

des soins aux personnes en attente de soins dans toute l'Europe, et de créer ainsi une valeur durable pour les actionnaires de la Société, ses autres parties prenantes et la société en général.

La politique de rémunération des administrateurs non exécutifs est simple, directe et basée sur les liquidités. Elle entend récompenser de manière appropriée ces membres du conseil d'administration pour leur travail sur la base de niveaux de commissions compétitifs sur le marché, tout en renforçant le lien avec la stratégie de la Société, l'intérêt à long terme et la durabilité en exigeant des administrateurs non exécutifs qu'ils détiennent des actions de la Société pendant la durée de leur mandat et jusqu'à son expiration.

Les grands principes de la politique de rémunération d'Aedifica pour les membres de son comité exécutif sont basés sur une approche équilibrée entre les normes de compétitivité du marché, le rapport entre la rémunération fixe et variable et la contribution économique et sociale de la Société liée à certains paramètres non financiers de la rémunération variable :

- rémunération à un niveau compétitif sur le marché (en tenant compte de toutes les composantes fixes et variables de la politique de rémunération), grâce à un benchmark par rapport à un groupe de pairs de marché ;
- rémunération basée sur la performance (pay for performance) en stimulant une performance financière et non financière qui génère une croissance durable et rentable à long terme. La rémunération cible vise 55 % de rémunération de base et 45 % de rémunération variable à court et long terme afin de maintenir un alignement fort avec les objectifs de performance financière de la Société, sa stratégie de création de valeur à long terme et sa tolérance au risque ; la rémunération variable à court et long terme est bien équilibrée (50/50) ;
- différenciation par l'expérience et la responsabilité en alignant la rémunération sur les responsabilités, l'expérience pertinente, les compétences requises et les performances des membres individuels du comité exécutif ;
- équilibre entre les intérêts de toutes les parties prenantes, y compris les points de vue des actionnaires et de la société en respectant les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, en définissant des objectifs pour les plans de rémunération variable basés sur des objectifs financiers et non financiers et en menant une politique de rémunération transparente, simple et claire.

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale chaque fois que des changements importants seront proposés et, dans tous les cas, au moins tous les quatre ans.

## 8. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération d'Aedifica est élaborée pour les membres du conseil d'administration et les membres du comité exécutif. Elle est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (exercice comptable 2021), sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale ordinaire de la Société qui se tiendra le 11 mai 2021.

Cette politique de rémunération est élaborée en tenant compte de la législation en vigueur, du Code de gouvernance d'entreprise 2020 et des pratiques et tendances du marché.

L'objectif général de la politique de rémunération est d'attirer et de conserver le leadership nécessaire pour soutenir au mieux Aedifica dans sa mission d'offrir des solutions immobilières durables aux opérateurs professionnels dont l'activité principale est de fournir

## 8.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration d'Aedifica est composé d'administrateurs non exécutifs et d'administrateurs exécutifs. Les administrateurs exécutifs ne sont rémunérés qu'en leur qualité de membre du comité exécutif (tel que décrit ci-dessous à la section 8.2). Les administrateurs exécutifs ne perçoivent aucune rémunération dans le cadre de leurs fonctions de membre du conseil.

La politique de rémunération des administrateurs non exécutifs est décrite ci-après. Elle vise à attirer, retenir et rémunérer équitablement ces administrateurs disposant de l'expérience, de l'autonomie et des compétences requises pour poursuivre la stratégie et les objectifs à long terme de la Société.

### 8.1.1 Structure de la rémunération

La rémunération des administrateurs non exécutifs se compose exclusivement d'une rémunération fixe annuelle et de jetons de présence pour chaque réunion à laquelle ils assistent.

Tous les administrateurs non exécutifs perçoivent :

- (i) la même rémunération fixe annuelle à l'exception du président du conseil d'administration, qui perçoit une rémunération fixe annuelle majorée au regard de ses responsabilités et de ses dépenses de temps supplémentaires ; et
- (ii) les mêmes jetons de présence par réunion du conseil d'administration.

