

Banimmo - Nieuw Remuneratiebeleid

(titel 10 van de Corporate Governance Charter 2021)

10 Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van de Vennootschap is opgemaakt in overeenstemming met

- (i) het WVV (zoals aangepast door de wet van 28 april 2020 tot omzetting van richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft, en houdende diverse bepalingen inzake vennootschappen en verenigingen), en
- (ii) de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code.

Het remuneratiebeleid dat werd vastgesteld door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité moet nog worden goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders. Overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WVV dient het remuneratiebeleid ten laatste en voor het eerst te worden goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders die beraadslaagt over de jaarrekening van de vennootschap per 31 december 2020.

Het remuneratiebeleid maakt integrerend deel uit van het Corporate Governance Charter van de vennootschap en is te raadplegen op de website van de Vennootschap.

Bij elke belangrijke wijziging en in ieder geval minstens om de vier jaar, is het remuneratiebeleid onderworpen aan de goedkeuring van de algemene vergadering van aandeelhouders. Bij een herziening van het remuneratiebeleid zullen de beschrijving en de uitleg van alle significante wijzigingen, voorgelegd worden. Het verslag over de remuneratie dat jaarlijks opgenomen wordt in de CG-Verklaring van het jaarlijks financieel verslag, vermeldt de manier waarop het remuneratiebeleid werd toegepast tijdens het boekjaar. De algemene vergadering van de aandeelhouders spreekt zich elk jaar uit over het remuneratieverslag.

Het remuneratiebeleid is opgezet om volgende doelstellingen te bereiken: het aantrekken, belonen en behouden van het nodige talent en het stimuleren van de verwezenlijking van de strategische doelstellingen met inachtneming van de risicobereidheid en de gedragsnormen van de vennootschap en het bevorderen van duurzame waardecreatie ten voordele van de vennootschap. Het remuneratiebeleid moet op deze manier een nauwe band creëren tussen de belangen van de leden van de raad van bestuur en de leden van het collegiaal orgaan van dagelijks bestuur, enerzijds; en deze van de vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere betrokken partijen, anderzijds.

De vennootschap wenst deze betrokkenen een vergoedingsniveau aan te bieden dat de vergelijking doorstaat met de bezoldigingen die andere vennootschappen voor gelijkaardige functies uitkeren. De raad van bestuur zorgt ervoor dat het remuneratiebeleid consistent is met het algemene remuneratiekader van de vennootschap.

10.1 Remuneratie van de bestuurders

10.1.1 Algemeen

De remuneratie van de bestuurders is gekoppeld aan de tijd die zij aan hun mandaat besteden.

Het bedrag van de vergoeding van de leden van de raad van bestuur wordt bepaald door de algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap, op voorstel van de raad van bestuur en na advies van het benoemings- en remuneratiecomité

De raad van bestuur bepaalt de regels en het peil van de remuneratie van de bestuurders die belast zijn met een speciaal mandaat of die zetelen in een van de comités, alsook de regels betreffende de vergoeding van de uitgaven die door de bestuurders zijn gedaan in het kader van de uitvoering van hun opdracht.

De remuneratie van de bestuurders wordt bekendgemaakt overeenkomstig de toepasselijke wetten en reglementeringen (cfr. supra 5.17).

(i) 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, voorzitter of lid van een comité, alsook met daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie die rechtstreeks verband houdt met de resultaten van de vennootschap.

De niet-uitvoerende bestuurders zullen **geen** deel van hun remuneratie ontvangen in de vorm van aandelen van de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.6 van de Code.

(ii) Remuneratie van de uitvoerende bestuurders

Teneinde de belangen van de uitvoerende bestuursleden af te stemmen op de doelstellingen van duurzame waardecreatie van de vennootschap, wordt het variabele gedeelte van het remuneratiepakket van de uitvoerende bestuursleden gekoppeld aan de globale prestaties van de vennootschap en de individuele prestaties.

