

Contenu

1. Introduction à la politique de rémunération	2
2. Rémunération des membres du conseil de surveillance d'Interinvest	3
3. Rémunération des membres du conseil d'administration d'Interinvest	4
3.1 Rémunération fixe	5
3.1.1 Rémunération de base	5
3.1.2 Dispositions relatives aux risques et avantages de toute nature	5
3.2 Rémunération variable	6
3.2.1 Court terme	6
3.2.2 Long terme	7
3.2.3 Paiement différé	8
3.2.4 Droit de récupération	8
3.3 Retraite	8
3.4 Dispositions contractuelles	9
3.4.1 Seuil minimal des actions	9
3.4.2 Frais de départ / dispositions de départ	9
4. Politique de rémunération dans le contexte de la population générale	10
5. Gouvernance	11

1. Introduction à la politique de rémunération

La politique de rémunération d'Intervest Offices & Warehouses S.A. (ci-après dénommée "Intervest") est établie conformément au Code des sociétés et associations (CSA) et à la Loi du 12 mai 2014 relative aux sociétés immobilières réglementées (« Loi SIR »), ainsi qu'aux recommandations du Code belge de Gouvernance d'Entreprise (« Code 2020 »). Cette politique de rémunération est applicable à compter du 1er janvier 2020. Elle a été approuvée par le conseil de surveillance qui s'est tenu le 11 février 2021 et est soumise à l'approbation de l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 28 avril 2021.

Objectifs de la politique

La politique de rémunération tient compte des responsabilités et des occupations des membres du conseil de surveillance et des membres du conseil de direction

Elle a pour but d'offrir aux personnes impliquées dans la gestion d'Intervest une rémunération qui permet :

- d'attirer, de conserver et de motiver les personnes intéressées souhaitées,
- de tenir compte des caractéristiques et des enjeux de la société,
- tout en préservant la cohérence entre la rémunération des dirigeants de l'entreprise et celle de tous les membres du personnel,
- et en gérant les risques de manière saine et efficace,
- mais aussi en gardant sous contrôle le coût des diverses indemnités.

Elle a également pour objectif de promouvoir la création de valeur durable au sein de la société et de contribuer à la mise en œuvre concrète de la stratégie, notamment par

- la détermination de critères de performance financiers et non financiers pour la rémunération variable, qui contribuent directement à la stratégie de l'entreprise, aux intérêts à long terme et à la durabilité d'Intervest,
- une rémunération variable tant à court qu'à long terme.

La politique de rémunération d'Intervest doit ainsi créer un lien étroit entre les intérêts des dirigeants de l'entreprise et ceux de la société, de ses actionnaires et de toutes les autres parties concernées.

Perspective du marché

Intervest souhaite rémunérer les personnes concernées à un niveau comparable aux rémunérations que d'autres sociétés ayant une envergure et une activité similaires paient pour des fonctions semblables.

Afin de rester au courant des rémunérations en vigueur sur le marché, la société participe à des benchmarks réalisés par des secrétariats sociaux ou des consultants spécialisés. Elle consulte parfois également ces spécialistes, en dehors de tout exercice de benchmarking.

2. Rémunération des membres du conseil de surveillance d'Intervest

La rémunération des membres du conseil de surveillance d'Intervest est destinée à attirer et retenir des personnes qualifiées et compétentes. La structure de la rémunération est déterminée de manière à défendre les intérêts de l'entreprise à moyen et long terme. La rémunération est fixée en tenant compte des responsabilités, de la nature technique des matières relevant de la compétence du conseil de surveillance et de ses comités spécialisés, ainsi que du rôle du président dans la préparation et la coordination des travaux du conseil de surveillance.

Le niveau et la structure de la rémunération sont également évalués à l'aide d'un benchmarking au sein d'entreprises comparables.

