

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION 2019

Rémunération du Gérant Statutaire

Pour l'exercice de son mandat, le Gérant statutaire reçoit une rémunération fixe.

Cette rémunération vise à couvrir principalement les frais des Administrateurs Non-Exécutifs. La rémunération annuelle traduit les responsabilités et le temps consacré par les Administrateurs Non-Exécutifs. Aucun frais n'est actuellement imputé au Gérant Statutaire en ce qui concerne les Administrateurs qui ne sont pas Indépendants.

Le mode de rémunération du Gérant Statutaire est décrit à l'article 15 des statuts de la Société. Il ne peut donc être modifié que par une décision de modification des statuts de la Société, par l'Assemblée Générale.

La rémunération est due par année civile et payable après approbation des comptes annuels par l'Assemblée Générale. La rémunération du Gérant Statutaire s'élève à € 120.000 (hors TVA) pour 2019 et a été payé par la Société.

La rémunération du Gérant Statutaire est soumise à un contrôle par le Commissaire et est conforme à l'article 35 § 1er de la Loi sur les SIR.

TABLEAU DES REMUNERATIONS INDIVIDUELLES POUR L'ANNEE 2019

<i>(tous les montants sont - le cas échéant - hors TVA)</i>	
Administrateurs non-exécutifs indépendants	Fixe
Dirk Goeminne - Président du Conseil d'Administration	€ 40.000
Brigitte Boone - Président du comité d'Audit	€ 33.000
Ann Claes - Membre du comité d'Audit	€ 28.000

Administrateurs non-exécutifs non-indépendants	
Herman van Everdingen (1)	mandat non-rémunéré
Dennis de Vreede (2)	mandat non-rémunéré

Management exécutif:	
Dirk Anbeek (3)	mandat non-rémunéré
Matthijs Storm (2)	mandat non-rémunéré
Kasper Deforche	(4)

(1) du 1er mars 2019 au 1er août 2019

(2) à partir du 1er août 2019

(3) jusqu'au 1er mars 2019

(4) voir la rémunération du Management Exécutif

Rémunération du Conseil d'Administration

Le montant de la rémunération des Administrateurs Non Exécutifs est déterminé par l'Assemblée générale des Actionnaires du Gérant Statutaire, sur proposition du Conseil d'Administration.

La rémunération totale se compose d'un montant annuel fixe. Les Administrateurs Non Exécutifs ont droit à une rémunération fixe annuelle de € 25.000. Le Président reçoit chaque année € 10.000 de plus, le président d'un comité € 5.000 et les membre d'un comité € 3.000. Les Administrateurs Non Exécutifs n'ont pas droit à des rémunérations variables ou à d'autres avantages.

Le montant de la rémunération des Administrateurs Exécutifs est fixé dans une convention avec le Gérant Statutaire et est déterminé par le Conseil d'Administration. Cette même procédure est appliquée pour chaque révision de la rémunération des Administrateurs Exécutifs. La méthodologie de rémunération de Kasper Deforche est expliquée en détail dans le chapitre 'Rémunération des membres du Management Exécutif'. Le mandat de Matthijs Storm est non rémunéré. Ce dernier représente l'actionnaire de référence et reçoit une rémunération de la part de ce dernier.

La politique de la Société en matière de rémunération a pour but d'offrir aux personnes chargées de la gestion de la Société une rémunération permettant d'attirer, de garder et de motiver les personnes ayant le profil souhaité.

Le Société souhaite offrir à ces personnes un niveau de rémunération qui tienne la comparaison avec les rémunérations proposées par les autres sociétés pour des fonctions similaires.

Afin de rester informée des rémunérations en vigueur sur le marché, la Société participe à des benchmarkings réalisés par les secrétariats sociaux ou des consultants spécialisés. Elle prend également parfois conseil auprès de ces spécialistes, en dehors de tout benchmarking.

En ce qui concerne l'identité des différentes catégories des personnes concernées qui perçoivent une rémunération, le présent chapitre renvoie aux autres chapitres de la Charte de Gouvernance d'Entreprise.

Rémunération du Management Exécutif

La politique de rémunération de la Société applicable au Management Exécutif est une matière dévolue au Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration a élaboré et approuvé une politique de rémunération adaptée qui comprend deux composantes:

- une rémunération fixe;
- une rémunération variable, à court et à long terme.

La Société respecte les dispositions du Code des Sociétés et de l'A.R. d'application sur les sociétés immobilières réglementées en matière de rémunération, ainsi que les principes du Code de Gouvernance d'Entreprise 2009.

