

waarde te creëren voor de aandeelhouders van de Vennootschap, haar andere stakeholders en de maatschappij in het algemeen.

Het beleid voor de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders is rechtlijnig, eenvoudig en gebaseerd op betalingen in geld. Het is de bedoeling de leden van de raad van bestuur passend te belonen voor hun werk op basis van marktconcurrerende vergoedingsniveaus en tegelijk de band met de strategie, het langetermijnbelang en de duurzaamheid van de Vennootschap te versterken door de niet-uitvoerende bestuurders te verplichten aandelen van de Vennootschap aan te houden tot na het verstrijken van hun mandaat.

De belangrijkste principes van Aedifica's remuneratiebeleid voor de leden van haar uitvoerend comité zijn gebaseerd op een evenwichtige benadering tussen marktconcurrerende normen, de verhouding tussen de vaste en variabele remuneratie en de economische en maatschappelijke bijdrage van de Vennootschap gekoppeld aan bepaalde niet-financiële parameters van de variabele remuneratie:

- betaling van een marktconcurrerende remuneratie (rekening houdend met alle vaste en variabele componenten van de remuneratie) op basis van een benchmark met een groep vergelijkbare ondernemingen;
- betaling naar prestatie ('pay for performance') door financiële en niet-financiële prestaties die duurzame en winstgevende groei op lange termijn genereren te stimuleren. De remuneratie bij het behalen van de doelstellingen bestaat voor 55% uit het basisloon en voor 45% uit de variabele korte- en langetermijnremuneratie teneinde de remuneratie sterk afhankelijk te maken van de verwezenlijking van de financiële prestatiedoelstellingen van de Vennootschap, haar strategie voor waardecreatie op lange termijn en haar risicotolerantie; de verhouding tussen de variabele kortetermijnremuneratie en de variabele langetermijnremuneratie is 50/50;
- differentiatie op basis van ervaring en verantwoordelijkheid door de remuneratie af te stemmen op de verantwoordelijkheden, relevante ervaring, vereiste competenties en prestaties van de individuele leden van het uitvoerend comité;
- nastreven van een evenwicht tussen de belangen van alle stakeholders, met inachtneming van de standpunten van de aandeelhouders en de samenleving, door (i) de beste praktijken op het gebied van corporate governance te volgen, (ii) doelstellingen voor de variabele-remuneratieregelingen vast te stellen op basis van financiële en niet-financiële streefdoelen en (iii) een transparant, eenvoudig en duidelijk remuneratiebeleid te voeren.

Dit remuneratiebeleid wordt ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd telkens wanneer materiële wijzigingen worden voorgesteld en in ieder geval ten minste om de vier jaar.

8. REMUNERATIEBELEID

Het remuneratiebeleid van Aedifica is opgesteld voor de leden van de raad van bestuur en de leden van het uitvoerend comité. Het is van toepassing vanaf 1 januari 2021 (boekjaar 2021), mits het wordt goedgekeurd door de gewone algemene vergadering van de Vennootschap die op 11 mei 2021 wordt gehouden.

Dit remuneratiebeleid is opgesteld met inachtneming van de huidige wetgeving, de Corporate Governance Code 2020 en de marktpraktijken en -trends.

De algemene doelstelling van het remuneratiebeleid bestaat erin de nodige leidinggevende personen aan te trekken en in dienst te houden die Aedifica het beste kunnen ondersteunen in haar missie om duurzame vastgoedoplossingen te bieden aan professionele operatoren met als kernactiviteit de zorgverlening aan personen met zorgbehoeften in heel Europa, en op die manier duurzame

8.1 BELEID VOOR DE REMUNERATIE VAN BESTUURDERS

De raad van bestuur van Aedifica is samengesteld uit niet-uitvoerende en uitvoerende bestuurders. De uitvoerende bestuurders worden alleen vergoed in hun hoedanigheid van lid van het uitvoerend comité (zoals hierna beschreven onder punt 2). De uitvoerende bestuurders ontvangen geen remuneratie in hun hoedanigheid van lid van de raad van bestuur.

