



WAREHOUSES ESTATES BELGIUM SA

POLITIQUE DE REMUNERATION

Version 02 (11/03/2024)

CONTENU

1.	INTRODUCTION	2
2.	OBJECTIFS	2
3.	LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION QUI PEUVENT ÊTRE ACCORDÉES A L'ADMINISTRATEUR UNIQUE, AUX ADMINISTRATEURS ET A L'ADMINISTRATEUR DELEGUE DE L'ADMINISTRATEUR UNIQUE AINSI QU'AUX DIRIGEANTS EFFECTIFS DE LA SOCIÉTÉ.....	2
3.1	Principes	2
3.2	Rémunération de l'Administrateur unique (WEPS SA).....	2
3.3	Rémunération des Administrateurs de WEPS SA	2
3.4	Rémunération des membres des divers Comités de WEPS SA.....	3
3.5	Rémunération de l'Administrateur délégué de WEPS SA (CEO).....	3
3.6	Rémunération des autres membres de la Direction effective de WEB	4
4.	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
5.	LES CRITÈRES APPLIQUÉS POUR L'ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE	4
6.	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	4
7.	LA DURÉE DES CONTRATS OU DES ACCORDS AVEC L'ADMINISTRATEUR UNIQUE, 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.....	4
7.1	Durée du contrat avec l'Administrateur unique et conditions de résiliation	4
7.2	Durée des contrats avec les Administrateurs de WEPS SA et conditions de résiliation	4
7.3	Durée du contrat avec l'Administrateur délégué (CEO) de WEPS SA et conditions de résiliation	5
7.4	Durée des contrats avec les autres membres de la Direction effective de WEB et conditions de résiliation	5
7.5	Régimes de retraite complémentaires	5
8.	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 NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION OU D'AUTRES COMITÉS CONCERNÉS	5
8.1	Généralités	5
8.2	De l'Administrateur unique (WEPS SA).....	5
8.3	Des Administrateurs de WEPS SA	6
8.4	De l'Administrateur délégué de WEPS SA (CEO)	6
8.5	Des membres de la Direction effective de WEB	6
9.	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	6
9.1	Description et explication de toutes les modifications significatives apportées depuis l'adoption de la Politique de rémunération	6
9.1.1	Création d'un Comité de nomination et de rémunération.....	6
9.1.2	Indexation de la rémunération accordée à l'Administrateur délégué en sa qualité de délégué à la gestion journalière (CEO) et octroi d'un plan de pension individuel au CEO	7
9.1.3	Octroi d'un plan de pension au CFO	7
9.1.4	Terminologie.....	7
9.2	Manière dont les votes et les avis des Actionnaires sur la politique de rémunération et les rapports de rémunération ont été pris en compte	7

1. INTRODUCTION

La Politique de rémunération de la société immobilière réglementée WEB SA (ci-après « WEB » ou la « Société ») a été établie pour la première fois par le Conseil d'administration de WEPS SA en qualité d'Administrateur unique de WEB, sur proposition du Conseil d'administration, le 27 avril 2021, et était d'application depuis le 1^{er} janvier 2021. Elle est décrite dans le rapport de rémunération compris dans le rapport financier annuel au 31 décembre 2023.

Le présent document a été établi en raison de modifications significatives apportées à la Politique de rémunération adoptée le 27 avril 2021 et se présente sous la forme d'un document consolidé. Ces modifications sont résumées au point 9.

Le présent document a été adopté sur proposition du Comité de nomination et de rémunération entré en fonction début 2024 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.

La présente Politique de rémunération s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale annuelle des Actionnaires qui se tiendra le 23 avril 2024. La présente Politique de rémunération remplace la politique de rémunération adoptée le 27 avril 2021.

2. OBJECTIFS

La Politique de rémunération de WEB à l'égard de son Administrateur unique 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 Administrateur unique 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.

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

3.1 Principes

Conformément à l'article 35 de la loi SIR, la rémunération fixe de l'Administrateur unique, des Administrateurs et de l'Administrateur délégué de l'Administrateur unique 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.

3.2 Rémunération de l'Administrateur unique (WEPS SA)

L'Administrateur unique reçoit une rémunération fixe, fixée par l'Assemblée générale.

