

7. Politique de rémunération

7.1. Champ d'application

Conformément aux dispositions en vigueur du Code des sociétés et des associations (CSA) et du Code 2020, la présente politique de rémunération s'applique aux membres du conseil d'administration, ainsi qu'aux personnes chargées de la direction, c'est-à-dire les membres du Comité Exécutif.

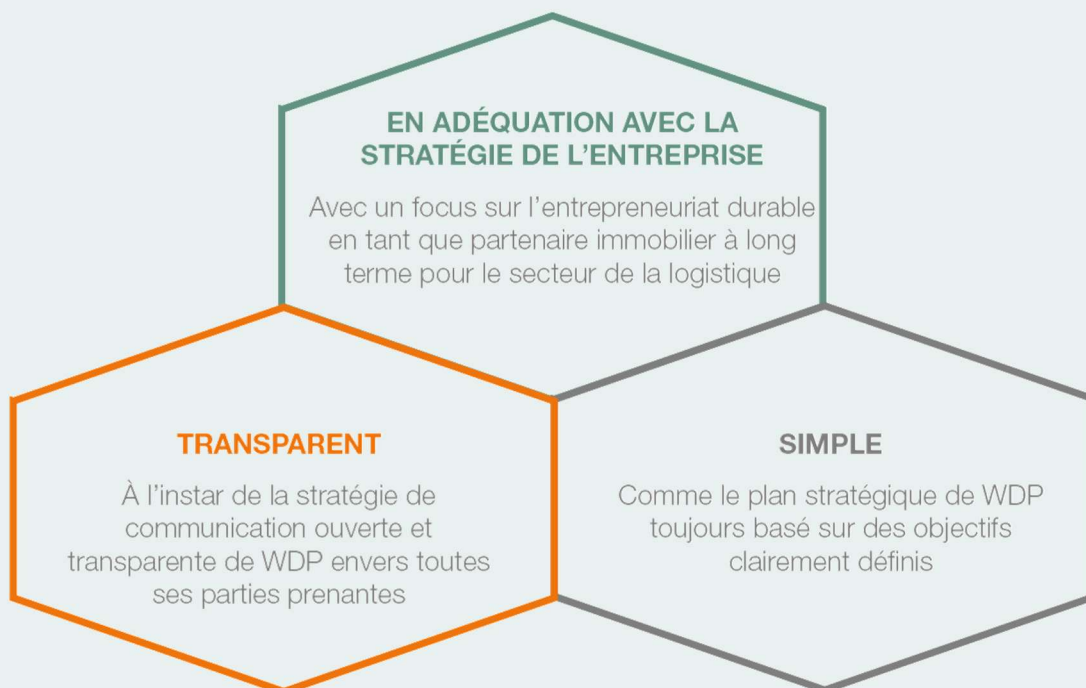
Cette politique de rémunération s'applique à compter du 1er janvier 2026, telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale annuelle du 29 avril 2026.

Cette politique de rémunération sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale à chaque modification matérielle de celle-ci, et dans tous les cas au moins tous les quatre ans.

Une procédure de dérogation à la politique de rémunération est prévue au point 7.6.

Dans la mesure où la présente politique de rémunération peut permettre l'octroi d'une rémunération s'écartant des restrictions contenues dans (l'article 7:121 juncto) l'article 7:91 CSA en ce qui concerne la rémunération variable et la rémunération liée aux actions, l'approbation par l'assemblée générale de la présente politique de rémunération sera considérée comme une approbation expresse par l'assemblée générale de telles dérogations.

7.2. Vision de WDP sur sa politique de rémunération



7.3. Politique de rémunération pour les membres du Conseil d'Administration qui sont membres du Comité Exécutif

Les administrateurs de WDP qui sont membres du Comité Exécutif sont uniquement rémunérés en cette qualité et non en leur qualité d'administrateur. Étant donné l'envergure relativement limitée du Conseil d'Administration et de ses comités, aucune rémunération spéciale n'est attribuée à ces administrateurs pour leurs fonctions spécifiques de membre et/ou de président de comités.

