

# REMUNERATIERAPPORT 2011

## INLEIDING

In de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 25 november 2011 is het remuneratiebeleid van de Directie van Vastned vastgesteld. Deze vaststelling heeft plaatsgevonden in het licht van de veranderde omstandigheden en de ingevoerde aangescherpte strategie.

## TOEPASSING NEDERLANDSE CORPORATE GOVERNANCE CODE ('CODE')

De principes en *best practice*-bepalingen ten aanzien van de hoogte, samenstelling, vaststelling en openbaarmaking van de bezoldiging van bestuurders zijn neergelegd in paragraaf II.2 van de Code. Vastned onderschrijft de principes en *best practice*-bepalingen van de Code. Het arbeidscontract met de heer De Groot voldoet aan alle eisen van de Code. Het arbeidscontract met de heer De Witte stamt van vóór de invoering van de Code. Het is afgesloten voor onbepaalde duur en kent een ontslagvergoedingsregeling met een minimumuitkering in geval van beëindiging door Vastned die mogelijk hoger is dan de vergoeding van één jaarsalaris, het maximum zoals in de Code is bepaald. Vastned eerbiedigt deze reeds bestaande contractuele afspraak met de heer De Witte.

## UITGANGSPUNTEN REMUNERATIEBELEID

Het remuneratiebeleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- a De totale remuneratie dient qua hoogte en structuur zodanig te zijn dat Vastned gekwalificeerde en deskundige Directieleden kan aantrekken en behouden;
- b De verhouding tussen vast en variabel inkomen dient zodanig te zijn dat daarmee het belang van Vastned op middellange en lange termijn wordt bevorderd;
- c Het variabele deel van de remuneratie dient passend te zijn ten opzichte van het vaste deel van de remuneratie.

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

- a Aan de CEO wordt een vast jaarsalaris inclusief vakantietoeslag toegekend dat in lijn ligt met vergelijkbare in Nederland gevestigde beleggingsfondsen waarmee Vastned concurreert op de arbeidsmarkt. Het betreft hier Corio, Eurocommercial Properties, Wereldhave en NSI.
- b Aan overige Directieleden wordt een vast jaarsalaris inclusief vakantietoeslag toegekend van 60%-80% van dat van de CEO, afhankelijk van zwaarte van de portefeuille, ervaring en prestaties.
- c De vaste jaarsalarissen zijn, in tegenstelling tot de hierna te bespreken variabele inkomensbestanddelen, pensioengevend. Bij nieuwe arbeidscontracten wordt gestreefd naar pensioenregelingen op basis van toegezegde premie, zoals in het geval van de heer De Groot. Daarvan afwijkende regelingen in bestaande contracten, zoals dat van de heer De Witte, worden gerespecteerd.
- d Aan de CEO en ieder ander lid van de Directie kan jaarlijks een bonus worden toegekend waarvan het maximale bedrag gelijk is aan het gemiddelde van de vaste jaarsalarissen van alle leden van de Directie. Deze maximale bonus is voor 40% verbonden aan het realiseren van kortetermijndoelstellingen en -criteria (één jaar) en voor 60% aan het realiseren van langetermijndoelstellingen en -criteria (drie jaar), zoals hierna nader wordt toegelicht. De kortetermijnbonus is betaalbaar in cash in het boekjaar van vaststelling en de langetermijnbonus is betaalbaar in aandelen drie jaar na voorwaardelijke toekenning indien en voor zover aan de opschortende voorwaarden van vooraf gedefinieerde prestatiecriteria is voldaan.

## BONUSSYSTEMATIEK

Jaarlijks wordt aan het einde van het boekjaar, na het vaststellen door de Raad van Commissarissen van het vaste jaarsalaris van de leden van de Directie voor het komende boekjaar, de maximaal te behalen bonus voor dat jaar voor ieder lid van de Directie vastgesteld op het gemiddelde van de aldus vastgestelde jaarsalarissen. Van dit bedrag wordt 40% bestemd als Short Term Incentive ('STI') en 60% als Long Term Incentive ('LTI').

