



PLACES
YOU PREFER

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026-2029

[soumise pour approbation à l'assemblée générale ordinaire du 18 mai 2026]

1. Introduction

Nextensa est une société anonyme dont le siège est situé dans la Région de Bruxelles-Capitale, inscrite à la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro d'entreprise 0436.323.915 (RPM Bruxelles, section néerlandophone) (la « Société »).

La présente politique de rémunération a été élaborée conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et des associations (le « CSA ») et au Code de gouvernance d'entreprise 2020 (le « CGC 2020 »).

Cette politique de rémunération est applicable depuis le 1er janvier 2026.

Si le conseil d'administration, sur avis du comité de nomination et de rémunération, souhaite apporter une modification substantielle à cette politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale ; dans tous les cas, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale au moins tous les quatre ans.

2. Principales modifications apportées à la politique de rémunération

Cette politique de rémunération a été révisée conformément à l'article 7:89/1, §3 CSA. Dans le cadre de cette révision, la Société (par l'intermédiaire du conseil d'administration, sur avis du comité de nomination et de rémunération) a évalué l'application de la politique de rémunération existante et a pris en compte les commentaires pertinents des actionnaires.

Les principales modifications par rapport à la version précédente de la politique de rémunération concernent notamment :

- **Ajustement des incitations à long terme (LTI)**, dans le but de faire évoluer le plan d'options sur actions existant vers un plan avec droits de souscription, y compris un résumé des principales caractéristiques.
- **Clarification/actualisation des critères de performance** pour la rémunération variable à court terme (STI) des membres du comité exécutif, avec une distinction entre les critères quantifiables et qualitatifs et les plafonds applicables.
- **Clarification et adaptation des dispositions contractuelles et de gouvernance**, notamment en matière de prise de décision, de conflits d'intérêts et d'obligation de détention d'actions par les membres du comité exécutif.

Ces modifications visent à aligner davantage le cadre de rémunération sur la stratégie, la création de valeur à long terme et la réalité de la Société.

La révision a tenu compte (i) du résultat du vote sur la politique de rémunération lors de la dernière assemblée générale, (ii) du ou des votes (consultatifs) sur les rapports de rémunération depuis ce vote, et (iii) des questions, commentaires et points d'attention soulevés par les actionnaires pendant et en dehors de l'assemblée générale.

Concrètement, les signaux pertinents émis par les actionnaires sont pris en compte dans la préparation au sein du comité de nomination et de rémunération, puis dans les discussions et les décisions qui s'ensuivent au sein du conseil d'administration, notamment lors de :

- l'évaluation de la structure et de la transparence de la rémunération variable (STI) et des plafonds correspondants ;
- le développement du plan d'incitation à long terme (LTI), y compris le choix du ou des instruments et l'explication de leurs principales caractéristiques ;
- la clarification des modalités contractuelles et du cadre de reporting.

3. Politique de rémunération

3.1. Stratégie • Long terme • Durabilité

La politique de rémunération de la Société à l'égard de ses administrateurs et du comité exécutif vise à attirer des profils qui, grâce à la combinaison de leur expérience, de leurs connaissances et de leurs compétences, permettent au conseil d'administration et au comité exécutif de remplir leur rôle : poursuivre la création de valeur durable en définissant la stratégie de la Société, en assurant un leadership efficace, responsable et éthique.

La Société se concentre sur une croissance récurrente de ses activités et aspire à créer de la valeur pour ses actionnaires à long terme.

Avec sa politique de rémunération, la Société vise non seulement à promouvoir la durabilité et la réflexion à long terme, mais aussi à se concentrer sur la réalisation commune d'objectifs et à concrétiser un engagement de croissance durable envers les actionnaires. En subordonnant une partie de la rémunération des membres du comité exécutif à ces objectifs et à ces paramètres de durabilité, la Société entend, grâce à la politique de rémunération proposée, contribuer de manière significative à la réalisation de sa stratégie d'entreprise.

Pour le positionnement de la Société en termes de compensation financière totale, la Société effectue une analyse comparative (benchmarking) avec d'autres sociétés pertinentes au moins une fois tous les trois ans.

3.2. Champ d'application

Cette politique de rémunération est applicable du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2029 et s'applique, conformément à l'article 7:89/1 CSA, au conseil d'administration, aux personnes chargées de la gestion journalière (le CEO) et aux autres personnes chargées de la gestion de la société (les autres membres du comité exécutif). L'article 3.6 de la présente politique de rémunération fait également référence aux autres collaborateurs de la Société.

