

Boekjaar 2024- Remuneratieverslag

Algemeen

Dit remuneratieverslag verwijst naar het remuneratiebeleid van de Vennootschap en van haar Dochterondernemingen, welke is opgemaakt in overeenstemming met:

- het WVV (zoals aangepast door de wet van 28 april 2020 tot omzetting van richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft, en houdende diverse bepalingen inzake vennootschappen en verenigingen);
- de GVV-Wet; en met
- de aanbevelingen van de Belgische Corporate Governance Code.

Naar aanleiding van de hertekening van het bestuur van de Vennootschap heeft de Raad van Bestuur van de Vennootschap eveneens het remuneratiebeleid tegen het licht gehouden. Als gevolg daarvan achtte de Raad het nuttig beperkte aanpassingen aan dit beleid aan te brengen. De belangrijkste wijzigingen laten zich samenvatten als volgt:

- Met ingang van 1 januari 2024 kunnen de leden van de Raad van Bestuur en de Effectieve Leiders aangeduid door de referentieaandeelhouder Wereldhave NV een vergoeding van de Vennootschap ontvangen voor de uitoefening van hun mandaat. Op die manier worden de kosten van de aanstelling gedragen door de entiteit die het werkelijk genot heeft van de geleverde diensten;
- Voor de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur wordt deze vergoeding gealigneerd op de vergoeding die de onafhankelijke bestuurders van de Vennootschap ontvangen; en
- Voor het enige uitvoerend lid van de Raad van Bestuur, tevens CEO-Effectieve Leider wordt deze vergoeding afgestemd op vergoedingen voor vergelijkbare functies in de markt en de effectieve tijdsbesteding van de betrokken persoon. De CEO-Effectieve Leider heeft geen variabele vergoeding.

Het remuneratiebeleid werd vastgesteld door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het remuneratiebeleid is opgezet om volgende doelstellingen te bereiken: het aantrekken, belonen en behouden van het nodige talent en het stimuleren van de verwezenlijking van de strategische doelstellingen met inachtneming van de risicobereidheid en de gedragsnormen van de Vennootschap en het bevorderen van duurzame waarde creatie ten voordele van de Vennootschap. Het remuneratiebeleid moet op deze manier een nauwe band creëren tussen de belangen van de Leden van de Raad van Bestuur en Effectieve Leiders, enerzijds; en deze van de Vennootschap, haar aandeelhouders en alle andere betrokken partijen, anderzijds. De Vennootschap wenst deze betrokkenen een vergoedingsniveau aan te bieden dat de vergelijking doorstaat met de bezoldigingen die andere vennootschappen voor gelijkaardige functies uitkeren. Om op de hoogte te blijven van de vergoedingen die op de markt gelden, neemt de Vennootschap deel aan benchmarks door sociale secretariaten of gespecialiseerde consultants. Bovendien gaat de Vennootschap ook soms te rade bij deze specialisten, buiten enige benchmark. De Raad van Bestuur zorgt ervoor dat het

remuneratiebeleid consistent is met het algemene remuneratiekader van de Vennootschap. Dit remuneratiebeleid is te raadplegen op de website van de Vennootschap (<https://www.wereldhavebelgium.com/over-ons/documentatie>) en werd op 10 april 2024 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd. Zij maakt integraal deel van het Charter van de Vennootschap uit. Voor de identiteit van de verschillende categorieën van betrokkenen die een vergoeding innen, verwijst dit hoofdstuk naar de andere hoofdstukken van het Charter.

Bezoldiging Raad van Bestuur

Algemeen

Het bedrag van de vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op voorstel van de Raad van Bestuur en na advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Voor de uitoefening van hun mandaat ontvangen de leden van de Raad van Bestuur een vaste vergoeding.

Bezoldiging van de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur

Het bedrag van de vergoeding van de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur werd bepaald door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 10 april 2024. Er werd aan deze onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur een jaarlijkse vergoeding van € 30.000 toegekend, met uitzondering van de Voorzitter aan wie een bijkomende jaarlijkse vergoeding van € 25.000 per jaar werd toegekend. Aan de leden van het Audit- en Risicocomité werd een jaarlijkse vergoeding van € 3.000 toegekend en aan de voorzitter van dat Comité een bijkomende jaarlijkse vergoeding van € 3.500. Aan de leden van het Benoemings- en Remuneratiecomité werd een jaarlijkse vergoeding van € 3.500 toegekend en aan de voorzitter van dat Comité een bijkomende jaarlijkse vergoeding van € 2.500.

De onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen enkele remuneratie die gekoppeld is aan hun prestaties of aan de prestaties van de Vennootschap (zoals bonussen of opties op aandelen), noch andere voordelen, en in hun hoedanigheid van onafhankelijk lid van de Raad van Bestuur zal hen geen enkel inschrijvingsrecht worden toegekend. De Vennootschap kent geen aandelen toe aan de onafhankelijke Bestuurders. Zij meent dat haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van bepaling 7.6 van de Corporate Governance Code 2020, die ernaar streeft om waarde creatie op lange termijn te bevorderen. Gelet op de huidige marktvolatiliteit en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. De Raad van Bestuur behoudt zich echter het recht voor om in de toekomst, indien de omstandigheden daartoe gunstig zijn, een dergelijk mechanisme voor te stellen voor de onafhankelijke leden van de Raad van Bestuur.

Bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur

Het bedrag van de vergoeding van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur (aangeduid door de referentieaandeelhouder Wereldhave NV) werd bepaald door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 10 april 2024. Er werd aan deze niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur een jaarlijkse vergoeding van € 30.000 toegekend.

De niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen enkele remuneratie die gekoppeld is aan hun prestaties of aan de prestaties van de Vennootschap (zoals bonussen of opties op aandelen), noch andere voordelen, en in hun hoedanigheid van niet-uitvoerende lid van de Raad van Bestuur zal hen geen enkel inschrijvingsrecht worden toegekend. De Vennootschap kent geen aandelen toe aan de niet-uitvoerende Bestuurders. Zij meent dat haar algemeen beleid en haar werkwijze al beantwoorden aan de doelstelling van bepaling 7.6 van de Corporate Governance Code 2020, die ernaar streeft om waarde creatie op lange termijn te bevorderen. Gelet op de huidige marktvolatiliteit en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. De Raad van Bestuur behoudt zich echter het recht voor om in de toekomst, indien de omstandigheden daartoe gunstig zijn, een dergelijk mechanisme voor te stellen voor de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur.

Bezoldiging van de Chief Executive Officer

De remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap voor het boekjaar 2024 werd vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De remuneratie van de CEO bestaat uit een jaarlijkse vaste vergoeding van € 100.000 (m.n. dezelfde remuneratie als deze van de andere Effectieve Leider, berekend *pro rata temporis* op basis van twee werkdagen per week). Er werd aan de CEO geen variabele remuneratie op lange en korte termijn, noch extra legale voordelen toegekend.

De andere voordelen omvatten o.a. de terugbetaling van de beroepskosten die gemaakt zijn in het kader van zijn functie.

Bezoldiging Uitvoerend Management van de Vennootschap – Effectieve Leiders

De remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap voor het boekjaar 2024 werd vastgesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Teneinde de belangen van het Uitvoerend Management van de Vennootschap (die af te stemmen op de doelstellingen van duurzame waarde creatie voor de Vennootschap, werd het variabele gedeelte van het remuneratiepakket van het Uitvoerend Management van de Vennootschap gekoppeld aan de globale prestaties van de Vennootschap en de individuele prestaties (KPI's). Voor de Deputy CEO bestaat dit remuneratiepakket uit:

- een vaste bruto remuneratie die bepaald werd op basis van vergelijkingen met de vaste remuneratie en die op de markt voor een vergelijkbare functie gelden in een vergelijkbare vennootschap voor het betrokken prestatiejaar. De vaste bruto remuneratie wordt niet bepaald op basis van de operaties en transacties die de Vennootschap uitvoerde. De vaste bruto remuneratie wordt uitbetaald conform de wettelijke vereisten inzake arbeidsovereenkomsten. Op deze vaste bruto remuneratie wordt er ook sociale zekerheidsbijdragen volgens de gangbare tarieven toegevoegd.
- een variabele remuneratie op korte termijn, via het warrantenplan van de Vennootschap en/of in speciën, in functie enerzijds van de realisatie van op voorhand vastgelegde individuele doelstellingen en anderzijds van de realisatie van op voorhand vastgelegde collectieve doelstellingen beoordeeld op grond van criteria gewogen in functie van hun belang.