Het beleid voor de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt hierna beschreven. Het is gericht op het aantrekken, in dienst houden en billijk vergoeden van niet-uitvoerende bestuurders met de vereiste achtergrond, bestuurlijke onafhankelijkheid, competenties en ervaring om de strategie en langetermijndoelstellingen van de Vennootschap na te streven.

8.1.1 Structuur van de remuneratie

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders bestaat uitsluitend uit een vaste jaarlijkse remuneratie en presentiegeld voor elke bijgewoonde vergadering.

Alle niet-uitvoerende bestuurders ontvangen:

- (i) dezelfde vaste jaarlijkse remuneratie, met uitzondering van de voorzitter van de raad van bestuur die een hogere vaste jaarlijkse remuneratie ontvangt in verband met zijn verantwoordelijkheden en de extra tijd die hij daaraan besteedt; en
- (ii) hetzelfde presentiegeld per bijgewoonde vergadering van de raad van bestuur.

De niet-uitvoerende bestuurders die zetelen in de comités die binnen de raad van bestuur zijn opgericht (audit- en risicocomité, benoemings- en remuneratiecomité en investeringscomité) ontvangen daarenboven elk hetzelfde presentiegeld per vergadering van het betrokken comité.

De leden van de comités ontvangen geen bijkomende vaste remuneratie voor hun lidmaatschap van een comité, met uitzondering van:

- (i) de voorzitter van de comités, gelet op de extra verantwoordelijkheden als voorzitter en de extra tijd die aan die functie moet worden besteed;
- (ii) de niet-uitvoerende bestuurders die zetelen in het audit- en risicocomité, rekening houdend met het vooraf vastgestelde recurrente karakter van de vergaderingen van dat comité.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatieafhankelijke remuneratie (zoals bonussen, aandelengerelateerde langetermijnincentives of andere vormen van variabele remuneratie), noch voordelen in natura of voordelen die verband houden met pensioenregelingen.

De kosten die de niet-uitvoerende bestuurders maken in het kader van bijzondere opdrachten die de Vennootschap hen toevertrouwt alsook de kosten die zij maken voor de uitoefening van hun functie,

worden na voorlegging van bewijsstukken terugbetaald door de Vennootschap.

Indien niet-uitvoerende bestuurders die niet in België wonen naar België reizen om een vergadering van de raad van bestuur persoonlijk bij te wonen, worden hun reiskosten terugbetaald mits deze redelijk zijn en na voorlegging van bewijsstukken.

De raad van bestuur kan geval per geval beslissen dat niet-uitvoerende bestuurders die vergaderingen van de raad van bestuur bijwonen in een ander land dan het land waar ze wonen, daarnaast recht hebben op een bijzondere reisvergoeding van 300 euro als vergoeding voor hun reistijd – dit om te verzekeren dat ook buitenlandse kandidaten kunnen worden aangetrokken om een mandaat in de raad van bestuur van Aedifica op te nemen.

8.1.2 Verplicht aandeelhouderschap

Aedifica kent niet rechtstreeks aandelen toe aan de niet-uitvoerende bestuurders als een vorm van remuneratie. In overeenstemming met de geest van principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020 zijn de niet-uitvoerende bestuurders verplicht om elk jaar in het aandelenregister van de Vennootschap een aantal aandelen in te schrijven dat het equivalent is van 10% van hun jaarlijkse vaste brutoremuneratie als lid van de raad van bestuur.

Om de praktische toepassing van deze regel te vergemakkelijken, wordt het aantal in het aandelenregister van de Vennootschap in te schrijven aandelen voor elke niet-uitvoerende bestuurder bij het begin van elk jaar vastgesteld op basis van de gemiddelde aandelenkoers in de maand december van het voorgaande jaar.

Deze aandelen moeten op naam worden aangehouden tot ten minste één jaar nadat de niet-uitvoerende bestuurder de raad van bestuur heeft verlaten en in elk geval ten minste drie jaar nadat de aandelen in het aandelenregister zijn ingeschreven. De aan deze aandelen verbonden dividenden worden uitgekeerd op hetzelfde tijdstip als de dividenden voor de andere aandeelhouders.

8.1.3 Belangrijkste kenmerken van de overeenkomsten tussen de Vennootschap en de niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders worden door de algemene vergadering benoemd voor een periode van maximaal drie jaar. De niet-uitvoerende bestuurders oefenen hun mandaat uit op zelfstandige basis. De algemene vergadering kan hun mandaat te allen tijde zonder opzegging of vergoeding beëindigen.

