

Remuneratiebeleid

1. Inleiding en toelichting bij de belangrijke wijzigingen

Dit remuneratiebeleid zet de principes uiteen die Montea NV (**Montea**) hanteert voor de remuneratie van haar bestuurders en haar uitvoerend management overeenkomstig art. 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

Dit beleid werd voorbereid door de raad van bestuur van de statutaire bestuurder Montea Management NV (hierna de **Raad van Bestuur**) op basis van de aanbevelingen van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Het remuneratiebeleid werd voor de eerste keer goedgekeurd door de jaarlijks Algemene Vergadering van Montea van 18 mei 2021. De belangrijkste wijziging in deze versie ten opzichte van het remuneratiebeleid dat op de jaarlijkse Algemene Vergadering van 2021 werd goedgekeurd, is de introductie van de mogelijkheid om een lange termijn incentive plan in te voeren teneinde te voldoen aan de vraag van de markt om een deel van de vergoeding van het uitvoerend management te baseren op prestatiedoelstellingen op langere termijn. Deze voorgestelde wijziging wordt verder beschreven in sectie 5.3.2.

Dit remuneratiebeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van 2022 en, indien goedgekeurd, van toepassing zijn op de remuneratie van bestuurders en leden van het uitvoerend management vanaf het boekjaar 2022. Dit remuneratiebeleid is bedoeld om gedurende meerdere jaren te worden toegepast. Het beleid kan echter worden gewijzigd wanneer dit door de Raad van Bestuur op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité passend wordt geacht en, in de mate wettelijk vereist, onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering. In ieder geval wordt het – al dan niet gewijzigd – minstens om de vier jaar opnieuw voorgelegd aan de goedkeuring van de algemene vergadering. Wanneer een aanzienlijk aantal stemmen is uitgebracht tegen het remuneratiebeleid, zal de Raad van Bestuur de nodige stappen nemen om de bekommernissen van de tegenstemmers mee in overweging te nemen bij de verdere toepassing en aanpassing van het beleid.

2. Algemene principes inzake remuneratie

De remuneratie ondersteunt de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van Montea.

Montea is een zuivere logistiek vastgoed speler. De duurzame waardecreatie tracht zij te realiseren door middel van kwalitatieve vastgoedinvesteringen met het oog op een rendabele groei. De remuneratie van het uitvoerend management is in eerste instantie gebaseerd op de globale prestaties van Montea en strekt ertoe de leden van het uitvoerend management te laten meegenieten van de rendabele groei ervan. Ook individuele prestatiecriteria worden voorzien in functie van evoluerende strategische implementatieprioriteiten. Voor de niet-uitvoerende bestuurders dient de remuneratie van dien aard te zijn dat voldoende expertise kan worden aangetrokken teneinde een heldere groeistrategie te formuleren en de uitvoering ervan te bewaken.

Het remuneratiebeleid is gericht op het aantrekken, belonen en behouden van het nodige talent teneinde de langetermijnbelangen van Montea te vrijwaren en een duurzame waardecreatie mogelijk te maken. Montea streeft enerzijds naar het aanbieden van competitieve remuneratie, maar wil excessieve remuneratie vermijden.

De loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Montea vormen de basis bij de bepaling van de remuneratie van het uitvoerend management. De werknemers kunnen opties toegekend krijgen of aandelen aankopen van Montea onder respectievelijk hetzelfde optieplan of hetzelfde aandelen aankoopplan als het uitvoerend management (zie sectie 5.1.2).

3. De statutaire bestuurder

De opdracht van Montea Management NV als statutaire bestuurder wordt vergoed zoals bepaald in de statuten van Montea. De remuneratie van de statutaire bestuurder bestaat uit (i) een variabele vergoeding op basis van de financiële resultaten van Montea (ii) een vaste vergoeding en (iii) een eventuele terugbetaling van gemaakte

kosten verbonden aan haar opdracht:

- (i) De variabele vergoeding is gelijk aan 0,25% van het bedrag gelijk aan de som van:
 - a. Het gecorrigeerd resultaat: netto resultaat + afschrijvingen + waardeverminderingen – terugnemen van waardeverminderingen – terugnemen van overgedragen en verdisconteerde huren +/- andere niet-monetaire bestanddelen +/- resultaat verkoopvastgoed;
 - b. Netto meerwaarden bij realisatie van vastgoed die niet van de verplichte uitkering zijn vrijgesteld.
- (ii) De vaste vergoeding bedraagt €15.000 per jaar.
- (iii) Een eventuele terugbetaling van gemaakte kosten verbonden aan haar opdracht.