7.4. Politique de rémunération pour les membres du Conseil d'Administration qui ne sont pas membres du Comité Exécutif

7.4.1. Processus décisionnel pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

La rémunération de ces administrateurs est fixée par l'assemblée générale annuelle sur proposition du Conseil d'Administration. Cette proposition du Conseil d'Administration est basée sur les recommandations du Comité de rémunération en ce qui concerne la politique de rémunération des administrateurs et leur rémunération individuelle.

Dans la détermination de la rémunération des administrateurs, leurs responsabilités, l'emploi du temps requis, les risques associés et les pratiques du marché sont pris en compte de manière réaliste. Ceci explique le choix d'un système de rémunération directe sans rémunération liée aux prestations, jetons de présence complémentaires, avantages liés aux plans de pension ou autres avantages en nature.

Le Comité de rémunération analyse chaque année la politique de rémunération qui s'applique aux membres du Conseil d'Administration. Le Comité de rémunération vérifie à cet égard si un ajustement s'avère nécessaire, notamment sur la base d'un benchmark annuel avec la politique de rémunération d'autres REIT européens comparables. Il s'assure ainsi que la rémunération est toujours appropriée et est conforme aux pratiques du marché, compte tenu de la taille de WDP, de sa situation financière, de sa position au sein du milieu économique belge et du niveau de responsabilité qui repose sur les administrateurs.

Si le Conseil d'Administration, sur avis du Comité de rémunération, souhaitait apporter une modification matérielle à la politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale. Dans tous les cas, la politique de rémunération sera soumise au moins tous les quatre ans à l'approbation de l'assemblée générale.

7.4.2. Gestion des conflits d'intérêts (potentiels)

Toute décision relative à la rémunération des administrateurs (en leur qualité d'administrateur) relève de la compétence exclusive de l'assemblée générale annuelle. Cette répartition des compétences fixée par la loi garantit l'absence de conflits d'intérêts (potentiels) à ce niveau.

7.4.3. Composantes de la rémunération

La rémunération totale des administrateurs se compose :

- ▶ D'une indemnité de frais fixe, et
- ▶ D'une rémunération d'administrateur fixe (qui n'est pas automatiquement indexée).

Les administrateurs ne reçoivent pas de rémunération liée aux performances et ne reçoivent aucun avantage en nature ni aucun avantage lié à des plans de pension. Il n'y a pas de délais de préavis contractuels ou clauses d'indemnités de départ, ni de clauses de non-concurrence contractuelles.

La rémunération du président du Conseil d'Administration tient compte des responsabilités spécifiques et de l'emploi du temps en tant que président du Conseil d'Administration.

Aucune rémunération spécifique n'est attribuée aux administrateurs en leur qualité de membre et/ou président de certains comités, et un système prévoyant des frais supplémentaires pour les réunions ad hoc ou un système de jetons de présence ne sont pas non plus prévu, à l'exception du président du Comité d'audit : compte tenu des responsabilités supplémentaires liées à cette fonction de président ainsi que du temps additionnel requis pour ce comité spécifique, une rémunération supplémentaire spécifique est accordée au président.

Le Code 2020 – principe 7.6 préconise que les administrateurs non exécutifs reçoivent une partie de leur rémunération sous la forme d'actions de la société en vue de les laisser agir dans la perspective d'un actionnaire à long terme.

EXPLAIN |

WDP déroge à ce principe et n'alloue pas de rémunération en actions aux administrateurs non exécutifs. Compte tenu des montants actuels de la rémunération, WDP est d'avis que l'octroi (d'une partie) de la rémunération en actions ne contribuerait pas nécessairement à l'objectif du Code 2020 de faire agir de tels administrateurs dans la perspective d'un actionnaire à long terme. WDP aspire, en tant que SIR/REIT, à une action de dividende stable (EPS/DPS), conforme à la perspective d'un actionnaire à long terme. Depuis sa cotation en Bourse en 1999, WDP met l'accent sur la création de flux de trésorerie stables à long terme qui, en combinaison avec l'obligation de distribution élevée en tant que SIR, fait de WDP une alternative à part entière, rentable et liquide aux investissements directs en immobilier générant des revenus locatifs. Il s'agit de la base de sa stratégie, telle que définie par le Conseil d'Administration, qui se reflète aussi clairement dans son business plan.

