

9. REMUNERATIEVERSLAG

Dit remuneratieverslag geeft een volledig overzicht van de remuneratie, met inbegrip van alle extralegale voordelen in welke vorm dan ook, die in het boekjaar 2019/2020 aan elk van de niet-uitvoerende bestuurders en elk van de leden van het uitvoerend comité werd toegekend of verschuldigd was. Aangezien dit boekjaar (dat op 1 juli 2019 begon) bij besluit van de algemene vergadering van 8 juni 2020 werd verlengd tot 31 december 2020 (om de boekhoudkundige en auditprocessen binnen de groep Aedifica te optimaliseren), heeft dit remuneratieverslag betrekking op het volledige verlengde boekjaar, d.w.z. de periode van 18 maanden van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020 en is het dus gebaseerd op de remuneratieprincipes die tijdens dat boekjaar werden toegepast.

In de loop van 2020 werd een nieuw remuneratiebeleid opgesteld dat ter goedkeuring zal worden voorgelegd aan de gewone algemene vergadering van 11 mei 2021. Dit nieuwe remuneratiebeleid, integraal opgenomen in hoofdstuk 8 van dit verslag, bevat een aantal belangrijke wijzigingen ten opzichte van de in het verleden

toegepaste remuneratieprincipes. Deze wijzigingen zijn aangebracht om het verband tussen enerzijds de remuneratie en anderzijds de bedrijfsstrategie, langetermijnbelangen en duurzaamheid van de Vennootschap te versterken. De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de praktijk in het verleden zijn beschreven in het laatste deel van dit remuneratiesverslag en zijn ook samengevat in sectie 8.5 (wijzigingen ten opzichte van het huidige beleid).

De Vennootschap heeft echter al bepaalde wijzigingen aangebracht aan haar remuneratiepraktijken in 2020 om tegemoet te komen aan de bezorgdheden die de aandeelhouders op de gewone algemene vergadering van 22 oktober 2019 hebben geuit (zie sectie 9.2.1).

De afschaffing van het directiecomité (in de zin van artikel 524bis van het Belgische Wetboek van vennootschappen) op 8 juni 2020 naar aanleiding van de inwerkingtreding op 1 januari 2020 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV), dat het Belgische Wetboek van vennootschappen vervangt, en de gelijktijdige instelling van het uitvoerend comité (bestaande uit dezelfde leden als die van het vroegere directiecomité), heeft tijdens het afgelopen boekjaar niet geleid tot een wijziging van het remuneratiebeleid.

9.1 REMUNERATIE VAN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURERS VOOR HET VERLENGDE BOEKJAAR 2019/2020

Op de gewone algemene vergaderingen van de Vennootschap van 28 oktober 2016 en 22 oktober 2019 werd de volgende remuneratie vastgesteld voor de niet-uitvoerende bestuurders:

- elke niet-uitvoerend bestuurder ontvangt naast een vaste jaarlijkse remuneratie van 15.000 € ook 1.000 € presentiegeld per bijgewoonde vergadering van de raad van bestuur;
- de voorzitter van de raad van bestuur ontvangt een aanvullende vaste jaarlijkse remuneratie van 35.000 €;
- de leden van het audit- en risicocomité ontvangen elk een aanvullende vaste jaarlijkse remuneratie van 5.000 € voor hun lidmaatschap van het audit- en risicocomité, met uitzondering van de voorzitter die een aanvullende vaste jaarlijkse remuneratie van 15.000 € ontvangt, en elk lid ontvangt daarnaast 900 € presentiegeld per bijgewoonde vergadering;
- de leden van het benoemings- en remuneratiecomité en van het investeringscomité ontvangen geen aanvullende vaste jaarlijkse remuneratie voor hun lidmaatschap van deze comités, met uitzondering van de voorzitters die elk een vaste jaarlijkse remuneratie van 10.000 € ontvangen, en elk lid van het benoemings- en remuneratiecomité en van het investeringscomité ontvangt daarnaast 900 € presentiegeld per bijgewoonde vergadering.

