

POLITIQUE DE REMUNERATION 2025-2028

La politique de rémunération d'Aedifica s'applique aux membres du conseil d'administration et du comité exécutif. Elle est applicable à partir du 1er janvier 2025 et a été approuvée par l'assemblée générale ordinaire tenue le 13 mai 2025.

La présente politique de rémunération doit être lue conjointement avec la note explicative relative aux modifications apportées à la politique de rémunération, qui a été mise à disposition parmi les documents préparatoires à l'assemblée générale ordinaire du 13 mai 2025 et est annexée au présent document. Cette note explicative contient des informations complémentaires concernant notamment la composition du groupe de référence utilisé pour le calcul du Rendement Total Relatif pour les actionnaires (*Relative Total Shareholder Return*) ainsi que le calendrier d'acquisition des droits (*vesting schedule*) applicable au plan d'incitation à long terme. Le rapport de rémunération 2025 fournit les informations les plus récentes concernant ce groupe de référence et le calendrier d'acquisition des droits.

Cette politique de rémunération est élaborée en tenant compte de la législation en vigueur, du Code de gouvernance d'entreprise 2020 et des pratiques et tendances du marché.

L'objectif général de la politique de rémunération est d'attirer et de conserver le leadership nécessaire pour soutenir au mieux Aedifica dans sa mission d'offrir des solutions immobilières durables aux opérateurs professionnels dont l'activité principale est de fournir des soins aux personnes en attente de soins dans toute l'Europe, et de créer ainsi une valeur durable pour les actionnaires de la Société, ses autres parties prenantes et la société en général.

La politique de rémunération des **administrateurs non exécutifs** est simple, directe et basée sur les liquidités. Elle entend récompenser de manière appropriée ces membres du conseil d'administration pour leur travail sur la base de niveaux de commissions compétitifs sur le marché, tout en renforçant le lien avec la stratégie de la Société, l'intérêt à long terme et la durabilité en exigeant des administrateurs non exécutifs qu'ils détiennent des actions de la Société pendant la durée de leur mandat et jusqu'à son expiration.

Les grands principes de la politique de rémunération d'Aedifica pour les **membres de son comité exécutif** sont basés sur une approche équilibrée entre les normes de compétitivité du marché, le rapport entre la rémunération fixe et variable et la contribution économique et sociale de la Société liée à certains paramètres non financiers de la rémunération variable :

- Rémunération à un niveau compétitif sur le marché (en tenant compte de toutes les composantes fixes et variables de la politique de rémunération), grâce à un benchmark par rapport à un groupe de pairs de marché ;
- Rémunération basée sur la performance (*pay for performance*) en stimulant une performance financière et non financière qui génère une croissance durable et rentable à long terme. La rémunération cible vise approximativement 55 % de rémunération de base et approximativement 45 % de rémunération variable à court et long terme afin de maintenir un alignement fort avec les objectifs de performance financière de la Société, sa stratégie de création de valeur à long terme et sa tolérance au risque. La rémunération variable totale maximale est fixée à 135 % de la rémunération fixe, de sorte qu'elle puisse représenter environ 60 % maximum de la rémunération totale ;
- Différenciation par l'expérience et la responsabilité en alignant la rémunération sur les responsabilités, l'expérience pertinente, les compétences requises et les performances des membres individuels du comité exécutif ;
- Équilibre entre les intérêts de toutes les parties prenantes, y compris les points de vue des actionnaires et de la société en respectant les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, en définissant des objectifs pour les plans de rémunération variable basés sur des objectifs financiers et non financiers et une politique de rémunération transparente, simple et

claire.

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale chaque fois que des changements importants seront proposés et, dans tous les cas, au moins tous les quatre ans.

1. Politique de rémunération des administrateurs

Le conseil d'administration d'Aedifica est composé d'administrateurs non exécutifs et d'administrateurs exécutifs. Les administrateurs exécutifs ne sont rémunérés qu'en leur qualité de membre du comité exécutif (tel que décrit ci-dessous à la section 2). Les administrateurs exécutifs ne perçoivent aucune rémunération dans le cadre de leurs fonctions de membre du conseil.

La politique de rémunération des administrateurs non exécutifs est décrite ci-après. Elle vise à attirer, retenir et rémunérer équitablement ces administrateurs disposant de l'expérience, de l'autonomie et des compétences requises pour poursuivre la stratégie et les objectifs à long terme de la Société.

1.1 Structure de la rémunération

La rémunération des administrateurs non exécutifs se compose exclusivement d'une rémunération fixe annuelle et de jetons de présence pour chaque réunion à laquelle ils assistent.

Tous les administrateurs non exécutifs perçoivent :

- (i) la même rémunération fixe annuelle à l'exception du président du conseil d'administration, qui perçoit une rémunération fixe annuelle majorée au regard de ses responsabilités et de ses dépenses de temps supplémentaires ; et
- (ii) les mêmes jetons de présence par réunion du conseil d'administration.

Les administrateurs non exécutifs qui participent aux comités mis en place au sein du conseil d'administration (comité d'audit et des risques, comité de nomination et de rémunération et comité d'investissement) perçoivent en outre les mêmes jetons de présence par réunion du comité concerné.

Les membres des comités ne bénéficient d'aucune rémunération fixe complémentaire au titre de leur appartenance à un comité, à l'exception :

- (i) du président des comités, compte tenu de ses responsabilités additionnelles de président et du temps supplémentaire qu'il doit consacrer à sa fonction ;
- (ii) des administrateurs non exécutifs siégeant au comité d'audit et de risques, compte tenu du caractère récurrent prédéterminé des réunions du comité d'audit et de risques.

