



CARING

BEZOLDIGINGSBELEID  
2020

LIVING

WORKING

# BEZOLDIGINGSBELEID 2020

(Bijgewerkt ingevolge de goedkeuring door de gewone algemene vergadering van 11.05.2022 van de wijziging van bepaalde componenten van de bezoldiging van de niet uitvoerende bestuurders).

Onderhavig bezoldigingsverslag kadert binnen de bepalingen van de Belgische Corporate Governance Code 2020 ("Code 2020") en artikel 3:6, § 3, alinea 2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen ("WVV").



Het beleid bestrijkt de bezoldiging van de leden van de raad van bestuur en van de leden van het uitvoerend comité belast met het dagelijkse bestuur. Het beoogt de verschillende partijen die betrokken zijn bij het bestuur van de vennootschap te bezoldigen op een manier die het toestaat deze personen aan te trekken, te behouden en te motiveren in het licht van de kenmerken en doelstellingen van de vennootschap.

Overeenkomstig de beslissing genomen door de gewone algemene vergadering van 13.05.2020, is dit bezoldigingsbeleid in voege getreden op 01.01.2020 en zal het in principe van toepassing zijn tot aan het einde van het boekjaar dat in 2024 wordt afgesloten. Het bezoldigingsbeleid wordt bij elke belangrijke wijziging, en in elk geval minstens één keer om de vier jaar, ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering, per afzonderlijke stemming.

## **PREVENTIEVE MAATREGELEN INZAKE BELANGENCONFLICTEN**

Met betrekking tot de maatregelen ter voorkoming van belangenconflicten bij de bepaling, herziening en uitvoering van het bezoldigingsbeleid, neemt geen enkele bestuurder of lid van het uitvoerend comité deel aan de discussies of de beraadslagingen van het benoemings- en bezoldigingscomité (BBC) inzake zijn of haar eigen bezoldiging. Het BBC kan telkens wanneer het dit passend acht sessies houden zonder een lid van het uitvoerend comité. Elke beslissing betreffende de bezoldiging van de leidinggevenden is onderworpen aan de bepalingen van het WVV inzake belangenconflicten.



## 1. Bezoldigingsbeleid van de niet-uitvoerende bestuurders

### PROCEDURE

Elke beslissing betreffende de bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders valt onder de bevoegdheid van de algemene vergadering.

De bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders van de vennootschap wordt bepaald door de algemene vergadering, op voorstel van de raad van bestuur, die aanbevelingen ontvangt van het BBC.

Het BBC verricht minstens om de twee jaar een vergelijkende oefening met de bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders van andere beursgenoteerde Belgische vennootschappen met een gelijkaardige omvang. Het doel is ervoor te zorgen dat de bezoldiging te allen tijde adequaat en marktconform blijft, rekening houdend met de omvang van de vennootschap, haar financiële situatie, haar positie in het Belgische economische zakenmilieu en het niveau van de verantwoordelijkheden die de bestuurders op zich nemen. Elke voorgestelde wijziging van de bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders na deze vergelijkende oefening, is onderworpen aan een beslissing van de algemene vergadering.

### BELEID

Dit beleid weerspiegelt de door gewone algemene vergaderingen van 28.04.2006, van 13.05.2020 en van 11.05.2022 vastgestelde beslissingen op voorstel van de raad van bestuur en het BBC. Het werd in 2016 aangevuld met maatregelen om (1) buitenlandse niet-uitvoerende bestuurders die deelnemen aan fysieke vergaderingen te vergoeden voor de extra tijd die zij besteden aan hun mandaat in verhouding tot de tijd die een in België wonende bestuurder eraan besteedt en (2) om niet-uitvoerende bestuurders te verplichten om aandelen van de vennootschap te bezitten.

