



WAREHOUSES ESTATES BELGIUM SCA

**POLITIQUE DE REMUNERATION
Version 01 (24/03/2021)**

CONTENU

Table des matières

1. INTRODUCTION	2
2. LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION QUI PEUVENT ÊTRE ACCORDÉES AU GÉRANT, AUX ADMINISTRATEURS ET A L'ADMINISTRATEUR DELEGUE DU GÉRANT AINSI QU'AUX DIRIGEANTS EFFECTIFS DE LA SOCIÉTÉ	2
3. LA MANIÈRE DONT LES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION ET D'EMPLOI DES SALARIÉS DE LA SOCIÉTÉ ONT ÉTÉ PRISES EN COMPTE LORS DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	4
4. LES CRITÈRES APPLIQUÉS POUR L'ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE	5
5. SI LA SOCIÉTÉ OCTROIE UNE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS, LES PÉRIODES D'ACQUISITION ET, LE CAS ÉCHÉANT, DE CONSERVATION DES ACTIONS ET LA MANIÈRE DONT LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS CONTRIBUE À LA STRATÉGIE COMMERCIALE DE LA SOCIÉTÉ, AUX INTÉRÊTS ET À LA PÉRENNITÉ À LONG TERME DE L'ENTREPRISE	5
6. LA DURÉE DES CONTRATS OU DES ACCORDS AVEC LE GÉRANT, LES ADMINISTRATEURS ET L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ DE WEPS SA AINSI QUE LES DIRIGEANTS EFFECTIFS DE WEB, LES CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OU DE RETRAITE ANTICIPÉE, LES CONDITIONS DE RÉSILIATION, LES PÉRIODES DE PRÉAVIS APPLICABLES ET LES INDEMNITÉS DE DÉPART.....	5
7. EN CAS DE RÉVISION, LA DESCRIPTION ET L'EXPLICATION DE TOUTES LES MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES ET L'INDICATION DE LA MANIÈRE DONT LES VOTES ET LES AVIS DES ACTIONNAIRES SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET LES RAPPORTS DE RÉMUNÉRATION DEPUIS LE VOTE LE PLUS RÉCENT SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES ONT ÉTÉ PRIS EN COMPTE	7
8. TRANSFORMATION DE LA SOCIÉTÉ EN SOCIÉTÉ ANONYME AVEC UN ADMINISTRATEUR UNIQUE	8

1. INTRODUCTION

La Politique de rémunération de la société immobilière réglementée WEB SCA (ci-après « WEB » ou la « Société ») est établie par le conseil d'administration de WEPS SA en qualité de gérant statutaire de WEB, sur proposition du Conseil d'administration conformément au Code des sociétés et des associations, à la loi du 12 mai 2014 relative aux sociétés Immobilières réglementées (« Loi SIR ») et au Code belge de Gouvernance d'Entreprise (« Code 2020 »), sous réserve des dérogations indiquées dans le rapport de rémunération.

Cette Politique de rémunération s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021, sous réserve de son approbation par l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 27 avril 2021. La présente Politique de rémunération remplace la politique de rémunération telle que décrite dans le rapport de rémunération compris dans le rapport financier annuel au 31 décembre 2020.~~2019~~

La Politique de rémunération de WEB à l'égard de son gérant statutaire s'efforce à faire croître l'entreprise et à promouvoir la création de valeur durable.

La Politique de rémunération de WEB à l'égard des administrateurs de son gérant statutaire aspire à attirer les profils permettant au conseil d'administration, grâce à la combinaison de leurs expériences, 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 WEB, de la réalisation d'un leadership efficace, responsable et éthique et d'un contrôle permanent des performances de la Société.

La Politique de rémunération de WEB à l'égard du CEO, des dirigeants effectifs et des autres collaborateurs de WEB vise à attirer, récompenser et fidéliser les profils qui contribuent à la réalisation de la stratégie d'entreprise durable fixée par WEB notamment par la fixation de critères de performance qualitatifs et quantitatifs, alignés sur les objectifs à long terme de WEB et son plan de croissance.

