



Naamloze Vennootschap
Anspachlaan 1 - 1000 Brussel
BTW BE 0405.966.675 RPR Brussel

BEZOLDIGINGSBELEID

Het is belangrijk dat Immobel Bestuurders en Leden van het Uitvoerend Comité kan aantrekken die beschikken over de bekwaamheid, ervaring, vaardigheden, waarden en gedragingen die nodig zijn om de strategie en de doelstellingen van de Vennootschap te verwezenlijken en om de doelstelling van Immobel te ondersteunen. Immobel streeft naar een diverse samenstelling van beide organen wat betreft geslacht, etnische afkomst en generatie. Immobel werkt in een wereldwijde internationale omgeving.

De Raad van Bestuur bepaalt de bezoldiging van de Bestuurders en het Uitvoerend Comité, overeenkomstig de bepalingen van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en de Belgische Corporate Governance Code, met inachtneming van de prerogatieven van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Het niveau van de remuneratie moet voldoende zijn om Bestuurders en Leden van het Uitvoerend Comité met het door de Raad van Bestuur bepaalde profiel aan te trekken, te behouden en te motiveren, om de verwezenlijking van de strategische doelstellingen te bevorderen in overeenstemming met de risicobereidheid en de gedragsnormen van de Vennootschap en om duurzame waardecreatie te bevorderen. Het Remuneratiecomité doet gedetailleerde voorstellen aan de Raad van Bestuur betreffende de bezoldiging van de niet-uitvoerende Bestuurders en van de Leden van het Uitvoerend Comité. Niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen geen enkele prestatiegebonden bezoldiging die rechtstreeks gekoppeld is aan de resultaten van de Vennootschap. Bij het doen van voorstellen over de bezoldiging van de Leden van het Uitvoerend Comité, neemt het Bezoldigingscomité de volgende principes in acht:

- Het Remuneratiebeleid voor de Leden van het Uitvoerend Comité beschrijft de verschillende onderdelen van de vaste en variabele bezoldiging, alsook de contante en uitgestelde bezoldiging, en bepaalt een passend evenwicht tussen deze twee soorten bezoldiging;
- Het variabele gedeelte van de bezoldiging van de Leden van het Uitvoerend Comité is zodanig gestructureerd dat de beloning gekoppeld is aan de globale prestaties van de onderneming en de individuele prestaties en dat de belangen van de Leden van het Uitvoerend Comité op één lijn liggen met de doelstellingen van de Vennootschap inzake duurzame waardecreatie;
- Onverminderd andersluidende wettelijke bepalingen of de uitdrukkelijke goedkeuring van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, kunnen aandelenopties niet definitief worden verworven en kunnen zij niet worden uitgeoefend binnen een periode van minder dan drie jaar. De Vennootschap faciliteert niet het afsluiten van derivatencontracten in verband met deze aandelenopties of om de risico's die ermee gepaard gaan af te dekken, aangezien dit niet in overeenstemming is met het doel van dit stimuleringsmechanisme;

De Raad van Bestuur keurt de belangrijkste bepalingen en voorwaarden goed van de contracten van de CEO en de andere Leden van het Uitvoerend Comité, op advies van het Bezoldigingscomité. De Raad van Bestuur neemt bepalingen op die de Vennootschap in staat stellen de uitbetaalde variabele remuneratie terug te vorderen of in te houden, en preciseert de omstandigheden waarin dit passend zou zijn, voor zover de wet dit bepaalt. De contracten bevatten specifieke bepalingen met betrekking tot vroegtijdige beëindiging. Nadere gegevens over de bezoldiging van de Bestuurders en de Leden van het Uitvoerend Comité worden jaarlijks bekendgemaakt in het Remuneratieverslag, dat deel uitmaakt van het Jaarverslag. De Raad van Bestuur legt het Remuneratiebeleid voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Indien een aanzienlijk deel van de stemmen tegen het Remuneratiebeleid is uitgebracht, dient de Vennootschap de nodige stappen te ondernemen om tegemoet te komen aan de bezwaren van degenen die tegenstemmen en te overwegen haar Remuneratiebeleid aan te passen.

