

Politique de Rémunération 2020

La présente politique de rémunération s'inscrit dans le cadre des dispositions du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (« Code 2020 ») et de l'Article 3:6 § 3, alinéa 2 du Code des sociétés et des associations (« CSA »).

La politique de rémunération couvre la rémunération des membres du Conseil d'Administration et des membres du Comité Exécutif délégués à la gestion journalière. Elle vise à rémunérer les différents intervenants dans la gestion de la société d'une manière qui permet d'attirer, retenir et motiver ces personnes eu égard aux caractéristiques et aux objectifs de la société.

Sous réserve de son approbation par l'assemblée générale ordinaire qui se tiendra en 2020, la présente politique de rémunération est d'application à partir du 1^{er} janvier 2020 et elle s'applique en principe jusqu'à la fin de l'exercice se clôturant en 2024. La politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale, par vote séparé, lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins une fois tous les quatre ans.

Mesures préventives en matière de conflits d'intérêts

Concernant les mesures de prévention des conflits d'intérêts pour la détermination, la revue et la mise en œuvre de la politique de rémunération, aucun administrateur ou membre du Comité Exécutif ne participe aux discussions ou délibérations du Comité de Nomination et de Rémunération (CNR) concernant sa propre rémunération. Le CNR peut tenir des sessions sans aucun membre du Comité Exécutif chaque fois qu'il le juge approprié. Toute décision concernant la rémunération des dirigeants est soumise aux dispositions du CSA relatives aux conflits d'intérêts.

1. Politique de rémunération des Administrateurs non exécutifs

Procédure

Toute décision concernant la rémunération des Administrateurs non exécutifs relève de la compétence de l'Assemblée Générale.

La rémunération des Administrateurs non exécutifs de la Société est déterminée par l'Assemblée Générale, sur proposition du Conseil d'Administration, qui lui-même reçoit des recommandations du CNR.

Le CNR procède au moins tous les deux ans à un exercice de comparaison avec la rémunération des Administrateurs non exécutifs d'autres sociétés belges cotées d'importance similaire. L'objectif consiste à s'assurer que la rémunération demeure toujours adéquate et conforme aux pratiques de marché eu égard à la taille de l'entreprise, sa situation financière, à sa position au sein de l'environnement économique belge et au niveau de responsabilités prises par les Administrateurs. Toute modification proposée de la rémunération des Administrateurs non exécutifs suite à cet exercice de comparaison est soumise à la décision de l'Assemblée Générale.

Politique

La présente politique reflète les décisions adoptées par l'Assemblée Générale Ordinaire du 28.04.2006 sur proposition du Conseil d'Administration et du CNR. Elle a été complétée en 2016 par des mesures visant à 1) indemniser les Administrateurs non exécutifs étrangers participant à des réunions physiques pour le temps supplémentaire qu'ils consacrent à leur mandat par rapport à celui qu'y consacre un Administrateur résidant en Belgique et 2) à obliger les Administrateurs non exécutifs à détenir des actions de la société.

Conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 28.04.2006, la rémunération est composée d'une rémunération annuelle fixe et des jetons de présence pour les réunions du Conseil d'Administration et des Comités de Conseil auxquelles ils assistent en qualité de membre ou de Président :

- d'une part, d'une rémunération de base de 20.000 EUR pour l'appartenance au Conseil d'Administration, 6.250 EUR pour l'appartenance à un comité et 12.500 EUR pour la Présidence d'un Comité ;
- d'autre part, de jetons de présence de 2.500 EUR par séance pour la participation aux réunions du Conseil d'Administration, et 700 EUR par séance pour la participation aux réunions des Comités.

Les Administrateurs non exécutifs résidant à l'étranger perçoivent un montant forfaitaire de 1.000 EUR par déplacement pour participer à un Conseil ou Comité, ce montant couvrant le temps supplémentaire qu'ils consacrent à leur mandat par rapport à celui qu'y consacre un Administrateur résidant en Belgique.

La rémunération du Président du Conseil est fixée à 100.000 EUR par an pour l'ensemble de ses responsabilités, tant au niveau du Conseil d'Administration qu'au niveau des Comités.