Les administrateurs non exécutifs qui participent aux comités mis en place au sein du conseil d'administration (comité d'audit et des risques, comité de nomination et de rémunération et comité d'investissement) perçoivent en outre les mêmes jetons de présence par réunion du comité concerné.

Les membres des comités ne bénéficient d'aucune rémunération fixe complémentaire au titre de leur appartenance à un comité, à l'exception :

- (i) du président des comités, compte tenu de ses responsabilités additionnelles de président et du temps supplémentaire qu'il doit consacrer à sa fonction ;
- (ii) des administrateurs non exécutifs siégeant au comité d'audit et de risques, compte tenu du caractère récurrent prédéterminé des réunions du comité d'audit et de risques.

Les administrateurs non exécutifs ne perçoivent aucune rémunération basée sur la performance (tels que des primes, des plans d'incitation à long terme liés à des actions ou autres formes de rémunération variable), ni aucun avantage en nature ou relatif à des plans de pension.

Les frais encourus par les administrateurs non exécutifs dans le cadre de missions particulières qui leur sont confiées par la Société, ainsi que pour les besoins de leur fonction, sont supportés par la Société, sur présentation de justificatifs.

Les frais de déplacement raisonnables des administrateurs non exécutifs résidant dans des pays autres que la Belgique et encourus pour participer personnellement aux réunions du conseil d'administration sont remboursés sur présentation de justificatifs.

Le conseil d'administration peut décider au cas par cas que les administrateurs non exécutifs qui participent aux réunions du conseil d'administration dans un autre pays que celui dans lequel ils résident, peuvent en outre bénéficier d'une indemnité de déplacement spéciale de 300 € pour couvrir leur temps de déplacement afin de garantir que les candidats internationaux puissent également être attirés pour remplir un mandat du conseil d'administration d'Aedifica.

### 8.1.2 Exigence d'actionnariat

Aedifica ne récompense pas directement les actions aux administrateurs non exécutifs sous forme de rémunération. Ceci étant, et afin de respecter l'esprit du principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise 2020, les administrateurs non exécutifs sont tenus d'inscrire chaque année au registre des actions de la Société un nombre d'actions équivalant à 10 % de leur rémunération fixe annuelle brute en qualité de membre du conseil d'administration.

Afin de faciliter l'application pratique de cette règle, le nombre d'actions à inscrire au registre des actions de la Société sera fixé annuellement pour chaque administrateur non exécutif au début de l'année, sur la base du cours moyen de bourse du mois de décembre de l'année précédente.

Ces actions seront inscrites au nominatif jusqu'à au moins un an après le départ de l'administrateur non exécutif du conseil d'administration et, dans tous les cas, au moins trois ans après leur inscription. Les dividendes attachés à ces actions sont payés en même temps que pour les autres actionnaires.

### 8.1.3 Principales caractéristiques des contrats conclus entre la Société et les administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs sont nommés par l'assemblée générale pour une durée maximale de trois ans. Les administrateurs non exécutifs exercent leur mandat en tant qu'indépendants. Leur mandat peut être résilié à tout moment par l'assemblée générale sans préavis ni indemnité.

## 8.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

### 8.2.1 Structure de la rémunération

Le montant total de la rémunération des membres du comité exécutif comprend les éléments suivants :

#### 8.2.1.1 Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe des membres du comité exécutif est déterminé en tenant compte de leurs responsabilités individuelles, de leurs compétences et de leurs performances.

La rémunération fixe constitue un versement en numéraire qui est accordé quel que soit le résultat de la Société.

Le montant de la rémunération fixe annuelle est fixé dans la convention individuelle de gestion conclue par la Société avec le membre concerné du comité exécutif. Ce montant est indexé annuellement et payé en numéraire, sous réserve des réglementations fiscales et sociales locales.



EN HAUT  
**RICHARD MANOR** – MAISON  
DE REPOS À AMPHILL (UK)

À GAUCHE  
**KEMPELEEN IHMEMAANTIE**  
- MAISON DE REPOS  
À KEMPELE (FI)

Pour les membres du comité exécutif qui sont également membres du conseil d'administration, la rémunération fixe inclut également leurs performances en tant qu'administrateur et leur participation aux réunions du conseil d'administration et, le cas échéant, des différents comités.

