

## 8.8. Rapport de rémunération

La politique de rémunération des membres du conseil d'administration et des membres du comité de direction est basée sur la législation en vigueur, le Code de gouvernance d'entreprise et les pratiques et tendances du marché.

La politique de rémunération prévoit une rémunération suffisante pour attirer, retenir et motiver les administrateurs et les dirigeants effectifs qui répondent au profil établi par le conseil d'administration. Ce faisant, nous veillons à ce que le coût des différentes rémunérations reste maîtrisé. Le comité de nomination et de rémunération procède régulièrement à une étude comparative (benchmark d'autres sociétés comparables) de la rémunération des administrateurs non exécutifs et exécutifs et des dirigeants effectifs, afin de s'assurer que la rémunération soit toujours appropriée et conforme aux pratiques du marché, compte tenu de la taille, de la croissance et de l'internationalisation de la société, de sa situation financière, de sa position dans le contexte économique et du niveau des responsabilités des administrateurs et dirigeants effectifs.

La dernière révision de la politique de rémunération des membres du conseil d'administration et des membres du comité de direction a eu lieu en juin 2019 avec l'assistance du consultant spécialisé indépendant Willis Towers Watson.

Rémunération totale pour l'exercice 2018/2019 (en €)	Stefaan Gielens - CEO	Autres	Total
Rémunération fixe (conventions de management)	433.903	838.087	1.271.990
Rémunération fixe (« long-term incentive plan »)	300.000	500.000	800.000
Rémunération variable	216.900	409.303	626.203
Plan de pension	70.979	109.555	180.534
Primes d'assurance	6.847	15.277	22.124
Avantages en nature	4.630	15.194	19.824
<b>Total</b>	<b>1.033.259</b>	<b>1.887.416</b>	<b>2.920.676</b>

### 8.8.1 Procédures internes

Au cours de l'exercice 2018/2019, l'élaboration de la politique relative à la rémunération des administrateurs non exécutifs et des dirigeants effectifs s'est faite sur la base suivante :

- **administrateurs non exécutifs** : le principe de continuité avec le passé a été appliqué (concernant le mode de rémunération).

- **dirigeants effectifs** :

- les conventions de management conclues en 2006 (CEO), 2014 (COO), 2017 (CIO et CM&AO) et 2018 (CFO) ont été honorées. Des avenants ont été conclus, mentionnant de manière expresse les critères d'octroi de leur rémunération variable (voir section 8.8.2 ci-dessous), conformément à l'article 520bis du Code des sociétés, ainsi que le montant de la rémunération mensuelle fixe de base et le montant et les modalités du « long term incentive plan » (voir section 7 ci-dessus) ;

- a convention de management conclue avec le CLO a été terminée à l'initiative du CLO lui-même le 31 décembre 2018 ; dès lors, la rémunération due en vertu de cette convention, est attribuée de façon prorata temporis et est incluse dans le présent rapport.

Le niveau de la rémunération des administrateurs non exécutifs et des dirigeants effectifs a été déterminé comme suit :

- **administrateurs non exécutifs** : conformément aux décisions de l'assemblée générale ordinaire du 28 octobre 2016, la rémunération des membres non exécutifs du conseil d'administration s'est établie comme suit :

1. rémunération annuelle fixe :

- i. une rémunération annuelle fixe de 50.000 € pour le président du conseil d'administration ;
- ii. une rémunération annuelle fixe de 25.000 € pour le président du comité d'audit, pour le président du comité de nomination et de rémunération et pour le président du comité d'investissement ;
- iii. une rémunération annuelle fixe de 15.000 € pour chacun des autres administrateurs non-exécutifs ;

2. jetons de présence ;

- i. un jeton de présence de 1.000 € par administrateur et par séance du conseil d'administration ;
- ii. un jeton de présence de 900 € par administrateur et par séance du comité d'audit, du comité de nomination et de rémunération et du comité d'investissement.

Pour l'exercice 2018/2019, les membres du conseil d'administration percevront un montant total de 328.600 €.

- **dirigeants effectifs** : le niveau de rémunération des dirigeants effectifs a été déterminé en respectant les conventions de management conclues en 2006 (CEO), 2014 (COO), 2017 (CIO et CM&AO) et 2018 (CFO), en ce compris les avenants susmentionnés, en suivant les critères d'attribution de la rémunération variable exposés dans la section 8.9.1 de la déclaration de gouvernance d'entreprise.

### 8.8.2 Rémunération des dirigeants effectifs

La rémunération des dirigeants effectifs est composée des éléments suivants : la rémunération de base (fixe, découlant des conventions de management), la rémunération variable (pour laquelle aucun droit de recouvrement au bénéfice de la Société n'est prévu), le plan de pension (assurance groupe à contributions définies et couvertures complémentaires), et les autres composantes de la rémunération (prime d'assurance pour couverture médicale et accidents du travail, avantages en nature liés à l'utilisation d'un véhicule de société). De plus, la rémunération de base (fixe) comprend les montants découlant du « long term incentive plan » pour lequel un droit de recouvrement en faveur de la Société est proposé à compter de l'exercice 2019/2020 (voir section 7). Les montants concernés sont présentés dans le tableau à la page 57.

Les dirigeants effectifs exercent leurs mandats d'administrateur d'Aedifica et de ses filiales à titre gratuit. De même, les filiales d'Aedifica ne rémunèrent d'aucune manière les dirigeants effectifs d'Aedifica.

La rémunération brute variable pour les dirigeants effectifs est déterminée comme suit :

- la rémunération variable pour l'exercice 2018/2019 consiste en un montant (brut) individuel équivalent au maximum à 50 % de la rémunération annuelle brute hors avantages divers, plan de pension et « long term incentive plan ». La détermination des montants effectifs a été fonction d'une appréciation globale par le conseil d'administration,

conformément aux objectifs quantitatifs et qualitatifs mentionnés dans le rapport de rémunération du rapport financier annuel 2017/2018 et consignés dans les avenants aux conventions de management. Pour rappel, la rémunération ne peut être accordée que si l'EPRA Earnings\* (précédemment appelé « résultat consolidé hors variations de juste valeur ») par action prévu au budget est réalisé à concurrence d'au moins 90 %. Toujours pour rappel, les critères retenus (et leur pondération) pour l'attribution de la rémunération variable étaient les suivants : l'EPRA Earnings\* par action (pondération de 65 %), la marge d'exploitation\* consolidée (résultat d'exploitation avant résultat sur portefeuille divisé par le résultat locatif net) (pondération de 10 %) et autres (pondération de 25 %). Le conseil d'administration, lors de sa réunion du 3 septembre 2019, a décidé d'attribuer au titre de rémunération variable 216.900 € au CEO et 409.303 € aux autres membres du comité de direction (CFO, COO, CIO et CM&AO) pris globalement.

- en ce qui concerne l'exercice 2019/2020, la rémunération variable des membres du comité de direction sera égale à un montant maximum de 50 % de la rémunération annuelle brute hors avantages divers, plan de pension et « long-term incentive plan ». Son montant sera déterminé sur base d'objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés et évalués par le conseil d'administration. Ces objectifs ont été fixés en fonction de critères pondérés selon leur importance. Les critères retenus pour l'attribution de la rémunération variable sont les suivants : l'EPRA Earnings\* par action, réalisé pour au moins 90 % du montant prévu dans le budget (pondération de 65 %), la marge d'exploitation\* consolidée (résultat d'exploitation avant résultat sur portefeuille divisé par le résultat locatif net) (pondération de 10 %) et autres (pondération de 25 %).

- en ce qui concerne l'exercice 2020/2021, la rémunération variable s'élèvera au maximum à 50 % de la rémunération annuelle brute hors avantages divers, plan de pension et « long term incentive plan », sur base de critères d'attribution qui seront déterminés ultérieurement.

 SENIORENWOHPARK HARTHA, THARANDT (DE)

Le comité de nomination et de rémunération a élaboré un « long term incentive plan » pour les membres du comité de direction dont les détails sont expliqués à la section 7 ci-dessus.

A titre d'information, le ratio entre la rémunération totale 2018/2019 du CEO et la rémunération moyenne des membres du personnel de la Société sur la même période est de 11.

Par ailleurs, la Société met à la disposition des dirigeants effectifs, depuis leur entrée en fonction, un véhicule de société dont la charge annuelle en 2018/2019 pour la Société a représenté (loyer et carburant) 25.000 € HTVA dans le cas du CEO et 59.000 € HTVA au total pour les autres dirigeants effectifs. Ils disposent également d'un ordinateur portable et d'un smartphone. Par ailleurs, la Société leur rembourse les frais professionnels exposés dans le cadre de leur fonction, et leur accorde un remboursement forfaitaire de frais de représentation d'un montant mensuel de 300 €.

Au cours de l'exercice 2019/2020, le conseil d'administration du 20 juin 2019 a décidé, sur proposition du comité de nomination et de rémunération afin d'avoir un niveau de rémunération adéquat, motivant et conforme aux pratiques de marché pour les membres du comité de direction, d'adapter leurs rémunérations comme suit à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 :

- une rémunération de base annuelle fixe de 500.000 € pour le CEO, à laquelle il convient d'ajouter 234.000 € (conformément au « long term incentive plan ») pour l'exercice 2019/2020, et une rémunération variable de maximum 250.000 € pour l'exercice 2019/2020, sur base et dans la mesure où les critères ci-dessus ont été respectés ;
- en ce qui concerne les autres membres du comité de direction (CFO, COO, CIO et CM&AO pris globalement) :
  - une rémunération fixe de 1.100.000 € ;
  - une rémunération variable de maximum 550.000 € pour l'exercice 2019/2020, sur base et dans la mesure où les critères énoncés ci-dessus ont été remplis ;
  - une participation au « long-term incentive plan » à hauteur de 509.000 €.

Les conventions de management conclues avec les dirigeants effectifs prennent fin :

- en cas de renonciation à la convention par Aedifica moyennant un délai de préavis de 12 mois, prenant cours trois jours ouvrables après la notification du préavis par lettre recommandée ;
- immédiatement en cas de faute grave du dirigeant effectif concerné, moyennant la notification de la rupture de la convention par lettre recommandée ;
- immédiatement en cas de retrait par la FSMA de l'agrément du dirigeant effectif concerné ;
- immédiatement au cas où le dirigeant effectif, pour quelque raison que ce soit, à l'exception du cas de maladie ou d'accident, n'a pas exercé les missions qui lui ont été confiées pendant une période ininterrompue de trois mois ;
- immédiatement au cas où le dirigeant effectif n'a pas exercé les missions qui lui ont été confiées pendant une période ininterrompue de six mois, en raison de maladie ou d'accident.

De plus, ces conventions prévoient des modalités de départ spécifiques en cas de changement de contrôle de la Société. Ceci est exposé dans la section 8.9.6 de la déclaration de gouvernance d'entreprise.

Le seul cas dans lequel l'indemnité de départ pourrait dépasser 12 mois s'inscrirait dans le cadre d'un changement de contrôle de la Société, et ne concernerait que le CEO, qui pourrait bénéficier d'une indemnité de 18 mois. Le comité de nomination et de rémunération rappelle que ces modalités ont été fixées dans la convention de management conclue avec le CEO en 2006 et qu'elles sont conformes aux pratiques de marché. L'approbation de l'assemblée générale ordinaire n'est donc pas requise sur cette allocation de départ, conformément à l'article 554 du Code des sociétés.

### **8.8.3 Rémunération du Conseil d'administration**

Le conseil d'administration proposera à l'assemblée générale les modifications suivantes de la politique de rémunération de ses membres non exécutifs concernant la rémunération annuelle fixe du président et des membres du comité d'audit:

- augmentation de la rémunération annuelle fixe à 30.000 € pour le président du comité d'audit;
- attribution d'une rémunération annuelle fixe de 5.000 € pour chaque autre membre du comité d'audit, administrateur non exécutif.

La Société a décidé d'octroyer à Monsieur Eric Hohl, administrateur non exécutif indépendant de la Société, une rémunération annuelle fixe de 5.000 € en rémunération de sa mission spéciale de responsable de l'audit interne (conformément à l'article 17 de la Législation SIR).