Les Administrateurs non exécutifs ne perçoivent pas de rémunération variable liée aux performances, ni d'options sur actions, ni de plan d'épargne et de prévoyance, ni d'avantages en nature.

Lors de sa séance du 13 février 2020 et du 19.03.2020, afin d'être conforme au Code 2020, le Conseil d'Administration a décidé que chaque Administrateur non exécutif doit acquérir et faire inscrire dans le registre des actions nominatives de la société, chaque année, un nombre d'actions équivalent à au moins 20% de sa rémunération annuelle après déduction du précompte professionnel. Ces actions doivent être conservées au moins un an après que l'Administrateur non exécutif ait quitté le conseil et au moins trois ans après leur attribution. Les dividendes attribués durant la période d'indisponibilité (au titre de l'exercice débutant au 1^{er} janvier de l'année de l'Assemblée Générale suivant l'inscription dans le registre) seront payés au même moment que pour les autres actionnaires.

Pour faciliter l'application pratique de cette règle, le nombre d'action à acquérir pour chaque administrateur sera fixe au début de chaque année et tiendra compte du cours de bourse moyen de l'année précédente. Les Administrateurs peuvent anticiper cette obligation d'acquisition en acquérant un nombre suffisant d'actions couvrant la période restant de leur mandat.

Les Administrateurs qui représentent un actionnaire institutionnel ne seront pas visés par cette règle d'obligation de réinvestissement en actions Cofinimmo dans la mesure où ils rétrocèdent leur rémunération à l'actionnaire qu'ils représentent.

Relation contractuelle

Il n'existe pas de contrat d'entreprise entre la société et les Administrateurs non exécutifs, qui exercent leur mandat sous le statut d'Indépendant. Conformément aux statuts de la société, ils sont révocables par l'Assemblée Générale à tout moment, avec effet immédiat et sans motif.

2. Politique de rémunération des membres du Comité Exécutif

Procédure

La rémunération des membres du Comité Exécutif est fixée par le Conseil d'Administration sur la base de recommandations du CNR. Celui-ci analyse annuellement la politique de rémunération applicable aux membres du Comité Exécutif et vérifie si une adaptation s'impose pour les attirer, retenir et motiver, de manière raisonnable compte tenu des enjeux et de la taille de la société. Il est en effet essentiel de mettre la politique de rémunération de Cofinimmo en adéquation par rapport à ces ambitions.

Ces rémunérations font l'objet d'une analyse, tant au niveau global que sur la répartition de leurs différentes composantes et leurs conditions d'obtention. Cette analyse s'accompagne, le cas échéant, d'un exercice de comparaison avec la politique de rémunération applicable aux membres du Comité Exécutif d'autres sociétés immobilières cotées et non cotées, ainsi que d'autres sociétés non immobilières de taille et d'envergure similaires. Les constats et conclusions de l'exercice de benchmarking sont le cas échéant mentionnées dans le Rapport de Rémunération du Rapport Annuel.

Le CNR s'assure également que le processus de fixation des objectifs qui déterminent le niveau de rémunération variable reste en ligne avec la stratégie ambitieuse et l'appétence au risque de l'entreprise. Il soumet le résultat de son analyse et ses éventuelles recommandations motivées au Conseil d'Administration pour décision.

Les rémunérations ainsi attribuées aux membres du Comité Exécutif comprennent l'ensemble de leurs prestations au sein du groupe Cofinimmo.

Politique

Afin d'assurer la collégialité des membres du comité Exécutif face à la stratégie de l'entreprise, la composition (mais non pas le niveau) de la rémunération des membres du Comité Exécutif est identique pour tous ces membres.

Les objectifs définis pour la détermination de la rémunération variable pour les membres du Comité Exécutif servent également de cadre général pour la détermination des objectifs des employées.

