

Remuneratiebeleid

GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗

MORE INFORMATION
montea.com



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 uitvoerend management in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (**WVV**) en de Belgische Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

Dit beleid is opgesteld door de raad van bestuur van Montea NV, op basis van de aanbevelingen van het remuneratie- en benoemingscomité.

Dit remuneratiebeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gewone algemene vergadering van aandeelhouders die op 19 mei 2026 zal plaatsvinden en zal, indien goedgekeurd, van toepassing zijn op de remuneratie van bestuurders en leden van het uitvoerend management vanaf 19 mei 2026. Dit remuneratiebeleid vervangt het remuneratiebeleid dat werd goedgekeurd door de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van 17 mei 2022.

Overeenkomstig het WVV moet het remuneratiebeleid ten minste om de vier jaar aan de algemene vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd. Aangezien het remuneratiebeleid voor het laatst op 17 mei 2022 aan de algemene vergadering van aandeelhouders is voorgelegd, wordt een nieuwe versie van het remuneratiebeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van 19 mei 2026.

De wijzigingen in de nieuwe voorgestelde versie van het remuneratiebeleid hebben voornamelijk betrekking op de vereiste aanpassingen n.a.v. de voorgestelde wijziging in de bestuursstructuur.¹ Voor het overige worden geen wezenlijke wijzigingen doorgevoerd t.o.v. de remuneratieprincipes zoals vastgelegd in het huidige remuneratiebeleid. De wijzigingen van dit remuneratiebeleid ten opzichte van de vorige versie van 17 mei 2022 zijn samengevat in [Bijlage 1](#).

Het is de bedoeling dit remuneratiebeleid gedurende meerdere jaren toe te passen. Het beleid kan echter worden gewijzigd wanneer de raad van bestuur dit nodig acht, op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité en, voor zover wettelijk vereist, onder voorbehoud van goedkeuring door de algemene vergadering van aandeelhouders. In ieder geval wordt het – al dan niet gewijzigd – minstens om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering van aandeelhouders voorgelegd. Wanneer een aanzienlijk aantal stemmen tegen het remuneratiebeleid wordt uitgebracht, zal de raad van bestuur de nodige stappen nemen om de bekommernissen van de tegenstemmers mee in overweging te nemen bij 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.

¹Aan de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders van Montea NV, die op 19 mei 2026 zal plaatsvinden, wordt voorgesteld om de huidige bestuursstructuur, waarbij Montea Management NV optreedt als enige bestuurder van Montea NV, te wijzigen naar een monistische bestuursstructuur waarbij de bestuurders rechtstreeks worden benoemd op het niveau van Montea NV.

3. Raad van bestuur en zijn comités²

3.1 Algemeen

De remuneratie van de leden van de raad van bestuur is afhankelijk van hun kwalificatie als niet-uitvoerend of uitvoerend bestuurder. De remuneratie wordt elk jaar besproken door het remuneratie- en benoemingscomité en voorgelegd aan de raad van bestuur. Belangenconflicten worden behandeld in overeenstemming met Montea's corporate governance charter en de toepasselijke wetgeving. Niemand neemt deel aan een vergadering waarin zijn of haar eigen remuneratie wordt behandeld.

Het bedrag van de bestuurdersvergoeding wordt bepaald op basis van benchmarkstudies ten aanzien van het remuneratiebeleid van vergelijkbare Belgische/Europese REIT's en/of beursgenoteerde bedrijven. Montea zorgt ervoor dat de vergoeding passend is en in overeenstemming met de marktpraktijk, rekening houdend met de omvang van Montea, de financiële situatie, de positie binnen de economische omgeving en het verantwoordelijkheidsniveau.

3.2 Niet-uitvoerende bestuurders

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vaste jaarlijkse bestuurdersvergoeding, evenals zitpenningen voor het bijwonen van vergaderingen van de raad van bestuur, het auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en het investeringscomité³ waarvan zij lid zijn.

De bedragen van de bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders worden goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders van Montea⁴ op voorstel van de raad van bestuur en op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité. De raad van bestuur stelt de omvang van de remuneratie vast op basis van enerzijds het continuïteitsprincipe en anderzijds benchmarkstudies.

