

**CHARTER van het COMITE voor BENOEMINGEN, BEZOLDIGINGEN en**  
**CORPORATE**  
**GOVERNANCE**

(Laatste bijwerking : 10 december 2009)

<b>INLEIDING</b>	<b>2</b>
<b>I. ROL</b>	<b>2</b>
<b>II. VERANTWOORDELIJKHEDEN</b>	<b>2</b>
1. Benoeming	2
2. Emolumenten en bezoldigingen	3
3. Overige	4
<b>III. SAMENSTELLING</b>	<b>4</b>
<b>IV. WERKING</b>	<b>5</b>
1. Planning, agendapunten en deelname aan de vergaderingen	5
2. Aankondiging van de vergaderingen en voorafgaande verdeling van de documenten	5
3. Besprekingen	6
4. Notulen van de vergadering	6
5. Activiteitenverslag	6
<b>V. BEVOEGDHEDEN</b>	<b>6</b>
<b>BIJLAGE I: PROCEDURE VOOR DE BENOEMING VAN DE BESTUURDERS</b>	<b>8</b>
<b>BIJLAGE II: ALGEMENE VOORWAARDEN VAN HET AANDELENOPTIEPLAN VAN DE VENNOOTSCHAP</b>	<b>9</b>

## **Inleiding**

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance is een adviserend orgaan van de Raad van Bestuur.

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance herziet op regelmatige tijdstippen zijn charter en stelt in desbetreffend geval aan de Raad van Bestuur de aan te brengen wijzigingen voor die het nodig acht.

Het Charter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 24 maart 2005. Een herwerkte versie werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 8 februari 2006 en een laatste maal op 10 december 2009. Daarenboven is het de Secretaris- Generaal toegestaan op elk ogenblik vormwijzigingen aan te brengen die hij nuttig acht.

Dit Charter is conform de Belgische Corporate Governance Code van 12 maart 2009. Indien de vennootschap zich niet aan een of meerdere bepalingen van deze Code houdt, legt ze de redenen hiervoor uit in de Corporate Governance Verklaring.

## **I. Rol**

De rol van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance bestaat uit het bijstaan en adviseren van de Raad van Bestuur in alle kwesties over de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn Comités en van het Directiecomité, over methodes en criteria voor het aanstellen en rekruteren van Bestuurders en leden van het Directiecomité, over bezoldigingsbeleid en -technieken van de Bestuurders en de leden van het Directiecomité, en inzake Corporate Governance.

## **II. Verantwoordelijkheden**

In het kader van de vervulling van zijn rol heeft het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance de volgende functies en verantwoordelijkheden:

### **1. Benoeming**

- a. Evalueren van de optimale omvang en samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn Comités en van het Directiecomité. Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance houdt bij zijn overwegingen en besprekingen regelmatig rekening met de wenselijke evenwichten in de samenstelling van de Raad van Bestuur, meer bepaald met het oog op de evolutie van de aandeelhoudersstructuur van de vennootschap en de opportuniteit om mandaten te vernieuwen.

Het Comité organiseert het verstrijken van de mandaten zodat een hernieuwing van alle mandaten samen wordt vermeden en een harmonieuze hernieuwing van de Bestuurders wordt bevorderd. In de mate van het mogelijke verbindt het zich ertoe om op elk moment in staat te zijn om de Raad van Bestuur

opvolgingsoplossingen te kunnen voorstellen in geval van een voorspelbare vacante functie.

- b. Identificeren van personen met de vereiste bestuurderskwaliteiten, overgaan tot een behoorlijke evaluatie van alle potentiële kandidaten en voorstellen aan de Raad van Bestuur van de weerhouden kandidaten, vergezeld van een evaluatie. Indien de Raad van Bestuur een voorgestelde kandidaatstelling verwerpt, dient hij het dossier terug te verwijzen naar het Comité dat nieuwe namen moet voorstellen.

