van de aandeelhouders inzake deelname aan en stemrecht op de algemene vergadering. De website omvat een kalender met betrekking tot de algemene vergaderingen.

De statuten en het Charter van de Vennootschap zijn op elk ogenblik beschikbaar op de website van de Vennootschap.

Daarnaast houdt de Vennootschap de aandeelhouders en potentiële aandeelhouders op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen en haar financiële resultaten door middel van persberichten. De Vennootschap brengt ook op gezette tijdstippen een jaarlijks financieel verslag en een halfjaarlijks financieel verslag uit. De website omvat een tijdschema met betrekking tot de periodieke informatieverstrekking.

Wanneer er koersgevoelige informatie of informatie die verband houdt met wijzigingen in de rechten van de aandeelhouders ontstaan, maakt de Vennootschap dit in principe onmiddellijk bekend conform de geldende wetgeving.

Tenslotte worden ook de algemene vergaderingen gebruikt om te communiceren met de aandeelhouders en om hun betrokkenheid te stimuleren (zie verder).

7.5 Algemene vergadering van aandeelhouders

De Vennootschap moedigt de aandeelhouders aan om deel te nemen aan de algemene vergaderingen. De aandeelhouders die niet aanwezig zijn hebben de mogelijkheid om via volmacht of, indien de raad van bestuur hiertoe de toelating heeft gegeven in de oproeping, bij stemformulier te stemmen. De aandeelhouder kan voor één welbepaalde algemene vergadering slechts één persoon aanduiden als volmachthouder, behoudens afwijkingen voorzien door het WVV.

De Vennootschap maakt via haar website de relevante informatie beschikbaar voorafgaand aan de algemene vergadering.

Bij het bijeenroepen van algemene vergaderingen verschaft de Vennootschap toelichting bij de agendapunten en de resoluties die door de raad van bestuur naar voor worden gebracht. Bovenop de formaliteiten die het WVV in dit verband oplegt, maakt de Vennootschap gebruik

van haar website om alle relevante informatie en documentatie over de uitoefening door de aandeelhouders van hun stemrecht bekend te maken.

Eén of meer aandeelhouders die samen minstens 3% bezitten van het kapitaal van de Vennootschap kunnen, overeenkomstig het WVV en binnen de perken hiervan, te behandelen onderwerpen op de agenda van de algemene vergadering laten plaatsen en voorstellen tot besluit indienen met betrekking tot op de agenda opgenomen of daarin op te nemen te behandelen onderwerpen. De bijkomende te behandelen onderwerpen of voorstellen tot besluit moeten uiterlijk op de 22^{ste} dag vóór de datum van de algemene vergadering door de Vennootschap worden ontvangen. De bestuurders geven antwoord op de vragen die hen tijdens de vergadering of schriftelijk worden gesteld door de aandeelhouders met betrekking tot hun verslag of tot de agendapunten, voor zover de mededeling van gegevens of feiten niet van dien aard zijn dat zij nadelig zou zijn voor de zakelijke belangen van de Vennootschap of voor de vertrouwelijkheid waartoe de Vennootschap of haar bestuurders zich hebben verbonden. Zodra de oproeping tot een algemene vergadering gepubliceerd is, kunnen de aandeelhouders schriftelijk vragen stellen, die tijdens de vergadering zullen worden beantwoord, op voorwaarde dat de Vennootschap de schriftelijke vragen uiterlijk op de zesde dag vóór de vergadering heeft ontvangen, en op voorwaarde dat de desbetreffende aandeelhouders voldoen aan de formaliteiten die vervuld moeten worden om tot de vergadering te worden toegelaten, zoals vermeld in het WVV.

De voorzitter leidt de algemene vergadering en doet het nodige opdat relevante vragen van aandeelhouders beantwoord worden.

De Vennootschap publiceert de resultaten van de stemmingen (binnen de vijftien dagen na de algemene vergadering) en de notulen van de algemene vergadering zo snel mogelijk na de vergadering op haar website.

7.6 Beleggers

De raad van bestuur moedigt de beleggers, en in het bijzonder de institutionele beleggers, aan om een belangrijke rol te spelen in het zorgvuldig evalueren van de corporate governance van de Vennootschap. De raad van bestuur streeft ernaar dat de institutionele en andere beleggers belang hechten aan alle relevante factoren waarop hun aandacht wordt gevestigd.

De raad van bestuur nodigt de beleggers uit om de verklaringen die worden gegeven om van de Corporate Governance Code af te wijken, zorgvuldig in overweging te nemen en in alle gevallen een beredeneerd oordeel te vellen. De raad van bestuur gaat met de beleggers in dialoog indien deze het standpunt van de Vennootschap niet aanvaarden.

8. Interne controle

8.1 Algemeen

Conform de corporate governance regels en de wetgeving terzake heeft de Vennootschap een intern controle- en risicobeheersysteem uitgewerkt, rekening houdend met de aard, omvang en complexiteit van de werkzaamheden van de Vennootschap en haar omgeving.

Interne controle is een proces dat o.m. als doel heeft redelijke zekerheid te verschaffen met betrekking tot volgende objectieven:

- doeltreffendheid en verbetering van de werking van de onderneming;
- betrouwbaarheid en integriteit van informatie;
- overeenstemming met beleidslijnen, procedures, en specifieke wetgeving en reglementen.

De Vennootschap heeft bij de implementatie van haar interne controleproces als referentiekader het COSO-raamwerk (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) gebruikt. De componenten van dit raamwerk en de toepassing ervan bij Retail Estates worden hieronder besproken.

Degelijke interne controle en een evenwichtig risicobeheer is inherent aan de bedrijfscultuur van de Vennootschap en wordt doorheen de hele organisatie uitgedragen via:

- corporate governance regels en het bestaan van een remuneratie- en benoemingscomité;
- het bestaan van een gedragscode, die onderwerpen zoals belangenconflicten, beroepsgeheim, verwerving en overdracht van aandelen, preventie van misbruik van vennootschapsgoederen, communicatie, etc. aan bod laat komen;
- een uitgewerkt human resource beleid met regels voor de aanwerving van personeel, periodieke evaluatie van de prestaties en bepaling van de jaarlijkse doelstellingen;
- opvolging van procedures en formalisering van processen.

De raad van bestuur evalueert regelmatig de blootstelling van de onderneming aan risico's, de financiële impact van deze risico's en de acties die moeten ondernomen worden om deze eventuele risico's te monitoren, te vermijden dat de risico's zich voordoen, en/of (in voorkomend geval) de impact van deze risico's te beperken.