8.2 BELEID VOOR DE REMUNERATIE VAN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND COMITÉ

8.2.1 Structuur van de remuneratie

Het totale bedrag van de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité bestaat uit de volgende elementen:

8.2.1.1 Vaste remuneratie

Het bedrag van de vaste remuneratie van de leden van het uitvoerend comité wordt bepaald rekening houdend met hun individuele verantwoordelijkheden, competenties en prestaties.

De vaste remuneratie is een bedrag dat in geld wordt betaald en dat niet afhankelijk is van het resultaat van de Vennootschap.

Het bedrag van de jaarlijkse vaste remuneratie wordt vastgelegd in de individuele managementovereenkomst die de Vennootschap sluit met het betrokken lid van het uitvoerend comité. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en wordt in geld betaald, met inachtneming van de lokale belasting- en socialezekerheidsregels.



BOVEN
RICHMOND MANOR –
 WOONZORGCENTRUM
 IN AMPHILL (UK)

LINKS
KEMPELEEN IHMEMAANTIE –
 WOONZORGCENTRUM
 IN KEMPELE (FI)

Voor de leden van het uitvoerend comité die tevens lid zijn van de raad van bestuur, geldt de vaste remuneratie ook als vergoeding voor hun prestaties als bestuurder en hun deelname aan de vergaderingen van de raad van bestuur en, in voorkomend geval, de vergaderingen van de verschillende comités.

8.2.1.2 Variabele remuneratie

De managementovereenkomsten worden jaarlijks aangevuld met een addendum waarin de criteria voor toekenning van de variabele remuneratie zijn vastgelegd.

Vóór het begin van het prestatiejaar kan de raad van bestuur beslissen om maandelijks aanvullende bijdragen te storten in een individuele pensioentoezegging van leden van het uitvoerend comité. Op het einde van het prestatiejaar wordt het totaalbedrag van de bovenvermelde bijkomende maandelijks pensioenbijdragen verrekend met de waarde van de variabele remuneratie met betrekking tot datzelfde prestatiejaar. Alleen als de waarde van de variabele remuneratie met betrekking tot datzelfde prestatiejaar hoger is dan het totaalbedrag van de aanvullende maandelijks pensioenbijdragen, zal het positieve verschil worden uitbetaald.

Jaarlijkse bonus (kortetermijnincentive)

Alle leden van het uitvoerend comité hebben recht op een jaarlijkse bonus, afhankelijk van de verwezenlijking van zowel collectieve als persoonlijke doelstellingen, op basis van de hierna beschreven bepalingen .

Voor alle leden van het uitvoerend comité bedraagt de bonus bij het behalen van de prestatiedoelstellingen 40% van de jaarlijkse vaste remuneratie. Indien de werkelijke prestaties onder het vastgestelde drempelniveau liggen, is geen bonus verschuldigd. Bovendien wordt de werkelijke bonus bepaald op maximum 50% van de jaarlijkse vaste remuneratie die wordt betaald indien de prestaties op of boven het erkende maximale prestatieniveau liggen. De totale jaarlijkse bonus zal dus variëren tussen 0 en 50% van de jaarlijkse vaste remuneratie, afhankelijk van de verwezenlijking van de doelstellingen. De prestatiedoelstellingen, de prestatiedrempels en de maximale prestatieniveaus worden elk jaar vastgesteld bij het begin van de jaarlijkse prestatiecyclus.

De effectief verdiende bonus wordt bepaald op basis van de volgende evenwichtige mix van zowel collectieve als persoonlijke financiële en niet-financiële KPI's (kritieke prestatie-indicatoren) en bijbehorende wegingsfactoren:

Collectieve KPI's (85%)		Persoonlijke KPI's (15%)
Winst per aandeel (70%)	Operationele marge (15%)	Persoonlijke doelstellingen ter ondersteuning van de strategische doelstellingen van de Vennootschap

De resultaten in termen van werkelijke prestaties versus de doelstellingen worden door het audit- en risicocomité gevalideerd vóór de uiteindelijke goedkeuring door de raad van bestuur.

