



IMMOBEL  
since 1863

# RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

## I. PROCÉDURE APPLIQUÉE AU COURS DE L'ANNÉE 2016 POUR ÉLABORER LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### A. DES ADMINISTRATEURS

En 2016, la Société a poursuivi la politique de rémunération pour les Administrateurs telle que décrite à l'Annexe 2 de la Charte de Gouvernance d'Entreprise, disponible sur le site Internet de la Société ([www.immobel.be](http://www.immobel.be)).

- Le Comité de Rémunération & de Nomination (devenu depuis le 28 septembre dernier, le Comité de Rémunération) formule à l'attention du Conseil d'Administration des propositions détaillées relatives à la rémunération des Administrateurs.
- L'Assemblée Générale des Actionnaires fixe ensuite la rémunération des Administrateurs sur proposition du Conseil d'Administration.

Le niveau et la structure de la rémunération sont déterminés d'après leurs responsabilités générales et spécifiques et d'après la pratique sur le marché. Cette rémunération comprend une rémunération de base fixe ainsi qu'une rémunération variable pour la participation aux réunions du Conseil d'Administration ainsi qu'à celles d'un ou plusieurs Comités constitués par le Conseil d'Administration ou pour chaque mandat de président de Comité.

Les Administrateurs non exécutifs ne bénéficient ni d'un bonus annuel, ni d'options sur actions, ni encore d'une participation à des plans de retraite. Ils n'ont droit à aucune indemnité lorsque leur mandat prend fin.

A l'exception des décisions relatives à la modification de la rémunération des Administrateurs, approuvées lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 17 novembre dernier, relatives, d'une part à l'approbation du « Performance Share Plan 2017 – 2019 » au bénéfice du Président Exécutif et du Chief Executive Officer, et, d'autre part, de la rémunération des Administrateurs non exécutifs pour l'exercice de leurs fonctions revue à partir du 17 novembre 2016, afin de tenir compte des effets de la fusion, aucun changement n'a été apporté à la politique de rémunération des Administrateurs.

### B. DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

En 2016, la Société a poursuivi la politique de rémunération pour les Membres du Comité Exécutif telle que décrite à l'Annexe 2 de la Charte de Gouvernance d'Entreprise, disponible sur le site Internet de la Société ([www.immobel.be](http://www.immobel.be)).

Le Conseil d'Administration approuve, sur recommandation du Comité de Nomination<sup>1</sup>, les propositions de nomination des Membres du Comité Exécutif et décide de leur rémunération, sur recommandation du Comité de Rémunération<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Issu de la scission du Comité de Rémunération & de Nomination en date du 28 septembre 2016.

<sup>2</sup> Issu de la scission du Comité de Rémunération & de Nomination en date du 28 septembre 2016.



Du 1er janvier 2016 au 29 juin 2016, le Comité Exécutif était composé des personnes suivantes : MM. Valéry Autin<sup>3</sup>, Nicolas Billen<sup>4</sup>, Jean-Paul Buess<sup>5</sup>, Philippe Helleputte<sup>6</sup>, Alexander Hodac<sup>7</sup> et Bartlomiej Hofman<sup>8</sup> ainsi que de Mme Joëlle Micha<sup>9</sup>. Suite à la fusion avec ALLFIN Group le 29 juin dernier sa composition a été revue comme suit : MM. Valéry Autin, Nicolas Billen, Marnix Galle<sup>10</sup> et Alexander Hodac ainsi que Mme Hilde De Valck<sup>11</sup>.

Le niveau et la structure de la rémunération des Membres du Comité Exécutif d'IMMOBEL sont revus annuellement, et sont tels qu'ils permettent le recrutement, la fidélisation et la motivation de professionnels qualifiés et compétents compte tenu de la nature et de l'étendue de leurs responsabilités individuelles.

Une procédure existe pour l'évaluation de leurs performances : les Administrateurs non exécutifs évaluent régulièrement leur interaction avec le Comité Exécutif.

La décision finale quant à la rémunération variable à octroyer aux membres du Comité Exécutif appartient au Conseil d'Administration (après l'évaluation des performances au vu des objectifs/critères de performance prédéfinis). A l'initiative du Comité de Rémunération, le Conseil d'Administration analyse la compétitivité de la structure de rémunération d'IMMOBEL.