Les administrateurs non exécutifs ne perçoivent aucune rémunération basée sur la performance (tels que des primes, des plans d'incitation à long terme liés à des actions ou autres formes de rémunération variable), ni aucun avantage en nature ou relatif à des plans de pension.

Les frais encourus par les administrateurs non exécutifs dans le cadre de missions particulières qui leur sont confiées par la Société, ainsi que pour les besoins de leur fonction, sont supportés par la Société, sur présentation de justificatifs.

Les frais de déplacement raisonnables des administrateurs non exécutifs résidant dans des pays autres que la Belgique et encourus pour participer personnellement aux réunions du conseil d'administration sont remboursés sur présentation de justificatifs.

Les administrateurs non exécutifs qui participent aux réunions du conseil d'administration dans un autre pays que celui dans lequel ils résident, peuvent en outre bénéficier d'une indemnité de déplacement spéciale forfaitaire fixe pour couvrir leur temps de déplacement. Le conseil d'administration déterminera cette indemnité en fonction de ce qui est raisonnable et des pratiques du marché afin de s'assurer que les candidats internationaux puissent également être attirés pour remplir un mandat du conseil d'administration d'Aedifica.

1.2 Exigence d'actionnariat

Aedifica ne récompense pas directement les actions aux administrateurs non exécutifs sous forme de rémunération. Ceci étant, et afin de respecter l'esprit du principe 7.6 du Code de gouvernement d'entreprise 2020, les administrateurs non exécutifs sont tenus d'acquérir chaque année des actions de la Société un nombre d'actions équivalant à 10 % de leur rémunération fixe annuelle brute en qualité de membre du conseil d'administration.

Afin de faciliter l'application pratique de cette règle, le nombre d'actions de la Société à acquérir sera fixé annuellement pour chaque administrateur non exécutif au début de l'année, sur la base du cours moyen de bourse du mois de décembre de l'année précédente.

Ces actions seront détenues jusqu'à au moins un an après le départ de l'administrateur non exécutif du conseil d'administration et, dans tous les cas, au moins trois ans après leur acquisition. Les administrateurs non exécutifs sont tenus de fournir chaque année à la société la preuve du nombre d'actions détenues afin de démontrer le respect de cette règle. Les dividendes attachés à ces actions sont payés en même temps que pour les autres actionnaires.

1.3 Principales caractéristiques des contrats conclus entre la Société et les administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs sont nommés par l'assemblée générale pour une durée maximale de trois ans. Les administrateurs non exécutifs exercent leur mandat en tant qu'indépendants. Leur mandat peut être résilié à tout moment par l'assemblée générale sans préavis ni indemnité.

2 Politique de rémunération des membres du comité exécutif

2.1 Structure de la rémunération

Le montant total de la rémunération des membres du comité exécutif comprend les éléments suivants :

2.1.1 Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe des membres du comité exécutif est déterminé en tenant compte de leurs responsabilités individuelles, de leurs compétences et de leurs performances.

La rémunération fixe constitue un versement en numéraire qui est accordé quel que soit le résultat de la Société.

Le montant de la rémunération fixe annuelle est fixé dans la convention individuelle de gestion conclue par la Société avec le membre concerné du comité exécutif. Ce montant est indexé annuellement et payé en numéraire, sous réserve des réglementations fiscales et sociales locales.

Pour les membres du comité exécutif qui sont également membres du conseil d'administration, la rémunération fixe inclut également leurs performances en tant qu'administrateur et leur participation

aux réunions du conseil d'administration et, le cas échéant, des différents comités.

2.1.2 Rémunération variable

Les conventions de gestion sont complétées annuellement d'un avenant dans lequel sont définis les critères d'attribution de la rémunération variable.

Avant le début de l'année de performance, le conseil d'administration peut décider de verser des contributions mensuelles supplémentaires à un régime de retraite individuel pour membres du comité exécutif. À la fin de l'année de performance, le montant total des contributions mensuelles supplémentaires à la pension mentionnée ci-dessus est compensé par la valeur de la rémunération variable relative à cette même année de performance. La différence positive ne sera versée que si la valeur de la rémunération variable relative à la même année de performance dépasse le montant total des cotisations mensuelles de pension supplémentaires.

Bonus annuel (incitant à court terme)

Tous les membres du comité exécutif ont droit à un bonus annuel sous réserve de la réalisation d'objectifs financiers et non-financiers, tels que décrits ci-après.

Le conseil d'administration déterminera au début du cycle de performance annuel les indicateurs clés de performance (ICP) et fixera le niveau de performance cible, seuil et maximum pour chaque ICP.

Pour tous les membres du comité exécutif, le bonus cible pour les performances cibles est de 40 % de la rémunération fixe annuelle au cours du cycle de performance. Aucun bonus n'est dû pour les performances réelles inférieures au seuil retenu. En outre, le bonus effectif est plafonné à maximum 60 % de la rémunération fixe annuelle qui est versée pour des performances égales ou supérieures au niveau de performance maximum reconnu. Le bonus annuel cumulé variera ainsi entre 0 et 60 % de la rémunération fixe annuelle, en fonction de la réalisation des objectifs.

L'objectif-cible est fixé à un niveau que le conseil considère comme suffisamment ambitieux compte tenu des priorités stratégiques spécifiques et de l'environnement économique de la Société. Le seuil est fixé à un niveau considéré comme le niveau de performance minimum acceptable. L'écart entre l'objectif et le niveau maximum reflète le fait que des paiements supérieurs à l'objectif-cible sont réalisables en cas de surperformance exceptionnelle. Le paiement pour chaque ICP peut varier entre 0 % et 150 % du paiement cible.

