

Politique de rémunération

GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗

MORE INFORMATION
montea.com



1. Introduction

La présente politique de rémunération définit les principes appliqués par Montea NV (**Montea**) pour la rémunération de ses administrateurs et de son management exécutif, dans le respect de l'article 7:89/1 du Code des Sociétés et Associations (**CSA**) et du Corporate Governance Code 2020 (**Code 2020**).

Cette politique a été élaborée par le conseil d'administration de Montea NV, sur la base des recommandations du comité de rémunération et de désignation.

Cette politique de rémunération a été approuvée par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires du 19 mai 2026 et s'applique à la rémunération des administrateurs et des membres du management exécutif à compter du 19 mai 2026. Cette politique de rémunération remplacera celle qui a été approuvée par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires du 17 mai 2022.

Conformément au CSA, la politique de rémunération doit être soumise à l'assemblée générale des actionnaires au moins tous les quatre ans. Étant donné que la politique de rémunération a été soumise pour la dernière fois à l'assemblée générale des actionnaires le 17 mai 2022, une nouvelle version de la politique de rémunération a été soumise pour approbation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires du 19 mai 2026.

L'objectif est d'appliquer cette politique de rémunération pendant plusieurs années. Toutefois, celle-ci pourra être modifiée chaque fois que le conseil d'administration le jugera nécessaire, sur recommandation du comité de rémunération et de désignation et, dans la mesure où la loi l'exige, sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires. En tout état de cause, qu'elle soit modifiée ou non, la politique sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires au moins tous les quatre ans. Si un nombre significatif de voix s'oppose à la politique de rémunération, le conseil d'administration prendra les mesures nécessaires pour tenir compte des préoccupations de ceux qui ont voté contre la politique en ce qui concerne son application future et sa modification.

2. Principes généraux en matière de rémunération

La rémunération soutient la réalisation des objectifs stratégiques de Montea.

Montea est un acteur spécialisé dans l'immobilier logistique. Elle vise à créer de la valeur durable en réalisant des investissements immobiliers de haute qualité axés sur une croissance rentable. En premier lieu, la rémunération du management exécutif est basée sur la performance globale de Montea et est conçue pour permettre aux membres du management exécutif de bénéficier de cette croissance rentable. Des critères de performance individuels sont également pris en compte en fonction de l'évolution des priorités de mise en œuvre stratégique. En ce qui concerne les administrateurs non exécutifs, leur rémunération doit être suffisante pour attirer l'expertise nécessaire à l'élaboration d'une stratégie de croissance claire et au suivi de sa mise en œuvre.

La politique de rémunération vise à attirer, récompenser et fidéliser les talents nécessaires pour préserver les intérêts à long terme de Montea et permettre une création de valeur durable. Montea s'efforce d'offrir une rémunération compétitive, d'une part, tout en évitant les rémunérations excessives, d'autre part.

3. Conseil d'administration et ses comités

3.1 Généralités

La rémunération des membres du conseil d'administration dépend de leur statut d'administrateur non exécutif ou exécutif. La rémunération est examinée chaque année par le comité de rémunération et de désignation, puis soumise au conseil d'administration. Les conflits d'intérêts seront traités conformément à la charte de gouvernance d'entreprise de Montea et à la législation applicable. Aucun administrateur ne participera à une réunion au cours de laquelle sa propre rémunération est examinée.

Le montant de la rémunération des administrateurs est déterminé sur la base d'études comparatives portant sur la politique de rémunération de sociétés immobilières cotées (REIT) belges ou européennes similaires et/ou de sociétés cotées. Montea veille à ce que la rémunération soit appropriée et conforme aux pratiques du marché, en tenant compte de la taille de Montea, de sa situation financière, de sa position dans l'environnement économique et du niveau de responsabilité.

3.2 Administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs perçoivent une rémunération annuelle fixe d'administrateur, ainsi que des jetons de présence pour leur participation aux réunions du conseil d'administration, du comité d'audit, du comité de rémunération et de désignation et du comité d'investissement¹ dont ils sont membres.