Un aperçu de la rémunération totale des administrateurs non exécutifs figure dans la Déclaration CG.

7.4.4. Rémunération des services supplémentaires

Les membres du Conseil d'Administration peuvent recevoir une rémunération supplémentaire pour les services qu'ils rendent en dehors de leur fonction d'administrateur, dans la mesure où ces services ne se rapportent pas à la gestion générale de la Société.

Ces rémunérations sont approuvées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de rémunération.

Lors de la détermination de cette rémunération, l'administrateur concerné ne participe pas aux délibérations du Conseil d'Administration. À cette fin, il est également fait référence au règlement statutaire sur les conflits d'intérêts prévu à l'article 7:96 CSA.

7.4.5. Contribution à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et à la durabilité de WDP

La politique de rémunération de WDP en ce qui concerne ses administrateurs aspire à attirer les profils permettant au Comité d'Administration, grâce à la combinaison de leur expérience, 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 WDP, de la réalisation d'un leadership efficace, responsable et éthique et d'un contrôle permanent des performances de la société.

La rémunération des administrateurs correspond en outre à la vision de WDP sur sa politique de rémunération: une seule rémunération d'administrateur fixe tenant compte des responsabilités de chaque administrateur individuel (**transparente et simple**) et qui est considérée comme suffisante pour attirer les bons profils afin de contribuer à la stratégie de WDP (**conforme à sa stratégie d'entreprise**).

7.4.6. Principales caractéristiques de la convention entre WDP et les administrateurs

Les administrateurs ont le statut d'indépendant et sont nommés par l'assemblée générale pour une période de maximum 4 ans (conformément à la procédure fixée dans la Charte CG à cet effet). 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.

Pour un aperçu de la durée restante des mandats des administrateurs, veuillez-vous référer à la Déclaration CG.

7.5. Politique de rémunération pour les membres du Comité Exécutif

7.5.1. Processus décisionnel pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

La rémunération des membres du Comité Exécutif est fixée par le Conseil d'Administration. Ceci a lieu sur la base des recommandations du Comité de rémunération suite à un avis motivé du CEO adressé au comité de rémunération (pour autant qu'il ne s'agisse pas de sa propre rémunération).

Chaque année, le Comité de rémunération analyse la politique de rémunération qui s'applique aux membres du Comité Exécutif et détermine si un ajustement est nécessaire pour les attirer, les récompenser et les fidéliser de manière raisonnable, en tenant compte de la taille de la société et de leurs responsabilités individuelles. Cette analyse s'accompagne d'une

comparaison avec la politique de rémunération d'autres sociétés immobilières cotées et non cotées et d'autres sociétés non immobilières à taille et intérêt égaux. On utilise actuellement à cet effet les enquêtes internationalement reconnues.

Cette analyse prend également en compte l'expérience des membres du Comité Exécutif. Cette analyse porte à la fois sur le niveau global de la rémunération et sur la répartition entre les différentes composantes de cette rémunération et sur leurs conditions d'obtention. Le Comité de rémunération veille à tout moment à ce que la rémunération des membres du Comité Exécutif ne soit pas excessive par rapport à celle de pairs et par rapport aux pratiques du marché ou aux performances de la Société, en tentant compte de la répartition des tâches au sein du Comité Exécutif.

Le Comité de rémunération examine aussi si la procédure adoptée pour déterminer les objectifs qui fixent le niveau de la rémunération variable est en accord avec l'appétence pour le risque de la société.

Le Comité de rémunération soumet le résultat de cette analyse et ses recommandations motivées au Conseil d'Administration pour décision.

Si le Conseil d'Administration, sur avis du Comité de rémunération, souhaitait apporter une modification matérielle à la politique de rémunération, cette proposition sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale. Dans tous les cas, la politique de rémunération sera soumise au moins tous les quatre ans à l'approbation de l'assemblée générale.

Les dispositions relatives à la rémunération sont définies dans une convention entre WDP et le membre respectif du Comité Exécutif. Les critères d'octroi de la rémunération variable aux membres du Comité Exécutif sont définis dans un addendum annuel aux conventions respectives.