Chaque année, au début du cycle de performance, les ICP pour l'incitant à court terme sont sélectionnés de manière à refléter au mieux les priorités stratégiques de la Société. Les ICP sélectionnés et leur pondération seront divulgués chaque année *ex ante* dans le rapport de rémunération, pour le prochain cycle de performance. Les ICP sélectionnés et la pondération de chaque ICP doivent respecter les paramètres ci-dessous :

ICP financiers (70 % - 85 %)	ICP non-financiers (15 % - 30 %)
Les ICP sont liés aux priorités commerciales de la Société pour l'exercice financier. Cela peut inclure, entre autres, sans s'y limiter, le bénéfice par action ou à la marge opérationnelle.	Les ICP liés à la stratégie de la Société et aux priorités de création de valeur pour l'exercice financier. Cela peut inclure, entre autres, sans s'y limiter, nos ambitions ESG ainsi que nos objectifs (personnels) soutenant les impératifs stratégiques et organisationnels d'Aedifica.

ICP collectif	ICP individuel ou collectif
---------------	-----------------------------

Les résultats en termes de performance réelle par rapport aux objectifs sont validés par le comité d'audit et de risques avant approbation finale par le conseil d'administration. La performance réelle par rapport aux ICP sélectionnés, les objectifs de performance, dans la mesure du possible, et le versement qui en résulte seront repris dans le rapport de rémunération.

Le bonus est versé en numéraire au début de l'année suivant le cycle de performance, sous réserve de la réglementation fiscale et sociale applicable.

Incitant à long terme

Chaque année, tous les membres du comité exécutif ont droit à un incitant à long terme qui est accordé sous conditions et dont l'acquisition est subordonnée à la réalisation des ICP sur une période de trois ans (le cycle de performance).

Le conseil d'administration déterminera au début du cycle de performance les ICP et fixera le niveau de performance cible, seuil et maximum pour chaque indicateur clé de performance.

Pour tous les membres du comité exécutif, l'incitant cible pour la performance cible est égal à 40 % de la rémunération fixe annuelle au moment de l'attribution de l'incitant à long terme (c'est-à-dire sur la première année de performance). En outre, l'attribution effective est plafonnée à maximum 75 % de la rémunération fixe annuelle au moment de l'attribution, laquelle est versée pour des performances réelles égales ou supérieures au niveau de performance maximum reconnu. L'incitant à long terme cumulé variera ainsi entre 0 et 75 % de la rémunération fixe annuelle au moment de l'attribution, en fonction de la réalisation des objectifs.

L'objectif-cible est fixé à un niveau que le conseil considère comme suffisamment ambitieux compte tenu des priorités stratégiques spécifiques et de l'environnement économique de la Société. Le seuil est fixé à un niveau considéré comme le niveau de performance minimum acceptable. L'écart entre l'objectif et le niveau maximum reflète le fait que des paiements supérieurs à l'objectif-cible sont réalisables en cas de surperformance exceptionnelle. Le paiement pour chaque ICP peut varier entre 0 % et 187,5 % du paiement cible.

Chaque année, au début du cycle de performance, les ICP pour l'incitation à long terme sont sélectionnés de manière à refléter au mieux les priorités stratégiques à long terme de la Société. Les ICP sélectionnés seront divulgués chaque année *ex ante* dans le rapport de rémunération, pour le prochain cycle de performance. Les ICP sélectionnés et la pondération de chaque ICP doivent respecter les paramètres ci-dessous :

ICP financiers (70 %)	ICP non-financiers (30 %)
· Rendement Total Relatif pour les actionnaires (10 % - 25 %). · Les 45 % à 60 % restants seront constitués d'autres ICP financiers qui reflètent les moteurs de la croissance financière à long terme, tels que (mais sans s'y limiter) le bénéfice par action, le dividende par action ou le ratio de coûts.	Les ICP liés aux priorités de la Société en matière de création de valeur à long terme pour les parties prenantes et de responsabilité sociale de la Société. Ils peuvent inclure, sans s'y limiter, nos ambitions en matière d'ESG.

ICP collectifs	ICP collectifs
----------------	----------------

Rendement Total Relatif pour les actionnaires

10 % - 25 % de l'incitant à long terme sera soumis au Rendement Total Relatif pour les actionnaires. Le Rendement Total Relatif pour les actionnaires est défini comme l'évolution du cours de l'action, y compris les dividendes.

La performance sera déterminée en fonction du classement du Rendement Total Relatif pour les actionnaires de la Société au sein du groupe de pairs du Rendement Total Relatif pour actionnaires, mesuré sur une période de performance de trois ans.

Le groupe de pairs se compose de sociétés immobilières diversifiées dans les principaux pays de la Société, avec un profil d'action comparable à celui de la Société. La composition du groupe de pairs sera vérifiée annuellement pour s'assurer qu'elle reste adaptée au prochain incitant à long terme. Des circonstances telles que, mais sans s'y limiter, la radiation de la cote, des changements significatifs dans le profil des actions ou des activités de la Société ou des membres du groupe de pairs, peuvent entraîner des ajustements de la composition. Tout changement dans le groupe de pairs sera divulgué *ex ante* dans le rapport de rémunération.

L'acquisition (vesting) commence par une performance médiane à 75 % de la prime cible, avec une performance maximale entraînant une acquisition de 187,5 % de la prime cible. Le calendrier d'acquisition peut être ajusté annuellement pour refléter les changements dans la composition du groupe de pairs, cependant, les pourcentages d'acquisition pour la performance médiane et la performance maximale resteront inchangés. À titre informatif, la composition du groupe de pairs du Rendement Total Relatif pour les actionnaires et le calendrier d'acquisition pour l'incitation à long terme de 2025 sont présentés dans le document explicatif de cette politique de rémunération sur notre site web.

