

Totale bezoldiging voor het boekjaar 2017/2018 (in €)

	Stefaan Gielens - CEO	Andere	Totaal
Vaste vergoeding (managementovereenkomst)	429.295	884.634	1.313.929
Vaste vergoeding ("long term incentive plan")	120.000	280.000	400.000
Variabele vergoeding	207.500	387.900	595.400
Pensioenplan	68.399	116.056	184.455
Verzekeringspremie	6.506	17.627	24.132
Voordelen in natura	6.057	18.566	24.623
Totaal	837.757	1.704.783	2.542.539

8. RECHT OM AANDELEN TE VERWERVEN

De algemene vergadering heeft op 27 oktober 2017 de toekenning aan de leden van het directiecomité van een recht op het verwerven van aandelen van de Vennootschap goedgekeurd. Dit past binnen het kader van het "long term incentive plan" dat aangekondigd werd in het jaarlijks financieel verslag 2008/2009 voor de volgende boekjaren. De leden van het directiecomité hebben aldus een bijkomende brutobezoldiging ontvangen van 120.000 € voor de CEO, 100.000 € voor de CFO, 50.000 € voor zowel de COO als de CLO en 40.000 € voor zowel de CIO als CM&AO. Na aftrek van de bedrijfsvoorheffing hebben zij respectievelijk 839 (CEO), 700 (CFO), 351 (COO), 349 (CLO) en 280 (CIO en CM&AO) Aedifica-aandelen kunnen verwerven aan een eenheidsprijs gelijk aan de laatst gekende slotkoers op de beurs, vermenigvuldigd met een factor van 100/120e in overeenstemming met commentaar 36/16 van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen, zijnde 66,4167 € per aandeel of nog voor een totaalbedrag van respectievelijk 55.723,58 € (CEO), 46.491,67 € (CFO), 23.312,25 € (COO), 23.179,42 € (CLO) en 18.596,67 € (CIO en CM&AO). De leden van het directiecomité hebben zich onherroepelijk ertoe verbonden die aandelen gedurende een periode van twee jaar te behouden. Deze door Aedifica verkochte aandelen waren voorheen eigen aandelen van de Vennootschap die werden verworven op de beurs.

Voor het volgende boekjaar zal aan de algemene vergadering voorgesteld worden om aan de leden van het directiecomité, met name de CEO, de COO, de CFO, de CLO, de CIO en de CM&AO, de toekenning van het recht om definitief aandelen te verwerven voor een brutobedrag van 175.000 € (CEO) en 300.000 € (voor alle overige leden van het directiecomité samen) 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.

9. 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.

9.1 Interne procedures

Tijdens het boekjaar 2017/2018 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), 2007 (CFO), 2014 (COO), 2015 (CLO) en 2017 (CIO en CM&AO) gesloten zijn, werden nageleefd. De jaarlijkse indexatie waarin contractueel is voorzien, werd toegepast. Er werden addenda aan die managementovereenkomsten getekend waarin de criteria voor de toekenning van een variabele vergoeding (zie sectie 9.2 hierna) zijn opgenomen, in overeenstemming met artikel 13 van de wet van 6 april 2010 die per 1 juli 2011 op Aedifica van toepassing is.
 - De managementovereenkomst met de CFO werd op initiatief van de CFO zelf op 31 mei 2018 beëindigd; de vergoedingen die volgens die overeenkomst verschuldigd zijn, worden daarom prorata temporis toegekend.

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 2017/2018 zullen de leden van de raad van bestuur een totaalbedrag van 321.360 € ontvangen.

– **Effectieve leiders:** het bezoldigingsniveau van de leden van het directiecomité werd vastgesteld op basis van de managementcontracten die in 2006, 2007, 2014, 2015 en 2017 met de CEO, de CFO, de COO, de CLO, de CIO en de CM&AO gesloten zijn, met inbegrip van de hierboven vermelde wijzigingen, en op basis van de toekenningscriteria die beschreven werden in sectie 12 van het geconsolideerde beheersverslag met betrekking tot de variabele vergoeding. Rekening houdend met de oprichting van het directiecomité op 12 mei 2015, gebeurde er in mei 2016 een evaluatie van de vergoedingen van de leden van het directiecomité door een gespecialiseerde consultant.

9.2 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 155 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 2017/2018 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 die vermeld zijn in het remuneratierapport van het jaarlijks financieel verslag 2016/2017 en opgenomen werden in de addenda van de managementcontracten. 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 2018 heeft de raad beslist 207.500 € aan de CEO en 387.900 € aan de andere leden van het directiecomité samen toe te kennen als variabele vergoeding

- Voor het boekjaar 2018/2019 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. Het bedrag zal in functie van geconsolideerde kwantitatieve en kwalitatieve criteria door de raad van bestuur beoordeeld en vastgesteld worden. Die criteria worden naargelang hun belang gewogen. De volgende criteria voor de toekenning van een variabele vergoeding werden geselecteerd: de EPRA Earnings* per aandeel, zoals bepaald in het budget, die voor tenminste 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 2019/2020 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 8 hierboven uitgelegd zijn.

Ter informatie: de ratio tussen de totale bezoldiging 2017/2018 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 2017/2018 (huur en brandstof) 20.000 € exclusief BTW voor de CEO en 56.000 € exclusief 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 €.

Gedurende het boekjaar 2018/2019 zal de vaste vergoeding van de effectieve leiders geïndexeerd worden, zoals bepaald in de managementovereenkomsten. Bovendien heeft de raad van bestuur op 4 september 2018 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 2018 aan te passen als volgt:

- De vaste jaarlijkse vergoeding van de CEO blijft ongewijzigd op 433.590 € (geïndexeerd bedrag; overeenkomstig de managementcontracten); daaraan dient 175.000 € te worden toegevoegd (overeenkomstig het "long term incentive plan") voor het boekjaar 2018/2019, en een maximale variabele vergoeding van 216.795 € voor het boekjaar 2018/2019, op basis van de hierboven bepaalde criteria;
- Wat betreft de andere leden van het directiecomité (CFO, COO, CLO, CIO en CM&AO samen):
 - Pro memorie: op 31 mei 2018 werd een managementovereenkomst gesloten met de nieuwe CFO, mevrouw Ingrid Daerden, die vanaf 1 september 2018 in werking getreden is en waarmee hierna, prorata temporis, rekening gehouden wordt;
 - Een vaste vergoeding van 972.000 € (afgerond bedrag, onverminderd indexatie overeenkomstig het managementcontract);
 - Een maximale variabele vergoeding van 490.000 € (afgerond bedrag) voor het boekjaar 2018/2019, op basis van de hierboven bepaalde criteria;
 - Een deelname aan het "long term incentive plan" voor een bedrag van 300.000 €.

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.

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.

9.3 Bezoldiging van de raad van bestuur

De raad van bestuur wil het huidige bezoldigingsbeleid van zijn niet-uitvoerende leden bestendigen, zoals beschreven in sectie 9.1 hierboven.