De Vennootschap heeft in het bijzonder interne controle en risicobeheersystemen uitgewerkt voor de belangrijkste processen binnen de Vennootschap, nl. het beheren van kosten en uitgaven, herstellingen en onderhoud, ontwikkelingen, het innen van huurgelden, leegstand en huurhernieuwingen.

8.2 Passend risicobeheerbeleid

De voornaamste risico's waarmee de Vennootschap geconfronteerd wordt, betreffen (i) de marktwaarde van het vastgoed, (ii) evoluties in de huurmarkt, (iii) bouwkundige staat van de gebouwen, (iv) financiële risico zoals o.m. liquiditeitsrisico, het gebruik van financiële instrumenten en bancaire tegenpartij- en convenantenrisico, (v) vergunningstechnische risico's, (vi) wijziging van de verkeersinfrastructuur, (vii) bodemverontreiniging, (viii) risico's verbonden aan fusie-, splitsing- of overnameverrichtingen, en (ix) reglementaire risico's.

Voor elk van de opgesomde risico's zijn maatregelen en procedures in voege om de risico's te identificeren en te monitoren, en om te vermijden dat de risico's zich zouden realiseren, en/of om de impact van deze risico's (in voorkomend geval) te beperken en de gevolgen ervan zoveel mogelijk in te schatten, te controleren en op te volgen. Dit is de taak van de risk manager.

8.3 Integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid (waarop wordt toegezien door de persoon belast met de "compliance functie") omvat verschillende aspecten, waaronder het voorkomen van handel met voorwetenschap, belangenconflicten en onverenigbaarheid van mandaten, niet-corruptie, beroepsgeheim...).

De effectieve leiding onderzoekt (op regelmatige basis) welke andere domeinen en activiteiten deel zouden moeten uitmaken van de werkdomeinen van de compliancefunctie. De "onafhankelijke compliance-functie" wordt ingevuld als een onafhankelijke functie binnen de organisatie, gericht op het onderzoek naar, en het bevorderen van, de naleving door de onderneming van de wetten, reglementen en gedragsregels van toepassing op de Vennootschap en in het bijzonder de regels die verband houden met de integriteit van de activiteiten van de Vennootschap. We bespreken hieronder de belangrijkste:

8.3.1 Voorkomen van handel met voorwetenschap

Overeenkomstig de principes en de waarden van de onderneming en in het kader van de toepassing van de Corporate Governance Code, heeft Retail Estates in haar gedragscode ("Verhandelingsreglement") regels opgenomen die moeten worden nageleefd door de bestuurders, werknemers en aangestelde personen die financiële instrumenten uitgegeven door de Vennootschap willen verhandelen. De regels van het Verhandelingsreglement werden afgestemd op de toepasselijke wet- en regelgeving (in het bijzonder de Verordening (EU) nr. 596/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende marktmisbruik, de Wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten en de Corporate Governance Code. Het Verhandelingsreglement van de Vennootschap maakt integraal deel uit van dit Charter (zie Bijlage 2) en kan (afzonderlijk) worden geraadpleegd op de website van de Vennootschap.

Het Verhandelingsreglement heeft onder meer betrekking op de openbaarmaking van informatie aangaande dergelijke transacties en bepaalt onder meer:

- beperkingen inzake het uitvoeren van transacties in financiële instrumenten van de Vennootschap tijdens welbepaalde periodes vóór de bekendmaking van de financiële resultaten ("gesloten periodes") of tijdens elke andere als gevoelig beschouwde periode ("verbodsperiodes");
- de aanstelling van een compliance officer die toeziet op de naleving van het Verhandelingsreglement door de bestuurders en de andere aangeduide personen;

- de voorafgaande kennisgeving, door de geïmplementeerde personen, vóór elke transactie in financiële instrumenten van de Vennootschap aan de compliance officer; en
- de openbaarmaking van elke transactie door de geïmplementeerde personen.

8.3.2 Interne procedure voor het melden van inbreuken – Klokkenluidersregeling

De Vennootschap beschikt over een interne procedure voor het melden van daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de wet- en regelgeving binnen de beleidsterreinen die in artikel 2.2 van de regeling zijn opgesomd (de “Klokkenluidersregeling”). De Klokkenluidersregeling is beschikbaar op de website van de Vennootschap.

8.3.3 Belangenconflicten en onverenigbaarheid mandaten

Wat de regeling van belangenconflicten betreft, is de Vennootschap enerzijds onderworpen aan wettelijke regels (artikelen 7:96 en 7:97 van het WvV, en de artikelen 36 tot en met 38 van de GvV-Wet) en anderzijds aan de regels in haar statuten en in dit Charter.

Overeenkomstig de bepalingen van de GvV-wetgeving ziet de raad van bestuur erop toe dat de Vennootschap het vennootschapsbelang vooropstelt. Elke bestuurder plaatst het belang van de Vennootschap boven zijn eigen belang. De bestuurders hebben de plicht om de belangen van alle aandeelhouders op een gelijkwaardige manier te behartigen.

Elke bestuurder en elk lid van het Managementcomité regelt zijn persoonlijke en zakelijke belangen op zodanige wijze dat het ontstaan van rechtstreekse of onrechtstreekse belangenconflicten tot een minimum wordt beperkt, en dat zij niet betrokken worden in het besluitvormingsproces in geval van een belangenconflict, overeenkomstig de wettelijke regels ter zake.

Indien dit evenwel toch het geval zou zijn, dan brengt de betrokken bestuurder of het betrokken lid de Voorzitter, dan wel de voorzitter van het Managementcomité (CEO), hiervan op de hoogte, waarna de Voorzitter de nodige stappen zal ondernemen, en indien zulks wettelijk vereist is, de geldende bepalingen van het WvV en/of de GvV-wetgeving hieromtrent zal toepassen. Transacties tussen de Vennootschap en haar bestuurders of leden van het Managementcomité dienen tegen de gebruikelijke marktvoorwaarden plaats te vinden.

In voorkomend geval dient de Vennootschap voorafgaandelijk de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) hierover in te lichten.

De voormelde verrichtingen, alsook de gegevens in de voorafgaande mededeling, worden in het jaarverslag en, in voorkomend geval, in het halfjaarverslag toegelicht.

De voorgaande bepalingen gelden niet voor verrichtingen die buiten het toepassingsgebied vallen van de belangenconflictprocedure voorzien door de GVV-wetgeving.