De uitvoerende bestuurders zullen **niet** verplicht worden een minimum aan aandelen aan te houden in de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.9 van de Code.

De uitvoerende bestuurders krijgen geen variabele korte termijn remuneratie, maar wel een lange termijn remuneratie.

(iii) Remuneratie van de onafhankelijke bestuurders

De onafhankelijke bestuurders ontvangen een vaste remuneratie voor hun mandaat binnen de raad van bestuur. Hun remuneratie hangt eveneens af van hun aanwezigheid op de vergaderingen van de comités waarvan zij lid zijn. De onafhankelijke bestuurders ontvangen geen enkele remuneratie die gekoppeld is aan hun prestaties of aan de prestaties van de Vennootschap en in hun hoedanigheid van bestuurder zal hen geen enkel inschrijvingsrecht worden toegekend.

10.1.2 Beschrijving van de verschillende onderdelen van de remuneratie

- (i) De basisprincipes van de remuneratie, met aanduiding van het verband tussen remuneratie en prestaties:
- De remuneratie van de niet-uitvoerende en onafhankelijke bestuurders bestaat uit een vaste vergoeding en zitpenningen.
 - De uitvoerende bestuurders ontvangen geen vergoeding voor hun mandaat in de raad van bestuur.

(ii) Het relatieve belang van de verschillende elementen van de remuneratie :

- De niet-uitvoerende en onafhankelijke bestuurders ontvangen een vaste vergoeding voor hun mandaat in de raad van bestuur van € 15.000 ex-BTW per jaar (berekend pro rata ingeval van benoeming gedurende het jaar).
- De leden van het audit- en risicocomité, het benoemings- en remuneratiecomité, het investeringscomité en de onafhankelijke bestuurders ontvangen een zitpenning voor elke vergadering, waarbij het bedrag is vastgelegd op € 1.000 ex-BTW per vergadering. Deze bedragen worden verdubbeld indien men het comité voorziet.

10.2 Remuneratie van de personen belast met dagelijks bestuur

De remuneratie van de leden van het collegiaal orgaan van dagelijks bestuur wordt vastgesteld in overeenstemming met de artikelen 7:90, 7:91, 7:92 en 7:121 van het WvV.

Voor de personen belast met het dagelijks bestuur heeft de vennootschap management- of arbeidsovereenkomsten afgesloten aan marktconforme voorwaarden, specifiek voor elk betrokken afgevaardigde van het dagelijks bestuur.

Voor de personen belast met het dagelijks bestuur voorzien de overeenkomsten een jaarlijkse vaste bruto-remuneratie, samen met een variabele remuneratie die wordt toegekend in functie van de objectieven bepaald door de raad van bestuur, en waarvan het bedrag 30% van de jaarlijkse vaste bruto-remuneratie niet overschrijdt.

10.3 Omschrijving van de contracten of regelingen met de bestuurders en de personen belast met het dagelijks bestuur

	Functie & duurtijd	Opzeggingsvoorwaarden	Pensioen regeling
Patronale Real Estate NV , vast vertegenwoordigd door Werner Van Walle	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Patronale Life NV , vast vertegenwoordigd door Filip Moeykens	Bestuurder (tot 10 mei 2022)	Ad nutum	/
Mylecke NV , vast vertegenwoordigd door Hendrik Danneels	Bestuurder (tot 10 mei 2022)	Ad nutum	/
Lares Real Estate BV , vast vertegenwoordigd door Laurent Calonne	Bestuurder (tot 10 mei 2022) Persoon gelast met het dagelijks bestuur (onbepaalde duur) Chief Executive Officer (onbepaalde duur)	Bestuurder : ad nutum Persoon gelast met het dagelijks bestuur : ad nutum Chief Executive Officer : <u>Indien opzeg door Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn + 6 maanden opzegvergoeding <u>Indien opzeg door Lares Real Estate</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/