De bonus wordt aan het begin van het jaar volgend op de prestatiecyclus uitbetaald in geld, met inachtneming van de toepasselijke belasting- en socialezekerheidsregels.

Langetermijnincentive

Elk jaar hebben alle leden van het uitvoerend comité recht op een langetermijnincentive die voorwaardelijk wordt toegekend en waarvan het onvoorwaardelijk worden afhankelijk is van de realisatie van kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) over een periode van drie jaar (de prestatiecyclus).

Voor alle leden van het uitvoerend comité is de toegekende incentive bij het behalen van de prestatiedoelstellingen gelijk aan 40% van de jaarlijkse vaste remuneratie bij toekenning. Indien de werkelijke prestaties onder het vastgestelde drempelniveau liggen, wordt er geen incentive toegekend. Bovendien wordt de werkelijke toekenning bepaald op maximum 50% van de jaarlijkse vaste remuneratie bij toekenning die wordt betaald indien de werkelijke prestaties op of boven het erkende maximale prestatieniveau liggen. De totale langetermijnincentive zal dus variëren tussen 0 en 50% van de jaarlijkse vaste remuneratie bij toekenning, afhankelijk van de verwezenlijking van de doelstellingen.

De effectief verdiende incentive wordt bepaald op basis van de volgende mix van collectieve financiële en niet-financiële KPI's (kritieke prestatie-indicatoren) en bijbehorende wegingsfactoren:

Financiële KPI-type (70%)	Niet-financiële KPI-type (30%)
Relatief aandeelhoudersrendement	Ecologische, sociale en governance-criteria (ESG)
Winst per aandeel	
Dividend per aandeel	

De raad van bestuur zal voor elke driejaarlijkse prestatiecyclus de specifieke financiële en niet-financiële KPI's bepalen (en hun respectieve prestatiedoelstellingen, prestatiedrempels en de erkende maximale prestatieniveaus) bepalen die worden geselecteerd in het kader van de bovengenoemde KPI-types.

De resultaten in termen van werkelijke prestaties versus de doelstellingen worden door het audit- en risicocomité gevalideerd vóór de uiteindelijke goedkeuring door de raad van bestuur.

De incentive vergoeding wordt aan het begin van het jaar volgend op de prestatiecyclus uitbetaald in geld, met inachtneming van de toepasselijke belasting- en socialezekerheidsregels. De leden van het uitvoerend comité kunnen ervoor opteren om met de netto-toekenning in geld (na inhouding van de roerende voorheffing) aandelen van de Vennootschap te verwerven tegen 100/120ste van de aandelenkoers op de beurs, met dien verstande dat die aandelen onbeschikbaar worden gemaakt en niet kunnen worden overgedragen gedurende een periode van ten minste 2 jaar na de verwerving ervan.

Overgangsbepaling

De invoering in 2021 van het nieuwe langetermijnincentiveplan met opeenvolgende prestatiecycli van drie jaar, in combinatie met de onmiddellijke intrekking van het huidige plan, zou resulteren in een plotse, aanzienlijke daling van het huidige inkomen van de leden van het uitvoerend comité: onder het huidige plan vindt elk jaar een vaste toekenning plaats, terwijl onder het nieuwe plan de eerste toekenning pas begin 2024 plaatsvindt, na het verstrijken van de

eerste prestatiecyclus van drie jaar (2021-2023) en afhankelijk van de prestaties. Het huidige langetermijnincentiveplan wordt daarom verlengd voor de komende twee jaren (in 2021 en 2022) en houdt in 2023 op te bestaan. Krachtens het huidige plan wordt aan de leden van het uitvoerend comité bij besluit van de raad van bestuur een vast bedrag in geld toegekend waarmee zij, na inhouding van de roerende voorheffing, aandelen van de Vennootschap dienen te verwerven tegen 100/120ste van de laatst bekende aandelenkoers op de beurs, met dien verstande dat die aandelen onbeschikbaar worden gemaakt en niet kunnen worden overgedragen gedurende een periode van ten minste 2 jaar na de verwerving ervan. Bovendien zijn de aandelen onderhevig aan een driejarig vestingsschema.

