7. Politique de rémunération

7.1. Champ d'application

Conformément aux dispositions en vigueur du Code des sociétés et des associations et du Code 2020, la présente politique de rémunération s'applique aux membres du conseil d'administration, ainsi qu'aux personnes chargées de la direction, c'est-à-dire les membres du comité de gestion.

Cette politique de rémunération s'applique à compter du 1er janvier 202<u>4, [sous réserve d'approbation par l'Assemblée Générale annuelle du 24 avril 2024][telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale annuelle du 24 avril 2024],</u>

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale de WDP à chaque modification matérielle de celle-ci, et dans tous les cas au moins tous les quatre ans.

Une procédure de dérogation à la politique de rémunération est prévue au point 7.6. dans des circonstances exceptionnelles.

7.2. Vision de WDP sur sa politique de rémunération



7.3. Politique de rémunération pour les membres exécutifs du conseil d'administration

Les administrateurs exécutifs de WDP sont uniquement rémunérés en leur qualité de CEO et non en leur qualité d'administrateur exécutif. Étant donné l'envergure assez limitée du conseil



Deleted: 2

Deleted: a

Deleted: g

Deleted: 7

Deleted: 2

d'administration et de ses comités, aucune rémunération spéciale n'est attribuée aux administrateurs exécutifs pour leurs fonctions spécifiques de membre et/ou de président de comités.

7.4. Politique de rémunération pour les membres non exécutifs du conseil d'administration

7.4.1 Processus décisionnel pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

La rémunération des administrateurs est fixée par l'assemblée générale annuelle sur proposition du conseil d'administration. Cette proposition du conseil d'administration est basée sur les recommandations du comité de rémunération en ce qui concerne la politique de rémunération des administrateurs et leur rémunération individuelle.

Dans la détermination de la rémunération des administrateurs non exécutifs, leurs responsabilités, l'emploi du temps requis, les risques associés et les pratiques du marché sont pris en compte de manière réaliste. Ceci explique le choix d'un système de rémunération directe sans rémunération liée aux prestations, jetons de présence complémentaires, avantages liés aux plans de pension ou autres avantages en nature.

Le comité de rémunération analyse chaque année la politique de rémunération qui s'applique aux membres du conseil d'administration. Le comité de rémunération vérifie à cet égard si un ajustement s'avère nécessaire, notamment sur la base d'un benchmark annuel avec la politique de rémunération d'autres REIT européens comparables. Elle s'assure ainsi que la rémunération est toujours appropriée et est conforme aux pratiques du marché, compte tenu de la taille de WDP, de sa situation financière, de sa position au sein du milieu économique belge et du niveau de responsabilité qui repose sur les administrateurs.

Si le conseil d'administration, sur avis du comité de rémunération, souhaitait apporter une modification matérielle à la politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale de WDP. Dans tous les cas, la politique de rémunération sera soumise au moins tous les quatre ans à l'approbation de l'assemblée générale.

7.4.2 Gestion des conflits d'intérêts (potentiels)

Toute décision relative à la rémunération des administrateurs non exécutifs relève de la compétence exclusive de l'assemblée générale annuelle. Cette répartition des compétences fixée par la loi garantit l'absence de conflits d'intérêts (potentiels) à ce niveau.

7.4.3 Composantes de la rémunération

La rémunération totale des administrateurs non exécutifs se compose :

D'une indemnité de frais fixe, et



D'une rémunération d'administrateur fixe (qui n'est pas automatiquement indexée), permettant aux administrateurs de choisir de financer leur assurance de groupe avec celle-ci selon le principe du plan cafétéria.

Les administrateurs non exécutifs ne reçoivent pas de rémunération liée aux performances (comme des bonus ou des actions dans le cadre de systèmes d'incentives à long terme) et ne reçoivent aucun avantage en nature ni aucun avantage lié à des plans de pension.

La rémunération du président du conseil d'administration tient compte de ses responsabilités spécifiques et de son emploi du temps en tant que président du conseil d'administration. Il n'y a pas de délais de préavis contractuels ou clauses d'indemnités de départ, ni de clauses de non-concurrence contractuelles.

Compte tenu de la taille limitée du conseil d'administration et de ses comités, aucune rémunération spécifique n'est attribuée aux administrateurs non exécutifs en leur qualité de membre et/ou président de certains comités, et un système prévoyant des frais supplémentaires pour les réunions ad hoc ou un système de jetons de présence ne sont pas non plus prévu.