Deze vergoeding dekt in principe de totale kost voor de remuneratie van de bestuurders van de statutaire bestuurder, de vergoeding voor de CEO en de werkingskosten van Montea Management NV. De definitieve toekenning van de remuneratie wordt jaarlijks voorgelegd ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van Montea van het daaropvolgende boekjaar.

4. Raad van Bestuur en haar comités

4.1 Algemeen

Gelet op de bestuursstructuur van Montea, slaat dit remuneratiebeleid op de bestuurders van de statutaire bestuurder van Montea, i.e. Montea Management NV. Zoals vereist door de wetgever en uitgewerkt in het corporate governance charter van Montea, is deze structuur transparant, en wordt de Raad van Bestuur voor governance doeleinden beschouwd als de raad van bestuur van Montea zelf.

De remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur is afhankelijk van hun kwalificatie als niet-uitvoerende bestuurder dan wel uitvoerende bestuurder. Ze wordt jaarlijks besproken in het Remuneratie- en Benoemingscomité en voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Belangenconflicten zullen worden behandeld overeenkomstig het corporate governance charter van Montea en de toepasselijke wetgeving. Niemand zal deelnemen aan een vergadering waarop zijn/haar eigen remuneratie wordt behandeld.

De omvang van de bestuurdersbezoldiging wordt bepaald op basis van benchmarkstudies ten aanzien van het remuneratiebeleid van andere Belgische GVV's en/of beursgenoteerde bedrijven.

4.2 Niet-uitvoerende bestuurders

Algemeen

De bedragen van de bestuurdersbezoldiging voor niet-uitvoerende bestuurders worden jaarlijks goedgekeurd door de algemene vergadering van Montea Management NV op voorstel van de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Voor de omvang van de bedragen in concreto baseert de Raad van Bestuur zich enerzijds op het continuïteitsprincipe en anderzijds op benchmark studies.

Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie.

De niet-uitvoerende bestuurders worden niet (ook niet deels) betaald in aandelen van Montea. Daarmee wijkt Montea af van aanbeveling 7.6 van de Code 2020 om niet-uitvoerende bestuurders deels in aandelen van de genoteerde vennootschap te vergoeden. Met deze aanbeveling beoogt de Belgische Corporate Governance Commissie het belang van de niet-uitvoerende bestuurders beter te aligneren op het lange termijn aandeelhoudersbelang. Montea is evenwel van oordeel dat het lange termijn aandeelhoudersbelang op voldoende wijze is vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur rond de bestuurders die deel uitmaken van de familie Pierre De Pauw, een belangrijke aandeelhouder van Montea.

Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders

Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen vaste remuneratie en geen zitpenningen als niet-uitvoerend lid van de Raad van Bestuur.

Zij ontvangen wel

- een vaste vergoeding als zij de Raad van Bestuur of een Investeringscomité voorzitten.
- zitpenningen voor hun deelname aan en bijdrage tot vergaderingen van de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn (zie verder).

Onafhankelijke bestuurders

Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste jaarlijkse bestuurdersbezoldiging alsook zitpenningen voor het bijwonen van vergaderingen van de Raad van Bestuur, het Auditcomité, het Remuneratie- en Benoemingscomité en de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn. Indien zij voorzitter zijn van een comité van de Raad van Bestuur ontvangen zij hier een bijkomende vaste vergoeding voor.

