

CARE PROPERTY INVEST
naamloze vennootschap
Openbare gereguleerde vastgoedvennootschap naar Belgisch recht
Horstebaan 3, 2900 Schoten
Ondernemingsnummer 0456.378.070 (RPR Antwerpen, afdeling Antwerpen)
(de "Vennootschap")

REMUNERATIEBELEID

Remuneratiebeleid voor te leggen aan de jaarvergadering 2022

1. Algemeen

1.1. Inleiding

Dit remuneratiebeleid zet de principes uiteen die Care Property Invest NV (de **Vennootschap**) hanteert voor de vergoeding van haar bestuurders en haar uitvoerend management. Het is opgesteld en zal worden toegepast overeenkomstig artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**) en Principe 7 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

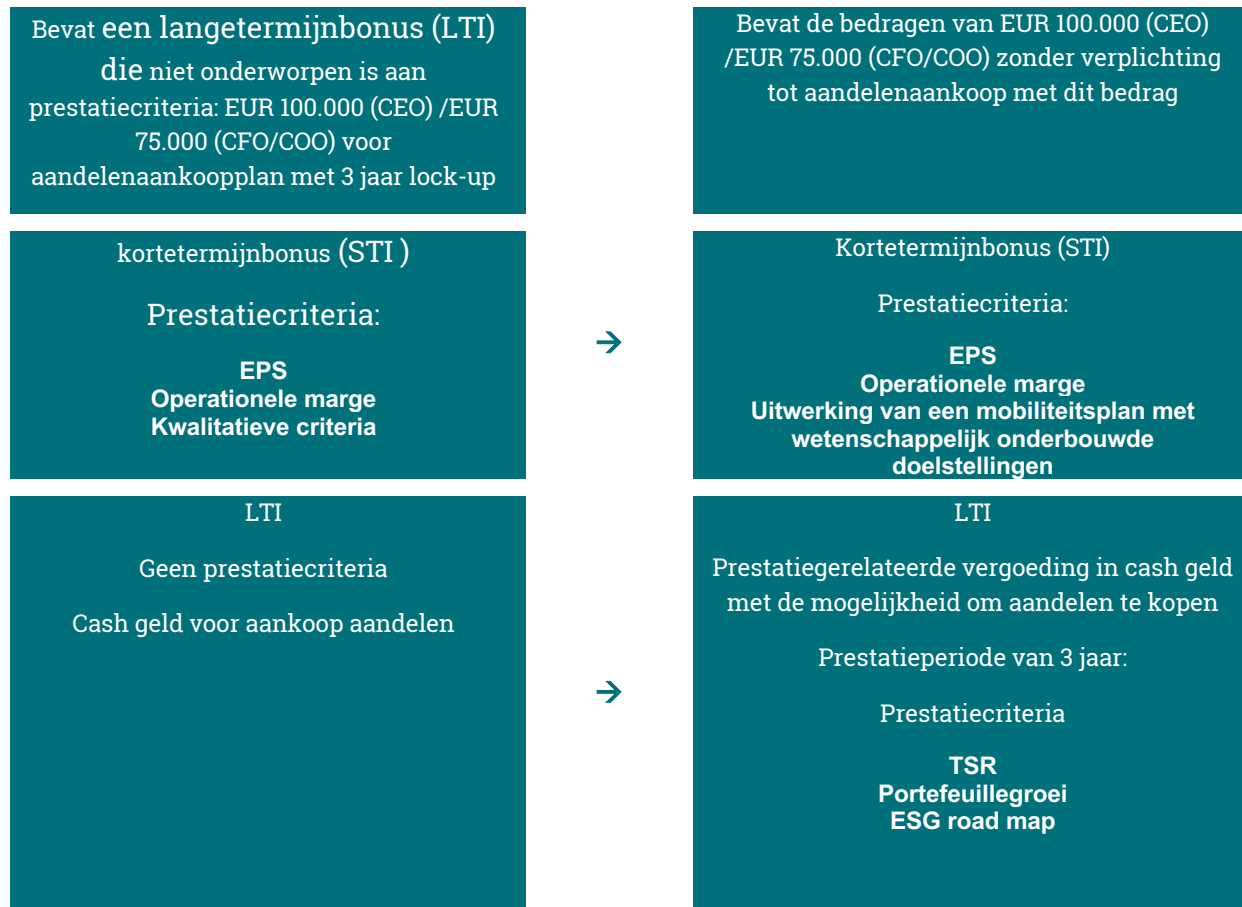
De algemene vergadering van 2021 heeft het remuneratiebeleid van 2021 dat werd voorgelegd door de raad van bestuur verworpen. Als gevolg daarvan was de raad van bestuur verplicht het remuneratiebeleid toe te passen dat de jaarlijkse algemene vergadering van 2020 had goedgekeurd en dat niet fundamenteel verschilt van het beleid dat werd voorgesteld in 2021.