De Raad zal de competitiviteit van de remuneratie jaarlijks, of wanneer nodig, herzien om te verzekeren dat de Vennootschap de veranderingen in het snel evoluerende economische klimaat volgt.

1 DE VERSCHILLENDE ONDERDELEN VAN DE REMUNERATIE DIE AAN DE BESTUURDERS, DE LEDEN VAN HET UITVOEREND COMITÉ EN DE PERSONEN BELAST MET HET DAGELIJKS BESTUUR KUNNEN WORDEN TOEGEKEND

1.1 AAN DE BESTUURDERS

De omvang en de structuur van de bezoldiging van de niet-uitvoerende Bestuurders worden bepaald op basis van hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden en volgens de gebruiken van de markt. Deze bezoldiging omvat een vaste basisbezoldiging evenals zitpenningen voor de deelname aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur of evenals aan deze van één of meer Comités die de Raad van Bestuur oprichtte of voor elk Voorzitterschap van een Comité.

U vindt hierna de samenvattende tabel met de in voege zijnde bezoldigingen met betrekking tot het boekjaar 2021:

Bezoldiging & zitpenningen

Raad van Bestuur	Voorzitter = 400.000 EUR Bestuurder: 20.000 EUR (jaarlijks forfait) 2.100 EUR/ fysieke vergadering 1.050 EUR/ telefonische vergadering
Audit- en Risicocomité	Voorzitter: 3.100 EUR/ fysieke vergadering 1.050 EUR/ telefonische vergadering Leden: 2.100 EUR/fysieke vergadering 1.050 EUR/ telefonische vergadering
Investeringscomité	Voorzitter = Nihil Leden: 2.100 EUR/ fysieke vergadering 1.050 EUR/ telefonische vergadering 1.250 EUR / halve dag investeringsbezoek ter plaatse

	2.500 EUR / volledige dag investeringsbezoek ter plaatse
Benoemingscomité	Voorzitter = Nihil Leden: 1.050 EUR/ fysieke vergadering 525 EUR/ telefonische vergadering
Bezoldigingscomité	Voorzitter: 1.200 EUR/ fysieke vergadering 525 EUR/ telefonische vergadering Leden: 1.050 EUR/ fysieke vergadering 525 EUR/ telefonische vergadering

De Vennootschap betaalt de Bestuurders hun internationale reis- en verblijfskosten terug voor de zitting en de uitoefening van hun functie in de Raad van Bestuur en in zijn Comités. De Vennootschap ziet er daarnaast op toe om de gebruikelijke verzekeringspolissen af te sluiten om de verantwoordelijkheden te dekken die de Leden van de Raad van Bestuur in het kader van hun mandaat uitoefenen.

Niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen noch jaarbonus, noch aandelenopties, noch enige deelneming in pensioenplannen. Ze hebben geen recht op enige vergoeding wanneer hun mandaat ten einde komt.

In afwijking van bepaling 7.6 van de Code, worden de niet-uitvoerende Bestuurders niet gedeeltelijk vergoed in de vorm van aandelen van de Vennootschap. Niettemin heeft de Raad van Bestuur alle Bestuurders uitgenodigd om een bedrag van minstens 20.000 EUR (zijnde de jaarlijkse vaste vergoeding) te investeren in aandelen van de Vennootschap en deze ten minste één jaar na het einde van hun mandaat aan te houden.

1.2 AAN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND COMITÉ

De bezoldiging toegekend aan de Leden van het Uitvoerend Comité bedraagt een (vaste) basisbezoldiging, een variabele bezoldiging (zowel een short term incentive, hieronder "STI" als een long term incentive (hieronder "LTI") en andere voordelen in eender welke vorm (tegemoetkoming in de kosten van een wagen, verzekering medische kosten).

Uitzonderingen op het bovenvermelde kader kunnen alleen worden toegestaan op voorstel van het Bezoldigingscomité en na beslissing van de Raad van Bestuur. Zo kan bijvoorbeeld de Raad in zeer specifieke gevallen zijn goedkeuring hechten aan uitzonderlijke bezoldigingselementen zoals een tekenbonus (in geld of in de vorm van aandelen) of een gegarandeerde jaarlijkse bonus voor het eerste jaar van de prestaties.