Overeenkomstig de beslissing van de algemene vergaderingen van 28.04.2006, van 13.05.2020 en van 11.05.2022 bestaat de bezoldiging uit een jaarlijkse vaste vergoeding en uit zitpenningen voor de vergaderingen van de raad van bestuur en de comités waarin zij zetelen in de hoedanigheid als lid of als Voorzitter, hetzij :

- enerzijds een basisbezoldiging van 30.000 EUR voor elk lid van de raad van bestuur, 6.250 EUR voor elk lid van een comité en 12.500 EUR voor het voorzitterschap van een comité;
- en anderzijds zitpenningen van 2.500 EUR per zitting voor de deelname aan de vergaderingen van de raad van bestuur en 1.000 EUR per zitting voor de deelname aan de vergaderingen van de comités.

Niet-uitvoerende bestuurders die in het buitenland wonen, ontvangen een forfaitair bedrag van 1.000 EUR per verplaatsing om deel te nemen aan een raad of comité, dat de tijd dekt die zij aan hun mandaat besteden in vergelijking met een bestuurder die in België woont.

De bezoldiging van de Voorzitter van de raad is vastgelegd op 100.000 EUR per jaar voor zijn verantwoordelijkheden als Voorzitter van de raad van bestuur, 12.500 EUR voor zijn verantwoordelijkheden als Voorzitter van het BBC, alsmede zitpenningen van 1.000 EUR per deelname aan de vergaderingen van het BBC.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen variabele prestatiegebonden bezoldiging, aandelenopties, spaar-en voorzorgsplan, of voordelen in natura.

Teneinde in overeenstemming te zijn met de Code 2020, heeft de raad van bestuur tijdens haar zitting van 13.02.2020 beslist dat elke niet-uitvoerende bestuurder jaarlijks een aantal aandelen dat overeenstemt met minstens 20 % van zijn jaarlijkse bezoldiging na aftrek van de bedrijfsvoorheffing moet verwerven en laten inschrijven in het aandelenregister van de vennootschap. Deze aandelen dienen tot minstens één jaar na het einde van het mandaat te worden aangehouden en in ieder geval tot minstens drie jaar na de toekenning ervan. Dividenden die worden toegekend tijdens de blokkeringsperiode (voor het boekjaar beginnende op 1 januari van het jaar van de algemene vergadering volgende op de inschrijving in het register) zullen op hetzelfde ogenblik worden uitbetaald als voor de andere aandeelhouders.

Om de praktische toepassing van deze regel te vergemakkelijken, zal het aantal aandelen dat een bestuurder moet aankopen, vastgesteld worden aan het begin van het jaar, waarbij rekening gehouden zal worden met de gemiddelde beurskoers van het voorgaande jaar. De bestuurders kunnen anticiperen op deze aankoopverplichting door een voldoende aantal aandelen te kopen voor de resterende periode van hun mandaat.

Bestuurders die een institutionele aandeelhouder vertegenwoordigen, vallen niet onder deze verplichting tot herbelegging in Cofinimmo-aandelen, voor zover zij hun bezoldiging doorstorten aan de aandeelhouder die zij vertegenwoordigen.

### CONTRACTUELE RELATIE

Er bestaat geen contract tussen de vennootschap en de niet-uitvoerende bestuurders, die hun mandaat van onafhankelijke bestuurder uitoefenen. Overeenkomstig de statuten van de vennootschap kunnen zij te allen tijde met onmiddellijke werking en zonder reden worden ontslagen door de algemene vergadering.

## 2. Het bezoldigingsbeleid van de leden van het uitvoerend comité

### PROCEDURE

De bezoldiging van de leden van het uitvoerend comité wordt vastgesteld door de raad van bestuur op basis van aanbevelingen van het BBC. Dat comité analyseert jaarlijks het bezoldigingsbeleid dat geldt voor de leden van het uitvoerend comité en gaat na of er een aanpassing nodig is om hen op redelijke wijze aan te trekken, te behouden en te motiveren, rekening houdend met inzet en de omvang van de vennootschap. Het is namelijk essentieel om het bezoldigingsbeleid van Cofinimmo in overeenstemming te brengen met haar ambities.