La rémunération des membres du conseil de surveillance se compose comme suit :

Élément	Conseil de surveillance	Comités
Une rémunération fixe	Les membres du conseil de surveillance perçoivent une rémunération annuelle fixe, la rémunération du président étant majorée d'un tiers par rapport aux autres membres	Non proposé
Les jetons	<p>Une rémunération est attribuée par réunion à laquelle les membres assistent et est limité à un nombre maximum de jetons de présence par an.</p> <p>Les jetons de présence ne sont dus que pour les réunions physiques. Dans des circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé temporairement à cette règle et des jetons de présence peuvent être payés lors de réunions virtuelles. Le cas échéant, cela sera toujours expliqué dans le rapport de rémunération de l'année en question.</p>	<p>Une rémunération est attribuée par réunion à laquelle les membres assistent et est limité à un nombre maximum de jetons de présence pour chaque des comités.</p> <p>Les jetons de présence ne sont dus que pour les réunions physiques. Dans des circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé temporairement à cette règle et des jetons de présence peuvent être payés lors de réunions virtuelles. Le cas échéant, cela sera toujours expliqué dans le rapport de rémunération de l'année en question.</p>
Rémunération variable	Non proposé	Non proposé
Rémunération liée aux actions	Intervest n'octroie aucune rémunération en actions aux membres du conseil de surveillance et déroge ainsi au principe 7.6 du Code 2020. La société estime à ce jour que les intérêts à long terme des actionnaires sont déjà suffisamment défendus. Le contexte en la matière est exposé en détail dans la déclaration de gouvernance d'entreprise.	

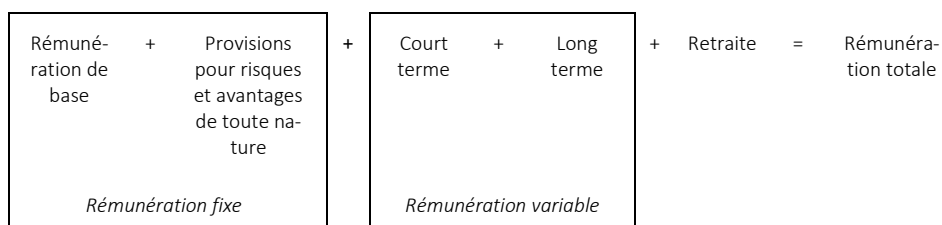
	Les membres du conseil de surveillance sont toutefois autorisés à acquérir individuellement des actions de la société, moyennant le respect des règles relatives aux transactions pour compte propre en actions ou autres instruments de dette de la société ou instruments dérivés ou autres instruments financiers qui y sont liés.	
Prestations de toute nature / retraite	Non proposé	Non proposé
Remboursement des frais encourus	Les membres du conseil de surveillance ne peuvent pas déclarer de frais, sauf si le président du conseil de surveillance a préalablement donné son accord écrit dans le cadre d'une mission exceptionnelle.	
Autre	Une indemnité spécifique peut être octroyée aux membres du conseil de surveillance en cas de mission particulière imposée par le conseil.	

3. Rémunération des membres du conseil d'administration d'Intervest

La rémunération des membres du conseil de direction a pour but de créer un lien étroit entre les intérêts de ces membres et ceux de la société, de ses actionnaires et de toutes les autres parties concernées. Par ailleurs, la politique vise à permettre d'attirer, de conserver et de motiver les personnes souhaitées, en tenant compte des caractéristiques et enjeux de la société.

Intervest veut rémunérer les membres de la direction à un niveau conforme à la rémunération de sociétés comparables en termes de taille et d'activité. Afin de parvenir à une rémunération conforme au marché, Intervest participe à des benchmarkings réalisés par des secrétariats sociaux ou des consultants spécialisés.

La rémunération totale des membres du conseil de direction se compose des éléments suivants (chacun étant traité séparément plus en détail dans les sections suivantes):



3.1 Rémunération fixe

3.1.1 Rémunération de base

Objectif et lien avec la stratégie

La rémunération de base tient compte des rôles et responsabilités des membres du conseil de direction. Elle vise à attirer et retenir les personnes concernées.