Naam	Bijgewoonde vergaderingen van de raad van bestuur	Bijgewoonde vergaderingen van het audit- en risicocomité	Bijgewoonde vergaderingen van het benoemings- en remuneratiecomité	Bijgewoonde vergaderingen van het investeringscomité	Remuneratie voor het mandaat (€)	Presentiegeld (€)	Totale remuneratie (€)
Jean Franken	25/25	-	13/13	10/10	37.500	43.700	81.200
Eric Hohl	21/21	-	-	-	26.667 ¹	19.000	45.667
Perti Huuskonen	8/9	-	-	-	8.445	7.000	15.445
Katrien Kesteloot	24/25	7/8	-	-	30.000	28.300	58.300
Elisabeth May-Roberti	22/25	-	13/13	-	37.500	31.700	69.200
Marleen Willekens	23/25	8/8	-	-	45.000	28.200	73.200
Luc Plasman	25/25	-	13/13	10/10	22.500	43.700	66.200
Adeline Simont	19/21	-	-	-	20.000	17.000	37.000
Serge Wibaut	24/25	8/8	-	10/10	82.500	38.200	120.700
Totaal					310.112	256.800	566.912

De tabel hierboven geeft een overzicht van de door de niet-uitvoerende bestuurders bijgewoonde vergaderingen van de raad van bestuur en de comités alsmede de ontvangen remuneratie in het verlengde boekjaar 2019/2020 (d.w.z. de periode van 1 juni 2019 tot en met 31 december 2020).

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatieafhankelijke remuneratie (zoals bonussen, aandelen of aandelenopties), noch

voordelen in natura of voordelen die verband houden met pensioenregelingen. De verhouding tussen vaste en variabele remuneratie is bijgevolg 100% vaste remuneratie tegen 0% variabele remuneratie.

In het boekjaar 2019/2020 waren de niet-uitvoerende bestuurders niet verplicht om aandelen van de Vennootschap aan te houden (zie toelichting in deel 2 van de Corporate Governance verklaring).

1. Dit bedrag omvat een vaste jaarlijkse remuneratie van 5.000 € als vergoeding voor de bijzondere opdracht van de heer Hohl als eindverantwoordelijke voor de interne audit (overeenkomstig artikel 17 van de Belgische Wet betreffende de gereglementeerde vastgoedvennootschappen).

9.2 REMUNERATIE VAN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND COMITÉ IN HET VERLENGDE BOEKJAAR 2019/2020

In het verlengde boekjaar 2019/2020 bestond het uitvoerend comité uitsluitend uit alle uitvoerend bestuurders.

Volgens het (oude) remuneratiebeleid tot eind 2020 ontvingen de leden van het uitvoerend comité een totaal remuneratiepakket bestaande uit:

– een vaste remuneratie (voortvloeiend uit de managementovereenkomsten en het 'langetermijnincentiveplan'),

– een variabele remuneratie (die de Vennootschap niet kan terugvorderen),

– rechten na pensionering (toegezegde-bijdragenregeling en bijbehorende voordelen), en

– andere componenten van de remuneratie (uitkering bij overlijden vóór pensionering, hospitalisatieverzekering, ziektekostenverzekering en voordelen in natura, zoals het gebruik van een bedrijfswagen).

De leden van het uitvoerend comité oefenen hun mandaat als bestuurder van Aedifica en zijn dochterondernemingen kosteloos uit. Zij ontvingen geen remuneratie van dochterondernemingen van Aedifica.

Naam	Vaste remuneratie		Variabele remuneratie (€)	Bijdrage aan pensioenplan (€)	Andere voordelen (€)	Totale remuneratie (€)	Verhouding vaste / variabele remuneratie (€)	
	Vaste jaarlijkse remuneratie (€)	Langetermijnincentiveplan (€)						
Stefaan Gielens (CEO)	18m	753.363	464.000 ¹	376.681	102.081	47.010	1.743.135	78/22
	12m	502.242	309.333	251.121	68.054	31.340	1.162.090	
Ingrid Daerden (CFO)	18m	458.832	231.000 ¹	229.416	54.552	22.039	995.839	77/23
	12m	305.888	154.000	152.944	36.368	14.693	663.893	
Laurence Gacoin (COO) ²	18m	391.612	161.377 ¹	195.806	41.556	27.073	817.425	76/24
	12m	293.709	121.033	146.855	31.167	20.305	613.069	
Charles-Antoine van Aelst (CIO)	18m	329.173	222.000 ¹	164.587	34.788	20.939	771.487	79/21
	12m	219.449	148.000	109.725	23.192	13.959	514.325	
Sven Bogaerts (CLO/ CM&AO)	18m	456.082	225.000 ¹	228.041	45.915	4.851	959.889	76/24
	12m	304.055	150.000	152.027	30.610	3.234	639.926	

Opmerking: de in de eerste rij vermelde bedragen per persoon zijn de bedragen die daadwerkelijk zijn betaald in het verlengde boekjaar (de periode van 18 maanden van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020); de bedragen in de tweede rij zijn de bedragen die proportioneel zijn herberekend voor een periode van 12 maanden en die ter illustratie zijn vermeld.

