

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

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 2017 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 2017

(tous les montants sont - le cas échéant - hors TVA)	
Administrateurs non-exécutifs indépendants	Fixe
Dirk Goeminne - Président	€ 25 000
Jacques de Smet - Président du Comité d'Audit	€ 22 500
Philippe Naert	€ 5 000
Ann Claes	€ 15 000
Management exécutif - Dirigeants Effectifs:	
D. Anbeek	mandat non-rémunéré
K. Deforche	mandat non-rémunéré 1)

¹⁾ Voir rémunération des membres 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 € 20.000. Le Président du Conseil d'Administration reçoit chaque année € 5.000 de plus, le président du Comité d'Audit € 2.500. 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 Non Indépendants 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 Dirk Anbeek est non rétribué. Ce dernier représente l'actionnaire de référence et reçoit une rémunération à l'égard 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 Gérant Statutaire 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. Sauf décision contraire du Gérant Statutaire, la politique de rémunération pour les deux années à venir ne sera pas modifiée.

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. La rémunération du Management Exécutif est évaluée chaque année. 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.

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.

Rémunération des membres du Management Exécutif

Le montant de la rémunération des membres du Management Exécutif comprend les composantes suivantes: une rémunération fixe, une rémunération variable, à court et à long terme. Le mandat de Dirk Anbeek est non rétribué. Ce dernier représente l'actionnaire de référence et reçoit une rémunération à l'égard de ce dernier.

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 2016, les critères d'évaluation pour la détermination de la rémunération variable 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 %).

Le Conseil d'Administration a évalué la réalisation de ces objectifs pour 2017 et a fixé la rémunération variable à court terme à € 90.000 pour Kasper Deforche (*).

Rémunération variable à long terme:

Le Conseil d'Administration a évalué la réalisation de ces objectifs sur 2017 et a fixé la rémunération variable à € 90.000 pour Kasper Deforche (*).

Critères d'attribution/objectifs:

- la Société a atteint ses objectifs en 2017:
 - bénéfice par action (EPS) (75 %),
 - durabilité (25 %)

Conditions:

- mise en paiement pour la moitié au cours de la deuxième année suivant celle pour laquelle l'indemnité est octroyée et pour l'autre moitié au cours de la troisième année pour laquelle l'indemnité est octroyée ;
- au service de la Société au moment de la mise en paiement ;
- si la relation de travail prend fin en raison d'une décision de la Société qui n'est pas liée aux performances avant que la date d'octroi ne soit atteinte, la rémunération variable reste acquise.

Sauf décision contraire du Gérant Statutaire, la politique de rémunération ne sera pas modifiée pour les deux années à venir.

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
2017						
K. Deforche *	€ 300 000	€ 90 000	€ 90 000	€ 0	€ 0	€ 480 000
D. Anbeek	mandat non rétribué					

	Rémunération fixe	Rémunération variable court terme	Rémunération variable long terme	Plan de retraite	Avantages extra légaux	Total
2016						
L. Plasman (jusqu'au 30/10/2017)	€ 350 111	€ 0	€ 0	€ 10 341	€ 5 228	€ 365 681
K. Deforche *	€ 275 000	€ 70 000	€ 80 000	€ 0	€ 0	€ 425 000
D. Anbeek	mandat non rétribué					

*Détails concernant les accords de prestation de services

- 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 l'entité cotée en bourse concernée. Entre parties, il a été convenu d'une rémunération fixe annuelle de € 150.000 pour l'exercice comptable 2017 et d'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. Entre parties, il a été convenu d'une rémunération fixe annuelle de € 150.000 pour l'exercice comptable 2017 et d'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 la Société.