Relevantie van de variabele-remuneratieplannen voor de strategie van de Vennootschap

Zowel de korte- als langetermijnincentiveregeling is ingevoerd om gezonde bedrijfsbeslissingen te stimuleren en te belonen, in overeenstemming met de langetermijnstrategie van de Vennootschap, en dus om de belangen van de leden van het uitvoerend comité op één lijn te brengen met die van de aandeelhouders van de Vennootschap.

KPI's ter ondersteuning van de strategie

Behouden KPI's	Relevantie voor onze strategie
Kortetermijnincentive	Onze doelstelling is een evenwicht te vinden tussen de directe belangen van onze aandeelhouders op langere termijn en winstgevendheid op korte termijn, wat ons op onze beurt in staat zal stellen onze missie, namelijk vastgoedinfrastructuur ter beschikking stellen van zorgoperatoren en mensen met zorgbehoeften, succesvol uit te voeren. Wij willen dit doel bereiken door ook rekening te houden met de belangen van andere belanghebbenden door relevante en deugdelijke milieu-, sociale en bestuursnormen toe te passen.
- Winst per aandeel	
- Operationele marge	
- Persoonlijke doelstellingen	
Langetermijnincentive	
- Aandeelhoudersrendement targets	
- ESG targets	

Aan het begin van elk jaar herziet de raad van bestuur de aard en wegingsfactoren van de prestatie-indicatoren om te verzekeren dat ze de strategie van de Vennootschap verder ondersteunen.

8.2.1.3 Pensioenregelingen

De leden van het uitvoerend comité hebben een groepsverzekering die bestaat uit een toegezegde-bijdragenregeling, beheerd via particuliere verzekeringen met een gegarandeerd rendement. De bijdragen uit hoofde van deze pensioenregeling worden volledig door de Vennootschap gefinancierd – de begunstigden hoeven dus zelf niets bij te dragen.

8.2.1.4 Andere remuneratie-elementen

De leden van het uitvoerend comité hebben een hospitalisatieverzekering en zijn verzekerd tegen arbeidsongevallen. Aedifica stelt hen ook een bedrijfswagen (met tankkaart), laptop en smartphone ter beschikking. Bovendien vergoedt Aedifica de beroepskosten van de leden van het uitvoerend comité.

8.2.2 Verplicht aandeelhouderschap

In overeenstemming met principe 7.9 van de Corporate Governance Code heeft de raad van bestuur een minimumdrempel vastgesteld voor het aantal aandelen van de Vennootschap die elk lid van het uitvoerend comité uitvoerend comité te allen tijde moet aanhouden:

- 4.000 aandelen voor de CEO;
- 1.500 aandelen voor elk van de andere leden van het uitvoerend comité (op individuele basis).

Van de huidige leden van het uitvoerend comité wordt verwacht dat zij vanaf de ingangsdatum van dit remuneratiebeleid hun aandelenparticipatie over een periode van 5 jaar opbouwen tot het vereiste niveau, dat zij vervolgens gedurende de volledige duur van hun mandaat moeten aanhouden. Dezelfde termijn zal gelden voor elk lid dat later wordt benoemd, vanaf de datum van zijn benoeming.

8.2.3 Terugvordering (clawback)

De overeenkomsten met de leden van het uitvoerend comité voorzien in de mogelijkheid om zowel de korte- als langetermijnincentive terug te vorderen. Dit houdt in dat de Vennootschap het recht heeft om tot één jaar na de betaling van een variabele remuneratie deze geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de begunstigde indien tijdens die periode blijkt dat de betaling is gebeurd op basis van onjuiste informatie met betrekking tot het bereiken van de prestatiedoelstellingen die aan de variabele remuneratie ten grondslag lagen of met betrekking tot de omstandigheden waarvan de variabele remuneratie afhankelijk was.

8.2.4 Belangrijkste kenmerken van de overeenkomsten tussen de Vennootschap en de leden van het uitvoerend comité

8.2.4.1 Managementovereenkomst

De leden van het uitvoerend comité oefenen hun mandaat op zelfstandige basis uit. Ze doen dit op basis van een met de Vennootschap gesloten managementovereenkomst waarin de bepalingen inzake remuneratie zijn vastgelegd. Deze overeenkomsten worden in principe afgesloten voor onbepaalde tijd.