7.5.2. Gestion des conflits d'intérêts (potentiels)

Les mesures nécessaires ont été prises à plusieurs niveaux pour prévenir et gérer les conflits d'intérêts potentiels:

- ▶ Le Comité de rémunération est composé exclusivement des administrateurs non exécutifs.
- ▶ Le règlement interne du Comité de rémunération prévoit que le CEO peut participer aux réunions du Comité de rémunération avec voix consultative, mais seulement lorsque ceci concerne la rémunération des autres membres du Comité Exécutif.
- ▶ Le règlement interne prévoit également que l'évaluation des performances des membres du Comité Exécutif par rapport aux objectifs de performance convenus se fait sur la base d'une proposition motivée du président du Conseil d'Administration au cas où cela concerne le CEO, et sur la base d'une proposition motivée du CEO en concertation avec le président du Conseil d'Administration si cela concerne l'évaluation des autres membres du Comité Exécutif.
- ▶ De plus, le Comité de rémunération a la possibilité de parler à toute personne concernée sans la présence d'un membre du Comité Exécutif.
- ▶ Lors de la définition de la rémunération dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de rémunération, le CEO ne participera pas aux délibérations du Conseil d'Administration pour autant que cela concerne de sa propre rémunération. Nous renvoyons également à cet égard au règlement légal des conflits d'intérêts tel que prévu à l'article 7:96 CSA.

7.5.3. Composantes de la rémunération

La rémunération totale des membres du Comité Exécutif se compose:

- ▶ D'une rémunération fixe: cette rémunération de base est déterminée en fonction des responsabilités et des compétences individuelles de chacun des membres du Comité Exécutif. Elle est indépendante de tout résultat.
- ▶ D'une rémunération variable: une rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de performance individuels et collectifs spécifiques.
- ▶ Une indemnité pour frais fixes, dans la mesure où elle est compatible avec les réglementation locale.
- ▶ Autres exemples: en fonction du statut social et avec les réglementation locale, ceci peut comprendre une voiture, un GSM, etc.

Il n'existe pas de plan d'attribution d'actions (ou de plan d'option sur actions) pour les membres du Comité Exécutif à l'heure actuelle.

7.5.4. Commentaire concernant la rémunération fixe

Le Conseil d'Administration fixe chaque année la rémunération fixe des membres du Comité Exécutif en tenant compte, notamment:

- ▶ de la fonction, tâches, et des responsabilités y afférentes
- ▶ du statut social, de l'expérience et des compétences
- ▶ de la réglementation locale
- ▶ du benchmark réalisé par le Comité de rémunération (voir commentaire sous 7.5.1)

La rémunération fixe annuelle peut être ajustée notamment en fonction de modifications dans les paramètres précités.

7.5.5. Commentaire concernant la rémunération variable

Le Conseil d'Administration fixe chaque année la rémunération variable en fonction d'un pourcentage de la rémunération fixe annuelle. La rémunération variable annuelle (c.-à-d. le montant lié à la réalisation à 100% des objectifs) pour les membres du Comité Exécutif n'excède pas 100% de la rémunération fixe annuelle.

Les objectifs de performance sont expressément définis au début de l'exercice par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de rémunération. Ces critères sont liés à la performance globale de la société et à la performance individuelle. En principe, pour des raisons de confidentialité, un commentaire sur le contenu des objectifs qualitatifs n'est donné qu'a posteriori dans la Déclaration CG (dans laquelle figure le rapport de rémunération).

Conformément à l'article 35, § 1er de la loi SIR, ces critères d'octroi de la rémunération variable - ou de la partie de la rémunération variable qui dépend des résultats - portent uniquement sur le résultat net consolidé de WDP, à l'exclusion de toute variation de la juste valeur des actifs et des instruments de couverture, et aucune rémunération (fixe ou variable) ne peut être accordée en fonction d'une opération ou transaction spécifique de WDP ou de ses sociétés du périmètre.