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 het Belgische Corporate Governance Comité het belang van de niet-uitvoerende bestuurders beter te aligneren op het lange termijn aandeelhoudersbelang. Montea is evenwel van oordeel dat het toekennen van een vergoeding in aandelen niet noodzakelijkerwijs zou bijdragen aan die doelstelling van de Code 2020. Als Belgische gereguleerde vastgoedvennootschap streeft Montea naar solide winsten en een robuust en stabiel dividend per aandeel, in lijn met de belangen van een langetermijnaandeelhouder. Die strategie komt duidelijk tot uiting in de groeidoelstellingen van het bedrijf, haar portefeuille en haar ESG-strategie, zoals goedgekeurd door de raad van bestuur. Bovendien is het belang van langetermijnaandeelhouders voldoende vertegenwoordigd in de raad van bestuur door de leden die deel uitmaken van de familie Pierre De Pauw, de referentieaandeelhouder van Montea.

² De huidige sectie 3 van het remuneratiebeleid („De statutaire bestuurder”) zal worden geschrapt, mits de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders van Montea NV, die op 19 mei 2026 wordt gehouden, de voorgestelde besluiten goedkeurt zoals vermeld in de punten B.1, B.2 en B.3 van de oproeping voor die vergadering (hier te raadplegen: [Algemene vergadering | Montea](#)) (deze goedkeuring wordt hierna aangeduid als de “BAV-goedkeuring”).

³ Er zijn momenteel drie investeringscomités: het Investeringscomité Frankrijk, het Investeringscomité Nederland en het Investeringscomité Intern (België en Duitsland). De investeringscomités zijn informele adviescomités waarvan de werking, samenstelling en vergoeding worden bepaald door de raad van bestuur. Een mandaat in het investeringscomité is niet gekoppeld aan het mandaat als bestuurder van Montea.

⁴ Indien de BAV-goedkeuring niet wordt behaald op 19 mei 2026, dient “Montea” te worden gelezen als “Montea Management NV”.

3.3 Uitvoerende bestuurders

Uitvoerende bestuurders ontvangen geen bezoldiging voor de uitoefening van hun bestuurdersmandaat. Zij worden uitsluitend vergoed in het kader van hun functie als lid van het uitvoerend management, zoals beschreven in paragraaf 4 (*Uitvoerend management*) van dit remuneratiebeleid. Zij ontvangen geen vergoeding voor hun deelname aan en bijdrage tot vergaderingen van (formele of informele comités van) de raad van bestuur waarvan zij lid zijn.

3.4 Voorzitter van de raad van bestuur en comités

De voorzitter van de raad van bestuur en de voorzitters van het auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en de investeringscomités ontvangen een vaste vergoeding in verhouding tot de verantwoordelijkheid en de tijd die met de functie van voorzitter gepaard gaan. De functie van voorzitter van de raad van bestuur en de functie van voorzitter van de investeringscomités kunnen door dezelfde persoon worden vervuld, met dien verstande dat deze persoon in dat geval alleen een vaste vergoeding ontvangt als voorzitter van de raad van bestuur en voorzitter van het (betrokken) investeringscomité, en geen zitpenningen.

3.5 Schematische voorstelling

	Raad van bestuur	Auditcomité	Remuneratie- en benoemingscomité	Investeringscomité	Vaste jaarlijkse vergoeding
Niet-uitvoerend bestuurder*	Zitpenning per bijgewoonde vergadering	Zitpenning per bijgewoonde vergadering	Zitpenning per bijgewoonde vergadering	Zitpenning per bijgewoonde vergadering	Ja
Uitvoerend bestuurder					
Uitvoerend management					
Voorzitter van de raad van bestuur					Ja
Voorzitter van het auditcomité					Ja
Voorzitter van het remuneratie- en benoemingscomité					Ja
Voorzitter van een investeringscomité					Ja

* Indien een persoon het mandaat van voorzitter van de raad van bestuur combineert met dat van voorzitter van een investeringscomité, ontvangt hij/zij uitsluitend een vaste vergoeding als voorzitter van de raad van bestuur en voorzitter van het (betrokken) investeringscomité, en geen zitpenningen.

4. 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 4.3 van dit remuneratiebeleid.