Gelet op de activiteiten van de Vennootschap, en met name het feit dat het onderhandelen en sluiten van bepaalde overeenkomsten behoort tot het dagdagelijks beheer en de bevoegdheden van de CEO, zonder dat de tussenkomst van de raad van bestuur, of het Managementcomité, in beginsel vereist is, vallen de volgende transacties tussen de Vennootschap en haar niet-uitvoerende bestuurders (en met hun verbonden personen) niet onder de belangenconflictenregeling:

- huurovereenkomsten inzake detailhandelszaken waarmee een niet-uitvoerende bestuurder verbonden is;
- verzekeringen en financieringsovereenkomsten i.v.m. materiële vaste activa.

Voor zover relevant, zijn deze bepalingen *mutatis mutandis* van toepassing op de leden van het Managementcomité.

8.3.4 Niet-corruptie

Retail Estates legt sterk de nadruk op de principes van eerlijkheid en integriteit en verwacht een gelijkaardige houding van derde partijen waarmee zij zaken doet.

8.3.5 Beroepsgeheim

Het is uitdrukkelijk verboden voor de leden van de organen van de Vennootschap en van het personeel om vertrouwelijke informatie die zij tijdens de uitoefening van hun taken bekomen voor oneigenlijke doeleinden te gebruiken of te onthullen.

8.3.6 Politieke activiteiten

Retail Estates handelt op een maatschappelijk verantwoorde wijze volgens de wetten van het land waarin zij actief is bij het nastreven van legitieme commerciële doelstellingen.

8.4 Onafhankelijke controlefuncties

8.4.1 Risicobeheerfunctie

Voor de risico's waarmee de Vennootschap geconfronteerd wordt, zijn maatregelen en procedures in voege om de risico's te identificeren en te monitoren, en om te vermijden dat de risico's zich zouden realiseren, en/of om de impact van deze risico's (in voorkomend geval) te beperken en de gevolgen ervan zoveel mogelijk in te schatten, te controleren en op te volgen. Dit is de taak van de risk manager.

Aangezien een groot aantal risico's juridisch van aard is, werd mevrouw Runa Vander Eeckt, chief legal officer (die deel uitmaakt van het transactie team; naar mening van de raad van bestuur situeren de voornaamste risico's zich in de acquisitie-activiteiten

eerder dan in het beheer van de portefeuille), benoemd tot risk manager, waarbij zij overlegt met de compliance officer.

De risk manager wordt benoemd voor een onbepaalde duur en beschikt over de vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid.

8.4.2 Onafhankelijke compliancefunctie

De raad van bestuur heeft als compliance officer mevrouw Runa Vander Eeckt aangesteld, chieft legal officer. Vanuit haar functie is zij in het bijzonder verantwoordelijk voor de naleving van het integriteitsbeleid zoals hierboven beschreven.

De duur van het mandaat van Runa Vander Eeckt als compliance officer is van onbepaalde duur.

8.4.3 Onafhankelijke interne auditfunctie

De persoon belast met de interne auditfunctie is belast met een onafhankelijke en permanente beoordelingsfunctie van de activiteiten van de Vennootschap, en verricht onderzoek naar de kwaliteit en de doeltreffendheid van de bestaande procedures en methoden van interne controle.

Jaarlijks zal de interne auditor zijn bevindingen presenteren.

De interne auditfunctie wordt uitgeoefend door een externe consultant. De interne auditfunctie (die aldus werd uitbesteed aan een externe interne auditor-rechtspersoon, vertegenwoordigd door een natuurlijke persoon) wordt uitgeoefend onder het toezicht en de verantwoordelijkheid van de finance manager van de Vennootschap, de heer Michiel Malengier. Hij beschikt over de vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid.

8.5 Interne controlefuncties binnen Retail Warehousing Invest

Overeenkomstig artikel 17, § 2 van de GVV-Wet, heeft de interne controle binnen de Vennootschap eveneens betrekking op haar dochtervennootschap met het statuut van institutionele GVV, Retail Warehousing Invest NV.

BIJLAGE 1: Remuneratiebeleid

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 perimetrovereenkomsten 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 perimtervennootschappen 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 / informatieverschaffing 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 risicobeheersing/risicospreiding (kwalitatieve evolutie van de portefeuille, arbitrage en diversificatie	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

		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 maandelijkse 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 ARBEIDSVORWAARDEN 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.	

BIJLAGE 2: Verhandelingsreglement**VERHANDELINGSREGLEMENT TER VOORKOMING VAN MISBRUIK VAN VOORWETENSCHAP EN
PREVENTIE VAN MARKTMISBRUIK****I. INLEIDING**

Dit Verhandelingsreglement maakt integraal deel uit van het Corporate Governance Charter van de Vennootschap en werd afgestemd op toepasselijke wet- en regelgevingen (in het bijzonder de Verordening (EU) nr. 596/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende marktmisbruik (de **Verordening Marktmisbruik**), de Wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten en de Corporate Governance Code 2020). Dit Verhandelingsreglement is in werking getreden op 16 september 2016 en werd herzien op 23 mei 2025.

Beleidsverklaring

In dit Verhandelingsreglement wordt het interne beleid van de Vennootschap inzake de voorkoming van misbruik van Voorwetenschap en preventie van marktmisbruik vastgelegd.

De Raad van Bestuur van de Vennootschap heeft de hiernavolgende regels opgesteld, om te vermijden dat Voorwetenschap (zoals hieronder gedefinieerd) door de "Betrokken Personen" (zoals hieronder gedefinieerd) op onwettelijke wijze zou worden aangewend, of dat zelfs maar een dergelijke indruk zou kunnen worden gewekt.

Deze verbodsbepalingen en het toezicht op de naleving ervan zijn er in de eerste plaats op gericht om de markt als dusdanig te beschermen. Handelen met Voorwetenschap raakt immers het wezen van de markt. Als aan Betrokken Personen de kans wordt gelaten om op grond van Voorwetenschap winsten te realiseren (of indien hieromtrent nog maar de indruk wordt gecreëerd), zullen investeerders de markt de rug toekeren. Een verminderde belangstelling kan de liquiditeit van de genoteerde aandelen aantasten en verhindert een optimale financiering van de onderneming.