De motivering van de afkeuring werd op geen enkele wijze gecommuniceerd naar de Vennootschap toe. De raad van bestuur heeft daarom het initiatief genomen om overleg te plegen inzake deze aangelegenheid met verschillende aandeelhouders, hun proxy-advisors, belanghebbenden en deskundigen op het vlak van corporate governance. Na deze gesprekken heeft de raad van bestuur het aangewezen geacht het beleid te herzien. De herziening is er voornamelijk op gericht om:

- het relatieve aandeel van de variabele vergoeding in de totale vergoeding te verhogen;
- de prestatiedoelstellingen uitdagender te maken;
- het beleid beter af te stemmen op de ' *best practice* ' in de sector en op de markt (benchmarking);
- de reikwijdte van sommige beleidslijnen te verduidelijken, om zo beter bij te dragen tot de uitvoering van de langetermijnstrategie, duurzaamheid en de belangen van de aandeelhouders; en
- het beleid verder af te stemmen op de prestaties van het uitvoerend management om te zorgen voor voldoende en billijke erkenning van hun inspanningen.

Belangrijkste beleidswijzigingen voor het uitvoerend management (CEO, CFO en COO) in een oogopslag:

2021	2022 - ...
Vaste vergoeding	Vaste vergoeding



In Hoofdstuk 3 wordt nader gespecificeerd welke concrete wijzigingen aan het remuneratiebeleid van vorig jaar aan de algemene vergadering worden voorgesteld.

1.2. Goedkeuring door algemene vergadering

Dit beleid werd voorbereid door de raad van bestuur op basis van de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité. Het zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering in 2022.

1.3. Toepassingsgebied

Het remuneratiebeleid is van toepassing op de personen waarnaar artikel 7:89/1, §1 WVV verwijst. In concreto betreft het de bestuurders van de Vennootschap en de leden van het college van dagelijks bestuur.

Mits goedkeuring van de algemene vergadering van 2022, zullen de remuneratieprincipes hieronder uiteengezet van toepassing zijn op de vergoeding van de leden van de raad van bestuur en de leden van het college van dagelijks bestuur vanaf het boekjaar 2022. Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het remuneratiebeleid opnieuw ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering.

2. Governance – procedure

2.1. Rol van het benoemings- en remuneratiecomité

Het benoemings- en remuneratiecomité is een gespecialiseerd comité in de schoot van de raad van bestuur. Het is samengesteld uit uitsluitend niet-uitvoerende bestuurders, waarvan de meerderheid onafhankelijke bestuurders zijn, en heeft als opdracht om de raad van bestuur objectief en onafhankelijk advies te verstrekken over het remuneratiebeleid en de toepassing ervan.

Het benoemings- en remuneratiecomité neemt de rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op zich, zoals uiteengezet onder titel 5 "Benoeemings- en remuneratiecomité" van het Corporate Governance Charter van de Vennoetschap (het **Charter**). Het comité adviseert de raad van bestuur onder meer bij:

- de voorbereiding en het voorstel van het remuneratiebeleid;
- de bepaling van de individuele vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur;
- de bepaling van de prestatiedoelstellingen van de leden van het college van dagelijks bestuur op korte en (middel)lange termijn;
- de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de leden van het college van dagelijks bestuur ten aanzien van de vooropgestelde prestatiecriteria en de vertaling daarvan in de uitbetaling van de variabele vergoeding; en
- de voorbereiding en het voorstel van het jaarlijkse remuneratieverslag aan de algemene vergadering.

2.2. Rol van de raad van bestuur

De rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de raad van bestuur worden uiteengezet onder titel 3.6 "De rol van de raad van bestuur" en verder van het Charter.

In het bijzonder beslist de raad van bestuur als eindverantwoordelijke, op advies van het benoemings- en remuneratiecomité, over:

- het voorstel van remuneratiebeleid;
- de bepaling van de individuele vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur;
- de bepaling van de prestatiedoelstellingen van de leden van het college van dagelijks bestuur op korte en (middel)lange termijn;
- de jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de leden van het college van dagelijks bestuur ten aanzien van de vooropgestelde prestatiecriteria en de vertaling daarvan in de uitbetaling van de variabele vergoeding; en
- het jaarlijkse remuneratieverslag dat, als onderdeel van het jaarverslag, wordt onderworpen aan de adviserende stemming van algemene vergadering.

2.3. Rol van de algemene vergadering

De algemene vergadering keurt bij gewone meerderheid het remuneratiebeleid op bindende wijze goed.

De algemene vergadering beslist bij gewone meerderheid over de vergoeding van de bestuurders.

2.4. Beheer van belangenconflicten

Niemand beslist over zijn of haar eigen vergoeding:

- de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders wordt voorgelegd aan, en goedgekeurd door, de algemene vergadering;

- de leden van het college van dagelijks bestuur nemen niet deel aan de beraadslaging en beslissing over hun eigen vergoeding;
- het benoemings- en remuneratiecomité kan steeds beraadslagen zonder de leden van het college van dagelijks bestuur indien het dit nodig acht.

2.5. Evaluatie remuneratie

Het remuneratiebeleid en de toepassing ervan worden regelmatig geëvalueerd door het benoemings- en remuneratiecomité.

Minstens om de vier jaar wordt het remuneratiebeleid opnieuw ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering.

Materiële wijzigingen aan het beleid zijn slechts van toepassing op voorwaarde dat zij zijn goedgekeurd door de algemene vergadering.

