

REMUNERATIEBELEID 2025-2028

Het remuneratiebeleid van Aedifica is van toepassing op de leden van de raad van bestuur en het uitvoerend comité. Het is van toepassing vanaf 1 januari 2025 en werd goedgekeurd door de gewone algemene vergadering van 13 mei 2025.

Dit remuneratiebeleid dient te worden gelezen samen met het toelichtende nota inzake de voorgestelde wijzigingen aan het remuneratiebeleid, die ter beschikking werd gesteld in de voorbereidende documenten voor de gewone algemene vergadering van 13 mei 2025 en als bijlage bij dit document is opgenomen. Dit toelichtende nota bevat onder meer nadere informatie over de samenstelling van de peer group met betrekking tot het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement (*relative total shareholder return*) en over het vestingschema (*vesting schedule*) dat van toepassing is op het langetermijnincentiveplan. Het remuneratieverslag 2025 bevat de meest recente informatie met betrekking tot de peer group en het vestingschema.

Dit remuneratiebeleid is opgesteld met inachtneming van de huidige wetgeving, de Corporate Governance Code 2020 en de marktpraktijken en -trends.

De algemene doelstelling van het remuneratiebeleid bestaat erin de nodige leidinggevende personen aan te trekken en in dienst te houden die Aedifica het beste kunnen ondersteunen in haar missie om duurzame vastgoedoplossingen te bieden aan professionele operatoren met als kernactiviteit de zorgverlening aan personen met zorgbehoeften in heel Europa, en op die manier duurzame waarde te creëren voor de aandeelhouders van de Vennootschap, haar andere stakeholders en de maatschappij in het algemeen.

Het beleid voor de remuneratie van de **niet-uitvoerende bestuurders** is rechtlijnig, eenvoudig en gebaseerd op betalingen in geld. Het is de bedoeling de leden van de raad van bestuur passend te belonen voor hun werk op basis van marktconforme vergoedingsniveaus en tegelijk de band met de strategie, het langetermijnbelang en de duurzaamheid van de Vennootschap te versterken door de niet-uitvoerende bestuurders te verplichten aandelen van de Vennootschap aan te houden tot na het verstrijken van hun mandaat.

De belangrijkste principes van Aedifica's remuneratiebeleid voor de **leden van haar uitvoerend comité** zijn gebaseerd op een evenwichtige benadering tussen marktconforme standaarden, de verhouding tussen de vaste en variabele remuneratie en de economische en maatschappelijke bijdrage van de Vennootschap gekoppeld aan bepaalde niet-financiële parameters van de variabele remuneratie:

- Betaling van een marktconforme remuneratie (rekening houdend met alle vaste en variabele componenten van de remuneratie) op basis van een benchmark met een groep vergelijkbare ondernemingen;
- Betaling naar prestatie ('pay for performance') door financiële en niet-financiële prestaties die duurzame en winstgevende groei op lange termijn genereren te stimuleren. De remuneratie bij het behalen van de doelstellingen bestaat voor ongeveer 55% uit het basisloon en voor ongeveer 45% uit de variabele korte- en langetermijnremuneratie teneinde de remuneratie sterk afhankelijk te maken van de verwezenlijking van de financiële prestatiedoelstellingen van de Vennootschap, haar strategie voor waardecreatie op lange termijn en haar risicotolerantie. De totale maximale variabele remuneratie is vastgesteld op 135% van de vaste remuneratie, zodat deze ongeveer een maximum van 60% van de totale remuneratie kan vertegenwoordigen.
- Differentiatie op basis van ervaring en verantwoordelijkheid door de remuneratie af te stemmen op de verantwoordelijkheden, relevante ervaring, vereiste competenties en prestaties van de individuele leden van het uitvoerend comité;
- Nastreven van een evenwicht tussen de belangen van alle stakeholders, met inachtneming van de standpunten van de aandeelhouders en de samenleving, door (i) de beste praktijken op het

gebied van corporate governance te volgen, (ii) doelstellingen voor de variabele-remuneratieregelingen vast te stellen op basis van financiële en niet-financiële streefdoelen en (iii) een transparant, eenvoudig en duidelijk remuneratiebeleid te voeren.

Dit remuneratiebeleid wordt ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd telkens wanneer materiële wijzigingen worden voorgesteld en in ieder geval ten minste om de vier jaar.

1. Beleid voor de remuneratie van bestuurders

De raad van bestuur van Aedifica is samengesteld uit niet-uitvoerende en uitvoerende bestuurders. De uitvoerende bestuurders worden alleen vergoed in hun hoedanigheid van lid van het uitvoerend comité (zoals hierna beschreven onder punt 2). De uitvoerende bestuurders ontvangen geen remuneratie in hun hoedanigheid van lid van de raad van bestuur.

Het beleid voor de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt hierna beschreven. Het is gericht op het aantrekken, in dienst houden en billijk vergoeden van niet-uitvoerende bestuurders met de vereiste achtergrond, bestuurlijke onafhankelijkheid, competenties en ervaring om de strategie en langetermijndoelstellingen van de Vennootschap na te streven.

1.1 Structuur van de remuneratie

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders bestaat uitsluitend uit een vaste jaarlijkse remuneratie en presentiegeld voor elke bijgewoonde vergadering.

Alle niet-uitvoerende bestuurders ontvangen:

- (i) dezelfde vaste jaarlijkse remuneratie, met uitzondering van de voorzitter van de raad van bestuur die een hogere vaste jaarlijkse remuneratie ontvangt in verband met zijn verantwoordelijkheden en de extra tijd die hij daaraan besteedt; en
- (ii) hetzelfde presentiegeld per bijgewoonde vergadering van de raad van bestuur.

De niet-uitvoerende bestuurders die zetelen in de comités die binnen de raad van bestuur zijn opgericht (audit- en risicocomité, benoemings- en remuneratiecomité en investeringscomité) ontvangen daarenboven elk hetzelfde presentiegeld per vergadering van het betrokken comité.

De leden van de comités ontvangen geen bijkomende vaste remuneratie voor hun lidmaatschap van een comité, met uitzondering van:

- (i) de voorzitters van de comités, gelet op de extra verantwoordelijkheden als voorzitter en de extra tijd die aan die functie moet worden besteed;
- (ii) de niet-uitvoerende bestuurders die zetelen in het audit- en risicocomité, rekening houdend met het vooraf vastgestelde recurrente karakter van de vergaderingen van dat comité.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatieafhankelijke remuneratie (zoals bonussen, aandelengerelateerde langetermijnincentives of andere vormen van variabele remuneratie), noch voordelen in natura of voordelen die verband houden met pensioenregelingen.