L'Administrateur unique a par ailleurs droit au remboursement de tous les frais directement liés à son mandat.

3.3 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.

3.4 Rémunération des membres des divers Comités de WEPS SA

(i) Comité de nomination et de rémunération

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

La rémunération des membres du Comité de nomination et de rémunération 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 du Comité de nomination et de rémunération 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.

(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 du Comité d'audit 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.

3.5 Rémunération de l'Administrateur délégué de WEPS SA (CEO)

L'Administrateur délégué de WEPS SA 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 et fait l'objet d'une indexation au mois de janvier. Elle est attribuée indépendamment de tout résultat.

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, et d'un plan de pension individuel, le CEO ne bénéficie pas d'autre avantage en nature.

3.6 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 CFO bénéficie également d'un plan de pension individuel.

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 (plan de pension), 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.

4. 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 Administrateur unique, les Administrateurs et l'Administrateur délégué (CEO) de son Administrateur unique, 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 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.

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

Non applicable.

6. 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.

7. LA DURÉE DES CONTRATS OU DES ACCORDS AVEC L'ADMINISTRATEUR UNIQUE, 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

7.1 Durée du contrat avec l'Administrateur unique et conditions de résiliation

L'Administrateur Unique est nommé dans les statuts.

La Société n'a pas conclu de contrat avec l'Administrateur unique.

L'Administrateur unique est irrévocable, sauf en justice, pour un juste motif.

7.2 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 à la gestion journalière 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 renouvelables.

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.

7.3 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.

7.4 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 de rupture pour manquement grave.

7.5 Régimes de retraite complémentaires

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le CEO et le CFO bénéficient chacun d'un plan de pension individuel.

Ces plans de pension complémentaires, qui prévoient une « cotisation annuelle déterminée » (Defined Contribution Plan), sont entièrement financés par la Société. Ils offrent des droits conformes aux pratiques du marché. Le financement de ces engagements de pension est réalisé par une assurance en branche 21. L'épargne constituée en vertu de ces plans est définitivement acquise en cas de décès ou de départ à la retraite.

8. 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 NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION OU D'AUTRES COMITÉS CONCERNÉS

8.1 Généralités

Pour rester informée des rémunérations du marché, la Société a mandaté fin 2023 un consultant indépendant et spécialisé en la matière (Hudson) afin de réaliser un benchmark des pratiques sur le marché en matière de rémunération. Elle consultera, au besoin, aussi occasionnellement ces spécialistes, en dehors de toute opération de benchmark.

En outre, bien que la Société remplisse deux des trois critères d'exclusion et n'est donc pas tenue d'instituer un Comité de nomination et de rémunération, elle a décidé de se doter d'un tel comité à partir du 1^{er} janvier 2024. Les propositions du Comité de nomination et de rémunération dont il est question dans la présente Politique ne concernent que les décisions ou modifications postérieures au 1^{er} janvier 2024.

8.2 De l'Administrateur unique (WEPS SA)

Le Conseil d'administration de l'Administrateur unique, agissant lui-même sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, soumet une proposition à l'assemblée générale.

La rémunération de l'Administrateur unique 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 l'Administrateur unique 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.

8.3 Des Administrateurs de WEPS SA

Le Conseil d'administration de l'Administrateur unique, agissant lui-même sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, 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, agissant lui-même sur proposition du Comité de nomination et de rémunération.

Ces rémunérations sont à charge de WEB.

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

8.4 De l'Administrateur délégué de WEPS SA (CEO)

La rémunération du CEO est fixée par le Conseil d'administration de WEPS SA, sur proposition du Comité de nomination et de rémunération.

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.

8.5 Des membres de la Direction effective de WEB

Le Conseil d'administration de l'Administrateur unique décide de la rémunération (fixe) de chacun des autres membres de la Direction effective de WEB, sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, 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.

9. 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

9.1 Description et explication de toutes les modifications significatives apportées depuis l'adoption de la Politique de rémunération

9.1.1 Création d'un Comité de nomination et de rémunération

En 2021, WEB n'était pas dotée d'un Comité de nomination ou de rémunération. Elle remplissait en effet deux des trois critères d'exclusion repris par la loi. Les fonctions du Comité de nomination et de rémunération étaient, conformément à la loi, exercées par le Conseil d'administration.