3.3. Processus décisionnel

La rémunération des administrateurs est fixée par l'assemblée générale de la Société sur proposition du conseil d'administration. Le conseil d'administration détermine également la rémunération du CEO et des autres membres du comité exécutif.

Le comité de nomination et de rémunération assiste le conseil d'administration en ce qui concerne la rémunération des membres du conseil d'administration et du comité exécutif.

En particulier, le comité de nomination et de rémunération :

- émet des recommandations au conseil d'administration concernant la politique de rémunération des administrateurs non exécutifs, du CEO et des membres du comité exécutif, ainsi que les éventuelles propositions de décision de l'assemblée générale qui en découlent ;
- émet des recommandations concernant la rémunération individuelle des administrateurs, du CEO et des membres du comité exécutif (y compris les rémunérations variables, les programmes d'incitation à long terme tels que les options sur actions et autres instruments financiers, et les indemnités de départ) et les éventuelles propositions de décision de l'assemblée générale qui en découlent ;
- évalue les performances du CEO et des membres du comité exécutif, en concertation, sauf en ce qui concerne les performances du CEO, avec ce dernier ;
- fait des recommandations concernant la composition du conseil d'administration et du comité exécutif et concernant le recrutement et la révocation des membres du comité exécutif et des cadres qui ne sont pas membres du comité exécutif;
- évalue la mise en œuvre de la stratégie de la Société par le CEO et le comité exécutif sur la base des critères et objectifs de performance convenus ;
- prépare le rapport de rémunération qui sera intégré par le conseil d'administration dans la déclaration de gouvernance d'entreprise ; et
- donne des éclaircissements sur la politique de rémunération et le rapport de rémunération lors de l'assemblée générale ordinaire.

Le comité de nomination et de rémunération détermine lui-même la fréquence de ses réunions, mais se réunit au moins deux fois par an.

En ce qui concerne la gestion des conflits d'intérêts (potentiels), il convient de noter ce qui suit :

- Lors des réunions au cours desquelles la rémunération individuelle d'un membre du comité de nomination et de rémunération est discutée, la personne concernée peut être présente, mais ne peut pas présider la réunion.
- Conformément à la procédure légale en matière de conflits d'intérêts, le CEO ne participe pas aux délibérations et au vote au sein du conseil d'administration concernant sa propre rémunération. Il ne participe pas non plus aux délibérations qui ont lieu au sein du comité de nomination et de rémunération dans ce cadre. Les autres membres du comité exécutif ne participent pas non plus aux délibérations et au vote au sein du conseil d'administration, ni aux délibérations qui ont lieu au sein du comité de nomination et de rémunération concernant leur propre rémunération.

3.4. Composantes de la rémunération

(i) Conseil d'administration

La rémunération des administrateurs non exécutifs se compose exclusivement d'une rémunération fixe, dont les montants sont fixés par l'assemblée générale de la Société. Cette rémunération fixe se compose d'une rémunération de base et d'un jeton de présence pour chaque participation à une réunion du conseil d'administration, du comité d'audit ou du comité de nomination et de rémunération. Le président du conseil d'administration et le président du comité d'audit reçoivent en outre une rémunération fixe supplémentaire.

Aucun jeton de présence n'est payé pour les réunions qui se déroulent par écrit.

La rémunération des administrateurs non exécutifs est réévaluée périodiquement par le comité de nomination et de rémunération, en tenant compte des responsabilités des administrateurs, du temps requis, des risques et des pratiques du marché (sur la base d'un benchmark avec d'autres sociétés pertinentes). Les ajustements proposés par le comité de nomination et de rémunération sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale.

Tous les membres du conseil d'administration sont couverts par une police d'assurance responsabilité civile des administrateurs (« D&O Insurance ») dont la prime est payée par la Société. Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient d'aucun autre avantage. Ils ne reçoivent aucune rémunération liée à la performance, telle que des primes et des options sur actions, et ne bénéficient d'aucun avantage en nature ni d'aucun avantage lié à des plans de pension. Toutefois, les administrateurs sont remboursés des dépenses et frais normaux et justifiés qu'ils peuvent faire valoir comme ayant été engagés dans l'exercice de leur mandat.