Deze bezoldigingen worden geanalyseerd, zowel op globaal niveau als de spreiding over de verschillende onderdelen en de verwervingsvoorwaarden ervan. Deze analyse gaat, in voorkomend geval gepaard met een vergelijking met het bezoldigingsbeleid dat van toepassing is op de leden van het uitvoerend comité van andere beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde vastgoedvennootschappen en van andere niet-vastgoedvennootschappen en met een vergelijkbare omvang. De vaststellingen en conclusies van de benchmarkoefening worden, indien van toepassing, vermeld in het bezoldigingsverslag van het Jaarverslag.

Het BBC gaat ook na of de procedure voor het vastleggen van de doelstellingen, die het niveau van de variabele vergoeding bepalen, overeenstemt met de ambitieuze strategie en risicoacceptatiegraad van de vennootschap. Zij legt het resultaat van haar analyse en haar eventuele gestaaftde aanbevelingen ter beslissing voor aan de raad van bestuur.

De bezoldigingen die aldus worden toegekend aan de leden van het uitvoerend comité omvatten al hun prestaties binnen de Cofinimmo groep.

## BELEID

Ten einde de collegialiteit van de leden van het uitvoerend comité ten aanzien van de strategie van de vennootschap te bewerkstelligen, is de samenstelling van de bezoldiging (maar niet het niveau ervan) identiek voor alle leden.

De doelstellingen die zijn bepaald voor het vastleggen van de variabele bezoldiging van de leden van het uitvoerend comité dienen eveneens als algemeen kader voor de bepaling van de doelstellingen van de werknemers.

Sinds 2018 bestaat het totale bedrag van de bezoldiging van de leden van het uitvoerend comité uit de volgende elementen<sup>1</sup>:

### 1. De vaste bezoldiging

Het bedrag van de vaste bezoldiging van de leden van het uitvoerend comité wordt bepaald in functie van hun individuele verantwoordelijkheden en bekwaamheden. Bijgevolg bestaat er geen uitlijning van de vaste bezoldiging van de leden van het uitvoerend comité. Ze komt voort uit de managementovereenkomsten en wordt toegekend ongeacht het prestatie criterium. Ze is niet geïndexeerd. Voor de leden van het uitvoerend comité die eveneens lid zijn van de raad van bestuur omvat ze hun prestaties als lid van de raad van bestuur en hun deelname aan de vergaderingen van de verschillende comités. De vaste bezoldiging is ten laste van Cofinimmo en Cofinimmo Investment Services.

De jaarlijkse vaste bezoldiging ten laste van Cofinimmo wordt maandelijks per twaalfden betaald na aftrek van de bedrijfsvoorheffing. De bezoldiging ten laste van Cofinimmo Investment Services wordt jaarlijks betaald.

### 2. De variabele bezoldiging

De criteria voor de variabele bezoldiging van de leden van het uitvoerend comité stemmen overeen met kwaliteitsprestaties die beantwoorden aan de verwachtingen inzake resultaten, professionalisme en motivatie. Zij worden vastgesteld door de raad van bestuur op het ogenblik van de vaststelling van het jaarbudget en meerjarenbudget. Zij bestaan uit een combinatie van collectieve en individuele financiële en kwalitatieve doelstellingen waaraan een weging wordt toegekend. De raad van bestuur bepaalt de criteria, die doelstellingen behelzen die zowel op korte termijn (STI) als op lange termijn (LTI) een invloed hebben op de vennootschap en in lijn zijn met de strategie van de vennootschap.

De raad bepaalt het maximumpercentage van de variabele bezoldiging die alleen mag worden uitgekeerd in het geval van prestaties die de verwezenlijking van de doelstellingen overstijgen. Dit percentage bedraagt 60% van de vaste jaarlijkse bezoldiging.