### KORTETERMIJNBONUS (STI)

Voor de STI worden jaarlijks vier prestatiecriteria vastgesteld. Aan ieder daarvan wordt op zodanige wijze een scorering verbonden dat bij prestatie 'at target' op ieder van de vier criteria een bonus van 32% van het vastgestelde maximale bonusbedrag wordt uitgekeerd. De maximale STI van 40% kan slechts worden behaald bij overscores op alle prestatiecriteria. Er wordt geen STI uitgekeerd indien geen van de gedefinieerde minimale prestatiecriteria wordt gerealiseerd. Ten minste drie van de vier vast te stellen prestatiecriteria betreffen objectief meetbare, uitdagende targets, waarvan twee gemeenschappelijk voor alle leden van de Directie gelden en één specifiek voor ieder lid van de Directie afzonderlijk. Het vierde prestatie criterium kan kwalitatieve elementen bevatten, waaronder een beoordeling door de Raad van Commissarissen van het functioneren van de leden van de Directie. De mate van realisatie van de STI wordt vastgesteld na afloop van het betreffende boekjaar en de aldus vastgestelde bonus wordt betaald in cash na de vaststelling van de jaarrekening over het betreffende boekjaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Leden van de Directie zullen hun uitgekeerde STI aanwenden voor het kopen van aandelen Vastned zolang en voor zover zij qua waarde minder dan 50% van hun brutojaarsalaris aan met eigen middelen aangekochte aandelen Vastned bezitten.

### LANGETERMIJNBONUS (LTI)

Aan het begin van elk boekjaar, voor het eerst in 2012, wordt de maximale LTI vastgesteld. (Voorbeeld: stel het gemiddelde salaris van de Directieleden over boekjaar 2012 is € 337.500. De maximale LTI over dat jaar bedraagt dan  $60\% \times € 337.500 = € 202.500$ , drie jaar later uit te keren in aandelen). Het toe te kennen bedrag is voorwaardelijk en wordt drie jaar na toekenning (voor het eerst in 2015), geheel of gedeeltelijk definitief afhankelijk van de uitkomsten van onderstaande prestatiecriteria. Het alsdan vastgestelde nominale bedrag van de LTI zal worden uitgekeerd in aandelen tegen de voor dat jaar vastgestelde, hieronder gedefinieerde startkoers van een aandeel Vastned ('Startkoers'). Aldus uitgekeerde aandelen zijn onmiddellijk dividendgerechtigd.

#### LTI OP BASIS VAN RELATIEVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN

De LTI wordt voor 50% gekoppeld aan het totaalresultaat over periodes van telkens drie jaar. Het totaalresultaat bestaat uit waardemutaties van de koers van het aandeel, hierbij wordt aangenomen dat tussentijds uitgekeerde dividenden worden geherinvesteerd ('Total Shareholder Return' of 'TSR'). Het totaalresultaat wordt vergeleken met dat van een internationale peer group. Dit werkt als volgt: aan het begin van ieder boekjaar wordt de Startkoers per aandeel van Vastned en van een peer group van 9 beursgenoteerde retailvastgoedfondsen vastgesteld door het gemiddelde te nemen van de eerste 10 slotkoersen van het jaar van ieder fonds. De peer group bestaat uit Corio, Citycon, Eurocommercial Properties, Deutsche EuroShop, Klépierre, Mercialis, NSI, Unibail-Rodamco en Wereldhave. Na drie jaar, voor het eerst in 2015, wordt een ranking gemaakt van Vastned binnen haar peer group op basis van de TSR over de voorafgaande drie jaar. De voorwaardelijk toegekende maximale LTI wordt definitief volgens het volgende schema:

Ranking	LTI (in %)
Vastned op plaats 1–2	50%
Vastned op plaats 3–4	35%
Vastned op plaats 5–6	20%
Vastned op plaats 7–10	0%

De LTI wordt voor de resterende 50% gekoppeld aan het driejaarrendement dat Vastned boekt op het gemiddelde van de Startkoers en de *Net Asset Value* per aandeel ('NAV'). De NAV wordt gecorrigeerd voor de in de betreffende periode gemaakte aankoopkosten voor vastgoedbeleggingen in het kader van de aangescherpte strategie. Jaarlijks wordt de beginwaarde bepaald door het gemiddelde te nemen van de Startkoers van Vastned zoals hierboven gedefinieerd (gemiddelde van de eerste tien slotkoersen) en de NAV ultimo het voorafgaand boekjaar gecorrigeerd voor de aankoopkosten van de voorafgaande drie boekjaren. Na drie jaar wordt berekend welk rendement op de aldus vastgestelde beginwaarde is behaald door de waardemutatie, vermeerderd met het tussentijds uitgekeerd dividend, te delen door de beginwaarde.

