



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2022-2025

Approuvée par l'assemblée générale ordinaire du 16 mai 2022

nextensa.

PLACES
YOU PREFER

1. INTRODUCTION

Nextensa est une société anonyme ayant son siège dans la Région de Bruxelles-Capitale, inscrite à la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro d'entreprise 0436.323.915 (RPM Bruxelles, section néerlandophone) (la « **Société** »).

La politique de rémunération a été élaborée conformément à l'article 7:89/1 du Code des sociétés et associations (le « **CSA** ») et au Code de gouvernance d'entreprise 2020 (le « **CGE 2020** »).

La politique de rémunération s'applique à compter du 1er janvier 2022.

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

2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

2.1. Stratégie · Long terme · Durabilité

La politique de rémunération de la Société à l'égard de ses administrateurs et du comité exécutif vise à attirer les profils qui, par la combinaison de leur expérience, de leurs connaissances et de leurs compétences, permettent au conseil d'administration et au comité exécutif de remplir leur rôle : poursuivre une création de valeur durable en arrêtant la stratégie de la Société et en mettant en place un leadership effectif, responsable et éthique.

La Société se focalise sur une croissance récurrente des activités et ambitionne de créer de la valeur actionnariale à long terme.

Avec sa politique de rémunération, la Société entend non seulement promouvoir la durabilité et la perspective de long terme, mais aussi la réalisation d'objectifs en commun et d'un engagement de croissance durable vis-à-vis des actionnaires. En faisant dépendre une partie de la rémunération des membres du comité exécutif de ces objectifs et paramètres de durabilité, la Société cherche, avec la politique de rémunération proposée, à contribuer de manière significative à la réalisation de la stratégie d'entreprise.

Pour le positionnement de la Société en termes de compensation financière totale, la Société effectue une analyse comparative (benchmarking) avec d'autres sociétés pertinentes au moins une fois tous les trois ans.

2.2. Champ d'application

La politique de rémunération est applicable du 1er janvier 2022 au 31 août 2025 et s'applique, conformément à l'article 7:89/1 du CSA, au conseil d'administration, aux personnes chargées de la gestion journalière (le CEO) et aux autres personnes chargées de la conduite de la Société (les autres membres du comité exécutif). L'article 2.6 de la politique de rémunération traite également les autres employés de la Société.

2.3. Processus décisionnel

La rémunération des administrateurs est fixée par l'assemblée générale de la Société sur proposition du conseil d'administration. Le conseil d'administration détermine la rémunération du CEO et des autres membres du comité exécutif.

Le comité de nomination et de rémunération assiste le conseil d'administration en ce qui concerne la rémunération des membres du conseil d'administration et du comité exécutif.

En particulier, le comité de nomination et de rémunération :

- émet des recommandations au conseil d'administration à propos de la politique de rémunération pour les administrateurs non exécutifs, le CEO et les membres du comité exécutif, et toute proposition en résultant pour approbation par l'assemblée générale ;
- émet des recommandations concernant la rémunération individuelle des administrateurs, du CEO et des membres du comité exécutif (y compris la rémunération variable, les programmes d'incitation à long terme tels que les options d'achat d'actions et autres instruments financiers et les indemnités de départ) et toute proposition en résultant pour approbation par l'assemblée générale ;
- évalue les performances du CEO et des membres du comité exécutif et ce en concertation avec le CEO, sauf pour les performances de celui-ci ;
- fait des recommandations quant à la composition du conseil d'administration et du comité exécutif et concernant le recrutement et la révocation des membres du comité exécutif et des cadres qui ne sont pas membres du comité exécutif ;
- évalue la réalisation de la stratégie de la Société par le CEO et le comité exécutif par rapport aux mesures et aux cibles convenues ;

- prépare le rapport de rémunération qui est inséré par le conseil d'administration dans la déclaration de gouvernance d'entreprise ;
- donne des éclaircissements sur la politique de rémunération et le rapport de rémunération à l'assemblée générale ordinaire.

Le comité de nomination et de rémunération détermine la fréquence de ses réunions, mais se réunit au moins deux fois par an.