Zowel voor de variabele bezoldiging op korte termijn als op lange termijn, worden de KPI's gecontroleerd aan de hand van boekhoudkundige en financiële gegevens die door het auditcomité worden geanalyseerd. Het BBC maakt een cijferberekening van wat de variabele bezoldiging kan zijn, op basis van de mate waarin de doelstellingen werden gerealiseerd. Deze cijferberekening dient als indicator om de variabele bezoldiging definitief vast te leggen. Deze houdt met name eveneens rekening met de specifieke situatie van de vennootschap en van de markt in het algemeen.

De realisatie van de doelstellingen voor de bepaling van de variabele bezoldiging op lange termijn wordt geëvalueerd in een perspectief over meerdere jaren.

Het BBC maakt vervolgens een voorstel voor de variabele bezoldiging over aan de raad van bestuur, die de prestaties van het uitvoerend comité op zijn beurt evalueert en het bedrag van de variabele bezoldiging definitief bepaalt.

In ieder geval is er geen toekenning van variabele bezoldiging wanneer minder dan 80% van het budget bereikt is.

De toewijzing van de variabele verloning gebeurt in overeenstemming met de bepalingen van artikel 7:91 van het WVV.

In de veronderstelling dat de variabele bezoldiging zou zijn toegekend of betaald op basis van verkeerde financiële informatie, kan de vennootschap de betrokken variabele verloning volledig of gedeeltelijk opschorten in functie van de ten onrechte toegekende bedragen.

**De variabele bezoldiging op korte termijn (STI)** is bedoeld om de collectieve en individuele bijdrage van de leden van het uitvoerend comité te vergoeden. Het bedrag wordt bepaald op basis van de effectieve verwezenlijking van financiële en kwalitatieve doelstellingen en niet-financiële doelstellingen op korte termijn die jaarlijks worden vastgelegd en beoordeeld door de raad van bestuur op voorstel van het BBC.

De financiële doelstellingen omvatten in het algemeen de bezettingsgraad, de groei, de EPS, de operationele marge, de bijzondere projecten. De niet-financiële criteria kunnen van jaar tot jaar variëren in functie van de bij de bepaling van het budget vastgestelde prioriteiten en omvatten typisch domeinen die efficiëntieprojecten, leiderschap en initiatiefprojecten kunnen betreffen.

Deze doelstellingen worden bepaald volgens criteria, gewogen in functie van hun belang en goedgekeurd door de raad van bestuur op voorstel van het BBC. De vaststelling van doelstellingen gebeurt op hetzelfde moment als de vaststelling van het budget en houdt rekening met het budget ter garantie dat de doelstellingen in lijn liggen met de strategie van de vennootschap. De bepaling van de mate waarin de doelstellingen werden bereikt, gebeurt onder controle van het auditcomité.

Het percentage van de variabele bezoldiging op korte termijn kan variëren van 0% tot 60% met een doelstelling van 40% van de vaste jaarlijkse bezoldiging.

De raad van bestuur kan beslissen om een variabele bezoldiging op korte termijn toe te kennen in de vorm van een individuele pensioentoezegging.

<sup>1</sup> In herinnering wordt gebracht dat de oude bezoldigingsplannen die van kracht waren voor de reorganisatie van het directiecomité in 2018 niet meer van toepassing zijn voor de leden van het uitvoerend comité, maar verworven blijven voor mevrouw Françoise Roels, lid van het comité sinds 2006.



**De variabele bezoldiging op lange termijn (LTI)** is bestemd om de belangen van de leden van het uitvoerend comité in lijn te brengen met deze van de aandeelhouders en zet de leden van het uitvoerend comité ertoe aan een langetermijnvisie te hebben.

Voor de variabele bezoldiging op lange termijn omvatten de criteria met name de evolutie van de EPS en het dividend in een meerjarigperspectief, evenals ESG-criteria en persoonlijke doelstellingen om dit meerjarigperspectief te ondersteunen.