4.3 Uitvoerende bestuurders

Uitvoerende bestuurders ontvangen geen bezoldiging voor de uitoefening van hun bestuurdersmandaat. Zij worden enkel vergoed in het kader van hun functie als lid van het uitvoerend management, zoals beschreven in afdeling 5 (*Uitvoerend management*) van dit remuneratiebeleid. Zij ontvangen geen vergoeding voor hun deelname aan en bijdrage tot vergaderingen van de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn tenzij zij voorzitter zijn van een Investeringscomité (in zulk geval ontvangen zij een vaste vergoeding voor dit mandaat).

4.4 Voorzitter van de Raad van Bestuur en de comités.

De voorzitter van de Raad van Bestuur en de voorzitters van het Auditcomité, het Remuneratie- en Benoemingscomité en de Investeringscomités¹ ontvangen een vaste vergoeding proportioneel aan de verantwoordelijkheid en tijdsbesteding verbonden aan de functie van voorzitter. De functie als voorzitter van de Raad van Bestuur en de functie als voorzitter van de Investeringscomités kan vervuld worden door éénzelfde persoon. De vergoedingen kunnen in dat geval gecumuleerd worden.

¹ Momenteel zijn er drie investeringscomités: Investeringscomité Frankrijk, Investeringscomité Nederland en Investeringscomité Intern waarop de (des)investeringsdossiers in België en andere landen waarin Montea actief is worden besproken. Het betreft comités waarin niet alleen bestuurders zetelen.

4.5 Schematische voorstelling

	Raad van Bestuur	Auditcomité	Remuneratie- en Benoemingscomité	Investeringscomité	Vaste vergoeding per jaar
Niet-onafhankelijke Niet-uitvoerende bestuurder				zitpenning per bijgewoone vergadering	
Onafhankelijke bestuurder	zitpenning per bijgewoone vergadering	zitpenning per bijgewoone vergadering	zitpenning per bijgewoone vergadering	zitpenning per bijgewoone vergadering	Ja
Uitvoerende bestuurder					*
Uitvoerend management					
Voorzitter Raad van Bestuur					Ja
Voorzitter Auditcomité					Ja
Voorzitter Remuneratie- en Benoemingscomité					Ja
Voorzitter van een Investeringscomité					Ja

* Tenzij deze persoon voorzitter is van een Investeringscomité, in zulk geval ontvangt hij/zij een vaste vergoeding per jaar.

5. Uitvoerend management

De remuneratie van de leden het uitvoerend management is afhankelijk van hun respectieve verantwoordelijkheden en de gangbare praktijk in de sector. De vergoeding van de leden van het uitvoerend management bestaat uit een vast deel en een variabel deel. Het variabel deel bestaat, enerzijds, uit een prestatie gerelateerde vergoeding over een referentieperiode van 1 (één) jaar en, anderzijds, een prestatie gerelateerde vergoeding over een referentieperiode gelijk aan of langer dan 3 (drie) jaar. De variabele vergoeding kan de vorm aannemen van cash en/of aandelen gerelateerde vergoedingen (inclusief, maar niet beperkt tot, aandelenopties) en is betaalbaar na het verstrijken van de betrokken referentieperiode.

Jaarlijks beslist de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité over de korte termijn variabele vergoeding van de leden van het uitvoerend management. Daarbij bepaalt de Raad van Bestuur de bedragen van de variabele vergoeding, alsook de doelstellingen voor de prestatiecriteria waarvan deze vergoedingen afhankelijk zullen zijn in de komende prestatieperiode. Wat betreft de lange termijn variabele vergoedingen, zal de Raad van Bestuur, op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité, de doelstellingen alsook de bedragen en duurtijd bepalen voorafgaand aan de implementatie van het betrokken plan. Voor meer details over de variabele vergoeding wordt verwezen naar sectie 5.3 van dit remuneratiebeleid.

Indien het betrokken lid van het uitvoerend management tevens bestuurder is, wordt de belangenconflictenprocedure van artikel 36 tot artikel 38 van de GVV wet en artikel 7:96 van het WVV toegepast m.b.t. enige beslissingen over de remuneratie van het uitvoerend management.

De leden van het uitvoerend management ontvangen geen vergoeding voor hun deelname aan en bijdrage tot vergaderingen van de Investeringscomités waar zij eventueel lid van zijn.