Le Code 2020 – principe 7.6 préconise que les administrateurs non exécutifs reçoivent une partie de leur rémunération sous la forme d'actions de la société en vue de les laisser agir dans la perspective d'un actionnaire à long terme.

EXPLAIN WDP déroge à ce principe et n'alloue pas de rémunération en actions aux administrateurs non exécutifs. Compte tenu des montants actuels de la rémunération et du caractère indépendant des administrateurs non exécutifs, WDP est d'avis que l'octroi (d'une partie) de la rémunération en actions ne contribuerait pas nécessairement à l'objectif du Code 2020 de faire agir de tels administrateurs dans la perspective d'un actionnaire à long terme. WDP aspire, en tant que SIR/REIT, à une action de dividende stable (EPS/DPS), conforme à la perspective d'un actionnaire à long terme. Depuis sa cotation en Bourse en 1999, WDP met l'accent sur la création de flux de trésorerie stables à long terme qui, en combinaison avec l'obligation de distribution élevée en tant que SIR, fait de WDP une alternative à part entière, rentable et liquide aux investissements directs en immobilier générant des revenus locatifs. Il s'agit de la base de sa stratégie, telle que définie par le conseil d'administration, qui se reflète aussi clairement dans son business plan.

Un aperçu de la rémunération totale des administrateurs non exécutifs figure dans la Déclaration CG.

7.4.4 Contribution à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et à la durabilité de WDP

La politique de rémunération de WDP en ce qui concerne ses administrateurs aspire à attirer les profils permettant au comité d'administration, grâce à la combinaison de leur expérience, de leurs connaissances et de leurs compétences, de remplir son rôle : tendre à une création de valeur durable par le biais de la définition de la stratégie de WDP, de la réalisation d'un leadership efficace, responsable et éthique et d'un contrôle permanent des performances de la société.



La rémunération des administrateurs non exécutifs correspond en outre à la vision de WDP sur sa politique de rémunération : une seule rémunération d'administrateur fixe tenant compte des responsabilités de chaque administrateur individuel (transparente et simple) et qui est considérée comme suffisante pour attirer les bons profils afin de contribuer à la stratégie de WDP (conforme à sa stratégie d'entreprise).

7.4.5 Principales caractéristiques de la convention entre WDP et les administrateurs non exécutifs

Les administrateurs non exécutifs ont le statut d'indépendant et sont nommés par l'assemblée générale pour une période de maximum 4 ans (conformément à la procédure fixée dans la Charte CG à cet effet). Des délais ou indemnités de préavis statutaires spécifiques ne sont pas prévus et la règle générale de révocabilité *ad nutum* des administrateurs par l'assemblée générale s'applique, le mandat des administrateurs pouvant être révoqué à tout moment et sans indemnité de préavis.

Pour un aperçu de la durée restante des mandats des administrateurs non exécutifs, nous renvoyons à la Déclaration CG.

7.5. Politique de rémunération pour les membres du comité de gestion

7.5.1 Processus décisionnel pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

La rémunération des membres du comité de gestion est fixée par le conseil d'administration. Ceci a lieu sur la base des recommandations du comité de rémunération suite à un avis motivé des CEO adressé au comité de rémunération (pour autant qu'il ne s'agisse pas de leur propre rémunération).

Chaque année, le comité de rémunération analyse la politique de rémunération qui s'applique aux membres du comité de gestion et détermine si un ajustement est nécessaire pour les attirer, les récompenser et les fidéliser de manière raisonnable, en tenant compte de la taille de la société et de leurs responsabilités individuelles. Cette analyse s'accompagne d'une comparaison avec la politique de rémunération d'autres sociétés immobilières cotées et non cotées et d'autres sociétés non immobilières à taille et intérêt égaux. On utilise actuellement à cet effet les <u>enquêtes</u> internationalement reconnues._

Cette analyse prend également en compte l'expérience des membres du comité de gestion. Cette analyse porte à la fois sur le niveau global de la rémunération et sur la répartition entre les différentes composantes de cette rémunération et sur leurs conditions d'obtention. Le comité de rémunération veille à tout moment à ce que la rémunération des CEO et des membres du comité de gestion ne soit pas excessive par rapport à celle de pairs et par rapport aux pratiques du marché ou aux performances de la société.