En ce qui concerne la gestion des conflits d'intérêts (potentiels) :

- Lorsque la rémunération individuelle d'un membre du comité de nomination et de rémunération est discutée, la personne concernée peut assister à la réunion mais ne peut pas la présider.
- Conformément à la procédure légale de conflit d'intérêts, le CEO ne participe pas à la délibération et au vote du conseil d'administration concernant sa propre rémunération. Il ne participe pas non plus à la délibération qui a lieu au sein du comité de nomination et de rémunération à ce propos. De même, les autres membres du comité exécutif ne participent ni à la délibération et au vote du conseil d'administration, ni à la délibération qui a lieu au sein du comité de nomination et de rémunération.

2.4. Composantes de la rémunération

(i) Conseil d'administration

La rémunération des administrateurs non exécutifs consiste exclusivement en une rémunération fixe. Celle-ci se compose d'une rémunération de base et d'un jeton de présence pour chaque participation à une réunion du conseil d'administration, du comité d'audit ou du comité de nomination et de rémunération. Le président du conseil d'administration et le président du comité d'audit reçoivent également une rémunération fixe supplémentaire. La rémunération des administrateurs non exécutifs est revue périodiquement par le comité de nomination et de rémunération en tenant compte des responsabilités des administrateurs, du temps qu'ils doivent y consacrer, des risques et des pratiques du marché (sur la base d'une comparaison avec d'autres sociétés pertinentes). Les ajustements proposés par le comité de nomination et de rémunération sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale.

Tous les membres du conseil d'administration sont couverts par une police de responsabilité civile des administrateurs (« D&O Insurance »), dont la prime est payée par la Société. Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient d'aucun autre avantage. Ils ne perçoivent pas de rémunération liée à la performance, telle que des primes et des options sur actions, et ne bénéficient pas d'avantages en nature ou d'avantages liés à des plans de pension. Toutefois, les administrateurs sont remboursés des dépenses et frais normaux et justifiés qu'ils peuvent faire valoir dans l'exercice de leurs fonctions.

Les administrateurs sont invités, sans y être tenus, à détenir des actions de la Société. Cette dérogation au principe 7.6 du CGE 2020 est justifiée par le fait que la politique de la Société favorise de manière adéquate une perspective à long terme.

Par ailleurs, dans le cadre des fonctions qu'ils exercent à l'égard d'Ackermans & van Haaren (AvH), plusieurs administrateurs sont déjà exposés à l'évolution de la valeur de la Société, compte tenu des actions (options) d'AvH qu'ils détiennent et dont la valeur dépend en partie de celle de la Société.

Les administrateurs exécutifs ne sont en principe pas rémunérés pour l'exercice de leur mandat d'administrateur.

Les administrateurs peuvent siéger en tant qu'administrateur dans des filiales de la Société ; les éventuels honoraires perçus pour ces mandats figurent dans le rapport de rémunération de la Société.

(ii) CEO – comité exécutif

La rémunération du CEO et des autres membres du comité exécutif comprend cinq composantes : (i) rémunération fixe, (ii) rémunération variable à court terme (STI ou short term incentive), (iii) options sur actions (LTI ou long term incentive) et (iv) assurance et autres avantages.

Les membres du comité exécutif doivent détenir chacun au moins 1 000 actions de la Société et disposent d'un délai de 5 ans à compter de leur nomination pour constituer cette position.

Le CEO et les autres membres du comité exécutif peuvent siéger en tant qu'administrateur dans des filiales de la Société. Les éventuels honoraires perçus pour ces mandats figurent dans le rapport de rémunération de la Société.

(a) Rémunération fixe

La rémunération fixe, qui est indexée annuellement sur l'indice santé, évolue en fonction d'une position choisie sur le marché. Tant que la rémunération fixe n'est pas encore au niveau choisi, elle s'en rapproche dans la mesure où la personne concernée évolue également en termes de prise de responsabilité et de développement des compétences et aptitudes pertinentes. Tout ajustement de la rémunération fixe doit être discuté chaque année au sein du comité de nomination et de rémunération avant d'être soumis au conseil d'administration pour approbation.

(b) Rémunération variable (Short Term Incentive ou STI)

Le montant de la rémunération variable à court terme est lié aux objectifs annuels et est déterminé en fonction de la réalisation effective de critères quantifiables (80 % de la détermination) et de critères qualitatifs (20 % de la détermination).

Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de la Société. Le conseil d'administration évite d'établir des critères qui inciteraient le CEO et les autres membres du comité exécutif à privilégier des objectifs à court terme susceptibles d'influer sur leur rémunération variable mais qui auraient un impact négatif sur la société à moyen et long terme.

La rémunération variable est attribuée aux membres du comité exécutif, y compris le CEO, et est déterminée à la discrétion du conseil d'administration.

Le pourcentage de la rémunération variable peut varier d'une année à l'autre et est plafonné pour le CEO à maximum 50 % de la rémunération fixe annuelle et pour les autres membres du comité exécutif à maximum 40 % de la rémunération fixe annuelle.

L'évaluation de la performance annuelle par rapport aux objectifs fixés se base sur :

- d'une part des critères quantifiables (80 %), tels que l'obtention de résultats financiers clés, la réalisation de projets convenus à l'avance (par ex. obtention d'un permis d'urbanisme, achèvement d'un projet de (re)développement, réalisation de (dés)investissements, EPS, taux d'occupation), et
- d'autre part des critères qualitatifs (20%), notamment les objectifs ESG, l'interaction avec le conseil d'administration et le personnel et les employés de la Société, l'évaluation de et par le personnel dont le dirigeant est responsable, le respect de la gouvernance et des processus et procédures convenus, l'amélioration des processus internes, etc.

Au moins une fois par an, généralement à la fin de l'exercice, le niveau de réalisation des objectifs annuels est examiné et évalué par le comité de nomination et de rémunération et ensuite par le conseil d'administration.

(c) Options sur actions (Long Term Incentive ou LTI)

À titre de rémunération incitative à long terme, un plan d'options sur actions peut être accordé au CEO et aux autres membres du comité exécutif.

L'objectif du plan d'options sur actions est de rémunérer les bénéficiaires pour leur contribution à la création de valeur sur le long terme.

L'attribution d'options sur actions n'est pas liée à des critères de performance prédéterminés et objectivement mesurables. Le conseil d'administration décide de l'octroi d'options sur actions aux membres du comité exécutif sur recommandation du comité de nomination et de rémunération. L'attribution a lieu dans le cadre d'un plan d'options sur actions approuvé par le conseil d'administration en octobre 2021. En vertu des dispositions fiscales en vigueur, les membres du comité exécutif sont imposés lors de l'attribution d'options sur actions. La valeur de cette composante de la rémunération dépend de l'évolution du cours de l'action.

Les principales caractéristiques du plan d'options sur actions sont : (i) les options sur actions sont proposées gratuitement aux bénéficiaires ; (ii) chaque option acceptée donne droit au bénéficiaire de souscrire à une action de la Société avec les mêmes droits que les autres actions existantes de la Société ; (iii) le prix d'exercice est déterminé au moment de l'offre et sera égal au plus bas de la moyenne des cours de clôture des actions de la Société au cours des trente jours précédant la date de l'offre ou du dernier cours de clôture précédant la date de l'offre ; (iv) les options sur actions ne peuvent être exercées pendant la période de trois années calendaires suivant l'année au cours de laquelle l'offre a eu lieu (sauf en cas de décès et d'atteinte de l'âge légal de la retraite), ni après une période de huit ans après la date de l'offre ; et (v) les options sur actions ne peuvent être cédées, sauf en cas de décès. Le plan d'options est conforme aux dispositions de la loi du 26 mars 1999.

(d) Assurances et autres avantages

Le CEO bénéficie d'une assurance groupe du type 'cotisation fixe' (pension complémentaire).

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations et moyennant l'accord du conseil d'administration, une prime exceptionnelle peut être accordée en cours d'exercice à un membre du comité exécutif si des performances exceptionnelles ont été réalisées, sans que cette prime n'ait d'incidence sur l'octroi éventuel d'une rémunération variable pour le même exercice. Le cas échéant, les critères d'attribution sont établis dans le rapport de rémunération. Ils doivent être conformes aux lignes directrices énoncées dans la présente politique de rémunération.