Indien het betrokken lid van het uitvoerend management tevens bestuurder is, wordt de belangenconflictenprocedure zoals uiteengezet in de GVV wet en het WVV worden toegepast met betrekking tot alle 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 investeringscomité(s) of andere comités van de raad van bestuur waarvan zij lid zijn.

Het relatieve aandeel van de variabele remuneratie op korte termijn (on target) in de jaarlijkse beloning bedraagt voor alle leden van het uitvoerend management maximaal 25%.

De raad van bestuur ziet erop toe dat de variabele vergoeding voldoet aan de spreidingsregel van artikel 7:91 WVV.

4.1 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 4.1.1). 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 4.1.2). Van deze instrumenten wordt niet noodzakelijk jaarlijks gebruik gemaakt.

4.1.1 Vergoeding op basis van 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.

4.1.2 Optieplan en aandelenkoopplan

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.

Er is echter een optieplan en een aandelenkoopplan van kracht ten gunste van de leden van het (uitvoerend en niet-uitvoerend) management, alsook ten gunste van bepaalde andere werknemers. Aangezien dergelijke plannen een duidelijke stimulans vormen om het perspectief van een langetermijnaandeelhouder in acht te nemen, is een verplichting zoals voorgeschreven in artikel 7.9 van de Code 2020 niet nodig. De opties/aandelen

in het kader van deze plannen worden op discretionaire basis toegekend door de raad van bestuur op aanbeveling van het remuneratie- en benoemingscomité (met als doel een zo breed mogelijk publiek te bereiken). 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 begunstigden 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 te kopen aan een prijs per aandeel van 83,33% van de prijs die gelijk is aan de 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 een periode van 20 beursdagen voorafgaand aan de dag van het aanbod. In het kader van dit plan zijn de aandelen onderworpen aan een lock-up-periode van 3,5 jaar. Indien de lock-up-periode deze korting niet langer rechtvaardigt, heeft de raad van bestuur de mogelijkheid om deze lock-up-periode te herzien.

De uitoefening van de optie / aankoop van de aandelen gebeurt in beide plannen met de privé gelden van de begunstigden. 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 (zoals van tijd tot tijd aangepast). Krachtens de Belgische Aandelenoptiewet worden de voornoemde type begunstigden 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 begunstigden 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 begunstigde kan aankopen onder het aandelen aankoopplan zijn onderworpen aan een lock-up periode. Een begunstigde 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 4.3. 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.

4.2 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.

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.

4.3 Variabele vergoeding

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 en/of rechten die recht geven op aandelen (bv. phantom stocks, matching shares, restricted stock units, enz.), afhankelijk van het plan.

Voor zover dit wettelijk is voorgeschreven door de toepasselijke GVV wet, kan variabele vergoeding alleen worden toegekend 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 4.3.1 en sectie 4.3.2).

4.3.1 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. De KPI's bestaan uit een selectie van financiële en niet-financiële doelstellingen die bijdragen aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Montea.

De prestatiecriteria zijn onder meer, maar niet beperkt tot:

	Strategie	KPI
FINANCIEEL	Groei van de portefeuille	Het behalen van de 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 EPRA-resultaat per aandeel (EPS)
	Hoge bezettingsgraad behouden door te focussen op het type klant en diens activiteit	Het behalen en handhaven van de vooropgestelde bezettingsgraad van de gebouwen
NIET-FINANCIEEL	Implementatie van het ESG 2030/2050-plan van Montea	Het behalen van minimum 1 ESG-KPI

De concrete kwalitatieve doelstellingen voor een bepaald jaar worden achteraf toegelicht in het remuneratieverslag.

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 prestatiedoelstellingen geïntegreerd op basis van de geconsolideerde jaarrekening van Montea.

Een overachievment kan worden erkend. Het bedrag betaald voor overachievment van de korte termijn doelstellingen mag maximaal 25% bedragen van de totale on target korte termijn variabele vergoeding, met dien verstande dat de raad van bestuur, in geval van een uitzonderlijke overachievment en op advies van het remuneratie- en benoemingscomité, kan besluiten om dit plafond te verhogen tot 50%.

De raad van bestuur kan, op advies van de remuneratie- en benoemingscomité, rekening houden met een overachievment van het voorgaande jaar boven de 125% die niet is vergoed vanwege het geldende voormelde maximum van 125% voor de korte termijn variabele remuneratie. Dit tegoed (d.w.z. de overachievment boven de 125%) kan uitsluitend worden gebruikt om de korte termijn variabele remuneratie te verhogen tot maximaal 125%.