De variabele bezoldiging STI:

De variabele bezoldiging van de CEO is gelijk aan 100% van de vaste bezoldiging en de variabele bezoldiging van de andere Leden van het Uitvoerend Comité is gelijk aan 50 % van de vaste bezoldiging, indien alle doelstellingen (kwantitatieve en kwalitatieve) voor 100 % zijn gerealiseerd.

De variabele remuneratie is deels gebaseerd op kwantitatieve aspecten en deels op kwalitatieve aspecten:

- voor Lleden die een functie op Groepsniveau uitoefenen, gelden 80% kwantitatieve en 20% kwalitatieve criteria,
- voor Leden die een functie van Managing Director van een land uitoefenen, gelden 50% kwantitatieve en 50% kwalitatieve criteria.

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks - op voorstel van het Bezoldigingscomité - de doelstellingen van de variabele bezoldiging STI voor elk lid, evalueert de prestaties aan het einde van elke cyclus en keurt de daaruit voortvloeiende uitbetaling aan de individuele Leden goed.

Indien de kwantitatieve resultaten op Groepsniveau onder de vooraf door de Raad van Bestuur bepaalde drempelwaarde liggen, zal de kwantitatieve component van de variabele remuneratie gelijk zijn aan 0.

Ingeval de kwantitatieve resultaten op Groepsniveau de door de Raad van Bestuur vastgestelde doelstelling overschrijden, kan de variabele bezoldiging meer dan 100% van de vastgestelde variabele bezoldiging bedragen. Als gevolg daarvan kan de variabele bezoldiging hoger zijn dan 50% van de vaste bezoldiging zonder dat er een maximum geldt ten opzichte van de vaste bezoldiging.

De kwalitatieve criteria zijn gericht op waardecreatie op lange termijn en doelstellingen die bepalend zijn voor duurzame groei, zoals diversiteit, betrokkenheid bij alle belanghebbenden, strategisch denken, leiderschap en engagement, interpersoonlijke vaardigheden, enz.

Naar aanleiding van de Buitengewone Algemene Vergadering van 17 november 2016 werd in de statuten uitdrukkelijk bepaald dat ImmoBel kan afwijken van de bepalingen in de artikelen 7:91 paragrafen 1 en 2 en de laatste paragraaf van 7:121 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen.

De variabele bezoldiging LTI:

Aan de Lleden van het Uitvoerend Comité die een functie op Groepsniveau uitoefenen, wordt een variabele bezoldiging LTI (Long Term Incentive) toegekend van 50% van de vaste bezoldiging voor de CEO and tot 10% voor de andere Lleden van het Uitvoerend Comité, die een functie binnen de Groep uitoefenen, zijnde "Performance Shares".

De Leden van het Uitvoerend Comité, die de functie van Managing Director (hierna "MD") van een land uitoefenen, kunnen genieten van een Long Term Incentive Plan (hierna "LTI"), gebaseerd op de outperformance van het betrokken land (details hieronder).

2 DE WIJZE WAAROP REKENING WERD GEHOUDEN MET DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE WERKNEMERS / MEDEWERKERS VAN DE VENNOOTSCHAP BIJ DE VASTSTELLING VAN HET REMUNERATIEBELEID

ImmoBel wil getalenteerde werknemers / medewerkers aantrekken, die expertise en passie voor de sector van Vastgoedontwikkeling combineren en zich inzetten voor de groei van de onderneming, rekening houdend met de governance en de werkprocedures die ImmoBel heeft opgezet. Daarom betaalt ImmoBel competitieve salarissen. ImmoBel kan werknemers / medewerkers belonen met Prestatiepremies, indien de prestaties van de Vennootschap dit toelaten, en in functie van de individuele prestaties en de marktpraktijken, waar ImmoBel actief is.

Voor de medewerkers van Immobel bestaat de bezoldiging uit een competitief vast salaris, dat hun bekwaamheden, deskundigheid en ervaring beloont, en, indien de resultaten van de Vennootschap het toelaten, een variabele bezoldiging, die specifieke kwantitatieve of kwalitatieve doelstellingen beloont.