(Voorbeeld<sup>1</sup>: het gemiddelde van de eerste 10 slotkoersen van 2012 is € 32,67 en de NAV ultimo 2011 is € 53,72. De beginwaarde voor de berekening van de LTI wordt dan vastgesteld op het gemiddelde, zijnde € 43,20. Stel vervolgens dat de op dezelfde wijze berekende beginwaarde per 2015 € 46,00 bedraagt en dat tussentijds € 10,00 dividend is uitgekeerd; dan bedraagt het driejaarrendement ((€ 46,00 - € 43,20 + € 10,00)): € 43,20 = 29,6%). De voorwaardelijk toegekende maximale LTI wordt volgens het volgende schema definitief:

Driejaarrendement minder dan 25%:	0% LTI
Driejaarrendement tussen 25% en 35%:	LTI pro rata, 5% per % rendement
Driejaarrendement 35% of meer:	50% LTI

Indien de bovenstaand berekende beginwaarde van de driejaarsperiode stijgt dan zullen bovengenoemde grenzen voor toekenning conform onderstaand schema worden aangepast.

Startkoers 3-jaarsperiode (bedragen in €)

	Mate van toekenning	Startkoers 3-jaarsperiode (bedragen in €)				
		< 45	45-50	50-55	55-60	> 60
Ondergrenzen	0%	25,0%	23,8%	22,6%	21,4%	20,4%
Staffels	5%	26,0%	24,7%	23,5%	22,3%	21,2%
Driejaarsrendement	10%	27,0%	25,7%	24,4%	23,1%	22,0%
Startkoers	15%	28,0%	26,6%	25,3%	24,0%	22,8%
	20%	29,0%	27,6%	26,2%	24,9%	23,6%
	25%	30,0%	28,5%	27,1%	25,7%	24,4%
	30%	31,0%	29,5%	28,0%	26,6%	25,2%
	35%	32,0%	30,4%	28,9%	27,4%	26,1%
	40%	33,0%	31,4%	29,8%	28,3%	26,9%
	45%	34,0%	32,3%	30,7%	29,2%	27,7%
	50%	35,0%	33,3%	31,6%	30,0%	28,5%

Maximaal 50% van de in enig boekjaar uit hoofde van LTI uitgekeerde aandelen mogen direct worden verkocht om verschuldigde loon- en inkomstenbelasting te kunnen betalen. De overige uitgekeerde aandelen dienen minimaal twee jaar te worden aangehouden of, indien zulks eerder geschiedt, tot het einde van het dienstverband van het desbetreffende Directielid.

Voorwaardelijk toegekende bedragen uit hoofde van het LTI-plan worden in principe onvoorwaardelijk en in aandelen uitgekeerd indien een door Vastned gesteund openbaar bod op de aandelen Vastned onherroepelijk is geworden. Echter, alvorens toegekende bedragen uit hoofde van het LTI onvoorwaardelijk worden in het geval van een openbaar bod zal de Raad van Commissarissen op basis van goede corporate governance en toepasselijke wetgeving toetsen of het onvoorwaardelijk worden van deze bedragen tot disproportionele of anderszins onbillijke resultaten zou leiden, in welk geval de Raad van Commissarissen de vergoeding aan zal kunnen passen.

<sup>1</sup> Gehanteerde bedragen zijn deels fictief en vormen in generlei vorm een voorspelling.

Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband van een Directielid besluit de Raad van Commissarissen, gelet op de wijze waarop en de omstandigheden waaronder die beëindiging plaatsvindt, of en zo ja, in hoeverre, de aan het betreffende Directielid voorwaardelijk toegekende LTI wordt ingetrokken.

## OVERIGE BELONINGSELEMENTEN

### PENSIOENEN

De geldende pensioenregelingen zijn premievrij. Het pensioen van de heer De Witte is gebaseerd op een middelloonregeling en dat van de heer De Groot is een toegezegde-bijdrageregeling. De verwachte pensioenleeftijd van de heer De Witte en de heer De Groot is 65 jaar.

### ONKOSTENVERGOEDINGEN

Alle Directieleden genieten de gebruikelijke regelingen voor een bedrijfsauto en gemaakte kosten.

### DUUR EN BEËINDIGINGSVOORWAARDEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

#### *De heer T.T.J. de Groot*

De looptijd van de arbeidsovereenkomst met de heer De Groot is vier jaar. Indien door een fusie of overname op initiatief van Vastned de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, zal een schadeloosstelling van maximaal 12 maandsalarissen worden betaald. De arbeidsovereenkomst met de heer De Groot voldoet aan de Code.

#### *De heer T.M. de Witte*

De heer de Witte heeft een arbeidscontract voor onbepaalde duur. Bij onvrijwillig ontslag door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Vastned Management heeft de heer De Witte recht op een vergoeding volgens 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. Indien door een fusie of overname op initiatief van Vastned de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal een schadeloosstelling van ten minste 15 maandsalarissen worden betaald.

### OPZEGTERMIJN:

De Directieleden hebben de volgende opzegtermijnen:

	Werkgever	Werknemer
De heer T.T.J. de Groot	6 maanden	3 maanden
De heer T.M. de Witte	6 maanden	3 maanden

## BELONING 2012

Op basis van het hiervoor beschreven remuneratiebeleid heeft de Raad van Commissarissen besloten om de salarissen van de Directie voor het boekjaar 2012 als volgt vast te stellen:

De heer T.T.J. de Groot:	€ 375.000 (2011: € 310.000)
De heer T.M. de Witte:	€ 300.000 (2011: € 265.000)

De maximaal haalbare bonus over het boekjaar 2012 voor ieder lid van de Directie bedraagt € 337.500), waarvan maximaal € 135.000 STI en maximaal € 202.500 LTI.

## BONUS 2011

Onderstaand wordt een toelichting gegeven op de bonus over 2011 op basis van het voormalig, tot en met 25 november 2011 van toepassing zijnde, remuneratiebeleid.

### DIRECT BELEGGINGSRESULTAATGERELATEERDE BONUS 2011

De direct beleggingsresultaatgerelateerde bonus wordt over 2011 niet toegekend aangezien het direct beleggingsresultaat per aandeel 2011 (gecorrigeerd voor de gemiddeld gewogen inflatie) lager is dan dat over het boekjaar 2010.

### CLAW BACK DIRECT BELEGGINGSRESULTAAT GERELATEERDE BONUS 2009

In 2010 werden uit hoofde van de direct beleggingsresultaatgerelateerde bonus over 2009 aan de heren Van Gerrevink en De Witte respectievelijk 1.596 en 798 aandelen voorwaardelijk toegekend. Deze toekenning zou onvoorwaardelijk worden indien over het boekjaar 2011 het direct beleggingsresultaat per aandeel tenminste € 4,03 zou bedragen. Aangezien aan deze voorwaarde niet is voldaan, vervalt de voorwaardelijke toekenning van deze aandelen.

### PERSOONLIJKE BONUS 2011

De persoonlijke bonus, die was gerelateerd aan een ordentelijke beëindiging van de samenwerking tussen Vastned Retail en VastNed Offices/Industrial, het aantrekken van alternatieve financiering en het succesvol neerzetten van een nieuwe Vastned-organisatie, is ten volle behaald, zowel voor het voormalige VastNed Offices/Industrial als voor Vastned Retail, zodat deze als volgt uitbetaald kan worden:

- R.A. van Gerrevink	€ 50.000
- T.T.J. de Groot	€ 25.000
- T.M. de Witte	€ 25.000