

## 7. Remuneratiebeleid

### 7.1 Toepassingsgebied

Overeenkomstig de toepasselijke bepalingen van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en van de Code 2020, is dit remuneratiebeleid van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur, alsook op de personen belast met de leiding, zijnde de leden van het Managementcomité.

Dit remuneratiebeleid is van toepassing met ingang van 1 januari 2024, [onder voorbehoud van goedkeuring door de jaarlijkse Algemene Vergadering van 24 april 2024] [zoals goedgekeurd door de jaarlijkse Algemene Vergadering van 24 april 2024].

Bij iedere materiële wijziging van het remuneratiebeleid, en in ieder geval minstens om de vier jaar, zal dit remuneratiebeleid voorgelegd worden ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van WDP.

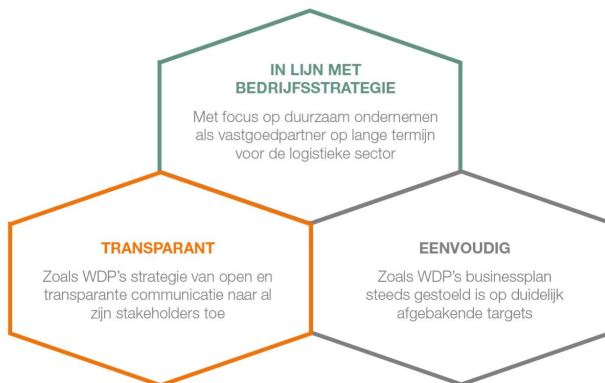
Er wordt voorzien in een procedure tot afwijking van het remuneratiebeleid in uitzonderlijke omstandigheden onder punt 7.6.

Deleted: 2

Deleted: 27

Deleted: 2

### 7.2 Visie van WDP op haar remuneratiebeleid



### 7.3 Remuneratiebeleid voor de uitvoerende leden van de Raad van Bestuur

De uitvoerende bestuurders van WDP worden enkel vergoed in hun hoedanigheid van CEO en niet in de hoedanigheid van uitvoerende bestuurder. Gegeven de beperkte omvang van de Raad van Bestuur en zijn comités, wordt er eveneens geen specifieke vergoeding toegekend aan de uitvoerende bestuurders in hun rol van lid en/of voorzitter van bepaalde comités.

### 7.4 Remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur

#### 7.4.1. Besluitvormingsproces voor vaststelling, herziening en uitvoering van het remuneratiebeleid

De bezoldiging van de bestuurders wordt vastgesteld door de jaarlijkse Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur. Dit voorstel van de Raad van Bestuur is gebaseerd op de aanbevelingen van het Remuneratiecomité betreffende het remuneratiebeleid van de bestuurders alsook betreffende hun individuele remuneratie.

Bij de bepaling van de bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders wordt op realistische wijze rekening gehouden met hun verantwoordelijkheden, de vereiste tijdsbesteding, de eraan verbonden risico's en de marktpraktijken. Dit verklaart de keuze voor een straight forward verloningssysteem zonder een prestatiegebonden remuneratie, bijkomende presentiegelden, voordelen verbonden aan pensioenplannen of andere voordelen in natura.

Het Remuneratiecomité analyseert jaarlijks het remuneratiebeleid dat geldt voor de leden van de Raad van Bestuur. Hierbij gaat het Remuneratiecomité na of er een aanpassing nodig is, onder meer op basis van een jaarlijkse benchmark met deze van andere vergelijkbare Europese REIT's. Op deze manier vergewist zij zich ervan dat de remuneratie nog steeds gepast is en conform aan de marktpraktijken, rekening houdend met de omvang van WDP, zijn financiële situatie, zijn positie binnen het Belgische economische milieu en het niveau van verantwoordelijkheden die de bestuurders dragen.

Indien de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, een materiële wijziging zou willen aanbrengen in het remuneratiebeleid, zal dit voorstel voorgelegd worden ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van WDP. In ieder geval wordt het remuneratiebeleid minstens om de vier jaar voorgelegd ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering.

#### 7.4.2. Beheer van (potentiële) belangenconflicten

Elke beslissing omtrent de bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de jaarlijkse Algemene Vergadering. Deze wettelijk bepaalde

bevoegdheidsverdeling waarborgt dat er zich op dit vlak geen (potentiële) belangenconflicten voordoen.

### 7.4.3. Componenten van de remuneratie

De totale vergoeding voor de niet-uitvoerende bestuurders bestaat uit:

- ▶ Een vaste onkostenvergoeding; en
- ▶ Een vaste bestuurdersvergoeding (die niet automatisch wordt geïndexeerd), waarbij de bestuurders de keuze hebben om er hun groepsverzekering mee te financieren volgens het cafetariaprincipe.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatiegebonden remuneratie (zoals bonussen of aandelen gerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn) en krijgen geen voordelen in natura noch voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen. Er zijn geen contractuele opzegtermijnen of-vergoedingen van toepassing, noch contractuele niet-concurrentiebedingen.

De vergoeding van de voorzitter van de Raad van Bestuur houdt rekening met zijn specifieke verantwoordelijkheden en tijdsbesteding als voorzitter van de Raad van Bestuur.