Les montants de la rémunération des administrateurs non exécutifs sont approuvés par l'assemblée générale des actionnaires de Montea sur proposition du conseil d'administration et sur recommandation du comité de rémunération et de désignation. Le conseil d'administration fixe le montant de la rémunération en se fondant, d'une part, sur le principe de continuité et, d'autre part, sur des études comparatives.

Les membres non exécutifs du conseil d'administration ne perçoivent pas de rémunération liée à la performance.

Les administrateurs non exécutifs ne sont pas rémunérés (même partiellement) en actions Montea. Ce faisant, Montea s'écarte de la recommandation 7.6 du Code 2020 visant à rémunérer les administrateurs non exécutifs en partie avec des actions de la société cotée concernée. Par cette recommandation, le Comité belge de gouvernance d'entreprise vise à mieux aligner les intérêts des administrateurs non exécutifs sur l'intérêt actionnarial à long terme. Montea estime toutefois que l'octroi d'une rémunération en actions ne contribuerait pas nécessairement à cet objectif du Code 2020. En tant que société immobilière réglementée belge, Montea s'efforce de générer des bénéfices solides et un dividende par action solide et stable, conformément aux intérêts d'un actionnaire à long terme. Cette stratégie se reflète clairement dans les objectifs de croissance de la société, son portefeuille et sa stratégie ESG, tels qu'approuvés par le conseil d'administration. De plus, les intérêts des actionnaires à long terme sont suffisamment représentés au sein du conseil d'administration par les membres de la famille Pierre De Pauw, actionnaire de référence de Montea.

3.3 Administrateurs exécutifs

Les administrateurs exécutifs ne perçoivent aucune rémunération pour l'exercice de leur mandat d'administrateur. Ils ne sont rémunérés que dans le cadre de leur fonction de membre du management exécutif, comme indiqué à la section *Management exécutif* de la présente politique de rémunération. Ils ne perçoivent aucune rémunération pour leur participation et leur contribution aux réunions du conseil d'administration (ou de ses comités, formels ou informels) dont ils sont membres.

3.4 Président du conseil d'administration et des comités

Le président du conseil d'administration ainsi que les présidents du comité d'audit, du comité de rémunération et de désignation et des comités d'investissement perçoivent une rémunération fixe proportionnelle aux responsabilités et au temps consacrés à la fonction de président. Les fonctions de président du conseil d'administration et de président des comités d'investissement peuvent être exercées par la même personne, étant précisé que, dans ce cas, cette personne ne percevra qu'une rémunération fixe en tant que président du conseil d'administration et président du comité d'investissement (concerné) et ne percevra pas de jetons de présence.

¹ Il existe actuellement trois comités d'investissement : le Comité d'investissement France, le Comité d'investissement Pays-Bas et le Comité d'investissement interne (Belgique et Allemagne). Les comités d'investissement sont des comités consultatifs informels dont le fonctionnement, la composition et la rémunération sont décidés par le conseil d'administration. Un mandat au sein du comité d'investissement n'est pas lié au mandat d'administrateur de Montea.

3.5 Représentation schématique

	Conseil d'administration	Comité d'audit	Comité de rémunération et de désignation	Comité d'investissement	Rémunération fixe annuelle
Administrateur non exécutif*	jeton de présence par réunion assistée	jeton de présence par réunion assistée	jeton de présence par réunion assistée	jeton de présence par réunion assistée	Oui
Administrateur exécutif					
Management exécutif					
Président du conseil d'administration					Oui
Président du comité d'audit					Oui
Président du comité de rémunération et de désignation					Oui
Président d'un comité d'investissement					Oui

* Si une personne cumule les fonctions de président du conseil d'administration et de président d'un comité d'investissement, elle ne percevra qu'une rémunération fixe en tant que président du conseil d'administration et président du comité d'investissement (concerné) et ne recevra pas de jetons de présence.

4. Management exécutif

La rémunération des membres du management exécutif dépend de leurs responsabilités respectives et des pratiques du marché dans le secteur. La rémunération des membres du management exécutif se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. La partie variable comprend, d'une part, une rémunération liée à la performance sur une période de référence d'un (1) an et, d'autre part, une rémunération liée à la performance sur une période de référence égale ou supérieure à trois (3) ans. La rémunération variable peut prendre la forme de paiements en espèces et/ou liés à des actions (y compris, mais sans s'y limiter, des options sur actions) et est payable à l'expiration de la période de référence concernée.