De kosten die de niet-uitvoerende bestuurders maken in het kader van bijzondere opdrachten die de Vennootschap hen toevertrouwt alsook de kosten die zij maken voor de uitoefening van hun functie, worden na voorlegging van bewijsstukken terugbetaald door de Vennootschap.

Indien niet-uitvoerende bestuurders die niet in België wonen naar België reizen om een vergadering van de raad van bestuur persoonlijk bij te wonen, worden hun reiskosten terugbetaald mits deze redelijk zijn en na voorlegging van bewijsstukken.

Niet-uitvoerende bestuurders die vergaderingen van de raad van bestuur bijwonen in een ander land dan het land waar ze wonen, hebben daarnaast recht op een vaste forfaitaire bijzondere reisvergoeding als vergoeding voor hun reistijd. De raad van bestuur zal deze reisvergoeding vaststellen op basis van wat redelijk en marktconform is om te verzekeren dat ook buitenlandse kandidaten kunnen worden aangetrokken om een mandaat in de raad van bestuur van Aedifica op te nemen.

1.2 Verplicht aandeelhouderschap

Aedifica kent niet rechtstreeks aandelen toe aan de niet-uitvoerende bestuurders als een vorm van remuneratie. In overeenstemming met de geest van principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020 zijn de niet-uitvoerende bestuurders verplicht om elk jaar een aantal aandelen te verwerven dat het equivalent is van 10% van hun jaarlijkse vaste brutoremuneratie als lid van de raad van bestuur.

Om de praktische toepassing van deze regel te vergemakkelijken, wordt het aantal te verwerven aandelen voor elke niet-uitvoerend bestuurder bij het begin van elk jaar vastgesteld op basis van de gemiddelde aandelenkoers in de maand december van het voorgaande jaar.

Deze aandelen moeten worden aangehouden tot ten minste één jaar nadat de niet-uitvoerende bestuurder de raad van bestuur heeft verlaten en in elk geval ten minste drie jaar nadat de aandelen werden verworven. Van de niet-uitvoerende bestuurders wordt verwacht dat zij jaarlijks aan de Vennootschap het bewijs voorleggen van het aantal aandelen dat zij houden om aan te tonen dat ze aan deze regel voldoen. De aan deze aandelen verbonden dividenden worden uitgekeerd op hetzelfde tijdstip als de dividenden voor de andere aandeelhouders.

1.3 Belangrijkste kenmerken van de overeenkomsten tussen de Vennootschap en de niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders worden door de algemene vergadering benoemd voor een periode van maximaal drie jaar. De niet-uitvoerende bestuurders oefenen hun mandaat uit op zelfstandige basis. De algemene vergadering kan hun mandaat te allen tijde zonder opzegging of vergoeding beëindigen.

2. Beleid voor de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité

2.1 Structuur van de remuneratie

Het totale bedrag van de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité bestaat uit de volgende elementen:

2.1.1 Vaste remuneratie

Het bedrag van de vaste remuneratie van de leden van het uitvoerend comité wordt bepaald rekening houdend met hun individuele verantwoordelijkheden, competenties en prestaties.

De vaste remuneratie is een bedrag dat in geld wordt betaald en dat niet afhankelijk is van het resultaat van de Vennootschap.

Het bedrag van de jaarlijkse vaste remuneratie wordt vastgelegd in de individuele managementovereenkomst die de Vennootschap sluit met het betrokken lid van het uitvoerend comité. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en wordt in geld betaald, met inachtneming van de lokale belasting- en socialezekerheidsregels.

Voor de leden van het uitvoerend comité die tevens lid zijn van de raad van bestuur, geldt de vaste remuneratie ook als vergoeding voor hun prestaties als bestuurder en hun deelname aan de vergaderingen van de raad van bestuur en, in voorkomend geval, de vergaderingen van de verschillende comités.

2.1.2 Variabele remuneratie

De managementovereenkomsten worden jaarlijks aangevuld met een addendum waarin de criteria voor toekenning van de variabele remuneratie zijn vastgelegd.

Vóór het begin van het prestatiejaar kan de raad van bestuur beslissen om maandelijks aanvullende bijdragen te storten in een individuele pensioentoezegging van leden van het uitvoerend comité. Op het einde van het prestatiejaar wordt het totaalbedrag van de bovenvermelde bijkomende maandelijks pensioenbijdragen verrekend met de waarde van de variabele remuneratie met betrekking tot datzelfde prestatiejaar. Alleen als de waarde van de variabele remuneratie met betrekking tot datzelfde prestatiejaar hoger is dan het totaalbedrag van de aanvullende maandelijks pensioenbijdragen, zal het positieve verschil worden uitbetaald.

Jaarlijkse bonus (kortetermijnincentive)

Alle leden van het uitvoerend comité hebben recht op een jaarlijkse bonus, afhankelijk van de verwezenlijking van zowel financiële als niet-financiële doelstellingen, zoals hierna beschreven.

De raad van bestuur zal in het begin van de jaarlijkse prestatiecyclus de kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) bepalen en voor elke KPI het beoogde prestatieniveau(doel), het minimale prestatieniveau (drempel) en het maximale prestatieniveau vaststellen.

Voor alle leden van het uitvoerend comité bedraagt de bonus bij het behalen van de prestatiedoelstellingen 40% van de jaarlijkse vaste remuneratie, over het prestatiejaar. Indien de werkelijke prestaties onder het vastgestelde drempelniveau liggen, is geen bonus verschuldigd. Bovendien wordt de werkelijke bonus bepaald op maximum 60% van de jaarlijkse vaste remuneratie die wordt betaald indien de prestaties op of boven het erkende maximale prestatieniveau liggen. De totale jaarlijkse bonus zal dus variëren tussen 0 en 60% van de jaarlijkse vaste remuneratie, afhankelijk van de verwezenlijking van de doelstellingen.

De doelstelling is vastgesteld op een niveau dat de raad als voldoende uitdagend beschouwt, rekening houdende met de specifieke strategische prioriteiten en de economische omgeving van de Vennootschap. De drempel is vastgesteld op een niveau dat wordt beschouwd als het minimaal aanvaardbare prestatieniveau. Het verschil tussen de doelstelling en het maximale niveau geeft aan dat uitbetalingen boven het doel haalbaar zijn in geval van uitzonderlijke outperformance. De uitbetaling voor elke KPI kan variëren tussen 0% en 150% van de uitbetaling bij prestaties op doelniveau.