4.3.2 Lange termijn variable 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 of rechten die recht geven op 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.

5. Contracten

5.1 Duur

In principe bedraagt de ambtstermijn van de bestuurders drie jaar, behalve in geval van herbenoeming. De duur van het mandaat van een bestuurder die wordt herbenoemd, bedraagt in principe vier jaar. De algemene vergadering van aandeelhouders van Montea⁵ kan hiervan afwijken, in overeenstemming met het corporate governance charter van Montea, om een zekere mate van rotatie binnen de raad van bestuur mogelijk te maken. De bestuurders genieten geen ontslagbescherming.

5.2 Terugvorderingsrecht

De overeenkomsten met de leden van het uitvoerend management voorzien contractueel in een terugvorderingsmechanisme waarbij de vennootschap het recht heeft om de korte- en langetermijnvariabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de begunstigde tot 1 (één) jaar na uitbetaling indien tijdens die periode blijkt dat de uitbetaling is gedaan op basis van wezenlijk onjuiste informatie betreffende het behalen van de prestatiedoelstellingen die ten grondslag liggen aan de variabele beloning of betreffende de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was, en dat deze onjuiste informatie kan worden toegeschreven aan fraude door de begunstigde.

5.3 Pensioen

Montea voorziet in een pensioenregeling voor de leden van haar uitvoerend management die als natuurlijke personen diensten verlenen aan Montea. Montea voorziet geen pensioenregeling voor de bestuurders.

5.4 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

⁵ Indien de BAV-goedkeuring niet wordt behaald op 19 mei 2026, dient "Montea" te worden gelezen als "Montea Management NV".

management die hun functie waarnemen onder een arbeidsovereenkomst past Montea de regels uit de toepasselijke arbeidswetgeving 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.

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

6. 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.

* * *

Goed te keuren door de algemene vergadering van aandeelhouders van Montea NV op 19 mei 2026

Bijlage 1: Wijzigingen ten opzichte van het laatst goedgekeurde remuneratiebeleid

Dit remuneratiebeleid zal worden voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van 19 mei 2026.

Dit document geeft een overzicht van de belangrijkste voorgestelde wijzigingen aan het remuneratiebeleid dat werd aangenomen door de jaarlijkse algemene vergadering van 17 mei 2022, en weerspiegelt ons engagement om ons beleid verder af te stemmen op de verwachtingen van beleggers en markttrends, in overeenstemming met de Belgische wetgeving, met inbegrip van de Code 2020. Het beleid houdt vast aan principes die duurzame waardecreatie op lange termijn, transparantie en een evenwichtige, concurrerende remuneratiestructuur bevorderen.

De wijzigingen in de nieuwe voorgestelde versie van het beloningsbeleid hebben voornamelijk betrekking op de aanpassingen die nodig zijn naar aanleiding van de voorgestelde wijziging in de bestuursstructuur. Voor het overige worden er geen wezenlijke wijzigingen doorgevoerd ten opzichte van de beloningsprincipes die in het huidige beloningsbeleid zijn vastgelegd

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 aandeelhoudersprincipes en stemrichtlijnen.