- ▶ Principes sur lesquels est basée la définition des objectifs à court et long terme pour qu'ils contribuent à la vision à long terme de WDP:

Objectifs de performance à court terme:

Les indicateurs clés de performance ('*key performance indicators*' ou KPI) retenus ainsi que leur pondération sont divulgués chaque année ex ante dans le rapport de rémunération relatif au cycle de performance concerné. Les KPI retenus ainsi que la pondération de chacun d'eux doivent s'inscrire dans les paramètres définis ci-dessous :

- ▶ Soutien des objectifs à court terme du plan business en cours de WDP (i) en reliant les objectifs quantitatifs aux performances financières et ESG de la Société à court terme et (ii) en reliant les objectifs qualitatifs au moins aux objectifs ESG, à l'exécution de la politique de gestion des risques de WDP et en général à l'exécution du plan business en cours.
- ▶ Pour chaque KPI quantitatif, le niveau de performance cible (cible), le niveau de performance minimum (seuil) et le niveau de performance maximal sont fixés (étant entendu que le paiement afférent à chaque KPI peut varier de 0 % à 125 % du paiement correspondant au niveau de performance cible).
- ▶ En principe, pour des raisons de confidentialité, les objectifs qualitatifs ne font l'objet d'explications complémentaires qu'a posteriori dans la Déclaration de GE (dont le rapport de rémunération fait partie).

Court terme	% de la rémunération fixe annuelle	Y compris, sans s'y limiter:
KPI quantitatifs	40%	EPS Croissance du portefeuille Taux d'occupation Net debt/ebitda Investissements dans des projets d'énergie renouvelable
KPI qualitatifs	20%	KPI liés à l'exécution du plan business en cours Minimum 1 KPI ESG Minimum 1 KPI lié à l'exécution de l'Enterprise Risk Management Policy

Objectifs de performance à long terme:

Les indicateurs clés de performance ('*key performance indicators*' ou KPI) retenus ainsi que leur pondération sont divulgués chaque année ex ante dans le rapport de rémunération relatif au cycle de performance concerné. Les KPI retenus ainsi que la pondération de chacun d'eux doivent s'inscrire dans les paramètres définis ci-dessous :

- ▶ Conservation des talents et stimulation de la création de valeur à long terme de WDP en établissant un lien clair avec la réalisation du plan business en cours de WDP, à la fois

sur la base d'objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière de durabilité et d'objectifs financiers.

- ▶ Pour chaque KPI quantitatif, le niveau de performance cible (cible), le niveau de performance minimum (seuil) et le niveau de performance maximal sont fixés.
- ▶ En principe, pour des raisons de confidentialité, les objectifs qualitatifs ne font l'objet d'explications complémentaires qu'a posteriori dans la Déclaration de GE (dont le rapport de rémunération fait partie).

Long terme	% de la rémunération fixe annuelle	Y compris, sans s'y limiter:
KPI quantitatifs	30%	EPS Croissance du portefeuille Taux d'occupation Net debt/ebitda Investissements dans des projets d'énergie renouvelable
KPI qualitatifs	10%	KPI liés à l'exécution du plan business en cours et à la création de valeur à long terme.

- ▶ **Méthodes utilisées pour déterminer si les différents objectifs de performance ont été réalisés**

L'évaluation des objectifs de performance fait l'objet d'une discussion et d'une analyse lors d'une session du Comité de rémunération. La rémunération variable ne peut être octroyée que si les objectifs de performance ont été réalisés sur la période de référence.

À l'issue de l'exercice, il est contrôlé dans quelle mesure les critères financiers ont été atteints à l'aide des données comptables et financières qui sont analysées au sein du Comité d'audit.

L'évaluation des critères non financiers est faite par le Comité de rémunération soit sur la base d'une proposition motivée du président du Conseil d'Administration (au cas où cela concerne les performances du CEO), soit sur la base d'une proposition motivée du CEO en concertation avec le président du Conseil d'Administration (si cela concerne les performances des autres membres du Comité Exécutif).

Le Comité de rémunération transmet ensuite son avis et sa proposition de rémunération au Conseil d'Administration. Sur la base du résultat atteint, la rémunération variable est accordée par le Conseil d'Administration à chaque membre du Comité Exécutif.

- ▶ **Limite supérieure à laquelle la rémunération variable est soumise**

Tant le montant de la rémunération variable à court terme que de la rémunération variable à long terme peut s'élever à maximum 125% du montant cible proposé (c.-à-d. le montant lié à la réalisation à 100% des objectifs).