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance streeft ernaar om kandidaten voor te stellen die blijk geven van de grootste persoonlijke en professionele integriteit en ethiek, uitstekende professionele vaardigheden bezitten en het best geschikt zijn om de belangen op lange termijn van de Vennootschap in het collegiale kader van de Raad te dienen (zie eveneens Bijlage I: “Benoemingsprocedure voor de Bestuurders”).

- a. Beheren van het proces voor de herverkiezing of de opvolging van de Voorzitter van de Raad van Bestuur.
- b. Voorstellen aan de Raad van Bestuur van de te benoemen Bestuurders als leden van de Raad van Bestuur.
- c. Evalueren van potentiële kandidaten voor een functie binnen het Directiecomité en voorleggen van aanbevelingen over de benoeming of de ontheffing van de leden van het Directiecomité aan de Raad van Bestuur. Voor de benoeming of de ontheffing van de CEO baseert het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance zijn aanbeveling op een gemotiveerd voorstel van de Voorzitter van de Raad van Bestuur; voor de benoeming of de ontheffing van de andere leden van het Directiecomité, baseert het zijn aanbeveling op een voldoende gemotiveerd voorstel dat door de CEO in overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur wordt opgesteld.
- d. Evalueren van de doeltreffendheid van de Raad van Bestuur en van zijn Comités.

## 2. Emolumenten en bezoldigingen

- a. Voorstellen van de aan de Bestuurders toe te kennen vergoedingen. Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance legt zijn voorstellen voor aan de Raad van Bestuur die hierover een beslissing neemt en de door hem aanvaarde voorstellen voorlegt aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
- b. Voorstellen van een bezoldigingsbeleid voor de CEO en de andere leden van het Directiecomité dat aan de Raad van Bestuur wordt voorgelegd.
- c. Vastleggen van de prestatiedoelstellingen voor de CEO en de overige leden van het Directiecomité, evalueren van de prestaties van de CEO en de overige leden van het Directiecomité in vergelijking met hun doelstellingen. Voor het bepalen van de doelstellingen en de evaluatie van de CEO baseert het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance zijn aanbeveling aan de Raad van Bestuur op een gemotiveerd voorstel van de Voorzitter van de Raad van Bestuur; voor het

bepalen van de doelstellingen en de evaluatie van de overige leden van het Directiecomité, baseert het zijn aanbeveling op een voldoende gemotiveerd voorstel dat door de CEO in overleg met de Voorzitter wordt opgesteld.

- d. Evalueren en bestuderen van de bezoldiging, alle voordelen en elk systeem voor een vertrekvergoeding van de CEO en de andere leden van het Directiecomité. Er wordt gekeken naar alle elementen van de vergoeding, de principes voor de verdeling van het vaste en variabele gedeelte, de berekeningscriteria en de criteria voor de toekenning van de variabele gedeelten en de regels voor de eventuele toekenning van aandelenopties. Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance legt een voorstel ter beslissing voor aan de Raad van Bestuur over de bezoldigingen die worden toegekend aan de CEO en de andere leden van het Directiecomité. (Zie eveneens Bijlage II: “Algemene voorwaarden van het aandelenoptieplan van de Vennootschap”).

### **3. Overige**

- a. De vervulling van de taken en het toezicht op kwesties rond het bestuur van Cofinimmo.
- b. Bovendien vervult het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance alle andere functies die de Raad van Bestuur aan hem zou toekennen.

### **III. Samenstelling**

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance bestaat uit minstens drie niet uitvoerende Bestuurders waarvan een meerderheid onafhankelijken zijn. Deze leden worden op voorstel van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance door de Raad van Bestuur aangesteld voor een mandaat van drie jaar. Het mandaat kan echter worden verlengd voor maximum twee andere periodes van drie jaar op rij, op voorwaarde dat de leden aan de onafhankelijkheidscriteria blijven voldoen.