- een variabele remuneratie op lange termijn, via het warrantsplan van de Vennootschap en/of in speciën, waarvan het bedrag, de doelstellingen en de evaluatiecriteria dezelfde zijn als deze van de variabele bezoldiging op korte termijn.

Voor het jaar 2024 voorzag het Remuneratiebeleid (n.a.v. van de goedkeuring door de Algemene Vergadering der Aandeelhouders op 10 april 2024) de volgende collectieve doelstellingen voor de Effectieve Leaders bepaald, op grond waarvan de variabele vergoedingen remuneratie op korte en lange termijn van de leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap die daar in aanmerking voor komen (op heden de Deputy CEO), bepaald worden:

- Algemene uitvoering van de prestaties – individuele doelstellingen volgens de specifieke operationele verantwoordelijkheden van de leden van het Uitvoerend Management (50%);
- Total rendement van de portefeuille vastgoedbeleggingen retail van de Vennootschap (20%);
- ESG – Green Leases: percentage huurovereenkomsten die een groene huurovereenkomst zijn per 31 december 2024 (5%);
- ESG – CSRD & EU Taxonomy: gereedheid op 31 december 2024 zoals beoordeeld door een extern bureau (5%);
- Naleving van het budget “general expenses” (GENEX) van de Vennootschap (5%);
- “Full Service Centre Score” van de retail portefeuille van de Vennootschap (5%);
- Bezettingsgraad van de portefeuille vastgoedbeleggingen van de Vennootschap (5%); en
- “Customer Centric activities” (5%).

Sleutelprestatie-indicatoren	Gewicht	Doelstellingen jaar 2024	Uitbetalingsratio	Resultaten	Uit te betalen
Totaal rendement	20%	Totaal rendement WHB < 0,0% MSCI	0%	De benchmarkresultaten van MSCI Retail Belgium voor 2024 zullen beschikbaar zijn per einde maart 2025	€ 10.000 (provisie in afwachting van definitieve vaststelling)
		Totaal rendement WHB = MSCI	50%		
		Totaal rendement WHB >0,5% MSCI	100%		
		Totaal rendement WHB >1,0% MSCI	150%		
ESG- Groene huurovereenkomsten	5%	Groene huurovereenkomsten < 69,1%	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 76,3%	€ 3.750
		Groene huurovereenkomsten = 71,3%	100%		
		Groene huurovereenkomsten > 72,9%	150%		
ESG- CSRD & EU Taxonomy	5%	Alle processen klaar voor CSRD en EU Taxonomy	100%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: alle processen zijn klaar	€ 2.500
			Uitbetalingsratio = 100%		
Bezettingsgraad	5%	Bezettingsgraad 31/12/2024 < 95,8%	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 97,0%	€ 2.750
		Bezettingsgraad 31/12/2024 > 96,8%	100%		
		Bezettingsgraad 31/12/2024 > 97,8%	150%		
FSC Score	5%	Gemiddelde FSC score < 57	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 60	€ 1.075
		Gemiddelde FSC score = 64	100%		
		Gemiddelde FSC score > 71	150%		
Algemene kosten besparingen	5%	Algemene kosten > € 8,6 mln	0%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: Algemene kosten 2024 = € 8,6 mln	€ 2.500
		Algemene kosten = € 8,6 mln	100%		
		Algemene kosten = € 8,3 mln	150%		
Klantgerichtheid	5%	Alle personeelsleden besteden een halve dag aan klantgerichte activiteiten	100%	Resultaat Sleutelprestatie indicator: 100%	€ 2.500
			Uitbetalingsratio = 100%		
Individuele objectieven	50%			Uitbetalingsratio = 100%	€ 25.000
Totaal					€ 50.075

Verder werd er op grond van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité, door de Raad van Bestuur de volgende individuele doelstellingen voor de Effectieve Leaders voor het jaar 2024 bepaald, op grond waarvan de variabele vergoedingen remuneratie op korte en lange termijn van de

leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap die daar in aanmerking voor komen (op heden de Deputy CEO), bepaald worden:

- Implementatie van de nieuwe processen en richtlijnen (Leasing-Operations-Finance) doorheen de organisatie (15%);
- Identificeren en in het voorkomend geval implementeren van maatregelen ter optimalisatie van de EPRA winst per aandeel, exclusief alle wijzigingen en veranderingen in de reële waarde van activa en afdekkingsinstrumenten (7,5%);
- Verlenging / herfinanciering van de financieringen die in 2025 aflopen (7,5%);
- ESG doelstelling: implementatie CSRD EU Taxonomy tegen 31/12/2024 (5%); en
- Managementvaardigheden.