Bien qu'elle remplisse encore deux des trois critères d'exclusion repris par la loi, WEB a décidé, pour des raisons de bonne gouvernance, de se doter d'un Comité de nomination et de rémunération à partir du 1^{er} janvier 2024.

Toute modification de la rémunération de l'Administrateur unique, des Administrateurs de l'Administrateur unique, du CEO et des autres membres de la Direction effective de WEB est donc depuis le 1^{er} janvier 2024 proposée ou décidée sur proposition du Comité de nomination et de rémunération.

La rémunération octroyée aux membres du Comité de nomination et de rémunération est détaillée au point 3.4, i de la présente Politique de rémunération.

9.1.2 Indexation de la rémunération accordée à l'Administrateur délégué en sa qualité de délégué à la gestion journalière (CEO) et octroi d'un plan de pension individuel au CEO

Compte tenu de la hausse de l'inflation, il a été décidé, sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, d'indexer la rémunération accordée à l'Administrateur délégué en sa qualité de délégué à la gestion journalière (CEO) à partir du 1^{er} janvier 2024. Il a également été décidé, toujours sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, de lui accorder à partir du 1^{er} janvier 2024 un plan de pension individuel. Ce plan de pension, décrit au point 7.5 de la présente Politique de rémunération, a été décidé sur base d'un Benchmark réalisé par la société Hudson et, à l'issue duquel il a été constaté que, pour une fonction comparable dans une société de taille comparable, des plans de pension étaient une pratique générale d'application dans le marché.

Pour le surplus, la rémunération du CEO, telle que décrite au point 3.5 de la présente Politique de rémunération, n'a pas été modifiée.

9.1.3 Octroi d'un plan de pension au CFO

Il a également été décidé, toujours sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, d'accorder un plan de pension individuel au Chief Financial Officer (CFO) à partir du 1^{er} janvier 2024. Ce plan de pension, décrit au point 7.5 de la présente Politique de rémunération, a été décidé sur base d'un Benchmark réalisé par la société Hudson et, à l'issue duquel il a été constaté que, pour une fonction comparable dans une société de taille comparable, des plans de pension étaient une pratique générale d'application dans le marché.

Pour le surplus, la rémunération du CFO et des autres membres de la Direction effective de WEB, telle que décrite au point 0 de la présente Politique de rémunération, n'a pas été modifiée.

9.1.4 Terminologie

Depuis l'adoption de la Politique de rémunération, la Société a transformé sa forme légale, qui était celle de la société en commandite par actions, en société anonyme ; son organe de gestion, qui était appelé gérant, s'appelle désormais Administrateur unique. Ces modifications expliquent les différences de terminologie utilisées dans la présente Politique de rémunération par rapport à la version précédente, mais n'ont pas d'impact, au fond, sur la Politique de rémunération.

9.2 Manière dont les votes et les avis des Actionnaires sur la politique de rémunération et les rapports de rémunération ont été pris en compte

Le vote le plus récent en matière de rémunération remonte au 25 avril 2021. L'Assemblée générale ordinaire des Actionnaires (représentant 56,49 % du capital) a approuvé le dernier rapport de rémunération (qui comportait la politique de rémunération) par 1.788.708 voix "pour", soit 100% des votes exprimés.

Comme la Politique de rémunération, de même que, les rapports de rémunération, ont été adoptés à l'unanimité des voix présentes ou représentées pour les exercices 2021 et 2022, il n'y a pas lieu d'indiquer la manière dont les votes et les avis des Actionnaires sur la politique de rémunération et les rapports de rémunération ont été pris en compte.

La présente Politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale le 23 avril 2024 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 de l'Administrateur unique, sur proposition du Comité de nomination et de rémunération, et n'ait trait qu'aux éléments suivants relatifs à la rémunération du CEO et des membres de la Direction effective :
 - Détermination ou adaptation de la hauteur de la rémunération fixe et/ou variable;
 - Détermination ou adaptation des objectifs de performance.

La présente Politique de rémunération a été établie par l'Administrateur unique de WEB le 11 mars 2024 et, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale de WEB, 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.