La rémunération des Membres du Comité Exécutif vise à :

- permettre en permanence à IMMOBEL, compte tenu de l'environnement concurrentiel dans lequel elle évolue, d'attirer, de motiver et de fidéliser des dirigeants de haut niveau présentant un potentiel élevé ;
- encourager la réalisation d'objectifs de performance ambitieux afin de faire coïncider les intérêts des dirigeants et des Actionnaires à court, moyen et long terme ;
- stimuler, reconnaître et récompenser tant les contributions individuelles significatives que les bonnes performances collectives.

Durant l'année 2016 une uniformisation des principes et modalités des rémunérations variables a été mise en place dans les contrats des Membres du Comité Exécutif, actifs en Belgique.

## **II. RÉMUNÉRATION INDIVIDUELLE ET PROCÉDURE APPLIQUÉE EN 2016 POUR FIXER CELLE-CI**

### **A. DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF**

Le Conseil d'Administration désigne un Président parmi ses Membres. Le Président est nommé sur base de ses connaissances, de ses compétences, de son expérience et de ses aptitudes de médiation.

Depuis le 1er janvier 2016, la rémunération du Président du Conseil s'élève à 50.000 EUR (hors TVA) par an, pour ses fonctions non exécutives, lesquelles comprennent notamment :

---

<sup>3</sup> En qualité de représentant permanent de la société Val U Invest sprl, CFO.

<sup>4</sup> En qualité de représentant permanent de la société Pride Rock Belgium sprl, Head of Development.

<sup>5</sup> En qualité de représentant permanent de la société JPB Consulting sprl, Head of Technical Department (jusqu'au 29 juin 2016).

<sup>6</sup> Head of Landbanking.

<sup>7</sup> En qualité de représentant permanent de la société AHO Consulting sprl, CEO.

<sup>8</sup> Head of IMMOBEL POLAND. Head of IMMOBEL POLAND.

<sup>9</sup> En qualité de représentant permanent de la société Jomi sprl, Head of Legal & Corporate Affairs (jusqu'au 29 juin 2016).

<sup>10</sup> En qualité de représentant permanent de la société A<sup>3</sup> Management sprl, Président Exécutif depuis le 29 juin 2016.

<sup>11</sup> En qualité de représentant permanent de la société DV Consulting, H. De Valck SCS, Head of Project Structuring & Financing depuis le 29 juin 2016.



- la direction du Conseil d'Administration. Il prend les mesures nécessaires pour développer un climat de confiance au sein du Conseil d'Administration qui contribue à des discussions ouvertes, à l'expression de critiques constructives et à l'adhésion aux décisions prises par le Conseil d'Administration ; dans ce cadre il est également chargé :
  - de veiller à ce que
    - les Administrateurs reçoivent en temps utile des informations adéquates et précises avant les réunions et, au besoin, entre celles ci ;
    - tous les Administrateurs puissent contribuer aux discussions du Conseil d'Administration en toute connaissance de cause et à ce que le Conseil d'Administration dispose d'un temps de prise en considération et de discussion suffisant avant la prise de décisions ;
    - les nouveaux Administrateurs et les membres des Comités spécifiques bénéficient, si nécessaire, et à leur demande, d'une formation adéquate leur permettant de contribuer efficacement aux travaux du Conseil d'Administration et des différents Comités ;
  - d'établir - après avoir consulté le Chief Executive Officer - l'ordre du jour des réunions du Conseil d'Administration et de veiller à ce que les procédures relatives à la préparation, aux délibérations, aux prises de décisions et à leur mise en œuvre soient appliquées correctement. Le procès-verbal de la réunion contient un résumé des discussions, précise les décisions prises et indique, le cas échéant, les réserves émises par certains Administrateurs ;
- de veiller à développer une interaction efficace entre le Conseil d'Administration et le Comité Exécutif.

Au-delà de son rôle de gestion en tant que Président du Conseil, il lui incombe, en sa qualité de Président Exécutif, notamment de prendre la direction et de superviser (i) la préparation d'une stratégie de Développement Immobilier adoptée dans le cadre des lignes directrices établies par le Conseil d'Administration et, (ii) conjointement avec le Chief Executive Officer, les départements « Développement », « Technique » et « Communication & Marketing » .