Opération

Cette rémunération de base est déterminée en fonction des responsabilités et compétences individuelles de chaque membre du conseil de direction et est indépendante de tout résultat de la société. En outre, le montant de la rémunération de base annuelle est déterminé sur la base de comparaisons avec les rémunérations en vigueur sur le marché pour une fonction comparable dans une société comparable.

Opportunité

Cette rémunération est indexée annuellement au 1er janvier.

Sur proposition du comité de nomination et de rémunération, le conseil de surveillance se penche régulièrement, à la fin de l'année civile, sur le montant de la rémunération de base, afin de déterminer si celui-ci doit être modifié et, le cas échéant, dans quelle mesure. Typiquement, ce processus ne concerne pas d'augmentations significatives, sauf en cas de changements de responsabilités, par exemple. Lors de la détermination des modifications des montants, il est également tenu compte des évolutions observées sur le marché. Le cas échéant, la nouvelle rémunération fixe est payée à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Mesures de performance

Aucune

3.1.2 Dispositions relatives aux risques et avantages de toute nature

Objectif et lien avec la stratégie

Intervest offre des provisions pour risques et des avantages de toute nature conformes au marché, appropriés pour attirer et retenir les personnes voulues.

Opération

La plupart des membres du conseil de direction entrent en ligne de compte pour recevoir des provisions pour risques et des avantages de toute nature, qui sont proposés conformément aux pratiques du marché concurrentielles et qui comprennent principalement, mais pas exclusivement, les éléments suivants:

- Voiture de société
- assurance dirigeant d'entreprise pouvant être répartie entre décès, retraite et invalidité
-

Opportunité

Les lignes de politique formelles déterminent la valeur représentative de chacune de ces provisions pour risques et de chacun de ces avantages de toute nature.

Mesures de performance

Aucune

3.2 Rémunération variable

3.2.1 Court terme

Objectif et lien avec la stratégie

Le principe de la rémunération variable à court terme permet de créer un lien étroit entre les intérêts des membres du conseil de direction et ceux de la société. La rémunération variable à court terme motive la réalisation de critères de performance ambitieux.

Opération

Les objectifs de performance sont expressément fixés au plus tard au début de l'exercice par le conseil de surveillance, sur proposition du comité de nomination et de rémunération. Ces critères sont liés aux performances globales de la société et aux performances individuelles.

La rémunération variable à court terme pour les membres du conseil de direction est déterminée sur la base de critères de performance objectivement mesurables et individuels. Ces critères de performance comprennent, d'une part (pour la majorité), des critères relatifs à l'avantage collectif non récurrent lié aux résultats de l'entreprise et, d'autre part (pour la minorité), des critères individuels/liés à la fonction. Pour le ceo, ces critères individuels porteront sur la stratégie d'entreprise, l'organisation, la gouvernance et la culture d'entreprise, alors que pour les autres membres du conseil de direction, ils porteront sur des objectifs spécifiques pour les fonctions en question.

L'évaluation des objectifs de performance fait l'objet d'une discussion et d'une analyse lors d'une séance du comité de nomination et de rémunération. La rémunération variable ne peut être octroyée que si les objectifs de performance ont été atteints au cours de la période de référence indiquée. Le degré de réalisation des critères financiers est vérifié après la clôture de l'exercice sur la base des données comptables et financières analysées au sein du comité d'audit et des risques. Une évaluation des critères non financiers est réalisée par le comité de nomination et de rémunération, soit sur la base d'un avis de proposition motivée du président du conseil de surveillance (s'il s'agit de la performance du ceo), soit sur la base d'une proposition motivée du CEO en concertation avec le président du conseil de surveillance (s'il s'agit des performances des autres membres du conseil de direction). Le comité de nomination et de rémunération transmet ensuite son avis et sa proposition de rémunération au conseil de surveillance. Sur la base du résultat réalisé, la rémunération variable est octroyée par le conseil de surveillance à chaque membre du conseil de direction.

La rémunération variable à court terme est payée au premier trimestre de l'exercice suivant l'année civile.