In een jaarlijkse cyclus van doelstellingenbepaling en evaluatie worden de doelstellingen van elke medewerker vastgesteld. Een tussentijds en eindejaarsevaluatieproces beoordeelt de doelstellingen en de werkelijke resultaten voor alle medewerkers, wat kan tot een variabele beloning leiden op basis van dit proces.

3 DE TOEGEPASTE CRITERIA VOOR DE TOEKENNING VAN DE VARIABELE REMUNERATIE VAN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND COMITÉ

De toegepaste criteria voor de vaststelling van de variabele bezoldiging zijn ofwel kwantitatief van aard, ofwel kwalitatief van aard. Elk jaar stelt de Raad van Bestuur, op voorstel van het Bezoldigingscomité, de criteria en parameters vast die moeten worden toegepast op de variabele bezoldiging.

Variabele bezoldiging voor de CEO:

STI:

De toegepaste criteria voor de vaststelling van de individuele bezoldiging van de CEO bestaan uit:

- enerzijds de rentabiliteit van het eigen vermogen ("Return on Equity") als kwantitatief criterium, en
- anderzijds kwalitatieve criteria.

Deze criteria veranderen jaarlijks.

LTI:

De CEO kan ook genieten van een Performance Share Plan, waarvoor de onderliggende maatstaven vanaf 2020 het rendement op eigen vermogen ("ROE") en het rendement op aangewend kapitaal ("ROCE") van de Vennootschap zijn.

Variabele bezoldiging van de andere Leden van het Uitvoerend Comité:

STI:

- enerzijds zijn de kwantitatieve criteria uitsluitend gebaseerd op het niveau van de Rentabiliteit van het Eigen Vermogen van Immobel Group;
- anderzijds worden de kwalitatieve criteria bepaald in functie van:
 - de algemene criteria die van toepassing zijn op alle Leden van het Uitvoerend Comité. Deze algemene criteria zijn de volgende
 - Blijk geven van ondernemerschap ;
 - Immobel's governance en overeengekomen processen en procedures respecteren;
 - Leiderschap tonen in de manier van werken met de teams van Immobel;
 - de specifieke criteria worden bepaald op grond van de verantwoordelijkheden, de opdrachten en de doelstellingen die de Leden van het Uitvoerend Comité individueel dienen te bereiken tijdens het betrokken boekjaar.

LTI:

Functies op Groepsniveau:

Daarenboven hebben de Leden van het Uitvoerend Comité die Groepsfuncties uitoefenen, zich "Performance Shares" (LTI) zien toekennen. De kwantitatieve criteria van toepassing op deze bezoldiging zijn, enerzijds het bereiken van de vooropgestelde prestatiedoelen, gebaseerd op het driejaarlijkse gemiddelde rendement op eigen vermogen alsook het driejaarlijkse gemiddelde netto-inkomen per aandeel (uitgezonderd de eigen aandelen) (Performance Share Plan 2017 - 2019) alsook anderzijds, het behalen van vooraf bepaalde prestatiedoelstellingen, gebaseerd op het 3-jaars gemiddelde Return on Equity (ROE) en het 3-jaars gemiddelde Return On Capital Employed (ROCE) (Performance Share Plan 2020 - 2022).

Managing Directors:

De Leden van het Uitvoerend Comité, die de functie van Managing Director (hierna "MD") van een land uitoefenen, kunnen genieten van een Long Term Incentive Plan (hierna "LTI"), dat een stimulans biedt om de bedrijfseenheid beter te doen presteren. Om van deze LTI te kunnen genieten, moet het ROE op lokaal niveau hoger liggen dan 15% van het ROE (de strategische drempel van de Vennootschap). Een percentage van de extra winst, die 15% van het ROE overschrijdt, kan worden toegekend aan de MD's van de landen. Deze LTI wordt deels uitbetaald in contanten, deels toegekend in aandelen, die tot 3 jaar na de toekenning moeten worden aangehouden (vestingperiode).