Ter informatie: de verhouding tussen de totale remuneratie van de CEO in 2019/2020 en de gemiddelde remuneratie van de werknemers bedraagt 9; de verhouding tussen de totale remuneratie van de CEO in 2019/2020 en de remuneratie van de laagst betaalde werknemer bedraagt 26.

In het boekjaar 2019/2020 waren de leden van het uitvoerend comité niet verplicht om een minimaal aantal aandelen van de Vennootschap aan te houden (zie toelichting in deel 2 van de Corporate Governance verklaring).

9.2.1 Vaste remuneratie

De vaste remuneratie bestaat uit twee componenten: (i) de vaste remuneratie in geld die in de managementovereenkomst met elk lid van het uitvoerend comité wordt vastgelegd en in twaalf schijven wordt uitbetaald en (ii) de bedragen die worden betaald in het kader van het 'langetermijnincentiveplan' dat door de raad van bestuur op basis van de aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité wordt vastgesteld voor de leden van het uitvoerend comité.

Sinds het boekjaar 2009/2010 kent de Vennootschap de leden van het (toenmalige) directiecomité (thans het uitvoerend comité) als onderdeel van hun vaste remuneratie een jaarlijkse bonus in geld toe waarvan de netto-opbrengst na belastingen integraal moet worden aangewend om van de Vennootschap aandelen Aedifica te kopen tegen een verlaagde prijs (het zogenaamde

¹ Deze bedragen bestaan uit de bedragen die in het kader van het jaarlijkse langetermijnincentiveplan werden toegekend in het verlengde boekjaar 2019/2020 (zoals hierna beschreven), evenals een laatste betaling van het ad hoc langetermijnincentiveplan van 14 mei 2019 dat werd toegekend aan de leden van het (toenmalige) directiecomité naar aanleiding van de verwezenlijking door de Vennootschap van haar langetermijnstrategie om een investeerder te worden die zich uitsluitend richt op Europees zorgvastgoed, waartoe de raad van bestuur op 14 mei 2019 heeft besloten (het 'Ad-hoc LTIP') (zoals vermeld in het remuneratieverslag van 2018/2019). 50% van het Ad-hoc LTIP werd uitbetaald in het boekjaar 2018/2019; de overige 50% werd uitbetaald in het boekjaar 2019/2020.

² Het mandaat van mevrouw Laurence Gacoin als bestuurder en lid van het uitvoerend comité werd op 30 oktober 2020 beëindigd.

'langetermijnincentiveplan' dat werd bekendgemaakt in het jaarlijks financieel verslag van 2008/2009), zoals hierna nader beschreven.

Op 12 november 2019 besliste de raad van bestuur om, met inachtneming van de beperkingen van het (toenmalige) artikel 520ter van het Belgische Wetboek van vennootschappen, de leden van het (toenmalige) directiecomité voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020 een brutoremuneratie toe te kennen van 234.000 € voor de CEO, 131.000 € voor de CFO, 131.000 € voor de COO, 121.000 € voor de CIO en 125.000 € voor de CLO/CM&AO in het kader van het jaarlijkse langetermijnincentiveplan (het '2019/2020 LTIP'). Na aftrek van de roerende voorheffing hebben zij aandelen gekocht tegen een prijs per aandeel die gelijk was aan de laatst bekende slotkoers van het aandeel vermenigvuldigd met een factor 100/120e, in overeenstemming met commentaar 36/16 van het Belgische Wetboek van de inkomstenbelastingen, d.w.z. tegen een aandelenprijs van 89,50 € (= de slotkoers op 12 december 2019, zijnde 107,40 €, vermenigvuldigd met 100/120). In toepassing van dit 'langetermijnincentiveplan' heeft de CEO 1.215 aandelen verworven en hebben de leden van het (toenmalige) directiecomité in totaal 2.641 aandelen verworven (de CFO en COO elk 680 aandelen; de CIO 633 aandelen en de CLO/CM&AO 648 aandelen). De leden van het directiecomité hebben zich er onherroepelijk toe verbonden deze aandelen drie jaar aan te houden, met dien verstande dat (i) in de addenda bij de managementovereenkomsten een contractuele terugvorderingsclausule is opgenomen die stelt dat alle, of een deel van, de in het kader van het 2019/2020 LTIP verkregen aandelen bij beëindiging van de managementovereenkomsten in bepaalde gevallen en binnen bepaalde termijnen moeten worden teruggegeven en dat (ii) deze terugvorderingsclausule komt te vervallen in geval van een openbaar overnamebod, een wijziging in de zeggenschap over Aedifica, enz. De door Aedifica verkochte aandelen maakten deel uit van de eigen aandelen die de Vennootschap op de beurs had verworven.

