

Remuneratierapport 2009 VastNed Management

Inleiding

VastNed Retail en VastNed Offices / Industrial ('de fondsen') hebben één statutair Directeur, VastNed Management, een gezamenlijke dochteronderneming van de beide fondsen en de managementvennootschap van zowel VastNed Retail als VastNed Offices / Industrial. Dit remuneratierapport schetst de bezoldiging van de leden van de statutaire Directie ('de Directie') van VastNed Management, de privépersonen die de fondsen feitelijk besturen.

Alle leden van de Directie werken voor beide fondsen. De kosten van VastNed Management worden conform een kostenverdelingsovereenkomst naar oorzakelijkheid doorbelast aan de afzonderlijke fondsen.

Hoofdpijnen van het bezoldigingsbeleid.

Het bezoldigingsbeleid van VastNed Management is door de aandeelhouders van beide fondsen in de Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders van VastNed Retail en VastNed Offices / Industrial op 6 april 2004 goedgekeurd en kent de volgende uitgangspunten:

- a De totale bezoldiging zal qua hoogte en structuur zodanig dienen te zijn dat VastNed Management gekwalificeerde en deskundige leden van de Directie kan aantrekken en behouden;
- b De bezoldigungsstructuur, in termen van vast inkomen versus variabel inkomen, moet zodanig zijn dat daarmee de belangen van de fondsen op middellange en lange termijn worden bevorderd.

Op basis van deze uitgangspunten zijn de volgende criteria geformuleerd voor de diverse elementen van het bezoldigingsbeleid voor de komende jaren:

- a Aan de voorzitter van de Directie (CEO) wordt een vast jaarinkomen toegekend dat in lijn ligt met de vaste jaarinkomens van Directievoorzitters van de collegabeleggingsfondsen van de VastNed Groep. Deze 'peer group' bestaat uit de vastgoedbeleggingsfondsen Corio, Eurocommercial Properties, Unibail Rodamco en Wereldhave;
- b Aan de overige leden van de Directie wordt een vast jaarinkomen toegekend dat in de range ligt van 40 – 70% van het vaste jaarinkomen van de CEO, afhankelijk van kwaliteit, ervaring en zwaarte van de takenportefeuille;
- c Teneinde de pensioenlasten te beperken, wordt niet het gehele jaarinkomen als pensioengevend aangemerkt. Het pensioengevend inkomen is beperkt tot 75-90% van het vaste jaarinkomen, met dien verstande dat dit percentage lager is naarmate het vaste jaarinkomen hoger is;
- d Naast het vaste jaarinkomen kan een bonus worden toegekend van maximaal € 200.000 aan de CEO en van maximaal € 100.000 aan ieder overig lid van de Directie voor hun werkzaamheden voor de twee fondsen.
Per fonds wordt niet meer dan 50% van de genoemde bedragen toegekend.

Bonussysteem

Inleiding

De toe te kennen bonus valt uiteen in twee delen: de direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus (75%) en de persoonlijke bonus (25%). De prestatiecriteria van de direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus creëren alignment tussen de leden van de Directie en aandeelhouders op zowel korte als lange termijn, aangezien een stijging van het direct beleggingsresultaat per aandeel zowel de leden van de Directie als de aandeelhouders tot voordeel strekt. De langetermijnbelangen en het risicoprofiel worden veilig gesteld door het voorwaardelijk karakter van de direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus (best practice bepaling II.2.12). De persoonlijke bonus stimuleert de realisatie van belangrijke doelstellingen die niet per definitie resulteren in een verhoging van het direct beleggingsresultaat op de korte termijn. De bonussen zijn niet pensioengevend. Voorafgaand aan het opstellen van het remuneratiebeleid zijn diverse scenario's beoordeeld. Dit houdt in dat in een negatief scenario waarbij geen van de doelen wordt behaald geen bonus wordt uitgekeerd en in een positief scenario, waarbij alle doelen voor beide fondsen worden gerealiseerd, maximaal € 200.000 voor de CEO en € 100.000 voor ieder overig lid van de Directie wordt toegekend. Dit maximum ligt voor alle leden van de Directie op minder dan 50% van het vaste salaris.

Direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus

Uitgangspunten

Dit deel van de bonus, dat maximaal € 150.000 respectievelijk € 75.000 bedraagt, is rechtstreeks gerelateerd aan de ontwikkeling van het direct beleggingsresultaat per aandeel, zoals gedefinieerd in de door de externe accountant geaccordeerde jaarrekening en gecorrigeerd voor latere wijzigingen in de boekhoudsystematiek van de fondsen (*like-for-like*).