Jaarlijks, bij de start van de prestatiecyclus, worden KPIs voor kortetermijnincentives geselecteerd die het best de strategische prioriteiten van de Vennootschap weerspiegelen. De geselecteerde KPIs en hun weging worden jaarlijks ex ante bekendgemaakt in het remuneratieverslag voor de komende prestatiecyclus. De geselecteerde KPIs en het gewicht van elke KPI moet vallen binnen onderstaande parameters:

Financiële KPI's (70%-85%)	Niet-financiële KPI's (15%-30%)
----------------------------	---------------------------------

KPIs die verband houden met de bedrijfsprioriteiten van de Vennootschap voor het boekjaar. Deze kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot: winst per aandeel of operationele marge.	KPIs die verband houden met de strategie van de Vennootschap en prioriteiten voor waardecreatie voor het boekjaar. Deze kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot: onze ESG-ambities en (persoonlijke) doelstellingen die de strategische en organisatorische vereisten van Aedifica ondersteunen Deze kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot: onze ESG-ambities.
Collectieve KPIs	Collectieve KPIs

De resultaten in termen van werkelijke prestaties versus de doelstellingen worden door het audit- en risicocomité gevalideerd vóór de uiteindelijke goedkeuring door de raad van bestuur. De werkelijke prestatie van de geselecteerde KPIs, de prestatiedoelstellingen, voor zover mogelijk, en de resulterende uitbetaling zullen worden vermeld in het remuneratieverslag.

De bonus wordt aan het begin van het jaar volgend op de prestatiecyclus uitbetaald in geld, met inachtneming van de toepasselijke belasting- en socialezekerheidsregels.

Langetermijnincentive

Elk jaar hebben alle leden van het uitvoerend comité recht op een langetermijnincentive die voorwaardelijk wordt toegekend en waarvan het onvoorwaardelijk worden afhankelijk is van de realisatie van KPI's over een periode van drie jaar (de prestatiecyclus).

De raad van bestuur zal in het begin van de jaarlijkse prestatiecyclus de KPI's bepalen en het doel, de drempel en het maximale prestatieniveau voor elke KPI vaststellen.

Voor alle leden van het uitvoerend comité is de toegekende incentive bij het behalen van de prestatiedoelstellingen gelijk aan 40% van de jaarlijkse vaste remuneratie bij toekenning van de langetermijnincentive (d.w.z. over het eerste prestatiejaar). Indien de werkelijke prestaties onder het vastgestelde drempelniveau liggen, wordt er geen incentive toegekend. Bovendien wordt de werkelijke toekenning bepaald op maximum 75% van de jaarlijkse vaste remuneratie bij toekenning die wordt betaald indien de werkelijke prestaties op of boven het erkende maximale prestatieniveau liggen. De totale langetermijnincentive zal dus variëren tussen 0 en 75% van de jaarlijkse vaste remuneratie bij toekenning, afhankelijk van de verwezenlijking van de doelstellingen.

De doelstelling is vastgesteld op een niveau dat de raad als voldoende uitdagend beschouwt, rekening houdende met de specifieke strategische prioriteiten en de economische omgeving van de Vennootschap. De drempel is vastgesteld op een niveau dat wordt beschouwd als het minimaal aanvaardbare prestatieniveau. Het verschil tussen de doelstelling en het maximale niveau geeft aan dat uitbetalingen boven het doel haalbaar zijn in geval van uitzonderlijke outperformance. De uitbetaling voor elke KPI kan variëren tussen 0% en 187,5% van de doelstellingsbonus.

Voor elke jaarlijkse langetermijnincentive, aan de start van de prestatiecyclus, worden KPIs geselecteerd die het best de strategische prioriteiten op lange termijn van de Vennootschap weerspiegelen. De geselecteerde KPIs worden jaarlijks ex ante bekendgemaakt in het remuneratieverslag voor de komende prestatiecyclus. De geselecteerde KPIs en het gewicht van elke KPI moet vallen binnen onderstaande parameters:

Financieel KPI type (70%)	Niet-Financieel KPI type (30%)
Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement (<i>relative total shareholder return</i>) (TSR) (10%-25%) De resterende 45%-60% bestaat uit andere financiële KPIs die factoren voor financiële groei op lange termijn weerspiegelen, zoals (maar niet beperkt tot) winst per aandeel, dividend per aandeel of kostenratio.	KPIs die verband houden met de langetermijnwaardecreatie van de Vennootschap voor stakeholders en de prioriteiten betreffende maatschappelijk verantwoord ondernemen. Deze kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot: onze ESG-ambities.
Collectieve KPIs	Collectieve KPIs

Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement

10% - 25% van de langetermijnincentive is afhankelijk van het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement. Het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement wordt gedefinieerd als de ontwikkeling van de aandelenkoers, inclusief dividenden.

De prestatie zal worden bepaald op basis van de ranking van het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement van de Vennootschap binnen de Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement referentiegroep, gemeten over de driejarige prestatieperiode.

De referentiegroep bestaat uit breed samengestelde vastgoedondernemingen in de belangrijkste landen van de Vennootschap, met een aandelenprofiel dat vergelijkbaar is met dat van de Vennootschap. De samenstelling van de referentiegroep zal jaarlijks worden gecontroleerd, om er zeker van te zijn dat deze geschikt blijft voor de komende langetermijnincentive. Omstandigheden zoals, maar niet beperkt tot, schrapping van de beursnotering, significante verschuivingen in het aandelen- of bedrijfsprofiel van de Vennootschap of de leden van de referentiegroep kunnen leiden tot aanpassingen van de samenstelling. Elke wijziging in de referentiegroep zal worden vermeld in het remuneratieverslag.

De vesting begint per mediaan prestatieniveau bij 75% van de doelstellingsbonus, waarbij maximale prestaties resulteren in 187,5% vesting van de doelstellingsbonus. Het vestingsschema kan jaarlijks worden aangepast aan wijzigingen in de samenstelling van de referentiegroep, maar de vestingpercentages per mediaan prestatieniveau en maximaal prestatieniveau blijven ongewijzigd. Ter informatie worden de samenstelling van de referentiegroep voor het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement en het schema voor het onvoorwaardelijk worden van de 2025 langetermijnincentive weergegeven in het toelichtingsdocument bij dit remuneratiebeleid op onze website.

De raad van bestuur zal voor elke driejaarlijkse prestatiecyclus de specifieke financiële en niet-financiële KPI's bepalen (en hun respectieve prestatiedoelstellingen, prestatiedrempels en de erkende maximale prestatieniveaus) bepalen die worden geselecteerd in het kader van de bovengenoemde KPI-types.