Onderwerp	Wijziging	Toelichting bij de wijziging
Einde mandaat Montea Management NV als enige statutair bestuurder	<p>Wijzigingen ter aanpassing aan de nieuwe voorgestelde monistische (éénlaagse) bestuursstructuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schraping van (het oude) artikel 3 (<i>De statutair bestuurder</i>) - Schraping van verwijzingen naar de statutair bestuurder in het reumeratiebeleid <p>De wijziging wordt voorgesteld onder voorbehoud van de BAV-goedkeuring.</p>	<p>Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders van 19 mei 2026 zal worden voorgesteld om het mandaat van Montea Management NV als enige statutaire bestuurder van Montea te beëindigen en een monistische bestuursstructuur in te voeren, waarbij de huidige bestuurders van Montea Management NV rechtstreeks worden benoemd tot lid van de raad van bestuur van Montea. Deze wijziging heeft geen invloed op de remuneratieprincipes voor bestuurders en leden van het uitvoerend management die in het vorige remuneratiebeleid waren vastgelegd; deze beginselen blijven ongewijzigd.</p>
Vergoeding niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurder	<p>Secities 3.2 en 3.5 (nieuw): Schrapen van het onderscheid tussen niet-uitvoerende onafhankelijke en niet-uitvoerende niet-onafhankelijke bestuurders wat betreft de vergoeding.</p> <p>Als onderdeel van het nieuwe beleid ontvangen alle niet-uitvoerende bestuurders dezelfde vergoeding.</p> <p>Toevoeging van een aanvullende motivering waarom Montea afwijkt van aanbeveling 7.6 van de Code 2020 (aanbeveling om niet-uitvoerende bestuurders gedeeltelijk te vergoeden met aandelen in de betreffende beursgenoteerde onderneming).</p>	<p>Het onderscheid tussen niet-uitvoerende onafhankelijke en niet-uitvoerende niet-onafhankelijke bestuurders was ongebruikelijk en hield verband met historische redenen die niet langer van toepassing zijn.</p>
Terugvorderingsrecht	<p>Paragraaf Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. (nieuw): Overeenkomsten met leden van het uitvoerend management bevatten nu <i>market practice claw-back</i> clausules m.b.t. variabele vergoeding op korte termijn.</p>	<p>In het vorige beleid werd vermeld dat terugvorderingsclausules zouden worden toegevoegd aan de overeenkomsten met het uitvoerend management zodra nieuwe overeenkomsten zouden worden aangegaan. In plaats van te wachten met het toevoegen van een terugvorderingsclausule als onderdeel van een nieuwe overeenkomst, hebben we dit nu versneld en de terugvorderingsclausule toegevoegd door middel van een addendum.</p>
Korte termijn variabele remuneratie	<p>Paragraaf Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. (nieuw): Wijziging van het beloningsplafond in geval van</p>	<p>De afgelopen jaren werden de doelstellingen voor de korte termijn variabele remuneratie vaak</p>

<p>- CAP - kredietsysteem</p>	<p>overachievment op de korte termijn variabele remuneratie van 25% naar 50%, onder voorbehoud van (i) uitzonderlijke overachievment van de doelstellingen voor de korte termijn variabele remuneratie, en (ii) na goedkeuring door de raad van bestuur op aanbeveling van de remuneratie- en benoemingscomité.</p> <p>Paragraaf 4.3.1 (nieuw): Mogelijkheid toegevoegd voor het remuneratie- en benoemingscomité en de raad van bestuur om rekening te houden met een <i>excess overachievment</i> (d.w.z. <i>overachievment</i> boven de 125%) van een bepaald jaar, indien er in het onmiddellijk daaropvolgende jaar <i>geen overachievment</i> is, met dien verstande dat dit niet mag leiden tot toekenning van een <i>overachievment</i> van meer dan 125%.</p>	<p>voor meer dan 125% gehaald. De vergoeding was echter beperkt tot 125%. Om het uitvoerend management verder te motiveren, heeft de raad van bestuur nu de mogelijkheid om het plafond te verhogen tot 50% om uitzonderlijke overachievment te belonen.</p> <p>Een maximum van 25% brengt het risico met zich mee dat leden van het uitvoerend management niet langer worden gestimuleerd zodra de doelstelling van 125% is bereikt. Om het uitvoerend management voortdurend te stimuleren om te streven naar prestaties boven de 125%, wordt dit zogenaamde "credit-systeem" ingevoerd (beperkt tot één jaar). Dit is slechts een mogelijkheid; goedkeuring door het remuneratie- en benoemingscomité en de raad van bestuur blijft vereist.</p>
<p>Vorm van variabele beloning</p>	<p>Artikel 4.3 (nieuw): toevoegen "en/of rechten die recht geven op aandelen (bijv. phantom stocks, matching shares, restricted stock units, enz.)"</p>	<p>Voegt de mogelijkheid toe om incentiveplannen toe te kennen die gekoppeld zijn aan andere effecten van Montea dan aandelenoptie- en aandelenkoopplannen. Dit staat momenteel niet op de radar, maar het wordt voorgesteld om dit toe te voegen indien alternatieve incentiveplannen in de toekomst nuttig zouden zijn in het licht van wetswijzigingen of gewijzigde corporate governance-standaarden.</p>