Les administrateurs sont invités, mais ne sont pas tenus, à détenir des actions de la Société. Cette dérogation au principe 7.6 du CGC 2020 se justifie par le fait que la politique de la Société favorise de manière adéquate une perspective à long terme.

En outre, plusieurs administrateurs sont déjà exposés à l'évolution de la valeur de la Société dans le cadre des fonctions qu'ils exercent au sein d'Ackermans & van Haaren (AvH), compte tenu des actions (options) qu'ils détiennent dans AvH et dont la valeur dépend en partie de celle de la Société.

En principe, les administrateurs exécutifs ne reçoivent aucune rémunération pour l'exercice de leur mandat d'administrateur au sein de la Société.

Les administrateurs peuvent exercer un mandat d'administrateur dans des filiales de la Société. Les rémunérations éventuellement perçues pour l'exercice de ces mandats sont reprises dans le rapport de rémunération de la Société.

(ii) CEO - Comité exécutif

La rémunération du CEO et des autres membres du comité exécutif se compose de quatre éléments : (i) une rémunération fixe en espèces, (ii) une rémunération variable en espèces (STI ou short term incentive), (iii) des droits de souscription (LTI ou long term incentive) et (iv) une assurance et d'autres avantages.

Le CEO et les autres membres du comité exécutif peuvent exercer un mandat d'administrateur dans des filiales de la Société. Les rémunérations éventuellement perçues pour l'exercice de ces mandats sont reprises dans le rapport de rémunération de la Société.

Les membres du comité exécutif sont invités, mais ne sont pas tenus, à détenir des actions de la Société. Cette dérogation au principe 7.9 du CGC 2020 se justifie par le fait que la politique de rémunération de la Société favorise de manière adéquate une perspective à long terme.

(a) Rémunération fixe en espèces

La rémunération fixe évolue vers une position choisie sur le marché. Si la rémunération fixe n'atteint pas encore le niveau de la position choisie sur le marché, elle évoluera dans ce sens dans la mesure où la personne concernée évolue également en termes de prise de responsabilités et de développement des compétences et aptitudes pertinentes. Les augmentations éventuelles de la

rémunération fixe sont discutées chaque année au sein du comité de nomination et de rémunération et soumises à l'approbation du conseil d'administration.

(b) Rémunération variable (Short Term Incentive ou STI) en espèces

Le montant de la rémunération variable est lié aux objectifs annuels et est déterminé en fonction de la réalisation effective :

- critères collectifs quantifiables (qui comptent pour 50 %), tels que la réalisation des chiffres financiers clés, la réalisation de projets convenus à l'avance (par exemple, l'obtention d'un permis d'urbanisme, la bonne conclusion d'un projet de (re)développement, la réalisation de dossiers d'investissement ou de désinvestissement, EPS, taux d'occupation, etc.
- des critères collectifs qualitatifs (qui comptent pour 25 %), tels que les objectifs ESG, l'interaction avec le conseil d'administration et les collaborateurs de la société, l'évaluation du personnel dont le dirigeant est responsable et par celui-ci, le respect de la gouvernance et des processus et procédures convenus, l'amélioration des processus internes, etc.
- critères individuels (qui comptent pour 25 %), qui peuvent être quantifiables ou qualitatifs.

Sur recommandation du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration fixe les critères de performance au cours des trois premiers mois de la période de performance annuelle concernée.

Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de la Société et peuvent varier d'une année à l'autre. Le conseil d'administration évite de fixer des critères qui pourraient inciter le CEO et les autres membres du comité exécutif à privilégier des objectifs à court terme susceptibles d'influencer leur rémunération variable, mais qui pourraient avoir un impact négatif sur la Société à moyen et long terme.

Le montant de la rémunération variable peut varier d'une année à l'autre et est plafonné à 50 % de la rémunération fixe annuelle pour le CEO et à 40 % de la rémunération fixe annuelle pour les autres membres du comité exécutif.

L'évaluation des objectifs de performance fait l'objet d'une discussion et d'une analyse lors d'une réunion du comité de nomination et de rémunération. La rémunération variable ne peut être attribuée que dans la mesure où les objectifs de performance ont été atteints au cours de la période de référence indiquée et selon la pondération qui leur est attribuée. La réalisation des critères financiers est vérifiée après la clôture de l'exercice, sur la base des données comptables et financières validées par le comité d'audit. Une évaluation des critères non financiers est effectuée soit sur la base d'un avis motivé du président du conseil d'administration (s'il s'agit de la performance du CEO), soit sur la base d'une proposition motivée du CEO en concertation avec le président du conseil d'administration (s'il s'agit de la performance des autres membres du comité exécutif).