La présente Politique de rémunération peut être consultée sur le site internet de la Société.

Le rapport sur la rémunération, qui est inséré annuellement dans la déclaration de gouvernement d'entreprise du Rapport Financier Annuel, mentionne la manière dont la Politique de rémunération a été appliquée au cours de l'exercice.

2. LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION QUI PEUVENT ÊTRE ACCORDÉES AU GÉRANT, AUX ADMINISTRATEURS ET A L'ADMINISTRATEUR DELEGUE DU GÉRANT AINSI QU'AUX DIRIGEANTS EFFECTIFS DE LA SOCIÉTÉ

2.1 Principes

Conformément à l'article 35 de la loi SIR, la rémunération fixe du gérant, des administrateurs et de l'administrateur délégué du gérant ainsi que des dirigeants effectifs de la Société ne peut pas être déterminée en fonction des opérations et transactions effectuées par la Société ou ses sociétés du périmètre.

2.2 Rémunération du gérant statutaire (WEPS SA)

Le gérant statutaire reçoit une rémunération fixe, fixée par l'assemblée générale.

Le gérant a par ailleurs droit au remboursement de tous les frais directement liés à son mandat.

2.3 Rémunération des administrateurs de WEPS SA

Le niveau et la structure de la rémunération des administrateurs non exécutifs de WEPS SA sont déterminés d'après leurs responsabilités générales et spécifiques et d'après la pratique sur le marché.

La rémunération des administrateurs de WEPS SA se compose comme suit :

- par réunion du conseil d'administration :
 - d'un montant forfaitaire fixe,
 - de jetons de présence en cas de présence effective aux réunions du conseil d'administration.
- par décision unanime des administrateurs exprimée par écrit, adoptée conformément à l'article 7:95 du Code des sociétés et des associations :
 - d'un montant forfaitaire fixe.

En outre, le président et le vice-président du conseil d'administration perçoivent une rémunération annuelle fixe.

Les frais que les administrateurs auraient exposés dans le cadre de l'exercice de leur fonction d'administrateur leur sont remboursés.

Les administrateurs ne reçoivent pas, en cette qualité, de rémunération liée aux performances, aux opérations ou aux transactions tels que bonus et formules d'intéressement à long terme et ne reçoivent pas d'avantages en nature ni d'avantages liés à des plans de pension.

2.4 Rémunération des membres des divers comités de WEPS SA

(i) Comité de nomination et de rémunération

Non applicable. En effet, WEB n'est pas légalement tenue de constituer un Comité de nomination ou de rémunération étant donné qu'elle remplit deux des trois critères d'exclusion repris par la loi, et ne constitue dès lors pas de tel comité. Les fonctions du Comité de nomination et de rémunération sont, conformément à la loi, exercées par le conseil d'administration, dont la rémunération est indiquée au point 2.3.

(ii) Comité d'audit

Le niveau et la structure de la rémunération des membres du Comité d'audit sont déterminés d'après leurs responsabilités générales et spécifiques et d'après la pratique sur le marché.

La rémunération des membres du Comité d'audit se compose de jetons de présence en cas de présence effective aux réunions.

Le président perçoit en outre une rémunération annuelle fixe.

Les frais que les membres auraient exposés dans le cadre de l'exercice de leur fonction leur sont remboursés.

Les membres ne reçoivent pas, en cette qualité, de rémunération liée aux performances, aux opérations ou aux transactions tels que bonus et formules d'intéressement à long terme et ne reçoivent pas d'avantages en nature ni d'avantages liés à des plans de pension.

2.5 Rémunération de l'administrateur délégué de WEPS SA (CEO)

L'administrateur délégué de WEPS SA (CEO) exerce la fonction de CEO. Il a également la qualité de représentant permanent de WEPS SA auprès de WEB et de dirigeant effectif de WEB au sens de l'article 14 § 3 de la loi SIR.