Rekening houdend met de beslissing om het boekjaar met zes maanden te verlengen, heeft de raad van bestuur op 17 december 2020 beslist om in toepassing van artikel 7:91 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen en onder de hierna toegelichte voorwaarden en modaliteiten de leden van het uitvoerend comité voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020 een brutoremuneratie toe te kennen van 87.500 € voor de CEO en 50.000 € voor elk ander lid van het uitvoerend comité in het kader van het jaarlijkse langetermijnincentiveplan. Na aftrek van de roerende voorheffing hebben zij aandelen gekocht tegen een prijs per aandeel die gelijk was aan de laatst bekende slotkoers van het aandeel vermenigvuldigd met een factor 100/120e, in overeenstemming met commentaar 36/16 van het Belgische Wetboek van de inkomstenbelastingen, d.w.z. tegen een aandelenprijs van 81,08 € (= de slotkoers op 17 december 2020, zijnde 97,30 €, vermenigvuldigd met 100/120). In toepassing van dit 'langetermijnincentiveplan' heeft de CEO 501 aandelen verworven en hebben de leden van het uitvoerend comité elk 286 aandelen verworven. De laatste zes maanden van het verlengde boekjaar (1 juli 2020 – 31 december 2020) vallen onder dit 2020 LTIP.

Gelet op de onduidelijkheid in het Belgische recht over de precieze draagwijdte van voornoemd artikel 520ter van het Belgische Wetboek van vennootschappen en bepaalde negatieve reacties van aandeelhouders tijdens de laatste gewone algemene vergadering van 22 oktober 2019 met betrekking tot bepaalde modaliteiten van het langetermijnincentiveplan – met name de bepaling dat de verplichting om aandelen gedurende een bepaalde periode aan te houden (de 'lock-upperiode') komt te vervallen in geval van een openbaar overnamebod of een zeggenschapswijziging – heeft de raad van bestuur op 17 december 2020 besloten om de voorwaarden van het 2019/2020 LTIP en van het Ad hoc LTIP te wijzigen om redelijkerwijze elke twijfel weg te nemen over de mogelijkheid voor de raad van bestuur om de plannen goed te keuren (overeenkomstig (het toenmalige) artikel 520ter van het Belgische Wetboek van vennootschappen (thans 7:91 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen)), teneinde tegemoet te komen aan de bezorgdheden van aandeelhouders en om de modaliteiten van beide langetermijnincentiveplannen af te stemmen op die van het 2020 LTIP. Dit door te bepalen dat, zoals voorzien in het 2020 LTIP, de betrokken aandelen geleidelijk onvoorwaardelijk worden over een periode van drie jaar mits voldaan is aan bepaalde voorwaarden (de 'voorwaarden voor onvoorwaardelijke toezegging') die zijn afgestemd op wat in de markt gebruikelijk is en algemeen als aanvaardbaar wordt beschouwd (met inbegrip van het schrappen van 'openbaar overnamebod' en 'zeggenschapswijziging' uit de lijst van 'good leaver'-uitzonderingen).

Naar aanleiding van de beëindiging van haar managementovereenkomst per 30 oktober 2020 heeft mevrouw Laurence Gacoin 204 aandelen die zij in het kader van het 2019/2020 LTIP had verworven, teruggegeven aan de Vennootschap.

9.2.2 Variabele remuneratie

Zoals uiteengezet in het remuneratieverslag 2018/2019, heeft de raad van bestuur op 3 september 2019 besloten, met betrekking tot het boekjaar 2019/2020, om de jaarlijkse variabele remuneratie van de leden van het uitvoerend comité te vast te stellen op maximum 50% van hun jaarlijkse remuneratie, exclusief diverse voordelen, rechten na pensionering en bonussen in het kader van het 'lange-termijnincentiveplan', waarbij de raad van bestuur het effectieve bedrag zal bepalen op basis van geconsolideerde kwantitatieve en kwalitatieve criteria: (i) de EPRA Earnings* per aandeel bedraagt ten minste 90% van het beoogde bedrag (65%), (ii) de geconsolideerde EBIT-marge* (bedrijfsresultaat vóór portefeuilleresultaat gedeeld door de nettohuurinkomsten) (10%) en (iii) andere persoonlijke doelstellingen (25%).