► Périodes d'obtention de la rémunération variable et paiement différé

La rémunération variable ne peut être payée que si les critères fixés pour la période de référence entre les membres du Comité Exécutif et WDP, sont remplis.

L'article 7:91 CSA prévoit un régime spécifique concernant l'étalement dans le temps des critères de performance de la rémunération variable. Concrètement, la rémunération variable d'un membre du Comité Exécutif se base pour au moins 25% sur des critères de performance mesurés sur une période d'au moins 2 ans et pour (à nouveau) 25% sur des critères de performance mesurés sur une période d'au moins 3 ans (si la rémunération variable dépasse un quart de la rémunération annuelle).

Cependant, WDP déroge à cette règle légale et a obtenu à cet effet un accord exprès lors de son Assemblée Générale du 24 avril 2024 ; la rémunération variable à court terme s'élève à 60 % de la rémunération variable totale (voir ci-dessus).

Le paiement de la rémunération variable est également échelonné, au moins en partie sur la période du plan de business en cours de WDP. WDP opte pour un système dans le cadre duquel:

- I. la rémunération variable à court terme est immédiatement payée dans l'année suivant la réalisation des objectifs à court terme; et
- II. le paiement de la rémunération variable à long terme est échelonné en fonction de la réalisation des objectifs de performance à long terme, 66% de cette rémunération étant payés dans l'année de la réalisation et 34% l'année suivante.¹

Ainsi, la rémunération variable est entièrement alignée sur la stratégie d'entreprise de WDP, les efforts opérationnels devant être déployés à court terme étant immédiatement récompensés. La vision des membres du Comité Exécutif est également conservée à long terme et reste motivée par un (double) paiement différé de la rémunération variable au moment de la réalisation des objectifs de performance à long terme.

La rémunération variable est, en principe, versée en espèces. Toutefois, les membres du Comité Exécutif peuvent choisir de recevoir tout ou une partie de la rémunération variable sous forme d'actions de WDP. Le membre du Comité Exécutif acquiert immédiatement et de manière définitive ces actions de WDP. Le paiement en actions constitue uniquement une modalité de paiement. Les actions ne sont pas attribuées en tant que rémunération au sens de l'article 7:91, alinéa 1 CSA.

De plus, les membres du Comité Exécutif effective ont la liberté de financer leur assurance groupe avec leur rémunération variable, selon le principe de cafeteria (voir point 7.5.7).

► Dispositions en matière de récupération

Les conventions avec les membres du Comité Exécutif prévoient un mécanisme de récupération contractuel dans le cadre duquel la société a le droit de réclamer la restitution en tout ou en partie de la rémunération variable du bénéficiaire jusqu'à 1 an suivant le paiement de celle-ci s'il apparaît au cours de cette période que le paiement a eu lieu sur la base d'informations incorrectes concernant la réalisation des objectifs de performance qui

¹ Concrètement: le plan business 2024-27 est essentiellement réalisé en janvier 2027 (en tenant compte des chiffres au 31.12.2026 et des orientations pour 2027), donc le paiement de la rémunération variable à long terme se fait dans ce cas pour 66% au Q1 2027, et pour 34% au Q1 2028.

sont à la base de la rémunération variable ou concernant les circonstances dont on a fait dépendre la rémunération variable, et que de telles informations incorrectes sont en outre due à une fraude dans le chef du bénéficiaire.

7.5.6. Seuil minimum d'actions devant être détenues

Le Code 2020 – principe 7.9 préconise que le Conseil d'Administration fixe un seuil minimum pour la détention d'actions de WDP par les membres du Comité Exécutif en vue de les laisser agir dans la perspective d'un actionnaire à long terme.

EXPLAIN |

WDP déroge à ce principe et ne fixe aucun seuil minimum explicite pour la détention d'actions de WDP par les membres du Comité Exécutif. WDP aspire, en tant que SIR/REIT, à une action de dividende stable (EPS/DPS), conforme à la perspective d'un actionnaire à long terme. Depuis sa cotation en Bourse en 1999, WDP met l'accent sur la création de flux de trésorerie stables à long terme qui, en combinaison avec l'obligation de distribution élevée en tant que SIR, fait de WDP une alternative à part entière, rentable et liquide aux investissements directs en immobilier générant des revenus locatifs. Il s'agit de la base de sa stratégie, telle que définie par le Conseil d'Administration, qui se reflète aussi clairement dans son plan de croissance opérationnel stratégique et ESG.