### 8.2.1.2 Rémunération variable

Les conventions de management sont complétées annuellement d'un avenant dans lequel sont définis les critères d'attribution de la rémunération variable.

Avant le début de l'année de performance, le conseil d'administration peut décider de verser des contributions mensuelles supplémentaires à un régime de retraite individuel pour membres du comité exécutif. À la fin de l'année de performance, le montant total des contributions mensuelles supplémentaires à la pension mentionnées ci-dessus est compensé par la valeur de la rémunération variable relative à cette même année de performance. La différence positive ne sera versée que si la valeur de la rémunération variable relative à la même année de performance dépasse le montant total des cotisations mensuelles de pension supplémentaires.

#### Bonus annuel (incitant à court terme)

Tous les membres du comité exécutif ont droit à un bonus annuel sous réserve de la réalisation d'objectifs collectifs et personnels, sur la base des dispositions décrites ci-après.

Pour tous les membres du comité exécutif, le bonus cible pour les performances cibles est de 40 % de la rémunération fixe annuelle. Aucun bonus n'est dû pour les performances réelles inférieures au seuil retenu. En outre, le bonus effectif est plafonné à maximum 50 % de la rémunération fixe annuelle qui est versée pour des performances égales ou supérieures au niveau de performance maximum reconnu. Le bonus annuel cumulé variera ainsi entre 0 et 50 % de la rémunération fixe annuelle, en fonction de la réalisation des objectifs. Les cibles, les seuils et les niveaux de performance maximum sont déterminés chaque année au début du cycle de performance annuel.

Le bonus effectivement acquis est déterminé sur la base de la combinaison équilibrée suivante d'indicateurs clés de performance (ICP) collectifs et personnels, financiers et non financiers et de facteurs de pondération correspondants :

ICP collectifs (85 %)		ICP personnels (15 %)
Bénéfice par action (70 %)	Marge opérationnelle (15 %)	Objectifs personnels répondant aux impératifs stratégiques de la Société

Les résultats en termes de performance réelle par rapport aux objectifs sont validés par le comité d'audit et de risques avant approbation finale par le conseil d'administration.

Le bonus est versé en numéraire au début de l'année suivant le cycle de performance, sous réserve de la réglementation fiscale et sociale applicable.

#### Incitant à long terme

Chaque année, tous les membres du comité exécutif ont droit à un incitant à long terme qui est accordé sous conditions et dont l'acquisition est subordonnée à la réalisation d'indicateurs clés de performance (ICP) sur une période de trois ans (le cycle de performance).

Pour tous les membres du comité exécutif, l'incitant cible pour la performance cible est égal à 40 % de la rémunération fixe annuelle au moment de l'attribution. Aucune attribution n'est due pour les performances réelles inférieures au niveau de performance seuil retenu. En outre, l'attribution effective est plafonnée à maximum 50 % de la rémunération fixe annuelle au moment de l'attribution, laquelle est versée pour des performances réelles égales ou supérieures au niveau de performance maximum reconnu. L'incitant à long terme cumulé variera ainsi entre 0 et 50 % de la rémunération fixe annuelle au moment de l'attribution, en fonction de la réalisation des objectifs.

L'incitant effectivement acquis est déterminé sur la base de la combinaison suivante de types d'ICP (indicateurs clés de performance) collectifs, financiers et non financiers et de facteurs de pondération correspondants :

ICP type financiers (70 %)	ICP type non financiers (30 %)
Rendement relatif de l'actionnaire	Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)
Bénéfice par action	
Dividende par action	

Le conseil d'administration déterminera pour chaque cycle de performance de trois ans les ICP financiers et non financiers spécifiques (et leurs niveaux de performance cible, seuils et niveaux de performance maximum reconnus respectifs) retenus dans le cadre des types de ICP mentionnés ci-dessus.