Le conseil d'administration déterminera pour chaque cycle de performance de trois ans les ICP financiers et non financiers spécifiques (et leurs niveaux de performance cible, seuils et niveaux de performance maximum reconnus respectifs) retenus dans le cadre des types de ICP mentionnés ci-dessus.

Les résultats en termes de performances réelles par rapport aux objectifs sont validés par le comité d'audit et de risques avant approbation finale par le conseil d'administration. La performance réelle par rapport aux ICP sélectionnés, les objectifs de performance et le versement qui en résulte seront communiqués dans le rapport de rémunération.

L'incitant est versé en numéraire au début de l'année suivant le cycle de performance, sous réserve de la réglementation fiscale et sociale applicable. Les membres du comité exécutif peuvent choisir d'investir l'incitant en numéraire net de l'incitant à long terme (après déduction du précompte mobilier), pour acquérir des actions de la Société à 100/120^e du cours de bourse, à condition que les actions de la Société soient rendues indisponibles et ne soient pas cessibles pendant une période d'au moins 2 ans suivant l'acquisition des actions.

En ce qui concerne la partie de la rémunération nette en numéraire liée à l'ICP du Rendement Total pour les actionnaires (voir ci-dessus), les membres du comité exécutif sont en tout état de cause tenus d'investir ce montant en actions de la Société (à 100/120^e du cours de l'action, à condition que les actions de la Société soient rendues indisponibles et ne soient pas cessibles pendant une période d'au moins deux ans suivant l'acquisition des actions), en tenant compte des restrictions éventuelles en

matière d'abus de marché.

Pertinence des plans de rémunération variable par rapport à la stratégie de la Société

Les plans incitatifs à court et à long terme ont été mis en place pour motiver et récompenser les saines décisions commerciales conformément à la stratégie à long terme de la Société et, par conséquent, pour aligner les intérêts des membres du comité exécutif sur ceux des actionnaires de la Société.

ICP illustratif (à titre d'exemple)	Pertinence par rapport à notre stratégie
Incitant à court terme - Tels que l'EPS la marge opérationnelle les objectifs personnels les objectifs ESG Incitant à long terme - Tels que le Rendement Total pour les actionnaires l'EPS le ratio des coûts le dividende par action les objectifs ESG	Notre objectif est de trouver un équilibre entre les intérêts directs à long terme de nos actionnaires et la rentabilité à court terme qui, à son tour, nous permettra de mener à bien notre mission qui est de fournir une infrastructure immobilière aux opérateurs de soins et aux personnes ayant besoin de soins. Nous envisageons d'atteindre cet objectif en prenant également en compte les intérêts des autres stakeholders en appliquant des normes environnementales, sociales et de gouvernance pertinentes et solides.

Au début de chaque année, le Conseil passe en revue la nature et les facteurs de pondération des indicateurs de performance afin de soutenir la stratégie de la Société.

2.1.3 Régimes de pension

Les membres du comité exécutif bénéficient d'un contrat d'assurance groupe constitué d'un « régime à cotisations définies », géré par le biais de régimes d'assurance privés à rendement garanti. Les cotisations au titre de ce régime de pension sont exclusivement financées par la Société et ne nécessitent pas de cotisations personnelles de la part des bénéficiaires.

2.1.4 Autres éléments de rémunération

Les membres du comité exécutif bénéficient d'une assurance hospitalisation et d'une couverture accidents du travail. Aedifica met également à disposition une voiture de société (avec carte carburant), un ordinateur portable et un smartphone. Par ailleurs, Aedifica rembourse les frais professionnels des dirigeants.

Pour les membres du comité exécutif ne résidant pas en Belgique, un logement à proximité du bureau peut également être mis à disposition par la Société.

8.2.2 Exigence d'actionnariat

Conformément au principe 7.9 du Code de gouvernement d'entreprise, le conseil d'administration a fixé un seuil minimal d'actions de la Société que chaque membre du comité exécutif doit détenir à tout moment à :

- 7.500 actions pour le CEO ;

- 2.500 actions pour chacun des autres membres du comité exécutif (sur une base individuelle).

Il est attendu des nouveaux membres du comité exécutif qu'ils renforcent leur participation au niveau requis sur une période de 5 ans à compter de la date de leur nomination, et, une fois cet objectif atteint, qu'ils maintiennent ce niveau pendant toute la durée de leur mandat.

8.2.3 Récupération (clawback)

Les accords conclus avec les membres du comité exécutif prévoient contractuellement un mécanisme de récupération à la fois des plans incitatifs à court et à long terme par lequel la Société a le droit de récupérer tout ou partie d'une rémunération variable auprès du bénéficiaire jusqu'à 1 an après le paiement s'il apparaît au cours de cette période que ce paiement a été effectué sur la base d'informations incorrectes concernant la réalisation des objectifs de performance sous-jacents à la rémunération variable ou concernant les circonstances dont la rémunération variable dépendait.

En outre, cette clause de récupération (clawback) peut être déclenchée en cas de violation grave du code de conduite de la Société par le membre du comité exécutif, ainsi qu'en cas d'atteinte grave à la réputation de la Société ou d'échec important dans la gestion des risques, causé par le membre du comité exécutif.

2.4 Arrangements pour les nouvelles recrues

En cas de nouvelles recrues au sein du comité exécutif, leur rémunération sera déterminée conformément aux principes et exigences de cette politique de rémunération. Cependant, pour toute promotion interne, les arrangements contractuels ou engagements existants établis avant de rejoindre le comité exécutif peuvent être respectés. Pour toute recrue externe, une compensation peut être fournie pour compenser la perte de rémunération et des avantages ou toute rémunération variable en cours chez leur employeur précédent. La structure et la valeur de cette compensation seront déterminées en fonction des conditions générales et de la valeur des arrangements qui sont abandonnés.