3. Materiële wijzigingen in vergelijking met het vorige remuneratiebeleid

Op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité stelt de raad van bestuur volgende structurele wijzigingen voor:

3.1. Wijzigingen kortetermijnbonus voor de CEO, CFO en COO (STI)

a) Cash bonus

De kortetermijnbonus blijft een cash bonus zoals dat ook eerder het geval was. Dit bedrag kan worden aangewend door de begunstigde om aandelen van de Vennootschap aan te kopen zoals voorheen het geval was.

b) Quantum

Het streefbedrag van de kortetermijnbonus blijft ongewijzigd en is vastgesteld op 50% van de jaarlijkse vaste vergoeding. Indien de minimum prestatiedrempel is bereikt, bedraagt de omvang 40%. De omvang is geplaffoneerd op 60% van de jaarlijkse vaste vergoeding in geval van overprestatie (cf. paragraaf 5.3.5.A.).

c) Prestatiecriteria

Om de kortetermijnbonus beter af te stemmen op de strategie van de onderneming, werden de prestatiecriteria gewijzigd naar (i) EPS volgens budget, (ii) operationele marge, en (iii) uitwerking van een mobiliteitsplan inclusief wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen (zie *infra* punt 5.3.5 A). Voorheen betrof dit het IFRS resultaat/uitkeerbaar resultaat (min. 90% van het budget), de exploitatiemarge (min. 90% van het budget) en andere kwalitatieve criteria (zie *infra* hoofdstuk 5.3.5 A). De nieuwe prestatiecriteria sluiten beter aan bij de algemene strategie van de Vennootschap met (i) aanvullende kwalitatieve criteria, (ii) een benchmark die wordt toegevoegd en (iii) de duidelijke drempels die zijn vastgesteld voor zowel onderprestatie als overprestatie.

d) Uitbetaling

De kortetermijnbonus wordt uitbetaald over drie jaar: 50% onmiddellijk na het prestatiejaar; 25% één jaar later en 25% twee jaar later.

3.2. Invoering van een langetermijnbonus voor de CEO, CFO en COO als onderdeel van de variabele vergoeding

De invoering van het lange termijn incentive plan (LTIP) als onderdeel van de variabele vergoeding is nieuw in vergelijking met het vorige remuneratiebeleid, waar de incentivering op lange termijn bestond uit een aandelenaankoopplan dat niet afhankelijk was van prestatiegerelateerde voorwaarden en deel uitmaakte van de vaste vergoeding.

a) Vorm van de langetermijnbonus

Het langetermijnbonusplan bestaat uit een zgn. cash performance plan, waarbij de begunstigden de netto-opbrengst in cash kunnen gebruiken om aandelen van de Vennootschap te verwerven in het kader van een aandelenaankoopplan met lock-up-korting.

b) Quantum

Het streefbedrag van de langetermijnbonus is als volgt:

- CEO: EUR 200.000;
- CFO: EUR 150.000;
- COO: EUR 150.000 EUR.

Als de minimale prestatiedrempel wordt bereikt, is het bedrag gelijk aan EUR 160.000/120.000. In totaal is het bedrag begrensd tot EUR 240.000/180.000 in geval van overprestatie (cf. paragraaf 5.3.5.B).

c) Prestatiecriteria

In tegenstelling tot het verleden is het onvoorwaardelijk worden van de langetermijnbonus afhankelijk van het bereiken van prestatiecriteria die de langetermijnstrategie van de Vennootschap vertalen, gemeten over een prestatieperiode van drie jaar.

d) Uitbetaling

De langetermijnbonus wordt uitbetaald na de prestatieperiode van drie jaar en onder voorbehoud van voorwaardelijke verwerving. De opbrengst in cash van de uitbetaling van de langetermijnbonus kan door de begunstigde worden aangewend om aandelen van de Vennootschap te kopen tegen een prijs per aandeel die gelijk is aan 100/120 van de VWAP van de laatste 20 handelsdagen mits naleving van een lock-up verbintenis van 3 jaar (cf. paragraaf 5.3.5.B).

3.3. Wijzigingen minimumdrempel van aandelen aan te houden door de CEO, CFO en COO

Overeenkomstig de aanbeveling 7.9 van de Code 2020 heeft de raad van bestuur, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, een minimumdrempel bepaald van aandelen van de Vennootschap die de CEO, CFO en COO moeten aanhouden (zie *infra* punt 5.3.6).

4. Remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders

4.1. Structuur

A. Vaste jaarlijkse vergoeding

De niet-uitvoerende bestuurders hebben recht op een jaarlijkse vaste vergoeding.

De voorzitter van de raad van bestuur ontvangt een jaarlijkse vaste vergoeding van EUR 20.000. De overige bestuurders ontvangen een jaarlijkse vaste vergoeding van EUR 10.000.

Deze bedragen werden goedgekeurd door de algemene vergadering van 29 mei 2019. Ze werden voorgesteld door de raad van bestuur op basis van het eensluidende advies van het benoemings- en remuneratiecomité.

B. Presentiegelden

Bovenop de vaste jaarlijkse vergoeding ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders een bijkomende vergoeding onder de vorm van presentiegelden voor de bijeenkomsten van de raad van bestuur en van de verschillende comités.

De bedragen van de presentiegelden werden door de algemene vergadering van 29 mei 2019 vastgelegd op EUR750 per vergadering van de raad van bestuur, auditcomité, benoemings- en remuneratiecomité of investeringscomité (dit laatste beslist op de algemene vergadering van 26 mei 2021).

Alle vergoedingen zijn forfaitaire, vaste vergoedingen.

C. Onkostenvergoeding

De niet-uitvoerende bestuurders kunnen de onkosten terugbetaald krijgen die ze rechtstreeks hebben gemaakt in het kader van de uitoefening van hun functie van bestuurder op voorlegging van de bewijsstukken daarvan, conform het algemene onkostenvergoedingsbeleid van de Vennootschap.