Depuis 2018, l'enveloppe de rémunération des membres du Comité Exécutif est composée des éléments suivants¹ :

¹ Il est rappelé que les anciens plans de rémunération en vigueur avant le remaniement du Comité de Direction en 2018 ne sont plus applicables aux membres du Comité Exécutif actuel mais restent acquis pour Madame Françoise Roels, membre de ce Comité depuis 2006.

1. La rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe des membres du Comité Exécutif est déterminé en fonction de leurs responsabilités et compétences individuelles. Il n'y a dès lors pas d'alignement entre la rémunération fixe des membres du Comité Exécutif. Elle découle des conventions de management et est attribuée indépendamment de tout critère de performance. Elle n'est pas indexée. Pour les membres du Comité Exécutif qui sont également membres du Conseil d'Administration, elle englobe leurs prestations en tant que membres du Conseil et leurs participations aux réunions des différents comités. La rémunération fixe est à Charge de Cofinimmo et de Cofinimmo Investment Services.

La rémunération annuelle fixe à charge de Cofinimmo est payable mensuellement par douzième et après déduction du précompte professionnel. La rémunération à charge de Cofinimmo Investment Services est payée annuellement.

2. La rémunération variable

Les critères pour la rémunération variable des membres du Comité Exécutif correspondent à des prestations de qualité répondant aux attentes, en matière de résultats, de professionnalisme et de motivation, et sont déterminés par la Conseil d'administration au moment de la fixation du budget annuelle et pluriannuelle. Ils consistent en une combinaison d'objectifs financiers et qualitatifs collectifs et individuels auxquels une pondération est attribuée. Le Conseil d'Administration fixe des critères qui privilégient des objectifs ayant une influence positive tant à court terme (STI) qu'à long terme (LTI) sur la société et qui sont alignés avec la stratégie de l'entreprise.

Le Conseil fixe un pourcentage maximum de rémunération variable qui ne peut être attribué qu'en cas de prestations qui dépassent la réalisation des objectifs. Ce pourcentage est de 60 % de la rémunération fixe annuelle.

Tant pour la rémunération variable à court terme que pour la rémunération variable à long terme, la vérification du degré de réalisation des KPI se fait à l'aide des données comptables et financières qui font l'objet d'une analyse au sein du Comité d'Audit. Le CNR procède à un calcul chiffré de ce que pourrait être la rémunération variable, en fonction du degré de réalisation des objectifs. Ce calcul chiffré sert d'indication pour la fixation définitive de la rémunération variable. En effet, celle-ci tiendra par ailleurs compte de la situation spécifique de la société et du marché en général.

La réalisation des objectifs pour la détermination de la rémunération variable à long terme est évaluée dans une perspective pluriannuelle.

Le CNR établit ensuite une proposition de rémunération variable au Conseil d'Administration, qui évalue à son tour les prestations du Comité Exécutif et qui détermine définitivement le montant de la rémunération variable à octroyer.

Dans tous les cas, il n'y a pas d'attribution de rémunération variable si le budget n'est pas atteint à concurrence d'au moins 80%.

L'attribution de la rémunération variable se fait dans le respect des prescrits de l'Article 7:91 du CSA.

Dans l'hypothèse où la rémunération variable aurait été octroyée ou payée sur la base d'informations financières inexactes, la société pourra surseoir au paiement de tout ou partie des émoluments variables concernés en fonction des montants octroyés indûment.

La rémunération variable à court terme (STI) est destinée à rétribuer la contribution collective et individuelle des membres du Comité Exécutif. Son montant est déterminé en fonction de la réalisation effective d'objectifs financiers et qualitatifs et d'objectifs non financiers à court terme, fixés et évalués annuellement par le Conseil d'Administration sur proposition du CNR.

Les objectifs financiers comprennent d'une manière générale le taux d'occupation, la croissance, l'EPS, la marge opérationnelle, les projets spéciaux. Les critères non financiers peuvent varier d'année en année en fonction des priorités fixées lors de l'établissement du budget et couvrent typiquement des domaines qui peuvent être catégorisés comme projets d'efficacité, de leadership et d'initiatives.