De resultaten in termen van werkelijke prestaties versus de doelstellingen worden door het audit- en risicocomité gevalideerd vóór de uiteindelijke goedkeuring door de raad van bestuur. De werkelijke prestaties op de geselecteerde KPI's, de prestatiedoelstellingen en de daaruit resulterende uitbetaling zullen worden vermeld in het remuneratieverslag.

De incentive vergoeding wordt aan het begin van het jaar volgend op de prestatiecyclus uitbetaald in geld, met inachtneming van de toepasselijke belasting- en socialezekerheidsregels. De leden van het

uitvoerend comité kunnen ervoor opteren om met de netto-toekenning in geld van de langetermijnincentive (na inhouding van de roerende voorheffing) aandelen van de Vennootschap te verwerven tegen 100/120^{ste} van de aandelenkoers op de beurs, met dien verstande dat die aandelen onbeschikbaar worden gemaakt en niet kunnen worden overgedragen gedurende een periode van ten minste 2 jaar na de verwerving ervan.

De leden van het uitvoerend comité zijn in ieder geval verplicht om het deel van de netto contante toekenning dat betrekking heeft op de Totaal Aandeelhoudersrendement KPI (zie hierboven) te investeren in aandelen van de Vennootschap (tegen 100/120^{ste} van de marktprijs, op voorwaarde dat die aandelen onbeschikbaar worden gemaakt en niet kunnen worden overgedragen gedurende een periode van ten minste 2 jaar na de verwerving ervan, hierbij rekening houdend met eventuele marktmisbruikbeperkingen.

Relevantie van de variabele-remuneratieplannen voor de strategie van de Vennootschap

Zowel de korte- als langetermijnincentiveregeling is ingevoerd om gezonde bedrijfsbeslissingen te stimuleren en te belonen, in overeenstemming met de langetermijnstrategie van de Vennootschap, en dus om de belangen van de leden van het uitvoerend comité op één lijn te brengen met die van de aandeelhouders van de Vennootschap.

KPI's relevant voor de strategie	
Illustratieve KPI's	Relevantie voor onze strategie
Kortetermijnincentiveplan zoals: EPS - Operationele marge - Individuele prestatie ESG-targets	Onze doelstelling is een evenwicht te vinden tussen de directe belangen van onze aandeelhouders op langere termijn en winstgevendheid op korte termijn, wat ons op onze beurt in staat zal stellen onze missie, namelijk vastgoedinfrastructuur ter beschikking stellen van zorgoperatoren en mensen met zorgbehoeften, succesvol uit te voeren. Wij willen dit doel bereiken door ook rekening te houden met de belangen van andere belanghebbenden door relevante en deugdelijke milieu-, sociale en bestuursnormen toe te passen.
Langetermijnincentiveplan: zoals: Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement - Winst per aandeel - Dividend per aandeel - Kostenratio - ESG-targets	

Aan het begin van elk jaar herzielt de raad van bestuur de aard en wegingsfactoren van de prestatie-indicatoren om te verzekeren dat ze de strategie van de Vennootschap verder ondersteunen.

2.1.3 Pensioenregelingen

De leden van het uitvoerend comité hebben een groepsverzekering die bestaat uit een toegezegde-

bijdragenregeling, beheerd via particuliere verzekeringen met een gegarandeerd rendement. De bijdragen uit hoofde van deze pensioenregeling worden volledig door de Vennootschap gefinancierd – de begunstigden hoeven dus zelf niets bij te dragen.

2.1.4 Andere remuneratie-elementen

De leden van het uitvoerend comité hebben een hospitalisatieverzekering en zijn verzekerd tegen arbeidsongevallen. Aedifica stelt hen ook een bedrijfswagen (met tankkaart), laptop en smartphone ter beschikking. Bovendien vergoedt Aedifica de beroepskosten van de leden van het uitvoerend comité.

Voor leden van het uitvoerend comité die niet woonachtig zijn in België, kan huisvesting nabij het kantoor ook worden voorzien door de Vennootschap.

2.2 Verplicht aandeelhouderschap

In overeenstemming met principe 7.9 van de Corporate Governance Code heeft de raad van bestuur een minimumdrempel vastgesteld voor het aantal aandelen van de Vennootschap die elk lid van het uitvoerend comité uitvoerende comité te allen tijde moet aanhouden:

- 7.500 aandelen voor de CEO;
- 2.500 aandelen voor elk van de andere leden van het uitvoerend comité (op individuele basis).

Van de nieuwe leden van het uitvoerend comité wordt verwacht dat zij vanaf hun benoeming hun aandelenparticipatie over een periode van 5 jaar opbouwen tot het vereiste niveau, dat zij vervolgens gedurende de volledige duur van hun mandaat moeten aanhouden.

2.3 Terugvordering (clawback)

De overeenkomsten met de leden van het uitvoerend comité voorzien in de mogelijkheid om zowel de korte- als langetermijnincentive terug te vorderen. Dit houdt in dat de Vennootschap het recht heeft om tot één jaar na de betaling van een variabele remuneratie deze geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de begunstigde indien tijdens die periode blijkt dat de betaling is gebeurd op basis van onjuiste informatie met betrekking tot het bereiken van de prestatiedoelstellingen die aan de variabele remuneratie ten grondslag lagen of met betrekking tot de omstandigheden waarvan de variabele remuneratie afhankelijk was.

Bovendien kan deze terugvordering gebeuren in geval van een ernstige schending van de Gedragscode van de Vennootschap door een lid van het uitvoerend comité, alsook in geval van ernstige reputatieschade voor de Vennootschap of een materieel falen in risicobeheer, veroorzaakt door een lid van het uitvoerend comité.

2.4 Afspraken voor nieuwe aanwervingen

Bij nieuwe aanwervingen in het uitvoerend comité zal hun remuneratie worden bepaald in overeenstemming met de principes en vereisten van dit remuneratiebeleid. Voor interne promoties mogen bestaande contractuele afspraken of verbintenissen die werden aangegaan voor de toetreding tot het uitvoerend comité worden gerespecteerd. Voor externe aanwervingen kan een compensatie worden voorzien om het verlies van vergoedingen en voordelen of een uitstaande variabele remuneratie bij hun vorige werkgever te compenseren. De structuur en de waarde van deze compensatie zal worden bepaald op basis van de algemene voorwaarden en de waarde van de afspraken die worden opgegeven.

