

Remuneratieverslag 2013

Vergoeding van de Bestuurders

Het bedrag van de vergoeding van de niet-uitvoerende Bestuurders wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Zaakvoerder, op voorstel van de Raad van Bestuur.

De totale vergoeding bestaat uit een jaarlijks vast bedrag.

Het bedrag van de vergoeding van de uitvoerende Bestuurders wordt vastgelegd in een overeenkomst met de Zaakvoerder en wordt bepaald door de Raad van Bestuur. Diezelfde procedure wordt toegepast voor elke herziening van de vergoeding van de uitvoerende Bestuurders.

Het Remuneratiebeleid van de Vennootschap is bedoeld om de betrokkenen bij het beheer van de Vennootschap een zodanige vergoeding aan te bieden, die mogelijk maakt om de gewenste profielen aan te trekken, te behouden en te motiveren, die aansluiten op de kenmerken en de uitdagingen van de Vennootschap, terwijl de risico's gezond en doeltreffend beheerd worden en de kosten voor de diverse vergoedingen onder controle blijven.

De Vennootschap wenst deze betrokkenen een vergoedingsniveau aan te bieden dat de vergelijking doorstaat met de bezoldigingen die andere vennootschappen voor gelijkaardige functies uitkeren.

Om op de hoogte te blijven van de vergoedingen die op de markt gelden, neemt de Vennootschap deel aan benchmarks door sociale secretariaten of gespecialiseerde consultants. Ze gaat ook soms te rade bij deze specialisten, buiten enige benchmark.

Voor de identiteit van de verschillende categorieën van betrokkenen die een vergoeding innen, verwijst dit hoofdstuk naar de andere hoofdstukken van het Governance Charter.

Zaakvoerder

Voor de uitoefening van zijn mandaat ontvangt de Zaakvoerder een vaste vergoeding. Deze vergoeding strekt tot het dekken van de kosten van de onafhankelijke Bestuurders. Voor de niet-onafhankelijke Bestuurders worden aan de Vennootschap thans geen kosten in rekening gebracht. De remuneratie weerspiegelt de verantwoordelijkheden en de tijdsbesteding van de onafhankelijke Bestuurders, in relatie tot de beperkte omvang en geringe complexiteit van de vennootschap.

De vergoedingswijze van de Statutaire Zaakvoerder wordt beschreven in de statuten van de Vennootschap. Ze kan dus enkel gewijzigd worden bij een beslissing om de statuten te wijzigen, door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De vergoeding van de Zaakvoerder in 2013 bedraagt € 95.000.

De vergoeding is verschuldigd per kalenderjaar, maar is pas betaalbaar na goedkeuring van de jaarrekeningen van het boekjaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De berekening van de vergoeding is onderworpen aan controle door de Commissaris.

Bestuurders

Bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden beloning en geen beloning in aandelen of opties op aandelen, noch voordelen in natura of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen.

Overzicht van de individuele vergoedingen over het boekjaar 2013:

Niet-uitvoerende bestuurders	Vast
Dirk Goeminne BVBA (vanaf 01 april 2011) - vertegenwoordigd door Dirk Goeminne	€ 15.000
MDCS BVBA (vanaf 01 april 2011) - vertegenwoordigd door Philippe Naert	€ 15.000
GEFOR NV (vanaf 01 april 2011) - vertegenwoordigd door Jacques de Smet	€ 15.000

Uitvoerende bestuurders

D. Anbeek	onbezoldigd mandaat
L. Plasman	onbezoldigd mandaat (bediendenstatuut)

Het remuneratiecomité

Vermits de Vennootschap slechts één van de drie criteria bepaald door artikel 526 van het Wetboek van Vennootschappen vervult, ziet de Raad van Bestuur de betreffende taken als taken van de voltallige Raad van Bestuur. Deze wordt voorgezeten door de Voorzitter van de Raad van Bestuur (indien deze een niet-uitvoerende bestuurder is) of een andere niet-uitvoerende bestuurder.

De taken omvatten:

- voorstellen aan de Raad van Bestuur over het remuneratiebeleid van bestuurders en de leden van het uitvoerend management, alsook, waar toepasselijk, over de daaruit voortvloeiende voorstellen die door de Raad van Bestuur dienen te worden voorgelegd aan de aandeelhouders;
- voorstellen aan de Raad van Bestuur over de individuele remuneratie van de bestuurders en de leden van het uitvoerend management, met inbegrip van variabele remuneratie en langetermijnprestatiepremies onder welke vorm ook;
- het remuneratieverslag voorbereiden dat door de Raad van Bestuur wordt gevoegd bij de corporate governance verklaring opgenomen in het jaarlijks financieel verslag;
- het remuneratieverslag toelichten op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Het remuneratiebeleid wordt tenminste tweemaal per jaar geagendeerd en telkens wanneer dit noodzakelijk wordt geacht.