D. Geen andere vergoedingscomponenten

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen variabele vergoeding, noch pensioenvoordelen of ander voordelen in natura.

De Vennootschap betaalt de niet-uitvoerende bestuurders ook niet (zelfs niet gedeeltelijk) in aandelen. Daarmee wijkt de Vennootschap af van aanbeveling 7.6 van de Code 2020. De Vennootschap motiveert deze afwijking door het feit dat een dergelijke vergoeding in aandelen niet ingeburgerd is bij Belgische beursgenoteerde bedrijven in het algemeen of meer specifiek in de GVV-sector. Dit is nog steeds het geval na de inwerkingtreding van de Code 2020, zoals vastgesteld op basis van de publicatie van het eerste beloningsbeleid van Belgische beursgenoteerde ondernemingen. De Vennootschap is van mening dat het beoordelingsvermogen van deze bestuurders – in het bijzonder als niet-uitvoerende bestuurders – niet aangetast wordt door de afwezigheid van een vergoeding in aandelen. Naar weten van de Vennootschap is er internationaal ook nog geen consensus dat een vergoeding in aandelen waarborgt dat het belang van de niet-uitvoerende bestuurders wordt gealigneerd met het aandeelhoudersbelang. De Vennootschap beslist om de verdere ontwikkeling van de praktijk van de Belgische beursgenoteerde bedrijven in het algemeen en meer specifiek in de GVV-sector af te wachten en regelmatig te heroverwegen of het in het belang van de Vennootschap en haar aandeelhouders kan zijn om alsnog over te gaan tot (gedeeltelijke) betaling van niet-uitvoerende bestuurders in aandelen.

4.2. Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap

Als GVV gespecialiseerd in zorgvastgoed in België, Ierland, Nederland en Spanje is de Vennootschap van oordeel dat haar niet-uitvoerende bestuurders het best op vaste basis worden vergoed. Het vaste karakter van de vergoedingen moet de objectiviteit van de niet-uitvoerende bestuurders in het toezicht op de prestaties van de Vennootschap vrijwaren. De hoogte van de bedragen moet de Vennootschap toelaten om de betrokkenheid van de bestuurders te vrijwaren en de juiste combinatie van expertise en diversiteit te verzekeren binnen de raad van bestuur om het succes van de Vennootschap op lange termijn te stimuleren.

4.3. Belangrijkste voorwaarden van de contracten

De niet-uitvoerende bestuurders voeren hun mandaat overeenkomstig artikel 7:85, §1, derde lid WVV uit als zelfstandigen. Hun bestuurdersmandaat bedraagt ten hoogste vier jaar. Dit mandaat is voor niet-uitvoerende bestuurders onbeperkt verlengbaar met periodes van maximaal 4 jaar. Bestuurders die kwalificeren als onafhankelijke bestuurder kunnen maximaal 12 jaar deze kwalificatie hebben. De algemene vergadering kan deze mandaten te allen tijde zonder opzeggingstermijn of –vergoeding herroepen bij eenvoudige meerderheidsbeslissing.

5. Remuneratiebeleid voor het uitvoerend management

5.1. Structuur

Het remuneratiebeleid voor het uitvoerend management wordt opgesplitst in (i) enerzijds de vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur die niet de CEO, CFO of COO zijn, en (ii) anderzijds de vergoeding van de CEO, CFO en COO.

Het vergoedingsniveau van de leden van het college van dagelijks bestuur wordt vastgesteld door de raad van bestuur, op advies van het benoemings- en remuneratiecomité.

5.2. Leden van het college van dagelijks bestuur andere dan de CEO, CFO of COO

De leden van het college van dagelijks bestuur andere dan de CEO, CFO of COO ontvangen voor de uitoefening van hun mandaat als lid van de raad van bestuur dezelfde vergoeding als deze van de niet-uitvoerende bestuurders (i.e. een jaarlijkse vaste vergoeding van EUR 10.000). Deze vergoeding werd bepaald door de algemene vergadering.

Deze leden van het college van dagelijks bestuur ontvangen bijkomend (i) een jaarlijkse vaste vergoeding van EUR 10.000, (ii) een vergoeding bepaald door de raad van bestuur als vergoeding voor hun voorbereiding van, en deelname aan, de vergaderingen van het college van dagelijks bestuur onder de vorm van presentiegelden van EUR 750 per vergadering, (iii) een jaarlijkse forfaitaire representatievergoeding van EUR 1.800 en (iv) een kilometervergoeding.

Alle vergoedingen zijn forfaitaire, vaste vergoedingen. De leden van het college van dagelijks bestuur andere dan de CEO, CFO of COO ontvangen noch een prestatiegebonden vergoeding, zoals bonussen of aandelengerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn, noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen.

De Vennootschap motiveert de afwezigheid van een variabele vergoeding en een vergoeding in aandelen van deze uitvoerende bestuurders en het onderscheid in vergoeding met de overige uitvoerende bestuurders (de CEO, COO en CFO) in het licht van het verschil in omvang van de taken en verplichtingen van deze bestuurders.