2.5 Belangrijkste kenmerken van de overeenkomsten tussen de Vennootschap en de leden van het uitvoerend comité

2.5.1 Managementovereenkomst

De leden van het uitvoerend comité oefenen hun mandaat op zelfstandige basis uit. Ze doen dit op basis van een met de Vennootschap gesloten managementovereenkomst waarin de bepalingen inzake remuneratie zijn vastgelegd. Deze overeenkomsten worden in principe afgesloten voor onbepaalde tijd.

2.5.2 Beëindiging van de managementovereenkomst

De met de leden van het uitvoerend comité ondertekende managementovereenkomsten kunnen in de volgende omstandigheden worden beëindigd:

- indien de Vennootschap de overeenkomst opzegt, vanaf drie werkdagen na ontvangst van de per aangetekende post verzonden kennisgeving van opzegging;
- onmiddellijk in geval van ernstig wangedrag (de kennisgeving van opzegging moet aangetekend worden verzonden);
- onmiddellijk indien de marktautoriteit (FSMA) haar goedkeuring voor de aanwerving van het betrokken lid van het uitvoerend comité intrekt;
- onmiddellijk indien het betrokken lid van het uitvoerend comité gedurende een periode van 3 maanden niet als lid van het uitvoerend comité optreedt, tenzij dat het gevolg zou zijn van een ziekte of ongeval;
- onmiddellijk indien het betrokken lid van het uitvoerend comité gedurende een periode van 6 maanden niet als lid van het uitvoerend comité kan optreden als gevolg van een ziekte of ongeval.

Indien de managementovereenkomst met de CEO binnen zes maanden na een openbaar overnamebod door Aedifica wordt beëindigd zonder ernstige fout van de CEO, heeft de CEO recht op een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan achttien maanden remuneratie. Deze clause is opgenomen in de managementovereenkomst die in 2006 met de CEO werd gesloten. Sindsdien zijn dergelijke contractuele clauses niet meer opgenomen in de overeenkomsten die met (andere) leden van het uitvoerend comité of met werknemers van Aedifica zijn gesloten.

2.5.3 Good leaver en bad leaver regelingen

De managementovereenkomsten van de leden van het uitvoerend comité bevatten gebruikelijke good leaver en bad leaver regelingen met betrekking tot de variabele verloningsplannen (jaarlijkse bonus en langetermijnincentiveplannen), in geval van ontslag of beëindiging van het mandaat tijdens de prestatiecyclus.

2.6 Leningen

De Vennootschap verstrekt geen leningen aan de leden van het uitvoerend comité.

2.7 Uitleg over de wijze waarop bij de vaststelling van het remuneratiebeleid rekening is gehouden met de remuneratie- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap

De remuneratie van al het personeel van de Vennootschap, met inbegrip van de leden van het uitvoerend comité, wordt jaarlijks herzien. Hierbij wordt op alle niveaus een consistente aanpak gehanteerd. Meer in het bijzonder wordt op alle niveaus rekening gehouden met de heersende marktomstandigheden en sectorspecifieke normen.

De jaarlijkse herziening van de remuneratie van het personeel wordt voorgelegd aan de raad van bestuur, die zich bij het bepalen van de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité dus bewust is van het jaarlijkse herzieningsproces voor de hele Vennootschap.

Bovendien zorgt de Vennootschap voor consistentie tussen de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité en die van de werknemers, hoewel bij de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité meer de nadruk wordt gelegd op prestatieafhankelijke remuneratie. Net zoals de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité, bestaat de remuneratie van de werknemers uit een vaste en variabele remuneratie, aangevuld met extralegale voordelen zoals een bedrijfswagen, smartphone en groepsverzekering (afhankelijk van de functie en de ervaring van de werknemer).

3. Procedures om het remuneratiebeleid te wijzigen

3.1 Procedure voor het vaststellen, herzien en uitvoeren van het remuneratiebeleid

Niet-uitvoerende bestuurders

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt op voorstel van de raad van bestuur door de algemene vergadering vastgesteld. Dit voorstel van de raad van bestuur is gebaseerd op de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité met betrekking tot het beleid voor de remuneratie van de bestuurders.

Op basis van de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité met betrekking tot de vorm en structuur van de remuneratie, stelt de raad van bestuur de algemene vergadering voor om de remuneratie van de bestuurders te bepalen, rekening houdend met hun taak als niet-uitvoerend bestuurder en hun eventuele specifieke taken als voorzitter van de raad van bestuur en/of voorzitter of lid van een comité van de raad van bestuur, alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en met de tijd die de betrokken persoon aan zijn functie moet besteden.

Het benoemings- en remuneratiecomité analyseert regelmatig het bestaande remuneratiebeleid dat van toepassing is op de niet-uitvoerende bestuurders alsmede het niveau van hun remuneratie, op basis van een vergelijking die door een gespecialiseerde HR-adviseur wordt uitgevoerd, om zich ervan te vergewissen dat de remuneratie en de vorm van de remuneratie nog steeds passend zijn en in lijn zijn met de marktpraktijken, rekening houdend met de omvang, de groei en de internationalisering van de Vennootschap, haar financiële situatie, haar positie binnen de economische omgeving, haar ambities inzake duurzame ontwikkeling en het niveau van de verantwoordelijkheden die de bestuurders dragen. De samenstelling van de vergelijkingsgroep wordt regelmatig gecontroleerd en zo nodig aangepast.

Indien de raad van bestuur, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, een belangrijke wijziging van het remuneratiebeleid wenst voor te stellen, zal dit voorstel ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering. In ieder geval wordt het remuneratiebeleid ten minste om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

Leden van het uitvoerend comité

De remuneratie van de leden van het uitvoerend comité wordt door de raad van bestuur vastgesteld op basis van aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité.

Het benoemings- en remuneratiecomité analyseert jaarlijks de remuneratie die van toepassing is op de leden van het uitvoerend comité en bepaalt of een aanpassing nodig is om leden van het uitvoerend

comité op basis van redelijke voorwaarden aan te trekken, te belonen en in dienst te houden, rekening houdend met onder meer de omvang van de Vennootschap en hun individuele verantwoordelijkheden. Deze analyse omvat een vergelijking met de remuneratie bij andere Europese beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde vastgoedbedrijven en bij andere niet-vastgoedbedrijven die qua omvang en belang vergelijkbaar zijn, uitgevoerd door een onafhankelijke, gespecialiseerde HR-consultant. De samenstelling van de vergelijkingsgroep wordt regelmatig gecontroleerd en zo nodig aangepast.