De bovengenoemde criteria drukken enerzijds de financiële criteria en de sturende factoren van de onderneming uit (rendement op eigen vermogen, rendement op geïnvesteerd vermogen, een overschot aan winst, ...). De kwalitatieve criteria daarentegen definiëren doelstellingen die de onderneming sterker maken op korte, middellange of lange termijn. De volgende thema's kunnen worden genoemd: het voeden van de projectpipeline, de verkrijging van bouwvergunningen, de tijdige oplevering van projecten, de uitvoering van een kwaliteitsplan over een bepaald onderwerp, de verbetering van bedrijfs-, financiële, controle- of ondersteuningsprocessen, het beheer en verbetering van de duurzaamheidsaspecten van het bedrijf (of het nu gaat om milieu, sociale aspecten of bestuur).

Om goed risicobeheer en duurzaamheid te stimuleren, wordt een deel van de variabele bezoldiging niet onmiddellijk onvoorwaardelijk en kan het pas na drie jaar worden uitbetaald. Om talent te behouden, heeft de Vennootschap er ook voor gekozen om deze elementen van de variabele vergoeding enkel toe te kennen als de begunstigde nog actief is voor Immobel.

Elk jaar legt de Raad van Bestuur, op voorstel van het Bezoldigingscomité, de doelstellingen van de CEO en van het Uitvoerend Comité voor het komende boekjaar vast en beoordeelt hun prestaties over de voorbije periode, overeenkomstig de bestaande procedure. Deze beoordeling van de prestaties dient ook voor de bepaling van het variabele deel van hun jaarlijkse bezoldiging.

Er bestaat geen bijzonder terugvorderingsrecht voor de variabele bezoldiging toegekend op basis van foutieve informatie; het gemeen recht is van toepassing. De Performance Share Plannen voorzien in een Claw Back-clausule. De variabele vergoedingen "Short Term Incentive" zullen worden betaald aan de Leden van het Uitvoerend Comité/ Uitvoerende Bestuurders op voorstel van de Raad van Bestuur die de Jaarrekening van het desbetreffende boekjaar vaststelt, na goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

4 DE WACHTPERIODEN EN DE WIJZE WAAROP DE OP AANDELEN GEBASEERDE REMUNERATIE BIJDRAAGT TOT DE BEDRIJFSSTRATEGIE, DE LANGETERMIJNBELANGEN EN DE DUURZAAMHEID VAN DE VENNOOTSCHAP

De aan bepaalde Leden van het Uitvoerend Comité toegekende "Performance Shares" in toepassing van het "Performance Share Plan 2017 - 2019" en van het "Performance Share Plan 2020 - 2022" zullen definitief verworven worden na afloop van een periode van drie volledige kalenderjaren. In overeenstemming met artikel 8.1 van het Plan worden de Prestatie aandelen verbeurd verklaard voor de begunstigen van het plan die niet langer in dienst zijn van de Groep en die nog niet werden aangekocht: *"de houder van Prestatie aandelen die zijn beheerscontract met de Vennootschap voortijdig beëindigt of wiens beheerscontract om goede redenen wordt beëindigd vanwege de houder van Prestatie aandelen, verliest zijn Prestatie aandelen die nog niet verworven zijn op de dag van de schriftelijke kennisgeving of de kennisgeving van vertrek of beëindiging"*.

De aandelengerelateerde bezoldiging beoogt bij te dragen tot de de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid door de begunstigen te stimuleren om aandeelhouderswaarde te creëren, en dit in overeenstemming met de processen en procedures binnen haar Governance-kader.

5 DE LOOPTIJD VAN DE CONTRACTEN MET DE BESTUURDERS, MET DE LEDEN VAN HET UITVOEREND COMITÉ EN MET DE PERSONEN BELAST MET HET DAGELIJKS BESTUUR EN DE TOEPASSELIJKE OPZEGTERMIJNEN ALSMEDE DE VOORWAARDEN VOOR BEËINDIGING EN DE VERTREKVERGOEDINGEN

5.1 DE LOOPTIJD VAN DE CONTRACTEN MET DE BESTUURDERS EN LEIDINGGEVENDEN

Overeenkomstig de statuten van ImmoBel wordt het mandaat van de Bestuurders bepaald voor een hernieuwbare periode van maximum vier jaar.