Opportunité

Le montant de la rémunération variable à court terme peut s'élever au maximum à € 175.000 pour le ceo. Pour les autres membres du conseil de direction, il sera dans tous les cas inférieur.

Critères de performance

Comme mentionné ci-dessus, la rémunération variable est déterminée sur la base (pour la majorité) de critères de performance objectivement mesurables d'une part et de critères de performance individuels / liés à la fonction d'autre part.

Conformément à l'article 35, §1 de la Loi SIR, les critères d'octroi de la rémunération variable ou de la partie de la rémunération variable qui dépend des résultats ne sont jamais liés à des opérations spécifiques ni associés à une transaction.

3.2.2 Long terme

Objectif et lien avec la stratégie

Le principe de la rémunération variable à long terme permet de créer un lien étroit entre les intérêts des membres du conseil de direction et ceux de la société et de ses actionnaires. La rémunération variable à long terme motive la réalisation de critères de performance ambitieux et objectivement mesurables.

Opération

La rémunération variable à long terme est octroyée tous les trois ans. Les membres de la direction nouvellement nommés ont la possibilité d'entrer plus tard dans le plan en cours. Une rémunération au prorata est alors octroyée.

La rémunération variable à long terme est fixée par le conseil de surveillance et déterminée sur la base de critères de performance objectivement mesurables sur une période de trois ans. Les objectifs de performance sont fixés expressément, et au plus tard au début du premier exercice de la période de performance de trois ans, par le conseil de surveillance sur proposition du comité de nomination et de rémunération. Les critères de performance portent sur la création de valeur actionnariale à long terme de l'entreprise et sur le développement du plan stratégique d'Interinvest.

L'évaluation des objectifs de performance fait l'objet d'une discussion et d'une analyse lors d'une séance du comité de nomination et de rémunération. La rémunération variable ne peut être octroyée que si les objectifs de performance ont été atteints au cours de la période de référence indiquée. Le degré de réalisation des critères financiers est vérifié après la clôture du dernier exercice de la période de performance de trois ans, à l'aide des données comptables et financières analysées au sein du comité d'audit et des risques. Le comité de nomination et de rémunération transmet ensuite son avis et sa proposition de rémunération au conseil de surveillance. Sur la base du résultat réalisé, la rémunération variable est octroyée par le conseil de surveillance à chaque membre du conseil de direction. En outre, le comité de nomination et de rémunération a la possibilité, moyennant l'autorisation du conseil de surveillance, d'adapter, à sa discrétion, l'évaluation dans une fourchette prédéfinie de 25% au maximum, et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles. Le cas échéant, le

raisonnement sous-jacent sera toujours expliqué dans le rapport de rémunération relatif à l'année en question.

La rémunération variable à long terme est payée au cours du premier trimestre suivant la période de référence de trois ans.

Opportunité

Le montant de la rémunération variable à long terme peut s'élever à € 525.000 au maximum pour la période de référence de trois ans complète, de 2020 à 2022, pour le ceo. Pour les autres membres du conseil de direction, il sera dans tous les cas inférieur.

Mesures de performance

Comme indiqué ci-dessus, la rémunération variable est déterminée à l'aide de critères de performance objectivement mesurables (tant financiers que non financiers) qui ont trait, d'une part, à la création de valeur actionnariale et, d'autre part, au développement du plan stratégique d'Intervest.

Conformément à l'article 35, §1 de la Loi SIR, les critères d'octroi de la rémunération variable ou de la partie de la rémunération variable qui dépend des résultats ne sont jamais liés à des opérations spécifiques ni associés à une transaction.

3.2.3 Paiement différé

Dans ce cadre, la politique de rémunération d'Intervest satisfait à l'article 7:91 CSA. Concrètement, la rémunération variable d'un membre du conseil de direction est basée pour au moins 25% sur des critères de performance prédéfinis et objectivement mesurables, mesurés sur une période d'au moins deux ans, et pour au moins (à nouveau) 25% sur des critères de performance prédéfinis et objectivement mesurables, mesurés sur une période d'au moins trois ans.