L'administrateur délégué (CEO) exerce ses fonctions sous le statut d'indépendant, en personne physique.

La rémunération de l'administrateur délégué en sa qualité de délégué à la gestion journalière (CEO) est fixée par le conseil d'administration de WEPS SA et est à charge de WEB.

La rémunération accordée à l'administrateur délégué en sa qualité de délégué à la gestion journalière (CEO) est fixe. Elle est payée mensuellement, par douzièmes, à terme échu. Elle est attribuée indépendamment de tout résultat et est non indexée.

Le niveau et la structure de la rémunération sont déterminés sur la base de comparaisons avec les rémunérations fixes du marché pour une fonction comparable dans une société de taille comparable.

WEB prend également à charge les frais opérationnels raisonnablement exposés par l'administrateur délégué dans l'exécution de ses missions, sur présentation de documents justificatifs et, si la nature et le montant l'exigent, sujet à accord préalable de WEB.

Hormis la mise à disposition d'un ordinateur portable, d'une tablette, d'un GSM et d'un véhicule, le CEO ne bénéficie pas d'autre avantage en nature.

2.6 Rémunération des autres membres de la direction effective de WEB

La rémunération des autres membres de la direction effective de WEB (Chief Technical Officer (CTO), Chief Financial Officer (CFO) et Chief Administrative Officer (CAO)) est déterminée sur la base d'informations relatives aux niveaux de rémunération pratiqués pour des fonctions comparables, et pour des profils et dans des entreprises comparables, notamment financières et immobilières.

Cette rémunération est payée mensuellement, à terme échu et fait l'objet d'une indexation au mois de janvier.

Le CTO et le CFO travaillent sous statut d'indépendant, en vertu d'un contrat d'entreprise.

Pour des raisons historiques, seul le CAO exerce ses fonctions dans un contrat de travail et bénéficie de contributions patronales pour une assurance hospitalisation et une assurance groupe, d'une voiture de société et des accessoires qui y sont habituellement liés ainsi que d'un téléphone portable et d'un ordinateur portable.

La rémunération des dirigeants effectifs est à charge de WEB.

3. LA MANIÈRE DONT LES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION ET D'EMPLOI DES SALARIÉS DE LA SOCIÉTÉ ONT ÉTÉ PRISES EN COMPTE LORS DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La présente Politique de rémunération vise à rémunérer les différents intervenants dans la gestion de WEB, son gérant statutaire, les administrateurs et l'administrateur délégué (CEO) de son gérant statutaire, ses Dirigeants effectifs et leurs collaborateurs et dans la gestion de ses filiales d'une manière qui permet de les attirer, les retenir et les motiver, en ayant égard aux conditions de rémunération des salariés et de ceux qui prestent, comme indépendants, sous contrat d'entreprise.

Cette politique tend à maintenir une cohérence entre la rémunération des dirigeants et celle de l'ensemble du personnel et un ratio tenant compte des responsabilités respectives, tout en assurant une gestion saine et efficace des risques et en gardant le coût des diverses rémunérations sous contrôle.

A l'exception du CAO, le personnel est employé par WEPS SA. Les coûts sont pris en charge par WEB.

4. LES CRITÈRES APPLIQUÉS POUR L'ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Non applicable.

5. SI LA SOCIÉTÉ OCTROIE UNE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS, LES PÉRIODES D'ACQUISITION ET, LE CAS ÉCHÉANT, DE CONSERVATION DES ACTIONS ET LA MANIÈRE DONT LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS CONTRIBUE À LA STRATÉGIE COMMERCIALE DE LA SOCIÉTÉ, AUX INTÉRÊTS ET À LA PÉRENNITÉ À LONG TERME DE L'ENTREPRISE

Non applicable.

