



REMIUNERATIE-
RAPPORT
2016

REMUNERATIERAPPORT 2016

Dit remuneratierapport 2016 bestaat uit drie delen. Het eerste deel betreft de verkorte weergave van het beloningsbeleid zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 25 april 2015. Het tweede deel bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Directie in 2016. Het derde deel van het rapport bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Raad van Commissarissen in 2016.

1 BELONINGSBELEID DIRECTIE

Door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is in de vergadering van 25 april 2015 dit beloningsbeleid voor de Directie van Vastned vastgesteld. Dit beleid is ingegaan per 1 januari 2015 en is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Het opstellen van een helder en transparant beloningsbeleid, dat voldoet aan de meest recente (ook internationale) corporate governance inzichten. Vastned ambieert ook op dit gebied zich te meten met de Europese 'best of class' ondernemingen.
- Het in lijn brengen van het beloningsbeleid met de Vastned strategie, gericht op het stimuleren van voorspelbaardere en stabielere resultaten.
- De verdere versterking van de relatie tussen prestatie en beloning van de Directie.
- Het in lijn brengen van de belangen van de aandeelhoudersbelangen met de Directie door het verder stimuleren van aandelenbezit op de lange termijn.
- Het kunnen aantrekken, motiveren en behouden van Directieleden van het hoogste kaliber.

Bij de vaststelling van de totale beloning is een arbeidsmarkt referentiegroep gedefinieerd die aansluit bij de huidige strategische focus, complexiteit en ambitie van Vastned. Deze groep van bedrijven bestaat uit de volgende veertien Europese beursgenoteerde vastgoedbedrijven (de 'Arbeidsmarktreferentiegroep'):

- ANF Immobilier
- Atrium European Real Estate Ltd
- CapCo Properties PLC
- Citycon Oyj
- Deutsche Euroshop AG
- Eurocommercial Properties NV
- Hammerson PLC
- IGD SIIQ SpA
- Klepierre SA
- Mercialis SA
- NSI NV
- Shaftesbury PLC
- Sponda Oyj
- Wereldhave NV

De totale beloning die in 2014 van toepassing was op de Directie van Vastned is vergeleken met deze Arbeidsmarkt-referentiegroep. De uitkomsten van deze vergelijking zijn bij wijze van dubbele redelijkheidstoets tevens vergeleken met alle ondernemingen in de AMX-index én met een groep van veertien Nederlandse bedrijven met een vergelijkbare complexiteit en omvang. Bij de vaststelling van de totale beloning van de Directie zijn ook de beloningsverhoudingen binnen Vastned meegewogen.

Op basis van deze vergelijking en de dubbele redelijkheidstoets zijn de beloningsniveaus voor de Directie aangepast met ingang van 2015. Het basissalaris is vastgesteld rond de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en rond het 25ste percentiel voor de totale beloning aangezien Vastned qua omvang zich in dit percentiel positioneert. Eind 2017 zal volgens dezelfde methodiek de huidige totale beloning weer worden beoordeeld.

ELEMENTEN TOTALE BELONING

De totale beloning voor de Directie bestaat uit de volgende vijf elementen:

1. vaste beloning
2. variabele beloning op korte termijn
3. variabele beloning op lange termijn
4. pensioen
5. overige beloningselementen

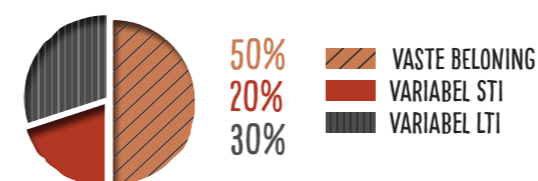
Vaste beloning

De vaste beloning voor de Directie wordt jaarlijks uiterlijk bij aanvang van het kalenderjaar getoetst aan de eerder genoemde Arbeidsmarktreferentiegroep en wordt in beginsel voor twaalf maanden vastgesteld. De vaste beloning is inclusief 8% vakantiegeld en wordt maandelijks uitbetaald in contanten. De vaste beloning is tot € 100.000,- pensioengevend, enige mogelijke variabele beloning is niet pensioengevend.