Voorwaarden van uitbetaling van de variabele remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap die daar in aanmerking voor komen (op heden de Deputy CEO):

- betaalbaar met uitstel;
 - de variabele remuneratie op korte termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal betaalbaar worden gesteld op het einde van de maand april van het daaropvolgende jaar; en
 - de variabele remuneratie op lange termijn die betrekking heeft op een bepaald jaar, zal, voor de helft, betaalbaar worden gesteld op het einde van de maand april van het jaar dat volgt op het jaar waarop de beloning wordt toegekend en de andere helft in de maand april van het tweede jaar waarop de remuneratie wordt toegekend.
- in dienst bij de Vennootschap op het ogenblik van de uitbetaling; en
- indien dienstverband wordt beëindigd op initiatief van de Vennootschap, blijft de variabele bezoldiging verworven.

De andere voordelen omvatten o.a. de terugbetaling van de beroepskosten die gemaakt zijn in het kader van zijn functie.

De leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap zijn echter niet verplicht een minimum aan aandelen aan te houden in de Vennootschap, in tegenstelling tot hetgeen bepaald werd in bepaling 7.9 van de Corporate Governance Code 2020. Bij toepassing van het 'Pas toe of leg uit'-principe op deze afwijking is de Vennootschap immers van oordeel dat het houden van aandelen in de Vennootschap door het Uitvoerend Management een individuele beslissing dient te zijn van het betrokken lid zelf. Gelet op de huidige marktvolatiliteit en de impact ervan op de beurskoers van het aandeel van de Vennootschap, is het op heden niet opportuun om een mechanisme van gedeeltelijke remuneratie van het Uitvoerend Management van de Vennootschap in de vorm van aandelen van de Vennootschap of een verplicht minimum aan te houden aandelen van de Vennootschap te voorzien. De Raad van Bestuur behoudt zich echter het recht voor om in de toekomst, indien de omstandigheden daartoe gunstig zijn, een dergelijk mechanisme voor te stellen voor het Uitvoerend Management. Aan de leden van het Uitvoerend Management van de Vennootschap werden geen aandelen, geen aandelenopties of geen andere rechten om aandelen te verwerven, als vergoeding verleend. De gewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders die beslist over het Jaarlijks Financieel Verslag van de Raad van Bestuur zal via een afzonderlijke stemming eveneens beslissen over het remuneratieverslag.

Overzicht van de individuele vergoedingen over het boekjaar 2024

(alle bedragen zijn - voor zover van toepassing - exclusief BTW)

Onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders		Vast
Brigitte Boone		€ 68.481 ¹
Ann Claes		€ 34.048 ²
Luc Weverbergh		€ 32.474 ³
Doris Slegtenhorst*	onbezoldigd mandaat	
Remco Langewouters*	onbezoldigd mandaat	
Keesjan Verhoog*	onbezoldigd mandaat	
Kruythoff Frederika**		€ 21.721
Boel Steven**		€ 21.721
Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders		
Dennis de Vreede		€ 36.500
Uitvoerende bestuurders / effectieve leiders		
Matthijs Storm	zie bezoldiging Uitvoerend Management	
Nicolas Rosiers	zie bezoldiging Uitvoerend Management	

*Tot 10 april 2024
**Vanaf 10 april 2024

1 Correctie van + € 4.482 in de berekening van de vergoeding 2023 inbegrepen.
2 Correctie van + € 548 in de berekening van de vergoeding 2023 inbegrepen.
3 Correctie van - € 4.026 in de berekening van de vergoeding 2023 inbegrepen.