2.5 Principales caractéristiques des contrats entre la Société et les membres du comité exécutif

2.5.1 Convention de gestion

Les membres du comité exécutif exercent leur mandat de façon indépendante sur la base d'une convention de gestion conclue avec la Société et dans laquelle sont prévues des dispositions relatives aux rémunérations. Ces conventions sont en principe conclues pour une durée indéterminée.

2.5.2 Indemnités de départ

Les conventions de gestion conclues avec les membres du comité exécutif peuvent être résiliées dans les cas suivants :

- en cas de préavis de la Société, commençant trois jours ouvrables après la réception du préavis (envoyé par lettre recommandée) ;
- immédiatement en cas de faute grave (le préavis doit être envoyé par lettre recommandée) ;
- immédiatement en cas de retrait par l'autorité de marché (FSMA) de son agrément de l'embauche du membre concerné du comité exécutif ;
- immédiatement si le membre du comité exécutif concerné n'agit pas en qualité de « membre exécutif » pendant une période de 3 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident ;
- immédiatement si le membre du comité exécutif concerné ne peut agir en qualité de « membre

exécutif » pendant une période de 6 mois, en cas de maladie ou d'accident.

Si la convention de gestion avec le CEO est résiliée dans les six mois suivant une offre publique d'achat par Aedifica sans faute grave du CEO, le CEO a droit à une indemnité de départ égale à dix-huit mois de rémunération. Cette clause figurait dans la convention de gestion signée avec le CEO en 2006. Depuis lors, aucune clause contractuelle de ce type n'a été reprise dans les conventions conclues avec des (autres) membres du comité exécutif ou des salariés d'Aedifica.

2.5.3 Dispositions relatives aux « good leaver » and « bad leaver »

Les contrats de management des membres du comité exécutif prévoient des dispositions habituelles relatives aux « good leaver » et « bad leaver » en ce qui concerne les plans de rémunération variable (bonus annuel et plans d'incitation à long terme), en cas de démission ou de cessation du mandat au cours du cycle de performance.

2.6 Prêts

La Société n'accorde pas de prêts aux membres du comité exécutif.

2.7 Explication de la prise en compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société dans l'établissement de la politique de rémunération

La rémunération de l'ensemble des effectifs de la Société, y compris des membres du comité exécutif, est revue annuellement et une approche cohérente est appliquée à tous les niveaux. En particulier, les conditions de marché et les normes sectorielles sont prises en compte à tous les niveaux.

L'examen annuel de la rémunération de l'ensemble des salariés est présenté au conseil d'administration et, à ce titre, le conseil d'administration est conscient du processus d'examen annuel à l'échelle de la Société lors de la fixation de la rémunération des membres du comité exécutif.

En outre, la Société assure la cohérence entre la rémunération des membres du comité de direction et celle des salariés, bien que la rémunération proposée aux membres du comité exécutif mette davantage l'accent sur la rémunération liée à la performance. En effet, à l'instar de la rémunération des membres du comité exécutif, la rémunération des salariés est composée d'une rémunération fixe et variable, complétée par des avantages extra-légaux tels qu'une voiture de société, un smartphone et une assurance groupe (selon la fonction et l'expérience du salarié).

3 Modalités de modification de la politique de rémunération

3.1 Procédure d'adoption, de révision et de mise en œuvre de la politique de rémunération

Administrateurs non exécutifs

La rémunération des administrateurs non exécutifs est adoptée par l'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration. Cette proposition du conseil d'administration est fondée sur les recommandations du comité de nomination et de rémunération quant à la politique de rémunération des administrateurs.

Sur la base des recommandations du comité de nomination et de rémunération relatives à la forme et à la structure de la rémunération, le conseil d'administration propose à l'assemblée générale de déterminer la rémunération des administrateurs, en tenant compte de leur fonction d'administrateur non exécutif et de leurs éventuelles fonctions spécifiques de président du conseil d'administration et/ou de

président ou de membre d'un comité du conseil, ainsi que des responsabilités qui en découlent et de leur engagement en termes de temps.

Le comité de nomination et de rémunération analyse régulièrement la politique de rémunération existante applicable aux administrateurs non exécutifs et le niveau de leur rémunération, sur la base d'un benchmark réalisé par un consultant RH spécialisé indépendant, afin de s'assurer que la rémunération et la forme de la rémunération demeurent appropriées et conformes aux pratiques du marché, compte tenu de la taille, de la croissance et de l'internationalisation de la Société, de sa situation financière, de sa situation dans l'environnement économique, de ses ambitions de développement durable qu'elle poursuit et du niveau de responsabilités supporté par les administrateurs. La composition du groupe de pairs est suivie régulièrement et ajustée le cas échéant.

Si, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration souhaite proposer un changement significatif à la politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale. Dans tous les cas, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale au moins tous les quatre ans.

Membres du comité exécutif

La rémunération des membres du comité exécutif est fixée par le conseil d'administration sur la base des recommandations du comité de nomination et de rémunération.

Le comité de nomination et de rémunération analyse annuellement la rémunération qui s'applique aux membres du comité exécutif et détermine si une adaptation est nécessaire pour les attirer, les récompenser et les retenir raisonnablement, en tenant compte, entre autres, de la taille de la Société et de leurs responsabilités individuelles. Cette analyse s'accompagne d'une comparaison avec la rémunération d'autres sociétés immobilières européennes cotées et non cotées et d'autres sociétés non immobilières de taille et d'importance similaires réalisée par un consultant RH spécialisé indépendant. La composition du groupe de pairs est suivie régulièrement et ajustée le cas échéant.