Variabele beloning

De totale variabele beloning bedraagt maximaal 100% van de vaste beloning. Van deze variabele beloning is 40% bestemd als variabele beloning op korte termijn en 60% als variabele beloning op lange termijn.

Prestatiegerelateerd deel van de totale beloning



Variabele beloning op korte termijn

Leden van de Directie komen elk boekjaar in aanmerking voor een variabele beloning op korte termijn ("Short Term Incentive" of "STI"). De STI kan variëren van 0% tot maximaal 40% van de vaste beloning.

De Vastned strategie bevat een heldere focus op stabielere en voorspelbaardere resultaten. Ter ondersteuning van deze strategie, bestaat de STI uit vier uitdagende doelen. Elk doel heeft een weging van 25%. Drie doelen zijn financieel en objectief meetbaar en één doel bevat een kwalitatief criterium. De drie financiële STI-doelen kennen een "threshold", "at target" en "maximum" toekenning. Het kwalitatieve STI-doel wordt individueel vastgesteld per Directielid ter kwalitatieve beoordeling door de Raad van Commissarissen.

De doelen voor de STI worden jaarlijks vooraf vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van de operationele en strategische ambities van het bedrijf zoals vastgelegd in het business plan. Vanwege het marktgevoelige karakter maakt Vastned de STI-doelen niet vooraf openbaar. Na afloop van het desbetreffende boekjaar wordt in het remuneratierapport een toelichting gegeven op de gestelde STI-doelen en de realisatie hiervan.

De uitbetaling van de STI vindt plaats in contanten na de vaststelling van de jaarrekening over het betreffende boekjaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Leden van de Directie kunnen hun uitgekeerde korte termijn variabele beloning aanwenden voor het kopen van aandelen Vastned zolang en voor zover zij niet voldoen aan de shareownership guidelines.

Variabele beloning op lange termijn

Leden van de Directie komen in aanmerking voor een variabele beloning op lange termijn ("Long Term Incentive" of "LTI"). De LTI kan variëren van 0% tot maximaal 60% van de vaste beloning en ziet op telkens een periode van drie jaar. De LTI-regeling bestaat uit de volgende drie elementen:

1. Een Relative Total Shareholder Return ('RTSR') test (50%)
2. Een Absolute Total Shareholder Return ('ATSR') test (30%)
3. Een Business Health test (20%)

De variabele beloning op lange termijn heeft als doel de belangen van de leden van de Directie verder in lijn te brengen met belangen van aandeelhouders. De Directie wordt verplicht op basis van een door Vastned vastgelegde procedure haar uitkering in contanten onder het LTI-plan aan te wenden voor de aankoop van Vastned aandelen tot wordt voldaan aan de share ownership guidelines.

Relative Total Shareholder Return test

De RTSR-test bepaalt 50% van de totale LTI-beloning. De RTSR wordt gemeten door het totale aandeelhoudersrendement (koersbewegingen plus dividenden) van het aandeel Vastned over een periode van drie boekjaren te bepalen. De berekening wordt gebaseerd op basis van de gemiddelde koers drie maanden voor de prestatieperiode en drie maanden aan het einde van de prestatieperiode. Vervolgens wordt dit totale aandeelhoudersrendement vergeleken met een referentiegroep van directe concurrenten. Afhankelijk van de positionering op totaal aandeelhoudersrendement binnen deze referentiegroep, volgt een eventuele toekenning van een LTI-beloning op basis van RTSR.

De referentiegroep voor de RTSR-test is grotendeels vergelijkbaar met de Arbeidsmarkreferentiegroep en bestaat uit de volgende 13 ondernemingen, waarbij Vastned zich als doelstelling heeft gesteld zich te meten met 'best of class' ondernemingen in haar sector:

- Atrium European Real Estate Ltd
- CapCo Properties PLC
- Citycon Oyj
- Deutsche Euroshop AG
- Eurocommercial Properties NV
- Hammerson PLC
- IGD SIIQ SpA
- Klepierre SA
- Mercialis SA
- Shaftesbury PLC
- Unibail-Rodamco SE
- Vastned Retail NV
- Wereldhave NV

De Raad van Commissarissen heeft, in het geval ontwikkelingen in de RTSR-groep daar aanleiding toe geven, de bevoegdheid aanpassingen aan te brengen met het oogmerk de groep relevant te houden in het kader van dit beloningsbeleid.