Om de naleving van de wettelijke bepalingen na te streven en de reputatie van de Vennootschap in stand te houden, is het bijgevolg wenselijk een aantal preventieve maatregelen te nemen in de vorm van een gedragscode. Deze gedragscode bevat de minimumstandaarden die moeten worden gevolgd, naast de toepasselijke wet- en regelgevingen. Het naleven van de regels opgenomen in deze gedragscode ontslaat de betrokkene echter niet van zijn of haar individuele verantwoordelijkheid.

II. BASISBEGINSELEN INZAKE MISBRUIK VAN VOORWETENSCHAP

Gedurende de normale bedrijfsuitoefening kan een persoon toegang krijgen tot Voorwetenschap. Op die persoon rust dan de belangrijke plicht deze informatie vertrouwelijk te behandelen, en zolang hij beschikt over Voorwetenschap zich te onthouden van het verhandelen van de financiële

instrumenten van de Vennootschap⁵ en andere gedragingen verboden door de Verordening Marktmissbruik.

II. 1 Definities

II. 1.1. Wie is de Vennootschap?

Onder de Vennootschap wordt verstaan:

de naamloze vennootschap **Retail Estates**, openbare gereguleerde vastgoedvennootschap naar Belgisch recht, met zetel te 1740 Ternat, Industrielaan 6, ingeschreven in het Rechtspersonenregister van de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0434 797 847 (RPR Brussel, Nederlandstalig).

II. 1.2. Wie is Insider?

Wordt als "Insider" beschouwd voor de doelstelling van deze regels: elke persoon die toegang heeft tot Voorwetenschap met betrekking tot Retail Estates, in het algemeen of met betrekking tot een specifiek project of een specifieke gebeurtenis in verband met Retail Estates (ongeacht de wijze waarop die persoon toegang heeft tot Voorwetenschap).

II. 1.3. Wat is Voorwetenschap?

Opdat informatie als Voorwetenschap zou worden beschouwd, dient ze aan vier *cumulatieve voorwaarden* te voldoen:

De informatie moet concreet zijn. Vage en onprecieze geruchten kunnen dus nooit als Voorwetenschap worden beschouwd. Het is echter belangrijk te weten dat de informatie niet noodzakelijk dient te slaan op gebeurtenissen of situaties die reeds hebben plaatsgevonden of die zeker zullen plaatsvinden. Informatie over gebeurtenissen of situaties waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen dat zij zullen plaatsvinden, kan eveneens voldoende concreet zijn, indien de informatie specifiek genoeg is om er een conclusie uit te trekken omtrent de mogelijke invloed van die gebeurtenis of situatie op de koers van financiële instrumenten of van daarvan afgeleide financiële instrumenten van de Vennootschap. In het geval van een in de tijd gespreid proces dat erop gericht is een bepaalde situatie of gebeurtenis te doen plaatsvinden (of hiertoe resulteert), kan deze toekomstige situatie of gebeurtenis, alsook de tussenstappen in dat proces die verband houden met het ontstaan of het plaatsvinden van die toekomstige situatie of gebeurtenis, in dit verband als concrete informatie worden beschouwd.

De informatie moet, rechtstreeks of onrechtstreeks, betrekking hebben op de Vennootschap of op financiële instrumenten van de Vennootschap. Deze informatie kan bijvoorbeeld gaan over de resultaten van de Vennootschap, een nakende fusie, stijgingen of dalingen van dividenden, uitgaven

⁵ Eender welk financieel instrument (met inbegrip van, zonder hiertoe beperkt te zijn, aandelen, obligaties, warrants of opties) van de Vennootschap, alsook eender welk daarvan afgeleid financieel instrument (met inbegrip van, zonder hiertoe beperkt te zijn, futures, forwards en swaps), ongeacht of dergelijk afgeleid financieel instrument is uitgegeven door de Vennootschap, telkens in de betekenis van artikel 3(1) 1° van de Verordening Marktmissbruik.

van financiële instrumenten, de ondertekening van contracten, wijzigingen in het management, strategische wijzigingen.

De informatie mag nog niet openbaar gemaakt zijn, met andere woorden nog niet op algemene wijze verspreid zijn onder het publiek van de investeerders. Informatie wordt pas geacht haar karakter van Voorwetenschap te hebben verloren, wanneer zij werkelijk openbaar is gemaakt via massamedia, zoals via de geschreven pers of via de website.

De informatie moet van die aard zijn dat, indien zij openbaar zou worden gemaakt, **de koers** van de financiële instrumenten van de Vennootschap (of daarvan afgeleide financiële instrumenten) **significant zou kunnen worden beïnvloed**. Van informatie wordt aangenomen dat zij de koers van financiële instrumenten of van daarvan afgeleide financiële instrumenten aanzienlijk zou kunnen beïnvloeden, wanneer een redelijk handelende belegger waarschijnlijk van deze informatie gebruik zou maken om er zijn beleggingsbeslissingen ten dele op te baseren. Of de koers bij een latere bekendmaking ook effectief werd beïnvloed, is niet relevant.

II. 1.4. Welke handelingen zijn verboden?

De volgende handelingen zijn verboden voor eenieder die weet of zou moeten weten dat de informatie in zijn bezit Voorwetenschap uitmaakt:

1 Verbod te verhandelen: voor eigen rekening of voor rekening van een derde, zowel rechtstreeks als onrechtstreeks, financiële instrumenten van de Vennootschap waarop de Voorwetenschap betrekking heeft, te verkrijgen of te vervreemden of te pogen deze te verkrijgen of te vervreemden, dan wel opdracht geven om die te verkrijgen of te vervreemden. Dit verbod betreft zowel beursverrichtingen als buitenbeursverrichtingen. Het is eveneens verboden om een order met betrekking tot de financiële instrumenten van de Vennootschap waarop de Voorwetenschap betrekking heeft, te annuleren of aan te passen wanneer de order werd geplaatst voordat de betrokken persoon over Voorwetenschap beschikte.

2 Verbod te communiceren: Voorwetenschap aan een derde meedelen, tenzij in het kader van de normale uitoefening van zijn werk, beroep of functies. Bijgevolg is eenieder die over Voorwetenschap beschikt gehouden tot een zwijgplicht. Slechts indien men deze zwijgplicht doorbreekt in de normale uitoefening van zijn of haar werk, beroep of functie, is men niet strafbaar. Het is eveneens verboden om aanbevelingen of aansporingen (zie hieronder) verder door te geven wanneer de persoon die de aanbeveling of aansporing bekendmaakt, wist of had moeten weten dat deze op Voorwetenschap was gebaseerd.