Chaque année, sur proposition du comité de rémunération et de désignation, le conseil d'administration statue sur la rémunération variable à court terme des membres du management exécutif. Dans ce contexte, le conseil d'administration détermine le montant de la rémunération variable, ainsi que les objectifs relatifs aux critères de performance dont dépendra cette rémunération au cours de la période de performance à venir. En ce qui concerne la rémunération variable à long terme, le conseil d'administration, sur proposition du comité de rémunération et de désignation, déterminera les objectifs ainsi que les montants et la durée avant la mise en œuvre du plan concerné. Pour plus de détails sur la rémunération variable, veuillez-vous reporter à la section 4.3 de la présente politique de rémunération.

Si le membre du management exécutif concerné est également administrateur, les procédures en matière de conflits d'intérêts prévues par la loi SIR et le CSA s'appliqueront à toute décision relative à la rémunération du management exécutif.

Les membres du management exécutif ne percevront aucune rémunération pour leur participation et leur contribution aux réunions du ou des comités d'investissement ou d'autres comités du conseil d'administration dont ils sont membres.

La part relative de la rémunération variable à court terme (en cas d'atteinte des objectifs) dans la rémunération annuelle est de $\pm \leq 25\%$ pour tous les membres du management exécutif.

Le conseil d'administration veille à ce que la rémunération variable soit conforme à la règle de répartition prévue à l'article 7:91 du CSA.

4.1 Rémunération fixe

Par « rémunération fixe », Montea entend, d'une part, la rémunération fixe annuelle à verser au membre du management exécutif telle qu'elle est stipulée dans le contrat de gestion individuel ou le contrat de travail conclu avec la personne concernée (voir la section 4.1.1). D'autre part, le conseil d'administration a la possibilité, mais non l'obligation, d'octroyer des options sur actions et/ou de faire participer le management exécutif à un plan d'achat d'actions (voir la section 4.1.2). Ces instruments ne sont pas nécessairement utilisés chaque année.

4.1.1 Rémunération basée sur le contrat de gestion individuel ou le contrat de travail

La rémunération de base du management exécutif est évaluée chaque année par le conseil d'administration sur avis et proposition du comité de rémunération et de désignation. Le conseil d'administration détermine le montant de la rémunération en se fondant, d'une part, sur le principe de continuité et, d'autre part, sur des études comparatives.

4.1.2 Plan d'options et plan d'achat d'actions

Sur recommandation du comité de rémunération et de désignation, le conseil d'administration a décidé de ne pas obliger le management exécutif à conserver un niveau minimum d'actions de Montea, par dérogation à l'article 7.9 du Code 2020. Le comité de rémunération et de désignation évaluera cette recommandation à intervalles réguliers et en rendra compte au conseil d'administration.

Il existe toutefois un plan d'options et un plan d'achat d'actions au profit des membres du management exécutif (exécutive et non exécutive), ainsi que de certains autres employés. Étant donné que ces plans constituent clairement une incitation à adopter la perspective d'un actionnaire à long terme, l'obligation prévue à l'article 7.9 du Code 2020 n'est pas nécessaire. Les options/actions relevant de ces plans sont attribuées de manière discrétionnaire par le conseil d'administration sur recommandation du comité de rémunération et de désignation (dont l'objectif est d'atteindre un public aussi large que possible). Étant donné que ni l'attribution au titre du plan d'options, ni l'offre au titre du plan d'achat d'actions ne sont subordonnées à la réalisation de critères de performance, ces plans sont considérés comme une rémunération fixe.