6. LA DURÉE DES CONTRATS OU DES ACCORDS AVEC LE GÉRANT, LES ADMINISTRATEURS ET L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ DE WEPS SA AINSI QUE LES DIRIGEANTS EFFECTIFS DE WEB, LES CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OU DE RETRAITE ANTICIPÉE, LES CONDITIONS DE RÉSILIATION, LES PÉRIODES DE PRÉAVIS APPLICABLES ET LES INDEMNITÉS DE DÉPART

6.1. Durée du contrat avec le gérant et conditions de résiliation

Le gérant est nommé dans les statuts.

La Société n'a pas conclu de contrat avec le gérant.

Le gérant statutaire est irrévocable, sauf en justice, pour un juste motif.

6.2. Durée des contrats avec les administrateurs de WEPS SA et conditions de résiliation

La Société n'a pas conclu de contrat avec les membres du conseil d'administration de WEPS SA, à l'exception de l'administrateur délégué (pour ses fonctions de délégué et de CEO) et d'un autre administrateur exécutif pour ses fonctions de dirigeant effectif (CAO).

Les administrateurs non exécutifs sont nommés par l'assemblée générale de WEPS SA pour une période de maximum 6 ans.

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.

6.3. Durée du contrat avec l'administrateur délégué (CEO) de WEPS SA et conditions de résiliation

Les droits et obligations liées à la fonction d'administrateur délégué sont formalisés dans une convention de management à durée indéterminée avec WEB qui reprend les principales dispositions relatives à l'exercice de son mandat, à la confidentialité des informations auxquelles il a accès, une clause de non concurrence et de non débauchage, etc.

En cas de rupture à l'initiative de WEB de cette convention avant son échéance, et hors les cas prévus contractuellement en cas de manquement ou négligence grave, dans lesquels aucune indemnité n'est due, le CEO a droit contractuellement à charge de WEB à une indemnité de fin de contrat égale à 6 mois de rémunération, correspondant à la moyenne mensuelle de la rémunération perçue en exécution de cette convention au cours des 12 mois précédant la rupture.

Le CEO peut exercer un mandat d'administrateur, de représentant permanent et/ou de consultance auprès des filiales de WEB. Les rémunérations éventuelles de ces mandats sont détaillées dans le rapport de rémunération. Sauf stipulation contraire entre les parties, la fin de la convention liant le CEO et WEB entraînera la fin des mandats exercés par le CEO auprès des filiales de WEB.

6.4. Durée des contrats avec les autres membres de la direction effective de WEB et conditions de résiliation

Le CAO et les autres membres de la direction effective de WEB sont rémunérés dans le cadre de, respectivement, un contrat de travail et des contrats d'entreprises. Ces contrats sont conclus à durée indéterminée.

Ces contrats comprennent des dispositions spécifiques en matière de fin de contrat et prévoient les possibilités de préavis suivantes :

- de façon unilatérale, avec un délai de préavis variant entre 6 mois pour les indépendants et une durée à déterminer dans le respect de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pour le salarié ;
- sans préavis ni indemnité en cas rupture pour manquement grave.

7. LE PROCESSUS DE DÉCISION SUIVI POUR LA DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION, SA RÉVISION ET SA MISE EN OEUVRE, Y COMPRIS LES MESURES POUR ÉVITER OU GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET, LE CAS ÉCHÉANT, LE RÔLE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION OU D'AUTRES COMITÉS CONCERNÉS

7.1 Généralités

Pour rester informée des rémunérations du marché, la Société participera, le cas échéant, à des benchmarks organisés par des consultants spécialisés. Elle consultera, au besoin, aussi occasionnellement ces spécialistes, en dehors de toute opération de benchmark.

7.2 Du gérant statutaire (WEPS SA)

Le conseil d'administration du gérant soumet une proposition à l'assemblée générale.

La rémunération du gérant est fixée annuellement par l'assemblée générale de WEB, conformément à ses statuts et à l'article 35, § 1, de la loi SIR.