3 Verbod te tippen: op grond van Voorwetenschap aan een derde aanbevelen financiële instrumenten waarop de Voorwetenschap betrekking heeft, te verkrijgen of te vervreemden, dan wel ze door een derde te laten verkrijgen of vervreemden, of een derde hiertoe aan te zetten. Het is eveneens verboden om op grond van Voorwetenschap aan een derde aan te bevelen om een order betreffende financiële instrumenten waarop de Voorwetenschap betrekking heeft, te annuleren of te wijzigen, of een derde hiertoe aan te zetten. Het gebruik, of poging daartoe, van deze aanbevelingen of aansporingen komt neer op handel met Voorwetenschap indien de persoon die de aanbeveling of aansporing gebruikt, weet of zou moeten weten dat deze op Voorwetenschap is gebaseerd.

In het geval van een vennootschap of andere rechtspersoon, zijn deze verbodsbepalingen eveneens van toepassing op de natuurlijke personen die betrokken zijn bij de beslissing om de verwerving of vervreemding of de annulering of wijziging van een order uit te voeren voor rekening van de betrokken rechtspersoon.

II. 1.5. Sancties?

De Wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten voorziet bij schending van het verbod op de hierboven beschreven handelingen (zie punt II.1.4) in bijzondere straf- en administratiefrechtelijke sancties.

De FSMA kan administratieve geldboetes opleggen tot EUR 5.000.000 voor natuurlijke personen en tot EUR 15.000.000 of, indien dit hoger is, 15% van de totale jaaromzet voor rechtspersonen. Indien de inbreuk voor de overtreder winst heeft opgeleverd of hem heeft toegelaten een verlies te vermijden, kan het maximum worden verhoogd tot het drievoud van het bedrag van deze winst of dit verlies.

In geval van inbreuk op de bovenstaande verbodsbepalingen kunnen eveneens strafrechtelijke vervolgingen worden ingesteld tegen personen die weten of redelijkerwijze zouden moeten weten dat de informatie in hun bezit Voorwetenschap was en opzettelijk gebruik maken van deze Voorwetenschap. Elke poging tot het stellen van één van de verboden handelingen is eveneens verboden en zal worden bestraft alsof de verboden handeling zelf werd gesteld.

Misbruik van Voorwetenschap is strafbaar met een gevangenisstraf van drie maanden tot vier jaar en een geldboete van EUR 400 tot EUR 80.000. De wederrechtelijke mededeling van Voorwetenschap is strafbaar met een gevangenisstraf van drie maanden tot twee jaar en met een geldboete van 400 tot EUR 80.000. De overtreder kan bovendien in alle gevallen worden veroordeeld tot betaling van een som die overeenstemt met maximum het drievoud van het bedrag van het vermogensvoordeel dat hij rechtstreeks of onrechtstreeks uit de overtreding heeft gehaald.

III. GEDRAGSCODE

Dit Verhandelingsreglement vormt een gedragscode voor de bestuurders, personen met leidinggevende verantwoordelijkheid⁶, evenals de kaderleden en alle werknemers van de Vennootschap, alsook iedere andere Insider (zoals bijvoorbeeld interimpersoneel, gedetacheerde werknemers en administratieve medewerkers van bestuurders die toegang hebben tot de communicatie van de Vennootschap met haar bestuurders) (de “**Betrokken Personen**”). Deze gedragscode bevat de minimumstandaarden die moeten worden gevolgd, naast de toepasselijke

⁶ Dit zijn personen binnen de vennootschap die:

- a) lid zijn van een bestuurs- of toezichthoudend orgaan van de Vennootschap;
- b) een leidinggevende functie hebben maar die geen deel uitmaken van de onder a) bedoelde organen en die regelmatig toegang hebben tot Voorwetenschap die direct of indirect op de Vennootschap betrekking heeft, en tevens de bevoegdheid bezit managementbeslissingen te nemen die gevolgen hebben voor de toekomstige ontwikkelingen en bedrijfsvooruitzichten van de Vennootschap.

wet- en regelgevingen en ontslaat de Betrokken Persoon niet van zijn individuele strafrechtelijke en burgerrechtelijke aansprakelijkheid en verantwoordelijkheden.

De Raad van Bestuur van de Vennootschap stelt de lijst op van personen die voldoen aan de omschrijving van “Betrokken Persoon”.

Dit Verhandelingsreglement houdt ook bepaalde verplichtingen in voor nauw verbonden personen⁷ (zie met name punten III.1.4 en III.1.5).

III. 1.1. Naleving van de wet

Door zijn of haar werk, beroep of functies kan een Betrokken Persoon kennis krijgen van informatie waarvan hij of zij weet of redelijkerwijze moet weten dat het Voorwetenschap betreft. Krachtens de wettelijke bepalingen terzake is het verboden te **verhandelen, te communiceren, te tippen, deel te nemen aan daartoe strekkende afspraken of anderen daartoe aan te zetten**, zoals beschreven in punt II.1.4.

Deze paragraaf doet geen afbreuk aan de meldingsplicht zoals voorzien in punten III. 1.4 en III. 1.5.

III. 1.2. Lijsten van personen met toegang tot Voorwetenschap

Overeenkomstig artikel 18 van de Verordening Marktmisbruik houdt de Vennootschap een lijst bij van alle personen die op basis van een arbeidscontract werkzaam zijn bij, of anderszins taken verrichten voor, de Vennootschap, en in het kader daarvan toegang hebben tot Voorwetenschap, zoals adviseurs, accountants en ratingbureaus.

Deze lijst van Insiders moeten voortdurend worden bijgewerkt (o.a. wanneer zich een wijziging voordoet in de reden waarom een persoon op deze lijsten wordt vermeld, wanneer een nieuw persoon toegang verkrijgt tot Voorwetenschap of wanneer een persoon niet langer over Voorwetenschap beschikt) en aan de FSMA worden meegedeeld wanneer deze hierom verzoekt.

De Compliance Officer (zoals hierna gedefinieerd) zal deze lijsten opstellen en bijwerken en gedurende minstens 5 jaar vanaf hun opstelling of actualisering bewaren. Op verzoek van de FSMA zullen de lijsten aan haar worden meegedeeld. Elke persoon die op deze lijsten wordt opgenomen of ervan wordt geschrapt, zal hiervan persoonlijk en onmiddellijk op de hoogte worden gesteld.