Gegeven de beperkte omvang van de Raad van Bestuur en zijn comités, wordt eveneens geen specifieke vergoeding toegekend aan de niet-uitvoerende bestuurders in hun rol van lid en/of voorzitter van bepaalde comités, noch wordt er voorzien in bijkomende vergoedingen voor ad hoc meetings of in een systeem van presentiegelden.

De Code 2020 – principe 7.6 beveelt aan dat de niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun remuneratie in de vorm van aandelen van de vennootschap ontvangen om hen te laten handelen met het perspectief van langetermijn aandeelhouder.

**EXPLAIN |** WDP wijkt af van dit principe en kent geen vergoeding in aandelen toe aan de niet-uitvoerende bestuurders. Rekening houdend met de huidige bedragen van de bezoldiging alsook met het onafhankelijk karakter van de niet-uitvoerende bestuurders, is WDP heden de mening toegedaan dat het toekennen van (een deel van) de bezoldiging in aandelen niet per se zou bijdragen aan de doelstelling van de Code 2020 om dergelijke bestuurders te laten handelen met het perspectief van een langetermijn aandeelhouder. WDP streeft als GVV/REIT naar een robuuste winst en dividend per aandeel (EPS/DPS), in lijn met het perspectief van een langetermijn aandeelhouder. Van bij zijn beursnotering in 1999 legt WDP de klemtoon op het creëren van stabiele cashflows op lange termijn die, in combinatie met de hoge uitkeringsplicht als GVV, WDP tot een volwaardig, rendabel en liquide alternatief maakt voor directe investeringen in vastgoed op basis van huuropbrengsten. Dit is de basis van haar strategie, zoals bepaald door de Raad van Bestuur, die ook duidelijk weerspiegeld wordt in haar businessplan.

Een overzicht van de totale vergoeding voor de niet-uitvoerende bestuurders is opgenomen in de CG-Verklaring.

#### 7.4.4. Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van WDP

Het remuneratiebeleid van WDP met betrekking tot haar bestuurders strekt ertoe om die profielen aan te trekken die het door de combinatie van hun ervaring, kennis en competentie mogelijk maken dat de Raad van Bestuur haar rol kan vervullen: duurzame waardecreatie nastreven via het bepalen van de strategie van WDP, het bewerkstelligen van doeltreffend, verantwoordelijk en ethisch leiderschap en het toezicht houden op de prestatie van de Vennootschap.

De bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders voldoet bovendien aan de visie van WDP op haar remuneratiebeleid: één vaste bestuurdersvergoeding die rekening houdt met de verantwoordelijkheden van elke individuele bestuurder (**transparant en eenvoudig**) en die voldoende wordt geacht om de juiste profielen aan te trekken om bij te dragen aan WDP's strategie (**in lijn met haar bedrijfsstrategie**).

#### 7.4.5. Voornaamste kenmerken van de overeenkomst tussen WDP en de niet-uitvoerende bestuurders

De niet-uitvoerende bestuurders hebben het statuut van zelfstandige en worden benoemd door de Algemene Vergadering voor een periode van maximaal 4 jaar (volgens de hiertoe bepaalde procedure in het CG-Charter). Er is niet voorzien in specifieke statutaire opzegtermijnen of opzegvergoedingen en dus geldt de algemene regel van *ad nutum* opzegbaarheid van de bestuurders door de Algemene Vergadering waarbij het mandaat van de bestuurders te allen tijde en zonder opzegvergoeding beëindigd kan worden.

Voor een overzicht van de resterende duurtijd van de mandaten van de huidige niet-uitvoerende bestuurders verwijzen we naar de CG Verklaring.

### 7.5 Remuneratiebeleid voor de leden van het Managementcomité

#### 7.5.1. Besluitvormingsproces voor vaststelling, herziening en uitvoering van het remuneratiebeleid

De bezoldiging van de leden van het Managementcomité wordt bepaald door de Raad van Bestuur. Dit gebeurt op basis van de aanbevelingen van het Remuneratiecomité volgend op een gemotiveerd advies van de CEO's aan het Remuneratiecomité (voor zover het hun eigen bezoldiging niet betreft).

Het Remuneratiecomité analyseert jaarlijks het remuneratiebeleid dat geldt voor de leden van het Managementcomité en gaat na of er een aanpassing nodig is om hen op redelijke wijze aan te trekken, te belonen en te behouden, rekening houdend met de omvang van de Vennootschap en hun individuele verantwoordelijkheden. Die analyse gaat gepaard met een vergelijking met het remuneratiebeleid van andere (niet-)beursgenoteerde vastgoedvennootschappen en van andere niet-

vastgoedvennootschappen met gelijke omvang en gelijk belang. Hiervoor wordt momenteel gebruik gemaakt van internationaal erkende surveys.

**Deleted:** de diensten van de

**Deleted:** vergoedingsconsulent Willis Towers Watson

In deze analyse wordt eveneens rekening gehouden met de ervaring ter zake van de leden van het Managementcomité. Zowel het globaal niveau van de bezoldiging, als de spreiding van de verschillende onderdelen ervan en de voorwaarden om ze te verkrijgen, worden geanalyseerd. Het Remuneratiecomité waakt er hierbij te allen tijde over dat de vergoeding aan de CEO's en de leden van het Managementcomité niet excessief is in vergelijking met deze van peers, marktpraktijken of prestaties van de Vennootschap.