Sur proposition d'un expert indépendant externe, le Conseil d'Administration a décidé d'attribuer les rémunérations suivantes au Président du Conseil d'Administration, pour l'exercice de ses fonctions exécutives au sein de la Société (à partir du 1er juillet 2016) :

- une rémunération de base annuelle de 325.000 EUR (payable mensuellement) ;
- un « Short Term Incentive », rémunération variable pour la deuxième partie de l'année 2016 :
  - pondération des critères quantitatifs – qualitatifs : 80% - 20% ;
  - si réalisation de tous les objectifs (quantitatifs et qualitatifs) à concurrence de 100 % : la rémunération variable sera égale à 50 % de la rémunération fixe, payée pour 2016 (depuis le 1er juillet 2016) ;
- un « Long Term Incentive » : « Performance Share Plan 2017-2019 » approuvé par les Actionnaires lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 17 novembre 2016 (voir détail sous le point V.).

Plus particulièrement, les critères appliqués pour fixer la rémunération individuelle du Président Exécutif comprennent, d'une part, la rentabilité sur fonds propres ("Return on Equity") comme critère quantitatif, tel que défini et arrêté par le Conseil d'Administration. D'autre part, les critères qualitatifs comprennent (à pondération identique pour chacun d'eux) :

- les critères qualitatifs généraux (applicables à tous les Membres du Comité Exécutif) tels que repris ci-dessous sous le point IV. A. et qui seront analysés en fonction des responsabilités particulières de chacun ;



- les critères qualitatifs spécifiques (propres à la fonction de Président Exécutif) :
  - “develop and implement new IMMOBEL strategy;
  - acquisition of new opportunities;
  - define new development strategy for IMMOBEL Poland; et
  - supervision and enhancement of business development initiatives.”

Le Comité de Rémunération jugera si les critères de prestations prédéfinis ont été atteints. En finale, il incombera à l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires de se prononcer sur le Rapport de Rémunération, et de l'approuver ou non.

## **B. DU CHIEF EXECUTIVE OFFICER**

Pour le 1er semestre 2016, la rémunération du Chief Executive Officer est composée comme suit :

- une rémunération de base annuelle de 225.000 EUR (payable mensuellement) ;
- une rémunération variable « Short Term Incentive » :
  - pondération des critères quantitatifs – qualitatifs : 50% - 50% ;
  - si réalisation de tous les objectifs (quantitatifs et qualitatifs) à concurrence de 100 % : la rémunération variable sera égale à 40 % de la rémunération fixe, payée pour le 1er semestre 2016.

Pour la rémunération à partir du 1er juillet 2016, le Conseil d'Administration a décidé, sur proposition de l'expert indépendant externe, des rémunérations suivantes :

- une rémunération de base annuelle de 310.000 EUR (payable mensuellement) ;
- un « Short Term Incentive », rémunération variable pour la deuxième partie de l'année 2016 :
  - pondération des critères quantitatifs – qualitatifs : 80% - 20% ;
  - si réalisation de tous les objectifs (quantitatifs et qualitatifs) à concurrence de 100 % : la rémunération variable sera égale à 50 % de la rémunération fixe, payée pour 2016 (depuis le 1er juillet 2016) ;
- un « Long Term Incentive » : « Performance Share Plan 2017-2019 » approuvé par les Actionnaires lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 17 novembre 2016 (voir détail sous le point V.).

Plus particulièrement, les critères appliqués pour fixer la rémunération individuelle du Chief Executive Officer comprennent, d'une part, la rentabilité sur fonds propres ("Return on Equity") comme critère quantitatif, tel que défini et arrêté par le Conseil d'Administration. D'autre part, les critères qualitatifs comprennent (à pondération identique pour chacun d'eux) :

- les critères qualitatifs généraux (applicables à tous les Membres du Comité Exécutif) tels que repris ci-dessous sous le point IV. A. et qui seront analysés en fonction des responsabilités particulières de chacun ;
- les critères qualitatifs spécifiques (propres à la fonction de Chief Executive Officer), dont notamment :
  - “develop and implement new IMMOBEL strategy in coordination with the Executive Chairman;
  - develop and implement IMMOBEL strategy (Landbanking);
  - analyse and optimize organisational structure and cost;
  - enhance exchanges and integration of IMMOBEL Poland; et



- supervision and enhancement of company organisation & post-merger integration”

Le Comité de Rémunération jugera si les critères de prestations prédéfinis ont été atteints. En finale, il incombera à l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires de se prononcer sur le Rapport de Rémunération, et de l'approuver ou non.