Toekenning RTSR

De 50% LTI gebaseerd op de RTSR-test wordt toegekend op basis van de positie die Vastned inneemt binnen de referentiegroep, op basis van het totale aandeelhoudersrendement van het aandeel na afloop van elke drie jaar, op basis van de volgende schaal:

| Ranking | toekenning RTSR |
|---------|-----------------|
| 1 | 100% |
| 2 | 86% |
| 3 | 72% |
| 4 | 58% |
| 5 | 44% |
| 6 | 30% |
| 7-13 | 0% |

De realisatie van deze LTI prestatiedoelstelling wordt gevalideerd door een externe partij en gecontroleerd door de externe accountant.

Absolute Total Shareholder Return test

De ATSR-test bepaalt 30% van de totale LTI-beloning. De ATSR wordt gemeten door het totale aandeelhoudersrendement van het aandeel Vastned over een periode van drie boekjaren te bepalen.

Toekenning ATSR

De 30% LTI-beloning gebaseerd op de ATSR-test wordt bepaald op basis van een bandbreedte waarbij beneden een ATSR van 45% over de periode van drie jaar geen LTI-beloning wordt toegekend op basis van ATSR. Een ATSR van 60% over deze periode leidt tot een "at target" realisatie van de ATSR-test en een realisatie van 75% ATSR leidt tot de maximale toekenning. Toekenning van de ATSR tussen de ondergrens en de bovengrens wordt pro rata parte bepaald. De realisatie van deze ATSR test wordt gevalideerd door een externe partij en gecontroleerd door de externe accountant.

Business Health Test

De Business Health Test bepaalt 20% van de totale LTI-beloning. De bedoeling van deze test is te bevorderen dat kortetermijnincentives niet de overhand krijgen bij het bepalen van het beleid en dat de Directie wordt aangemoedigd om te allen tijde de langetermijnstrategie voor ogen te houden. Als uitgangspunt bij de beoordeling van deze test wordt derhalve in eerste instantie de impact van de jaarlijkse STI doelen over een periode van drie jaar gemeten. Daarnaast worden andere, ook niet-financiële prestatie-indicatoren in aanmerking genomen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan strategisch leiderschap, 'tone at the top', medewerkerstevredenheid, implementatie van de strategie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Na afloop van het desbetreffende boekjaar wordt in het remuneratierapport verantwoording afgelegd over de realisatie van de Business Health Test.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

Een van de doelstellingen van dit beloningsbeleid is het in overeenstemming brengen van de belangen van de aandeelhouders met die van de Directie, door het stimuleren van aandelenbezit in Vastned. De Directie dient een positie in aandelen Vastned op te bouwen gelijk aan 300% van de laatst vastgestelde vaste vergoeding voor de CEO en 150% voor de CFO. Het minimale aandelenbezit dient in principe te worden opgebouwd in maximaal vijf kalenderjaren. De Raad van Commissarissen toetst op regelmatige basis of deze opbouwtermijn redelijk en billijk is.

Leden van de Directie kunnen hun uitgekeerde korte termijn variabele beloning aanwenden voor het kopen van aandelen Vastned zolang en voor zover zij niet binnen de termijn van vijf kalenderjaren voldoen aan de share ownership guidelines.

De variabele beloning op lange termijn wordt aangewend voor de aankoop van aandelen Vastned op basis van een door Vastned vastgestelde procedure tot wordt voldaan aan de share ownership guidelines. Deze procedure is terug te vinden op de website van Vastned. Wanneer het minimale aandelenbezit is bereikt, dient dit bezit gehandhaafd te blijven zolang het directielid in dienst van Vastned is.

Stand eind 2016

Eind 2016, uitgaande van de slotkoers van € 36,86, voldoet de heer Taco T.J. de Groot (CEO) met 54.051 aandelen, aangekocht uit eigen middelen, met een percentage van 453% reeds aan de eis van het minimale aandelenbezit in Vastned van tenminste 300% van de vaste beloning voor de CEO.

