

## 8. REMUNERATIEVERSLAG

Dit remuneratieverslag past binnen het kader van de bepalingen van de Code 2009, en die van de wet van 6 april 2010, die voor Aedifica vanaf het begin van het boekjaar 2010/2011 van toepassing zijn.

### 8.1 INTERNE PROCEDURES

Tijdens het boekjaar 2016/2017 werd het bezoldigingsbeleid van de niet-uitvoerende bestuurders en van de effectieve leiders uitgewerkt op basis van volgende uitgangspunten:

- **Niet-uitvoerende bestuurders:** het continuïteitsprincipe met het verleden werd toegepast (met betrekking tot de wijze van vergoeding).
- **Effectieve leiders:**
  - de managementcontracten die in 2006 en 2007 gesloten zijn met de CEO en de CFO werden gerespecteerd. De jaarlijkse indexaties waarin contractueel is voorzien, werden toegepast. Op 2 september 2011, 3 september 2012, 2 september 2013, 25 augustus 2014, 2 september 2015, 2 september 2016 en 4 september 2017 werden er addenda getekend voor de managementovereenkomsten van de CEO en de CFO. Hierin zijn uitdrukkelijk de criteria voor toekenning van een variabele vergoeding (zie sectie 8.2. hierna) opgenomen, in overeenstemming met artikel 13 van de wet van 6 april 2010 die per 1 juli 2011 op Aedifica van toepassing is.
  - de managementcontracten die in 2014 en 2015 gesloten zijn met de COO en de CLO werden gerespecteerd. De jaarlijkse indexaties waarin contractueel is voorzien, werden toegepast. Op 2 september 2015, 2 september 2016 en 4 september 2017 werden er addenda getekend voor de managementovereenkomsten van de COO en de CLO. Hierin zijn uitdrukkelijk de criteria voor toekenning van een variabele vergoeding (zie sectie 8.2. hierna) opgenomen, in overeenstemming met artikel 13 van de wet van 6 april 2010 die per 1 juli 2011 op Aedifica van toepassing is.

Het bezoldigingsniveau van de niet-uitvoerende bestuurders en van de effectieve leiders is op de volgende manier vastgelegd:

- **Niet-uitvoerende bestuurders:** In overeenstemming met de beslissingen van de gewone algemene vergadering van 28 oktober 2016 werd de bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur als volgt toegepast:

1° jaarlijkse vaste vergoeding:

- (i) een jaarlijkse vaste vergoeding van 50.000 € voor de voorzitter van de raad van bestuur,
- (ii) een jaarlijkse vaste vergoeding van 25.000 € voor de voorzitter van het auditcomité, voor de voorzitter van het benoemings- en remuneratiecomité en voor de voorzitter van het investeringscomité, en
- (iii) een jaarlijkse vaste vergoeding van 15.000 € voor elk van de andere niet-uitvoerende bestuurders; en

2° zitpenningen:

- (i) een zitpenning ten bedrage van 1.000 € per bestuurder en per zitting van de raad van bestuur en
- (ii) een zitpenning ten bedrage van 900 € per bestuurder en per zitting van het auditcomité, het benoemings- en remuneratiecomité en het investeringscomité.

Voor het boekjaar 2016/2017 zullen de leden van de raad van bestuur een totaalbedrag van 316.431 € ontvangen.

- **Effectieve leiders:** het bezoldigingsniveau van de leden van het directiecomité werd vastgesteld op basis van de managementcontracten die in 2006, 2007, 2014 en 2015 met de CEO, de CFO, de CLO en de COO gesloten zijn, met inbegrip van de hierboven vermelde wijzigingen, en op basis van de toekenningscriteria in sectie 12 van het geconsolideerde beheersverslag met betrekking tot de variabele vergoeding. Deze bezoldigingen hebben tijdens het boekjaar 2009 en eind 2011 het voorwerp uitgemaakt van nazicht door gespecialiseerde consultants. Rekening houdend met de creatie van het directiecomité op 12 mei 2015, vond er in mei 2016 door een gespecialiseerde consultant een nieuwe evaluatie plaats.

### 8.2 BEZOLDIGING VAN DE EFFECTIEVE LEIDERS

De bezoldiging van de effectieve leiders omvat de volgende elementen: een basisvergoeding (een vaste vergoeding, overeenkomstig de managementcontracten), een variabele vergoeding (waarvoor geen enkel verhaalrecht ten gunste van de Vennootschap vastgesteld is), een pensioenplan (groepsverzekering met bepaalde bijdragen en bijkomende dekkingen) en de andere componenten van de bezoldiging (premie voor een hospitalisatieverzekering en arbeidsongevallendeckking, voordelen in natura verbonden aan het gebruik van een bedrijfsvoertuig). Bovendien bevat de (vaste) basisvergoeding bedragen die voortvloeien uit het "long-term incentive plan". De betrokken bedragen zijn in de tabel op pagina 147 voorgesteld.