C'est cette stratégie qui doit être déployée opérationnellement par les membres du Comité Exécutif. WDP estime dès lors qu'elle établit, par le biais de sa politique de rémunération, un lien clair avec la création de flux de trésorerie à long terme stables, et fait ainsi déjà agir les membres du Comité Exécutif dans la perspective d'un actionnaire à long terme. WDP encourage toutefois les membres du Comité Exécutif à constituer et conserver une participation en actions dans WDP.

La Déclaration CG contient un aperçu du nombre d'actions que chaque membre du Comité Exécutif a en portefeuille. Il s'agit donc d'une participation constituée à titre personnel dans la société.

7.5.7. Principales caractéristiques des régimes de pension, des avantages en nature ou d'autres composantes de la rémunération variable

Les membres du Comité Exécutif liés par le biais d'un contrat de gestion sont libres de financer leur assurance de groupe au moyen de leur rémunération variable selon le principe du plan cafétéria (c.-à-d. avec un choix en termes de couvertures de risque et de niveaux de risque). S'ils optent pour une assurance de groupe par le biais de la société, celle-ci prévoit un régime à cotisations définies.

Les membres du Comité Exécutif qui sont liés sur la base d'un contrat de travail participent automatiquement à une telle assurance de groupe.

Si la société met une voiture d'entreprise ou un GSM à la disposition des membres du Comité Exécutif, un avantage en nature est à chaque fois imputé à cet effet.

La Déclaration CG contient davantage de détails à ce sujet.

7.5.8. Contribution à la stratégie d'entreprise, aux intérêts à long terme et à la durabilité de WDP

La politique de rémunération de WDP en ce qui concerne les membres de son Comité Exécutif tend à attirer, récompenser et fidéliser les profils qui contribuent à la stratégie d'entreprise durable fixée par WDP.

La composition de la rémunération des membres du Comité Exécutif est aussi tout à fait conforme à la vision de WDP sur sa politique de rémunération: une structure de rémunération **transparente** et **simple** correspondant à **la vision à long terme** de WDP. Ce dernier point ressort clairement des objectifs de performance qui ont été fixés pour l'obtention de la rémunération variable. Ceux-ci découlent un par un du plan business 2024-27 de WDP.

7.5.9. Principales caractéristiques de la convention entre WDP et les membres du Comité de gestion

Les membres du Comité Exécutif sont liés à WDP sur la base d'un contrat de gestion ou d'un contrat de travail.

En principe, ces contrats sont conclus pour une durée indéterminée, sauf si des circonstances exceptionnelles requièrent un contrat à durée déterminée.

Les délais et indemnités de préavis habituels sont pour le reste prévus, en tenant notamment compte de la fonction et de l'expérience du manager en question et toujours dans les limites du cadre légal applicable (en fonction du statut social en vigueur et de la région dans laquelle on est actif).

Les contrats de gestion prévoient les possibilités de préavis suivantes pour WDP:

- ▶ De façon unilatérale avec un délai de préavis de 6 à 12 mois, dépendant de la fonction.
- ▶ En cas de faute grave ou, si d'application, de perte du statut de responsable effectif tel qu'approuvé par la FSMA, une révocation avec effet immédiat est prévue, WDP n'étant plus redevable de la rémunération variable qui n'a pas encore été payée à ce moment.
- ▶ En cas de non-exercice de la fonction pendant une période ininterrompue de 6 mois, une révocation avec effet immédiat est prévue, WDP étant bel et bien redevable de la rémunération variable qui n'a pas encore été payée à ce moment.

Si l'indemnité de départ dépasse 12 ou 18 mois de rémunération (comme prévu dans l'article 3:6, §3, troisième alinéa, 1° CSA), les approbations nécessaires seront demandées à l'assemblée générale.