De heer Reinier Walta (CFO) is eind 2014 bij Vastned in dienst getreden en dient binnen vijf jaar uit de LTI een aandelenbezit in Vastned op te bouwen dat tenminste 150% bedraagt van zijn vaste salaris. Eind 2016 heeft de heer Walta uit versneld eigen middelen een aandelenbezit in Vastned opgebouwd van 1.000 aandelen. Uitgaande van de slotkoers van € 36,86 bedraagt dit aandelenbezit 14% van de vaste beloning.

BELEID IN GEVAL VAN EEN OVERNAME

In het geval van een overname van Vastned zal de afwikkeling van de variabele beloning, indachtig de relevante wet en regelgeving (waaronder overnamebonuswetgeving) worden bepaald door de Raad van Commissarissen, op advies van de Remuneratiecommissie. In een dergelijk geval zal de genormaliseerde aandelenkoers worden gebruikt voor bepaling van de LTI die is gekoppeld aan de aandelenkoers. Dit betekent dat wanneer de koers van het aandeel Vastned bij een overname bijvoorbeeld stijgt van de vijfde naar de eerste plek, de Raad van Commissarissen de genormaliseerde koers voorafgaand aan het overnamebod zal gebruiken en niet zal uitgaan van de nummer 1 positie. In geval van een overname zal de LTI ook pro rata worden afgewikkeld, tenzij dat tot onbillijke resultaten zou leiden voor de onderneming of de Directie

De CEO Taco de Groot heeft op het moment van uitbrengen van deze remuneratierapportage reeds 54.051 aandelen Vastned. Deze aandelen vallen niet onder de 'overnamebonuswetgeving' van artikel 2:135 lid 7 BW. Vastned zal de komende jaren in haar verslaggeving expliciet melding maken van het verschil tussen aandelenbezit van de heer De Groot verkregen uit eigen middelen en het aandelenbezit opgebouwd vanuit middelen verkregen vanuit het beloningsbeleid.

BELEID BIJ EEN TUSSENTIJDSE BEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

In het geval van de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een Directielid, zal de Raad van Commissarissen, met inachtneming van de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de beëindiging heeft plaatsgevonden, beslissen of, en zo ja in welke mate, een LTI-beloning aan het Directielid in kwestie zal worden toegekend.

MALUS EN CLAW-BACK

Ten aanzien van de zowel de korte en lange termijn variabele beloning kunnen er bijzondere omstandigheden zijn die maken dat er geen variabele beloning wordt toegekend ('malus'). De Raad van Commissarissen maakt in dat geval van de bevoegdheid gebruik om geen variabele beloning toe te kennen. Naast specifieke omstandigheden voor Vastned kunnen externe factoren, zoals nieuwe wet-, en regelgeving of maatschappelijke ontwikkelingen, tot een dergelijk besluit leiden. Ten slotte schrijft de wet voor dat in gevallen dat een LTI ten onrechte wordt toegekend indien zij achteraf gezien zijn toegekend op basis van onjuiste informatie, kan worden teruggevorderd ('claw back').

PENSIOEN

De Directieleden hebben de keuze om deel te nemen aan de pensioenregeling geldend binnen Vastned of om een pensioenvergoeding te ontvangen in contanten. Zowel de pensioenvergoedingen in contanten als ook de pensioenpremies in het kader van de pensioenregeling tellen niet mee voor de hoogte van de variabele beloning voor de korte of lange termijn. Op hoofdlijnen bestaat de pensioenregeling binnen Vastned per 1 januari 2015 onder meer uit de volgende elementen:

- de pensioenregeling betreft een middelloonregeling, welke per 1 januari 2015 wettelijk gemaximeerd tot een pensioengevend salaris van € 100.000 per jaar
- het opbouwpercentage betreft 1,875% per dienstjaar
- het nabestaandenpensioen is gebaseerd op 70% van het levenslange ouderdompensioen
- De jaarlijkse pensioenpremies onder de pensioenregeling tot € 100.000,- evenals de pensioenvergoedingen in contanten komen voor rekening van Vastned.

De remuneratiecommissie zal jaarlijks beoordelen of de pensioenregeling voor de Directie passend is binnen de totale arbeidsvoorwaardenpakket.

OVERIGE BELONINGSELEMENTEN

Bedrijfsauto

Een bedrijfsauto inclusief brandstofkosten, verzekeringen, wegenbelasting en dergelijke is onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket van leden van de Directie.