Cette analyse annuelle tient également compte de l'expérience, des qualités et des responsabilités des membres du comité exécutif. Elle couvre le niveau général des rémunérations et les différents éléments de la rémunération et les conditions de leur attribution. À cette fin, le comité de nomination et de rémunération veillera en permanence à ce que la rémunération du CEO et des autres membres du comité exécutif ne soit pas excessive par rapport à des pairs, aux pratiques du marché ou aux performances de la Société.

Le comité de nomination et de rémunération examine également si la procédure de détermination des objectifs définissant le niveau de rémunération variable est en ligne avec l'appétit au risque de la Société.

Le comité de nomination et de rémunération soumet le résultat de cette analyse et ses recommandations motivées au conseil d'administration pour décision. Si la décision du conseil d'administration sur la rémunération des membres du comité exécutif devait entraîner une modification substantielle de la politique de rémunération, la proposition de modification de la politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale et ne pourra prendre effet qu'après cette approbation. Dans tous les cas, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale au moins tous les quatre ans.

3.2 Gestion des conflits d'intérêts potentiels

Administrateurs non exécutifs

La Société prend les mesures suivantes pour prévenir ou gérer les conflits d'intérêts liés à la mise en place de la politique de rémunération applicable aux administrateurs :

- Le comité de nomination et de rémunération est composé exclusivement d'administrateurs non exécutifs indépendants ;
- Le comité de nomination et de rémunération travaille en toute indépendance et détermine son propre ordre du jour et fonctionne indépendamment du conseil d'administration et du comité exécutif, dans les limites décrites dans la charte de gouvernance d'entreprise ;
- La rémunération des membres non exécutifs du conseil d'administration est adoptée par décision de l'assemblée générale ; et
- La politique de rémunération applicable aux administrateurs et aux membres du comité exécutif est adoptée par décision de l'assemblée générale.

En outre, les administrateurs sont soumis aux règles légales en matière de conflits d'intérêts prévues par le Code belge des sociétés et des associations et par la loi belge relative aux sociétés immobilières réglementées.

Membres du comité exécutif

La rémunération des membres du comité exécutif est exclusivement déterminée par le conseil d'administration délibérant et votant sans les membres du comité exécutif (en application des règles de conflit d'intérêts fixées par le Code belge des sociétés et des associations). Les membres du comité exécutif sont, en leur qualité de « dirigeant effectif » (au sens de la loi belge relative aux sociétés immobilières réglementées), également soumis aux règles de conflit d'intérêts fixées par la loi belge relative aux sociétés immobilières réglementées.

4 Procédure de dérogation à la politique de rémunération

Le conseil d'administration, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération, a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les résultats ou les critères de performance des plans d'incitation à court terme et à long terme, lorsqu'il estime raisonnablement que :

- Le résultat ne reflète pas la performance sous-jacente sur la période de performance ;
- Le résultat n'est pas approprié dans le contexte de circonstances qui étaient inattendues ou imprévues à la date d'attribution ;
- Il existe toute autre raison pour laquelle un ajustement est approprié ; et/ou
- Il est approprié de le faire, compte tenu d'un ensemble de facteurs et, dans tous les cas, des opinions attendues des actionnaires

Ce pouvoir discrétionnaire ne sera exercé que dans des circonstances exceptionnelles, à évaluer au cas par cas, et à condition qu'il serve les intérêts à long terme de la Société et soit conforme aux principaux objectifs et principes de la politique. Les détails de ce pouvoir discrétionnaire seront divulgués dans le prochain rapport de rémunération à l'approbation des actionnaires.

5 Changements par rapport à la politique actuelle

Personnes	Élément de rémunération	Modifications proposées	Justification du changement
Administrateurs non exécutifs	Exigences en matière d'actionariat	L'inscription annuelle au registre des actions pour un équivalent de 10 % de la rémunération fixe est remplacée par une simple exigence d'acquisition annuelle d'actions pour un équivalent de 10 % de la rémunération fixe.	Contraintes techniques dans le système bancaire et boursier empêchant les administrateurs non exécutifs de convertir les actions dématérialisées détenues sur des comptes-titres non belge en actions nominatives.
Administrateurs exécutifs	Rémunération variable (opportunité)	Le plafond du plan d'incitation à court terme passe de 50 % à 60 % du salaire de base. Le plafond du plan d'incitation à long terme passe de 50 % à 75 % du salaire de base.	Un alignement plus poussé sur la philosophie de rémunération des performances de l'entreprise en cas d'exceptionnelle surperformance.
	Rémunération variable (sélection ICP)	Introduction d'un cadre décisionnel permettant au conseil d'administration de sélectionner chaque année les ICP les plus pertinents et leur pondération.	Améliorer la possibilité pour le conseil d'administration d'examiner les défis stratégiques pour une année donnée lors de la fixation des objectifs des ICP. La transparence est maintenue car les ICP sélectionnés sont communiqués <i>ex ante</i> dans le rapport de rémunération.
	Intéressement à long-terme	Introduction du Rendement Total Relatif pour les actionnaires en tant qu'indicateur de performance clé, avec une pondération de 10 à 25 % et l'obligation d'investir la prime nette en espèces au titre du Rendement Total Relatif pour les actionnaires en actions de la Société.	Renforcer l'alignement avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires.
	Exigences en matière d'actionariat	Augmentation de l'actionariat minimum	Poursuite de l'alignement des intérêts des administrateurs exécutifs sur ceux des actionnaires
	"goodleaver" and "bad leaver"	Référence aux dispositions relatives aux « good leaver » et « bad leaver » dans les contrats de management	Une transparence accrue – les contrats de managements comportent déjà de telles dispositions depuis plusieurs années
	Gouvernance	Extension de la clause de récupération avec des déclencheurs supplémentaires et ajout de nouvelles dispositions relatives aux embauches.	S'aligner sur les meilleures pratiques du marché en matière de dispositions de gouvernance. Veiller à ce que la rémunération de toute nouvelle recrue soit fixée conformément à la politique de la Société.