(e) Part relative des différentes composantes de la rémunération

La Société s'attache à faire en sorte que la part relative de chaque composante de la rémunération totale des membres du comité exécutif soit la suivante :

- Rémunération fixe entre 40 et 50 %
- Rémunération variable entre 20 et 25 %
- Options sur actions entre 25 et 45 %
- Assurance groupe environ 1 %

Ces composantes sont examinées chaque année, généralement lors d'une réunion en décembre, par le comité de nomination et de rémunération qui en évalue leur conformité au marché. L'évaluation est faite sur la base de données publiques (par ex. données de rémunération dans les rapports annuels d'autres sociétés cotées comparables) et/ou d'études salariales. Les ajustements proposés par le comité de nomination et de rémunération sont soumis à l'approbation du comité d'administration.

2.5. Modalités contractuelles

Les administrateurs remplissent leurs fonctions en tant que collaborateurs indépendants et sont nommés par l'assemblée générale pour une période d'une durée maximale de 4 ans, selon la procédure prévue à cette fin dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Les conventions entre la Société et les membres du comité exécutif sont à durée indéterminée et contiennent les dispositions habituelles en matière de rémunération (fixe et variable), de non-concurrence et de confidentialité.

Ces conventions prévoient également des dispositions concernant les critères d'attribution en matière de rémunération variable, ainsi qu'un droit de recouvrement au profit la Société pour toute rémunération variable accordée sur la base de données financières incorrectes.

Le CEO et les autres membres du comité exécutif peuvent résilier unilatéralement leur convention respective moyennant un préavis de 6 mois. La Société peut résilier unilatéralement la convention moyennant un préavis de 12 mois.

Sauf accord contraire, la fin des conventions entre la Société et les membres du comité exécutif entraîne également la cessation des mandats exercés auprès des filiales de la Société.

2.6. Personnel et employés

Le comité de nomination et de rémunération prend note des propositions annuelles sur le budget global d'augmentation (hors index) de la rémunération fixe des employés de la Société (c'est-à-dire à l'exclusion des membres du comité exécutif), ainsi que sur le budget global des rémunérations variables accordées au personnel et aux employés. Le comité se concerta à cet égard avec le CEO tout en tenant le conseil d'administration informé des principales propositions susmentionnées, à l'échelle globale et non individuelle. À la demande du conseil d'administration, le comité donne également son avis sur les propositions du CEO concernant le recrutement et la rémunération initiale ainsi que sur toute révision de la rémunération (au sens large) des cadres qui ne sont pas membres du comité exécutif.

Le plan d'options sur actions approuvé dans le courant de l'année 2021 prévoit la possibilité pour le conseil d'administration d'accorder également des options sur actions à des employés sélectionnés. Si le conseil d'administration fait usage de cette possibilité, les options sur actions auront les mêmes caractéristiques que celles décrites ci-dessus.

Sur proposition du comité des nominations et des rémunérations et moyennant l'accord du conseil d'administration, une prime exceptionnelle peut être accordée en cours d'exercice à des cadres de la Société qui ne sont pas membres du comité exécutif si des performances exceptionnelles ont été réalisées, sans que cette prime n'ait d'incidence sur l'octroi éventuel d'une rémunération variable pour le même exercice. Le cas échéant, les critères d'attribution sont établis dans le rapport de rémunération. Ils doivent être conformes aux lignes directrices énoncées dans la présente politique de rémunération.

2.7. Dérogations

La Société peut s'écarter temporairement de la politique de rémunération, aux conditions suivantes :

1° l'écart est justifié par des circonstances exceptionnelles, dans lesquelles une telle déviation est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de la Société dans son ensemble ou pour assurer sa viabilité ; et

2° la dérogation est accordée conformément à la procédure prévue dans la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale et ne concerne que les éléments de la politique de rémunération pour lesquels sont autorisées des dérogations, notamment :

- La détermination ou l'ajustement du montant de la rémunération fixe et/ou variable ;
- L'établissement ou l'ajustement des objectifs de performance à court ou à long terme pour un ou plusieurs (nouveaux) membres du comité exécutif.

En cas de dérogation, le conseil d'administration traitera et expliquera ces écarts dans le rapport de rémunération de l'exercice concerné.

nextensa.

PLACES
YOU PREFER