Het relatieve aandeel van de componenten van de jaarlijkse remuneratie is als volgt:

Manager	Vaste vergoeding, pensioen en voordelen in natura	Korte termijn variabele vergoeding (on target)	Plafond extra korte termijn variabele vergoeding bij <i>overachievement</i>
CEO	$\pm \geq 75\%$	$\pm \leq 25\%$	25% van de totale on target remuneratie
Andere leden van het uitvoerend management	$\pm \geq 75\%$	$\pm \leq 25\%$	25% van de totale on target remuneratie

Indien wordt besloten om een lange termijn variabele vergoeding aan te bieden, zal de raad van bestuur erop toe zien dat - indien het relatieve aandeel van de variabele vergoeding (on target korte en lange termijn prestatie gerelateerde vergoeding) meer dan 25% zou bedragen van de betrokken totale jaarlijkse remuneratie - wordt voldaan aan de spreidingsregel van artikel 7:91 WvV. Bovendien mag de beloning voor *overachievement* van de doelstellingen i.v.m. de lange termijn variabele vergoeding maximaal 50% bedragen van de totale *on target* lange termijn variabele vergoeding.

5.1 Vaste vergoeding

Onder vaste vergoeding verstaat Montea enerzijds het jaarlijkse bedrag aan vaste vergoeding aan het lid van het uitvoerend management zoals opgenomen in de individuele managementovereenkomst of arbeidsovereenkomst met de betrokkene (zie sectie 5.1.1). Anderzijds heeft de Raad van Bestuur de mogelijkheid, maar niet de verplichting, om aandelenopties toe te kennen en/of om het uitvoerend management te laten deelnemen in een aandelen aankoopplan (zie sectie 5.1.2). Van deze instrumenten wordt niet noodzakelijk jaarlijks gebruik gemaakt.

5.1.1 Vergoeding krachtens de individuele managementovereenkomst of arbeidsovereenkomst

De basisremuneratie van het uitvoerend management wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad van Bestuur, op advies en voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité. Voor de omvang van de bedragen in concreto baseert de Raad van Bestuur zich enerzijds op het continuïteitsprincipe en anderzijds op benchmark studies.

5.1.2 Optieplan en aandelen aankoopplan

De Raad van Bestuur heeft op advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité beslist om het uitvoerend management niet te verplichten een minimumdrempel aan aandelen aan te houden in Montea, in afwijking van artikel 7.9 van de Code 2020. Het Remuneratie- en Benoemingscomité zal de aanbeveling regelmatig evalueren en hierover rapporteren aan de Raad van Bestuur.

Niettegenstaande de afwezigheid van een verplichting voor het uitvoerend management, bestaat er een optieplan en een aandelen aankoopplan ten gunste van bepaalde leden van het (uitvoerend en niet-uitvoerend) management en bepaalde werknemers, discretionair aangewezen door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité (waarbij het de bedoeling is om een zo breed mogelijk publiek aan te spreken). Aangezien noch de toekenning onder het optieplan noch de aanbieding onder het aandelen aankoopplan onderworpen is aan het behalen van prestatiecriteria, kwalificeren deze plannen als vaste vergoeding.

De begunstigen onder het optieplan en het aandelen aankoopplan hebben in voorkomend geval respectievelijk de mogelijkheid om:

- (i) opties te verwerven met een looptijd van tien jaar en die kunnen uitgeoefend worden aan een prijs die gelijk is aan het laagste van (a) de slotkoers van het aandeel op Euronext Brussel waarop die optie recht geeft op de beursdag voorafgaand aan de dag van het aanbod; en (b) de gemiddelde slotkoers van het aandeel op Euronext Brussel waarop de optie recht geeft gedurende de periode van 20 beursdagen voorafgaand aan de dag van het aanbod. De opties worden definitief verworven (“vesting”) na een periode van drie jaar; of
- (ii) aandelen aan te kopen aan een prijs per aandeel van 83,33% van een prijs die gelijk is aan het laagste van (a) de slotkoers van het aandeel op Euronext Brussel op de beursdag voorafgaand aan de dag van het aanbod; en (b) de gemiddelde slotkoers van het aandeel op Euronext Brussel gedurende de periode van 20 beursdagen voorafgaand aan de dag van het aanbod.
De aandelen zijn krachtens dat plan onderworpen aan een lock-up van 3,5 jaar. Indien zou blijken dat deze lock-up niet langer de discount verantwoordt, heeft de Raad van Bestuur de mogelijkheid om deze lock-up te herzien.

