

8.8. Remuneratieverslag

Het bezoldigingsbeleid van de leden van de raad van bestuur en van de leden van het directiecomité is gebaseerd op de geldende wetgeving, de Corporate Governance Code en de marktpraktijken en -tendensen.

Het bezoldigingsbeleid stelt een bezoldiging voorop die voldoende is voor het aantrekken, behouden en motiveren van bestuurders en de effectieve leiders die voldoen aan het profiel bepaald door de raad van bestuur. Daarbij wordt erover gewaakt dat de kost van de verschillende vergoedingen onder controle blijft. Het benoemings- en remuneratiecomité laat regelmatig een vergelijkend onderzoek (benchmark van andere vergelijkbare bedrijven) uitvoeren van zowel de bezoldiging van de niet-uitvoerende en uitvoerende bestuurders als deze van de effectieve leiders, om er zeker van te zijn dat de remuneratie nog steeds gepast is en conform aan de marktpraktijken, rekening houdend met de omvang, groei en internationalisering van de onderneming, haar financiële situatie, haar positie binnen het economische milieu en het niveau van verantwoordelijkheden die de bestuurders en effectieve leiders dragen.

De laatste evaluatie van het bezoldigingsbeleid van de leden van de raad van bestuur en leden van het directiecomité vond plaats in juni 2019 met medewerking van de onafhankelijke gespecialiseerde consultant Willis Towers Watson.

Totale bezoldiging voor het boekjaar 2018/2019 (in €)	Stefaan Gielens - CEO	Andere	Totaal
Vaste vergoeding (managementovereenkomst)	433.903	838.087	1.271.990
Vaste vergoeding ('long-term incentive plan')	300.000	500.000	800.000
Variabele vergoeding	216.900	409.303	626.203
Pensioenplan	70.979	109.555	180.534
Verzekeringspremie	6.847	15.277	22.124
Voordelen in natura	4.630	15.194	19.824
Totaal	1.033.259	1.887.416	2.920.676

8.8.1 Interne procedures

Tijdens het boekjaar 2018/2019 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 (CEO), 2014 (COO), 2017 (CIO en CM&AO) en 2018 (CFO) gesloten zijn, werden nageleefd. Er werden addenda aan die managementovereenkomsten getekend waarin de criteria voor de toekenning van een variabele vergoeding (zie sectie 8.8.2 hierna) zijn opgenomen, in overeenstemming met artikel 520bis van het Wetboek van Vennootschappen, alsook het bedrag van de maandelijks vaste basisvergoeding en het bedrag en de modaliteiten van het 'long-term incentive plan' (zie sectie 7 hiervoor).

- De managementovereenkomst met de CLO werd op initiatief van de CLO zelf op 31 december 2018 beëindigd; de vergoedingen die volgens die overeenkomst verschuldigd zijn, werden prorata temporis toegekend en verwerkt in dit verslag.

De bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders en de effectieve leiders werd op 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, de voorzitter van het benoemings- en remuneratiecomité en de voorzitter van het investeringscomité;

iii. een jaarlijkse vaste vergoeding van 15.000 € voor elk van de andere niet-uitvoerende bestuurders;

2. zitpenningen:

i. een zitpenning van 1.000 € per bestuurder en per zitting van de raad van bestuur;

ii. een zitpenning van 900 € per bestuurder en per zitting van het auditcomité, het benoemings- en remuneratiecomité en het investeringscomité.

Voor het boekjaar 2018/2019 zullen de leden van de raad van bestuur een totaalbedrag van 328.600 € ontvangen.

– **effectieve leiders:** de bezoldiging van de directiecomitéleden werd vastgesteld op basis van de managementcontracten die in 2006 (CEO), 2014 (COO), 2017 (CIO en CM&AO) en 2018 (CFO) gesloten zijn, met inbegrip van de hierboven vermelde wijzigingen, en op basis van de toekenningscriteria voor de variabele vergoedingen die beschreven werden in sectie 8.9.1 van de corporate governanceverklaring.

8.8.2 Bezoldiging van de effectieve leiders

De bezoldiging van de effectieve leiders omvat een basisvergoeding (een vaste vergoeding, overeenkomstig de managementcontracten), een variabele vergoeding (waarvoor geen enkel terugvorderingsrecht ten gunste van de Vennootschap vastgesteld is), een pensioenplan (een groepsverzekering met bepaalde bijdragen en bijkomende dekkingen) en andere bezoldigingscomponenten (premie voor een hospitalisatieverzekering en arbeidsongevaldekking, voordelen in natura verbonden aan het gebruik van een bedrijfswagen). Daarnaast bevat de (vaste) basisvergoeding bedragen die voortvloeien uit het 'long-term incentive plan', waarvoor vanaf het boekjaar 2019/2020 een terugvorderingsrecht ten gunste van de Vennootschap wordt voorgesteld (zie sectie 7 hiervoor). De betrokken bedragen zijn opgelijst in de tabel op pagina 57.

De effectieve leiders ontvangen geen vergoeding voor hun bestuurdersmandaten binnen de Aedifica-groep. Aedifica's dochtervennootschappen 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 2018/2019 bestaat uit een individueel (bruto) bedrag dat ten hoogste gelijk is aan 50% van de vaste jaarlijkse brutovergoeding zonder de

voordelen van alle aard, het pensioenplan en het 'long term incentive plan'. 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 die vermeld zijn in het remuneratierapport van het jaarlijks financieel verslag 2017/2018 en werden opgenomen in de addenda van de managementcontracten. De variabele vergoeding mag slechts worden toegekend indien de EPRA Earnings* (vroeger 'geconsolideerd resultaat vóór variaties in reële waarde' genaamd) per aandeel, zoals bepaald in het budget, voor minstens 90% wordt gerealiseerd. Tevens werden de volgende criteria voor de toekenning van een variabele vergoeding geselecteerd: de EPRA Earnings* per aandeel (gewicht van 65%), de geconsolideerde exploitatiemarge* (operationeel resultaat vóór het resultaat op de portefeuille gedeeld door het nettohuurresultaat) (gewicht van 10%) en andere (gewicht van 25%). Op 3 september 2019 heeft de raad van bestuur beslist om 216.900 € aan de CEO toe te kennen als variabele vergoeding en 409.303 € aan de overige leden van het directiecomité (CFO, COO, CIO en CM&AO) samen.

– voor het boekjaar 2019/2020 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, het pensioenplan en het 'long term incentive plan'. Het bedrag zal in functie van geconsolideerde kwantitatieve en kwalitatieve criteria door de raad van bestuur worden beoordeeld en vastgesteld. Die criteria worden naargelang hun belang gewogen. Voor de toekenning van een variabele vergoeding werden de volgende criteria geselecteerd: de EPRA Earnings* per aandeel, zoals bepaald in het budget, die voor ten minste 90% gerealiseerd moet worden (gewicht van 65%), de geconsolideerde exploitatiemarge* (operationeel resultaat vóór het resultaat op de portefeuille gedeeld door het nettohuurresultaat) (gewicht van 10%) en andere (gewicht van 25%).

– voor het boekjaar 2020/2021 zal de variabele bezoldiging maximaal 50% van de jaarlijkse brutovergoeding bedragen, zonder de voordelen van alle aard, het pensioenplan en het 'long term incentive plan'. De toekenningscriteria zullen later worden vastgelegd.

📍 SENIORENWOHPARK HARTHA, THARANDT (DE)



Het benoemings- en bezoldigingscomité heeft een 'long-term incentive plan' uitgewerkt voor de leden van het directiecomité. De details van dat plan werden opgenomen in sectie 7 van de Verklaring inzake Corporate Governance hierboven.

Ter informatie: de ratio tussen de totale bezoldiging 2018/2019 van de CEO en de gemiddelde bezoldiging van de werknemers van Aedifica is 11.

Daarnaast stelt Aedifica een bedrijfswagen ter beschikking aan de effectieve leiders (sinds hun aantreden). De jaarlijkse kost daarvan voor de Vennootschap bedroeg in 2018/2019 (huur en brandstof) 25.000 € excl. BTW voor de CEO en 59.000 € excl. BTW in totaal voor de 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 €.

Voor het boekjaar 2019/2020 heeft de raad van bestuur op haar vergadering van 20 juni 2019 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 2019 aan te passen als volgt:

- een vaste jaarlijkse basisvergoeding voor de CEO van 500.000 €; daaraan dient 234.000 € te worden toegevoegd (overeenkomstig het 'long-term incentive plan') voor het boekjaar 2019/2020, en een variabele vergoeding van maximum 250.000 € voor het boekjaar 2019/2020, op basis van en in de mate van verwezenlijking van de hierboven bepaalde criteria;
- wat betreft de andere leden van het directiecomité (CFO, COO, CIO en CM&AO samen):
 - een vaste vergoeding van 1.100.000 €;
 - een variabele vergoeding van maximum 550.000 € voor het boekjaar 2019/2020, op basis van en in de mate van verwezenlijking van de hierboven bepaalde criteria;
 - een deelname aan het 'long-term incentive plan' voor een bedrag van 509.000 €.

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.

Daarnaast voorzien deze overeenkomsten in specifieke vertrekvoorwaarden in geval van een wijziging van de controle van de Vennootschap. Dit wordt in sectie 8.9.6 van de corporate governanceverklaring besproken.

Er is slechts één geval mogelijk waarbij een vertrekpremie van meer dan 12 maanden aan een effectieve leider moet worden betaald, met name in geval van opzegging van de overeenkomst met de CEO in het kader van een controlewijziging van Aedifica. In dat geval heeft de CEO recht op een vertrekpremie van 18 maanden. Het benoemings- en bezoldigingscomité wijst erop dat die vertrekpremie werd overeengekomen in het managementcontract dat in 2006 met de CEO is afgesloten en dat die in lijn ligt met de marktpraktijken. Conform artikel 554 van het Wetboek van vennootschappen vereist deze vertrekpremie geen goedkeuring door de algemene vergadering.

8.8.3 Bezoldiging van de raad van bestuur

De raad van bestuur zal aan de algemene vergadering van de aandeelhouders de volgende wijzigingen van het bezoldigingsbeleid van zijn niet-uitvoerende leden, voorstellen met betrekking tot de jaarlijkse vaste vergoeding van de voorzitter en de leden van het auditcomité:

- verhoging van de jaarlijkse vaste vergoeding tot 30.000 € voor de voorzitter van het auditcomité;
- toekenning van een jaarlijkse vaste vergoeding van 5.000 € voor elk ander lid van het auditcomité, niet-uitvoerende bestuurder.

De Vennootschap heeft beslist om aan de heer Eric Hohl, niet-uitvoerend bestuurder van de Vennootschap, een jaarlijkse vaste vergoeding ten bedrage van 5.000 € toe te kennen als vergoeding voor zijn bijzondere opdracht als eindverantwoordelijke voor de interne audit (conform artikel 17 van de GVV-wet).