Le comité de rémunération examine aussi si la procédure adoptée pour déterminer les objectifs qui fixent le niveau de la rémunération variable est en accord avec l'appétence pour le risque de la société.

Deleted: services de l'entreprise de conseil internationale Willis Towers Watson. ...



Le comité de rémunération soumet le résultat de cette analyse et ses recommandations motivées au conseil d'administration pour décision.

Si le conseil d'administration, sur avis du comité de rémunération, souhaitait apporter une modification matérielle à la politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale de WDP. Dans tous les cas, la politique de rémunération sera soumise au moins tous les quatre ans à l'approbation de l'assemblée générale.

Les dispositions relatives à la rémunération sont définies dans une convention entre WDP et le membre respectif du comité de gestion. Les critères d'octroi de la rémunération variable aux CEO ou aux autres membres du comité de gestion sont définis dans un addendum annuel aux conventions respectives.

7.5.2 Gestion des conflits d'intérêts (potentiels)

Les mesures nécessaires ont été prises à plusieurs niveaux pour prévenir et gérer les conflits d'intérêts potentiels :

- Le comité de rémunération est composé des administrateurs non exécutifs.
- Le règlement interne du comité de rémunération prévoit que les CEO peuvent participer aux réunions du comité de rémunération avec voix consultative, mais seulement lorsque ceci concerne la rémunération des autres membres du comité de gestion.
- Le règlement interne prévoit également que l'évaluation des performances des membres du comité de gestion par rapport aux objectifs de performance convenus se fait sur la base d'une proposition motivée du président du conseil d'administration au cas où cela concerne les CEO, et sur la base d'une proposition motivée des CEO en concertation avec le président du conseil d'administration si cela concerne l'évaluation des autres membres du comité de gestion.
- De plus, le comité de rémunération a la possibilité de parler à toute personne concernée sans la présence d'un membre du comité de gestion.
- Lors de la définition de la politique de rémunération, les CEO ne participeront pas aux délibérations du conseil d'administration pour autant que cela concerne leur propre rémunération. Nous renvoyons également à cet égard au règlement légal des conflits d'intérêts tel que prévu à l'article 7:96 CSA.

7.5.3 Composantes de la rémunération

La rémunération totale des membres du comité de gestion se compose :

- D'un remboursement de frais fixe pour les co-CEO et le CFO.
- D'une rémunération fixe : cette rémunération de base est déterminée en fonction des responsabilités et des compétences individuelles de chacun des membres du comité de gestion. Elle est indépendante de tout résultat.



- D'une rémunération variable : un paiement en espèces en fonction de la réalisation d'objectifs de performance individuels et collectifs spécifiques.
- Quelques autres exemples: en fonction du statut social, ceci peut comprendre une voiture, un GSM, etc.

Il n'existe pas de plan d'attribution d'actions (ou de plan d'option sur actions) pour les membres du comité de gestion à l'heure actuelle.

7.5.4 Commentaire concernant la rémunération fixe

Le conseil d'administration fixe chaque année la rémunération fixe des membres du comité de gestion en tenant compte, notamment :

- de la fonction et des responsabilités y afférentes
- du statut social, de l'expérience et des compétences
- de la réglementation locale
- du benchmark réalisé par le comité de rémunération (voir commentaire sous 7.5.1)

La rémunération annuelle peut être ajustée en fonction de modifications dans les paramètres précités.

7.5.5 Commentaire concernant la rémunération variable

Le conseil d'administration fixe chaque année la rémunération variable en fonction d'un pourcentage de la rémunération fixe annuelle. La rémunération variable annuelle (c.-à-d. le montant lié à la réalisation à 100 % des objectifs) s'élève pour les CEO et le CFO à 100 % de la rémunération fixe annuelle et pour les autres membres du comité de gestion à 80 % de la rémunération fixe annuelle.

Les objectifs de performance sont expressément définis au début de l'exercice par le conseil d'administration sur proposition du comité de rémunération. Ces critères sont liés à la performance globale de la société et à la performance individuelle. En principe, pour des raisons de confidentialité, un commentaire sur le contenu des objectifs qualitatifs n'est donné qu'a posteriori dans la Déclaration CG (dans laquelle figure le rapport de rémunération).