Dergelijke taken en verplichtingen bestaan voornamelijk uit het globaal toezicht en de opvolging van de dagelijkse werking van de Vennootschap. Daarnaast zijn zij steeds beschikbaar voor de CEO, COO en CFO voor overleg en discussie inzake het dagelijks bestuur en de werking van de Vennootschap. De Vennootschap meent dat de afwezigheid van een variabele vergoeding en aandelengerelateerde vergoeding er niet aan in de weg staat dat het belang van deze uitvoerende bestuurders in lijn ligt met het aandeelhoudersbelang en hun beoordelingsvermogen.

5.3. De CEO, CFO en COO als effectieve leiders

5.3.1. Overzicht

Teneinde de belangen van de CEO, CFO en COO als effectieve leiders af te stemmen op een duurzame waardecreatie op lange termijn, wordt een gepast deel van hun vergoeding gekoppeld aan de realisatie van de door de raad van bestuur geformuleerde doelstellingen. Deze benadering omvat zowel een kortetermijnbonus als een langetermijnbonus.

De relatieve verhouding van de onderdelen van de vergoeding is als volgt¹:

	CEO	CFO	COO
Component	Relatief % ten opzichte van de vaste vergoeding	Relatief % ten opzichte van de vaste vergoeding	Relatief % ten opzichte van de vaste vergoeding
Vaste vergoeding (inclusief representatievergoeding en verzekeringen*)			
Kortetermijnbonus	On target: 50% Cap: 60%	On target: 50% Cap: 60%	On target: 50% Cap: 60%
Langetermijnbonus	On target: 30% Cap: 36%	On target: 42% Cap: 50,4%	On target: 42% Cap: 50,4%
Voordelen in natura	<1%	1%	1%

* Het totale deel van de vaste vergoeding dat voor verzekeringen (leven, overlijden, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit) kan worden aangewend inclusief taksen en kosten, bedraagt ongeveer 50%.

5.3.2. Verhouding tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers

Bij het opstellen van dit remuneratiebeleid werd rekening gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap. De Vennootschap zorgt voor consistentie tussen de vergoeding van de CEO, CFO en COO en de vergoeding van werknemers zodoende het nodige talent te kunnen aantrekken, belonen en behouden, rekening houdend met de marktomstandigheden voor elke categorie van werknemers. Zij doet dit

¹ De percentages opgenomen in de tabel zijn afgeronde getallen. Langetermijnbonus wordt berekend door het totale bedrag te delen door het aantal jaren dat het omvat.

enerzijds door de vergoeding van de respectieve werknemer te benchmarken ten opzichte van dezelfde (of een vergelijkbare) positie/functie binnen andere (vergelijkbare) bedrijven in de sector zoals dit ook gebeurt voor de CEO, CFO en COO, en anderzijds op basis van onderhandelingen met de betrokken werknemer. Daarnaast worden er jaarlijkse evaluaties gehouden, in het kader waarvan ook de vergoeding steeds beoordeeld wordt. Hierbij wordt steeds rekening gehouden met hoe de werknemers niet alleen kunnen bijdragen, maar ook kunnen meedelen in de groei van de Vennootschap en de winst per aandeel van de Vennootschap.

5.3.3. Benchmark

Bij de onderhandeling van de managementovereenkomsten van de CEO, CFO en COO, alsook bij de evaluatie en heronderhandelingen, baseert de Vennootschap zich voor de vaste vergoeding voor een gedeelte op benchmarking met de sector en onderhandeling met de betrokkenen, en voor een ander gedeelte op de groei van de Vennootschap op het vlak van marktkapitalisatie, personeel en landen waarin de Vennootschap actief is.

Voor de bepaling van de variabele vergoeding en andere elementen van het vergoeding van de CEO, CFO en COO baseert de Vennootschap zich op benchmark met de sector en de bepalingen inzake deugdelijk bestuur.

De referentiegroep die daarbij door de Vennootschap werd geïdentificeerd, bestaat uit een groep van Europese beursgenoteerde REIT's, met inbegrip van directe sectorgenoten in het Healthcare segment en andere REIT's uit de EU die actief zijn in Spanje en Nederland, die momenteel belangrijke landen zijn voor de activiteiten van de Vennootschap. Meer specifiek heeft de Vennootschap de volgende bedrijven geselecteerd voor haar benchmarking oefening: Cofinimmo, Aedifica, Icade, Immobiliaria Colonial SOCIMI, XIOR Student Housing, Intervest Offices & Warehouses, Montea. De eerste twee ondernemingen kregen een gewicht van 25% in de referentie groep, terwijl aan alle andere ondernemingen een gewicht van 10% werd toegekend. De keuze werd ingegeven door de gelijkenissen tussen het bedrijfsmodel van de referentie groep en dat van de Vennootschap. Wat de vaste vergoeding betreft, positioneert de Vennootschap zich iets boven het gemiddelde, wat kan worden verklaard door de anciënniteit in het bedrijf en de anciënniteit op de arbeidsmarkt.

5.3.4. Beschrijving vaste vergoeding

De managementovereenkomsten van de CEO, CFO en COO bepalen de vaste vergoeding voor hun prestaties.

De CEO, CFO en COO ontvangen geen afzonderlijke vergoeding voor de uitoefening van hun mandaat als bestuurder.