3.2.4 Droit de récupération

Les contrats conclus avec les dirigeants effectifs prévoient un mécanisme de « clawback » par lequel la société a le droit de récupérer une rémunération variable, en tout ou en partie, auprès du bénéficiaire jusqu'à un an après son paiement s'il apparaît au cours de cette période que le paiement a eu lieu sur la base d'informations incorrectes concernant la réalisation des objectifs de performance sous-jacents à la rémunération variable ou concernant les circonstances dont la rémunération variable dépendait et que de telles informations incorrectes résultent en outre d'une fraude commise par le bénéficiaire.

3.3 Retraite

Objectif et lien avec la stratégie

Intervest prévoit une rémunération compétitive en matière de retraite.

Opération

Si elle est proposée, elle est conforme aux pratiques concurrentielles du marché et repose sur un système de contributions fixes.

Opportunité

Des lignes de politique formelles déterminent la valeur représentative de ce régime de retraite

Mesures de performance

Aucune

3.4 Dispositions contractuelles

Les droits et obligations attachés aux fonctions occupées par les membres du conseil de direction sont formalisés dans une convention de gestion qui contient les principales dispositions régissant l'exercice de leur mandat, la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès, les conditions de résiliation de la convention, etc.

3.4.1 *Seuil minimal des actions*

Intervest déroge au principe 7.9 du Code 2020 en ne recommandant pas aux membres du conseil de direction de détenir un seuil minimum d'actions dans Intervest. La société est d'avis que les critères de performance sous-jacents à la rémunération variable permettent d'établir un lien suffisant avec les intérêts à long terme. Le contexte est expliqué en détail dans la déclaration de gouvernance d'entreprise du rapport annuel.

Les membres du conseil de direction ont toutefois la possibilité d'acquérir individuellement des actions de la société, sous réserve du respect des règles régissant les transactions pour compte propre sur les actions ou autres titres de créance de la société ou sur les instruments dérivés ou autres instruments financiers qui leur sont liés.

3.4.2 *Frais de départ / dispositions de départ*

Le conseil de surveillance est à tout moment en droit de mettre fin au mandat d'un membre du conseil de direction avec un préavis de douze mois. Nonobstant ce qui précède, le conseil de surveillance est en tout état de cause habilité à mettre fin au mandat *ad nutum* avec effet immédiat, moyennant le versement d'une indemnité de départ égale à douze fois la rémunération mensuelle, plus l'équivalent des avantages supplémentaires pour une période de douze mois, applicables au moment de la résiliation, sauf si le mandat est résilié pour cause de négligence grave ou de faute intentionnelle, auquel cas aucune indemnité de départ ne sera due.

Pour les autres composantes du paquet de rémunération, des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer au moment du départ.

4. Politique de rémunération dans le contexte de la population générale

Le conseil de surveillance a chargé le comité de nomination et de rémunération d'examiner, pour l'ensemble du personnel, les propositions faites chaque année par le conseil de direction concernant le budget global des augmentations (hors indice) des rémunérations fixes du personnel d'Interinvest (c'est-à-dire hors membres du directoire), ainsi que le budget global des rémunérations variables attribuées au personnel. Le comité interagit avec le ceo à ce sujet, tout en tenant le conseil de surveillance informé des principales décisions mentionnées ci-dessus, sur une base globale et non individuelle. Le conseil de surveillance a également chargé le comité de donner son avis sur les propositions du ceo concernant le recrutement et la rémunération initiale ainsi que la révision éventuelle de la rémunération (au sens large) de certaines autres personnes qui exercent des fonctions clés dans l'entreprise et sont responsables d'une équipe.