Les bénéficiaires du plan d'options et du plan d'achat d'actions ont, selon le cas, la possibilité de :

- (i) acquérir des options d'une durée de dix ans pouvant être exercées à un prix égal au plus bas des montants suivants : (a) le cours de clôture de l'action sur Euronext Bruxelles à laquelle l'option donne droit le jour de bourse précédant le jour de l'offre ; et (b) le cours de clôture moyen de l'action sur Euronext Bruxelles à laquelle l'option donne droit sur une période de 20 jours de bourse précédant le jour de l'offre. Les options deviennent définitivement acquises (« vesting ») après une période de trois ans ; ou
- (ii) acheter des actions à un prix par action égal à 83,33 % du prix correspondant au plus bas entre (a) le cours de clôture de l'action sur Euronext Bruxelles le jour de bourse précédant le jour de l'offre ; et (b) le cours de clôture moyen de l'action sur Euronext Bruxelles sur une période de 20 jours de bourse précédant le jour de l'offre. Dans le cadre de ce plan, les actions sont soumises à une période de blocage de 3,5 ans. Si la période de blocage ne justifie plus ladite décote, le conseil d'administration a la possibilité de réévaluer cette période de blocage.

Dans les deux plans, l'exercice de l'option / l'achat d'actions s'effectue sur les fonds propres des bénéficiaires. La société ne facilite pas le financement de ces transactions.

Le nombre d'options ou d'actions pouvant être acquises de cette manière est déterminé chaque année par le conseil d'administration sur recommandation du comité de rémunération et de désignation.

Bien qu'à la date de la présente politique de rémunération, ni le plan d'options ni le plan d'achat d'actions ne soient soumis à la réalisation de critères de performance, Montea considère ces deux plans comme un mécanisme d'incitation à long terme adéquat pour les raisons suivantes :

a) Le plan d'options

Les employés, les dirigeants de la société (personnes physiques uniquement) et les prestataires de services indépendants (personnes physiques uniquement) qui sont imposables en Belgique sur leurs revenus ou sur leurs bénéfices et dividendes sont soumis à la Loi belge sur les options sur actions du 26 mars 1999 (telle que modifiée de temps à autre). En vertu de la loi belge sur les options sur actions, les catégories de bénéficiaires susmentionnées sont imposées au moment de l'attribution des options. Cette imposition se fonde sur la valeur de marché réelle des actions de Montea au moment de l'offre. En d'autres termes, étant donné que (i) ces types de bénéficiaires doivent déjà payer des impôts au moment de l'acceptation des options et que (ii) la période d'acquisition des droits est de trois ans, ils seront incités à contribuer à la valeur à long terme de Montea afin de pouvoir récupérer l'impôt déjà payé.

Dans ce contexte, il convient de souligner que pendant la période comprise entre l'acceptation de l'offre et l'exercice des options, le titulaire n'a droit à aucun dividende lié à l'action Montea sous-jacente.

b) Le plan d'achat d'actions

Les actions qu'un bénéficiaire peut acquérir dans le cadre du plan d'achat d'actions sont soumises à une période de blocage de 3,5 ans. Cela signifie qu'il est dans l'intérêt du bénéficiaire d'œuvrer à l'augmentation de la valeur des actions de Montea à long terme.

Chaque année, le comité de rémunération et de désignation examinera s'il est opportun de lier certains critères de performance auxdits plans. Il se réserve également le droit de formuler des propositions visant à modifier les plans en question en ce sens, le cas échéant. Si le comité de rémunération et de désignation formule une telle recommandation, il se limitera aux mêmes critères de performance que ceux énoncés à la section 5.3. Si le plan d'options et/ou le plan d'achat d'actions est lié à la réalisation de certains critères de performance, ces plans ne seront plus considérés comme une rémunération fixe, mais comme une rémunération variable.

4.2 Pension et avantages en nature

Montea offre une pension complémentaire aux membres de son management exécutif qui fournissent des services à Montea en tant que personnes physiques.

Montea prendra en charge les frais liés à un certain nombre d'autres avantages, tels qu'une voiture de fonction, un téléphone portable, un ordinateur portable, une assurance hospitalisation, une police d'assurance responsabilité civile des dirigeants, etc. attribués aux membres du management exécutif.

Dans le cadre d'éventuelles réclamations en matière de responsabilité civile professionnelle, le management exécutif et tous les administrateurs sont couverts par une assurance responsabilité civile des dirigeants (police D&O). La prime totale est prise en charge par Montea.