Conformément à l'article 35, § 1er de la loi SIR, ces critères d'octroi de la rémunération variable - ou de la partie de la rémunération variable qui dépend des résultats - portent uniquement sur le résultat net consolidé de WDP, à l'exclusion de toute variation de la juste valeur des actifs et des instruments de couverture, et aucune rémunération (fixe ou variable) ne peut être accordée en fonction d'une opération ou transaction spécifique de WDP ou de ses sociétés du périmètre.



Politique de rémunération du Comité de gestion

Rémunération fixe

Le Conseil d'Administration détermine annuellement la rémunération fixe en tenant compte, entre autres, des éléments suivants :

- · fonction et responsabilités associées
- · statut social, expérience, compétences
- · réglementation locale
- → benchmark réalisé par le Comité de rémunération

La rémunération fixe annuelle peut être révisée en fonction de l'évolution des paramètres qui précèdent.

Rémunération variable

Le Conseil d'Administration détermine chaque année la rémunération variable en fonction d'un pourcentage de la rémunération fixe annuelle.

La rémunération variable annuelle en cash (c'est-à-dire le montant lié à la réalisation à 100 % des objectifs) s'élève à :

- → pour les CEO et CFO : 100 % de la rémunération fixe annuelle
- → pour les autres membres du Comité de gestion : 80 % de la rémunération fixe annuelle.





Deleted: ¶ Court terme (variable) | 2023 Long terme (variable) | 2022-2 Quantitat EPS 1,50 eur paiement partiellement différé Taux d'occur Net debt/ebit 125% cap Énergie reno Deleted:



Principes sur lesquels est basée la définition des objectifs à court et long terme pour qu'ils contribuent à la vision à long terme de WDP:

Justification des objectifs de performance à court terme :

Soutien des objectifs à court terme du plan business 2024-27, de WDP (i) en reliant les objectifs quantitatifs aux performances financières et ESG de la société à court terme et (ii) en reliant les objectifs qualitatifs au moins aux objectifs ESG, à l'exécution de la politique de gestion des risques de WDP et en général à l'exécution du plan business 2024-27,

Justification des objectifs de performance à long terme :

Conservation des talents et stimulation de la création de valeur à long terme de WDP en établissant un lien clair avec la réalisation du plan business 2024-27 de WDP, à la fois sur la base d'objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière de durabilité et d'objectifs financiers.

Cela signifie également qu'un nouveau plan stratégique peut entraîner de nouveaux objectifs de performance à long terme qui devront à ce moment être soumis à l'assemblée générale par le biais d'une nouvelle politique de rémunération.

 Méthodes utilisées pour déterminer si les différents objectifs de performance ont été réalisés

L'évaluation des objectifs de performance fait l'objet d'une discussion et d'une analyse lors d'une session du comité de rémunération. La rémunération variable ne peut être octroyée que si les objectifs de performance ont été réalisés sur la période de référence.

À l'issue de l'exercice, il est contrôlé dans quelle mesure les <u>critères financiers</u> ont été atteints à l'aide des données comptables et financières qui sont analysées au sein du comité d'audit.

L'évaluation des <u>critères non financiers</u> est faite par le comité de rémunération soit sur la base d'une proposition motivée du président du conseil d'administration (au cas où cela concerne les performances des CEO), soit sur la base d'une proposition motivée des CEO en concertation avec le président du conseil d'administration (si cela concerne les performances des autres membres du comité de gestion).

Le comité de rémunération transmet ensuite son avis et sa proposition de rémunération au conseil d'administration. Sur la base du résultat atteint, la rémunération variable est accordée par le conseil d'administration à chaque membre du comité de gestion.

Limite supérieure à laquelle la rémunération variable est soumise

Tant le montant de la rémunération variable à court terme que de la rémunération variable à long terme peut s'élever à maximum 125 % du montant cible proposé (c.-à-d. le montant lié à la réalisation à 100 % des objectifs).

Paiement différé et périodes d'obtention de la rémunération variable

La rémunération variable ne peut être payée que si les critères de paiement fixés pour la période de référence entre les membres du comité de gestion et WDP, sont remplis.



Deleted: 2	
Deleted: 5	
Deleted: 2	
Deleted: 5	

Deleted: 2

Deleted: 5

Le paiement de la rémunération variable est au moins en partie échelonné sur la période du plan de business 2022-25 actuel de WDP.

L'article 7:91 du CSA prévoit un régime spécifique concernant le paiement différé de la rémunération variable. Concrètement, la rémunération variable d'un membre du comité de gestion se base pour au moins 25 % sur des critères de performance mesurés sur une période d'au moins 2 ans et pour (à nouveau) 25 % sur des critères de performance mesurés sur une période d'au moins 3 ans.