Le comité de nomination et de rémunération transmet ensuite son avis et sa proposition de rémunération au conseil d'administration. Sur la base des résultats réalisés, la rémunération variable est évaluée et attribuée par le conseil d'administration à chaque membre du comité exécutif.

La rémunération variable à court terme est versée en espèces au cours de l'année suivant la période de performance d'un an.

(c) Droits de souscription (Long Term Incentive ou LTI)

En tant qu'incitation à long terme, le conseil d'administration a l'intention d'adopter un plan de droits de souscription (et de clôturer le plan d'options sur actions existant). Une fois adopté, le plan de droits de souscription permettra d'attribuer des droits de souscription au CEO et aux autres membres du comité exécutif.

Le plan de droits de souscription a pour objectif de rémunérer ses bénéficiaires pour leur contribution à la création de valeur à long terme.

L'octroi de droits de souscription n'est pas lié à des critères de performance prédéfinis et objectivement mesurables. Le conseil d'administration décide de l'octroi de droits de souscription aux membres du comité exécutif, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération. Conformément à la législation fiscale applicable, les membres du comité exécutif sont imposés lors de l'acceptation des droits de souscription. La valeur de cette composante de rémunération dépend de l'évolution du cours de l'action.

Les principales caractéristiques du plan de droits de souscription peuvent être résumées comme suit : (i) les droits de souscription sont offerts gratuitement aux bénéficiaires ; (ii) chaque droit de souscription donnera au bénéficiaire le droit de souscrire une action de la Société avec les mêmes droits que les autres actions existantes de la Société ; (iii) le prix d'exercice est déterminé au moment de l'offre et sera égal, au choix du conseil d'administration, au cours de clôture moyen des actions de la Société pendant les trente jours précédant la date de l'offre ou au dernier cours de clôture précédant la date de l'offre ; (iv) les droits de souscription ne peuvent être exercés pendant une période de trois années civiles après l'année au cours de laquelle l'offre a eu lieu (sauf dans des cas particuliers tels que le décès et l'atteinte de l'âge légal de la retraite), ni après une période de huit ans à compter de la date de l'offre ; et (v) les droits de souscription ne peuvent être transférés, sauf en cas de décès. Le plan de droits de souscription est conforme aux dispositions de la loi du 26 mars 1999.

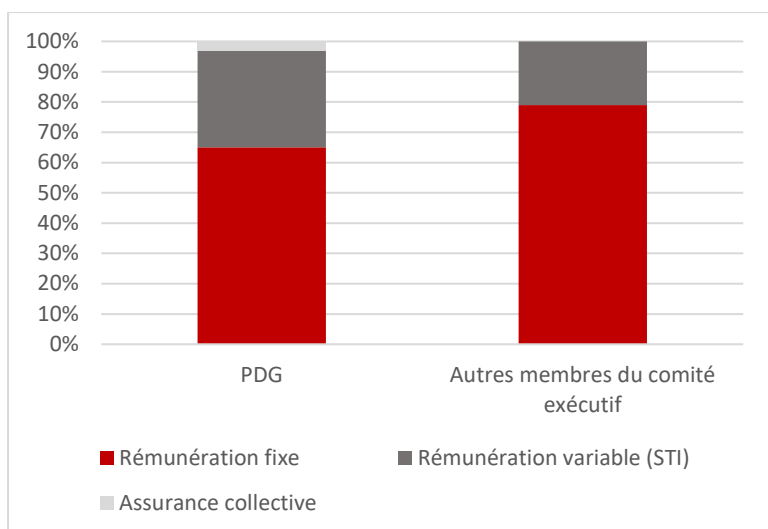
Le conseil d'administration a décidé de ne plus offrir d'options sur actions dans le cadre du plan d'options sur actions existant d'octobre 2021. Les options sur actions déjà attribuées dans le cadre de ce plan restent toutefois valables jusqu'à son expiration.

(d) Assurances et autres avantages

Le CEO bénéficie d'une assurance groupe de type « cotisation fixe » (pension complémentaire).

Avec l'accord du conseil d'administration, une prime/un bonus exceptionnel peut être accordé au cours de l'exercice à un membre du comité exécutif sur proposition du comité de nomination et de rémunération, si des performances exceptionnelles ont été réalisées, sans que cette prime ait une incidence sur l'octroi éventuel d'une rémunération variable pour le même exercice. Le cas échéant, les critères d'attribution sont définis dans le rapport de rémunération. Ils répondront aux principes directeurs énoncés dans la présente politique.