Remuneratie

Het remuneratiebeleid van Wereldhave Belgium met betrekking tot het uitvoerend management is een aangelegenheid van de Raad van Bestuur. De remuneratie van het uitvoerend management wordt jaarlijks geëvalueerd. De Raad van Bestuur heeft een aangepast remuneratiebeleid uitgewerkt en goedgekeurd dat bestaat uit twee onderdelen:

- een vaste vergoeding, waaronder een bijdrage voor verzekering en pensioen;
- een variabele vergoeding, die wordt uitgekeerd na beëindiging van het betrokken boekjaar.

Wereldhave Belgium leeft de bepalingen inzake remuneratie na van het Wetboek van Vennootschappen en het Vastgoedbevak-KB, evenals de principes van de Corporate Governance Code.

De Raad van Bestuur analyseert jaarlijks het bezoldigingsbeleid voor de leden van het uitvoerend management en gaat na of er een aanpassing nodig is. Alle componenten van het bezoldigingsbeleid worden geanalyseerd. Deze analyse gaat gepaard met een toetsing (benchmarking) aan het bezoldigingsbeleid van andere beursgenoteerde vastgoedvennootschappen.

Bezoldiging van de leden van het uitvoerend management:

Het bedrag van de bezoldiging van de leden van het uitvoerend management bestaat uit volgende componenten: een vaste bezoldiging, een variabele bezoldiging op korte termijn en een pensioenplan.

De **vaste bezoldiging** van de leden van het uitvoerend management wordt bepaald in functie van hun individuele verantwoordelijkheden en vaardigheden. Deze bezoldiging is niet gerelateerd aan het resultaat van de bevak.

De **variabele bezoldiging** wordt bepaald op basis van de effectieve realisatie van financiële en kwalitatieve doelstellingen die jaarlijks worden vastgelegd en geëvalueerd door de Raad van Bestuur. Deze doelstellingen worden bepaald volgens welbepaalde criteria, gewogen in functie van hun belang, die worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

Voor het boekjaar 2013 waren de evaluatiecriteria voor het bepalen van de variabele bezoldigingen de volgende: het direct resultaat per aandeel, de bezettingsgraad, de like for like huurgroei, de evolutie van de ontwikkelingsportefeuille en het algemeen management.

De Raad van Bestuur evalueerde de realisatie van deze doelstellingen voor 2013 en stelde de variabele bezoldiging op 37,15% van de vaste bezoldiging. Ten aanzien van het boekjaar 2014 zal de variabele bezoldiging afhangen van de realisatie van volgende doelstellingen: het netto resultaat per aandeel, de bezettingsgraad, de like for like huurgroei, de evolutie van de ontwikkelingsportefeuille en het algemeen management.

De Raad van Bestuur zal de niet-spreiding in de tijd van de variabele vergoeding voorleggen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De leden van het uitvoerend management genieten van een **groepsverzekering** van het type 'defined benefit' bij de maatschappij Vivium. De groepsverzekering heeft tot doel (i) de uitbetaling van een kapitaal leven ten gunste van de aangeslotene op datum van zijn pensionering (ii) de betaling van een kapitaal overlijden in geval van overlijden van de aangeslotene voor pensionering, ten gunste van zijn begunstigen (iii) de betaling van een invaliditeitsrente in geval van ongeval of ziekte.

De andere voordelen omvatten een hospitalisatieverzekering (€ 943), de ter beschikking stelling van een bedrijfswagen en de terugbetaling van de beroepskosten die gemaakt zijn in het kader van hun functie.

De gewone Algemene Vergadering die beslist over het jaarverslag van de Raad van Bestuur zal via een afzonderlijke stemming eveneens beslissen over het remuneratieverslag.

Remuneratie van het uitvoerend management:

2013	Salaris	Bonus	Pensioenplan	Totaal
L. Plasman	€ 201.919	€ 75.000	€ 120.664	€ 397.583
D. Anbeek				Onbezoldigd mandaat
2012	Salaris	Bonus	Pensioenplan	Totaal
L. Plasman	€ 186.771	€ 70.000	€ 126.841	€ 383.612
D. Anbeek (vanaf 31/07/2012)				Onbezoldigd mandaat
J. Pars (tot 31/07/2012)				Onbezoldigd mandaat

Op dit ogenblik zijn geen arbeidsovereenkomsten of dienstverleningsovereenkomsten afgesloten met de leden van het uitvoerend management die voorzien in welbepaalde uitkeringen bij de beëindiging van het dienstverband.