Liesbeth Keymeulen BV , vast vertegenwoordigd door Liesbeth Keymeulen	Bestuurder (tot 13 mei 2025) Persoon gelast met het dagelijks bestuur (onbepaalde duur) Chief Operations Officer (onbepaalde duur)	Bestuurder : ad nutum Persoon gelast met het dagelijks bestuur : ad nutum Chief Operations Officer : <u>Indien opzeg door Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding) <u>Indien opzeg door Liesbeth Keymeulen</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/
André Bosmans Management BV , vast vertegenwoordigd door André Bosmans	Bestuurder (tot 10 mei 2022)	Ad nutum	/
Jo(han) De Clercq	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Granvelle Consultants & C° BV , vast vertegenwoordigd door Annette Vermeiren	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Access & Partners BV , vast vertegenwoordigd door Didier Malherbe	Bestuurder (tot 10 mei 2022)	Ad nutum	/
A. Schryvers BV (handelsnaam : S-Advice & Management), vast vertegenwoordigd door Ann Schryvers	Bestuurder (tot 13 mei 2025)	Ad nutum	/
Aedefficio BV , vast vertegenwoordigd door Damien Darche	Persoon gelast met het dagelijks bestuur (onbepaalde duur) Chief Development Officer (onbepaalde duur)	Persoon gelast met het dagelijks bestuur : ad nutum Chief Development Officer : <u>Indien opzeg door Banimmo</u> 12 maanden opzegtermijn + 12 maanden opzegvergoeding <u>Indien opzeg door Aedefficio</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/
Mundovert Ires BV , vast vertegenwoordigd door Sven Dumortier	Persoon gelast met het dagelijks bestuur (onbepaalde duur) Chief Technology Officer (onbepaalde duur)	Persoon gelast met het dagelijks bestuur : ad nutum Chief Technology Officer : <u>Indien opzeg door Banimmo</u> 6 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding) <u>Indien opzeg door Mundovert Ires</u> 3 maanden opzegtermijn (geen opzegvergoeding)	/

10.4 Toelichting van hoe rekening is gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap bij de vaststelling van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid voor bestuurders en personen gelast met het dagelijks bestuur is marktconform en niet disproportioneel ten opzichte van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap.

10.5 Criteria voor de toekenning van de variabele remuneratie

De criteria voor de toekenning van de variabele remuneratie kunnen bestaan in het financieel resultaat van de vennootschap alsmede in kwantitatieve en/of kwalitatieve objectieven in verband met de activiteiten of het beheer van de Vennootschap.

Deze criteria trekken de juiste bestuurders en personen gelast met het dagelijks bestuur aan die noodzakelijk zijn om de Vennootschap deskundig te adviseren en te leiden.

De prestaties van de uitvoerende bestuurders en de personen gelast met het dagelijks bestuur worden geval per geval geëvalueerd, jaarlijks over een periode van een kalenderjaar (van 1 januari tot 31 december), door het benoemings- en remuneratiecomité op basis van de objectieven bepaald door de raad van bestuur. Het benoemings- en remuneratiecomité legt zijn advies over de evaluaties en het al dan niet bereiken van de objectieven voor aan de raad van bestuur, die de evaluatie van de prestatie t.o.v. de objectieven al dan niet goedkeurt.

De uitbetaling van de variabele remuneratie wordt gespreid over 3 jaar (50% in het eerste jaar, 25% in het tweede jaar en 25% in het derde jaar). Indien de persoon in het jaar van de voorziene uitkering van het deel van de variabele remuneratie niet meer voor de vennootschap werkzaam is, dan zullen de uitstaande variabele remuneraties niet worden uitgekeerd.

10.6 Toekenning van op aandelen gebaseerde remuneratie

De vennootschap kent geen op aandelen gebaseerde remuneratie toe aan de bestuurders noch aan de personen belast met het dagelijks bestuur.

* *

*