De duur van het dienstverleningscontract met de Leden van het Uitvoerend Comité varieert naar gelang van de bepalingen en voorwaarden van elk betrokken contract.

5.2 DE VOORWAARDEN VOOR BEËINDIGING (MET INBEGRIJ VAN DE OPZEGTERMIJNEN)

De opzegtermijn of -vergoeding verschuldigd door ImmoBel in geval van verbreking van de overeenkomsten met de Leden van het Uitvoerend Comité /Uitvoerend Bestuurder, wiens functies onder een statuut van zelfstandige worden uitgeoefend, actief binnen ImmoBel bedraagt 3 maanden¹. Uitzonderingen kunnen enkel worden toegekend na goedkeuring van de Raad van Bestuur, op voorstel van het Bezoldigingscomité.

Voor diegenen die hun functie onder een statuut van bediende uitoefenen, zijn de wettelijke termijnen en modaliteiten van toepassing.

¹ Uitzonderd Marnix Galle en Karel Breda, die een opzegtermijn of -vergoeding genieten van respectievelijk 12 maanden en 6 maanden in geval van verbreking van hun overeenkomst.

6 HET GEVOLGDE BESLUITVORMINGSPROCES VOOR DE VASTSTELLING VAN HET REMUNERATIE BELEID, HAAR HERZIENING EN HAAR UITVOERING, MET INBEGRIIP VAN MAATREGELEN OM BELANGENCONFLICTEN TE VOORKOMEN OF TE BEHEERSEN EN, INDIEN VAN TOEPASSING, DE ROL VAN HET REMUNERATIECOMITÉ OF ANDERE BEVOEGDE COMITÉS

De Raad van Bestuur keurt, op voorstel van het Bezoldigingscomité, het Remuneratiebeleid goed en legt het ter goedkeuring voor aan de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Raad van Bestuur beoordeelt jaarlijks of het Remuneratiebeleid moet worden aangepast.

Het Bezoldigingscomité beoordeelt jaarlijks of alle elementen van het Remuneratiebeleid in overeenstemming zijn met de strategische doelstellingen van de Vennootschap en stelt, waar nodig, verbeteringen voor aan de Raad van Bestuur.

Zoals in het Corporate Governance Charter vermeld, zoals voor het laatst herzien op 9 december 2021, dienen alle Bestuurders (en dus de Leden van het Bezoldigingscomité of elk ander bevoegd Comité) zich te onthouden daden, standpunten of belangen te nemen die strijdig zijn, of lijken te zijn, met de belangen van de Vennootschap.

7 BESCHRIJVING EN TOELICHTING VAN ALLE BELANGRIJKE VERANDERINGEN DIE ZICH HEBBEN VOORGEDAAN EN VERMELDING VAN DE WIJZE WAAROP REKENING IS GEHOUDEN MET DE STEMMINGEN EN STANDPUNTEN VAN DE AANDEELHOUDERS OVER HET REMUNERATIEBELEID EN DE REMUNERATIEVERSLAGEN SINDS DE MEEST RECENTE STEMMING OVER HET REMUNERATIEBELEID OP DE ALGEMENE VERGADERING VAN DE AANDEELHOUDERS

In 2020 werd, in overeenstemming met het *Performance Share Plan 2017 - 2019*, een *Performance Share Plan 2020 - 2022* goedgekeurd, zoals hierboven beschreven.

De Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders (die 64,40% van het aandelenkapitaal vertegenwoordigde) heeft op 14 april 2021

- het laatste bezoldigingsverslag met 6.406.724 stemmen "voor", 30.650 stemmen "tegen" en 1.350 onthoudingen; en
- het bezoldigingsverslag met 6.400.574 stemmen "voor", 36.827 stemmen "tegen" en 1.350 onthoudingen goedgekeurd.

* * *

Vastgesteld op de zitting van de Raad van Bestuur van 10 maart 2022 en goedgekeurd op de Gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 21 april 2022.

ADL CommV

Voorzitter van de Bezoldigingscomité
(vertegenwoordigd door Astrid De Lathauwer)

A³ Management BV

Uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur
(vertegenwoordigd door Marnix Galle)