	Vaste bezoldiging	Variabele bezoldiging korte termijn	Variabele bezoldiging lange termijn	Pensioenplan	Extralegale voordelen	Uitzonderlijke items	Totaal	Verhouding vast en variabele bezoldiging
2024								
Nicolas Rosiers (1) (2)	€ 250.000	€ 50.000	€ 25.000	€ 84.525	€ 24.330		€ 433.855	83% / 17%
Matthijs Storm (3)	€ 100.000						€ 100.000	100% / 0%
2023								
Nicolas Beaussillon (4) (5) (6)	€ 84.656	€ 230.000	€ 172.185	€ 0	€ 0	€ 606.704	€ 1.093.545	63% / 37%
Nicolas Rosiers (1)*	€ 91.149	€ 22.603	€ 22.603	€ 16.273	€ 12.998		€ 165.626	73% / 27%
Matthijs Storm	onbezoldigd mandaat							

*Vanaf 20 juli 2023

- (1) De heer Nicolas Rosiers presteerde tot zijn benoeming als Deputy CEO en Effectieve Leider op 19 juli 2023 als werknemer van de Vennootschap in hoedanigheid van General Counsel van de Vennootschap. Zijn variabele bezoldiging korte termijn voor het jaar 2022 en zijn variabele bezoldiging lange termijn voor het jaar 2020 en 2021 werden betaalbaar gesteld op het einde van de maand april 2023. Vanaf 20 juli 2023 bleef de heer Rosiers in hoedanigheid van Deputy CEO en Effectieve Leider, op grond van zijn arbeidsovereenkomst tewerkgesteld met alle daaraan verbonden voordelen (cf. hieronder), echter mits vastlegging van een jaarlijkse vaste bruto verloning van €200.000, een variabele remuneratie op korte termijn van 25% van de vaste bruto verloning en een variabele remuneratie op lange termijn van 25% van de vaste bruto verloning, allen berekend prorata temporis vanaf 20 juli 2023. Voor het jaar 2024 werd de jaarlijkse vaste bruto verloning van de heer Rosiers op € 250.000 vastgelegd en beide variabele remuneraties op lange en korte termijn op 32% vastgelegd indien alle doelstellingen 100% bereikt zijn. Zijn variabele bezoldiging korte termijn voor het jaar 2023 en zijn variabele bezoldiging lange termijn voor het jaar 2021 en 2022 werden betaalbaar gesteld op het einde van de maand april 2024.
- (2) De andere voordelen van de heer Rosiers omvatten een bijdrage in een pensioenplan (groepsverzekering), een hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, een maandelijks

onkostenvergoeding, een bedrijfswagen, een laptop en een gsm die beantwoorden aan de veiligheidsnormen van de Vennootschap.

- (3) Sinds 1 januari 2024 is tussen de Vennootschap en de heer Matthijs Storm als CEO en Effectieve Leider van de Vennootschap een dienstverleningsovereenkomst van kracht waarbij aan de heer Storm een jaarlijkse vaste vergoeding van € 100.000 wordt uitbetaald (m.n. dezelfde remuneratie als deze van de andere Effectieve Leider, berekend prorata temporis op basis van twee werkdagen per week). Er werd aan de heer Storm geen variabele remuneratie op lange en korte termijn, noch extra legale voordelen worden toegekend.
- (4) Voor de heer Nicolas Beaussillon en zijn managementvennootschap Ifield waren de volgende dienstverleningsovereenkomsten van kracht:
- Dienstverleningsovereenkomst tussen enerzijds de heer Nicolas Beaussillon en anderzijds de Vennootschap met als opdracht het waarnemen van de functie als CEO van de Vennootschap met een jaarlijkse vaste vergoeding van € 173.344. Bovendien is er een lange termijn variabele vergoeding ten belope van € 100.000 indien alle doelstellingen 100% bereikt zijn en welk echter naargelang de uitslagen gehaald door de sleutelprestatie-indicatoren van de collectieve doelstellingen kan worden overschreven. Deze lange termijn variabele vergoeding wordt voor de helft betaalbaar gesteld in de maand april van het tweede jaar dat volgt op het jaar waarover de vergoeding wordt toegekend en de andere helft in de maand april van het derde jaar waarover de vergoeding wordt toegekend. Er is een forfaitaire vergoeding van 12 maanden voorzien in geval van beëindiging van de overeenkomst door de Vennootschap.
 - Dienstverleningsovereenkomst tussen enerzijds Ifield BV met zetel te Drève des Chasseurs 31 te 1410 Waterloo, met als zaakvoerder de heer Nicolas Beaussillon, en anderzijds Wereldhave Belgium Services NV met als opdracht het waarnemen van het operationele management van betreffende beheersentiteit. Een jaarlijkse vaste vergoeding van € 173.344 excl. BTW wordt vastgelegd. Bovendien is er een korte termijn variabele vergoeding ten belope van € 100.000 excl. BTW indien alle doelstellingen 100% bereikt zijn en welk echter naargelang de uitslagen gehaald door de sleutelprestatie-indicatoren van de collectieve doelstellingen kan worden overschreven. Deze korte termijn variabele vergoeding wordt betaalbaar gesteld op het einde van de maand april van het daaropvolgende jaar. Er is een forfaitaire vergoeding van 12 maanden voorzien in geval van beëindiging van de overeenkomst door Wereldhave Belgium Services NV.
- (5) Buiten de terbeschikkingstelling van een laptop die beantwoordt aan de veiligheidsnormen van de Vennootschap en waarvoor hij zelf het verbruik draagt, ontving Nicolas Beaussillon geen voordeel in natura.
- (6) Per 31 maart 2023 hebben de heer Nicolas Beaussillon en zijn managementvennootschap IFIELD BV ontslag genomen uit al hun mandaten in de Vennootschap en haar perimetervennootschappen. Hiervoor werd een contractuele vertrekregeling vastgelegd, m.n. een vergoeding betaalbaar door de Vennootschap aan de heer Beaussillon (€ 173.344) en door Wereldhave Belgium Services NV aan zijn managementvennootschap IFIELD BV (€ 173.344), maar enkel berekend op de vaste vergoeding van het jaar 2023. Daarnaast werd aan IFIELD BV een bijkomende vertrekvergoeding van € 86.672 uitbetaald door de NV Wereldhave Belgium Services en aan de heer Beaussillon eveneens een bijkomende vertrekvergoeding van € 86.672 uitbetaald door de Vennootschap. Bovendien werden de nog niet betaalde maar verworven variabele remuneratie op korte termijn van € 180.000 aan de heer Beaussillon en IFIELD BV voor het jaar 2022 en van € 50.000 voor het jaar 2023 uitbetaald. Tenslotte werd de nog niet betaalde maar verworven variabele remuneratie op lange termijn voor het jaar 2020 en 2021 aan IFIELD BV uitbetaald, welke definitief begroot werden op € 172.185. De heer Nicolas