### **C. DES AUTRES ADMINISTRATEURS**

Sous réserve de la révision de la rémunération approuvée par les Actionnaires lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 17 novembre dernier, le principe de la rémunération allouée aux Administrateurs (non exécutifs) pour l'exercice de leurs fonctions jusqu'au 16 novembre 2016 est le même que celui décidé par le Conseil d'Administration du 27 mars 2015, en ligne avec les recommandations faites par Guberna, tel qu'approuvé par les Actionnaires en AGO de mai 2016, soit :

- 10.000 EUR à titre de rémunération fixe annuelle pour chaque Membre du Conseil d'Administration ;
- 50.000 EUR à titre de rémunération fixe annuelle pour le Président du Conseil d'Administration et pour le Président du Comité d'Audit & Financier ;
- 1.500 EUR pour la participation (pour les réunions physiques) pour chaque Membre du Conseil d'Administration, du Comité d'Audit & Financier, du Comité de Rémunération et de Nomination et du Comité d'Investissement et de Gestion des Actifs ;
- 2.250 EUR pour la participation (pour les réunions physiques) pour les membres du Comité d'Audit & Financier (à partir du 1er janvier 2016) ;
- 1.700 EUR pour la participation (pour les réunions physiques) pour le Président du Comité de Rémunération et de Nomination (à partir du 1er janvier 2016) ;
- 750 EUR pour les frais de participation (pour les réunions téléphoniques) pour chaque Membre du Conseil d'Administration, du Comité d'Audit & Financier, du Comité de Rémunération et de Nomination et du Comité d'Investissement et de Gestion des Actifs.



Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif contenant les rémunérations en vigueur depuis la décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 17 novembre 2016 et pour les années à venir :

	Fréquence estimée des réunions	Rémunération & jetons de présence
Conseil d'Administration	Rémunération de base	Président : 50.000 EUR Administrateur : 14.000 EUR
Conseil d'Administration	4	Président = Nihil Administrateur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.100 EUR/ réunion physique</li> <li>▪ 1.050 EUR/ réunion téléphonique</li> </ul>
Comité d'Audit & Financier	4	Président : 2016 = 50.000 EUR (tout compris) 2017 : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3.100 EUR/ réunion physique</li> <li>▪ 1.050 EUR/ réunion téléphonique</li> </ul> Membres : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.100 EUR/réunion physique</li> <li>▪ 1.050 EUR/ réunion téléphonique</li> </ul>
Comité d'Investissement	4 (+ 6 – en fonction des nécessités par téléphone)	Président = CEO - Nihil Membres : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.100 EUR/ réunion physique</li> <li>▪ 1.050 EUR/ réunion téléphonique</li> </ul>
Comité de Nomination	2	Président = Nihil Membres : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.050 EUR/ réunion physique</li> <li>▪ 525 EUR/ réunion téléphonique</li> </ul>
Comité de Rémunération	2	Président : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.200 EUR/ réunion physique</li> <li>▪ 525 EUR/ réunion téléphonique</li> </ul> Membres : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.050 EUR/réunion physique</li> <li>▪ 525 EUR/ réunion téléphonique</li> </ul>

La Société rembourse aux Administrateurs leurs frais de voyage et de séjour pour les séances et l'exercice de leur fonction au sein du Conseil d'Administration et de ses Comités. La Société veille par ailleurs à prendre des polices d'assurance habituelles pour couvrir les responsabilités que les Membres du Conseil d'Administration exercent dans le cadre de leur mandat.

#### **D. DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF**

La rémunération des Membres du Comité Exécutif et les critères quantitatifs et qualitatifs de leur rémunération variable sont fixés par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération.



### III. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES AVANTAGES ACCORDÉS, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, AUX ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS ET AU PRÉSIDENT DU CONSEIL DANS SES FONCTIONS NON EXÉCUTIVES PAR IMMOBEL OU PAR UNE SOCIÉTÉ LIÉE

Le montant individuel des rémunérations octroyées, directement ou indirectement, aux Administrateurs non exécutifs et au Président du Conseil dans ses fonctions non exécutives pour l'exercice 2016 est repris dans le tableau ci-dessous. Tous les montants présentés sont des montants bruts, avant déduction du précompte professionnel.