8.2.4.2 Beëindiging van de managementovereenkomst

De met de leden van het uitvoerend comité ondertekende managementovereenkomsten kunnen in de volgende omstandigheden worden beëindigd:

- indien de Vennootschap de overeenkomst opzegt, vanaf drie werkdagen na ontvangst van de per aangetekende post verzonden kennisgeving van opzegging;
- onmiddellijk in geval van ernstig wangedrag (de kennisgeving van opzegging moet aangetekend worden verzonden);
- onmiddellijk indien de marktautoriteit (FSMA) haar goedkeuring voor de aanwerving van het betrokken lid van het uitvoerend comité intrekt;
- onmiddellijk indien het betrokken lid van het uitvoerend comité gedurende een periode van 3 maanden niet als lid van het

uitvoerend comité optreedt, tenzij dat het gevolg zou zijn van een ziekte of ongeval;

- onmiddellijk indien het betrokken lid van het uitvoerend comité gedurende een periode van 6 maanden niet als lid van het uitvoerend comité kan optreden als gevolg van een ziekte of ongeval.

Indien de managementovereenkomst met de CEO binnen zes maanden na een openbaar overnamebod door Aedifica wordt beëindigd zonder ernstige fout van de CEO, heeft de CEO recht op een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan achttien maanden remuneratie. Deze clause is opgenomen in de managementovereenkomst die in 2006 met de CEO werd gesloten. Sindsdien zijn dergelijke contractuele clausules niet meer opgenomen in de overeenkomsten die met (andere) leden van het uitvoerend comité of met werknemers van Aedifica zijn gesloten.

8.2.5 Leningen

De Vennootschap verstrekt geen leningen aan de leden van het uitvoerend comité.

8.2.6 Uitleg over de wijze waarop bij de vaststelling van het remuneratiebeleid rekening is gehouden met de remuneratie- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap

De remuneratie van al het personeel van de Vennootschap, met inbegrip van de leden van het uitvoerend comité, wordt jaarlijks herzien. Hierbij wordt op alle niveaus een consistente aanpak gehanteerd. Meer in het bijzonder wordt op alle niveaus rekening gehouden met de heersende marktomstandigheden en sector-specifieke normen.

De jaarlijkse herziening van de remuneratie van het personeel wordt voorgelegd aan de raad van bestuur, die zich bij het bepalen van de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité dus bewust is van het jaarlijkse herzieningsproces voor de hele Vennootschap.

Bovendien zorgt de Vennootschap voor consistentie tussen de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité en die van de werknemers, hoewel bij de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité meer de nadruk wordt gelegd op prestatieafhankelijke remuneratie. Net zoals de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité, bestaat de remuneratie van de werknemers uit een vaste en variabele remuneratie, aangevuld met extralegale voordelen zoals een bedrijfswagen, smartphone en groepsverzekering (afhankelijk van de functie en de ervaring van de werknemer).

8.3 PROCEDURES OM HET REMUNERATIEBELEID TE WIJZIGEN

8.3.1 Procedure voor het vaststellen, herzien en uitvoeren van het remuneratiebeleid

Niet-uitvoerende bestuurders

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt op voorstel van de raad van bestuur door de algemene vergadering vastgesteld. Dit voorstel van de raad van bestuur is gebaseerd op de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité met betrekking tot het beleid voor de remuneratie van de bestuurders.

Op basis van de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité met betrekking tot de vorm en structuur van de remuneratie, stelt de raad van bestuur de algemene vergadering voor om de remuneratie van de bestuurders te bepalen, rekening houdend met hun taak als niet-uitvoerende bestuurder en hun eventuele specifieke taken als voorzitter van de raad van bestuur en/of voorzitter of lid van een comité van de raad van bestuur, alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en met de tijd die de betrokken persoon aan zijn functie moet besteden.