Beaussillon en IFIELD BV hebben nog tijdelijk prestaties geleverd als consultant gedurende de periode tussen 1 april en 30 juni 2023. Voor deze prestaties ontvingen zij beide een maandelijks vaste vergoeding van € 14.445, met uitsluiting van enige variabele vergoeding. De Vennootschap heeft de nodige juridische adviezen ingewonnen om te besluiten dat de vertrekregeling met de heer Nicolas Beaussillon en met IFIELD BV conform de regels bepaald in de Corporate Governance Charter van de Vennootschap en in het WVV vallen, dewelke conformiteit door de Vennootschap aan de FSMA werd bevestigd.

Evolutie van de remuneratie en van de prestaties van de Vennootschap:

Conform artikel 3:6, §3, vijfde lid en zesde lid, WVV wordt de volgende informatie verstrekt:

- jaarlijkse verandering in totale remuneratie van alle bestuurders en uitvoerende managers gezamenlijk:
 - 2020: € 1.302.403¹
 - 2021: € 849.965²
 - 2022: € 667.900
 - 2023: € 1.372.475³
 - 2024: € 748.805
- jaarlijkse verandering in de mediane jaarlijkse remuneratie, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van andere werknemers van de Vennootschap dan de leden van de Raad van Bestuur en Effectieve Leiders: 2019: € 54.750
 - 2020: € 56.743
 - 2021: € 54.198
 - 2022: € 55.706
 - 2023: € 61.849
 - 2024: € 62.154
- de ratio tussen de hoogste remuneratie van het Uitvoerend Management en de laagste verloning (in voltijds equivalent, kosten werkgever) van de werknemers van de Vennootschap:
 - 2020: 11,2 / 1
 - 2021: 13,2 / 1
 - 2022: 12,5 / 1
 - 2023: 7,4 / 1
 - 2024: 7,8 / 1

¹ Met vertrekvergoeding van de heer Kasper Deforche (€ 395.000) inbegrepen.

² Zonder rekening te houden met de consultancyvergoeding van de heer Kasper Deforche en van zijn managementvennootschap (€ 175.000).

³ Met vertrekvergoeding van de heer Nicolas Beaussillon en zijn managementvennootschap (€ 606.704) inbegrepen.