Het Remuneratiecomité gaat ook na of de procedure voor het vastleggen van de doelstellingen die het niveau van de variabele vergoeding bepalen, op één lijn ligt met de risk appetite van de Vennootschap.

Het Remuneratiecomité legt het resultaat van deze analyse en zijn onderbouwde aanbevelingen ter beslissing voor aan de Raad van Bestuur.

Indien de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, een materiële wijziging zou willen aanbrengen in het remuneratiebeleid, zal dit voorstel voorgelegd worden ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van WDP. In ieder geval wordt het remuneratiebeleid minstens om de vier jaar voorgelegd ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering.

De bepalingen omtrent de bezoldiging zijn vastgelegd in een overeenkomst tussen WDP en het respectievelijke lid van het Managementcomité. De criteria voor de toekenning van de variabele vergoeding aan de CEO's of de andere leden van het Managementcomité worden vastgelegd via een jaarlijks addendum aan de respectievelijke overeenkomsten.

### 7.5.2. Beheer van (potentiële) belangenconflicten

Op verschillende niveaus zijn de nodige maatregelen genomen ter preventie en beheer van potentiële belangenconflicten:

- ▶ Het Remuneratiecomité is samengesteld uit de niet-uitvoerende bestuurders.
- ▶ Het intern reglement van het Remuneratiecomité voorziet dat de CEO's met raadgevende stem mogen deelnemen aan de vergaderingen van het Remuneratiecomité, maar enkel wanneer dit de remuneratie van de overige leden van het Managementcomité betreft.
- ▶ Tevens voorziet het intern reglement dat de evaluatie van de prestaties van de leden van het Managementcomité in vergelijking met de overeengekomen prestatiedoelstellingen gebeurt op basis van een gemotiveerd voorstel van de voorzitter van de Raad van Bestuur in geval het de CEO's betreft en op basis van een gemotiveerd voorstel van de CEO's in overleg met de voorzitter van de Raad van Bestuur indien het de evaluatie van de overige leden van het Managementcomité betreft.

- ▶ Bovendien heeft het Remuneratiecomité de mogelijkheid om met elke relevante persoon te spreken zonder dat daarbij een lid van het Managementcomité aanwezig dient te zijn.
- ▶ Bij de vaststelling van het remuneratiebeleid zullen de CEO's niet deelnemen aan de beraadslagingen van de Raad van Bestuur voor zover het hun eigen bezoldiging betreft. Hiervoor wordt tevens verwezen naar de wettelijke belangenconflictregering zoals voorzien in artikel 7:96 WVV.

### 7.5.3. Componenten van de remuneratie

De totale vergoeding voor de leden van het Managementcomité bestaat uit:

- ▶ Een vaste onkostenvergoeding voor de co-CEO's en de CFO.
- ▶ Een vaste vergoeding: deze basisvergoeding is bepaald in functie van de individuele verantwoordelijkheden en vaardigheden van elk lid van het Managementcomité en is onafhankelijk van elk resultaat.
- ▶ Een variabele vergoeding: een betaling in cash in functie van het behalen van specifieke individuele en collectieve prestatiedoelstellingen.
- ▶ Enkele andere voordelen: in functie van het sociaal statuut kan dit een wagen, gsm e.a. bevatten.

Momenteel bestaan er geen aandelen(optie)plannen voor de leden van het Managementcomité.

### 7.5.4. Toelichting bij de vaste bezoldiging

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks de vaste bezoldiging van de leden van het Managementcomité rekening houdend met onder meer:

- ▶ Functie en bijhorende verantwoordelijkheden
- ▶ sociaal statuut, ervaring, competenties
- ▶ lokale regelgeving
- ▶ benchmark uitgevoerd door het Remuneratiecomité (zie toelichting onder 7.5.1.)

In functie van wijzigingen in de vorige parameters, kan de jaarlijkse vergoeding herzien worden.

### 7.5.5. Toelichting bij de variabele bezoldiging

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks de variabele bezoldiging in functie van een percentage van de jaarlijkse vaste bezoldiging. De jaarlijkse variabele bezoldiging (i.e. het bedrag verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen) bedraagt voor de CEO's en de CFO 100% van de jaarlijkse vaste bezoldiging en voor de andere leden van het Managementcomité 80% van de jaarlijkse vaste bezoldiging.

De prestatiedoelstellingen, worden uitdrukkelijk vastgelegd bij aanvang van het boekjaar door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratiecomité. Deze criteria zijn gekoppeld aan de globale prestaties van de Vennootschap en de individuele prestaties. Omwille van confidentialiteitsredenen wordt er in principe enkel a posteriori inhoudelijk toelichting gegeven bij de kwalitatieve doelstellingen via de CG-Verklaring (waarin het remuneratieverslag is opgenomen).