De Raad van Bestuur waakt over een voldoende continuïteit binnen het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance via een beleid van gedeeltelijke hernieuwing van zijn leden. Het kan hiervoor bepaalde leden voor een kortere duur benoemen. De Raad van Bestuur kan de leden van het Comité vóór de vervaldag van hun mandaat uit hun functie ontheffen.

De Voorzitter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance wordt benoemd door de Raad van Bestuur.

Het einde van het bestuurdersmandaat van een lid van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance leidt ipso facto tot het einde van zijn mandaat in het Comité.

## IV. Werking

### 1. Planning, agendapunten en deelname aan de vergaderingen

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance vergadert zo vaak dit vereist is voor de uitoefening van zijn functies en in elk geval minstens twee maal per jaar. Zijn Voorzitter kan buitengewone vergaderingen samenroepen wanneer daar nood aan is of op verzoek van één van zijn leden. De leden worden verondersteld deel te nemen aan alle vergaderingen van het Comité.

In overleg met de Voorzitter van de Raad van Bestuur stelt de Voorzitter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance de agendapunten op van elke vergadering. Het Directiecomité of één van zijn leden kan aan de Voorzitter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance vragen om een punt op de agenda te zetten.

De voorzitter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance ziet er op toe dat er een vrije en open communicatie met het Directiecomité wordt onderhouden. Hij kan op zijn vergaderingen iedereen uitnodigen waarvan hij de aanwezigheid nuttig acht.

### 2. Aankondiging van de vergaderingen en voorafgaande verdeling van de documenten

In principe worden de leden minstens zeven kalenderdagen vóór de vergadering van het Comité verwittigd. De aankondigingstermijn kan echter worden verkort indien (i) de Voorzitter van het Comité dit zo beslist omwille van onvoorziene omstandigheden of (ii) indien alle leden een kortere aankondigingstermijn zijn overeengekomen.

De aankondiging preciseert de datum, plaats en agendapunten van de vergadering.

Op verzoek van de Voorzitter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance, worden de informatie en de gegevens die essentieel zijn voor de goede begrijpbaarheid van de onderwerpen die tijdens de volgende vergadering worden besproken, voorbereid door het Directiecomité of door elke andere persoon die de Voorzitter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance heeft aangesteld en worden door hem nagezien. Deze documentatie en het ontwerp van de notulen van de vorige vergadering, worden schriftelijk opgesteld en verdeeld aan alle leden vóór het einde van de week voorafgaand aan de vergadering. De leden worden verondersteld deze documenten voor de vergadering te bestuderen. Materies die te delicaat zijn om op schrift te worden gesteld, worden uitvoerig besproken tijdens de vergadering.

De Voorzitter moet er op toezien dat de leden precieze, volledige en duidelijke informatie ontvangen. Het Directiecomité is verplicht om alle nodige informatie te leveren. Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance kan alle gewenste verhelderingen vragen.

Buiten de vergaderingen van het Comité kan enkel de Voorzitter van het Comité rechtstreeks communiceren met het Directiecomité om bijkomende informatie te vragen. De overige leden stellen hun vragen via de Voorzitter.

### **3. Besprekingen**

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance kan de Human Resources Manager en de leden van het Directiecomité of het personeel van de vennootschap uitnodigen op al zijn vergaderingen of een deel ervan.

De resoluties van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance worden genomen met meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen is de stem van de Voorzitter beslissend.

### **4. Notulen van de vergadering**

De Secretaris-Generaal of een persoon die hij in gemeenschappelijk akkoord met de Voorzitter van het Comité heeft aangesteld, is belast met het secretariaat van het Comité en het opstellen van de notulen van zijn vergaderingen. De notulen bevatten de verschillende standpunten die tijdens de vergadering werden geformuleerd en het definitieve standpunt dat het Comité heeft ingenomen.

De notulen worden op het algemeen secretariaat ter beschikking gehouden van alle leden van de Raad van Bestuur.