	Présences					CI (CIGA)	Rémunération de base (hors TVA)
	CA	CAF	CRN	CR	CN		
A <sup>3</sup> MANAGEMENT bvba <sup>12</sup>	9		4		1	6	50 000
Astrid DE LATHAUWER <sup>13</sup>	4	2	2				15 666
ADL Comm.V <sup>14</sup>	4	1	2	1	1		20 225
ARFIN sprl <sup>15</sup>	9	4	2				50 000
ARSEMA sprl <sup>16</sup>	1		2				4 339
ZOU2 sprl <sup>17</sup>	9					7	34 192
DV CONSULTING, H. DE VALCK Comm. V <sup>18</sup>	7	2					18 445
Piet VERCRUYSSSE	9	2	1	1			29 992
Jacek WACHOWICZ	7					5	22 803
A.V.O.-MANAGEMENT bvba <sup>19</sup>	2			1	1		8 787
Karin KOKS-van der SLUIJS	1	1				1	4 871
<b>RÉMUNÉRATION BRUTE TOTALE</b>							<b>259 321</b>

<sup>12</sup> Représentée par son représentant permanent M. Marnix GALLE. Mandat non-exécutif jusqu'au 29 juin 2016.

<sup>13</sup> Jusqu'au 26 mai 2016. A partir de cette même date son mandat a été repris par la société ADL Comm.V, représentée par Mme Astrid DE LATHAUWER.

<sup>14</sup> Représentée par son représentant permanent Mme Astrid DE LATHAUWER.

<sup>15</sup> Représentée par son représentant permanent M. Pierre NOTHOMB.

<sup>16</sup> Représentée par son représentant permanent M. Didier BELLENS. A démissionné avec effet au 18 février 2016.

<sup>17</sup> Représentée par son représentant permanent Mme Sophie LAMBRIGHS.

<sup>18</sup> Représentée par son représentant permanent Mme Hilde DE VALCK. A démissionné avec effet au 29 juin 2016.

<sup>19</sup> Représentée par son représentant permanent Mme Annick van OVERSTRAETEN.



## **IV. RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF, DU CHIEF EXECUTIVE OFFICER ET DES AUTRES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF RELATIVE À L'EXERCICE 2016**

### **A. LES PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION ET LE LIEN ENTRE LA RÉMUNÉRATION ET LES PRESTATIONS**

La rémunération des Membres du Comité Exécutif (y compris le Président Exécutif ainsi que le Chief Executive Officer, détaillée ci-dessus) est répartie en une partie fixe et une partie variable ; cette dernière comprend :

- une rémunération variable quantitative exclusivement basée sur le niveau de Rentabilité sur Fonds Propres;
- une rémunération variable qualitative mesurable déterminée en fonction des critères généraux applicables à tous les Membres du Comité Exécutif. Ces critères généraux comprennent:
  - "sense of urgency and optimal management of priorities;
  - respecting general/ internal guidelines;
  - ownership of the projects;
  - added-value business partner for other departments;
  - team work; et
  - leadership."
- une rémunération variable qualitative mesurable déterminée en fonction des responsabilités, des missions et des objectifs à atteindre individuellement par chacun des Membres du Comité Exécutif durant l'exercice écoulé.

### **B. L'IMPORTANCE RELATIVE DES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION**

Les Membres du Comité Exécutif bénéficient d'une pondération, par rapport à la rémunération variable totale, de 50% pour les aspects quantitatifs, et de 50 % pour les aspects qualitatifs.

Suite à la décision du Conseil d'Administration du 7 décembre 2016, cette même pondération (50/50) sera appliquée en 2017. L'objectif étant d'atteindre, à l'avenir, une pondération attribuée à chacun des deux critères s'élevant respectivement à 80% et 20%.

Sur base de la performance globale de la Société durant l'année 2016 et sur base de la réalisation des objectifs individuels des Membres du Comité Exécutif entre le 1er janvier et le 31 décembre 2016, la partie variable globale (qualitative et quantitative) des rémunérations versées au titre de l'exercice 2016 a représenté 33,14 % de la rémunération de base pour les Membres du Comité Exécutif (à l'exclusion de celles du Président Exécutif et du Chief Executive Officer, détaillée ci-dessus).