Overige vergoedingen

Directieleden komen in aanmerking voor gebruikelijke uitkeringen en toelagen zoals een vergoeding voor de aanvullende verzekering tegen ziektekosten, een mobiele telefoon, tablet, een vergoeding van internetkosten, ziekteverlof, betaald verlof en dergelijke. Reis- en verblijfkosten in het kader van de dienstbetrekking worden vergoed. Juridische kosten worden slechts vergoed indien eerst goedkeuring is verkregen van de Raad van Commissarissen. De onkosten van de Directie worden elk kwartaal door de Audit- en compliancecommissie beoordeeld en goedgekeurd.

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN DIRECTIE

Duur van de overeenkomst

De heer De Groot is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 25 april 2015 voor een periode van vier jaar benoemd. De heer Walta is door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 28 november 2014 voor een periode van vier jaar benoemd, gerekend vanaf 1 november 2014. Voor leden van de Directie geldt voor de vennootschap een opzegtermijn van zes maanden en voor leden van de Directie een opzegtermijn van drie maanden.

Concurrentiebeding en relatiebeding

In de arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht is een concurrentie/geheimhoudingsbeding, een relatiebeding en een beding ten aanzien van het niet-overnemen van medewerkers van Vastned opgenomen met een zodanige duur dat de belangen van de Vastned in voldoende mate worden gewaarborgd.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen worden gemaximeerd op twaalf maanden van de vaste beloning. De arbeidsovereenkomsten van de heer Walta en de heer De Groot voldoen aan de Nederlandse Corporate Governance Code.

Leningen, garanties en dergelijke

Vastned verleent geen leningen, voorschotten of garanties aan leden van de Directie.

Scenarioanalyse

De Code vereist dat de Raad van Commissarissen de mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en het effect op de totale beloning van de Directie analyseert. Binnen Vastned wordt deze analyse tenminste elke drie jaar uitgevoerd.

Gevallen waarin het beloningsbeleid niet voorziet

In de gevallen waarin het beloningsbeleid niet voorziet, beslist de Raad van Commissarissen. Een beslissing dient zoveel mogelijk aan te sluiten bij de uitgangspunten en bedoeling van het beloningsbeleid. In voorkomend geval zal de Raad van Commissarissen de Algemene Vergadering van Aandeelhouders hierover informeren.

2 BELONINGEN DIRECTIE 2016

STEMUITSLAG BELONINGSBELEID DIRECTIE

Op 25 april 2015 heeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders het beloningsbeleid voor de Directie van Vastned vastgesteld, de stemuitslag was als volgt:

| STEMMEN | Aantal | Percentage |
|-----------------------|--------------------------|------------|
| Voor | 10.040.363 | 98,8% |
| Tegen | 125.119 | 1,2% |
| Totaal aantal stemmen | 10.165.482 ¹⁾ | 100% |
| Onthoudingen | 31.223 | |

¹⁾ Dit aantal betreft het totaal aan voor- en tegenstemmen, onthoudingen zijn niet meegenomen in dit aantal

VASTE BELONING 2016

Op basis van het hiervoor beschreven beloningsbeleid is de vaste beloning van de Directie (inclusief sociale lasten voor de werkgever) in 2016 als volgt vastgesteld:

| VASTE BELONING | 2016 | 2015 | verandering |
|----------------|----------------|----------------|-------------|
| Taco de Groot | 450.000 | 449.000 | 0,2% |
| Reinier Walta | 276.000 | 254.000 | 8,5% |
| Totaal | 726.000 | 703.000 | 3,2% |

Met de heer Walta is overeengekomen dat hij gerekend vanaf 1 januari 2015 in een periode van drie kalenderjaren op basis van heldere doelen kan groeien naar een vaste beloning van € 308.000. Deze vaste beloning van € 308.000,- bedraagt 70% van de vaste beloning van de CEO. Begin 2016 is 1/3e van deze overeengekomen salarisgroei toegekend.