Het benoemings- en remuneratiecomité analyseert regelmatig het bestaande remuneratiebeleid dat van toepassing is op de niet-uitvoerende bestuurders alsmede het niveau van hun remuneratie, op basis van een vergelijking die door een gespecialiseerde hr-adviseur wordt uitgevoerd, om zich ervan te vergewissen dat de remuneratie en de vorm van de remuneratie nog steeds passend zijn en in lijn zijn met de marktpraktijken, rekening houdend met de omvang, de groei en de internationalisering van de Vennootschap, haar financiële situatie, haar positie binnen de economische omgeving, haar ambities inzake duurzame ontwikkeling en het niveau van de verantwoordelijkheden die de bestuurders dragen. De samenstelling van de vergelijkingsgroep wordt regelmatig gecontroleerd en zo nodig aangepast.

Indien de raad van bestuur, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, een belangrijke wijziging van het remuneratiebeleid wenst voor te stellen, zal dit voorstel ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering. In ieder geval wordt het remuneratiebeleid ten minste om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

Leden van het uitvoerend comité

De remuneratie van de leden van het uitvoerend comité wordt door de raad van bestuur vastgesteld op basis van aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité.

Het benoemings- en remuneratiecomité analyseert jaarlijks de remuneratie die van toepassing is op de leden van het uitvoerend comité en bepaalt of een aanpassing nodig is om leden van het uitvoerend comité op basis van redelijke voorwaarden aan te trekken, te belonen en in dienst te houden, rekening houdend met onder meer de omvang van de Vennootschap en hun individuele verantwoordelijkheden. Deze analyse omvat een vergelijking met de remuneratie bij andere Europese beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde vastgoedbedrijven en bij andere niet-vastgoedbedrijven

ONDER
VINKENBOSCH -
 WOONZORGCENTRUM
 IN HASSELT (BE)

die qua omvang en belang vergelijkbaar zijn. De samenstelling van de vergelijkingsgroep wordt regelmatig gecontroleerd en zo nodig aangepast.

Bij deze jaarlijkse analyse wordt ook rekening gehouden met de ervaring, de kwaliteiten en de verantwoordelijkheden van de leden van het uitvoerend comité. De analyse heeft betrekking op het algemene vergoedingsniveau en de verschillende elementen van de remuneratie alsook de voorwaarden voor de toekenning ervan. Het benoemings- en remuneratiecomité zal er te allen tijde over waken dat de remuneratie van de CEO en de andere leden van het uitvoerend comité niet buitensporig zijn in vergelijking met de vergelijkingsgroep, de marktpraktijken of de prestaties van de Vennootschap.

Het benoemings- en remuneratiecomité gaat ook na of de procedure voor het vaststellen van de doelstellingen die bepalend zijn voor de hoogte van de variabele remuneratie in overeenstemming is met de risicobereidheid van de Vennootschap.

Het benoemings- en remuneratiecomité legt het resultaat van deze analyse en zijn met redenen omklede aanbevelingen ter beslissing voor aan de raad van bestuur. Indien het besluit van de raad van bestuur over de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité een materiële wijziging van het remuneratiebeleid zou inhouden, dan zal de voorgestelde wijziging van het remuneratiebeleid ter goedkeuring aan de algemene vergadering worden voorgelegd en kan zij pas na deze goedkeuring van kracht worden. In ieder geval wordt het remuneratiebeleid ten minste om de vier jaar ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.

8.3.2 Beheer van potentiële belangenconflicten

Niet-uitvoerende bestuurders

De Vennootschap neemt de volgende maatregelen om belangenconflicten in verband met de vaststelling van het remuneratiebeleid dat van toepassing is op de bestuurders te voorkomen of te beheren:

- het benoemings- en remuneratiecomité is uitsluitend samengesteld uit onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders;
- het benoemings- en remuneratiecomité werkt in volledige onafhankelijkheid, bepaalt zijn eigen agenda en werkt onafhankelijk van de raad van bestuur en van het uitvoerend comité, binnen de grenzen die in het Corporate Governance Charter zijn beschreven;
- de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders wordt vastgesteld bij besluit van de algemene vergadering; en
- het remuneratiebeleid dat van toepassing is op de bestuurders en op de leden van het uitvoerend comité wordt vastgesteld bij besluit van de algemene vergadering.

Daarnaast zijn de bestuurders onderworpen aan de wettelijke regels inzake belangenconflicten die zijn beschreven in het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen en in de Belgische Wet betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen.