In overeenstemming met artikel 35, §1 van de GVV-Wet, hebben de criteria voor de toekenning van de variabele vergoeding of van het deel van de variabele vergoeding dat van de resultaten afhangt, uitsluitend betrekking op het geconsolideerde nettoresultaat van WDP, met uitsluiting van alle schommelingen van de reële waarde van de activa en de afdekkingsinstrumenten, en wordt er geen (vaste of variabele) vergoeding toegekend in functie van een specifieke verrichting of transactie van WDP of zijn perimetervenootschappen.

## Remuneratiebeleid Managementcomité

### Vaste bezoldiging

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks de vaste bezoldiging rekening houdend met onder meer:

- functie en bijhorende verantwoordelijkheden
- sociaal statuut, ervaring, competenties
- lokale regelgeving
- benchmark uitgevoerd door het Remuneratiecomité

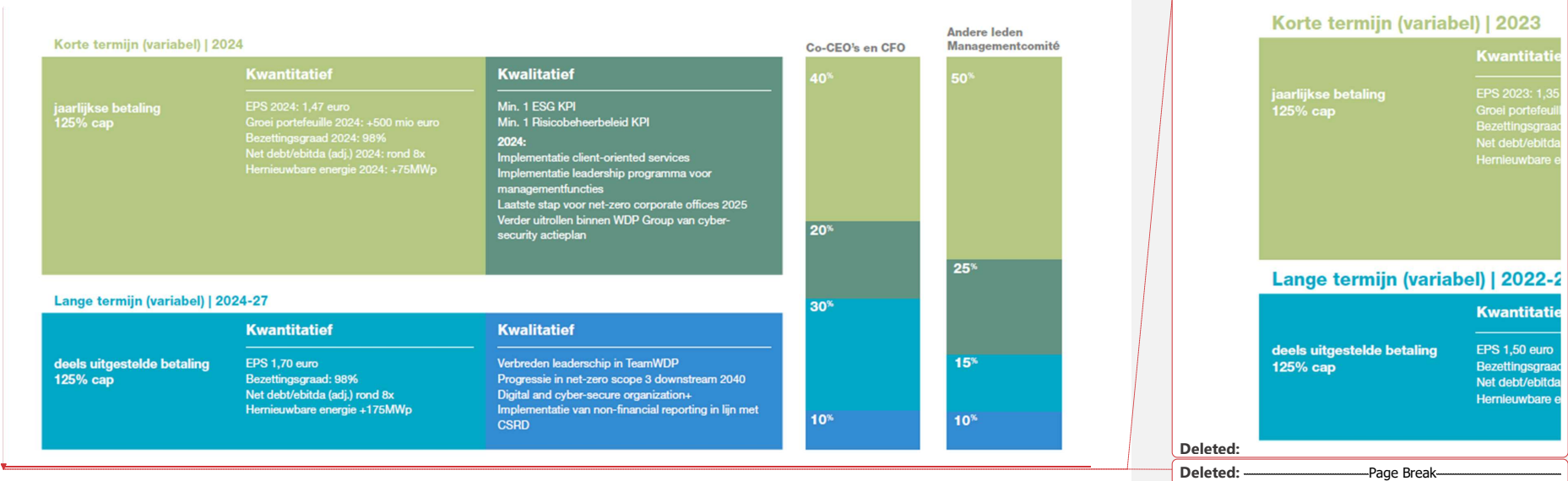
In functie van wijzigingen in de vorige parameters, kan de jaarlijkse vaste bezoldiging herzien worden.

### Variabele bezoldiging

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks de variabele bezoldiging in functie van een percentage van de jaarlijkse vaste bezoldiging.

De jaarlijkse variabele bezoldiging in cash (i.e. het bedrag verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen) bedraagt:

- voor de CEO's en CFO: 100% van de jaarlijkse vaste bezoldiging;
- voor de andere leden van het Managementcomité: 80% van de jaarlijkse vaste bezoldiging.





- ▶ Principes die gehanteerd worden bij het bepalen van de doelstellingen op korte en lange termijn opdat deze bijdragen aan de langetermijnvisie van WDP:

Rationale voor de kortetermijn prestatiedoelstellingen:

Ondersteunen van de kortetermijn doelstellingen ter realisatie van WDP's businessplan 2024-2027 door (i) het linken van de kwantitatieve doelstellingen aan financiële prestaties en aan prestaties op vlak van ESG van de Vennootschap op korte termijn en (ii) door de kwalitatieve doelstellingen minstens te linken aan ESG-doelstellingen, de uitvoering van WDP's risicobeheerbeleid en in het algemeen de realisatie van het businessplan 2024-2027,

Deleted: 2022-2025

Deleted: 2-25

Rationale voor de langetermijn prestatiedoelstellingen:

Behouden van talent en het drijven van WDP's langetermijn waardecreatie door een duidelijke link te leggen met het realiseren van het businessplan 2024-2027, van WDP, zowel aan de hand van kwantitatieve als kwalitatieve duurzaamheids- en financiële doelstellingen.

Deleted: 2

Deleted: 5

Dit betekent eveneens dat een nieuw strategisch plan mogelijks nieuwe langetermijn prestatiedoelstellingen met zich meebrengt die op dat moment via een nieuw remuneratiebeleid voorgesteld dienen te worden aan de Algemene Vergadering.