4.3 Rémunération variable

La rémunération variable du management exécutif se compose en partie d'une prime à court terme versée en espèces ou par tout autre instrument de paiement dont le coût pour Montea est similaire, et en partie d'une rémunération à long terme pouvant être versée en espèces et/ou sous forme d'options sur actions et/ou d'actions et/ou de droits donnant droit à des actions (par exemple, phantom stocks, matching shares, restricted stock units, etc.) en fonction du plan.

Dans la mesure où cela est prescrit par la Loi SIR applicable, la rémunération variable ne peut être attribuée que dans la mesure où (a) la partie de la rémunération variable liée aux résultats ne concerne que le résultat net consolidé de Montea, à l'exclusion de toute fluctuation de la juste valeur des actifs et des instruments de couverture, et (b) aucune rémunération n'est attribuée sur la base d'une opération ou d'une transaction spécifique de Montea.

Le montant que la personne concernée peut percevoir est plafonné (pour plus de détails à ce sujet, voir la section 4.3.1 et la section 4.3.2).

4.3.1 Rémunération variable à court terme

La rémunération variable à court terme du CEO et des autres membres du management exécutif dépend de critères de performance prédéterminés liés aux priorités stratégiques de Montea sur une période de référence d'un an. La mise en œuvre effective et la pondération de chaque indicateur clé de performance (KPI) pour chaque année seront déterminées chaque année par le conseil d'administration sur proposition du comité de rémunération et de désignation. Les KPI seront une sélection d'objectifs financiers et non financiers qui contribuent à la stratégie commerciale, aux intérêts à long terme et à la durabilité de Montea.

Les critères de performance peuvent inclure, sans s'y limiter :

	Stratégie	KPI
FINANCIER	Croissance du portefeuille	Atteindre l'objectif de croissance du portefeuille immobilier dans le secteur de l'immobilier logistique
	Offrir un dividende stable et, dans la mesure du possible, en hausse	Atteindre le résultat EPRA par action (EPS) visé
	Maintenir un taux d'occupation élevé en se concentrant sur le type de client et son activité	Atteindre et maintenir le taux d'occupation visé pour les bâtiments
NON-FINANCIER	Mise en œuvre du plan ESG 2030/2050 de Montea	Atteindre au moins 1 KPI ESG

Les objectifs qualitatifs précis pour une année donnée sont expliqués a posteriori dans le rapport de rémunération.

Au cours d'un entretien d'évaluation entre le président du conseil d'administration et le membre du management exécutif, il est déterminé chaque année si les objectifs prédéfinis (financiers et non financiers) ont été atteints. Cette évaluation et la rémunération variable qui y est liée sont examinées par le comité de rémunération et de désignation, puis soumises à la prochaine réunion du conseil d'administration, qui décide de l'attribution finale de la rémunération variable à court terme. Dans ce contexte, la réalisation effective des objectifs de performance financière est vérifiée sur la base des comptes annuels consolidés de Montea.

Un dépassement des objectifs peut être reconnu. Le montant versé au titre du dépassement des objectifs à court terme ne doit pas dépasser 25 % du montant total de la rémunération variable à court terme prévue en cas d'atteinte des objectifs, étant précisé que le conseil d'administration peut décider, en cas de dépassement exceptionnel et sur avis du comité de rémunération et de désignation, de porter ce plafond à 50 %.

Le conseil d'administration peut, sur recommandation du comité de rémunération et de désignation, prendre en compte les résultats supérieurs à 125 % enregistrés l'année précédente qui n'ont pas été récompensés en raison du plafond de 125 % applicable à la rémunération variable à court terme. Ce crédit (c'est-à-dire l'excédent de performance au-delà de 125 %) ne peut être utilisé que pour augmenter la rémunération variable à court terme jusqu'à un maximum de 125 %.

4.3.2 Rémunération variable à long terme

Outre la rémunération liée à la performance à court terme, le CEO et certains membres du management exécutif peuvent, sur proposition du comité de rémunération et de désignation et après approbation du conseil d'administration, également prétendre à une rémunération liée à la performance à long terme sous forme d'espèces et/ou d'options sur actions et/ou d'actions ou de droits donnant droit à des actions. L'acquisition de ce paiement à long terme est subordonnée à la réalisation d'objectifs à long terme sur une période de référence comprise entre 3 et 5 ans, telle que déterminée par le conseil d'administration.