Op 22 september 2020 heeft de raad van bestuur, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, besloten dat voldaan was aan alle in het Jaarlijks financieel verslag 2018/2019 beschreven kwantitatieve en kwalitatieve criteria met betrekking tot de initiële periode van twaalf maanden van het boekjaar 2019/2020

(eindigend op 30 juni 2020) en dat de leden van het uitvoerend comité bijgevolg de maximale variabele remuneratie voor de bestreken periode konden ontvangen. Tijdens dezelfde vergadering heeft de raad van bestuur op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité de kwantitatieve en kwalitatieve criteria voor de laatste zes maanden van het verlengde boekjaar (periode 1 juli 2020 – 31 december 2021) vastgesteld.

Op 16 maart 2021 heeft de raad van bestuur op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité besloten dat voldaan was aan alle in het besluit van de raad van bestuur van 22 september 2020 beschreven kwantitatieve en kwalitatieve criteria met betrekking tot de laatste 6 maanden van het verlengde boekjaar 2019/2020 (periode 1 juli 2020 – 31 december 2020) en dat de leden van het uitvoerend comité bijgevolg de maximale variabele remuneratie voor de bestreken periode konden ontvangen.

Met bovenstaande overwegingen in het achterhoofd en aangezien ook de individuele doelstellingen werden bereikt, hebben alle leden van het uitvoerend comité recht op 100% van de maximale variabele remuneratie.

Periode 1 juli 2019 – 30 juni 2020	Relatieve gewing	Realisatie op 30 juni 2020
De geconsolideerde EPRA Earnings* per aandeel bedraagt ten minste 90% van het beoogde bedrag (d.w.z. 3,60 € op 30 juni 2020, op basis van een gewogen gemiddelde van 24.601.158 aandelen over de periode)	65%	EPRA Earnings* per aandeel van 4,00 € op basis van een gewogen gemiddelde van 25.031.317 aandelen over de periode Streefniveau overschreden
Geconsolideerde EBIT-marge* (bedrijfsresultaat vóór portefeuilleresultaat gedeeld door de nettohuurinkomsten)	10%	Streefniveau overschreden
Individuele kwalitatieve en organisatieversterkende doelstellingen	25%	Individuele streefniveaus bereikt
Periode 1 juli 2020 – 31 december 2020	Relatieve gewing	Realisatie op 31 december 2020
De geconsolideerde EPRA Earnings* per aandeel bedraagt ten minste 90% van het beoogde bedrag (d.w.z. 6,05 € op 31 december 2020 (over het verlengde boekjaar), op basis van een gewogen gemiddelde van 25.853.168 aandelen over de periode)	80%	EPRA Earnings* per aandeel van 6,14 € op basis van een gewogen gemiddelde van 26.512.206 aandelen over de periode Streefniveau overschreden
Geconsolideerde EBIT-marge* (bedrijfsresultaat vóór portefeuilleresultaat gedeeld door de nettohuurinkomsten)	20%	Streefniveau overschreden



9.2.3 Rechten na pensionering

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.

9.2.4 Andere componenten van de remuneratie

De leden van het uitvoerend comité hebben een hospitalisatie- en invaliditeitsverzekering en zijn verzekerd tegen arbeidsongevallen. Elk lid van het uitvoerend comité heeft een bedrijfswagen. In het verlengde boekjaar 2019/2020 bedroegen de kosten voor de Vennootschap (huurprijs en benzine) 34.587 € excl. btw voor de CEO en een gecombineerd totaal van 75.358 € excl. btw voor de andere leden van het uitvoerend comité. Elk lid van het uitvoerend comité gebruikt ook een laptop en smartphone van de Vennootschap. Daarnaast ontvangt elk lid van het uitvoerend comité een vaste representatievergoeding van 300 € per maand.

9.2.5 Contractuele bepalingen van de managementovereenkomsten

De met de leden van het uitvoerend comité gesloten managementovereenkomsten kunnen door elke partij worden beëindigd met inachtneming van de toepasselijke wettelijke en contractuele voorwaarden, en in de volgende omstandigheden:

- onmiddellijk in geval van ernstig wangedrag;
- 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 is 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, tenzij dat het gevolg is van een ziekte of ongeval.