Systeem

Dit bonussysteem omvat een bonusbetaling van € 5.000 voor de CEO en € 2.500 voor de overige leden van de Directie voor elke stijging van 10 basispunten van het direct beleggingsresultaat per aandeel boven de gewogen inflatie in de landen waarin de fondsen investeren (berekend op basis van de gemiddelde waarde van de vastgoedbeleggingen in de betreffende landen). Dit onderdeel van de bonus is per fonds gemaximeerd op € 75.000 voor de CEO en € 37.500 voor de overige leden van de Directie. Er vindt geen saldering van dalings- en stijgingspercentages van het direct beleggingsresultaat van de twee fondsen plaats. De lasten van de direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus komen voor rekening van het fonds waaraan het stijgingspercentage is toe te rekenen.

Uitkering in aandelen

De direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus wordt voorwaardelijk toegekend in de vorm van aandelen in het fonds waaraan de toekenning is toe te rekenen tegen de eerste ex-dividendkoers van het aandeel na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De toekenning geschiedt onder opschortende voorwaarde, in die zin dat de toekenning twee jaar na dato definitief wordt, mits het direct beleggingsresultaat per aandeel over het boekjaar voorafgaand aan dat moment niet lager ligt dan het direct beleggingsresultaat per aandeel over het boekjaar voorafgaand aan het moment van voorwaardelijke toekenning van de bonus.

Lock-up

Vanaf het moment van definitieve toekenning is het lid van de Directie gerechtigd om van de dan onvoorwaardelijk toegekende aandelen maximaal 50% te verkopen. De opbrengst kan worden aangewend ter financiering van de alsdan verschuldigde loonbelasting over de waarde van de als dan onvoorwaardelijk toegekende aandelen. De overige aandelen dienen nadien te worden aangehouden voor een periode van minstens drie jaren of, indien zulks eerder geschiedt, tot het einde van het dienstverband van het betreffende lid van de Directie.

Dividendgerechtigheid

De aandelen zijn vanaf het moment van voorwaardelijke toekenning dividendgerechtigd. De tegenwaarde van de dividenden op de toegekende aandelen wordt pas uitbetaald op het moment dat de toekenning onvoorwaardelijk wordt.

Persoonlijke bonus

Van de persoonlijke bonus is maximaal, voor beide fondsen tezamen, € 50.000 toe te kennen aan de CEO en € 25.000 aan ieder overig lid van de Directie op basis van een beoordeling door de Raad van Commissarissen van VastNed Management van de mate waarin het betrokken lid van de Directie in het betreffende boekjaar vooraf gedefinieerde kwalitatieve en/of kwantitatieve doelstellingen heeft gerealiseerd. Deze bonus wordt in contanten uitbetaald. De kosten van deze bonus worden conform oorzakelijkheid verdeeld tussen de fondsen.

Pensioenen

De toegekende pensioenregeling is premievrij. Het pensioen van de heer Van Gerrevink is gebaseerd op een eindloonregeling, terwijl de pensioenregeling van de heer De Witte gebaseerd is op het middelloonstelsel.

De verwachte pensioengerechtigde leeftijd voor de heer Van Gerrevink is 63 jaar; voor de heer De Witte is dit 65 jaar.

Kostenvergoedingen

Op alle Directieleden zijn gebruikelijke regelingen voor een bedrijfsauto en zakelijk gemaakte kosten van toepassing.

Duur en beëindigingsvoorwaarden arbeidsovereenkomsten

Uitgangspunten

De arbeidsovereenkomsten met de leden van de Directie zijn aangegaan voor onbepaalde duur. Alle contracten bevatten een ontslagvergoedingsregeling met een minimumvergoeding bij beëindiging door VastNed Management die hoger ligt dan de in de Code genoemde vergoeding van één jaar vast salaris. De arbeidscontracten met de zittende leden van de Directie zijn aangegaan toen de Code nog niet van kracht was. De overeengekomen ontslagvergoedingsregelingen waren indertijd noodzakelijk om leden van de Directie te bewegen hun dienstbetrekking elders op te geven en een dienstverband met VastNed Management aan te gaan. Deze vigerende afspraken worden gehonoreerd. VastNed Management is wel voornemens voor toekomstige nieuwe directeuren de Code op dit punt toe te passen. Indien beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van, dan wel plaatsvindt binnen een bepaalde periode na, een overname of fusie, geldt in bepaalde gevallen een hogere minimumbeëindigingsvergoeding

De heer R.A. van Gerrevink

Bij onvrijwillig ontslag door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van VastNed Management is de heer Van Gerrevink gerechtigd tot een vergoeding van ten minste € 600.000. Indien de arbeidsovereenkomst door een fusie of overname van een van de fondsen wordt beëindigd, zal een vergoeding van ten minste € 400.000 per fonds worden voldaan. Indien een prijs voor aandeelhouders wordt gerealiseerd boven 105% van de intrinsieke waarde wordt een additionele bonus van 2% van het meerdere per aandeel vermenigvuldigd met het aantal uitstaande aandelen uitgekeerd. Deze extra bonus is gemaximeerd op € 750.000 per fonds. Deze regelingen zijn bedongen bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst.