Ces objectifs sont fixés en fonction de critères pondérés selon leur importance et arrêtés par le Conseil d'Administration sur proposition du CNR. La fixation des objectifs se fait concomitamment avec l'établissement du budget, et prennent celui-ci en compte afin de s'assurer que les objectifs soient alignés avec la stratégie de l'entreprise. La détermination du degré de réalisation des objectifs se fait sous contrôle du Comité d'Audit.

Le pourcentage de la rémunération variable à court terme peut varier de 0 à 60% avec un objectif de 40% de la rémunération fixe annuelle.

Le Conseil d'Administration peut décider d'attribuer la rémunération variable court terme sous la forme d'engagement individuel de pension.

La rémunération variable à long terme (LTI) est destinée à aligner les intérêts des membres du Comité Exécutif avec ceux des actionnaires et incite les membres du Comité Exécutif à adopter une vue à long terme.

Pour la rémunération variable à long terme, les critères intègrent notamment l'évolution de l'EPS et du dividende dans une perspective pluriannuelle ainsi que des critères ESG et des objectifs personnels pour soutenir cette perspective pluriannuelle.

Pour la première fois et parallèlement à la mise en œuvre de sa stratégie d'investissement, Cofinimmo a accentué ses ambitions en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE), en lançant parmi d'autres mesures ESG, le projet 30³, visant une diminution de l'intensité énergétique de son patrimoine de 30% d'ici à 2030, pour atteindre 130 kWh/m². Cet objectif, qui prend pour référence le niveau de 2017, a été établi suivant la méthodologie des *science-based targets* grâce à laquelle Cofinimmo a pu objectiver l'effort à réaliser afin de contribuer à l'objectif mondial de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C maximum et s'inscrit activement dans la démarche de l'Accord de Paris conclu lors de la COP21. L'inscription des objectifs ESG comme critères de la rémunération variable fait suite aux nombreuses démarches RSE initiées par Cofinimmo depuis plus de dix ans.

Le plan LTI consiste en l'attribution d'un montant allant de 0 à 60²% de la rémunération fixe pour les membres du Comité Exécutif avec un objectif de 40% de la rémunération fixe annuelle. Ce montant, après déduction du précompte professionnel, doit obligatoirement être affecté à l'acquisition d'actions Cofinimmo pour lesquelles les membres du Comité Exécutif s'engagent à les détenir - sous forme nominative - pour une période minimum de trois ans.

Les membres du Comité Exécutif ont la possibilité d'acquérir les actions dans le cadre du plan à un prix unitaire correspondant au dernier cours de bourse de clôture connu multiplié par un facteur de 100/120^{ème}, c'est-à-dire moyennant une réduction de 16,67%, conformément au commentaire 36/16 du Codes des Impôts sur les revenus, à condition que les objectifs soient réalisés à concurrence d'au

² Ceci est d'application à partir de l'année de prestation 2020.

moins 80% globalement. Cette possibilité sera disponible pour les actions le cas échéant à acquérir en 2021 suite à la réalisation des objectifs fixés en 2020.

Lors de sa séance du 13 février 2020 et du 19 mars 2020, et afin d'être en ligne avec le Code 2020, le Conseil d'Administration a décidé que le CEO et les autres membres du Comité Exécutif doivent chacun détenir et faire inscrire dans le registre des actions nominatives de la société au moins respectivement 2.200 et 1.200 actions Cofinimmo pendant toute la durée de leur fonction³. Ce seuil de détention devra être atteint fin 2024.

3. Le plan d'épargne et de prévoyance

Le plan d'épargne et de prévoyance vise à réduire autant que possible l'écart entre les ressources dont disposaient les bénéficiaires avant leur départ à la retraite et celles dont ils disposeront par après. Les pensions complémentaires sont exclusivement financées par des contributions de Cofinimmo. Les membres du Comité Exécutif bénéficient d'une assurance groupe de type 'defined contribution' souscrite auprès d'une compagnie d'assurances. Par ailleurs, les membres du Comité Exécutif ont accès à une assurance 'Engagement individuel de pension', ayant pour objet uniquement le paiement d'un capital vie ou d'un capital décès.