Bij deze jaarlijkse analyse wordt ook rekening gehouden met de ervaring, de kwaliteiten en de verantwoordelijkheden van de leden van het uitvoerend comité. De analyse heeft betrekking op het algemene vergoedingsniveau en de verschillende elementen van de remuneratie alsook de voorwaarden voor de toekenning ervan. Het benoemings- en remuneratiecomité zal er te allen tijde over waken dat de remuneratie van de CEO en de andere leden van het uitvoerend comité niet buitensporig zijn in vergelijking met de vergelijkingsgroep, de marktpraktijken of de prestaties van de Vennootschap.

Het benoemings- en remuneratiecomité gaat ook na of de procedure voor het vaststellen van de doelstellingen die bepalend zijn voor de hoogte van de variabele remuneratie in overeenstemming is met de risicobereidheid van de Vennootschap.

Het benoemings- en remuneratiecomité legt het resultaat van deze analyse en zijn met redenen omklede aanbevelingen ter beslissing voor aan de raad van bestuur. Indien het besluit van de raad van bestuur over de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité een materiële wijziging van het remuneratiebeleid zou inhouden, dan zal de voorgestelde wijziging van het remuneratiebeleid ter goedkeuring aan de algemene vergadering worden voorgelegd en kan zij pas na deze goedkeuring van kracht worden. In ieder geval wordt het remuneratiebeleid ten minste om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

3.2 Beheer van potentiële belangenconflicten

Niet-uitvoerende bestuurders

De Vennootschap neemt de volgende maatregelen om belangenconflicten in verband met de vaststelling van het remuneratiebeleid dat van toepassing is op de bestuurders te voorkomen of te beheren:

- het benoemings- en remuneratiecomité is uitsluitend samengesteld uit onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders;
- het benoemings- en remuneratiecomité werkt in volledige onafhankelijkheid, bepaalt zijn eigen agenda en werkt onafhankelijk van de raad van bestuur en van het uitvoerend comité, binnen de grenzen die in het Corporate Governance Charter zijn beschreven;
- de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt vastgesteld bij besluit van de algemene vergadering; en
- het remuneratiebeleid dat van toepassing is op de bestuurders en op de leden van het uitvoerend comité wordt vastgesteld bij besluit van de algemene vergadering.

Daarnaast zijn de bestuurders onderworpen aan de wettelijke regels inzake belangenconflicten die zijn beschreven in het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen en in de Belgische Wet betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen.

Leden van het uitvoerend comité

De remuneratie van de leden van het uitvoerend comité wordt uitsluitend bepaald door de raad van bestuur, die beraadslaagt en stemt zonder de leden van het uitvoerend comité (in toepassing van de regels inzake belangenconflicten die in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen zijn

uiteengezet). De leden van het uitvoerend comité zijn in hun hoedanigheid van 'effectieve leider' (in de zin van de Belgische Wet betreffende de gereglementeerde vastgoedvennootschappen) eveneens onderworpen aan de regels inzake belangenconflicten die in de Belgische Wet betreffende de gereglementeerde vastgoedvennootschappen zijn uiteengezet.

4. Procedure om af te wijken van het remuneratiebeleid

De raad van bestuur heeft de discretie om, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, de uitkomsten of prestatiecriteria van de kortetermijnincentives en langetermijnincentives aan te passen wanneer zij redelijkerwijs van mening is dat:

- het resultaat niet de onderliggende prestatie over de prestatieperiode weerspiegelt;
- de uitkomst niet passend is in de context van omstandigheden die onverwacht of onvoorzien waren op de toekenningsdatum;
- er een andere reden is waarom een aanpassing gepast is; en/of
- het gepast is om dit te doen, rekening houdend met een reeks factoren en, in elk geval, de verwachte standpunten van aandeelhouders.

Dergelijke discretionaire bevoegdheid zal enkel worden uitgeoefend in uitzonderlijke omstandigheden en op voorwaarde dat dit de langetermijnbelangen van de Vennootschap dient en is afgestemd met de belangrijkste doelstellingen en principes van het beleid. De details van de uitoefening van dergelijke discretionaire bevoegdheid zal worden vermeld in het volgende remuneratieverslag ter goedkeuring van de aandeelhouders.

5. Wijzigingen ten opzichte van het huidige beleid

Personen	Remuneratie-element	Voorgestelde wijzigingen	Reden voor de wijziging
<i>Niet-uitvoerende bestuurders</i>	Verplicht aandeelhouderschap	Jaarlijkse registratie in het aandelenregister van aandelen voor een equivalent van 10% van de vaste remuneratie wordt vervangen door een eenvoudige vereiste om jaarlijks aandelen te verwerven voor een equivalent van 10% van de vaste remuneratie.	Technische beperkingen in het bank- en effectensysteem die verhinderen dat niet-uitvoerende bestuurders gedematerialiseerde aandelen op niet-Belgische effectenrekeningen kunnen omzetten in aandelen op naam
<i>Leden van het uitvoerend comité</i>	Variabele remuneratie (Potentieel)	Maximale kortetermijnincentive wordt verhoogd van 50% naar 60% van het basissalaris. Maximale langetermijnincentive wordt verhoogd van 50% naar 75% van het basissalaris.	Verdere afstemming met de betaling naar prestatie ('pay for performance') filosofie van de Vennootschap in geval van uitzonderlijke outperformance.
	Variabele remuneratie (KPI selectie)	Introductie van een beslissingskader voor de raad van bestuur om jaarlijks de	Verbeteren van de mogelijkheid voor de raad van bestuur om de strategische uitdagingen voor een

		meest relevante KPI's en relatieve weging te selecteren.	bepaald jaar in overweging te nemen bij het vaststellen van de KPI-doelstellingen. De transparantie blijft gehandhaafd, aangezien de geselecteerde KPI's vooraf in het remuneratierapport worden vermeld.
	Langetermijni ncentive	Introductie van het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement als KPI, met een weging van 10%-25% en de verplichting om de netto contante toekenning onder het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement te investeren in aandelen van de Vennootschap.	Verbeteren van de afstemming op aandeelhouderswaardecreatie op lange termijn.
	Verplicht aandeelhoud erschap	Verhoging van het minimaal aandelenbezit	Verdere afstemming van de belangen van de leden van het uitvoerend comité op die van aandeelhouders
	Good Leaver en Bad Leaver	Verwijzing naar de Good Leaver en Bad Leaver afspraken in de managementovereenkomsten	Meer transparantie - de managementovereenkomsten bevatten al enkele jaren dergelijke bepalingen
	Governance	Terugvorderingsclausule uitgebreid met extra triggers en Toevoeging van afspraken voor nieuwe aanwervingen	Aansluiten bij de beste marktpraktijk op het gebied van governance. Ervoor zorgen dat de remuneratie voor nieuwe aanwervingen wordt vastgesteld in overeenstemming met het beleid van de Vennootschap.
<i>Niet-uitvoerende bestuurders + leden van het uitvoerend comité</i>	Discreties	Herformulering van de clausule over de discretionaire bevoegdheid van het bestuur om in uitzonderlijke omstandigheden af te wijken van het beleid	Voldoende flexibiliteit geven aan de raad om het beleid in uitzonderlijke omstandigheden te beheren, mits dit de langetermijnbelangen van de Vennootschap dient - dit was al voorzien in de huidige versie van het beleid, maar wordt verder verduidelijkt