Le Conseil d'Administration analyse chaque année la politique de rémunération pour les membres du Management Exécutif et vérifie si une adaptation s'avère nécessaire. Toutes les composantes de la politique de rémunération sont analysées. Cette analyse va de pair avec un référencement (benchmarking) avec la politique salariale des autres sociétés cotées du secteur immobilier.

La rémunération fixe des membres du Management Exécutif est déterminée en fonction de leurs responsabilités et compétences individuelles. Cette rémunération n'est pas liée au résultat de la Société.

La rémunération variable est déterminée sur la base de la réalisation effective des objectifs financiers et qualitatifs qui sont fixés et évalués chaque année par le Conseil d'Administration. Ces objectifs sont déterminés selon des critères spécifiques, pondérés sur base de leur importance, qui sont approuvés par le Conseil d'Administration.

Rémunération variable à court terme:

Pour l'exercice 2019, les critères d'évaluation pour la détermination de la rémunération variable à court terme étaient les suivants : le résultat net des activités clés par action (25 %), le taux d'occupation (25 %), la croissance des revenus locatifs « like-for-like » (25 %), l'évolution du portefeuille de développement (10 %) et la gestion générale (15 %).

Rémunération variable à long terme

Pour l'exercice 2019, les critères d'évaluation pour la détermination de la rémunération variable à court long étaient les suivants :

Critères d'attribution/objectifs:

- la Société a atteint ses objectifs en 2019:
 - bénéfice par action (EPS) (75 %),
 - durabilité (25 %)

Conditions:

- paiement différé ;
- au service de la Société au moment de la mise en paiement ;
- si la relation de travail prend fin à l'initiative de la Société, la rémunération variable reste acquise.

Les autres avantages comprennent le remboursement des frais professionnels supportés dans le cadre de leur fonction.

Les contrats du Management Exécutif prévoient un droit de revendication des rémunérations variables qui peuvent être imputées à des données financières inexactes.

Les membres du Management Exécutif ne détiennent aucune action, options sur actions ou autres droits d'acquérir des actions.

L'Assemblée Générale qui se prononce sur le Rapport financier annuel du Conseil d'Administration se prononcera également, via un scrutin séparé, sur le rapport de rémunération.

	Rémunération fixe	Rémunération variable court terme	Rémunération variable long terme	Plan de retraite	Avantages extra légaux	Total
2019						
Kasper Deforche (*)	€ 350.000	€ 90.000	€ 100.000	€ 0	€ 0	€ 540.000
Dirk Anbeek (**)	mandat non rétribué					
Matthijs Storm (**)	mandat non rétribué					
Cédric Biquet (***)	€ 159.010	€ 50.000	€ 28.224	€ 24.931	€ 18.206	€ 280.371

	Rémunération fixe	Rémunération variable court terme	Rémunération variable long terme	Plan de retraite	Avantages extra légaux	Total
2018						
Kasper Deforche (*)	€ 350.000	€ 100.000	€ 90.000	€ 0	€ 0	€ 540.000
Dirk Anbeek	mandat non rétribué					

*Les accords de prestation de services suivants sont en vigueur :

- a. Convention de prestations de services entre, d'une part, Kasper Deforche et, d'autre part, la Société avec pour mission l'exercice de la fonction de CEO de la Société. Une rémunération fixe annuelle de € 175.000 a été facturée. De plus, une rémunération variable à concurrence de € 50.000 minimum et de € 100.000 maximum (hors TVA), laquelle est mise en paiement pour la moitié au cours de la deuxième année suivant celle pour laquelle la rémunération est octroyée et pour l'autre moitié au cours de la troisième année pour laquelle la rémunération est octroyée. Une indemnité forfaitaire de 12 mois est prévue en cas de résiliation par la Société.
- b. Convention de prestations de services entre, d'une part, REPSAK SPRL, ayant son siège social Onze Lieve Heerweg 16 à 1860 Meise, avec pour représentant permanent, Kasper Deforche, et, d'autre part, Wereldhave Belgium Services SA avec pour mission l'exercice de la gestion opérationnelle de l'entité de gestion concernée. Une rémunération fixe annuelle de € 175.000, est facturée. De plus, une rémunération variable à concurrence de € 50.000 minimum et de € 100.000 maximum (hors TVA), laquelle est mise en paiement au cours de l'année suivant celle pour laquelle la rémunération est octroyée. Une indemnité forfaitaire de 12 mois est prévue en cas de résiliation par Wereldhave Belgium Services SA.

** Les mandats de Dirk Anbeek (jusqu'au 1^{er} mars 2019) et de Matthijs Storm (à partir du 1^{er} août 2019) représentent l'actionnaire de référence et est donc non-rétribué.

*** Cédric Biquet est employé de la Société. La rémunération variable à long term est mise en paiement la troisième année qui suit l'année pour laquelle elle est octroyée.