⁷ Dit zijn:

- a) de echtgenoot of echtgenote van een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid, dan wel de zijn/haar levenspartner die wettelijk als gelijkwaardig met een echtgenoot of echtgenote wordt beschouwd;
- b) de kinderen die wettelijk ten laste zijn van een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid;
- c) elk familielid dat op de datum van de transactie in kwestie gedurende ten minste een jaar tot hetzelfde huishouden als een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid heeft behoord; of
- d) elke rechtspersoon, trust of personenvennootschap waarvan de leidinggevende verantwoordelijkheid berust bij een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid of bij een persoon als bedoeld onder a), b) en c), of die rechtstreeks of onrechtstreeks onder de zeggenschap staat van een dergelijke persoon, of die is opgericht ten gunste van een dergelijke persoon, of waarvan de economische belangen in wezen gelijkwaardig zijn aan die van een dergelijke persoon.

De Vennootschap houdt tevens een lijst bij van alle personen met leidinggevende verantwoordelijkheden en de nauw met hen verbonden personen. Personen met leidinggevende verantwoordelijkheden dienen hun respectieve nauw verbonden personen schriftelijk in kennis te stellen van hun verantwoordelijkheden op grond van dit Verhandelingsreglement.

III. 1.3. Compliance Officer

De Raad van Bestuur heeft een Compliance Officer aangesteld (de “**Compliance Officer**”). De Compliance Officer kan worden gecontacteerd via het e-mailadres complianceofficer@retailestates.com. De Compliance Officer zal onder meer toezicht houden op het naleven van dit Verhandelingsreglement door de Betrokken Personen. Indien de Compliance Officer zelf aandelen, schuldinstrumenten of afgeleide of andere financiële instrumenten die ermee zijn verbonden van de Vennootschap wenst te verhandelen, zal de voorzitter van het auditcomité ad hoc optreden als compliance officer.

De Compliance Officer zal er ook op toezien dat elke nieuwe Betrokken Persoon van de Vennootschap dit Verhandelingsreglement ondertekent of heeft ondertekend alsook schriftelijk verklaart op de hoogte te zijn van (i) de wettelijke en regelgevende taken die zijn activiteiten met zich meebrengen en (ii) de sancties die van toepassing zijn op handel met Voorwetenschap en het wederrechtelijk meedelen van Voorwetenschap. De Compliance Officer houdt daarbij rekening met de door de Raad van Bestuur van de Vennootschap goedgekeurde lijst van de functies binnen de Vennootschap die voldoen aan de omschrijving van “Betrokken Persoon”.

III. 1.4. Melding van beurstransacties (intenties en effectieve handel)

Elke Betrokken Persoon, alsook elke nauw met personen met leidinggevende verantwoordelijkheid verbonden personen, die financiële instrumenten van de Vennootschap wenst te verkrijgen of te vervreemden zal dat schriftelijk melden aan de Compliance Officer, of indien de Compliance Officer zelf wenst te handelen, aan de voorzitter van het auditcomité, minstens drie beursdagen voor de verrichting. De Betrokken Persoon dient in zijn of haar melding te bevestigen dat hij of zij niet over Voorwetenschap beschikt.

De Compliance Officer, of, in voorkomend geval, de voorzitter van het auditcomité, zal de betrokkene op dat ogenblik schriftelijk informeren over het al dan niet van kracht zijn van een Gesloten Periode of Verboden Periode (zoals hierna in punt III 1.6 gedefinieerd). Naar aanleiding van de kennisgeving door de Betrokken Persoon of de nauw met een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid verbonden persoon, kan de Compliance Officer een negatief advies formuleren over de geplande verrichting. Teneinde te vermijden dat door de motivering zelf van het negatief advies Voorwetenschap zou worden meegedeeld, moet het negatief advies van de Compliance Officer niet worden gemotiveerd. Bij negatief advies vanwege de Compliance Officer, moet de Betrokken Persoon of de nauw met een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid verbonden persoon dit advies als een expliciete afkeuring van de verrichting door de Vennootschap beschouwen. Het negatief advies kan niet worden betwist. De Betrokken Persoon of de nauw met een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid verbonden persoon kan de door hem gemelde transactie enkel uitvoeren indien hij een schriftelijke goedkeuring (een e-mail geldt eveneens als schriftelijk bewijs) hiertoe ontvangt van de Compliance Officer.

Behoudens uitzonderlijke omstandigheden voorzien in de Verordening Marktmisbruik of in dit Verhandelingsreglement, zal de Compliance Officer in elk geval een negatief advies formuleren indien de Betrokken Persoon of de nauw met een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid verbonden persoon financiële instrumenten van de Vennootschap wenst te verhandelen tijdens een Gesloten Periode of Verboden Periode.

Het uitblijven van een negatief advies van de Compliance Officer doet echter geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen zoals hierboven vermeld. Het eventueel stilzwijgen van de Compliance Officer over de verrichting gedurende meer dan twee beursdagen wordt beschouwd als een negatief advies.

Indien de transactie doorgaat, moet de Betrokken Persoon of de nauw met een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid verbonden persoon de Compliance Officer hiervan informeren uiterlijk op de eerste dag na de verrichting, met vermelding van het aantal verhandelde financiële instrumenten en de prijs waartegen zij werden verhandeld.

III. 1.5. A posteriori melding bij de FSMA

Personen met leidinggevende verantwoordelijkheid alsook nauw met hen verbonden personen moeten de transacties met betrekking tot financiële instrumenten die zij hebben uitgevoerd voor eigen rekening tevens melden aan de FSMA.

Deze meldingsplicht aan de FSMA slaat tevens op de volgende transacties met betrekking tot financiële instrumenten:

- (a) het als zekerheid verstrekken (met het oog op de verwerving van een specifieke kredietfaciliteit) of uitlenen van financiële instrumenten van de Vennootschap door of namens de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid of nauw met deze verbonden persoon;
- (b) transacties uitgevoerd door een persoon die beroepsmatig transacties aangaat of verricht of een persoon die anderszins optreedt namens een de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid of nauw met deze verbonden persoon, ook indien daarbij discretionaire bevoegdheid wordt uitgeoefend;
- (c) transacties in het kader van een levensverzekeringspolis waarbij een de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid of nauw met deze verbonden persoon de polishouder is die het beleggingsrisico draagt en die de (discretionaire) bevoegdheid heeft om beleggingsbeslissingen te nemen of transacties te verrichten in verband met specifieke instrumenten in die levensverzekeringspolis;
- (d) transacties in aandelen of rechten van deelneming in beleggingsfondsen, met inbegrip van alternatieve beleggingsinstellingen (abi's) zoals bedoeld in artikel 1 van Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad (voor zover vereist door artikel 19 van Verordening (EU) nr. 596/2014);
- (e) transacties uitgevoerd door de beheerder van een abi waarin een de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid of nauw met deze verbonden persoon heeft belegd (voor zover vereist in artikel 19 van Verordening (EU) nr. 596/2014); en

- (f) transacties uitgevoerd door een derde partij binnen een individuele portefeuille of mandaat tot vermogensbeheer namens of ten behoeve van een de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid of nauw met deze verbonden persoon.