WDP déroge à cette règle légale et <u>[demande un accord exprès lors de son Assemblée Générale du 24 avril 2024]</u> [a obtenu à cet effet un accord exprès lors de son <u>Assemblée Générale du 24 avril 2024]</u>.

Le paiement de la rémunération variable est au moins en partie échelonné sur la période du plan de business 2024-27 actuel de WDP. WDP opte pour un système dans le cadre duquel :

- (i) la rémunération variable à court terme est immédiatement payée dans l'année suivant la réalisation des objectifs à court terme ; et
- (ii) le paiement de la rémunération variable à long terme est échelonné dans le temps, à savoir au moment de la réalisation des objectifs de performance à long terme, 66 % de cette rémunération étant payés dans l'année de la réalisation et 34 % l'année suivante. ¹

Ainsi, le paiement différé est entièrement aligné sur la stratégie d'entreprise de WDP, les efforts opérationnels devant être déployés à court terme étant immédiatement récompensés. La vision des membres du comité de gestion est également conservée à long terme et reste motivée par un (double) paiement différé de la rémunération variable au moment de la réalisation des objectifs de performance à long terme.

Dispositions en matière de récupération

Les conventions avec les responsables effectifs (c.-à-d. les co-CEO et le CFO) prévoient un mécanisme de récupération contractuel dans le cadre duquel la société a le droit de réclamer la restitution en tout ou en partie de la rémunération variable du bénéficiaire jusqu'à 1 an suivant le paiement de celle-ci 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 qui sont à la base de la rémunération variable ou concernant les circonstances dont on a fait dépendre la rémunération variable, et que de telles informations incorrectes sont en outre due à une fraude dans le chef du bénéficiaire.

7.5.6 Seuil minimum d'actions devant être détenues

Le Code 2020 – principe 7.9 préconise que le conseil d'administration fixe un seuil minimum pour la détention d'actions de WDP par les membres du comité de gestion en vue de les laisser agir dans la perspective d'un actionnaire à long terme.

1 Concrètement : le plan business 2024-27 est essentiellement réalisé en janvier 2027 (en tenant compte des chiffres au 31.12.2026 et des orientations pour 2027), donc le paiement de la rémunération variable à long terme se fait dans ce cas pour 66 % au Q1 2027, et pour 34 % au Q1 2028.

Formatted: French (Belgium)

Formatted: French (Belgium)





Deleted:
Deleted: a
Deleted: g
Deleted: 7
Deleted: 2
Deleted: 2
Deleted: 5
Deleted: 9
Deleted: ¶
Deleted: suivant

EXPLAIN WDP déroge à ce principe et ne fixe aucun seuil minimum explicite pour la détention d'actions de WDP par les membres du comité de gestion. WDP aspire, en tant que SIR/REIT, à une action de dividende stable (EPS/DPS), conforme à la perspective d'un actionnaire à long terme. Depuis sa cotation en Bourse en 1999, WDP met l'accent sur la création de flux de trésorerie stables à long terme qui, en combinaison avec l'obligation de distribution élevée en tant que SIR, fait de WDP une alternative à part entière, rentable et liquide aux investissements directs en immobilier générant des revenus locatifs. Il s'agit de la base de sa stratégie, telle que définie par le conseil d'administration, qui se reflète aussi clairement dans son plan de croissance opérationnel stratégique et ESG.

C'est cette stratégie qui doit être déployée opérationnellement par les membres du comité de gestion. WDP estime dès lors qu'elle établit, par le biais de sa politique de rémunération, un lien clair avec la création de flux de trésorerie à long terme stables, et fait ainsi déjà agir les membres du comité de gestion dans la perspective d'un actionnaire à long terme. WDP encourage toutefois les membres du comité de gestion à constituer et conserver une participation en actions dans WDP.

La Déclaration CG contient un aperçu du nombre d'actions que chaque membre du comité de gestion a en portefeuille. Il s'agit donc d'une participation constituée à titre personnel dans la société.