Les résultats en termes de performances réelles par rapport aux objectifs sont validés par le comité d'audit et de risques avant approbation finale par le conseil d'administration.

L'incitant est versé en numéraire au début de l'année suivant le cycle de performance, sous réserve de la réglementation fiscale et sociale applicable. Les membres du comité exécutif peuvent choisir d'investir l'incitant en numéraire net (après déduction du précompte mobilier), pour acquérir des actions de la Société à 100/120<sup>e</sup> du cours de bourse, à condition que les actions de la Société soient rendues indisponibles et ne soient pas cessibles pendant une période d'au moins 2 ans suivant l'acquisition des actions.

#### Disposition transitoire

L'introduction en 2021 du nouveau plan incitatif à long terme assorti de cycles de performance triennaux successifs, combiné à l'annulation immédiate du plan actuel, se traduirait par une réduction soudaine et significative des revenus actuels des membres du comité exécutif : dans le cadre du plan actuel, une prime fixe est attribuée chaque année tandis que le nouveau plan ne délivrera sa première prime qu'au début de 2024, après l'expiration du premier

cycle de performance triennal (2021-2023) et sous réserve de performance. Le plan incitatif à long terme actuel sera donc prolongé pour les deux années à venir (en 2021 et 2022) et il cessera d'exister en 2023. Dans le cadre du plan actuel, les membres du comité exécutif se voient attribuer par décision du conseil d'administration une attribution en numéraire fixe qu'ils sont tenus d'investir, après déduction du précompte mobilier, pour acquérir des actions de la Société à 100/120<sup>e</sup> du dernier cours de bourse connu, à condition que les actions de la Société soient rendues indisponibles et ne soient pas cessibles pendant une période d'au moins 2 ans suivant l'acquisition des actions. Par ailleurs, les actions font l'objet d'un plan d'acquisition sur trois ans.

#### Pertinence des plans de rémunération variable par rapport à la stratégie de la Société

Les plans incitatifs à court et à long terme ont été mis en place pour motiver et récompenser les saines décisions commerciales conformément à la stratégie à long terme de la Société et, par conséquent, pour aligner les intérêts des membres du comité exécutif sur ceux des actionnaires de la Société.

#### ICP en support de la stratégie

ICP retenus	Pertinence par rapport à notre stratégie
<b>Incitant à court terme</b>	Notre objectif est de trouver un équilibre entre les intérêts directs à long terme de nos actionnaires et la rentabilité à court terme qui, à son tour, nous permettra de mener à bien notre mission qui est de fournir une infrastructure immobilière aux opérateurs de soins et aux personnes ayant besoin de soins. Nous envisageons d'atteindre cet objectif en prenant également en compte les intérêts des autres stakeholders en appliquant des normes environnementales, sociales et de gouvernance pertinentes et solides.
- Bénéfice par action	
- Marge opérationnelle	
- Objectifs personnels	
<b>Incitant à long terme</b>	
- Objectifs de rendement de l'actionnaire	
- Objectifs ESG	

Au début de chaque année, le Conseil passe en revue la nature et les facteurs de pondération des indicateurs de performance afin de soutenir la stratégie de la Société.

#### 8.2.1.3 Régimes de pension

Les membres du comité exécutif bénéficient d'un contrat d'assurance groupe constitué d'un « régime à cotisations définies », géré par le biais de régimes d'assurance privés à rendement garanti. Les cotisations au titre de ce régime de pension sont exclusivement financées par la Société et ne nécessitent pas de cotisations personnelles de la part des bénéficiaires.

#### 8.2.1.4 Autres éléments de rémunération

Les membres du comité exécutif bénéficient d'une assurance hospitalisation et d'une couverture accidents du travail. Aedifica met également à disposition une voiture de société (avec carte carburant), un ordinateur portable et un smartphone. Par ailleurs,

Aedifica rembourse les frais professionnels des membres du comité exécutif.

#### 8.2.2 Exigence d'actionariat

Conformément au principe 7.9 du Code de gouvernance d'entreprise, le conseil d'administration a fixé un seuil minimal d'actions de la Société que chaque membre du comité exécutif doit détenir à tout moment à :

- 4.000 actions pour le CEO ;
- 1.500 actions pour chacun des autres membres du comité exécutif (sur une base individuelle).