### **5. Activiteitenverslag**

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance deelt zijn conclusies, aanbevelingen en/of voorstellen na elke vergadering mee aan de Raad van Bestuur. Bovendien stelt het Comité onder leiding van zijn Voorzitter een jaarverslag over zijn werkzaamheden voor aan de Raad van Bestuur. Het jaarverslag omvat een evaluatie van de prestaties van het Comité in verband met de vervulling van zijn mandaat, zijn goede werking en de bijdrage van elk van zijn leden.

## **V. Bevoegdheden**

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance heeft onbeperkte toegang tot alle informatie i.v.m. sociale materies, waaronder de individuele dossiers van de Bestuurders en de leden van het Directiecomité en het personeel in het algemeen. Het kan contact opnemen met de consultants en andere rekruteringsbureaus die benaderd zouden zijn geweest met het oog op de aanwerving van een lid van het Directiecomité of het selecteren van een kandidaat bestuurder teneinde alle nuttige informatie te verzamelen waarover het nog niet beschikt. Alle leden van het Directiecomité en alle werknemers van de vennootschap zijn gehouden samen te werken met het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance.

Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance beschikt over de ruimste middelen die het nodig acht voor het vervullen van zijn opdracht: het kan op eigen initiatief alle nodige informatie bij de human resources verantwoordelijke verzamelen, op kosten van de vennootschap advies aan externe specialisten vragen en deze specialisten op zijn vergaderingen uitnodigen indien het deze initiatieven noodzakelijk acht.

De Voorzitter van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance ziet er op toe dat het Directiecomité op de hoogte wordt gebracht van de voorziene en reële kostprijs van elke externe opdracht beslist door het Comité.

o o o

## **Bijlage I: Procedure voor de Benoeming van de Bestuurders**

Voor elke benoeming tot Bestuurder wordt de volgende procedure toegepast:

### **Identificatie van de expertise en de kennis van de Raad**

- Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance bepaalt, in overleg met de Voorzitter van de Raad, de expertise en de kennis die hij voor de leden van de Raad zelf en zijn Comités essentieel vindt om de activiteiten van Cofinimmo het best te begrijpen en zich op een correcte manier van hun respectieve mandaten te kwijten.

De Raad in zijn geheel moet de hierna opgesomde kenmerken bezitten:

- Ruime ervaring en grondige kennis over de activiteiten en de vastgoedmarkt;
- Management-ervaring binnen een directiecomité of een ander beslissingsorgaan inzake bedrijfsbeheer en –organisatie van een grote onderneming werd opgedaan;
- Leidinggevende capaciteit en vermogen om een strategische visie op te bouwen en uit te voeren;
- Ervaring om activiteiten te leiden in een internationale context
- Kennis van de boekhoudkundige en financiële normen, procedures en technieken en hun toepassing in de vastgoedsector;
- Grondige kennis van het juridische en reglementaire kader dat van toepassing is op de vastgoedsector en de vastgoedbevaks in het bijzonder;
- Capaciteit inzake remuneratie-beheer;
- Onbesproken reputatie en een perfecte ondernemingsethiek navolgen;
- Gediversifieerde sociaal-economische vertegenwoordiging in de bedrijfswereld;
- Ondernemingsgeest
- Diversiteit in het algemeen en in de ruimste zin van het woord.

### **Competentierooster**

- In overleg met het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance stelt de voorzitter van de Raad een competentierooster op met de kennisgebieden en de expertisetypes op de ene as en de lijst van leden van de Raad op de andere as.

### **« Gap analysis »**

- Op basis van de resultaten van de recentste evaluatie van de Bestuurders in de Raad en in de Comités, bepaalt het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance met behulp van een competentierooster welke verbeteringen nodig zijn op het vlak van expertise en kennis.