De bij de FSMA aan te melden transacties worden nader gepreciseerd in artikel 19 (7) van de Verordening Marktmisbruik en artikel 10 van gedelegeerde verordening (EU) nr. 2016/522.

Aan de hiervoor bedoelde meldingsplicht moet uiterlijk 3 werkdagen na de datum van uitvoering van de transactie worden voldaan.

De modaliteiten van deze meldingsplicht worden geregeld door artikel 19 van de Verordening Marktmisbruik, en hebben betrekking op de termijn van verklaring, de mogelijkheid om de verklaring uit te stellen voor transacties van minder dan EUR 20.000 op jaarbasis, de te vermelden informatie en de wijze van bekendmaking van deze transacties. Een mededeling van de FSMA van 18 mei 2016 getiteld “Praktische instructies en ESMA-richtsnoeren bij de Marktmisbruikverordening” (die beschikbaar is op de internetsite van de FSMA - <https://www.fsma.be/nl/marktmisbruik>) bevat een aantal nuttige preciseringen in verband met deze meldingsplicht. De transacties moeten worden gemeld door de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid, al naar gelang het geval, de nauw met een persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid verbonden persoon (of door een lasthebber, handelend onder de verantwoordelijkheid van de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid of nauw met deze verbonden persoon) via een applicatie voor online melding “eMT” die voorziet dat de gemelde transacties na validatie door de Vennootschap worden doorgemeld aan de FSMA. De FSMA maakt de gemelde transacties openbaar op haar website.

III. 1.6. Gesloten en Verboden periodes

De Betrokken Personen en de nauw met hen verbonden personen mogen noch voor eigen rekening, noch voor rekening van derden, rechtstreeks of onrechtstreeks, transacties doorvoeren met betrekking tot de financiële instrumenten van de Vennootschap, gedurende:

- de periode van 30 dagen voorafgaand aan de bekendmaking van de jaarlijkse en halfjaarlijkse resultaten van de Vennootschap eindigend één uur na de bekendmaking van de resultaten via een persbericht op de website van de Vennootschap, of indien de resultaten worden bekendgemaakt binnen een periode van minder dan 30 dagen na afsluiting van de betrokken boekhoudperiode, de periode vanaf de afsluiting van het boekjaar tot en met de datum van bekendmaking eindigend één uur na de bekendmaking van de resultaten via een persbericht op de website van de Vennootschap;
- de periode van 7 dagen voorafgaand aan de bekendmaking van de kwartaalresultaten van de Vennootschap eindigend één uur na de bekendmaking van de resultaten via een persbericht op de website van de Vennootschap;

(beide worden aangemerkt als een “**Gesloten Periode**”),

- of elke andere periode die als gevoelig kan worden beschouwd, bvb. op basis van Voorwetenschap die gekend is door de Betrokken Personen, maar waarvan de bekendmaking werd uitgesteld, en als dusdanig wordt gecommuniceerd, waarbij een kennisgeving per e-mail vermoed wordt als voldoende kennisgeving te gelden (“**Verboden**”).

Periode”).

Op dit verhandelingsverbod kunnen door de Compliance Officer in uitzonderlijke gevallen afwijkingen worden toegestaan, voor zover ze niet in strijd zijn met de Verordening Marktmisbruik, dit Verhandelingsreglement of andere toepasselijke wet- of regelgeving.

De Gesloten Periodes voor het volgende boekjaar worden gecommuniceerd naar aanleiding van de vergaderingen van de Raad van Bestuur, waarop de financiële kalender wordt meegedeeld. Evenzo zullen alle wijzigingen daarin in de loop van het boekjaar worden meegedeeld. Betrokken Personen moeten hun vermogensbeheerders of andere personen die voor hun rekening handelen de instructie geven om niet te verhandelen tijdens besloten periodes. Personen met leidinggevende verantwoordelijkheid dienen elke met hem of haar nauw verbonden persoon behoorlijk te informeren over de bepalingen van dit Verhandelingsreglement en hun verantwoordelijkheden onder de toepasselijke regelgeving, en moeten alles in het werk stellen opdat de nauw met hen verbonden personen geen financiële instrumenten van de Vennootschap verhandelen wanneer de persoon met leidinggevende verantwoordelijkheid zelf niet vrij is om transacties uit te voeren in financiële instrumenten van de Vennootschap.

III. 1.7. Preventieve maatregelen

III. 1.7.1. Beperkingen op speculatieve handel

De Vennootschap is van oordeel dat speculatieve handel door personen opgenomen in een van de lijsten vermeld in punt III 1.2 in haar financiële instrumenten onwettelijk gedrag, of tenminste de schijn van dergelijk gedrag, in de hand werkt. Daarom wordt hierbij overeengekomen dat deze personen geen van de hierna volgende handelingen zullen stellen met betrekking tot de financiële instrumenten van de Vennootschap:

- het opeenvolgend verkrijgen en vervreemden van financiële instrumenten op de beurs in een tijdspanne van minder dan 3 maanden;
- het verkrijgen of vervreemden van verkoop- en aankoopopties ('puts' en 'calls');
- het doen aan “short selling” (d.i. elke transactie in één of meer financiële instrumenten van de Vennootschap die de verkoper niet in eigendom heeft op het ogenblik dat hij de verkoopovereenkomst sluit, met inbegrip van een dergelijke transactie wanneer de verkoper op het ogenblik dat hij de verkoopovereenkomst sluit, de financiële instrumenten heeft geleend of een overeenkomst heeft gesloten om de financiële instrumenten te lenen met het oog op het leveren ervan bij de afwikkeling).