- ▶ De methoden gebruikt om te bepalen of er aan de verschillende prestatiedoelstellingen werd voldaan

Deleted: ¶

De evaluatie van de prestatiedoelstellingen is onderwerp van bespreking en analyse in een zitting van het Remuneratiecomité. De variabele vergoeding kan enkel worden toegekend indien aan de prestatiedoelstellingen over de aangeduide referentieperiode werd voldaan.

In hoeverre de financiële criteria werden gerealiseerd, wordt na het afsluiten van het boekjaar gecontroleerd aan de hand van de boekhoudkundige en financiële gegevens die worden geanalyseerd binnen het Auditcomité.

Een evaluatie van de niet-financiële criteria gebeurt door het Remuneratiecomité ofwel op basis van een advies van een gemotiveerd voorstel van de voorzitter van de Raad van Bestuur (indien het de prestatie van de CEO's betreft) ofwel op basis van een gemotiveerd voorstel van de CEO's in overleg met de voorzitter van de Raad van Bestuur (indien het de prestaties van de overige leden van het Managementcomité betreft).

Het Remuneratiecomité bezorgt haar advies en voorstel tot remuneratie vervolgens aan de Raad van Bestuur. Op basis van het gerealiseerde resultaat wordt de variabele vergoeding door de Raad van Bestuur toegekend aan elk lid van het Managementcomité.

- ▶ **De bovengrens waaraan variabele remuneratie onderworpen is**

Zowel het bedrag van de kortetermijn variabele vergoeding als van de langetermijn variabele vergoeding kan maximaal 125% van het vooropgestelde doelbedrag (i.e. het bedrag verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen) bedragen.

### ► Uitgestelde periodes en verwervingsperiodes

De variabele remuneratie kan alleen worden uitbetaald als de criteria voor de uitbetaling die vastgesteld zijn tussen de leden van het Managementcomité en WDP voor de referentieperiode zijn vervuld.

Artikel 7:91 WVV voorziet in een specifieke regeling omtrent de uitgestelde betaling van de variabele remuneratie. In concreto dient de variabele remuneratie voor een lid van het Managementcomité ten minste voor 25% gebaseerd te zijn op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste twee jaar, en voor (nogmaals) 25% op prestatiecriteria die worden gemeten over een periode van ten minste drie jaar.

WDP wijkt van deze wettelijke regel af en [\[vraagt hiervoor een uitdrukkelijke goedkeuring op haar Algemene Vergadering van 24 april 2024\]](#) [verkeeg hiervoor een uitdrukkelijke goedkeuring op haar Algemene Vergadering van [24 april 2024](#)].

De uitbetaling van de variabele verloning verloopt minstens gedeeltelijk uitgesteld over de periode van WDP's huidige businessplan 2024-27. WDP kiest voor een systeem waarbij:

- (i) de variabele bezoldiging op korte termijn onmiddellijk wordt uitbetaald in het jaar na realisatie van de kortetermijn doelstellingen; en
- (ii) de variabele bezoldiging op lange termijn gespreid in de tijd wordt uitbetaald, met name bij realisatie van de langetermijn prestatiedoelstellingen waarbij 66% van die bezoldiging wordt uitbetaald in het jaar [van](#) realisatie en 34% het jaar daaropvolgend.<sup>1</sup>

Op deze manier is de uitgestelde betaling volledig gealigneerd op WDP's bedrijfsstrategie, waarbij operationele inspanningen die op korte termijn moeten geleverd worden onmiddellijk worden beloond, maar waarbij de visie van de leden van het Managementcomité op lange termijn behouden en geïncentiveerd blijft door een (dubbele) uitgestelde betaling van de variabele verloning bij realisatie van de langetermijn prestatiedoelstellingen.

### ► Clawback bepalingen

In de overeenkomsten met de effectieve leiders (i.e. de co-CEO's en de CFO) wordt er contractueel voorzien in een clawback mechanisme waarbij de Vennootschap het recht heeft om een variabele remuneratie geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de begunstigde tot 1 jaar na uitbetaling ervan indien in die periode blijkt dat de uitbetaling heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele remuneratie ten grondslag liggende prestatiedoelstellingen of over de omstandigheden waarvan de variabele remuneratie afhankelijk was gesteld en dat dergelijke onjuiste informatie bovendien te wijten is aan fraude door de begunstigde.

<sup>1</sup> Concreet: [het businessplan 2024-27 wordt in principe gerealiseerd in januari 2027 \(rekening houdend met de cijfers per 31.12.2026 en de guidance voor 2027\), dus de uitbetaling van de langetermijn variabele bezoldiging vindt in dat geval plaats voor 66% in Q1 2027, en voor 34% in Q1 2028.](#)

Deleted: 27 april 2022

Formatted: Not Highlight

Deleted: 2

Deleted: 5

Deleted: ¶

Deleted: na



### 7.5.6. Minimumdrempel van aandelen die dient aangehouden te worden

De Code 2020 – principe 7.9 beveelt aan dat de Raad van Bestuur een minimumdrempel bepaalt voor het aanhouden van aandelen van WDP door de leden van het Managementcomité om hen te laten handelen met het perspectief van langetermijn aandeelhouder.