La rémunération variable du Président Exécutif, du Chief Executive Officer et de certains Membres du Comité Exécutif s'élève à plus de 25% de leurs rémunérations annuelles respectives. Suite à l'Assemblée Générale Extraordinaire du 17 novembre 2016, il a été expressément prévu à l'article 16 des statuts que la Société peut déroger aux dispositions de l'article 520ter alinéa 1 et 2 et de l'article 525 dernier alinéa du Code des Sociétés, pour toute personne entrant dans le champ d'application de ces dispositions. Ainsi leurs rémunérations variables ne sont pas étalées dans le temps. Cependant, IMMOBEL a introduit un plan d'intéressement à long terme au bénéfice du Président Exécutif et du Chief Executive Officer (cfr. infra).





A l'avenir, il pourra être élargi à d'autres Membres du Comité Exécutif.

## V. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES AVANTAGES ACCORDÉS, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, AU PRÉSIDENT EXÉCUTIF, AU CHIEF EXECUTIVE OFFICER ET AUX AUTRES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

(01.01.2016-30.06.2016)	CEO	Comité Exécutif <sup>20</sup>	
Rémunération de base	112.500	651.605	
Rémunération variable	55.919	204.507	
Engagement individuel de pension	0	29.391 <sup>21</sup>	
Véhicule de société	0	10.562	

  

(01.07.2016-31-12-2016)	Président Exécutif	CEO	Comité Exécutif <sup>22</sup>
Rémunération de base	162.500 <sup>23</sup>	155.000 <sup>24</sup>	330.000
Rémunération variable	79.300	76.232	120.776
LTI	p.m.	p.m.	0

Le Conseil d'Administration a décidé que les rémunérations variables (« Short Term Incentive ») seront payées aux Membres du Comité Exécutif après le Conseil d'Administration de mars 2017 qui établit les Comptes Annuels au 31 décembre 2016, sous réserve d'une approbation finale par l'Assemblée Générale de mai 2017.

Il est rappelé que l'Assemblée Générale Extraordinaire du 17 novembre 2016 a décidé d'approuver un plan d'actions de performance « Performance Share Plan 2017-2019 ». Ce plan offrira annuellement, sous certaines conditions, des actions de performance au Président Exécutif et au Chief Executive Officer. Ces « Actions de Performance », offertes gratuitement aux bénéficiaires, seront acquises définitivement après une période de 3 années civiles complètes, à condition d'atteindre les objectifs de performance prédéfinis, basés sur le rendement moyen sur fonds propres sur 3 ans, ainsi que le revenu net moyen par action sur 3 ans. Les objectifs sont fixés chaque année par le Conseil d'Administration, conformément à la stratégie de la Société.

<sup>20</sup> Voir composition du Comité Exécutif supra (point I.B.).

<sup>21</sup> Un Membre du Comité Exécutif sortant a bénéficié d'un Engagement Individuel de Pension de type « contributions définies et prestations définies » financé par la Société qui comporte une assurance vie, une assurance décès, une assurance invalidité ainsi qu'une exonération de prime.

<sup>22</sup> Voir composition du Comité Exécutif supra (point I.B.).

<sup>23</sup> Soit 325.000 EUR sur base annuelle.

<sup>24</sup> Soit 310.000 EUR sur base annuelle.



Le degré exact auxquels les Actions de Performance seront définitivement acquises, dépendra du niveau de performance des objectifs réellement atteint :

- aucune acquisition définitive si la performance est inférieure ou égale au seuil minimum défini ;
- la mise en œuvre complète des objectifs conduira à une acquisition nominale de 100% des Actions de Performance attribuées ;
- une acquisition définitive maximale de 150% des Actions de Performance attribuées lorsque la performance est égale ou supérieure à la limite supérieure convenue ;
- entre ces valeurs, l'acquisition définitive sera proportionnelle.

Au moment de l'acquisition définitive, les bénéficiaires ne percevront pas la valeur des dividendes des trois dernières années auxquelles les Actions de Performance acquises se rapportent.

Il y aura une attribution d'Actions de Performance au cours de chacune des années 2017 à 2019 et le nombre total d'Actions de Performance s'élèvera en 'target' à 25% par année de la rémunération de base. En 2017, en total 3.528 actions seront accordées sous condition de la réalisation des objectifs de performance à 100%, réparties comme suit (sur base de la valeur de l'action IMMOBEL au 29 juin 2016) :

Président Exécutif :	$\frac{25\% * 325.000 \text{ EUR}}{45 \text{ EUR}}$	= 1.806 Actions de Performance
Chief Executive Officer :	$\frac{25\% * 310.000 \text{ EUR}}{45 \text{ EUR}}$	= 1.722 Actions de Performance.