Voor het eerst en parallel met de implementatie van haar investeringsbeleid, benadrukte Cofinimmo haar ambities omtrent Environment, Social and Governance (ESG) met de lancering van, naast andere ESG-maatregelen, het project 30<sup>3</sup>, dat een vermindering van de energie-intensiteit van haar portefeuille met 30% tegen 2030 viseert om 130 kWh/m<sup>2</sup> te bereiken. Deze doelstelling, die het niveau van 2017 als referentie gebruikt, werd vastgelegd volgens de *science-based targets*-methode. Hierdoor kon Cofinimmo de te leveren inspanningen objectiveren die bijdragen tot de wereldwijde doelstelling om de opwarming van de aarde tot maximum 1,5°C te beperken en pakt Cofinimmo actief de Overeenkomst van Parijs, afgesloten op COP21, aan. De opname van ESG-doelstellingen in de criteria van de variabele bezoldiging vloeit voort uit de vele initiatieven inzake duurzaamheid die Cofinimmo al meer dan tien jaar geleden inleidde.

Het LTI-plan bestaat uit de toewijzing van een bedrag variërend van 0% tot 60%<sup>2</sup> van de vaste bezoldiging voor de leden van het uitvoerend comité, met een objectief van 40% van de jaarlijkse vaste bezoldiging. Dit bedrag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing, moet worden gebruikt voor de verwerving van Cofinimmo-aandelen. De leden van het uitvoerend comité verbinden zich ertoe deze – evenals aandelen op naam – gedurende een minimumperiode van drie jaar aan te houden.

De leden van het uitvoerend comité hebben de mogelijkheid om aandelen te verwerven in het kader van het plan aan een eenheidsprijs die overeenstemt met de laatste gekende slotkoers, vermenigvuldigd met een factor van 100/120, d.w.z. middels een korting van 16,67%, overeenkomstig commentaar 36/16 van het Wetboek op de Inkomstenbelastingen, mits de doelstellingen werden behaald ten belope van minstens globaal 80%. Deze mogelijkheid is sinds 2021 beschikbaar voor te verwerven aandelen als resultaat van de realisatie van de doelstellingen vastgelegd in het voorgaande jaar.

Tijdens de zittingen van 13.02.2020 en 19.03.2020, en met het oog op het conform zijn met de Code 2020, heeft de raad van bestuur beslist dat de CEO en de andere leden van het uitvoerend comité elkeen minstens respectievelijk 2.200 en 1.200 Cofinimmo-aandelen op naam moeten aanhouden en inschrijven in het aandelenregister van de vennootschap gedurende de volledige duur van hun functie<sup>3</sup>. Deze aanhoudingsdrempel moet uiterlijk eind 2024 bereikt zijn.

### 3. Het spaar- en voorzorgplan

Het spaar- en voorzorgplan is bedoeld om de kloof te overbruggen tussen de middelen die beschikbaar zijn voor de begunstigden vóór hun pensionering en de middelen waarover ze daarna

zullen beschikken. De aanvullende pensioenen worden uitsluitend gefinancierd door bijdragen van Cofinimmo. De leden van het uitvoerend comité hebben een groepsverzekering van het type *defined contribution* onderschreven bij een verzekeringsmaatschappij. De leden van het uitvoerend comité hebben overigens toegang tot een verzekering 'Individuele pensioentoezeggingen' met als enige doel de betaling van een kapitaal leven of een kapitaal overlijden.

### 4. De andere voordelen

Cofinimmo draagt jaarlijks de kosten voor de medische dekking voor de leden van het uitvoerend comité. Bovendien stelt de vennootschap aan de leden van het uitvoerend comité een bedrijfswagen ter beschikking en betaalt zij hen alle in het kader van hun functie gemaakte beroepskosten terug. De leden van het uitvoerend comité beschikken ook over een laptopcomputer en een mobiele telefoon.