5.3.5. Beschrijving variabele vergoeding

A. Kortetermijnbonus(STI)

De kortetermijnbonus bestaat uit een jaarlijkse cash vergoeding die, afhankelijk van de prestaties van het betreffende boekjaar, wordt berekend als volgt:

	Prestatie (% doelstelling) (incentive zone)	Bonus (% target bonus) (pay-out zone)	% van vaste vergoeding
Onder het doel gepresteerd	80-90%	80%	40%

Overeenkomstig het doel gepresteerd	90-110%	100%	50%
Meer dan het doel gepresteerd	> 110%	120% (geplafonneerd)	60% (geplafonneerd)

De vooropgestelde kortetermijnbonus stemt overeen met een bedrag gelijk aan 50% van de jaarlijkse vaste vergoeding van de leidinggegevende. Indien de prestatiecriteria (zoals hieronder aangegeven) voor minder dan 80% worden behaald, zal er geen kortetermijnbonus worden toegekend. Bovendien wordt de bonus geplafonneerd op 60% van de jaarlijkse vaste vergoeding (120% van de target bonus van 50%), met name indien de prestatiecriteria voor (meer dan) 110% worden behaald. De kortetermijnbonus zal dus variëren tussen 0 en 60% van de jaarlijkse vaste vergoeding, afhankelijk van het behalen van de prestatiecriteria. De target, drempel (threshold) en maximum performance levels worden jaarlijks bepaald aan het begin van de prestatieperiode op basis van een aantal interne en externe referentiepunten. De prestatiedoelstellingen zijn ambitieus maar haalbaar, rekening houdend met de specifieke strategische prioriteiten en het economische klimaat in een bepaald jaar. In het kader van de bonus vereist de prestatiedoelstelling doorgaans een aanzienlijke verbetering ten opzichte van het resultaat van het voorgaande jaar, en voor financiële maatstaven liggen de doelstellingen doorgaans in de lijn van de bovengrens van de marktconsensus.

De jaarlijkse kortetermijnbonus is afhankelijk van de volgende prestatiecriteria:

	Prestatiecriteria		Strategisch objectief
	Criterium	Gewicht	
Financieel	EPS overeenkomstig budget	65%	Waarde creëren voor aandeelhouders
	Operationele marge	10%	Waarde creëren voor aandeelhouders
	Totaal	75%	
Niet-Financieel	Uitwerking van een mobiliteitsplan wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen ²	25%	Implementatie van duurzaamheidsdoelstellingen en -strategie om de koolstofvoetafdruk te verkleinen
	Totaal	25%	

Het benoemings- en remuneratiecomité controleert onmiddellijk na de controle van de jaarlijkse resultaten in hoeverre de financiële doelstellingen worden gerealiseerd.

De realisatie van de niet-financiële doelstellingen zal worden vastgesteld door het benoemings- en remuneratiecomité en worden gecontroleerd door de raad van bestuur.

² De korte termijn ESG prestatiedoelstelling voor prestatiejaar 2023 is de EMS dekkingsgraad van 80% en voor prestatiejaar 2024 zal de korte termijn ESG prestatiedoelstelling de succesvolle implementatie van het pilotproject inzake levenscyclusanalyse zijn.

De kortetermijnbonus wordt over drie jaar uitbetaald: 50% onmiddellijk na het prestatiejaar; 25% één jaar later en 25% twee jaar later. De opbrengst in cash van de uitbetaling van de kortetermijnbonus kan door de begunstigde worden aangewend om aandelen van de Vennootschap te kopen tegen een prijs per aandeel gelijk aan 100/120 van de VWAP van de laatste dagen mits naleving van een lock-up verbintenis van 3 jaar (cf. 5.3.5.B)

B. Langetermijnbonus (LTI)

Om ervoor te zorgen dat de belangen van de CEO, CFO en COO verder worden afgestemd op het lange termijn aandeelhoudersbelang, heeft de Vennootschap een langetermijnbonus voorzien.

De Vennootschap kent jaarlijks een voorwaardelijke langetermijnbonus toe. Deze is gebonden aan het behalen van prestatiedoelstellingen over een periode van drie (3) jaar (de prestatieperiode).

Het langetermijnbonusplan neemt de vorm aan van een performance cash plan. De begunstigten ontvangen de bonus in cash, onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en inkomstenbelasting. De begunstigten zullen er in dit geval voor kunnen opteren om de netto cash bonus (na aftrek van sociale zekerheidsbijdragen en inkomstenbelasting) aan te wenden om aandelen te kopen van de Vennootschap aan een aankoopprijs (per aandeel) van 100/120^{ste} ³ van de gewogen gemiddelde beurskoers gedurende een periode van twintig (20) beursdagen voorafgaand aan de dag van de aankoop, op voorwaarde dat de aandelen onbeschikbaar en onoverdraagbaar zijn gedurende een periode van minstens drie (3) jaar volgend op de aankoop van de aandelen.

De begunstigten zullen tijdens de lock-up periode van drie (3) jaar het recht hebben op dividenden, het uitoefenen van stemrechten, voorkeurrechten of onherleidbare toewijzingsrechten verbonden aan de aandelen, en het recht om al dan niet deel te nemen aan een keuzedividend.