Het enige geval waarin aan een lid van het uitvoerend comité een contractuele verbrekingsvergoeding kan ontvangen die hoger is dan 12 maanden remuneratie, is het geval waarin Aedifica de managementovereenkomst met de CEO binnen zes maanden na een openbaar overnamebod beëindigt zonder ernstige fout van de CEO; in dat geval komt de CEO in aanmerking voor een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan 18 maanden remuneratie. Het benoemings- en remuneratiecomité herinnert eraan dat deze clauseule werd opgenomen in de managementovereenkomst die in 2006 met de CEO werd gesloten. Overeenkomstig artikel 12 van de Wet van 6 april 2010 hoeft deze verbrekingsvergoeding dus niet te worden goedgekeurd door de algemene vergadering. Sindsdien zijn dergelijke contractuele clauseules niet meer opgenomen in de overeenkomsten die met (andere) leden van het uitvoerend comité van Aedifica zijn gesloten.

9.3 VERGELIJKENDE INFORMATIE OVER DE EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN DE BEDRIJFSPRESTATIES OVER DE AFGELOPEN 5 BOEKJAREN

Met het oog op een grotere transparantie van de vroegere, huidige en toekomstige remuneratie en in overeenstemming met de belangen van investeerders en met wet- en regelgeving, toont de onderstaande tabel de evolutie van de remuneratie van de leden van de raad van bestuur, de CEO en elk van de leden van het uitvoerend comité (die tijdens het afgelopen boekjaar in functie waren) in vergelijking met de prestaties van de Groep en de gemiddelde remuneratie van de werknemers van Aedifica over een periode van 5 jaar.

Sinds het boekjaar 2016/2017 (beslissing van de jaarlijkse algemene vergadering van 28 oktober 2016¹) werd de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders niet gewijzigd, uitgezonderd:

– het besluit van de jaarlijkse algemene vergadering van 22 oktober 2019 om:

1. de vaste jaarlijkse remuneratie van de voorzitter van het audit- en risicocomité te verhogen van 10.000 € tot 15.000 € (wat resulteert in een totale vaste jaarlijkse remuneratie als bestuurder en voorzitter van het audit- en risicocomité van 30.000 €); en

2. een aanvullende vaste jaarlijkse remuneratie van 5.000 € toe te kennen aan elk ander lid van het audit- en risicocomité;

– de beslissing van de raad van bestuur om aan de heer Hohl een aanvullende vaste jaarlijkse remuneratie van 5.000 € toe te kennen voor zijn bijzondere opdracht als verantwoordelijke voor de interne audit (overeenkomstig artikel 17 van de Belgische Wet betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen); en

– de remuneratie van de heer Franken in zijn hoedanigheid van bestuurder van Immo NV namens de Vennootschap overeenkomstig artikel 73 van de Belgische Wet betreffende de gereguleerde vastgoedvennootschappen (volgens dewelke een onafhankelijk bestuurder van Aedifica moest zetelen in de raad van bestuur van Immo als (toenmalige) institutionele gereguleerde vastgoedvennootschap) voor de periode van 31 oktober 2018 tot en met 27 maart 2019 (totale remuneratie voor voormelde periode van 6.000 € vaste remuneratie en 4.000 € presentiegeld).

Voor het overige waren er de afgelopen 5 jaar geen wijzigingen in de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders, afgezien van het feit dat hun remuneratie van jaar tot jaar varieert afhankelijk van het aantal bijgewoonde vergaderingen van de raad van bestuur en van de comités van de raad van bestuur.

Jaarlijkse verandering in %	FY	FY	FY	FY	FY
	2015/2016 vs 2014/2015	2016/2017 vs 2015/2016	2017/2018 vs 2016/2017	2018/2019 vs 2017/2018	2019/2020 vs 2018/2019 ²
Remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders					
Remuneratie van de CEO (totaal)					
Stefaan Gielens	3%	14%	7%	23%	12%
Gemiddelde remuneratie van de andere leden van het uitvoerend comité (totaal)					
Sven Bogaerts				33%	62%
Ingrid Daerden					15%
Charles-Antoine van Aelst				28%	37%
Laurence Gacoin	6%	22%	8%	27%	15%
Totale kosten van het uitvoerend comité (inclusief de CEO)³	4%	14%	37%⁴	14%	15%⁶
Prestaties van de onderneming⁵					
Vastgoedbeleggingen (inclusief activa aangehouden voor verkoop)	15%	34%	13%	33%	62%
Vastgoedbeleggingen (inclusief activa aangehouden voor verkoop) + werk in uitvoering	23%	19%	31%	25%	64%
Huurinkomsten	20%	32%	16%	29%	34%
EPRA Earnings	35%	40%	22%	24%	34%
EPRA Earnings per aandeel	2%	30%	3%	15%	9%
Gemiddelde remuneratie op VTE-basis van Aedifica NV⁷					
Werknemers van de Vennootschap	-3,1%	13,8%	4,6%	17,7%	13,1%