De effectieve leiders ontvangen voor hun bestuurdersmandaten binnen Aedifica en binnen haar dochtervennootschappen geen vergoeding. De dochtervennootschappen van Aedifica vergoeden op geen enkele wijze de effectieve leiders van Aedifica.

De bruto variabele vergoeding voor de effectieve leiders wordt als volgt bepaald:

- De variabele bezoldiging voor het boekjaar 2016/2017 bestaat uit een individueel (bruto)bedrag dat ten hoogste gelijk is aan 50% van de vaste jaarlijkse brutovergoeding zonder de voordelen van alle aard en het pensioenplan. De bepaling van de effectieve bedragen heeft het voorwerp uitgemaakt van een globale waardering door de raad van bestuur op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen vermeld in het remuneratierapport van het jaarlijks financieel verslag 2015/2016 en opgenomen in de addenda van de managementcontracten die op 2 september 2016 werden ondertekend. De variabele vergoeding mag slechts toegekend worden indien de EPRA Earnings\* (vroeger "geconsolideerd resultaat vóór variaties in reële waarde" genaamd) per aandeel, zoals bepaald in het budget, voor minstens 90% gerealiseerd wordt. Tevens werden de volgende criteria voor de toekenning van een variabele vergoeding geselecteerd: de EPRA Earnings\* per aandeel (gewicht van 30%), de groei van de geconsolideerde vastgoedportefeuille met inbegrip van de internationalisering van de activiteiten van de Groep (gewicht van 20%), de geconsolideerde exploitatiemarge\* (operationeel resultaat vóór het resultaat op de portefeuille gedeeld door het nettohuurresultaat) (gewicht van 25%) en andere (gewicht van 25%). Op 4 september 2017 was de raad van bestuur van oordeel dat de effectieve leiders de doelstellingen die werden opgelegd, hebben behaald. De raad heeft dan ook beslist 195.000 € aan de CEO en 291.000 € aan de CFO, COO en CLO samen toe te kennen als variabele vergoeding
- Voor het boekjaar 2017/2018 is het maximale bedrag van de variabele vergoeding van de leden van het directiecomité ten hoogste gelijk aan 50% van de vaste jaarlijkse brutovergoeding zonder de voordelen van alle aard en het pensioenplan. De variabele vergoeding wordt slechts toegekend indien de EPRA Earnings\* per aandeel, zoals bepaald in het budget, voor minstens 90% gerealiseerd wordt. Het bedrag zal in functie van geconsolideerde kwantitatieve en kwalitatieve criteria door de raad van bestuur beoordeeld en vastgesteld worden. Deze criteria worden naargelang hun belang gewogen. De volgende criteria voor de toekenning van een variabele vergoeding werden geselecteerd: de EPRA Earnings\* per aandeel (30%), de groei van de geconsolideerde vastgoedportefeuille met inbegrip van de internationalisering van de activiteiten van de Groep (20%), de geconsolideerde exploitatiemarge\* (operationeel resultaat vóór het resultaat op de portefeuille gedeeld door het nettohuurresultaat) (25%) en andere (25%).
- Voor het boekjaar 2018/2019 zal de variabele bezoldiging maximaal 50% van de jaarlijkse brutovergoeding, zonder de voordelen van alle aard en het pensioenplan, bedragen. De toekenningscriteria zullen later vastgelegd worden.

Het benoemings- en bezoldigingscomité heeft een "long-term incentive plan" uitgewerkt voor de leden van het directiecomité waarvan de details in sectie 7 hierboven uitgelegd zijn.

Ter informatie: de ratio tussen de totale bezoldiging 2016/2017 van de CEO en de gemiddelde bezoldiging van de werknemers van de Vennootschap is 10.

Daarnaast stelt de Vennootschap een bedrijfswagen ter beschikking aan de effectieve leiders (sinds hun aantreden). De jaarlijkse kost daarvan voor de Vennootschap bedroeg in 2016/2017 (huur en brandstof) 20.000 € exclusief BTW voor de CEO en 42.000 € exclusief BTW in totaal voor de drie andere effectieve leiders. Ze beschikken ook over een laptop en een smartphone. Bovendien worden de effectieve leiders door de Vennootschap vergoed voor de zakelijke kosten die ze maken binnen het kader van hun functie; ze krijgen daarvoor een forfaitaire vergoeding van representatiekosten toegekend voor een maandelijks bedrag van 300 €.