4. Les autres avantages

Cofinimmo expose des frais annuels en matière de couverture médicale pour les membres du Comité Exécutif. La société met en outre à la disposition des membres du Comité Exécutif un véhicule de société et leur rembourse l'ensemble des frais professionnels exposés dans le cadre de leur fonction. Les membres du Comité Exécutif disposent également d'un ordinateur portable et d'un GSM.

Conditions contractuelles des membres du Comité Exécutif

Pour leur confier la mission de gestion journalière, la société a conclu avec les membres du Comité Exécutif un contrat d'entreprise d'une durée indéterminée. Ils ont le statut social d'indépendant et accomplissent leur mission en dehors de tout lien de subordination, en toute autonomie et indépendance. Ils sont cependant guidés, dans l'exécution de leurs tâches, par les lignes directrices et les décisions stratégiques du Conseil d'Administration et le respect des règles relatives aux compétences et fonctionnement du Comité Exécutif.

Depuis 2018 et dans le cadre du remaniement du Comité Exécutif, une nouvelle forme de contrat a été négociée et mise en place pour les membres de celui-ci nommés depuis lors.

Les contrats d'entreprise conclus en 2018 sont conformes au CSA. Ceux-ci stipulent en effet qu'il peut être mis fin au contrat moyennant le respect d'un délai de préavis de 12 mois en cas de rupture par la société et de trois mois en cas de rupture par eux, ou moyennant le paiement d'une indemnité équivalente calculée sur la base des émoluments en vigueur au moment de la rupture. En ce qui concerne le contrat conclu en 2007 pour le membre du Comité Exécutif nommé en 2004 déjà, il peut y être mis fin moyennant le respect d'un délai de préavis de 24 mois en cas de rupture par la société

³ Basé sur la moyenne de l'année 2019 des cours de bourse de l'action Cofinimmo.

et de trois mois en cas de rupture par le membre du Comité Exécutif, ou moyennant le paiement d'une indemnité équivalente calculée sur la base des émoluments en vigueur au moment de la rupture⁴.

Si les Administrateurs membres du Comité de Exécutif ne peuvent exercer leur fonction en raison d'une incapacité (maladie ou accident), Cofinimmo continue à leur verser, pendant une période de deux mois à dater du premier jour d'incapacité, la partie fixe de leurs émoluments. Ensuite, ils bénéficient d'une rente d'invalidité (versée par une compagnie d'assurances) qui équivaut à 70% de leur rémunération totale.

Les contrats d'entreprise des membres du Comité Exécutif prévoient une clause de non-concurrence pendant une période de 12 mois après la fin dudit contrat. Cette clause ne sera applicable que pour autant que la société ait décidé de s'en prévaloir. Dans cette hypothèse, une indemnité égale à 12 mois d'émoluments fixes sera versée.

Les contrats conclus avec les membres du Comité Exécutif prévoient également que, dans l'hypothèse où les émoluments variables auraient été octroyés ou payés sur la base d'informations financières inexactes, la société pourra surseoir au paiement de tout ou partie des émoluments variables concernés en fonction des montants octroyés indûment.

3. Politique de rémunération pour les quatre exercices à venir

Le Conseil d'Administration n'a pas l'intention de modifier la politique de rémunération 2020 sur des points importants pendant les quatre exercices sociaux suivants.

Sous réserve de son approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire qui se tiendra en 2020, la présente politique de rémunération est d'application à partir du 1^{er} janvier 2020 et elle s'applique en principe jusqu'à la fin de l'exercice se clôturant en 2024. La politique de rémunération sera toutefois soumise à l'approbation de l'assemblée générale, par vote séparé, lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins une fois tous les quatre ans.

⁴ L'Article 9 de la Loi du 06.04.2010 stipule que cette indemnité est limitée à 12 mois ou, selon les cas, 18 mois. Cependant, le Comité de Nomination, de Rémunération et de Corporate Governance rappelle que ces modalités ont été fixées dans une convention de management conclue avec Françoise Roels en 2007. L'approbation de l'Assemblée Générale n'est donc pas requise sur ce point, conformément à ce même Article.