Il est attendu des membres actuels du comité exécutif qu'ils renforcent leur participation au niveau requis sur une période de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente politique de rémunération, et, une fois cet objectif atteint, qu'ils maintiennent ce niveau pendant toute la durée de leur nomination. Le même délai s'appliquera à tout membre ultérieurement désigné, à compter de sa nomination.

#### 8.2.3 Récupération (clawback)

Les accords conclus avec les membres du comité exécutif prévoient contractuellement un mécanisme de récupération à la fois des plans incitatifs à court et à long terme par lequel la Société a le droit de récupérer tout ou partie d'une rémunération variable auprès du bénéficiaire jusqu'à 1 an après le paiement s'il apparaît au cours de cette période que ce paiement a été effectué sur la base d'informations incorrectes concernant la réalisation des objectifs de performance sous-jacents à la rémunération variable ou concernant les circonstances dont la rémunération variable dépendait.

#### 8.2.4 Principales caractéristiques des contrats entre la Société et les membres du comité exécutif

##### 8.2.4.1 Convention de management

Les membres du comité exécutif exercent leur mandat de façon indépendante sur la base d'une convention de management conclue avec la Société et dans laquelle sont prévues des dispositions relatives aux rémunérations. Ces conventions sont en principe conclues pour une durée indéterminée.

##### 8.2.4.2 Indemnités de départ

Les conventions de management conclues avec les membres du comité exécutif peuvent être résiliées dans les cas suivants :

- en cas de préavis de la Société, commençant trois jours ouvrables après la réception du préavis (envoyé par lettre recommandée) ;
- immédiatement en cas de faute grave (le préavis doit être envoyé par lettre recommandée) ;
- immédiatement en cas de retrait par l'autorité de marché (FSMA) de son approbation du membre concerné du comité exécutif ;

- immédiatement si le membre du comité exécutif concerné n'agit pas en qualité de « membre exécutif » pendant une période de 3 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident ;
- immédiatement si le membre du comité exécutif concerné ne peut agir en qualité de « membre exécutif » pendant une période de 6 mois, en cas de maladie ou d'accident.

Si la convention de management avec le CEO est résiliée dans les six mois suivant une offre publique d'achat par Aedifica sans faute grave du CEO, le CEO a droit à une indemnité de départ égale à dix-huit mois de rémunération. Cette clause figurait dans la convention de management signée avec le CEO en 2006. Depuis lors, aucune clause contractuelle de ce type n'a été reprise dans les conventions conclues avec des (autres) membres du comité exécutif ou des salariés d'Aedifica.

### 8.2.5 Prêts

La Société n'accorde pas de prêts aux membres du comité exécutif.

### 8.2.6 Explication de la prise en compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société dans l'établissement de la politique de rémunération

La rémunération de l'ensemble des effectifs de la Société, y compris des membres du comité exécutif, est revue annuellement et une approche cohérente est appliquée à tous les niveaux. En particulier, les conditions de marché et les normes sectorielles sont prises en compte à tous les niveaux.

L'examen annuel de la rémunération de l'ensemble des salariés est présenté au conseil d'administration et, à ce titre, le conseil d'administration est conscient du processus d'examen annuel à l'échelle de la Société lors de la fixation de la rémunération des membres du comité exécutif.

En outre, la Société assure la cohérence entre la rémunération des membres du comité exécutif et celle des salariés, bien que la rémunération proposée aux membres du comité exécutif mette davantage l'accent sur la rémunération liée à la performance. En effet, à l'instar de la rémunération des membres du comité exécutif, la rémunération des salariés est composée d'une rémunération fixe et variable, complétée par des avantages extra-légaux tels qu'une voiture de société, un smartphone et une assurance groupe (selon la fonction et l'expérience du salarié).