1. De jaarlijkse algemene vergadering van 28 oktober 2016 heeft besloten om 1) de vaste jaarlijkse remuneratie van (i) de voorzitter van de raad van bestuur te verhogen van 13.600 € tot 50.000 €, (ii) de voorzitters van de comités van de raad van bestuur te verhogen van 11.330 € tot 25.000 € en (iii) de andere bestuurders te verhogen van 11.330 € tot 15.000 €, en 2) het presentiegeld per bestuurder per bijgewoonde vergadering van (i) de raad van bestuur op te trekken van 850 € tot 1.000 € en (ii) de comités van de raad van bestuur op te trekken van 800 € tot 900 €.

9.4 BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN VOOR 2021

9.4.1 Niet-uitvoerende bestuurders

9.4.1.1 Verhoging van de vaste remuneratie

Rekening houdend met de impact van de groei en internationalisering van de Vennootschap op de complexiteit van de besluitvormingsprocessen van de raad van bestuur, inclusief de vereiste tijdsbesteding, en rekening houdend met de noodzaak om internationaal ervaren bestuurdersprofielen aan te trekken, stelt de raad van bestuur de algemene vergadering van 11 mei 2021 voor om met ingang van 1 januari 2021 de vaste jaarlijkse brutoremuneratie (i) van de voorzitter van de raad van bestuur te verhogen van 50.000 € tot 90.000 € en (ii) van de andere niet-uitvoerende bestuurders te verhogen van 15.000 € tot 35.000 €.

Dit voorstel wordt gedaan op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité na een vergelijking met alle bedrijven in de BEL 20-index, waaruit is gebleken dat de totale jaarlijkse remuneratie van zowel de voorzitter als de andere leden van de raad van bestuur aanzienlijk lager ligt dan het 25e percentiel van de markt en ook niet in overeenstemming is met de hoogte van de remuneratie bij sectorgenoten van Aedifica. Indien de algemene vergadering de voorgestelde verhogingen goedkeurt, zullen de herziene remuneraties van de niet-uitvoerende bestuurders nog steeds niet boven het 25e percentiel van de markt liggen.

Overigens wordt geen wijziging voorgesteld met betrekking tot het presentiegeld per bijgewoonde vergadering van de raad van bestuur en van de comités van de raad van bestuur.

9.4.1.2 Verplicht aandeelhouderschap

Zie sectie 8.1.2 van het remuneratiebeleid voor meer toelichting.



9.4.2 Leden van het uitvoerend comité

9.4.2.1 Vaste remuneratie

De raad van bestuur stelt jaarlijks de vaste remuneratie vast, rekening houdend met factoren zoals:

- de functie en bijbehorende verantwoordelijkheden;
- ervaring en competenties;
- de toepasselijke (sociale en fiscale) wet- en regelgeving;
- de internationale groei van de Vennootschap;
- de prestaties van de Vennootschap;
- de vergelijking met peers door het benoemings- en remuneratiecomité (om ervoor te zorgen dat de Vennootschap ervaren bestuurders kan aantrekken en in dienst kan houden).

De vaste jaarlijkse remuneratie kan worden herzien en aangepast rekening houdend met de voorgaande factoren en binnen het kader van het voorgestelde remuneratiebeleid.

De raad van bestuur heeft op 17 december 2020 beslist dat het bedrag van de vaste jaarlijkse remuneratie van de leden van het uitvoerend comité op basis van hun managementovereenkomst niet wordt aangepast voor het boekjaar 2021 (afgezien van een indexatie), met uitzondering van de vaste jaarlijkse remuneratie van de CIO die wordt verhoogd met een brutobedrag van 25.000 € om ze meer in lijn te brengen met de remuneratie van de andere leden van het uitvoerend comité.