De uitoefening van de optie / aankoop van de aandelen gebeurt in beide plannen met de privégeden van de begunstigen. De vennootschap faciliteert de financiering ervan niet.

Het aantal opties of aandelen dat op die manier verworven kan worden, wordt jaarlijks bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Niettegenstaande dat op datum van dit remuneratiebeleid noch het optieplan noch het aandelen aankoopplan onderworpen is aan het behalen van prestatiecriteria, beschouwt Montea beide plannen als een adequaat incentivingsmechanisme op lange termijn omwille van de volgende redenen:

a) Het optieplan

De werknemers, bedrijfsleiders (enkel natuurlijke personen) en zelfstandige dienstverleners (enkel natuurlijke personen) die belastbaar zijn in België op hun bezoldigingen of op hun winsten en dividenden, zijn onderworpen aan de Belgische Aandelenoptiewet van 26 maart 1999. Krachtens de Belgische Aandelenoptiewet worden de voornoemde type begunstigen belast op het ogenblik dat de opties worden toegekend en dit op basis van de werkelijke marktwaarde van de aandelen van Montea ten tijde van het Aanbod. Met andere woorden, aangezien (i) dit type begunstigen reeds belastingen dient te betalen op het ogenblik van de aanvaarding van de opties en (ii) de vesting periode drie jaar bedraagt, zullen zij worden geïncentiveerd om bij te dragen aan de lange termijn waarde van Montea opdat men de reeds betaalde belastingen kan terugverdienen.

Het dient in dit kader bovendien te worden benadrukt dat men in de periode tussen de aanvaarding van het aanbod en de uitoefening van de opties geen recht heeft op enig dividend dat verbonden is aan het onderliggende aandeel Montea.

b) Het aandelen aankoopplan

De aandelen die een begunstige kan aankopen onder het aandelen aankoopplan zijn onderworpen aan een lock-up periode. Een begunstige heeft er aldus belang bij om te streven naar een stijging van de waarde van het aandeel Montea op lange termijn.

Het Remuneratie- en Benoemingscomité zal jaarlijks bekijken of het aangewezen is om bepaalde prestatiecriteria te linken aan de bovenstaande plannen en behoudt zich het recht voor om voor te stellen om de betreffende plannen eventueel in die zin te wijzigen. Indien het Remuneratie- en Benoemingscomité dergelijke aanbeveling doet, zal zij zich beperken tot dezelfde prestatiecriteria als uiteengezet in sectie 5.3. Indien het optieplan en/of het aandelen aankoopplan zou worden gehecht aan het behalen van bepaalde prestatiecriteria, zullen deze plannen niet langer kwalificeren als vaste vergoeding maar als variabele vergoeding.

5.2 Pensioen en voordelen in natura

Montea voorziet in een aanvullend pensioen voor de leden van haar uitvoerend management die als natuurlijk persoon diensten levert aan Montea.

Montea draagt de kosten voor een aantal overige voordelen zoals bedrijfswagen, GSM, laptop, hospitalisatieverzekering, D&O policy, etc. toegekend aan de leden van het uitvoerend management. De voorwaarden en modaliteiten van (het gebruik van) deze voordelen zijn dezelfde als voor de werknemers van Montea.

Het uitvoerend management en alle bestuurders zijn in het kader van potentiële beroepsaansprakelijkheid gedekt door een polis bestuurdersaansprakelijkheid (D&O policy). De totale premie wordt gedragen door Montea. Er worden geen andere aanvullende vergoedingen uitgekeerd aan de bestuurders.