Administrateurs non exécutifs + exécutifs	Discrétion	Reformulation de la clause relative au pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration de s'écarter de la politique dans des circonstances exceptionnelles.	Laisser suffisamment de flexibilité au conseil d'administration pour gérer la politique dans des circonstances exceptionnelles, à condition que cela serve les intérêts à long terme de la société - cela était déjà prévu dans la version actuelle de la politique, mais est précisé davantage
---	------------	---	---

6 Consultation du point de vue des actionnaires

Dans l'élaboration de cette politique de rémunération, la Société a tenu compte des commentaires et suggestions spécifiques des actionnaires tels qu'exprimés dans le dernier rapport de rémunération de la Société et, plus généralement, des points de vue des actionnaires tels qu'exposés dans les principes des actionnaires et les directives de vote. La Société continuera à suivre le point de vue des actionnaires à l'avenir et s'engagera à consulter les actionnaires avant toute modification significative de cette politique.

Annexe : Note explicative relative aux modifications proposées de la politique de rémunération.

NOTE EXPLICATIVE SUR LES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Chers actionnaires,

Nous avons le plaisir de vous présenter cette note explicative concernant la politique de rémunération révisée pour le conseil d'administration et le comité exécutif.

La version actuelle de la politique de rémunération a été approuvée par l'assemblée générale ordinaire de mai 2021, et une version révisée est maintenant soumise à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire du 13 mai 2025.

Ce document décrit les principaux changements proposés à la politique, reflétant notre engagement à façonner davantage notre politique en fonction des attentes des investisseurs et des tendances du marché, en conformité avec la législation belge, y compris le Code de gouvernance d'entreprise 2020. La politique adhère aux principes promouvant la création de valeur durable à long terme, la transparence et une structure de rémunération équilibrée et compétitive.

Lors de la révision de cette politique de rémunération, la Société a pris en compte les commentaires et suggestions spécifiques des actionnaires exprimés en relation avec le dernier rapport de rémunération de la Société et, plus généralement, les points de vue énoncés dans les principes et lignes directrices de vote des actionnaires. La Société continuera à suivre les avis des actionnaires et s'engage à les consulter avant tout changement significatif de cette politique.

1. Changements par rapport à la politique actuelle

Tous les changements textuels figurent dans la version comparée avec les changements indiqués en rouge sur notre site web (<https://aedifica.eu/fr/investisseurs/informations-actionnaires/>). En guise d'aperçu, vous trouverez ci-dessous les principaux changements.

Personnes	Élément de rémunération	Modifications proposées	Justification du changement
Administrateurs non-exécutifs	Exigences en matière d'actionariat	L'inscription annuelle au registre des actions pour un équivalent de 10 % de la rémunération fixe est remplacée par une simple exigence d'acquisition annuelle d'actions pour un équivalent de 10 % de la rémunération fixe.	Contraintes techniques dans le système bancaire et boursier empêchant les administrateurs non exécutifs de convertir les actions dématérialisées détenues sur des comptes-titres non belge en actions nominatives.
Administrateurs exécutifs	Rémunération variable (opportunité)	Le plafond du plan d'incitation à court terme passe de 50 % à 60 % du salaire de base. Le plafond du plan d'incitation à long terme passe de 50 % à 75 % du salaire de base.	Un alignement plus poussé sur la philosophie de rémunération des performances de l'entreprise en cas d'exceptionnelle surperformance.
	Rémunération variable (sélection ICP)	Introduction d'un cadre décisionnel permettant au conseil d'administration de sélectionner chaque année les ICP les plus pertinents et leur pondération.	Améliorer la possibilité pour le conseil d'administration d'examiner les défis stratégiques pour une année donnée lors de la fixation des objectifs des ICP. La transparence est maintenue car les ICP sélectionnés sont communiqués <i>ex ante</i> dans le rapport de rémunération.
	Intéressement à long-terme	Introduction du Rendement Total Relatif pour les actionnaires en tant qu'indicateur de performance clé, avec une pondération de 10 à 25 % et l'obligation d'investir la prime nette en espèces au titre du Rendement Total Relatif pour les actionnaires en actions de la Société.	Renforcer l'alignement avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

	Exigences en matière d'actionnariat	Augmentation de l'actionnariat minimum	Poursuite de l'alignement des intérêts des administrateurs exécutifs sur ceux des actionnaires.
	Good and Bad Leaver	Référence aux dispositions relatives aux « good leaver » et « bad leaver » dans les contrats de management	Une transparence accrue – les contrats de managements comportent déjà de telles dispositions depuis plusieurs années.
	Gouvernance	Extension de la clause de récupération avec des déclencheurs supplémentaires et ajout de nouvelles dispositions relatives aux embauches.	S'aligner sur les meilleures pratiques du marché en matière de dispositions de gouvernance. Veiller à ce que la rémunération de toute nouvelle recrue soit fixée conformément à la politique de la Société.
Administrateurs non exécutifs + exécutifs	Discrétion	Reformulation de la clause relative au pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration de s'écarter de la politique dans des circonstances exceptionnelles.	Laisser suffisamment de flexibilité au conseil d'administration pour gérer la politique dans des circonstances exceptionnelles, à condition que cela serve les intérêts à long terme de la société - cela était déjà prévu dans la version actuelle de la politique, mais est précisé davantage.