**EXPLAIN |** WDP wijkt af van dit principe en bepaalt geen expliciete minimumdrempel voor het aanhouden van aandelen van WDP door de leden van het Managementcomité. WDP streeft als GVV/REIT streeft naar een robuuste winst en dividend per aandeel (EPS/DPS), in lijn met het perspectief van een langetermijn aandeelhouder. Van bij zijn beursnotering in 1999 legt WDP de klemtoon op het creëren van stabiele cashflows op lange termijn die, in combinatie met de hoge uitkeringsplicht als GVV, WDP tot een volwaardig, rendabel en liquide alternatief maakt voor directe investeringen in vastgoed op basis van huuropbrengsten. Dit is de basis van haar strategie, zoals bepaald door de Raad van Bestuur, die ook duidelijk weerspiegeld wordt in haar strategisch operationeel en ESG groeiplan.

Het is deze strategie die operationeel uitgerold dient te worden door de leden van het Managementcomité. WDP is dan ook van mening dat zij via haar remuneratiebeleid een duidelijke link legt met het creëren van stabiele langetermijn cashflows en op die manier de leden van het Managementcomité reeds doet handelen met het perspectief van een langetermijn aandeelhouder. WDP moedigt de leden van het Managementcomité wel aan om een aandelenparticipatie op te bouwen en aan te houden in WDP.

In de CG-verklaring wordt een overzicht gegeven van het aantal aandelen dat elk lid van het Managementcomité zelf in portefeuille heeft. Dit betreft dus een eigen opgebouwde participatie in de Vennootschap.

### 7.5.7. Voornaamste kenmerken van de pensioenregelingen, voordelen in natura of andere componenten van de variabele verloning

Het staat de leden van het Managementcomité die via een managementovereenkomst verbonden zijn vrij om met hun variabele bezoldiging hun groepsverzekering te financieren volgens het cafetariaprincipe (i.e. met een keuze op vlak van risicowaarborgen en risiconiveaus). Indien er gekozen werd voor een groepsverzekering via de Vennootschap voorziet deze in een defined contribution plan. De leden van het Managementcomité die op basis van een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, nemen automatisch deel in dergelijke groepsverzekering.

Indien de Vennootschap de leden van het Managementcomité een bedrijfswagen of gsm ter beschikking stelt, wordt hiervoor telkens een voordeel in natura aangerekend.

In de CG Verklaring worden hieromtrent meer details gegeven.

### 7.5.8. Bijdrage aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van WDP

Het remuneratiebeleid van WDP met betrekking tot de leden van haar Managementcomité strekt ertoe om die profielen aan te trekken, te belonen en te behouden die bijdragen aan de door WDP vooropgestelde duurzame bedrijfsstrategie.

Ook de samenstelling van de bezoldiging van de leden van het Managementcomité, vindt naadloos aansluiting met de visie van WDP op haar remuneratiebeleid: een **transparante** en **eenvoudige** verloningsstructuur die **inhaakt op de langetermijn visie** van WDP. Dit laatste blijkt duidelijk uit de prestatiedoelstellingen die bepaald zijn voor het behalen van de variabele verloning. Deze vloeien één op één voort uit WDP's businessplan 2024-2027.

Deleted: 22

Deleted: 25

### 7.5.9. Voornaamste kenmerken van de overeenkomst tussen WDP en de leden van het Managementcomité

De meeste leden van het Managementcomité zijn op basis van een managementovereenkomst verbonden met WDP. Enkele leden van het Managementcomité werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor WDP.

In principe worden deze contracten voor onbepaalde duur afgesloten, tenzij bijzondere omstandigheden een contract van bepaalde duur vereisen.

Verder worden de gebruikelijke vertrektermijnen en vertrekvergoedingen voorzien, onder meer rekening houdend met de functie en ervaring van de manager in kwestie en steeds binnen het toepasselijke wettelijke kader (afhankelijk van het van toepassing zijnde sociaal statuut alsook van de regio waar men actief is).

De managementovereenkomsten voorzien in de volgende opzegmogelijkheden voor WDP:

- Eenzijdig met een opzegtermijn van 6 tot 12 maanden, afhankelijk van de functie.
- In geval van een zware fout of, voor zover van toepassing, in het geval van het verlies van het statuut van effectieve leider zoals goedgekeurd door de FSMA, is er voorzien in een opzegging met onmiddellijke ingang, waarbij de variabele vergoeding die op dat moment nog niet werd uitbetaald, niet langer verschuldigd is door WDP.
- In geval van niet-uitoefening van de functie gedurende een ononderbroken periode van 6 maanden, is er voorzien in een opzegging met onmiddellijke ingang, waarbij de variabele vergoeding die op dat moment nog niet werd uitbetaald, wel nog verschuldigd is door WDP.

Indien een vertrekvergoeding meer zou bedragen dan 12 of 18 maanden remuneratie (zoals bedoeld in artikel 3:6, § 3, tweede lid, 6° WVV) zullen de nodige goedkeuringen van de Algemene Vergadering gevraagd worden.