De uitbetaling van de langetermijnbonus (in cash) is afhankelijk van de prestaties over de driejarige prestatieperiode en wordt berekend als volgt:

	Prestatie (% doelstelling) (incentive zone)	LTIP (% target LTIP) (pay-out zone)	Bedrag (CEO / CFO and COO)
Onder het doel gepresteerd	80-95%	80%	EUR 160.000 / EUR 120.000
Overeenkomstig het doel gepresteerd	95-110%	100%	EUR 200.000 / EUR 150.000
Meer dan het doel gepresteerd	> 110%	120% (geplafonneerd)	EUR 240.000 / EUR 180.000 (geplafonneerd)

³ Deze korting is lager dan de korting die op de markt zou worden toegepast voor de lock-up van drie jaar, en komt overeen met de door de Belgische belastingautoriteiten aanvaarde korting voor een lock-up van twee jaar (cf. circulaire nr. Ci.RH.241/467.450 van 21 juni 1995, Bull., nr. 752, blz. 2155).

De vooropgestelde langetermijnbonus bedraagt EUR 200.000 voor de CEO en EUR 150.000 voor elk van de CFO en de COO. Indien de prestatiedoelstellingen (zoals hieronder aangegeven) voor minder dan 80% worden behaald, zal er geen langetermijnbonus worden toegekend. Bovendien wordt de langetermijnbonus geplafonneerd op 120% van de vooropgestelde langetermijnbonus, met name indien de prestatiedoelstellingen voor (meer dan) 110% worden behaald. De langetermijnbonus zal dus variëren tussen 0 en 120% van het streefbedrag, afhankelijk van de prestaties. Het streefbedrag, de drempels en maximum performance levels worden jaarlijks bepaald aan het begin van de prestatieperiode.

De uitbetaling van de langetermijnbonus is afhankelijk van de verwezenlijking van de volgende prestatiecriteria:

	Prestatiecriteria		Strategisch objectief
	Criterium	Gewicht	
Financieel	Dividend per aandeel	30%	Waarde creëren voor aandeelhouders
	Evolutie aandelenkoers boven de mediaan in vergelijking met sectorgenoten ⁴	10%	Waarde creëren voor aandeelhouders
	Portefeuilgroei	40%	Waarde creëren voor aandeelhouders
	Totaal	80%	
Niet-Financieel	ESG 60% Milieu: - vermindering van de CO2 uitstoot per werknemer - behalen van een beter dan gemiddelde GRESB-score 20% Sociaal: SMART doelstellingen met betrekking tot: - aantal uren opleiding zoals vermeld in het duurzaamheidsverslag - stakeholder engagement 20% Governance: SMART doelstellingen met betrekking tot:	20%	Voldoen aan de mijlpalen van de sustainability roadmap van Care Property Invest

⁴ De relevante referentiegroep wordt aan het begin van elke prestatieperiode vastgesteld en in het remuneratieverslag besproken.

	- compliance programma - IT-beveiliging - communicatie binnen en buiten de vennootschap		
	Totaal	20%	

De raad van bestuur zal jaarlijks, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, de doelstellingen vastleggen in de eerste drie maanden van de betreffende driejarige prestatieperiode. Voor het niet-financiële criterium zal men de sustainability roadmap die wordt weergegeven in het *Sustainable Finance Framework* van de Vennootschap als handleiding gebruiken.

Het benoemings- en remuneratiecomité controleert binnen de eerst drie maanden van het boekjaar volgend op het einde van de driejarige prestatieperiode in hoeverre de financiële doelstellingen werden gerealiseerd, naar aanleiding van de vaststelling van de jaarlijkse resultaten door de raad van bestuur. De vooropgestelde ESG doelstelling wordt geëvalueerd door het benoemings- en remuneratiecomité aan de hand van de opgenomen resultaten in het duurzaamheidsverslag van dat boekjaar.

5.3.6. Minimumdrempel aan te houden aandelen

Overeenkomstig de aanbeveling 7.9 van de Code 2020 moeten de CEO, CFO en COO te allen tijde en zolang zij lid van het college van dagelijks bestuur blijven, een minimum aantal aandelen aanhouden. Voor de CEO betreft dit 15.000 aandelen van de Vennootschap (wat overeenstemt met EUR 386.250 tegen de beurskoers van 31 december 2021) en voor de CFO en COO ieder 6.500 aandelen (wat overeenstemt met EUR 167.375 tegen de beurskoers van 31 december 2021). Niet-verworven deelnemingen in het kader van aandelenincentiveplannen tellen gewoonlijk niet mee om aan de vereiste te voldoen.

Indien een nieuw lid zou toetreden tot het uitvoerend management, dan zal deze een termijn van vijf (5) jaar hebben om zijn/haar portefeuille van aandelen van de Vennootschap op te bouwen overeenkomstig de hierboven vooropgestelde drempels.

5.3.7. Pensioen

De CFO en COO hebben recht op een verzekering "individuele pensioentoezegging" met bijdragen en bijkomende dekkingen.

De verzekering dekt bijkomend de volgende risico's:

- Vervangingsinkomen bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval;
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid of ongeval;
- Pensioenkapitaal (indien de aangeslotene in leven is op de einddatum); en
- Kapitaal bij overlijden van de aangeslotene (overlijdenskapitaal).

5.3.8. Voordelen in natura en andere vergoedingscomponenten

De vergoeding van de CEO, CFO en COO houdt tevens in:

- Hospitalisatieverzekering;
- Maaltijdcheques (enkel toegekend aan de CEO);
- Voordelen in natura verbonden aan het gebruik van een bedrijfswagen, met name een tankkaart, omniumverzekering, pechverhelping en verkeersbelasting;
- Gsm; en
- Laptop.