7.5.7 Principales caractéristiques des régimes de pension, des avantages en nature ou d'autres composantes de la rémunération variable

Les membres du comité de gestion liés par le biais d'un contrat de gestion sont libres de financer leur assurance de groupe au moyen de leur rémunération variable selon le principe du plan cafétéria (c.-à-d. avec un choix en termes de couvertures de risque et de niveaux de risque). S'ils optent pour une assurance de groupe par le biais de la société, celle-ci prévoit un régime à cotisations définies. Les membres du comité de gestion qui sont liés sur la base d'un contrat de travail participent automatiquement à une telle assurance de groupe.

Si la société met une voiture d'entreprise ou un GSM à la disposition des membres du comité de gestion, un avantage en nature est à chaque fois imputé à cet effet.

La Déclaration CG contient davantage de détails à ce sujet.

7.5.8 Contribution à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et à la durabilité de WDP

La politique de rémunération de WDP en ce qui concerne les membres de son comité de gestion tend à attirer, récompenser et fidéliser les profils qui contribuent à la stratégie d'entreprise durable fixée par WDP.

La composition de la rémunération des membres du comité de gestion est aussi tout à fait conforme à la vision de WDP sur sa politique de rémunération : une structure de rémunération transparente et simple correspondant à la vision à long terme de WDP. Ce dernier point ressort clairement des



objectifs de performance qui ont été fixés pour l'obtention de la rémunération variable. Ceux-ci découlent un par un du plan business 2024-27 de WDP.

Deleted: 2

Deleted: 5

7.5.9 Principales caractéristiques de la convention entre WDP et les membres du comité de gestion

La plupart des membres du comité de gestion sont liés à WDP sur la base d'un contrat de gestion. Quelques membres du comité de gestion travaillent pour WDP sur la base d'un contrat de travail.

En principe, ces contrats sont conclus pour une durée indéterminée, sauf si des circonstances exceptionnelles requièrent un contrat à durée déterminée.

Les délais et indemnités de préavis habituels sont pour le reste prévus, en tenant notamment compte de la fonction et de l'expérience du manager en question et toujours dans les limites du cadre légal applicable (en fonction du statut social en vigueur et de la région dans laquelle on est actif).

Les contrats de gestion prévoient les possibilités de préavis suivantes pour WDP :

- De façon unilatérale avec un délai de préavis de 6 à 12 mois, dépendant de la fonction.
- En cas de faute grave ou, si d'application, de perte du statut de responsable effectif tel qu'approuvé par la FSMA, une révocation avec effet immédiat est prévue, WDP n'étant plus redevable de la rémunération variable qui n'a pas encore été payée à ce moment.
- En cas de non-exercice de la fonction pendant une période ininterrompue de 6 mois, une révocation avec effet immédiat est prévue, WDP étant bel et bien redevable de la rémunération variable qui n'a pas encore été payée à ce moment.

Si l'indemnité de départ dépasse 12 ou 18 mois de rémunération (comme prévu dans l'article 3:6, § 3, deuxième alinéa, 6° CSA), les approbations nécessaires seront demandées à l'assemblée générale.

Aucun membre du comité de gestion n'a droit, à l'heure actuelle, à une indemnité de départ dépassant 12 mois de rémunération, sauf en ce qui concerne les co-CEO et le CFO dont les contrats prévoient une indemnité de départ de respectivement 18 et 12 mois au cas où ces contrats sont résiliés par la société ou le manager en question dans un délai de 6 mois suivant une offre publique de reprise, et lorsqu'il n'est pas question d'une faute grave dans le chef du manager. L'indemnité de départ des co-CEO a, conformément à l'article 7:92 CSA, été approuvée par l'Assemblée Générale du 29 avril 2020.

7.5.10 Commentaire de la prise en compte des conditions salariales et de travail des employés de la société dans la définition de la politique de rémunération

La politique de rémunération de WDP en ce qui concerne les membres du comité de gestion, ainsi que les conditions salariales et de travail des employés de WDP sont basées sur les 3 mêmes lignes directrices : simplicité, transparence et conformité avec la stratégie de l'entreprise.

La rémunération des employés est, tout comme la rémunération des membres du comité de gestion, composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable, le cas échéant complétée par des avantages extralégaux tels qu'une voiture d'entreprise, un GSM, une assurance de groupe.



L'interprétation concrète de ces trois composantes dépend bien entendu toujours de la fonction et du statut social de la personne en question, ainsi que de la réglementation locale à laquelle le collaborateur est soumis.