## VI. EVALUATION DES PERFORMANCES

La Charte de Gouvernance d'Entreprise prévoit que le Conseil d'Administration examine et évalue régulièrement ses propres performances et celle de ses Comités, ainsi que l'efficacité de la structure de gouvernance d'IMMOBEL, y compris le nombre, le rôle et les responsabilités des différents Comités constitués par le Conseil d'Administration, sous la conduite de son Président.

Une évaluation périodique de la contribution de chaque Administrateur aura lieu en vue d'adapter la composition du Conseil d'Administration pour tenir compte des changements de circonstances. La performance des Administrateurs individuels est évaluée dans le cadre de la procédure de réélection.

Chaque année, sur proposition du Comité de Rémunération, le Conseil d'Administration arrête les objectifs du Président Exécutif et du Chief Executive Officer pour l'exercice à venir, et évalue leurs performances pour la période précédente, conformément à la procédure existante. Cette évaluation des performances sert aussi à fixer la partie variable de leur rémunération annuelle.



## **VII. NOMBRE ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES (OPTIONS SUR) ACTIONS/WARRANTS «INCENTIVES»**

Les Actionnaires ont en date du 17 novembre dernier accepté un plan d'actions de performance (« Performance Share Plan 2017-2019 »), au bénéfice du Président Exécutif et du Chief Executive Officer, pour les exercices 2017, 2018 et 2019. Par ailleurs, le mandat des autres Membres du Comité Exécutif ne comporte actuellement pas de droit à des actions, options sur actions ou autre droit d'acquérir des actions.

## **VIII. DES INFORMATIONS SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR LES EXERCICES SOCIAUX À VENIR**

La politique de rémunération a été revue durant l'année 2016 pour les années à venir (cfr. supra, point II).

## **IX. LES DISPOSITIONS LES PLUS IMPORTANTES DE LEUR RELATION CONTRACTUELLE AVEC IMMOBEL ET/OU UNE SOCIÉTÉ LIÉE, Y COMPRIS LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE DÉPART ANTICIPÉ**

### **A. ENGAGEMENT**

Les Membres du Comité Exécutif accomplissent leurs prestations pour la Société en exécution d'un contrat de prestation de services. Ces contrats sont semblables aux contrats généralement conclus par d'autres sociétés cotées avec les Membres de leur Comité Exécutif.

### **B. DÉPART**

L'indemnité éventuellement due par le Groupe IMMOBEL à un Membre du Comité Exécutif en cas de résiliation de son contrat de prestation de services varie en fonction des conditions du contrat concerné, telle que précisée ci-après, augmentée le cas échéant d'une partie de la rémunération variable du Membre du Comité Exécutif liée aux résultats d'IMMOBEL.



Le tableau ci-dessous reprend les délais de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis due par le Groupe<sup>25</sup> lors de la résiliation des contrats avec les Membres du Comité Exécutif, actifs au sein du Groupe au 31 décembre 2016, suivants :

Marnix Galle	: 12 mois
Alexander Hodac	: 6 mois
Hilde De Valck	: 6 mois
Valéry Autin	: 3 mois <sup>26</sup>
Nicolas Billen	: 3 mois

### C. DROITS DE RECOUVREMENT

Il n'y a pas de droit spécifique de recouvrement de la rémunération variable attribuée sur la base d'informations financières erronées, sauf dans le Performance Share Plan mentionné plus haut qui contient une Claw Back clause. Comme indiqué ci-dessus (point V.), le Conseil d'Administration a décidé que les rémunérations variables (« Short Term Incentive ») seront payées aux Membres du Comité Exécutif après le Conseil d'Administration de mars 2017 qui établit les Comptes Annuels au 31 décembre 2016, sous réserve d'une approbation finale par l'Assemblée Générale de mai 2017.

ADL Comm.V  
(représentée par Astrid De Lathauwer)  
Présidente du Comité de Rémunération

A<sup>3</sup> MANAGEMENT bvba  
(représentée par Marnix Galle)  
Président du Conseil d'Administration

<sup>25</sup> À la date de rédaction du présent rapport, soit le 22 mars 2017.

<sup>26</sup> te vermeerderen met één maand na elk gepresteerd jaar, zonder echter 5 maand te overschrijden.