6. Raadpleging van de aandeelhouders

Bij de opstelling van dit remuneratiebeleid heeft de Vennootschap rekening gehouden met specifieke opmerkingen en suggesties van aandeelhouders met betrekking tot het vorige remuneratieverslag van de Vennootschap en, meer in het algemeen, met de standpunten van de aandeelhouders zoals

uiteengezet in de principes en stemrichtlijnen van de aandeelhouders. De Vennootschap zal de standpunten van de aandeelhouders in de toekomst blijven volgen en zal met de aandeelhouders overleggen voordat er belangrijke wijzigingen aan dit beleid worden aangebracht.

Bijlage: Toelichtende nota inzake de voorgestelde wijzigingen aan het remuneratiebeleid.

TOELICHTENDE NOTA INZAKE DE VOORGESTELDE WIJZIGINGEN AAN HET REMUNERATIEBELEID

Beste aandeelhouders,

Wij hebben het genoegen om u deze toelichtende nota voor te leggen inzake het herziene remuneratiebeleid voor de raad van bestuur en het uitvoerend comité.

De huidige versie van het remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de gewone algemene vergadering in mei 2021 en een herziene versie wordt nu voorgelegd ter goedkeuring aan de gewone algemene vergadering van 13 mei 2025.

Dit document schetst de belangrijkste voorgestelde wijzigingen aan het beleid en weerspiegelt ons streven om ons beleid verder vorm te geven in lijn met de verwachtingen van beleggers en markttrends, in overeenstemming met de Belgische wetgeving, waaronder de Corporate Governance Code 2020. Het beleid houdt zich aan principes die duurzame waardecreatie op lange termijn, transparantie en een evenwichtige competitieve beloningsstructuur bevorderen.

Bij de herziening van dit remuneratiebeleid heeft de Vennootschap rekening gehouden met specifieke opmerkingen en suggesties van aandeelhouders met betrekking tot het laatste remuneratieverslag van de Vennootschap en, meer in het algemeen, met de standpunten die zijn uiteengezet in de principes en stemrichtlijnen van de aandeelhouders. De Vennootschap zal ook in de toekomst de standpunten van aandeelhouders blijven volgen en zich ertoe verbinden om aandeelhouders te raadplegen voordat er belangrijke wijzigingen in dit beleid worden aangebracht.

1. Wijzigingen ten opzichte van het huidige beleid

Zie de vergelijkende red-line versie op onze website (<https://aedifica.eu/nl/investeerders/aandeelhoudersinformatie/>) voor alle tekstuele wijzigingen. Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

Personen	Remuneratie- element	Voorgestelde wijzigingen	Reden voor de wijziging
<i>Niet-uitvoerende bestuurders</i>	Verplicht aandeelhouderschap	Jaarlijkse registratie in het aandelenregister van aandelen voor een equivalent van 10% van de vaste remuneratie wordt vervangen door een eenvoudige vereiste om jaarlijks aandelen te verwerven voor een equivalent van 10% van de vaste remuneratie.	Technische beperkingen in het bank- en effectensysteem die verhinderen dat niet-uitvoerende bestuurders gedematerialiseerde aandelen op niet-Belgische effectenrekeningen kunnen omzetten in aandelen op naam
<i>Leden van het uitvoerend comité</i>	Variabele remuneratie (Potentieel)	Maximale kortetermijnincentive wordt verhoogd van 50% naar 60% van het basissalaris. Maximale langetermijnincentive wordt verhoogd van 50% naar 75% van het basissalaris.	Verdere afstemming met de betaling naar prestatie ('pay for performance') filosofie van de Vennootschap in geval van uitzonderlijke outperformance.
	Variabele remuneratie (KPI selectie)	Introductie van een beslissingskader voor de raad van bestuur om jaarlijks de meest relevante KPI's en relatieve weging te selecteren.	Verbeteren van de mogelijkheid voor de raad van bestuur om de strategische uitdagingen voor een bepaald jaar in overweging te nemen bij het vaststellen van de KPI-doelstellingen. De transparantie blijft gehandhaafd, aangezien de geselecteerde KPI's vooraf in het remuneratierapport worden vermeld.
	Langetermijnincentive	Introductie van het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement als KPI, met een weging van 10%-25% en de verplichting om de netto contante toekenning onder het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement te investeren in aandelen van de Vennootschap.	Verbeteren van de afstemming op aandeelhouderswaardecreatie op lange termijn.
	Verplicht aandeelhouders	Verhoging van het minimaal aandelenbezit	Verdere afstemming van de belangen van de leden van het uitvoerend comité op die van aandeelhouders

	chap		
	Good Leaver en Bad Leaver	Verwijzing naar de Good Leaver en Bad Leaver afspraken in de managementovereenkomsten	Meer transparantie - de managementovereenkomsten bevatten al enkele jaren dergelijke bepalingen
	Governance	Terugvorderingsclausule uitgebreid met extra triggers en Toevoeging van afspraken voor nieuwe aanwervingen	Aansluiten bij de beste marktpraktijk op het gebied van governance. Ervoor zorgen dat de remuneratie voor nieuwe aanwervingen wordt vastgesteld in overeenstemming met het beleid van de Vennootschap.
<i>Niet-uitvoerende bestuurders + leden van het uitvoerend comité</i>	Discreties	Herformulering van de clausule over de discretionaire bevoegdheid van het bestuur om in uitzonderlijke omstandigheden af te wijken van het beleid	Voldoende flexibiliteit geven aan de raad om het beleid in uitzonderlijke omstandigheden te beheren, mits dit de langetermijnbelangen van de Vennootschap dient - dit was al voorzien in de huidige versie van het beleid, maar wordt verder verduidelijkt

2. Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement prestatemaatstaf als nieuw KPI