5.3 Variabele remuneratie

De variabele vergoeding voor het uitvoerend management bestaat deels uit een korte termijn vergoeding die wordt uitbetaald in cash of enig ander uitbetalingsvehikel met vergelijkbare kost voor Montea en deels uit een lange termijn vergoeding die kan worden uitbetaald in cash en/of aandelenopties en/of aandelen afhankelijk van het plan. Er kan enkel een variabele vergoeding toegekend worden voor zover (a) het deel van de variabele vergoeding dat afhangt van de resultaten, enkel betrekking heeft op het geconsolideerd nettoresultaat van Montea, met uitsluiting van alle schommelingen in de reële waarde van de activa en van de indekkingsinstrumenten en (b) geen enkele vergoeding wordt toegekend op basis van een specifieke operatie of transactie van Montea. Het bedrag dat de betrokkene kan verdienen is geplafonneerd (voor meer details hierover, zie sectie 5.3.1 en sectie 5.3.2).

5.3.1 Korte termijn variabele remuneratie

De korte termijn variabele vergoeding van de CEO en de andere leden van het uitvoerend management is afhankelijk van vooraf vastgelegde prestatiecriteria gelinkt aan de strategische prioriteiten van Montea over de referentieperiode van één jaar. De concrete invulling en weging voor elk jaar van iedere KPI zal aan het begin van het prestatiejaar worden vastgelegd door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Deze prestatiecriteria dragen bij tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Montea als volgt:

	Strategie	KPI
F I N A N C I E L	Groei van de portefeuille	Het behalen van vooropgestelde groei van de vastgoedportefeuille in logistiek vastgoed
	Aanbieden van een stabiel en – in de mate van het mogelijke – groeiend dividend	Het behalen van het vooropgestelde objectief van het EPRA resultaat per aandeel (EPS)
	Hoge bezettingsgraad behouden door focus op type klant en hun activiteit	Het behalen of behouden van een vooropgestelde bezettingsgraad van de gebouwen
N I E T - F I N A N C I E L	Uitwerking van het Plan 2030/2050 waarin Montea's ambities wordt gekoppeld aan de 4P's benadering (<i>People, Planet, Profit en Policy</i>).	Het behalen van minimum 1 ESG KPI
	Hoge kwaliteit HR-management	Organiseren van en deelname aan initiatieven om teamspirit, performantie en personeelstevredenheid hoog te houden

Aan de hand van een evaluatiegesprek met de voorzitter van de Raad van Bestuur en het lid van het uitvoerend management wordt jaarlijks vastgesteld of de vooropgestelde (financiële en niet-financiële) doelstellingen behaald werden. Deze evaluatie en de eruit voortvloeiende variabele vergoeding wordt besproken op het Remuneratie- en Benoemingscomité en wordt nadien voorgelegd aan de eerstvolgende Raad van Bestuur die de definitieve toekenning van de korte termijn variabele vergoeding vastlegt. Daarbij wordt de verwezenlijking van de financiële prestatiedoelinden geverifieerd op basis van de geconsolideerde jaarrekening van Montea.

Een *overachievement* kan worden erkend. Het bedrag betaald voor *overachievement* van de korte termijn doelstellingen mag maximaal 25% bedragen van de totale *on target* korte termijn variabele vergoeding.

5.3.2 Lange termijn variabele vergoeding

Naast de korte termijn prestatie gerelateerde vergoeding, komen de CEO en bepaalde leden van het uitvoerend management, op voorstel van Remuneratie- en Benoemingscomité en na goedkeuring door de Raad van Bestuur, eveneens in aanmerking voor een lange termijn prestatie gerelateerde vergoeding in cash en/of aandelenopties en/of aandelen. Het onvoorwaardelijk worden van deze lange termijn vergoeding is afhankelijk van de realisatie van lange termijn doelstellingen over een referentieperiode tussen 3 en 5 jaar, zoals vastgesteld door de Raad van Bestuur.

De lange termijn variabele vergoeding wordt onvoorwaardelijk in februari van het jaar volgend op het verstrijken van de betrokken referentieperiode, dit naar rato van behalen van de lange termijn doelstellingen.

