

---

**POLITIQUE DE REMUNERATION**  
**Annexe à la charte de gouvernance d'Ascencio SCA**

*(Dernière mise à jour : 23 novembre 2017)*

---

Le présent document décrit la politique de rémunération, mise au point par le conseil d'administration d'Ascencio SA en qualité de gérant statutaire de la SIR « Ascencio SCA », sur proposition du comité de nomination et de rémunération.

La politique de rémunération a été établie en conformité avec les dispositions de la loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées, ainsi qu'avec les recommandations du Code belge de Gouvernance d'entreprise (« Code 2009 »).

Elle vise à rémunérer les différents intervenants dans la gestion d'Ascencio SCA et de ses filiales d'une manière qui permet de les attirer, les retenir et les motiver, tout en maintenant une gestion saine et efficace des risques et en gardant le coût des diverses rémunérations sous contrôle.

Pour rester informée des rémunérations du marché, la société participe à des benchmarks organisés par des consultants spécialisés. Elle consulte aussi occasionnellement ces spécialistes, en dehors de toute opération de benchmark.

### **1. Le gérant statutaire, Ascencio SA**

Le mode de rémunération du gérant statutaire est décrit dans les statuts d'Ascencio SCA. Il ne peut donc être modifié que par une décision de modification des statuts prise par l'assemblée générale des actionnaires d'Ascencio SCA.

Le gérant reçoit une part du bénéfice de la SIR. Il aura, en outre, droit au remboursement de tous les frais directement liés à la gestion de la SIR. La part du gérant est calculée chaque année en fonction du dividende brut de l'exercice comptable concerné tel qu'approuvé par l'assemblée générale de la société. Cette part est égale à 4 % du dividende brut distribué. La part ainsi calculée est due au dernier jour de l'exercice concerné mais n'est payable qu'après l'approbation du dividende par l'assemblée générale de la société.

Le calcul de la part du gérant est soumis au contrôle du commissaire.

L'intérêt d'Ascencio SA, dont la rémunération est liée au résultat de la SIR, est donc convergent avec l'intérêt de tous les actionnaires.

### **2. Les administrateurs non exécutifs d'Ascencio SA**

La rémunération des administrateurs non exécutifs d'Ascencio SA est fixée par l'assemblée générale d'Ascencio SA, sur proposition de son conseil d'administration, qui lui-même a reçu des propositions du comité de rémunération et de nomination. Cette rémunération est à charge d'Ascencio SCA.

La rémunération se compose :

- d'un montant annuel fixe,
- de jetons de présence.

Ces derniers sont attribués aux administrateurs non exécutifs pour leur participation aux réunions du conseil d'administration et, le cas échéant, pour leur assistance aux réunions des comités constitués par le conseil d'administration ; des jetons de présence sont également attribués aux administrateurs chargés par le conseil d'administration de missions particulières.

Les administrateurs non exécutifs ne reçoivent pas de rémunérations liées aux performances, telles 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.

Conformément à la loi, les administrateurs sont révocables ad nutum, sans indemnité.

### **3. Le Chief Executive Officer (« CEO »)**

L'administrateur délégué d'Ascencio SA, qui est le seul administrateur exécutif, exerce la fonction de CEO. Il a également la qualité de représentant permanent du gérant statutaire et de dirigeant effectif d'Ascencio SCA au sens de l'article 14 § 3 de la loi relative aux Sociétés Immobilières Réglementées.

Il exerce ses fonctions sous le statut d'indépendant, en personne physique.

#### **3.1. Rémunération**

Le mandat du CEO en sa qualité d'administrateur exécutif d'Ascencio SA n'est pas rémunéré.

La rémunération en tant que CEO est fixée par le conseil d'administration, sur proposition du comité de nomination et de rémunération et est à charge d'Ascencio SCA. Cette rémunération se compose d'une partie fixe et d'une partie variable.

La rémunération fixe est déterminée sur base de comparaisons avec les rémunérations fixes du marché pour une fonction comparable dans une société de taille comparable. La rémunération annuelle fixe est payée mensuellement, par douzièmes, à terme échu. Elle est attribuée indépendamment de tout résultat et est non indexée.

La rémunération variable récompense une prestation de qualité répondant aux attentes, en matière de résultats, de professionnalisme et de motivation, elle ne pourra dépasser 25% de la rémunération totale (fixe et variable). La rémunération variable sera payée par Ascencio avant la fin de l'année civile.

Aux fins de déterminer la hauteur de la rémunération variable à octroyer, le cas échéant, le conseil d'administration - sur proposition du comité de nomination et de rémunération - évalue avant la fin de chaque exercice les prestations du CEO, au regard des objectifs fixés pour cet exercice. Il s'agit d'une combinaison d'objectifs financiers et immobiliers, quantitatifs et qualitatifs, auxquels une pondération est attribuée.