Heden heeft geen enkel lid van het Managementcomité recht op een vertrekvergoeding die meer bedraagt dan 12 maanden remuneratie, behoudens voor wat betreft de co-CEO's en de CFO in wiens

overeenkomsten er voorzien werd in een vertrekvergoeding van respectievelijk 18 en 12 maanden in geval deze overeenkomsten zouden worden opgezegd door de Vennootschap of de manager in kwestie binnen een termijn van 6 maanden na een openbaar overnamebod en waarbij er geen sprake is van een zware fout bij de manager. De vertrekvergoeding voor de co-CEO's werd overeenkomstig artikel 7:92 WVV goedgekeurd door de Algemene Vergadering van 29 april 2020.

### 7.5.10. Toelichting bij het in rekening brengen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap bij de vaststelling van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van WDP voor de leden van het Managementcomité, alsook de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van WDP zijn gestoeld op dezelfde 3 krachtlijnen: eenvoudig, transparant en in lijn met de bedrijfsstrategie.

De bezoldiging van de werknemers bestaat net zoals de bezoldiging van de leden van het Managementcomité uit een vaste en variabele remuneratie, desgevallend aangevuld met extra-legale voordelen zoals bv. een bedrijfswagen, gsm, groepsverzekering.

De concrete invulling van deze drie componenten is vanzelfsprekend steeds afhankelijk van onder meer functie en sociaal statuut van de persoon in kwestie alsook van de lokale regelgeving waaraan de medewerker onderworpen is.

#### De korte termijn variabele vergoeding van de werknemers bestaat uit:

- ▶ een vergoeding gelinkt aan **individuele** korte termijn prestatiedoelstellingen, waaronder (minstens één) ESG-doelstelling alsook andere doelstellingen in het kader van de realisatie van WDP' businessplan 2024-2027, en
- ▶ een vergoeding gelinkt aan **collectieve** korte termijn prestatiedoelstellingen rechtstreeks voortvloeiend uit WDP's businessplan 2024-2027. Zo bepaalt onder meer de EPS, de bezettingsgraad, alsook een ESG-target in welke mate de collectieve variabele vergoeding wordt toegekend en uitgekeerd aan de werknemers.

Deleted: 2022-25

Deleted: 2022-25

Deleted: en

#### De lange termijn variabele vergoeding van de werknemers bestaat uit:

- ▶ een vergoeding gelinkt aan **collectieve** lange termijn prestatiedoelstellingen rechtstreeks voortvloeiend uit WDP's businessplan 2024-2027, waaronder zowel duurzaamheids- als financiële doelstellingen. Deze lange termijn prestatiedoelstellingen zijn volledig gealigneerd met deze van het Managementcomité.

Deleted: 2022-25

De uitbetaling van de variabele verloning gebeurt afhankelijk van de plaats van tewerkstelling, rekening houdend met de lokale wetgeving en rekening houdend met de functie in cash, via toekenning van warrants in het kader van een warrantplan, via een niet recurrent resultaatgebonden voordeel en/of via een bijdragen in de groepsverzekering.



Net zoals voor de bestuurders en de leden van het Managementcomité bestaat er ook voor de werknemers van WDP momenteel geen aandelen(optie)plan.



## 7.6 Procedure tot afwijking van het remuneratiebeleid

In uitzonderlijke omstandigheden, *case by case* te beoordelen, en enkel indien het noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van WDP te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen, kan de Raad van Bestuur op gemotiveerd advies van het Remuneratiecomité bepaalde afwijkingen van het geldende remuneratiebeleid toestaan m.b.t. volgende elementen:

- (i) Vaststelling of aanpassing van de hoogte van de vaste en/of variabele remuneratie
- (ii) Vaststelling of aanpassing van de prestatiedoelstellingen op korte of lange termijn voor één of meerdere (nieuwe) leden van het Managementcomité.

In dergelijk geval dient de procedure gevolgd te worden zoals bepaald in 7.5.1 waarbij de Raad van Bestuur afwijkingen kan toestaan voor zover deze binnen voormelde voorwaarden passen en op basis van een gemotiveerd advies van het Remuneratiecomité.

## 7.7 Overzicht van wijzigingen ten aanzien van het laatst goedgekeurde remuneratiebeleid

### Remuneratiebeleid met ingang van 1.1.2020 (in lijn met groeiplan 2019-23)

Zoals aangekondigd bij de publicatie van WDP's nieuwe Corporate Governance Charter ter gelegenheid van de omvorming van WDP van een commanditaire vennootschap op aandelen in een naamloze vennootschap, hanteert WDP per ingang van 1.1.2020 een nieuw remuneratiebeleid dat rekening houdt met de nieuwe governancestructuur van WDP, de Code 2020 en het WVV.