5.4. Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap

De structuur van de vergoeding van de leden van het college van dagelijks bestuur is erop gericht een duurzame waardecreatie op lange termijn van de Vennootschap te bevorderen.

Het niveau van de vaste vergoeding zorgt ervoor dat de Vennootschap te allen tijde, ook in moeilijkere tijden, kan rekenen op een professioneel en ervaren management.

De uitbetaling van de korte termijnbonus hangt af van de realisatie van prestatiecriteria die de strategie van de Vennootschap vertalen:

- Als GVV is het belangrijk voor de Vennootschap om haar aandeelhouders een stabiel (en groeiend) dividend te kunnen aanbieden. De keuze voor het EPS-resultaat en de operationele marge als prestatiecriteria beantwoordt aan deze doelstelling.
- Het succes van het bedrijf als bedrijf hangt ook af van het behalen van zijn ESG-doelstellingen zoals uiteengezet in de sustainability roadmap. Om die reden is de kortetermijnbonus van het management ook afhankelijk van SMART-doelstellingen die zijn afgeleid van de sustainability roadmap.

Het succes van de Vennootschap op langere termijn wordt verder gestimuleerd door de langetermijnbonus, waardoor de CEO, CFO en COO ook beloond worden ingeval van een positieve evolutie van de beurskoers van het aandeel Care Property Invest op langere termijn, onder meer door de lock-up periode maar ook door TSR als prestatie criterium te weerhouden. Daarnaast heeft de Vennootschap de portefeuillegroei nog als financieel prestatie criterium opgenomen en ESG criteria als niet-financieel prestatie criterium. Beide criteria kaderen in het mooie groeiverhaal van de Vennootschap dat het management met veel ambitie wenst verder te zetten. Bovendien, zoals tevens aangegeven in het *Sustainable Finance Framework*, wenst de Vennootschap de komende 10 jaar enorm in te zetten op ESG in al haar facetten.

5.5. Belangrijkste voorwaarden van de overeenkomsten

5.5.1. Claw-back

De kortetermijnbonusplannen en de langetermijnbonusplannen voorzien in adequate terugvorderingsmechanismen. De Vennootschap heeft het recht een variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de begunstigde indien blijkt dat de betaling is gebeurd op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de prestatiedoelstellingen of over de omstandigheden waarvan de variabele vergoeding afhankelijk was.

5.5.2. Regelingen voor good en bad leavers

De kortetermijnbonusplannen en de langetermijnbonusplannen voorzien in good en bad leaver regelingen in geval van ontslag of beëindiging van het mandaat van de CEO, CFO of COO. Good leavers zullen op het einde van

de prestatieperiode de verworven bonussen uitbetaald krijgen pro rata het deel van de prestatieperiode dat ze actief waren in de Vennootschap. Bad leavers zullen de korte- en langetermijnbonussen die nog niet definitief verworven zijn, verliezen.

Good leavers die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, zullen niet langer gebonden zijn aan de lock-upvereiste onder de aandelenaankoopplannen.

6. Nieuwkomers

Nieuw benoemde bestuurders, CEO, CFO of COO zullen deelnemen aan korte- en langetermijnbonusplannen die dezelfde structuur hebben als de plannen die hierboven in dit remuneratiebeleid werden uiteengezet voor hun bestaande collega's. De hoogte van de vaste vergoeding, de langetermijnbonus en de kortetermijnbonus van een nieuwkomer zal door de raad van bestuur worden bepaald op het ogenblik van zijn/haar aanstelling. De raad van bestuur zal, indien en voor zover relevant, uitkoop-/sign-in bonussen overwegen en toekennen aan nieuwkomers. In de mate van het mogelijke is de raad van bestuur van plan dergelijke uitkoop-/sign-in bonussen te beperken tot de waarde van de korte termijn prestatiebeloningen en/of lange termijn prestatiebeloningen van de vorige werkgever van de nieuw aangeworvene die zullen vervallen. In het bijzonder zullen de uitkoopbonussen voor vervallen lange termijn aanmoedigingspremies de realistische waarde van zulke vervallen beloningen niet overschrijden.

7. Afwijkingen van het remuneratiebeleid

De Vennootschap mag tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid, op voorwaarde dat:

1° de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; en

2° de afwijking is toegestaan door de raad van bestuur op gemotiveerd advies van het benoemings- en remuneratiecomité en mits motivering;

3° de afwijking er niet toe leidt dat de vergoeding van de begunstigde buitensporig is in vergelijking met de marktpraktijk.

Een afwijking kan enkel betrekking hebben op de bepalingen van dit remuneratiebeleid inzake:

- de variabele vergoeding (KPI-bepaling, uitbetaling, met uitzondering van de plafonds)
- lichte verhogingen van de pensioenen;
- good en bad leaver regelingen.

8. Herziening van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid kan worden gewijzigd wanneer dit door de raad van bestuur op advies van het benoemings- en remuneratiecomité passend wordt geacht en onder voorbehoud van voorlegging van het herziene beleid ter goedkeuring aan de algemene vergadering in de gevallen voorgeschreven door artikel 7:89/1 WVV.

Wanneer het beleid wordt herzien, moet de volgende informatie worden beschreven en toegelicht aan de algemene vergadering:

1. De belangrijke veranderingen die zich hebben voorgedaan; en
2. De manier waarop rekening werd gehouden met de stemmingen en standpunten van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid en de remuneratieverslagen sinds de meest recente stemming over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering.