

van respectievelijk 110.000 €, 90.000 €, 40.000 € en 40.000 € goed te keuren in het kader van het "long-term incentive plan", in overeenstemming met het principe 7.13 van de Code 2009 en met artikel 14 van de wet van 6 april 2010.

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 2015/2016 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 en 2 september 2016 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 en 2 september 2016 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:



STEPHANIE'S CORNER
BELGIË – APPARTEMENTS-
GEBOUWEN

- **Niet-uitvoerende bestuurders:** In overeenstemming met de beslissingen van de gewone algemene vergadering van 11 oktober 2011 werd de bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur als volgt toegepast: een vast jaarlijks bedrag van 13.600 € excl. BTW voor de voorzitter en van 11.330 € excl. BTW voor de andere niet-uitvoerende bestuurders, en een zitpenning van 850 € excl. BTW voor elke vergadering van de raad van bestuur en van 800 € excl. BTW voor elke vergadering van het auditcomité, het benoemings- en bezoldigingscomité, of het investeringscomité. Deze bezoldigingsniveaus werden door de algemene vergadering goedgekeurd. Voor het boekjaar 2015/2016 zullen de leden van de raad van bestuur een totaalbedrag van 199.160 € 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, waarin een vergelijking werd gemaakt met de vergoedingen van directiecomitéleden die gelijkaardige functies uitoefenen, zowel in al dan niet beursgenoteerde vastgoedvennootschappen in België

en in aangrenzende landen (Frankrijk, Duitsland, Nederland), als in andere vennootschappen van gelijke grootte die niet in vastgoed investeren. Die evaluatie heeft het benoemings- en bezoldigingscomité ertoe gebracht om aan de raad van bestuur een aanpassing voor te stellen van enkele elementen uit de bezoldiging van de CEO en van enkele elementen uit de bezoldiging van de andere leden van het directiecomité, met ingang van het boekjaar 2016/2017 (zie sectie 8.2. hierna).

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 in het geval van de CEO en de CFO bedragen die voortvloeien uit het "long-term incentive plan". Dat zou ook het geval moeten zijn voor de COO en de CLO met ingang van het boekjaar 2016/2017, na goedkeuring van het voorstel van de raad van bestuur door de gewone algemene vergadering op 28 oktober 2016. De betrokken bedragen zijn in de tabel hiernaast 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 2015/2016 bestaat uit een individueel (bruto)bedrag dat ten hoogste gelijk is aan een bepaald percentage van de vaste jaarlijkse brutovergoeding zonder de voordelen van alle aard en het pensioenplan (CEO en CFO: 50%, CLO: 40%). 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 2014/2015 en opgenomen in de addenda van de managementcontracten die op 2 september 2015 werden ondertekend. De variabele vergoeding mag slechts toegekend worden indien het resultaat vóór variaties in reële waarde per aandeel, zoals bepaald in het budget, voor minstens 85% gerealiseerd wordt. Tevens werden de volgende criteria voor de toekenning van een variabele vergoeding geselecteerd: het geconsolideerde resultaat vóór variaties in reële waarde per aandeel (gewicht van 25%), de groei van de geconsolideerde vastgoedportefeuille met inbegrip van de internationalisering van de activiteiten van de Groep (gewicht van 25%),

de geconsolideerde exploitatiemarge (operationeel resultaat vóór het resultaat op de portefeuille gedeeld door het nettohuurresultaat) (gewicht van 25%) en het management van het team van de Groep (gewicht van 25%). Op 2 september 2016 was de raad van bestuur van oordeel dat de effectieve leiders de doelstellingen die werden opgelegd, hebben behaald. De raad heeft dan ook beslist 170.500 € aan de CEO, 127.500 € aan de CFO, 78.500 € aan de COO en 58.000 € aan de CLO toe te kennen als variabele vergoeding.

- Voor het boekjaar 2016/2017 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 het resultaat vóór variaties in reële waarde per aandeel, zoals bepaald in het budget, voor minstens 85% 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: het geconsolideerde resultaat vóór variaties in reële waarde 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 2017/2018 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 2015/2016 van de CEO en de gemiddelde bezoldiging van de werknemers van de Vennootschap is 10.

Daarnaast biedt de Vennootschap een bedrijfswagen aan de effectieve leiders sinds hun aantreden. De jaarlijkse kost in 2015/2016 voor de Vennootschap bedroeg (huur en brandstof) 20.000 € exclusief BTW voor de CEO en 38.000 € exclusief BTW in totaal voor de drie andere effectieve leiders. Ze beschikken ook over een laptop en een mobiele telefoon. Bovendien vergoedt de Vennootschap hen voor de zakelijke kosten voor de uitoefening van hun functie en verleent ze sinds 1 juli 2008 aan de CEO en de CFO en sinds 1 juli 2016 aan de COO en de CLO een forfaitaire terugbetaling van representatiekosten voor een bedrag van 300 € per maand.

Totale bezoldiging voor het boekjaar 2015/2016 (in €)

	Stefaan Gielens - CEO	Andere	Totaal
Vaste vergoeding (managementovereenkomst)	354.486	607.753	962.239
Vaste vergoeding ("long term incentive plan")	90.000	90.000	180.000
Variabele vergoeding	170.500	264.000	434.500
Pensioenplan	56.655	82.353	139.008
Verzekeringspremie	5.957	10.631	16.588
Voordelen in natura	6.836	15.854	22.690
Totaal	684.434	1.070.591	1.755.025

Gedurende het boekjaar 2016/2017 zal de vaste vergoeding van de effectieve leiders geïndexeerd worden, zoals bepaald in de managementovereenkomsten. Bovendien heeft de raad van bestuur op 20 juni 2016 beslist om, rekening houdend met de hierboven besproken evaluatie die werd uitgevoerd in mei 2016 door de gespecialiseerde consultants, 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 2016 aan te passen als volgt:

- de vaste jaarlijkse vergoeding van de CEO wordt verhoogd tot 400.000 € (overeenkomstig de managementcontracten), daaraan dient 110.000 € te worden toegevoegd (overeenkomstig het "long term incentive plan") voor het boekjaar 2016/2017, en een verhoging van de maximale variabele vergoeding tot 194.600 € voor het boekjaar 2016/2017, op basis van nog te bepalen criteria;
- wat betreft de CFO, de COO en de CLO:
 - een verhoging van de vaste vergoeding met 3% (overeenkomstig de managementcontracten, buiten de eventueel voorziene indexering op deze datum) voor elk van de belanghebbenden, een verhoging van de maximale vaste vergoeding tot 303.000 € (afgerond bedrag) voor het boekjaar 2016/2017 voor de drie belanghebbenden globaal genomen, op basis van nog te bepalen criteria;
 - een deelname aan het "long term incentive plan" voor een bedrag van 90.000 € voor de CFO, 40.000 € voor de COO en 40.000 € voor de CLO;
 - een forfaitaire terugbetaling van de representatiekosten voor een maandelijks bedrag van 300 € voor de COO en de CLO, die de CEO en de CFO al ontvangen.

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 controlewijziging 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 gaat nu over tot een evaluatie van het bezoldigingsbeleid van haar niet-uitvoerende bestuursleden. Indien nodig zullen ten gepaste tijde aanpassingen aan de gewone algemene vergadering worden voorgesteld.