

## Boekjaar 2025- Remuneratieverslag

### Algemeen

Dit remuneratieverslag verwijst naar het remuneratiebeleid van de Vennootschap en van haar Dochterondernemingen (het "Remuneratiebeleid"), welke is opgemaakt in overeenstemming met:

- 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);
- de GVV-Wet; en met
- de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code.

Naar aanleiding van de hertekening van het bestuur van de Vennootschap heeft de Raad van Bestuur van de Vennootschap eveneens het Remuneratiebeleid tegen het licht gehouden. Als gevolg daarvan achtte de Raad het nuttig beperkte aanpassingen aan dit beleid aan te brengen. Met ingang van 1 januari 2024 laten de belangrijkste wijzigingen zich als volgt samenvatten:

- De leden van de Raad van Bestuur en de Effectieve Leiders aangeduid door de referentieaandeelhouder Wereldhave NV kunnen een vergoeding van de Vennootschap ontvangen voor de uitoefening van hun mandaat. Op die manier worden de kosten van de aanstelling gedragen door de entiteit die het werkelijk genot heeft van de geleverde diensten;
- Voor de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur wordt deze vergoeding gealigneerd op de vergoeding die de onafhankelijke bestuurders van de Vennootschap ontvangen; en
- Voor het enige uitvoerend lid van de Raad van Bestuur, tevens CEO-Effectieve Leider wordt deze vergoeding afgestemd op vergoedingen voor vergelijkbare functies in de markt en de effectieve tijdsbesteding van de betrokken persoon. De CEO-Effectieve Leider heeft geen variabele vergoeding.

Het Remuneratiebeleid werd vastgesteld door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. 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 waarde creatie 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 Effectieve Leiders, 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. Om op de hoogte te blijven van de vergoedingen die op de markt gelden, neemt de Vennootschap deel aan benchmarks door sociale secretariaten of gespecialiseerde consultants. Bovendien gaat de Vennootschap ook soms te rade bij deze specialisten, buiten enige benchmark. De Raad van Bestuur zorgt ervoor dat het Remuneratiebeleid consistent is met het algemene remuneratiekader van de Vennootschap. Dit

Remuneratiebeleid is te raadplegen op de website van de Vennootschap (<https://www.wereldhavebelgium.com/over-ons/documentatie>) en werd op 10 april 2024 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd. Zij maakt integraal deel van het Charter van de Vennootschap uit. Voor de identiteit van de verschillende categorieën van betrokkenen die een vergoeding innen, verwijst dit hoofdstuk naar de andere hoofdstukken van het Charter.

### **Bezoldiging Raad van Bestuur**

#### **Algemeen**

Het bedrag van de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op voorstel van de Raad van Bestuur en na advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Voor de uitoefening van hun mandaat ontvangen de leden van de Raad van Bestuur een vaste vergoeding.

### **Bezoldiging van de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur**

Het bedrag van de vergoeding van de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur werd bepaald door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 10 april 2024. Er werd aan deze onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur een jaarlijkse vergoeding van € 30.000 toegekend, met uitzondering van de Voorzitter aan wie een bijkomende jaarlijkse vergoeding van € 25.000 per jaar werd toegekend. Aan de leden van het Audit- en Risicocomité werd een jaarlijkse vergoeding van € 3.000 toegekend en aan de voorzitter van dat Comité een bijkomende jaarlijkse vergoeding van € 3.500. Aan de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité werd een jaarlijkse vergoeding van € 3.500 toegekend en aan de voorzitter van dat Comité een bijkomende jaarlijkse vergoeding van € 2.500.

De onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen enkele remuneratie die gekoppeld is aan hun prestaties of aan de prestaties van de Vennootschap (zoals bonussen of opties op aandelen), noch andere voordelen, en in hun hoedanigheid van onafhankelijk lid van de Raad van Bestuur zal hen geen enkel inschrijvingsrecht worden toegekend. De Vennootschap kent geen aandelen toe aan de onafhankelijke Bestuurders. Zij meent dat haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van bepaling 7.6 van de Corporate Governance Code 2020, die ernaar streeft om waarde creatie op lange termijn te bevorderen. Gelet op de huidige marktvolatiliteit en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. De Raad van Bestuur behoudt zich echter het recht voor om in de toekomst, indien de omstandigheden daartoe gunstig zijn, een dergelijk mechanisme voor te stellen voor de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur.

### **Bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur**

Het bedrag van de vergoeding van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur (aangeduid door de referentieaandeelhouder Wereldhave NV) werd bepaald door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 10 april 2024. Er werd aan deze niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur een jaarlijkse vergoeding van € 30.000 toegekend.

De niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen enkele remuneratie die gekoppeld is aan hun prestaties of aan de prestaties van de Vennootschap (zoals bonussen of opties op aandelen), noch andere voordelen, en in hun hoedanigheid van niet-uitvoerende lid van de Raad van Bestuur zal hen geen enkel inschrijvingsrecht worden toegekend. De Vennootschap kent geen aandelen toe aan de niet-uitvoerende Bestuurders. Zij meent dat haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van bepaling 7.6 van de Corporate Governance Code 2020, die ernaar streeft om waarde creatie op lange termijn te bevorderen. Gelet op de huidige marktvolatiliteit en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. De Raad van Bestuur behoudt zich echter het recht voor om in de toekomst, indien de omstandigheden daartoe gunstig zijn, een dergelijk mechanisme voor te stellen voor de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur.

### **Bezoldiging van de Chief Executive Officer**

De remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap voor het boekjaar 2025 werd vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De remuneratie van de CEO bestaat uit een jaarlijkse vaste vergoeding van € 120.000 (m.n. dezelfde remuneratie als deze van de andere Effectieve Leider, berekend *pro rata temporis* op basis van twee werkdagen per week). Er werd aan de CEO geen variabele remuneratie op lange en korte termijn, noch extralegale voordelen toegekend.

De andere voordelen omvatten o.a. de terugbetaling van de beroepskosten die gemaakt zijn in het kader van zijn functie.

### **Bezoldiging Uitvoerend Management van de Vennootschap – Effectieve Leiders**

De remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap voor het boekjaar 2025 werd vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Teneinde de belangen van het Uitvoerend Management van de Vennootschap (die af te stemmen op de doelstellingen van duurzame waarde creatie voor de Vennootschap, werd het variabele gedeelte van het remuneratiepakket van het Uitvoerend Management van de Vennootschap gekoppeld aan de globale prestaties van de Vennootschap en de individuele prestaties (KPI's). Voor de Deputy CEO bestaat dit remuneratiepakket uit:

- een vaste bruto remuneratie die bepaald werd op basis van vergelijkingen met de vaste remuneratie en die op de markt voor een vergelijkbare functie gelden in een vergelijkbare vennootschap voor het betrokken prestatiejaar. De vaste bruto remuneratie wordt niet bepaald op basis van de operaties en transacties die de Vennootschap uitvoerde. De vaste bruto remuneratie wordt uitbetaald conform de wettelijke vereisten inzake arbeidsovereenkomsten. Op deze vaste bruto remuneratie wordt er ook sociale zekerheidsbijdragen volgens de gangbare tarieven toegevoegd.
- een variabele remuneratie op korte termijn, via het warrantenplan van de Vennootschap en/of in speciën, in functie enerzijds van de realisatie van op voorhand vastgelegde individuele doelstellingen en anderzijds van de realisatie van op voorhand vastgelegde collectieve doelstellingen beoordeeld op grond van criteria gewogen in functie van hun belang.

- een variabele remuneratie op lange termijn, via het warrantsplan van de Vennootschap en/of in speciën, waarvan het bedrag, de doelstellingen en de evaluatiecriteria dezelfde zijn als deze van de variabele bezoldiging op korte termijn.