Bovendien heeft WDP er toen voor gekozen om reeds zoveel mogelijk rekening te houden met de vereisten van de Shareholder's Rights Directive II<sup>2</sup>. Ondanks het feit dat voormelde richtlijn op 25 maart 2020 (datum van voorstel tot goedkeuring van het nieuwe remuneratiebeleid) nog niet in Belgische wetgeving werd omgezet, koos WDP ervoor om dat vernieuwde remuneratiebeleid ter goedkeuring voor te leggen aan de Algemene Vergadering van WDP op 29 april 2020. WDP trad naar buiten met een duidelijke visie omtrent haar remuneratiebeleid: eenvoudig, transparant en in lijn met de bedrijfsstrategie. De meest significante wijzigingen in het remuneratiebeleid met ingang van 2020 situeerden zich op volgende vlakken:

1. De prestatiedoelstellingen zijn bepaald in functie en ter ondersteuning en realisatie van WDP's groeiplan 2019-23.
2. Het expliciet opnemen van prestatiedoelstellingen gelinkt aan WDP's ambities op vlak van ESG.
3. Een mechanisme van toekenning in de tijd en uitgestelde betaling van de variabele vergoeding van de leden van het Managementcomité, volledig afgestemd op de effectieve realisatie van het groeiplan 2019-23.

Verder hield WDP vast aan haar keuze om geen aandelen(optie)plannen toe te kennen aan haar bestuurders, leden van het Managementcomité en medewerkers, alsook om geen minimumdrempel van aan te houden aandelen te bepalen voor de leden van het Managementcomité.

De visie van WDP op haar remuneratiebeleid, het besluitvormingsproces dat intern bij WDP wordt gehanteerd, de procedures tot beheer van de potentiële belangenconflicten bleven grotendeels behouden, mits de nodige aanpassingen in het kader van de nieuwe governancestructuur.

#### **Remuneratiebeleid met ingang van 1.1.2022 (in lijn met businessplan 2022-25)**

Ter gelegenheid van de jaarlijkse analyse van het remuneratiebeleid en in lijn met het besluitvormingsproces voorzien in het remuneratiebeleid, heeft de Raad van Bestuur - op advies van het Remuneratiecomité - op 24 januari 2022 besloten om een nieuw remuneratiebeleid ter goedkeuring voor te leggen aan de Algemene Vergadering van 27 april 2022. Dit gezien het groeiplan van 2019-23 vervroegd wordt afgesloten omdat de initiële winstdoelstellingen van het plan een jaar vroeger haalbaar bleken en gezien het remuneratiebeleid voorziet dat er bij de lancering van een nieuw businessplan een nieuw remuneratiebeleid voorgelegd wordt aan de Algemene Vergadering. De grote principes van het remuneratiebeleid veranderen niet wezenlijk; de meest significante wijzigingen in het remuneratiebeleid met ingang van 2022 situeren zich op volgende vlakken:

1. De jaarlijkse variabele bezoldiging (i.e. het bedrag verbonden aan het 100% behalen van de doelstellingen) bedraagt voor de CEO's en de CFO 100% van de jaarlijkse vaste bezoldiging;

---

<sup>2</sup> Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 1 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft, en houdende vennootschaps- en verenigingsbepalingen.

voorheen bedroeg dit 90%. Voor de andere leden van het Managementcomité blijft de jaarlijkse variabele bezoldiging behouden op 80% van de jaarlijkse vaste bezoldiging.

2. Met het oog op duurzame waardecreatie door de Vennootschap, worden de doelstellingen van WDP's businessplan 2022-25 nog verder verankerd in het remuneratiebeleid van de leden van het Managementcomité. De korte en lange termijn variabele bezoldiging zijn afhankelijk van het behalen van duidelijke kwantitatieve en kwalitatieve duurzaamheids- en financiële metrics in functie en ter ondersteuning en realisatie van WDP's groeiplan 2022-25.

Verder wordt het remuneratiebeleid van de medewerkers van de Vennootschap (met name door het toevoegen van een collectieve lange termijn bonus voor de medewerkers met lange termijn doelstellingen zoals deze van het Managementcomité) nog verder gealigneerd op het remuneratiebeleid van de leden van het Managementcomité.

#### **Remuneratiebeleid met ingang van 1.1.2024 (in lijn met businessplan 2024-2027)**

Ter gelegenheid van de jaarlijkse analyse van het remuneratiebeleid en in lijn met het besluitvormingsproces voorzien in het remuneratiebeleid, heeft de Raad van Bestuur - op advies van het Remuneratiecomité – op 23 februari 2024 besloten om een nieuw remuneratiebeleid ter goedkeuring voor te leggen aan de Algemene Vergadering van 24 april 2024. Dit gezien het groeiplan van 2022-2025 vervroegd wordt afgesloten omdat de initiële winstdoelstellingen van het plan een jaar vroeger binnen bereik bleken en gezien het remuneratiebeleid voorziet dat er bij de lancering van een nieuw businessplan een nieuw remuneratiebeleid voorgelegd wordt aan de Algemene Vergadering. De grote principes van het remuneratiebeleid veranderen niet wezenlijk. Met het oog op duurzame waardecreatie door de Vennootschap, worden de doelstellingen van WDP's businessplan 2024 verankerd in het remuneratiebeleid van de leden van het Managementcomité. De korte en lange termijn variabele bezoldiging zijn afhankelijk van het behalen van duidelijke kwantitatieve en kwalitatieve duurzaamheids- en financiële metrics in functie en ter ondersteuning en realisatie van WDP's businessplan 2024-27.]

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