Les honoraires perçus par le gérant font l'objet d'un contrôle par le Commissaire à chaque clôture semestrielle ou annuelle.

Cette répartition des compétences fixée par la loi garantit l'absence de conflits d'intérêts.

7.3 Des administrateurs de WEPS SA

Le conseil d'administration du gérant soumet une proposition à l'assemblée générale.

La rémunération des administrateurs de WEPS SA est fixée par l'assemblée générale de WEPS SA.

Les rémunérations complémentaires du président et du vice-président du conseil d'administration sont fixées par l'assemblée générale de WEPS SA, sur proposition de son conseil d'administration.

Ces rémunérations sont à charge de WEB.

Cette répartition des compétences fixée par la loi garantit l'absence de conflits d'intérêts.

7.4 De l'administrateur délégué de WEPS SA (CEO)

La rémunération du CEO est fixée par le conseil d'administration de WEPS SA.

Conformément aux dispositions légales en matière de conflit d'intérêts, le CEO n'assiste pas aux délibérations du conseil qui statue sur sa rémunération. Le conseil décrit, dans le procès-verbal, la nature de la décision et les conséquences patrimoniales pour la société et justifie la décision qui a été prise. Cette partie du procès-verbal figure dans son intégralité dans le rapport de gestion.

7.5 Des membres de la direction effective de WEB

La direction effective de WEB décide de la rémunération (fixe) de chacun des autres membres, sur proposition du conseil d'administration, qui lui-même aura préalablement entendu le CEO à ce sujet.

Le membre concerné ne participe pas aux délibérations des autres membres qui statuent sur sa rémunération.

8. EN CAS DE RÉVISION, LA DESCRIPTION ET L'EXPLICATION DE TOUTES LES MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES ET L'INDICATION DE LA MANIÈRE DONT LES VOTES ET LES AVIS DES ACTIONNAIRES SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET LES RAPPORTS DE RÉMUNÉRATION DEPUIS LE VOTE LE PLUS RÉCENT SUR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES ONT ÉTÉ PRIS EN COMPTE

Le vote le plus récent en matière de rémunération remonte au 28 avril 2020. L'assemblée générale ordinaire des actionnaires (représentant 54,015 % du capital) a approuvé le dernier rapport de rémunération (qui comportait la politique de rémunération) par 1.710.287 voix "pour", soit 100% des votes exprimés.

La présente Politique de rémunération ne comporte pas de modification significative par rapport à cette politique.

La présente Politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale pour la première fois le 27 avril 2021 et lui sera ensuite soumise lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans.

La Société peut déroger temporairement à la Politique de rémunération, pour autant que:

1. la dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, en raison desquelles une telle dérogation est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la société dans son ensemble ou garantir sa viabilité ; et

2. la dérogation soit accordée par le conseil d'administration du gérant statutaire et n'ai trait qu'aux éléments suivants relatifs à la rémunération du CEO et des membres de la direction effective:
 - Détermination et adaptation de la hauteur de la rémunération fixe et/ou variable;
 - Détermination ou adaptations des objectifs de performance.

9. TRANSFORMATION DE LA SOCIÉTÉ EN SOCIÉTÉ ANONYME AVEC UN ADMINISTRATEUR UNIQUE

Cette Politique de rémunération est établie alors que la Société a la forme d'une société en commandite par actions.

Comme cette forme de société est appelée à disparaître, la Société envisage sa transformation en société anonyme avec un administrateur unique.

En cas de transformation de la Société en société anonyme avec un administrateur unique, la présente Politique de rémunération restera inchangée, sous la seule réserve que chaque fois qu'il est question de « gérant », il faudra lire « administrateur unique ».

La présente Politique de rémunération a été établie par le gérant statutaire de WEB le 24 mars 2021 et sera mise à la disposition du public (avec la date d'approbation et les résultats du vote contraignant des actionnaires) sur le site internet de WEB aussi longtemps qu'elle sera applicable.