Voor het boekjaar 2025 werd er in het kader van het Remuneratiebeleid de volgende collectieve doelstellingen voor de Effectieve Leiders bepaald, op grond waarvan de variabele vergoedingen remuneratie op korte en lange termijn van de leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap die daar in aanmerking voor komen (op heden de Deputy CEO), bepaald worden:

- Algemene uitvoering van de prestaties: individuele doelstellingen volgens de specifieke operationele verantwoordelijkheden van de leden van het Uitvoerend Management (50%);
- Total rendement van de portefeuille vastgoedbeleggingen retail van de Vennootschap (20%);
- ESG - Green Leases: percentage huurovereenkomsten die een groene huurovereenkomst zijn per 31 december 2025 (5%);
- ESG – CSRD & EU Taxonomy: alle processen klaar voor CSRD en EU Taxonomy gelet op gereedheid op 31 december 2025 (5%);
- Naleving van het budget “Operationele kosten” van de Vennootschap (5%);
- “Full Service Centre Score” van de retail portefeuille van de Vennootschap (5%);
- Naleving van het budget “General expenses” (GENEX) van de Vennootschap (5%);
- Permanente opleiding van de medewerkers (2,5%); en
- “Customer Centric activity” (2.5%).

<i>Sleutelprestatie-indicatoren</i>	Gewicht	Doelstellingen jaar 2025	Uitbetalingsratio	Resultaten	Uit te betalen
Totaal rendement	20%	Totaal rendement WHB < 0,0% MSCI	0%	De benchmarkresultaten van MSCI Retail Belgium voor 2025 zullen beschikbaar zijn per einde maart 2026	€ 19.200 (provisie in afwachting van definitieve vaststelling)
		Totaal rendement WHB = MSCI	50%		
		Totaal rendement WHB >0,5% MSCI	100%		
		Totaal rendement WHB >1,0% MSCI	150%		
ESG- Green leases	5%	Green leases < 76,3%	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 81,0%	€ 7.200
		Green leases = 78,8%	100%	Uitbetalingsratio = 150%	
		Green leases > 80,2%	150%		
ESG- CSRD & EU Taxonomy	5%	Alle processen klaar voor CSRD en EU Taxonomy	100%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: alle processen zijn klaar Uitbetalingsratio = 100%	€ 4.800
Operationele kosten	5%	Operationele kosten BE = +5% vs budget	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: Operationele kosten BE = -2,6% vs budget Uitbetalingsratio = 126%	€ 6.048
		Operationele kosten BE = budget	100%		
		Operationele kosten BE = -5% vs budget	150%		
FSC Score	5%	Gemiddelde FSC score < 60	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 66	€ 5.616

		Gemiddelde FSC score = 64	100%	Uitbetalingsratio = 117%	
		Gemiddelde FSC score > 72	150%		
Algemene kosten besparingen	5%	Algemene kosten > € 8,5 mln	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: Algemene kosten > € 8,5 mln Uitbetalingsratio = 0%	€ 0
		Algemene kosten = € 8,5 mln	100%		
		Algemene kosten = € 8,0 mln	150%		
Continuous learning	2,5%	Alle medewerkers moeten 7,5 uur opleiding volgen (of 15 uur via Goodhabit)	100%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 100% Uitbetalingsratio = 100%	€ 2.400
Customer centric activity	2,5%	Alle personeelsleden besteden een halve dag aan klantgerichte activiteiten	100%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 100% Uitbetalingsratio = 100%	€ 2.400
Individuele objectieven	50%			Uitbetalingsratio = 100%	€ 48.000
Totaal					€ 95.664

Verder werd er op grond van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité, door de Raad van Bestuur de volgende individuele doelstellingen voor de Effectieve Leiders voor het jaar 2025 bepaald, op grond waarvan de variabele vergoedingen remuneratie op korte en lange termijn van de leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap die daar in aanmerking voor komen (op heden de Deputy CEO), bepaald worden:

- Integratie Knauf Shopping Pommerloch: business continuity, overname van facturatie, cash collection, SC-afwikkeling, overdracht van medewerkers en behalen van de beoogde NOI voor 2025;
- Processen & richtlijnen: implementatie tool voor beheer van procedures en blijven de link tussen Finance & Operations versterken;
- Portfolio groei: exit strategie kantoor bepalen en uitwerken en minimaal een LOI voor de verwerving van een winkelcentrum in België of Luxemburg;
- Herfinancieringen 2025: KBC (€ 25mln) en private plaatsing met vervaldatum in 2026;
- Algemeen management, human resources (uitbouw personeel, teamwerking, doorgroei) en vlotte communicatie relevante informatie / voorbereiding vergaderingen (voorzitster raad van bestuur).

Voorwaarden van uitbetaling van de variabele remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap die daar in aanmerking voor komen (op heden de Deputy CEO):

- betaalbaar met uitstel;
  - de variabele remuneratie op korte termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal betaalbaar worden gesteld op het einde van de maand april van het daaropvolgende jaar; en
  - de variabele remuneratie op lange termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal, voor de helft, betaalbaar worden gesteld op het einde van de maand april van het jaar dat volgt op het jaar waarop de beloning wordt toegekend en de andere helft in de maand april van het tweede jaar waarop de remuneratie wordt toegekend.
- in dienst bij de Vennootschap op het ogenblik van de uitbetaling; en

- indien dienstverband wordt beëindigd op initiatief van de Vennootschap, blijft de variabele bezoldiging verworven.

De andere voordelen omvatten o.a. de terugbetaling van de beroepskosten die gemaakt zijn in het kader van zijn functie.

De leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap zijn echter niet verplicht een minimum aan aandelen aan te houden in de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.9 van de Corporate Governance Code 2020. Bij toepassing van het 'Pas toe of leg uit'-principe op deze afwijking is de Vennootschap immers van oordeel dat het houden van aandelen in de Vennootschap door het Uitvoerend Management een individuele beslissing dient te zijn van het betrokken lid zelf. Gelet op de huidige marktvolatiliteit en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. De Raad van Bestuur behoudt zich echter het recht voor om in de toekomst, indien de omstandigheden daartoe gunstig zijn, een dergelijk mechanisme voor te stellen voor het Uitvoerend Management. Aan de leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap werden geen aandelen, geen aandelenopties of geen andere rechten om aandelen te verwerven, als vergoeding verleend. De gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die beslist over het Jaarlijks Financieel Verslag van de Raad van Bestuur zal via een afzonderlijke stemming eveneens beslissen over het remuneratieverslag.

## Overzicht van de individuele vergoedingen over het boekjaar 2025

*(alle bedragen zijn - voor zover van toepassing - exclusief BTW)*

Onafhankelijke bestuurders		Vast
Brigitte Boone		€ 64.000
Ann Claes*		€ 16.800
Suzy Denys**		€ 16.700
Luc Weverbergh		€ 36.500
Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders		
Dennis de Vreede		€ 36.500
Frederika Tielenius-Kruythoff		€ 30.000
Steven Boel		€ 30.000
Uitvoerende bestuurders / effectieve leiders		
Matthijs Storm	zie bezoldiging Uitvoerend Management	
Nicolas Rosiers	zie bezoldiging Uitvoerend Management	

\*Tot 9 april 2025

\*\*Vanaf 9 april 2025

	Vaste bezoldiging	Variabele bezoldiging korte termijn	Variabele bezoldiging lange termijn	Pensioenplan	Extralegale voordelen	Uitzonderlijke items	Totaal	Verhouding vast en variabele bezoldiging
<b>2025</b>								
Nicolas Rosiers (1) (2) (3)	€ 300.000	€ 96.000	€ 40.000	€ 108.617	€ 27.030	€ 125.000	€ 696.647	63% / 37%
Matthijs Storm (4)	€ 120.000						€ 120.000	100% / 0%
<b>2024</b>								
Nicolas Rosiers (1) (2)	€ 250.000	€ 50.000	€ 25.000	€ 84.525	€ 24.330		€ 433.855	83% / 17%
Matthijs Storm (3)	€ 100.000						€ 100.000	100% / 0%