Daarnaast heeft de raad van bestuur op 16 maart 2021 beslist om in toepassing van artikel 7:91 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen en onder dezelfde voorwaarden als die van het 2020 LTIP de leden van het uitvoerend comité voor het boekjaar 2021 een brutoremuneratie van 175.000 € voor de

LINKS
WATERFORD CARE HOME
 – WOONZORGCENTRUM
 IN WATERFORD (IE)

- 2 Voor vergelijkingsdoeleinden werd de remuneratie die de Vennootschap in het verlengde boekjaar 2019/2020 (dat loopt van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020) heeft betaald, omgerekend van 18 naar 12 maanden.
- 3 Dit betreft de totale remuneratie die is betaald aan de leden van het uitvoerend comité, met inbegrip van de voormalige leden van het uitvoerend comité.
- 4 De aanzienlijke wijziging in de remuneratie houdt verband met de gewijzigde samenstelling van het uitvoerend comité, dat per 1 oktober 2017 werd uitgebreid van 4 naar 6 leden.
- 5 De berekening voor het boekjaar 2019/2020 is gebaseerd op geannualiseerde cijfers, behalve voor de eerste twee parameters (vastgoedbeleggingen (inclusief activa aangehouden voor verkoop / + werk in uitvoering), die zijn gebaseerd op het balanstotaal per 31 december 2020).
- 6 De wijziging in de remuneratie houdt verband met de verhoging van de remuneratie van de leden van het uitvoerend comité met ingang van 1 juli 2019 zoals beslist door de raad van bestuur tijdens het boekjaar 2018/2019 op basis van een vergelijkend onderzoek dat in 2019 door de onafhankelijke gespecialiseerde consultant Willis Towers Watson werd uitgevoerd. De vergelijkingsgroep bestond uit 32 ondernemingen uit België, Duitsland, Frankrijk en Nederland: AG Real Estate, Ascencio, Atenor, Banimmo, Befimmo, Cofinimmo, Home Invest, Immobel, Leaseinvest, Montea, Warehouses De Pauw, GAGFAH M Immobielien-Management, LEG Immobielien, Altarea Cogedim, Crédit Agricole Immobilier, Icade, Orpea, Poste Immo, Société Foncière Lyonnaise, Altera Vastgoed, Redevco, Vastned Groep, Wereldhave, Alinso Group, Codic International, Deutsche Wohnen, Hochtief, Foncière des Régions, Gécina, Klépierre, Unibail Rodamco en OVG Real Estate.
- 7 De gemiddelde remuneratie van de werknemers wordt berekend op basis van de 'lonen en directe sociale voordelen' op jaarbasis gedeeld door het aantal werknemers op jaarbasis.

CEO en 100.000 € voor elk ander lid van het uitvoerend comité toe te kennen in het kader van het jaarlijkse langetermijnincentiveplan; de netto-opbrengst van die brutoremuneratie moet volledig worden aangewend om aandelen Aedifica te verwerven (zoals hierboven beschreven).

Overgangsbepaling

De eerste toekenning in het kader van het nieuwe voorgestelde langetermijnincentiveplan zal pas begin 2024 plaatsvinden, na afloop van de eerste driejarige prestatiecyclus (2021-2023) en afhankelijk van het bereiken van de beoogde KPI's tijdens de betrokken prestatiecyclus. Om te vermijden dat de leden van het uitvoerend comité in de jaren 2021 en 2022 een veel lagere remuneratie zouden ontvangen, wordt het huidige langetermijnincentiveplan verlengd tot in 2023.

9.4.2.2 Variabele remuneratie

In het remuneratiebeleid wordt een nieuw systeem van variabele remuneratie voorgesteld: het gaat om een plan dat voorziet in variabele korte- en langetermijnremuneraties met als doel de variabele remuneratie van de leden van het uitvoerend comité beter af te stemmen op de werkelijke persoonlijke en bedrijfsprestaties (loon naar prestatie). Bijgevolg worden de toekenningen in het kader van het bestaande langetermijnincentiveplan, die voorheen deel uitmaakten van de vaste remuneratie, volledig voorwaardelijk (d.w.z. afhankelijk van de realisatie van prestatiedoelstellingen) en gaan ze dus deel uitmaken van de variabele remuneratie.

Zie sectie 8.2.1.2 van het remuneratiebeleid voor meer toelichting.

9.4.2.3 Terugvordering

Zie sectie 8.2.2.3 van het remuneratiebeleid voor meer toelichting.

9.4.2.4 Verplicht aandeelhouderschap

Zie sectie 8.2.2.2 van het remuneratiebeleid voor meer toelichting.