La rémunération variable court terme des employés se compose :

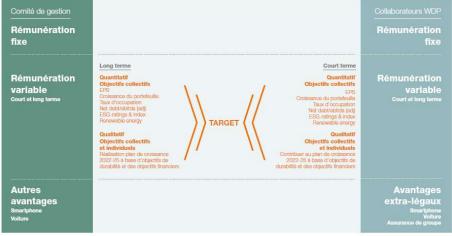
- d'une indemnité liée aux objectifs de performance **individuels** court terme, incluant (au moins un) objectif ESG ainsi que d'autres objectifs dans le cadre de la réalisation du plan business 2024-27 de WDP, et
- d'une indemnité liée aux objectifs de performance collectifs court terme découlant directement du plan business 2024-27 de WDP. L'EPS, le taux d'occupation et un target ESG déterminent ainsi notamment dans quelle mesure la rémunération variable collective est octroyée et payée aux employés.

La rémunération variable long terme des employés se compose :

d'une indemnité liée aux objectifs de performance collectifs long terme découlant directement du plan business 2024-27 de WDP, y compris les objectifs de durabilité et financiers. Ces objectifs de performance à long terme sont entièrement alignés sur ceux du Comité de gestion.

Le paiement de la rémunération variable se fait, compte tenu compte du lieu d'occupation, de la législation locale et de la fonction, en espèces, via l'attribution de warrants dans le cadre d'un plan de warrants, via un avantage non récurrent lié au résultat et/ou via une contribution dans l'assurance de groupe.

Tout comme pour les administrateurs et les membres du comité de gestion, il n'existe pas de plan d'attribution d'actions ou de plan d'options sur actions pour les employés de WDP à l'heure actuelle.



s de plan d'attribution (d'options sur) d'actions

as de plan d'attribution (d'options sur) d'actions



Deleted: 2
Deleted: 2
Deleted: 5
Deleted: 5
Deleted: et

Deleted: 2
Deleted: 5

7.6. Procédure de dérogation à la politique de rémunération

Dans des circonstances exceptionnelles, à apprécier au cas par cas, et seulement si cela est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de WDP ou garantir sa viabilité, le conseil d'administration peut, sur avis motivé du comité de rémunération, autoriser certaines dérogations à la politique de rémunération en vigueur en ce qui concerne les éléments suivants :

- (i) Détermination ou adaptation de la hauteur de la rémunération fixe et/ou variable ;
- (ii) Détermination ou adaptation des objectifs de performance à courte ou longue terme pour un ou plusieurs (nouveaux) membres du comité de gestion.

Dans un tel cas, il convient de suivre la procédure visée au point 7.5.1 en vertu de laquelle le conseil d'administration peut autoriser des dérogations pour autant qu'elles s'inscrivent dans le cadre des conditions précitées et sur la base d'un avis motivé du comité de rémunération.

7.7. Aperçu des changements par rapport à la dernière politique de rémunération approuvée

 Politique de rémunération à partir de 1.1.2020 (en accord avec le plan de croissance 2019-23)

Comme annoncé lors de la publication de la nouvelle Charte de Corporate Governance de WDP le1er octobre 2019 à l'occasion de la transformation de WDP d'une société en commandite par actions
en une société anonyme, WDP applique à compter du 1er janvier 2020 une nouvelle politique de
rémunération qui tient compte de la nouvelle structure de gouvernance de WDP, du Code 2020 et du
CSA. En outre, WDP avait choisi à ce moment-là de déjà tenir le plus possible compte des exigences
de la Shareholder's Rights Directive II2. Malgré le fait que la directive précitée n'avait pas encore été
transposée dans la législation belge le 25 mars 2020 (date de la proposition d'approbation de la
politique de rémunération), WDP a choisi de soumettre cette nouvelle politique de rémunération à
l'approbation de l'assemblée générale de WDP du 29 avril 2020. WDP manifestait une vision claire
concernant sa politique de rémunération: simple, transparente et conforme à la stratégie de
l'entreprise. Les changements les plus significatifs dans la politique de rémunération avec effet à partir
du 2020 se situent aux niveaux suivants:

- 1. Les objectifs de performance sont fixés en fonction du plan de croissance 2019-23 de WDP, en vue de soutenir et de mettre ce dernier en œuvre.
- L'intégration explicite d'objectifs de performance liés aux ambitions de WDP sur le plan de l'ESG.

Formatted: Line spacing: Multiple 1,2 li

Formatted: Not Superscript/ Subscript

² Directive (UE) 2017/828 du Parlement européen et du Conseil du 1er mai 2017 modifiant la directive 2007/36/CE en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires, et portant des dispositions en matière de société et d'association.