- (1) De heer Nicolas Rosiers presteerde tot zijn benoeming als Deputy CEO en Effectieve Leider op 19 juli 2023 als werknemer van de Vennootschap in hoedanigheid van General Counsel van de Vennootschap. Vanaf 20 juli 2023 bleef de heer Rosiers in hoedanigheid van Deputy CEO en Effectieve Leider, op grond van zijn arbeidsovereenkomst tewerkgesteld met alle daaraan verbonden voordelen (cf. hieronder). Voor het jaar 2025 werd de jaarlijkse vaste bruto verloning van de heer Rosiers op € 300.000 vastgelegd en beide variabele remuneraties op lange en korte termijn op 32% vastgelegd indien alle doelstellingen 100% bereikt zijn. Zijn variabele bezoldiging korte termijn voor het jaar 2024 en zijn variabele bezoldiging lange termijn voor het jaar 2022 en 2023 werden betaalbaar gesteld op het einde van de maand april 2025.
- (2) Voor het boekjaar 2025 werd aan de heer Nicolas Rosiers een eenmalige extra bonus toegekend gelet op zijn bijdrage en leidinggevende rol gespeeld in het proces van de eerste acquisitie van de Vennootschap (Knauf Shopping Pommerloch) in het kader van haar externe groeistrategie.
- (3) De andere voordelen van de heer Rosiers omvatten een bijdrage in een pensioenplan (groepsverzekering), een hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, een maandelijkse onkostenvergoeding, een bedrijfswagen, een laptop en een gsm die beantwoorden aan de veiligheidsnormen van de Vennootschap.
- (4) Sinds 1 januari 2024 is tussen de Vennootschap en de heer Matthijs Storm als CEO en Effectieve Leider van de Vennootschap een dienstverleningsovereenkomst van kracht waarbij aan de heer Storm een jaarlijkse vaste vergoeding van € 120.000 wordt uitbetaald (m.n. dezelfde remuneratie als deze van de andere Effectieve Leider, berekend *prorata temporis* op basis van twee werkdagen per week). Er werd aan de heer Storm geen variabele remuneratie op lange en korte termijn, noch extralegale voordelen worden toegekend.

#### **Evolutie van de remuneratie en van de prestaties van de Vennootschap:**

Conform artikel 3:6, §3, vijfde lid en zesde lid, WVV wordt de volgende informatie verstrekt:

- jaarlijkse verandering in totale remuneratie van alle bestuurders en uitvoerende managers gezamenlijk:
  - 2021: € 849.965<sup>1</sup>
  - 2022: € 667.900
  - 2023: € 1.372.475<sup>2</sup>
  - 2024: € 748.805
  - 2025: € 1.047.147
- jaarlijkse verandering in de mediane jaarlijkse remuneratie, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van andere werknemers van de Vennootschap dan de leden van de Raad van Bestuur en Effectieve Leiders:
  - 2021: € 54.198
  - 2022: € 55.706
  - 2023: € 61.849
  - 2024: € 62.154
  - 2025: € 64.547
- de ratio tussen de hoogste remuneratie van het Uitvoerend Management en de laagste verloning (in voltijds equivalent, kosten werkgever) van de werknemers van de Vennootschap:
  - 2021: 13,2 / 1
  - 2022: 12,5 / 1
  - 2023: 7,4 / 1
  - 2024: 7,8 / 1
  - 2025: 12,1/1

---

<sup>1</sup> Zonder rekening te houden met de consultancyvergoeding van de heer Kasper Deforche en van zijn managementvennootschap (€ 175.000).

<sup>2</sup> Met vertrekvergoeding van de heer Nicolas Beaussillon en zijn managementvennootschap (€ 606.704) inbegrepen.