Leden van het uitvoerend comité

De remuneratie van de leden van het uitvoerend comité wordt uitsluitend bepaald door de raad van bestuur, die beraadslaagt en stemt zonder de leden van het uitvoerend comité (in toepassing van de regels inzake belangenconflicten die in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen zijn uiteengezet). De leden van het uitvoerend comité zijn in hun hoedanigheid van 'effectieve leider' (in de zin van de Belgische Wet betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen) eveneens onderworpen aan de regels inzake belangenconflicten die in de Belgische Wet betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen zijn uiteengezet.

8.4 PROCEDURE OM AF TE WIJKEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

In uitzonderlijke omstandigheden, die geval per geval moeten worden beoordeeld, en enkel indien dit de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap dient of haar levensvatbaarheid waarborgt, kan de raad van bestuur, na een met redenen omkleed advies van het benoemings- en remuneratiecomité bepaalde afwijkingen van het toepasselijke remuneratiebeleid toestaan met betrekking tot de volgende elementen:

- (i) de vaststelling of aanpassing van de verhouding tussen de vaste en/of variabele remuneratie;
- (ii) de vaststelling of aanpassing van de prestatiedoelstellingen voor een of meer leden van het uitvoerend comité.

In dat geval moet de in punt 8.3.1 hierboven uiteengezette procedure worden gevolgd, waarbij de raad van bestuur afwijkingen kan toestaan voor zover die in overeenstemming zijn met de voormelde voorwaarden en mits een met redenen omkleed advies van het benoemings- en remuneratiecomité. De raad van bestuur dient dergelijke afwijkingen te verantwoorden in het remuneratieverslag dat hij ter goedkeuring zal voorleggen aan de volgende gewone algemene vergadering



8.5 WIJZIGINGEN TEN OPZICHTE VAN HET HUIDIGE BELEID

Personen	Remuneratie-element	Voorgestelde wijzigingen	Reden voor de wijziging
Niet-uitvoerende bestuurders	Verplicht aandeelhouderschap	Invoering van voorwaarden met betrekking tot minimaal aandelenbezit	Naleving van Principe 7.6 van de Corporate Governance Code 2020
Leden van het uitvoerend comité	Kortetermijnincentive	Invoering van relevante prestatiezones voor de verschillende KPI's (met prestatiedoelstellingen, prestatiedrempels en maximale erkende prestaties) in combinatie met echt variabele incentivebonussen	Betere afstemming van de (variabele) remuneratie van de leden van het uitvoerend comité op de werkelijke bedrijfs- en persoonlijke prestaties
	Langetermijnincentive	Vervanging van het huidige plan door een nieuw plan met opeenvolgende prestatiecycli van 3 jaar en echt variabele incentive-toekenningen, bepaald op basis van expliciete KPI's en relevante prestatiezones (met prestatiedoelstellingen, prestatiedrempels en maximale erkende prestaties)	Betere afstemming van de (variabele) remuneratie van het uitvoerend comité op de werkelijke bedrijfs- en persoonlijke prestaties
	Variabele remuneratie	Invoering van een billijker evenwicht tussen korte- en langetermijnincentives: de totale variabele remuneratie bij het behalen van de doelstellingen is voor 50% gebaseerd op de jaarprestaties en voor 50% op de langetermijnprestaties	Naleving van artikel 7:91 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen
	Verplicht aandeelhouderschap	Invoering van voorwaarden met betrekking tot minimaal aandelenbezit	Naleving van Principe 7.9 van de Corporate Governance Code 2020
	Terugvordering	Invoering van een terugvorderingsbepaling voor zowel korte- als langetermijnincentives	Naleving van artikel 7:12 van de Corporate Governance Code 2020

8.6 RAADPLEGING VAN DE AANDEELHOUDERS

Bij de opstelling van dit remuneratiebeleid heeft de Vennootschap rekening gehouden met specifieke opmerkingen en suggesties van aandeelhouders met betrekking tot het vorige remuneratieverslag van de Vennootschap en, meer in het algemeen, met de standpunten van de aandeelhouders zoals uiteengezet in de principes en stamrichtlijnen van de aandeelhouders. De Vennootschap zal de standpunten van de aandeelhouders in de toekomst blijven volgen en zal met de aandeelhouders overleggen voordat er belangrijke wijzigingen aan dit beleid worden aangebracht.