Het primaire doel van de introductie van een Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement als KPI (met een weging van 10%-25%) is om de belangen van onze leden van het uitvoerend comité verder in lijn te brengen met die van onze aandeelhouders. Door het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement op te nemen als KPI, willen we:

1. De aandeelhouderswaarde verbeteren: Het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement meet de prestatie van de aandelenkoers van de Vennootschap, inclusief dividenden, ten opzichte van een referentiegroep van bedrijven, waarbij vesting begint op basis van de mediaanpositie binnen de referentiegroep. Dit zorgt ervoor dat onze leden van het uitvoerend comité worden beloond voor het beter presteren dan onze concurrenten, waardoor de aandeelhouderswaarde op de lange termijn wordt gestimuleerd.
2. Langetermijnprestaties bevorderen: De opname van het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement over een periode van drie jaar stimuleert een focus op duurzame langetermijnprestaties in plaats van kortetermijnwinsten. Dit sluit aan bij onze strategische doelen en ons streven om consistente waarde te leveren aan onze aandeelhouders.
3. Transparantie en verantwoording vergroten: Het gebruik van een goed gedefinieerde en algemeen erkende maatstaf zoals het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement biedt duidelijke en transparante criteria voor prestatie-evaluatie. Dit verbetert de verantwoording en zorgt ervoor dat de remuneratie direct gekoppeld is aan de prestaties van de Vennootschap ten opzichte van haar concurrenten.
4. Op de belangen van aandeelhouders afstemmen: De introductie van het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement vergroot de afstemming van belangen tussen onze leden van het uitvoerend comité en onze aandeelhouders, aangezien de leden van het uitvoerend comité verplicht zijn om toekenningen in geld gerelateerd aan het Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement KPI te investeren in aandelen van de Vennootschap. Bovendien legt de KPI een direct verband tussen de vesting van de langetermijnincentive voor de leden van het uitvoerend comité en de prestatie van het aandeel geleverd aan de aandeelhouders.

Design elementen																																							
Meetperiode	➤ Totaal Aandeelhoudersrendement wordt gemeten over een driejarige periode op basis van de gemiddelde aandelenkoers over drie maanden voor het begin van de prestatieperiode en voor het einde van de prestatieperiode, waarbij de volgende aanpak wordt gebruikt.: Illustratie voor de potentiële 2025 toekenning Gemiddelde prestatie Totaal Aandeelhoudersrendement 01/10/2027 – 31/12/2027 Gemiddelde prestatie Totaal Aandeelhoudersrendement 01/10/2024 – 31/12/2024																																						
Valuta	➤ Prestaties meten in lokale valuta																																						
Referentie-groep	➤ Op maat gemaakte referentiegroep bestaande uit breed samengestelde vastgoedondernemingen in de belangrijkste landen van de Vennootschap, met een vergelijkbaar aandelen- en bedrijfsprofiel. De samenstelling van de referentiegroep wordt jaarlijks voor het begin van de prestatieperiode herzien om ervoor te zorgen dat deze geschikt is voor de komende langetermijnincentive en wordt vermeld in het remuneratieverslag. ➤ De samenstelling kan worden aangepast in geval van schrapping van de beursnotering en /of significante verschuivingen in het aandelen- of bedrijfsprofiel van de Vennootschap en/of de leden van de referentiegroep. ➤ Zie onderstaande bijlage voor een volledig overzicht.																																						
Vesting-schema	➤ De vesting begint per mediaan prestatieniveau bij 75% van de doelstellingsbonus, waarbij maximale prestaties resulteren in 187,5% vesting van de doelstellingsbonus. Rechtlijnige interpolatie zal worden toegepast voor vesting tussen de mediaan en de maximum prestatie. ➤ Voor de toekenning in 2025, het vestingschema (rekening houdend met een even aantal bedrijven) is: <table><tr><th>Positie</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10</th><th>11</th><th>12</th><th>13</th><th>14</th><th>15</th><th>16</th><th>17</th><th>18</th></tr><tr><th>Vesting</th><td>187,5%</td><td>175%</td><td>162,5%</td><td>150%</td><td>137,5%</td><td>125%</td><td>112,5%</td><td>100%</td><td>88%</td><td>75%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td></tr></table> ➤	Positie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Vesting	187,5%	175%	162,5%	150%	137,5%	125%	112,5%	100%	88%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Positie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18																					
Vesting	187,5%	175%	162,5%	150%	137,5%	125%	112,5%	100%	88%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%																					

Bijlage: Referentiegroep inzake Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement voor de toekenning in 2025

	Vennootschap	Headquarters	Global Industry Classification Standard (GICS)
1.	Aedifica NV	België	Gezondheidszorg-REIT's
2.	Derwent London PLC	Verenigd Koninkrijk	Kantoor-REIT's
3.	Grainger PLC	Verenigd Koninkrijk	Vastgoedmanagement en -ontwikkeling
4.	Great Portland Estates PLC	Verenigd Koninkrijk	Kantoor-REIT's
5.	Primary Health Properties PLC	Verenigd Koninkrijk	Gezondheidszorg-REIT's
6.	LondonMetric Property PLC	Verenigd Koninkrijk	Gediversifieerde REIT's
7.	Assura PLC	Verenigd Koninkrijk	Gezondheidszorg-REIT's
8.	Big Yellow Group PLC	Verenigd Koninkrijk	Gespecialiseerde REIT
9.	Cofinimmo SA	België	Gezondheidszorg-REIT's
10.	Warehouses de Pauw NV	België	industriële REIT's
11.	Montea NV	België	industriële REIT's
12.	Xior Student Housing NV	België	Residentiële REIT's
13.	Kojamo Oyj	Finland	Vastgoedmanagement en -ontwikkeling
14.	Eurocommercial Properties NV	Nederland	Retail REITs
15.	LEG Immobilien SE	Duitsland	Vastgoedmanagement en -ontwikkeling
16.	Gecina SA	Frankrijk	Kantoor-REIT's
17.	Icade SA	Frankrijk	Gediversifieerde REIT's
18.	Covivio SA	Frankrijk	Gediversifieerde REIT's

De referentiegroep inzake Relatief Totaal Aandeelhoudersrendement verschilt enigszins van de referentiegroep die wordt gebruikt voor de remuneratiebenchmarking. Deze referentiegroep is in de eerste plaats bedoeld om het profiel en de omvang van het aandeel Aedifica weer te geven in relatie tot de economische cyclus en de (macro-)economische omgeving waarin de Vennootschap actief is, en niet zozeer om ervoor te zorgen dat de vergoedingsniveaus worden bepaald om leden van het uitvoerend comité aan te trekken en te behouden