## Het profiel zoeken

- Op basis van de noodzakelijke verbeteringen die door het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance worden bepaald en rekening houdend met de toelatingsvoorwaarden voor de Raad, zoekt het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance kandidaten die over de vereiste bekwaamheden beschikken. Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance onderzoekt het curriculum vitae en de referenties van de kandidaten die voor verkiezing of herverkiezing als lid van de Raad worden voorgedragen.
- Bij het opstellen van de lijst met kandidaten wordt rekening gehouden met de pertinentie van hun referenties en voor de kandidaten die al bestuurder zijn, met een evaluatie van hun prestaties.

## Interviews

- Na het identificeren van de kandidaten worden deze individueel ontvangen door de Voorzitter van de Raad en alle leden van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance teneinde ze te beoordelen. Het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance beraadslaagt over de resultaten van deze gesprekken.

Als gevolg van de hierboven vermelde procedure en in functie van de aanbevelingen van het Comité voor Benoemingen, Bezoldigingen en Corporate Governance stelt de Voorzitter van de Raad een lijst van potentiële kandidaten als Bestuurder van Cofinimmo ter bestudering en ter goedkeuring voor aan de Raad.

Na de beslissing van de Raad van Bestuur wordt (worden) de weerhouden kandidaatstelling (kandidaatstellingen) voorgelegd aan de eerstvolgende Gewone Algemene Vergadering.

o o o

## **Bijlage II : Algemene voorwaarden van het aandelenoptieplan van de Vennootschap**

De Raad van Bestuur van Cofinimmo werd op 23 maart 2006 bijeengeroepen om zich uit te spreken over de voorstelling van een aandelenoptieplan op bestaande aandelen ter goedkeuring door de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 28 april 2006, die de basisprincipes van het « Aandelenoptieplan 2006 » van Cofinimmo heeft aangenomen.

De volgende procedure wordt toegepast voor de toekenning van de aandelenopties aan het Management:

### **Doelstellingen**

Het Aandelenoptieplan 2006 en volgende van Cofinimmo voor het management van de vennootschap is er in de eerste plaats op gericht de waarde op lange termijn van Cofinimmo te maximaliseren door de belangen van het management in lijn te brengen met die van de aandeelhouders, de bedrijfsvisie op lange termijn bij het management van Cofinimmo te versterken en talenten voor sleutelposities aan te trekken en te behouden.

### **Frequentie van de toekenningen**

De Raad van Bestuur heeft de uitsluitende bevoegdheid om het tijdschema van alle aandelenoptietoekenningen vast te stellen, alsook het aantal aandelenopties dat beschikbaar zal zijn voor elke toekenning.

### **Toekenning van aandelenopties**

De toekenning van aandelenopties zal plaatsvinden op basis van een resolutie van de Raad van Bestuur, die beslist op basis van een aanbeveling van het Comité van Benoemingen en Bezoldigingen.

### **Prijs van de optie**

De opties worden in principe kosteloos toegekend. De inkomstenbelasting verschuldigd door deelnemer uit hoofde van de aanvaarding van de opties, is volledig te zijner laste.

### **Uitoefenprijs**

In principe is de uitoefenprijs gelijk aan de reële marktwaarde van het onderliggende aandeel op de aanbiedingsdatum. De Raad van Bestuur kan in de aanbiedingsbrief bepalen dat een verschillende uitoefenprijs van toepassing zal zijn op alle aangeboden opties.

### **Uitoefenperiode van de opties**

De uitoefeningperiode van een optie bedraagt tien (10) jaar, te rekenen vanaf de aanbiedingsdatum. De aandelenopties van de deelnemers kunnen slechts uitgeoefend worden na het einde van het derde kalenderjaar volgend op de datum waarop de aandelenopties werden toegekend. Indien de opties aan het einde van de uitoefenperiode niet zijn uitgeoefend, worden ze ipso jure als vervallen beschouwd.

Op aanbeveling van het Comité voor Benoemingen en Bezoldigingen heeft de Raad beslist om de uitoefenperiode van de opties toegekend in 2006, 2007 en 2008, met 5 jaar te verlengen, in toepassing van de wet van 27 maart 2009.