### Contractuele bepalingen van de leden van het uitvoerend comité

De vennootschap heeft een bedrijfscontract voor onbepaalde duur afgesloten met de leden van het uitvoerend comité om hen het dagelijkse bestuur toe te vertrouwen. Zij hebben het statuut van zelfstandige en vervullen hun taak zonder enige ondergeschiktheid, in volle autonomie en onafhankelijkheid. Zij laten zich bij de uitvoering van hun taken echter wel leiden door de richtlijnen en strategische beslissingen van de raad van bestuur en zij leven de bevoegdheids- en werkingsregels van het uitvoerend comité na.

Sinds 2018 en in het kader van de reorganisatie van het uitvoerend comité, werd een nieuwe vorm van overeenkomst onderhandeld en uitgewerkt voor de sindsdien benoemde leden.

De in 2018 gesloten bedrijfscontracten zijn in overeenstemming met het WWV. Deze bepalen dat het contract kan worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden in geval van beëindiging door de vennootschap en drie maanden in geval van beëindiging door de leden van het uitvoerend comité, of middels betaling van een gelijkwaardige vergoeding berekend op basis van de emolumenten die van kracht waren op het moment van de opzegging. Betreffende het in 2007 gesloten contract voor het lid van het uitvoerend comité dat in 2004 werd benoemd, kan het worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 24 maanden in geval van een beëindiging door de vennootschap en drie maanden in geval van beëindiging door het lid van het uitvoerend comité, of middels betaling van een gelijkwaardige vergoeding berekend op basis van de emolumenten die van kracht waren op het moment van de beëindiging<sup>4</sup>.

Indien de bestuurders die lid zijn van het uitvoerend comité hun functie wegens arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval) niet kunnen uitoefenen, blijft Cofinimmo het vaste gedeelte van hun emolumenten verder betalen gedurende een periode van twee maanden vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

<sup>2</sup> Dit is van toepassing vanaf het prestatiejaar 2020.

<sup>3</sup> Op basis van het gemiddelde van het jaar 2019 van de aandelenkoers van het Cofinimmo-aandeel.

<sup>4</sup> Artikel 9 van de wet van 06.04.2010 bepaalt dat deze vergoeding beperkt is tot 12 maanden of, afhankelijk van het geval, 18 maanden. Het comité voor benoemingen, compensatie en corporate governance herinnert er echter aan dat deze voorwaarden zijn vastgelegd in een managementovereenkomst afgesloten met Françoise Roels in 2007. De goedkeuring van de algemene vergadering is daarom niet vereist op dit punt, in overeenstemming met hetzelfde artikel.

Vervolgens ontvangen zij een invaliditeitsrente (uitgekeerd door een verzekeringsmaatschappij) die gelijk is aan 70% van hun totale bezoldiging.

De bedrijfscontracten van de leden van het uitvoerend comité voorzien in een niet-concurrentiebeding voor een periode van 12 maanden na het einde van het contract. Deze clause is alleen van toepassing als het bedrijf heeft besloten ervan gebruik te maken. In dit geval zal een vergoeding van 12 maanden van vaste emolumenten worden betaald.

De met de leden van het uitvoerend comité gesloten overeenkomsten bepalen eveneens dat, in de veronderstelling dat de variabele bezoldiging zou zijn toegekend of betaald op basis van verkeerde financiële informatie, de vennootschap de betrokken variabele verloning volledig of gedeeltelijk kan opschorten in functie van de ten onrechte toegekende bedragen.

### 3. Bezoldigingsbeleid voor de volgende vier boekjaren

De raad van bestuur heeft niet de intentie het bezoldigingsbeleid van 2020 te wijzigen op belangrijke punten gedurende de vier volgende boekjaren.

Overeenkomstig de goedkeuring door de gewone algemene vergadering van 13.05.2020 is dit bezoldigingsbeleid in voege getreden op 01.01.2020 en zal het in principe van toepassing zijn tot aan het einde van het boekjaar dat in 2024 afgesloten wordt. Het bezoldigingsbeleid wordt echter ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering, per afzonderlijke stemming, bij elke belangrijke wijziging, en in elk geval minstens één keer om de vier jaar.