 Un mécanisme d'échelonnement dans le temps et de paiement différé de la rémunération variable des membres du comité de gestion, entièrement adapté à la réalisation effective du plan de croissance 2019-23.

WDP s'en tenait pour le reste à son choix de ne pas octroyer de plan d'attribution d'actions ou de plans d'options sur actions à ses administrateurs, aux membres du comité de gestion et aux collaborateurs, et de ne pas fixer de seuil minimum d'actions à détenir pour les membres du comité de gestion.

La vision de WDP sur sa politique de rémunération, le processus décisionnel appliqué en interne au sein de WDP, les procédures de gestion des conflits d'intérêts potentiels étaient en grande partie maintenus, moyennant les adaptations nécessaires dans le cadre de la nouvelle structure de gouvernance.

Politique de rémunération à partir de 1.1.2020 (en accord avec le plan business 2022-25)

À l'occasion de l'examen annuel de la politique de rémunération et conformément au processus décisionnel prévu par la politique de rémunération, le Conseil d'Administration - sur l'avis du Comité de rémunération - a décidé le 24 janvier 2022 de soumettre une nouvelle politique de rémunération à l'approbation de l'Assemblée Générale du 27 avril 2022. Cela est dû au fait que le plan de croissance de 2019-23 a été clôturé de manière anticipée, car les objectifs de profit initiaux du plan se sont avérés réalisables avec un an d'avance, et que la politique de rémunération prévoit que lorsqu'un nouveau plan stratégique est lancé, une nouvelle politique de rémunération doit être soumise à l'Assemblée Générale.

Les grands principes de la politique de rémunération ne changent pas de manière substantielle ; les modifications les plus significatives de la politique de rémunération à partir de 2022 concernent les domaines suivants :

- la rémunération variable annuelle (a savoir le montant lié a la réalisation a 100 % des objectifs)
 s'élève a 100 % de la rémunération fixe annuelle pour les CEO et le CFO (ce montant s'élevait auparavant a 90 %). Pour les autres membres du Comité de gestion, la rémunération variable annuelle est maintenue a 80 % de la rémunération fixe annuelle.
- 2. Dans l'optique d'une création de valeur durable par la Société, les objectifs du plan business 2022-25 de WDP sont davantage intégrés dans la politique de rémunération des membres du Comité de gestion. Les rémunérations variables à court et à long terme dépendent de la réalisation de paramètres quantitatifs et qualitatifs clairs en matière de durabilité et de finances en fonction du plan de croissance 2022-25 de WDP, ainsi que du soutien et de la réalisation de ce plan.

En outre, la politique de rémunération des employés de la société (notamment par l'ajout d'une prime collective à long terme pour les employés ayant des objectifs à long terme tels que ceux du Comité de gestion) est davantage alignée sur la politique de rémunération des membres du Comité de gestion.

Politique de rémunération à partir de 1.1.2024 (en ligne avec le plan d'affaires 2024-2027)

À l'occasion de <u>l'examen annuel de la politique de rémunération et conformément au processus décisionnel prévu dans la politique de rémunération, le Conseil d'administration - sur avis du Comité de rémunération - a décidé le 23 février 2024 de soumettre une nouvelle politique de rémunération à l'approbation de l'Assemblée Générale du 24 avril 2024. Cela est dû au fait que le plan de croissance</u>

Formatted: Font: Bold, French (France)

Formatted: Font: Bold, French (France)

Formatted: List Paragraph,Opsomming niveau 1, Space After: 0 pt, Line spacing: single

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight



de 2022-2025 est clôturé prématurément car les objectifs initiaux de profit du plan se sont avérés atteignables un an plus tôt, et étant donné que la politique de rémunération prévoit qu'une nouvelle politique de rémunération soit soumise à l'Assemblée Générale lors du lancement d'un nouveau plan d'affaires. Les grands principes de la politique de rémunération ne changent pas fondamentalement. En vue de la création de valeur durable par la Société, les objectifs du business plan 2024-27 de WDP sont ancrés dans la politique de rémunération des membres du Comité de direction. La rémunération variable à court et à long terme dépend de l'atteinte de mesures de durabilité et financières quantitatives et qualitatives claires, en soutien et en réalisation du business plan 2024-27 de WDP.

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