De lange termijn doelstellingen zijn gelinkt aan vooraf vastgelegde prestatiecriteria in lijn met de strategische prioriteiten van Montea. De KPI's waaraan de lange termijn prestatie gerelateerde vergoeding zullen worden gehecht zullen betrekking hebben op, onder andere, portefeuillegroei, groei van het resultaat en de creatie van aandeelhouderswaarde en zodoende bijdragen tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Montea. De concrete invulling en weging voor elke KPI zal aan het begin van een

referentieperiode worden vastgelegd door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

Voor de lange termijn variabele vergoeding mag de beloning voor *overachievement* van de lange termijn doelstellingen maximaal 50% bedragen van de totale *on target* lange termijn variabele vergoeding.

6. Contracten

6.1 Duur

De duur van de mandaten van de bestuurders bedraagt in principe 3 jaar tenzij het een herbenoeming betreft. De duur van het mandaat van een bestuurder die herbenoemd wordt, bedraagt in principe 4 jaar. Hiervan kan door de algemene vergadering van Montea Management NV worden afgeweken, in lijn met het corporate governance charter van Montea, teneinde een zekere rotatie binnen de Raad van Bestuur mogelijk te maken. De bestuurders genieten geen ontslagbescherming.

6.2 Terugvorderingsrecht

Montea voorziet op dit ogenblik niet het recht om variabele vergoedingen die werden betaald aan het uitvoerend management in te houden of terug te vorderen indien de vergoeding op basis van onjuiste financiële gegevens is toegekend. Montea zal echter in de toekomst zulk terugvorderingsrecht wel voorzien wanneer er nieuwe overeenkomsten worden afgesloten met het uitvoerend management.

6.3 Pensioen

Montea voorziet in een pensioenplan voor de leden van haar uitvoerend management die als natuurlijkpersoon diensten levert aan Montea zoals hierboven uiteengezet in punt 5.2. Voor de bestuurders voorziet Montea niet in een pensioenplan.

6.4 Vertrekvergoedingen

Montea gaat met de zelfstandige leden van het uitvoerend management in principe een managementovereenkomst van onbepaalde duur aan. De vertrekvergoeding wordt op individuele basis onderhandeld en vastgelegd in de managementovereenkomst. De Raad van Bestuur ziet erop toe dat de vertrekvergoeding niet meer dan 12 maanden remuneratie bedraagt. Voor de leden van het uitvoerend management die hun functie waarnemen onder een arbeidsovereenkomst past Montea de regels uit de Wet betreffende de Arbeidsovereenkomsten toe.

De aandelen verworven in het kader van het aandelen aankoopplan en die nog onderworpen zijn aan de lock-up periode zullen door Montea kunnen worden teruggekocht. Het aantal aandelen die kunnen worden teruggekocht is afhankelijk van het feit of de betrokkene zal beschouwd worden als een good of een bad leaver door de Raad van Bestuur en de mate waarin de lock-up periode reeds is verstreken. De prijs waaraan de aandelen kunnen worden teruggekocht is de betrokken aankoopprijs.

De gevolgen van het vertrek van een persoon op de opties die aan deze werden toegekend onder het optieplan, zijn afhankelijk van onder meer het feit of deze persoon en al dan niet op eigen initiatief vertrekt, de reden van het vertrek alsook of de opties al dan niet reeds definitief verworven zijn. Afhankelijk van de omstandigheden kunnen de opties ofwel geheel/gedeeltelijk worden behouden en (tijdelijk) worden uitgeoefend ofwel vervallen deze van rechtswege.

Ingeval van creatie van eventuele andere aandelengerelateerde plannen zullen gelijkaardige regels worden bepaald in lijn met de toepasselijke wetgeving en dit remuneratiebeleid.

7. Afwijkingen

Montea houdt zich het recht voor om tijdelijk af te wijken van dit remuneratiebeleid op voorwaarde dat: (i) de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen en (ii) de afwijking wordt toegestaan door de Raad van Bestuur op gemotiveerd advies van het Remuneratie- en Benoemingscomité.

* * *

Goedgekeurd door de algemene vergadering van Montea NV van 17 mei 2022