(e) Part relative des différentes composantes de la rémunération



Le poids de chaque composante de la rémunération tel qu'il apparaît dans le graphique ci-dessus est purement illustratif et indicatif sur la base de la situation actuelle, telle que versée pour 2025, et peut donc être modifié chaque année.

La composition de la rémunération est présentée d'une part pour le CEO et d'autre part pour la moyenne des autres membres du comité exécutif.

Ces composantes sont évaluées chaque année, généralement lors d'une réunion en février, par le comité de nomination et de rémunération et leur conformité au marché est vérifiée. Cette vérification est effectuée sur la base de données publiques (par exemple, les données de rémunération figurant dans les rapports annuels d'autres sociétés cotées comparables) et/ou d'études salariales. Les ajustements proposés par le comité de nomination et de rémunération sont ensuite soumis à l'approbation du conseil d'administration.

3.5. Modalités contractuelles

Les administrateurs exercent leurs fonctions à titre indépendant et sont nommés par l'assemblée générale pour une période maximale de 4 ans, conformément à la procédure prévue à cet effet dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Les contrats conclus entre la société et les membres du comité exécutif sont à durée indéterminée et contiennent les clauses habituelles en matière de rémunération (rémunération fixe et variable), de non-concurrence et de confidentialité.

Les contrats prévoient en outre des dispositions relatives aux critères d'attribution de la rémunération variable et prévoient également un droit de récupération en faveur de la société de la rémunération variable qui a été attribuée sur la base de données financières inexactes.

Le CEO et les autres membres du comité exécutif peuvent résilier unilatéralement leur contrat respectif moyennant un préavis de 6 mois. La société peut résilier unilatéralement ce contrat moyennant un préavis de 12 mois.

Sauf convention contraire, la fin des contrats entre la société et les membres du comité exécutif entraînera également la fin des mandats exercés dans les filiales de la société.

3.6. Collaborateurs

Le comité de nomination et de rémunération prend connaissance des propositions annuelles concernant le budget global d'augmentation (hors index) des rémunérations fixes des collaborateurs de la Société (à l'exclusion des membres du comité exécutif), ainsi que du budget global des rémunérations variables accordées aux collaborateurs. Le comité interagit à cet égard avec le CEO et tient le conseil d'administration informé des principales propositions susmentionnées, sur une base globale et non individuelle. À la demande du conseil d'administration, le comité se prononce également sur les propositions du CEO concernant le recrutement et la rémunération initiale, ainsi que sur toute révision de la rémunération (au sens large) des cadres qui ne sont pas membres du comité exécutif.

Le plan de droits de souscription proposé prévoira la possibilité pour le conseil d'administration d'attribuer également des droits de souscription à certains collaborateurs sélectionnés. Si le conseil d'administration fait usage de cette possibilité, les droits de souscription présenteront les mêmes caractéristiques que celles décrites ci-dessus.

Sous réserve de l'accord du conseil d'administration, sur proposition du comité de nomination et de rémunération, une prime/bonus exceptionnel pourra être accordé au cours de l'exercice aux cadres de la Société qui ne sont pas membres du comité exécutif, si des performances exceptionnelles ont été réalisées, et ce, sans qu'une telle prime ait un impact sur l'octroi éventuel d'une rémunération variable pour le même exercice. Le cas échéant, les critères d'attribution sont définis dans le rapport de rémunération. Ils répondront aux principes directeurs énoncés dans la présente politique.

3.7. Dérogations

La Société peut déroger temporairement à la politique de rémunération, à condition que :

1° la dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, dans lesquelles une telle dérogation est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de la Société dans son ensemble ou pour garantir sa viabilité ; et

2° la dérogation soit accordée conformément à la procédure définie dans la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale et ne concerne que les éléments de la politique de rémunération pour lesquels elle autorise des dérogations, notamment :

- La fixation ou l'ajustement du montant de la rémunération fixe et/ou variable ;
- La fixation ou l'ajustement des objectifs de performance à court ou à long terme pour un ou plusieurs membres (nouveaux) du comité exécutif.

Si des dérogations sont accordées, le conseil d'administration les traitera et les expliquera dans le rapport de rémunération de l'exercice financier concerné.