Gedurende het boekjaar 2017/2018 zal de vaste vergoeding van de effectieve leiders geïndexeerd worden, zoals bepaald in de managementovereenkomsten. Bovendien heeft de raad van bestuur op 4 september 2017 beslist om op voorstel van het benoemings- en bezoldigingscomité teneinde een gepast en motiverend marktconform bezoldigingsniveau te bieden, de bezoldiging van de leden van het directiecomité met ingang van 1 juli 2017 aan te passen als volgt:

- de vaste jaarlijkse vergoeding van de CEO wordt verhoogd tot 425.000 € (overeenkomstig de managementcontracten), daaraan dient 120.000 € te worden toegevoegd (overeenkomstig het "long term incentive plan") voor het boekjaar 2017/2018, en een verhoging van de maximale variabele vergoeding tot 212.500 € voor het boekjaar 2017/2018, op basis van de hierboven bepaalde criteria;
- wat betreft de andere leden van het directiecomité (CFO, COO, CLO samen):
  - een verhoging van de vaste vergoeding tot 670.500 € (overeenkomstig het managementcontract, buiten de contractueel voorziene indexering op 1 juli 2017);
  - een verhoging van de maximale variabele vergoeding tot 335.250 € (afgerond bedrag) voor het boekjaar 2017/2018, op basis van de hierboven bepaalde criteria;
  - een deelname aan het "long term incentive plan" voor een bedrag van 100.000 € voor de CFO, 50.000 € voor de COO en 50.000 € voor de CLO.

### Totale bezoldiging voor het boekjaar 2016/2017 (in €)

	Stefaan Gielens - CEO	Andere	Totaal
Vaste vergoeding (managementovereenkomst)	403.564	639.726	1.043.290
Vaste vergoeding ("long term incentive plan")	110.000	170.000	280.000
Variabele vergoeding	195.000	291.000	486.000
Pensioenplan	61.641	85.026	146.667
Verzekeringspremie	6.423	14.226	20.649
Voordelen in natura	6.507	15.605	22.112
<b>Totaal</b>	<b>783.135</b>	<b>1.215.583</b>	<b>1.998.718</b>

De managementcontracten met de effectieve leiders lopen ten einde:

- bij de opzegging van de overeenkomst door Aedifica mits een opzeggingstermijn van 12 maanden, ingaande drie werkdagen na de betekening van de opzegging per aangetekend schrijven;
- onmiddellijk ingeval van een zware fout van de betrokken effectieve leider, mits betekening van de ontbinding van deze overeenkomst per aangetekend schrijven;
- onmiddellijk ingeval de FSMA haar goedkeuring van de betrokken effectieve leider intrekt;
- onmiddellijk ingeval de betrokken effectieve leider, om welke reden ook, behoudens wegens ziekte of ongeval, de hem toevertrouwde opdracht gedurende een ononderbroken periode van drie maanden niet heeft uitgeoefend;
- onmiddellijk ingeval de betrokken effectieve leider, wegens ziekte of ongeval, de hem toevertrouwde opdracht gedurende een ononderbroken periode van zes maanden niet heeft uitgeoefend.

Daarenboven voorzien deze overeenkomsten in specifieke vertrekvoorwaarden in geval van een wijziging van de controle van de Vennootschap. Dit wordt in sectie 15.10 van het geconsolideerde beheersverslag besproken.

Er is slechts één geval mogelijk waarbij een vertrekpremie van meer dan 12 maanden aan een effectieve leider betaald zal moeten worden, met name in geval van opzegging van de overeenkomst van de CEO in het kader van een controlerwijziging van Aedifica. In dat geval heeft de CEO recht op een vertrekpremie van 18 maanden. Het benoemings- en

bezoldigingscomité wijst erop dat deze vertrekpremie overeengekomen is in het managementcontract dat in 2006 met de CEO is afgesloten en dat deze conform is met de marktpraktijken. Conform artikel 9 van de wet van 6 april 2010 is derhalve de goedkeuring van deze vertrekpremie door de algemene vergadering niet vereist.

### 8.3 BEZOLDIGING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De raad van bestuur wil het huidige bezoldigingsbeleid van zijn niet-uitvoerende leden bestendigen, zoals beschreven in sectie 8.1 hierboven.