2. Mesure de performance du Rendement Total Relatif pour les actionnaires comme nouvel ICP

L'objectif principal de l'introduction d'un Rendement Total Relatif pour les actionnaires en tant qu'ICP (avec une pondération de 10 % à 25 %) est d'aligner davantage les intérêts des membres du comité exécutif sur ceux de nos actionnaires. En incorporant le Rendement Total Relatif pour les actionnaires comme ICP, nous visons à :

1. Améliorer la valeur actionnariale : le Rendement Total Relatif pour les actionnaires mesure la performance du cours de l'action de notre Société, y compris les dividendes, par rapport à un groupe de pairs, l'acquisition des droits (vesting) étant basée sur la position médiane au sein du groupe de pairs. Cela garantit que les membres du comité exécutif sont récompensés pour leurs performances supérieures à celles de nos pairs, ce qui génère une valeur actionnariale à long terme.
2. Promouvoir l'incitant à long terme : l'inclusion du Rendement Total Relatif pour les actionnaires sur une période de trois ans encourage à mettre l'accent sur les performances durables à long terme plutôt que sur les gains à court terme. Cela correspond à nos objectifs stratégiques et à notre volonté de créer de la valeur constante pour nos actionnaires.
3. Accroître la transparence et la responsabilité : l'utilisation d'un indicateur bien défini et largement reconnu comme le Rendement Total Relatif des actionnaires fournit des critères clairs et transparents pour l'évaluation des performances. Cela renforce la responsabilité et garantit que les résultats de la rémunération sont directement liés à la performance de la Société par rapport à ses pairs.
4. Alignement sur les intérêts des actionnaires : l'introduction du Rendement Total Relatif pour les actionnaires renforce encore l'alignement des intérêts entre les membres du comité exécutif et nos actionnaires, puisque les membres du comité exécutif sont tenus d'investir les primes en espèces liées à l'ICP Rendement Total Relatif pour les actionnaires dans des actions de la Société. En outre, l'ICP établit un lien direct entre l'acquisition du Rendement Total Relatif pour les actionnaires et la performance des actions pour les actionnaires.

Éléments de conception	
Période de mesure	➤ Le Rendement Total Relatif pour les actionnaires est mesuré sur une période de trois ans sur la base du cours moyen de l'action sur les trois mois précédant le début de la période de performance et avant la fin de la période de performance, en utilisant l'approche suivante : Illustration pour un prix potentiel en 2025 <i>Performance moyenne du Rendement Total Relatif pour les actionnaires 01/10/2027 - 31/12/2027</i> <i>Performance moyenne du Rendement Total Relatif pour les actionnaires 01/10/2024 - 31/12/2024</i>
Devise	➤ Mesurer les performances en monnaie locale
Groupe de pairs	➤ Groupe de pairs adapté composé de sociétés immobilières largement diversifié dans les pays principaux de la Société, avec un profil d'actions et d'activités comparable. La composition du groupe de pairs sera réexaminée chaque année avant le début de la période de performance afin de s'assurer de l'adéquation avec le prochain incitant à long terme et sera communiquée <i>ex ante</i> dans le rapport de rémunération. ➤ La composition peut être ajustée en cas de radiation de la cote et/ou de changements significatifs dans le profil de l'action/périmètre de la Société et/ou des membres du groupe de pairs. ➤ Voir l'annexe ci-dessous pour un aperçu complet.
Calendrier d'acquisition	➤ L'acquisition (vesting) commence par une performance médiane à 75 % de l'attribution cible, la performance maximale donnant lieu à une acquisition de 187,5 % de l'attribution cible. Une interpolation linéaire sera appliquée pour l'acquisition des droits entre la performance médiane et la performance maximale.

➤ Pour l'attribution de 2025, le calendrier d'acquisition des droits (en considérant un nombre pair de sociétés) est le suivant :

Position	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Acquisition	187.5%	175%	162.5%	150%	137.5%	125%	112.5%	100%	88%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

➤

Annexe : Groupe de référence Rendement Total Relatif pour les actionnaires pour l'attribution de 2025

	Entreprise	Siège	Norme mondiale de classification des industries (GICS)
1.	Aedifica SA	Belgique	REIT dans le domaine de la santé
2.	Derwent London PLC	Royaume-Uni	REIT de bureaux
3.	Grainger PLC	Royaume-Uni	Gestion et développement de l'immobilier
4.	Great Portland Estates PLC	Royaume-Uni	REIT de bureaux
5.	Primary Health Properties PLC	Royaume-Uni	REIT dans le domaine de la santé
6.	LondonMetric Property PLC	Royaume-Uni	REIT diversifiés
7.	Assura PLC	Royaume-Uni	REIT dans le domaine de la santé
8.	Groupe Big Yellow PLC	Royaume-Uni	REIT spécialisés
9.	Cofinimmo SA	Belgique	REIT dans le domaine de la santé
10.	Entrepôts de Pauw NV	Belgique	REIT industriels
11.	Montea NV	Belgique	REIT industriels
12.	Xior Student Housing NV	Belgique	REIT résidentiels
13.	Kojamo Oyj	Finlande	Gestion et développement de l'immobilier
14.	Eurocommercial Properties SA	Pays-Bas	REIT dans le retail
15.	LEG Immobilien SE	Allemagne	Gestion et développement de l'immobilier
16.	Gecina SA	France	REIT de bureaux
17.	Icade SA	France	REIT diversifiés
18.	Covivio SA	France	REIT diversifiés

Le groupe de référence pour le Rendement Total Relatif pour les actionnaires diffère quelque peu du groupe de pairs utilisé pour l'étalonnage des rémunérations. Ce groupe de référence est principalement conçu pour refléter le profil de l'action d'Aedifica et sa portée par rapport au cycle économique et à l'environnement (macro) économique dans lequel elle opère, plutôt que d'être utilisé pour garantir que les niveaux de rémunération sont fixés de manière à attirer et à retenir les membres du comité exécutif.