La politique de rémunération des membres du conseil de direction a été conçue en tenant compte des principes et objectifs indiqués au début de cette politique et qui s'appliquent à l'entreprise dans son ensemble. En conséquence, la rémunération présente un certain nombre de similitudes avec le cadre de rémunération plus large de l'entreprise, en particulier:

- la rémunération à court terme est déterminée sur la base des mêmes critères de performance financière pour le conseil de direction et l'ensemble du personnel
- la proportion de la rémunération variable des membres du conseil de direction est toutefois plus élevée, car ils perçoivent une rémunération à long terme en plus de la rémunération à court terme

5. Governance

Politique de rémunération

Cette politique de rémunération fait partie intégrante de la Déclaration de gouvernance d'entreprise d'Intervest et peut être consultée sur le site web de la Société.

La politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale à chaque changement significatif et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans. En cas de révision de la politique de rémunération, la description et l'explication de tous les changements significatifs seront soumises à la politique de rémunération.

Le vote des actionnaires sur la politique de rémunération lors de l'assemblée générale est contraignant. Si l'assemblée générale n'approuve pas la nouvelle politique proposée, Intervest rémunérera ses membres du conseil de surveillance et ses membres du conseil de direction conformément à la politique de rémunération approuvée existante et soumettra une politique révisée à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

Dérogation de la politique

Le conseil de surveillance peut, sur recommandation du comité de nomination et de rémunération, déroger temporairement de la politique dans des circonstances exceptionnelles et se limiter aux éléments de rémunération de la politique. Les dérogations par rapport à cette politique sont indiqués dans le rapport de rémunération.

Politique en matière de nouveaux recrutements

Pour les recrutements/nominations internes et externes au conseil de direction, le conseil de surveillance déterminera la rémunération conformément à la politique telle que définie dans le présent document. En outre, le conseil de surveillance peut envisager d'appliquer certains des éléments suivants:

- en fonction de la date de nomination ou de la date d'embauche, le conseil de direction peut appliquer un pouvoir discrétionnaire dans la fixation des objectifs de primes annuelles proportionnelles et les montants et / ou une répartition proportionnelle de la rémunération variable à long terme
- en cas de promotion interne, les engagements pris avant la nomination en tant que membre du conseil peuvent être maintenus
- dans le cas d'un recrutement externe, des primes à l'embauche peuvent être accordées pour couvrir les indemnités que la personne perd en quittant ses employeurs précédents ; ceci est divulgué dans le cadre de la proposition de nomination de ce membre du conseil de direction.

Dialogue avec les actionnaires

Les votes et avis des actionnaires sur la politique de rémunération ont été pris en compte depuis le dernier vote de l'assemblée générale sur cette politique. En outre, dans le cadre du cycle annuel de rémunération, Intervest entame également un dialogue avec les actionnaires et les conseillers en procuration et leur avis sur la rémunération des administrateurs en général est pris en compte.

Rapport sur les rémunérations

Le rapport sur les rémunérations, inclus chaque année dans la déclaration de gouvernance d'entreprise du rapport financier annuel, décrit la manière dont la politique de rémunération a été appliquée au cours de l'exercice. L'assemblée générale de la société décide chaque année du rapport de rémunération.

Détermination de la rémunération

Sur l'avis du comité de nomination et de rémunération, le conseil de surveillance approuve les principaux termes des contrats/rémunérations du ceo et des autres membres du conseil de direction. Pour les membres du conseil de direction, cela se fait sur la base d'un avis motivé du ceo au comité de nomination et de rémunération (dans la mesure où cela ne concerne pas sa propre rémunération).

La majorité des membres du comité de nomination et de rémunération sont des membres indépendants du conseil de surveillance. Cela permet d'éviter les conflits d'intérêts potentiels concernant la détermination la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des membres du conseil de direction dans une perspective de développement durable de manière appropriée. En outre, les membres du conseil de direction ne sont pas présents lorsque le comité de nomination et de rémunération délibère sur leur rémunération. En outre, les dispositions légales relatives aux conflits d'intérêts sont applicables.

La rémunération des membres du conseil de surveillance d'Interinvest est déterminée par l'assemblée générale d'Interinvest, sur proposition de son conseil de surveillance, qui a lui-même reçu des propositions du comité de nomination et de rémunération.