La rémunération variable à long terme devient inconditionnelle en février de l'année suivant la fin de la période de référence concernée, proportionnellement à la réalisation des objectifs à long terme.

Les objectifs à long terme sont liés à des critères de performance prédéterminés, conformément aux priorités stratégiques de Montea. Les indicateurs clés de performance (KPI) auxquels la rémunération variable à long terme sera liée porteront, entre autres, sur la croissance du portefeuille, la croissance du résultat et la création de valeur pour les actionnaires, contribuant ainsi à la stratégie commerciale, aux intérêts à long terme et à la durabilité de Montea. L'interprétation concrète et la pondération de chaque KPI seront déterminées au début d'une période de référence par le conseil d'administration sur proposition du comité de rémunération et de désignation.

En ce qui concerne la rémunération variable à long terme, la rémunération versée en cas de dépassement des objectifs à long terme peut s'élever à un maximum de 50 % du montant total de la rémunération variable à long terme prévue en cas d'atteinte des objectifs.

5. Contrats

5.1 Durée

En principe, la durée du mandat des administrateurs est de trois ans, sauf en cas de renouvellement. La durée du mandat d'un administrateur dont le mandat est renouvelé est, en principe, de quatre ans. L'assemblée générale des actionnaires de Montea peut déroger à cette règle, conformément à la charte de gouvernance d'entreprise de Montea, afin de permettre une certaine rotation au sein du conseil d'administration. Les administrateurs ne bénéficient d'aucune protection contre le licenciement.

5.2 Clause de récupération

Les contrats conclus avec les membres du management exécutif prévoient un mécanisme de récupération en vertu duquel la société a le droit de réclamer au bénéficiaire tout ou partie de la rémunération variable à court et à long terme jusqu'à 1 (un) an après le versement s'il apparaît au cours de cette période que le paiement a été effectué sur la base d'informations matériellement erronées concernant la réalisation des objectifs de performance sous-jacents à la rémunération variable ou concernant les circonstances dont dépendait la rémunération variable, et que ces informations erronées peuvent être attribuées à une fraude de la part du bénéficiaire.

5.3 Retraite

Montea propose un régime de retraite aux membres du management exécutif qui fournissent des services à Montea en tant que personnes physiques. Montea ne propose pas de régime de retraite aux administrateurs.

5.4 Indemnités de départ

En principe, Montea conclut un contrat de gestion à durée indéterminée avec les membres indépendants du management exécutif. L'indemnité de départ est négociée au cas par cas et fixée dans le contrat de gestion. Le conseil d'administration veille à ce que toute indemnité de départ ne dépasse pas 12 mois de rémunération. Pour les membres du management exécutif qui exercent leurs fonctions dans le cadre d'un contrat de travail, Montea applique les règles de la législation du travail applicable.

Les actions acquises dans le cadre du plan d'achat d'actions et qui sont encore soumises à la période de blocage peuvent être rachetées par Montea. Le nombre d'actions pouvant être rachetées dépend de la classification de la personne concernée par le conseil d'administration (départ volontaire ou involontaire) et de la durée écoulée de la période de blocage. Le prix auquel les actions peuvent être rachetées correspond au prix d'achat initial.

Les conséquences du départ d'une personne sur les options qui lui ont été attribuées dans le cadre du plan d'options dépendront, entre autres, du fait que cette personne parte de sa propre initiative, des motifs de son départ et du fait que les options aient déjà été acquises. Selon les circonstances, les options peuvent soit être conservées, en tout ou en partie, et (temporairement) exercées, soit expirer de plein droit.

En cas de création de tout autre plan lié aux actions, des règles similaires seront établies conformément à la législation applicable et à la présente politique de rémunération.

6. Dérogations

Montea se réserve le droit de déroger temporairement à la présente politique de rémunération à condition que : (i) la dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles dans lesquelles une telle dérogation est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la pérennité de la société dans son ensemble, ou pour garantir sa viabilité, et (ii) la dérogation soit autorisée par le conseil d'administration sur recommandation motivée du comité de rémunération et de désignation.

* * *

Version du 19 mai 2026