De heer T.M. de Witte

Bij onvrijwillig ontslag door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van VastNed Management is de heer De Witte gerechtigd tot een vergoeding van een bedrag vast te stellen in lijn met de systematiek van de kantonrechterformule met inachtneming van 12 dienstjaren op het moment van indiensttreding. Deze regeling is bedongen bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst. In geval door een fusie of overname van één van de fondsen op initiatief van VastNed Management een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, zal een schadeloosstelling van ten minste 15 maandsalarissen worden betaald.

Opzegtermijnen

De opzegtermijnen voor de leden van de Directie bedragen:

	<u>Werkgever</u>	<u>Werknemer</u>
De heer R.A. van Gerrevink	6 maanden	3 maanden
De heer T.M. de Witte	6 maanden	3 maanden

Remuneratie van de directie in 2009

Vast salaris en persoonlijke bonus

De inkomens over 2009 zijn hieronder weergegeven (persoonlijke bonus betreft hetgeen in 2010 in contanten zal worden betaald als bonus over het boekjaar 2009).

	Dienst- jaren	Vast salaris (excl. soc. premies)	Waarvan pensioen- gevend	Persoonlijke bonus*	Nabetaling salaris 2008
De heer R.A. van Gerrevink	8	465.000	348.000	25.000	8.100
De heer T.M. de Witte	7	240.000	210.000	12.500	9.720
<i>Totaal</i>		705.000	558.000	37.500	17.820

* Toerekenbaar aan VastNed Retail € 37.500
Toerekenbaar aan VastNed Offices / Industrial nihil

De nabetaaling salaris 2008 is in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van VastNed Retail van 7 april 2009 goedgekeurd en heeft betrekking op dat deel van de salarisverhoging 2008 dat aangehouden was in verband met het ontbreken van goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van VastNed Retail in 2008.

In 2009 zijn de volgende pensioenpremies door VastNed Management ten behoeve van haar leden van de Directie in aanmerking genomen: de heer Van Gerrevink € 79.510 en de heer De Witte € 33.988.

Direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus over 2009

De direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus over het boekjaar 2009 wordt voor VastNed Retail ten vollevoorwaardelijk toegekend. Immers, het direct beleggingsresultaat per aandeel 2009 bedraagt € 4,03. Dit is een stijging van 4,7% ten opzichte van 2008 en is daarmee 4,2 procentpunt boven de gemiddeld gewogen inflatie van 0,5% in de landen waar VastNed Retail actief is. Hiermee wordt de maximale bonus ad € 75.000 voor de CEO en € 37.500 voor het andere lid van de Directie voorwaardelijk toegekend.

Onvoorwaardelijk worden direct beleggingsresultaat gerelateerde bonus toegekend in 2008

Het direct beleggingsresultaat per aandeel VastNed Retail in 2009 van € 4,03 was hoger dan het direct beleggingsresultaat per aandeel in 2007 (het jaar voorafgaand aan toekenning in 2008), dat € 3,85 per aandeel bedroeg. Aldus zullen alle in 2008 als directbeleggingsresultaat gerelateerde bonus voorwaardelijk toegekende aandelen op 23 april 2010 (ex-dividend datum) onvoorwaardelijk toegekend worden.

Persoonlijke bonus over 2009

De persoonlijke bonus over 2009 wordt voor de heer Gerrevink en de heer De Witte toegekend voor een bedrag van respectievelijk € 25.000 en €12.500, aangezien de vooraf voor VastNed Retail vastgestelde targets op het terrein van solvabiliteit, bezettingsgraad en verkopen ten volle zijn gerealiseerd.

Remuneratie van de Directie in 2010

Het vigerende remuneratiebeleid, dat in 2004 is vastgesteld, wordt niet gewijzigd.

Het vaste salaris van de heer Van Gerrevink alsmede het pensioengevend gedeelte daarvan blijft ongewijzigd op € 465.000 respectievelijk € 348.000.

Het vaste salaris van de heer De Witte wordt verhoogd tot € 255.000. Het pensioengevend gedeelte daarvan wordt verhoogd tot € 215.000.

Aandelenbezit van de Directie

Onderstaand volgt een overzicht van het aandelenbezit van de Directie per 31 december 2009.

Overzicht aandelenbezit VastNed Retail van de statutaire Directie

	R.A. van Gerrevink	T.M. de Witte
Aantal aandelen per 1 januari 2009	2.405	1.067
Mutaties	–	400
Aantal aandelen per 31 december 2009 ¹⁾	2.405	1.467
Voorwaardelijk deel	–	–

- 1 Door vaststelling van dit remuneratierapport zijn voor de heer Van Gerrevink 1.134 aandelen VastNed Retail en voor de heer De Witte 567 aandelen VastNed Retail onvoorwaardelijk geworden.