Frais divers : Ascencio prend en charge les frais opérationnels raisonnablement exposés par le CEO dans l'exécution de ses missions, sur présentation de documents justificatifs et, si la nature et le montant l'exigent, sujet à accord préalable d'Ascencio. Ces frais ne pourront pas dépasser une enveloppe budgétaire fixée chaque année par le conseil d'administration d'Ascencio SA.

Hormis la mise à disposition d'un ordinateur portable et d'une connexion Internet sécurisée, le CEO ne bénéficie pas d'autre avantage en nature.

#### **3.2. Mandats dans les filiales et succursales**

Le CEO peut exercer un mandat d'administrateur exécutif ou non exécutif ou de représentant permanent auprès des filiales et succursales d'Ascencio SCA. Ces mandats sont exercés à titre gratuit. Sauf stipulation contraire entre les parties, la fin de la convention liant le CEO et Ascencio SCA entraînera la fin des mandats exercés par le CEO auprès des filiales d'Ascencio SCA.

#### **3.3. Indemnités de départ**

En cas de rupture à l'initiative d'Ascencio SCA de la convention liant le CEO à Ascencio SCA, avant son échéance, et hors les cas prévus contractuellement, dans lesquels aucune indemnité n'est due, le CEO a droit contractuellement à une indemnité de fin de contrat égale à 12 mois de rémunération, correspondant à la moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable perçue en exécution de la convention le liant à Ascencio SCA au cours des douze mois précédant la rupture.

#### 4. Les autres dirigeants effectifs

Les autres dirigeants effectifs sont rémunérés dans le cadre d'un contrat de travail d'employé. Le conseil d'administration décide du recrutement, de la promotion et de la rémunération fixe et variable de chacun de ces « autres » dirigeants d'Ascencio SCA, sur proposition du comité de nomination et de rémunération, qui lui-même aura préalablement entendu le CEO à ce sujet.

La rémunération fixe est déterminée sur base d'informations relatives aux niveaux de rémunération pratiqués pour des fonctions comparables, et pour des profils comparables dans des entreprises comparables, notamment financières et immobilières. Ces informations sont recueillies par le comité de nomination et de rémunération.

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

La rémunération variable récompense une prestation de qualité répondant aux attentes, en matière de résultats, de professionnalisme et de motivation. Afin de déterminer la hauteur de la rémunération variable à octroyer, le cas échéant, le conseil d'administration – sur proposition du comité de nomination et rémunération, qui aura lui-même préalablement entendu le CEO - évalue avant la fin de chaque exercice les prestations des autres dirigeants effectifs au cours de l'exercice, au regard des objectifs qui leur ont été fixés pour cet exercice. Il s'agit d'une combinaison d'objectifs financiers et immobiliers, quantitatifs et qualitatifs, auxquels une pondération est attribuée.

La rémunération variable sera payée par Ascencio avant la fin de l'année civile.

Les autres dirigeants effectifs bénéficient d'une voiture de société et des accessoires qui y sont habituellement liés. Ils disposent également d'un téléphone portable, d'un ordinateur portable et d'un forfait de frais de représentation. Ils bénéficient de contributions patronales à une assurance hospitalisation et à une assurance groupe.

Les contrats de travail à durée indéterminée conclus avec les autres dirigeants effectifs ne comprennent pas de dispositions spécifiques en matière de fin de contrat.

#### 5. Autres membres du management et collaborateurs

Pour les autres membres du management, le conseil d'administration a confié au comité de nomination et de rémunération l'examen des propositions formulées annuellement par le CEO.

Au sujet du personnel d'Ascencio, le Conseil d'administration a confié au comité de nomination et de rémunération, l'examen des propositions formulées annuellement par le CEO au sujet du budget global d'augmentation (hors index) des rémunérations fixes des membres du personnel, ainsi qu'au sujet du budget global des rémunérations variables attribuées aux collaborateurs.

#### 6. Modifications et publicité de la politique de rémunération

La présente politique de rémunération fait partie intégrante de la charte de gouvernance d'entreprise d'Ascencio SCA et pourra être consultée sur le site internet de la Société.

Le « Rapport sur la rémunération » qui sera inséré annuellement dans le rapport de gouvernance du rapport annuel, mentionnera les grands principes de cette politique et la manière dont ils ont été appliqués au cours de l'exercice.

Chaque déviation significative de cette politique de rémunération au cours d'un exercice, ainsi que les modifications importantes qui auraient été apportées à cette politique, seront expressément mentionnées dans le prochain rapport sur la rémunération suivant la période où cette déviation ou modification aura eu lieu.

L'assemblée générale de la Société se prononce chaque année, sur le rapport de rémunération, par un vote séparé.

\*\*\*