Aucun membre du Comité Exécutif n'a droit, à l'heure actuelle, à une indemnité de départ dépassant 12 mois de rémunération, sauf en ce qui concerne le CEO dont le contrat prévoyait une indemnité de départ de 18 mois au cas où le contrat serait résilié par la société ou le CEO en question dans un délai de 6 mois suivant une offre publique de reprise, et lorsqu'il n'est pas question d'une faute grave dans le CEO. L'indemnité de départ du CEO a, conformément à l'article 7:92 CSA, été approuvée par l'Assemblée Générale du 29 avril 2020.

7.5.10. Commentaire de la prise en compte des conditions salariales et de travail des employés de la société dans la définition de la politique de rémunération

La politique de rémunération de WDP en ce qui concerne les membres du Comité Exécutif, ainsi que les conditions salariales et de travail des employés de WDP sont basées sur les 3 mêmes lignes directrices: simplicité, transparence et conformité avec la stratégie de l'entreprise.

La rémunération des employés est, tout comme la rémunération des membres du Comité Exécutif, composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable, le cas échéant complétée par des avantages extralégaux tels qu'une voiture d'entreprise, un GSM, une assurance de groupe.

L'interprétation concrète de ces trois composantes dépend toujours de la fonction et du statut social de la personne en question, ainsi que de la réglementation locale à laquelle le collaborateur est soumis.

La rémunération variable court terme des employés se compose:

- ▶ d'une indemnité liée aux objectifs de performance individuels court terme, incluant (au moins un) objectif ESG ainsi que d'autres objectifs dans le cadre de la réalisation du plan business en cours de WDP, et
- ▶ d'une indemnité liée aux objectifs de performance collectifs court terme découlant directement du plan business en cours de WDP. L'EPS, le taux d'occupation et un target ESG déterminent ainsi notamment dans quelle mesure la rémunération variable collective est octroyée et payée aux employés.

La rémunération variable long terme des employés se compose:

- ▶ d'une indemnité liée aux objectifs de performance collectifs long terme découlant directement du plan business en cours de WDP, y compris les objectifs de durabilité et financiers. Ces objectifs de performance à long terme sont entièrement alignés sur ceux du Comité Exécutif.

Le paiement de la rémunération variable se fait, compte tenu compte du lieu d'occupation, de la législation locale et de la fonction, en espèces, via l'attribution de droits de souscription, via un avantage non récurrent lié au résultat et/ou via une contribution dans l'assurance de groupe.

Tout comme pour les administrateurs et les membres du Comité Exécutif, il n'existe pas de plan d'attribution d'actions ou de plan d'options sur actions pour les employés de WDP à l'heure actuelle.



7.6. Procédure de dérogation à la politique de rémunération

Le Conseil d'Administration peut, sur avis motivé du Comité de rémunération, autoriser certaines dérogations à la politique de rémunération en vigueur en ce qui concerne tous ses éléments, si ces dérogations sont justifiées par des circonstances exceptionnelles, lorsqu'une telle dérogation est nécessaire pour sauvegarder les intérêts à long terme et la durabilité du WDP ou garantir sa viabilité.

Dans un tel cas, il convient de suivre la procédure visée au point 7.5.1.

7.7. Aperçu des changements par rapport à la dernière politique de rémunération approuvée

► Politique de rémunération à partir de 1.1.2026

À l'occasion de la révision annuelle de la politique de rémunération et conformément au processus décisionnel prévu par celle-ci, le Conseil d'Administration – sur avis du Comité de rémunération – a décidé, le 26 janvier 2026, d'apporter des modifications limitées à la politique de rémunération et de la soumettre à l'Assemblée générale pour approbation. Ceci résulte principalement de l'internationalisation des administrateurs, qui requiert un certain nombre d'ajustements en matière de rémunération. En outre, d'autres clarifications ont été apportées afin de garantir que la politique de rémunération demeure compatible avec de nouveaux (futurs) plans d'affaires ; à cet égard, la description est désormais formulée en termes plus abstraits. Notre rapport de rémunération, qui fait partie de la Déclaration de GE, présente l'application concrète. La politique de rémunération proposée continue de se fonder sur les mêmes principes de rémunération qu'auparavant.