VARIABELE BELONING IN 2016

Short-Term Incentives over 2016

Beide directieleden hebben dezelfde drie kwantitatieve targets meegekregen en elk een eigen kwalitatief target. De drie gemeenschappelijke kwantitatieve targets inclusief realisatie zijn (verkort weergegeven) de volgende:

GEMEENSCHAPPELIJKE STI TARGETS EN REALISATIE

| | Ondergrens | 'At target' | Bovengrens | Realisatie |
|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------|
| Eind 2016 dient 75% binnen de gehele portfolio uit premium city high street shops te bestaan | 73%, 15% toekenning | 75%, 20% toekenning | 77%, 25% toekenning | 18,25% |
| Eind 2016 dient binnen de premium city high street shops een bruto like-for-like huurgroei te zijn gerealiseerd van 2% | 1%, 15% toekenning | 2%, 20% toekenning | 3%, 25% toekenning | 0% |
| Eind 2016 dient voor tenminste € 65 miljoen aan nieuwe premium city high street shops te zijn geacquireerd | € 52 miljoen, 15% toekenning | € 65 miljoen, 20% toekenning | € 78 miljoen, 25% toekenning | 24,19% |

Het vierde kwalitatieve STI-target voor de CEO en CFO is voor de maximale 25% gerealiseerd.

Long-Term Incentives over 2015

De maximaal te behalen LTI over 2015 voor de heer De Groot bedraagt € 440.000 en voor de heer Walta € 245.000. Verslagjaar 2015 is het tweede jaar binnen de periode van drie jaar waarbinnen de LTI over 2015 wordt vastgesteld. Op basis van de stand eind 2015 is geen LTI op basis van RTSR verschuldigd. Vastned is binnen de vastgestelde referentiegroep namelijk als negende geëindigd in de ranking. Op basis van de stand eind 2015 is geen ATSR verschuldigd en kan nog niet worden beoordeeld in hoeverre de Business Health test is gerealiseerd. Gezien voorgaande is in de jaarrekening 2015 geen LTI over 2015 verantwoord.

Long-Term Incentives over 2016

De maximaal te behalen LTI over 2016 voor de heer De Groot bedraagt € 440.000 en voor de heer Walta € 266.000. Verslagjaar 2016 is het eerste jaar binnen de periode van drie jaar waarbinnen de LTI over 2016 wordt vastgesteld. Op basis van de stand eind 2016 is geen LTI op basis van RTSR verschuldigd. Vastned is binnen de vastgestelde referentiegroep namelijk als negende geëindigd in de ranking. Op basis van de stand eind 2016 is geen ATSR verschuldigd en kan nog niet worden beoordeeld in hoeverre de Business Health test is gerealiseerd. Gezien voorgaande is in de jaarrekening 2016 geen LTI over 2016 verantwoord.

PENSIOEN 2016

De Directie betaalt geen eigen bijdrage inzake de pensioenregelingen, deze bijdrage komt voor rekening van de vennootschap. Het pensioen van de heer Walta is gebaseerd op een middelloonregeling en dat van de heer De Groot is een toegezegde-bijdrageregeling. De verwachte pensioenleeftijd van de heer Walta en de heer De Groot is 67 jaar. De regelingen omvatten onder meer een partnerpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen.

Compensatie pensioen van de heer Reinier Walta (CFO)

Sinds 1 januari 2015 is de fiscale gefacilieerde pensioenopbouw aangepast op basis van nieuwe fiscale wetgeving en wordt alleen over het vaste salaris tot € 100.000 pensioen opgebouwd waar dit voorheen onbeperkt het geval was. De heer Walta neemt deel aan de pensioenregeling binnen Vastned. Met de heer Walta is overeengekomen dat hij wordt gecompenseerd voor deze aanpassing tot de hoogte van het pensioen premiebedrag welke Vastned niet langer hoeft af te dragen. Eenzelfde regeling is overeengekomen voor andere werknemers binnen Vastned. Deze compensatie voor pensioen geldt niet als onderdeel van de vaste beloning.

LENINGEN 2016

Vastned verstrekte in 2016 geen leningen of garanties aan de leden van de Directie.