## 8.3 MODALITÉS DE MODIFICATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### 8.3.1 Procédure d'adoption, de révision et de mise en œuvre de la politique de rémunération

#### Administrateurs non exécutifs

La rémunération des administrateurs non exécutifs est adoptée par l'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration. Cette proposition du conseil d'administration est fondée sur les recommandations du comité de nomination et de rémunération quant à la politique de rémunération des administrateurs.

Sur la base des recommandations du comité de nomination et de rémunération relatives à la forme et à la structure de la rémunération, le conseil d'administration propose à l'assemblée générale de déterminer la rémunération des administrateurs, en tenant compte de leur fonction d'administrateur non exécutif et de leurs éventuelles fonctions spécifiques de président du conseil d'administration et/ou de président ou de membre d'un comité du conseil, ainsi que des responsabilités qui en découlent et de leur engagement en termes de temps.

Le comité de nomination et de rémunération analyse régulièrement la politique de rémunération existante applicable aux administrateurs non exécutifs et le niveau de leur rémunération, sur la base d'un benchmark réalisé par un consultant RH spécialisé, afin de s'assurer que la rémunération et la forme de la rémunération demeurent appropriées et conformes 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 situation dans l'environnement économique, de ses ambitions de développement durable qu'elle poursuit et du niveau de responsabilités supporté par les administrateurs. La composition du groupe de pairs est suivie régulièrement et ajustée le cas échéant.

Si, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration souhaite proposer un changement significatif à la politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale. Dans tous les cas, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale au moins tous les quatre ans.

#### Membres du comité exécutif

La rémunération des membres du comité exécutif est fixée par le conseil d'administration sur la base des recommandations du comité de nomination et de rémunération.

Le comité de nomination et de rémunération analyse annuellement la rémunération qui s'applique aux membres du comité exécutif et détermine si une adaptation est nécessaire pour les attirer, les récompenser et les retenir raisonnablement, en tenant compte, entre autres, de la taille de la Société et de leurs responsabilités individuelles. Cette analyse s'accompagne d'une comparaison avec la rémunération d'autres sociétés immobilières européennes cotées et non cotées et d'autres sociétés non immobilières de taille et d'importance similaires. La composition du groupe de pairs est suivie régulièrement et ajustée le cas échéant.

Cette analyse annuelle tient également compte de l'expérience, des qualités et des responsabilités des membres du comité exécutif. Elle couvre le niveau général des rémunérations et les différents éléments de la rémunération et les conditions de leur attribution. À cette fin, le comité de nomination et de rémunération veillera en permanence à ce que la rémunération du CEO et des autres membres du comité exécutif ne soit pas excessive par rapport à des pairs, aux pratiques du marché ou aux performances de la Société.

Le comité de nomination et de rémunération examine également si la procédure de détermination des objectifs définissant le niveau

de rémunération variable est en ligne avec l'appétit au risque de la Société.

Le comité de nomination et de rémunération soumet le résultat de cette analyse et ses recommandations motivées au conseil d'administration pour décision. Si la décision du conseil d'administration sur la rémunération des membres du comité exécutif devait entraîner une modification substantielle de la politique de rémunération, la proposition de modification de la politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale et ne pourra prendre effet qu'après cette approbation. Dans tous les cas, la politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale au moins tous les quatre ans.

### 8.3.2 Gestion des conflits d'intérêts potentiels

#### Administrateurs non exécutifs

La Société prend les mesures suivantes pour prévenir ou gérer les conflits d'intérêts liés à la mise en place de la politique de rémunération applicable aux administrateurs :

- le comité de nomination et de rémunération est composé exclusivement d'administrateurs non exécutifs indépendants ;
- le comité de nomination et de rémunération travaille en toute indépendance et détermine son propre ordre du jour et fonctionne indépendamment du conseil d'administration et du comité exécutif, dans les limites décrites dans la charte de gouvernance d'entreprise ;
- la rémunération des membres non exécutifs du conseil d'administration est adoptée par décision de l'assemblée générale ; et
- la politique de rémunération applicable aux administrateurs et aux membres du comité exécutif est adoptée par décision de l'assemblée générale.