III. 1.7.2. Richtlijnen om het vertrouwelijk karakter van bevoorrechte informatie te bewaren

Hierna volgen enkele richtlijnen die elke Betrokken Persoon moet naleven met het oog op het bewaren van het vertrouwelijk karakter van Voorwetenschap:

- elke commentaar weigeren over de Vennootschap met betrekking tot externe onderzoeken (bv. analisten, makelaars, de pers, etc.) en deze personen onmiddellijk doorverwijzen naar de Voorzitter van de raad van bestuur of de CEO;
- codenamen gebruiken voor gevoelige projecten;

- paswoorden gebruiken op het computersysteem om de toegang te beperken tot de documenten waarin vertrouwelijke informatie te vinden is;
- de toegang beperken tot de ruimtes waar Voorwetenschap kan worden teruggevonden of waar over vertrouwelijke informatie wordt gediscussieerd;
- vertrouwelijke informatie veilig wegbergen;
- vertrouwelijke informatie niet bespreken in publieke plaatsen (bv. liften, hal, restaurant);
- op gevoelige documenten het woord “vertrouwelijk” aanbrengen en gesloten enveloppen met vermelding “vertrouwelijk” gebruiken;
- het kopiëren van vertrouwelijke documenten zoveel mogelijk beperken;
- indien gepast, een register laten ondertekenen door de personen die vertrouwelijke informatie consulteren;
- de toegang tot bijzonder gevoelige informatie beperken tot de personen die er noodzakelijk van op de hoogte moeten zijn;
- op verzoek van de raad van bestuur of op initiatief van de Compliance Officer of de CEO, een lijst bijhouden, en regelmatig bijwerken, van de personen die toegang hebben tot vertrouwelijke informatie;
- vertrouwelijke informatie nooit onbewaakt achterlaten;
- bij het mailen van vertrouwelijke informatie altijd het mailadres controleren en verifiëren dat iemand met toegang tot deze informatie aanwezig is om de informatie te ontvangen.

Bovenstaande richtlijnen hebben geen exhaustief karakter. In concrete omstandigheden moeten bovendien alle andere gepaste maatregelen worden genomen. In geval van twijfel, dienen de Betrokken Persoon de Compliance Officer te contacteren.

III. 1.8 Verbod op marktmanipulatie

Overeenkomstig artikel 12 van de Verordening Marktmisbruik, is het eenieder onder meer verboden om:

1. een transactie aan te gaan, een handelsorder te plaatsen of elke andere gedraging:
 - die daadwerkelijk of waarschijnlijk onjuiste of misleidende signalen afgeeft met betrekking tot het aanbod van, de vraag naar of de koers van een financieel instrument, of
 - die de koers van één of meer financiële instrumenten daadwerkelijk of waarschijnlijk op een abnormaal of kunstmatig niveau brengt,
 tenzij de persoon die de transactie aangaat, de handelsorder plaatst of andere gedragingen verricht, aantoont dat zijn beweegredenen voor deze transactie, deze order of dit gedrag gerechtvaardigd waren en in overeenstemming waren met de gebruikelijke marktpraktijken zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 13 van de Verordening Marktmisbruik;
2. een transactie aan te gaan, een handelsorder te plaatsen of elke andere activiteit of gedraging met gevolgen of waarschijnlijke gevolgen voor de koers van een of meer financiële instrumenten, waarbij gebruik wordt gemaakt van een kunstgreep of enigerlei andere vorm van bedrog of misleiding;
3. informatie te verspreiden, via de media, met inbegrip van internet, of via andere kanalen, waardoor daadwerkelijk of waarschijnlijk onjuiste of misleidende signalen worden afgegeven met betrekking tot het aanbod van, de vraag naar of de koers van een financieel

instrument, of de koers van een of meer financiële instrumenten daadwerkelijk of waarschijnlijk op een abnormaal of kunstmatig niveau wordt gebracht, met inbegrip van de verspreiding van geruchten wanneer de persoon die de informatie verspreidde, wist of had moeten weten dat de informatie onjuist of misleidend was;

4. onjuiste of misleidende informatie of inputs in verband met een benchmark te verspreiden wanneer de persoon die de informatie of de input verspreidde, wist of had moeten weten dat de informatie onjuist of misleidend was, of enigerlei andere gedraging waardoor de berekening van een benchmark wordt gemanipuleerd.

III. 1.9. Door derden gevoerde beheer van geldmiddelen

Wanneer een Betrokken Persoon zijn/haar geldmiddelen door een derde laat beheren, zal de betrokkene aan die derde de verplichting opleggen om bij transacties met financiële instrumenten van de Vennootschap dezelfde beperkingen in acht te nemen die van toepassing zijn op de Betrokken Persoon zelf met betrekking tot de verhandeling van de financiële instrumenten.

Een uitzondering hierop bestaat wanneer de derde op grond van een schriftelijke overeenkomst het discretionair beheer heeft en de Betrokken Persoon geen enkele invloed uitoefent op het door de derde gevoerde beheer en de keuze van de financiële instrumenten, en die derde de Betrokken Persoon hier niet over raadpleegt.

III. 1.10. Duur

Zonder afbreuk te doen aan de naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving, zijn de Betrokken Personen door dit Verhandelingsreglement gebonden tot drie maanden nadat zij hun functie in de Vennootschap hebben beëindigd.

III. 1.11. Wijzigingen

De raad van bestuur behoudt zich het recht voor dit Verhandelingsreglement te wijzigen. De Vennootschap zal de Betrokken Persoon op de hoogte brengen van deze wijzigingen via e-mail en kopieën van het gewijzigd reglement ter beschikking te stellen. De Betrokken Personen dienen zichzelf te vergewissen van eventuele wijzigingen in de toepasselijke wetgeving.

De personen met leidinggevende verantwoordelijkheid zullen er vervolgens voor zorgen dat zij de met hen nauw verbonden personen schriftelijk in kennis te stellen van hun eventueel gewijzigde verantwoordelijkheden uit hoofde van de aan het Verhandelingsreglement aangebrachte wijzigingen, en daarvan een afschrift bewaren.

III. 1.12. Privacy

Elke informatie m.b.t. de personen opgenomen in de lijst van personen met voorwetenschap en verstrekt door hen in het kader van dit Verhandelingsreglement, zal behandeld worden met eerbied van de wet- en regelgeving op het vlak van gegevensbescherming, meer bepaald de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (Algemene verordening

gegevensbescherming), en alle overeenkomstige of gelijkwaardige nationale wet- of regelgeving. In dat kader wordt eveneens verwezen naar de van toepassing zijnde privacy beleid van Retail Estates.