### **Verwerving van de opties**

De aanvaarde opties worden enkel verworven (“vesting”) in overeenstemming met het volgende verwervingsschema: (i) een derde van de opties de eerste kalenderdag van de maand die volgt op de eerste verjaardag van de aanbiedingsdatum; (ii) een derde van de opties de eerste kalenderdag van de maand die volgt op de tweede verjaardag van de aanbiedingsdatum; (iii) een derde van de opties de eerste kalenderdag van de maand die volgt op de derde verjaardag van de aanbiedingsdatum.

### **Overdraagbaarheid van de opties**

In het kader van het plan kunnen de toegekende opties niet worden overgedragen of bezwaard met zekerheden, panden of andere zakelijke rechten, en kunnen ze evenmin op andere wijze op een derde overgaan.

### **Wijziging van de kapitaalstructuur van de vennootschap en wijziging in de controle**

De vennootschap behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor transacties te realiseren die een impact kunnen hebben op haar kapitaal en aandelen, of haar statuten of haar management kunnen wijzigen. In geval van een fusie, (gedeeltelijke) splitsing of aandelensplitsing van de vennootschap of andere gelijkaardige transacties, kunnen het aantal nog uitstaande opties op de datum van deze transactie, alsook de respectieve uitoefenprijzen, worden aangepast rekening houdend met de ruilverhouding die van toepassing is op de bestaande aandelen van de vennootschap. In dat geval zal de Raad van Bestuur van Cofinimmo de precieze voorwaarden van deze aanpassing vaststellen.

In geval van wijziging in de controle van de vennootschap, zijn de aanvaarde en toegekende opties onmiddellijk en volledig verworven en onmiddellijk uitoefenbaar.

### **Rechten van de aandeelhouders**

Een deelnemer is geen aandeelhouder en tot aan de datum van levering van de aandelen door de vennootschap aan de deelnemer beschikt deze niet over de rechten en privileges van een aandeelhouder m.b.t. de aandelen die het voorwerp van het plan uitmaken.

### **Pensionering of definitieve arbeidsongeschiktheid**

De aanvaarde opties zijn onmiddellijk en volledig verworven op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens pensionering of definitieve arbeidsongeschiktheid. Ze kunnen door de begunstigde uitgeoefend worden in overeenstemming met de voorschriften van het plan.

### **Overlijden**

De aanvaarde opties zijn onmiddellijk en volledig verworven op het ogenblik van het overlijden en worden overdragen aan de erfgenamen van de deelnemer. Deze opties kunnen alleen nog uitgeoefend worden gedurende de twee voorziene uitoefenperiodes die volgen op de datum van overlijden.

### **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden**

De toegekende en aanvaarde opties die nog niet uitgeoefend zijn, vervallen.

### **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst of het bedrijfscontract door de vennootschap (zonder dringende reden) of door de deelnemer**

De nog niet definitief verworven toegekende en aanvaarde opties vervallen. De opties die wel reeds definitief verworven zijn kunnen slechts uitgeoefend worden gedurende de eerstvolgende uitoefenperiode na de beëindiging.

### **Aard en kenmerken van de aandelen**

De aandelen die kunnen worden aangekocht in verband met de uitoefening van de opties zijn aandelen genoteerd op Euronext Brussel en zijn van dezelfde aard en genieten van dezelfde rechten als de bestaande gewone aandelen van Cofinimmo op de aanbiedingsdatum. De aandelen zijn aandelen op naam. De Raad van Bestuur zal de datum bepalen vanaf wanneer de aandelen die verworven kunnen worden in het kader van de uitoefening van de opties, recht geven op het ontvangen van een dividend uitgegeven door Cofinimmo.

### **Fiscaal stelsel/sociale zekerheid van het voordeel van alle aard**

Het huidige fiscale stelsel van “aandelenopties” wordt bepaald door de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid 1998 dat verschillende bepalingen bevat. Het Koninklijk Besluit van 5 oktober 1999 bepaalt dat het voordeel van de Opties niet onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen.

o o o