En outre, les administrateurs sont soumis aux règles légales en matière de conflits d'intérêts prévues par le Code belge des sociétés et des associations et par la loi belge relative aux sociétés immobilières réglementées.

#### Membres du comité exécutif

La rémunération des membres du comité exécutif est exclusivement déterminée par le conseil d'administration délibérant et votant sans les membres du comité exécutif (en application des règles de conflit d'intérêts fixées par le Code belge des sociétés et des associations). Les membres du comité exécutif sont, en leur qualité de « dirigeant effectif » (au sens de la loi belge relative aux sociétés immobilières réglementées), également soumis aux règles de conflit d'intérêts fixées par la loi belge relative aux sociétés immobilières réglementées.

### 8.4 PROCÉDURE DE DÉROGATION À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Dans des circonstances exceptionnelles, à évaluer au cas par cas, et uniquement si cela sert les intérêts à long terme et la pérennité de

la Société ou garantit sa viabilité, le conseil d'administration peut, sous réserve d'un avis motivé émis par le comité de nomination et de rémunération, permettre certaines dérogations à la politique de rémunération applicable en ce qui concerne les éléments suivants :

- (i) la détermination ou l'ajustement du ratio entre la rémunération fixe et/ou variable ;
- (ii) la fixation ou l'ajustement des objectifs de performance pour un ou plusieurs membres du comité exécutif.

Dans ce cas, la procédure prévue au point 8.3.1 ci-dessus doit être suivie et le conseil d'administration peut autoriser des dérogations dans la mesure où celles-ci sont conformes aux conditions susvisées et sous réserve d'un avis motivé du comité de nomination et de rémunération. Le conseil d'administration devra rendre compte de ces dérogations dans le rapport de rémunération qu'il soumettra pour approbation à la prochaine assemblée générale ordinaire.

EN BAS  
VINKENBOSCH – MAISON  
DE REPOS À HASSELT (BE)



## 8.5 CHANGEMENTS PAR RAPPORT À LA POLITIQUE ACTUELLE

Personnes	Élément de rémunération	Changements proposés	Justification du changement
Administrateurs non exécutifs	Exigence d'actionnariat	Introduction de conditions minimales d'actionnariat	Respect du principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise 2020
Membres du comité exécutif	Incentif à court terme	Mise en place de périmètres de performance pertinents pour les différents ICP (avec objectifs, seuils et indicateurs de performance), associés des primes de performance variables	Meilleur alignement de la rémunération (variable) des dirigeants avec les performances réelles de la Société et les performances personnelles
	Incentif à long terme	Remplacement du plan actuel par un nouveau plan avec des cycles de performance successifs de 3 ans et des primes de performance variables, déterminés par rapport aux ICP et aux périmètres de performance pertinents (avec objectif, seuil et indicateurs de performance)	Meilleur alignement de la rémunération (variable) du comité exécutif avec les performances réelles de la Société et les performances personnelles
	Rémunération variable	Introduction d'un équilibre plus équitable entre les incitants à court et à long terme: la rémunération variable totale pour la réalisation des objectifs est basé pour 50 % sur la performance annuelle et pour 50 % sur la performance à long terme	Respect de l'art. 7:91 du Code belge des sociétés et des associations
	Exigence d'actionnariat	Introduction de conditions minimales d'actionnariat	Respect du principe 7.9 du Code de gouvernance d'entreprise 2020
	Recouvrement	Introduction d'une clause de recouvrement pour les incitants à court et long terme	Respect de l'art. 7:12 du Code de gouvernance d'entreprise 2020

## 8.6 CONSULTATION DU POINT DE VUE DES ACTIONNAIRES

Lors de l'élaboration de cette politique de rémunération, la Société a tenu compte des commentaires et suggestions spécifiques formulés par les actionnaires concernant le rapport de rémunération précédent, et de manière générale, des points de vue des actionnaires exposés dans les principes et les directives de vote des actionnaires. La Société continuera à suivre le point de vue des actionnaires à l'avenir et s'engagera à consulter les actionnaires avant toute modification significative de cette politique.