OVERZICHT TOEGEKENDE BELONING DIRECTIE OVER 2016

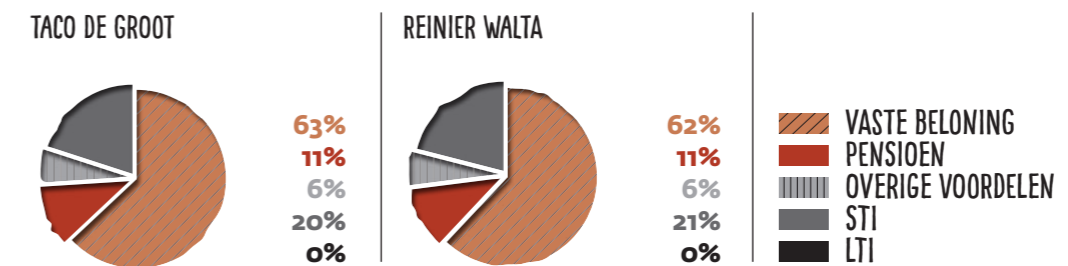
De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2016 aan de Directie toegekende beloning:

| Naam | Vaste beloning ¹⁾ | Pensioen | Overige voordelen ²⁾ | STI | LTI | Totaal |
|---------------------|------------------------------|----------------|---------------------------------|----------------|----------|------------------|
| Taco de Groot (CEO) | 450.000 | 81.000 | 44.069 | 119.000 | - | 694.069 |
| Reinier Walta (CFO) | 276.000 | 49.000 | 24.137 | 72.000 | - | 421.137 |
| Totalen | 726.000 | 130.000 | 68.206 | 190.000 | - | 1.115.206 |

¹⁾ inclusief sociale lasten.

²⁾ Betreft onkosten in verband met bedrijfsauto, telefoon, internetkosten en bijdragen premie zorgverzekering.

De volgende tabel geeft een procentueel overzicht van de in 2016 aan de Directie toegekende beloning.



De Raad van Commissarissen heeft geen gebruik gemaakt van het recht tot aanpassing of terugvordering van aan de Directie toegekende bonussen over verslagjaar 2016.

3 BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN

STEMUITSLAG BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN

Op 25 april 2015 heeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders de beloning voor de Raad van Commissarissen van Vastned voor 2015 vastgesteld, de stemuitslag was als volgt:

| stemmen | Aantal | Percentage |
|-----------------------|--------------------------|------------|
| Voor | 10.194.516 | 100,0% |
| Tegen | 163 | 0% |
| Totaal aantal stemmen | 10.194.679 ¹⁾ | 100% |
| Onthoudingen | 2.026 | |

¹⁾ Dit aantal betreft het totaal aan voor- en tegenstemmen, onthoudingen zijn niet meegenomen in dit aantal

BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN

De Raad van Commissarissen heeft de remuneratie van haar leden eind 2015 gebenchmarkt tegen die van andere vergelijkbare ondernemingen. Om de remuneratie meer in lijn te brengen met de markt is de volgende remuneratiestructuur door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 25 april 2015 vastgesteld:

| | |
|----------------|----------|
| Voorzitter | € 42.000 |
| Vicevoorzitter | € 30.000 |
| Lid | € 30.000 |

- Toeslag lidmaatschap gecombineerde benoemings- en remuneratiecommissie € 4.000
- Toeslag lidmaatschap audit- en compliancecommissie € 4.000
- Tevens ontvangen alle leden een onkostenvergoeding voor reis en verblijfkosten van € 1.250 per jaar exclusief omzetbelasting.

OVERZICHT TOEGEKENDE BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN IN 2016

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2016 aan de Raad van Commissarissen toegekende beloning (vergoeding x € 1):

| Naam | Raad van Commissarissen | A&C commissie | R&N commissie | Onkostenvergoeding | Totaal |
|----------------------------------|-------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|
| Marc C. van Gelder ^{v)} | 38.416 | - | 4.000 | 1.250 | 43.666 |
| Wouter J. Kolff ¹⁾ | 12.542 | - | - | 373 | 12.916 |
| Jeroen B.J.M. Hunfeld | 30.000 | 4.000 | - | 1.250 | 35.250 |
| Charlotte M. Insinger | 30.000 | 4.000 | - | 1.250 | 35.250 |
| Marieke Bax | 30.000 | - | 4.000 | 1.250 | 35.250 |
| Totaal 2016 | 140.959 | 8.000 | 8.000 | 5.373 | 162.332 |

^{v)} Voorzitter

¹⁾ Regulier afgetreden als voorzitter op 20 april 2016

