



Remuneratierapport 2008 VastNed Management B.V.

Inleiding

VastNed Retail en VastNed Offices/Industrial hebben één statutair directeur, VastNed Management, een dochteronderneming en de managementvennootschap van zowel VastNed Offices/Industrial als VastNed Retail. Dit remuneratierapport schetst de bezoldiging van de statutaire directie van VastNed Management, de privépersonen die de fondsen vertegenwoordigen (hierna: de 'fondsen'). 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 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 bezoldigingsstructuur, 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 beleggingsfondsen waarmee de VastNed Groep concurreert. Deze 'peer group' bestaat uit de vastgoedbeleggingsfondsen Corio, Unibail Rodamco, Eurocommercial Properties en Wereldhave;
- b) Aan de overige leden van de directie wordt een vast jaarinkomen toegekend dat ligt in de range van 40-70% van het vaste jaarinkomen van de voorzitter, afhankelijk van kwaliteit, ervaring en zwaarte van de portefeuille;
- 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 voorzitter en van maximaal € 100.000 aan ieder overig lid van de directie voor zijn werkzaamheden voor de twee fondsen tezamen. Per fonds wordt niet meer dan 50% van de genoemde bedragen toegekend.

Bonussysteem

Persoonlijke bonus

Hiervan is maximaal € 50.000 toe te kennen aan de voorzitter en € 25.000 voor ieder overig lid van de directie op basis van een beoordeling door de raad van commissarissen van VastNed Management van het persoonlijk functioneren van het betreffende lid van de directie (persoonlijke bonus). Deze beoordeling zal zijn gebaseerd op de mate waarin de betrokken bestuurder 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 de bepalingen van de kostenverdelingsovereenkomst verdeeld tussen de fondsen.

Hieronder volgt een overzicht van de totale persoonlijke bonussen en het deel daarvan dat toerekenbaar is aan VastNed Retail en VastNed Offices/Industrial.

De heer R.A. van Gerrevink (CEO):	€ 25.000
De heer T.M. de Witte (CFO)	€ 15.000
De heer J. Pars (CIO)	€ 8.125

Toerekenbaar aan VastNed Retail	€ 25.988
Toerekenbaar aan VastNed Offices/Industrial	€ 22.137

Direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus

De overige € 150.000 respectievelijk € 75.000 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*). De prestatiecriteria van de direct beleggingsresultaatgebaseerde bonus creëert *alignment* tussen de leden van de directie en aandeelhouders op zowel korte als lange termijn aangezien een stijging van het direct beleggingsresultaat per aandeel boven inflatie zowel de leden van de directie als de aandeelhouders tot voordeel strekt. De persoonlijke bonus stimuleert de realisatie van belangrijke doelstellingen die niet resulteren in een verhoging van het directe beleggingsresultaat op de korte termijn.

Systeem

Dit bonussysteem omvat een bonus van € 5.000 voor de CEO en € 2.500 voor de leden van de directie voor elke stijging van 10 basispunten van het directe beleggingsresultaat per aandeel boven de gewogen inflatie in de landen waarin de fondsen investeren (berekend op basis van de gemiddelde waarde van het vastgoed 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 directieleden. 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 beleggingsresultaatgebaseerde bonus wordt voorwaardelijk toegekend in de vorm van aandelen in het fonds waaraan de toekenning is toe te rekenen tegen de eerste ex-dividend koers 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

Op 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 het onvoorwaardelijk worden van de toekenning van de 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.

Beleggingsresultaatgerelateerde bonus over 2008

De resultaatafhankelijke bonus over het boekjaar 2008 wordt voor VastNed Retail niet uitgekeerd aangezien het direct beleggingsresultaat per aandeel € 3,85 bedroeg. Dit is gelijk aan het directe beleggingsresultaat per aandeel in 2007, terwijl de gemiddelde gewogen inflatie in de landen waar VastNed Retail belegt 3.4% was. VastNed Offices/Industrial keert geen beleggingsresultaatgerelateerde bonus uit aangezien het een direct beleggingsresultaat per aandeel voor 2008 rapporteert van € 1,59, wat lager is dan in 2007, terwijl de gemiddelde gewogen inflatie voor VastNed Offices/Industrial 3,5% bedroeg.

Geen claw-back op aandelen VastNed Retail toegekend in 2007

Het directe beleggingsresultaat per aandeel van € 3,85 was hoger dan het directe beleggingsresultaat per aandeel in 2006 (togekend in 2007), dat € 3,70 per aandeel bedroeg. In het kader van de vaststelling van het directe beleggingsresultaat 2008 per aandeel heeft de raad van commissarissen besloten, overeenkomstig de weergave van de kerncijfers in het jaarverslag, de kosten van het biedingsproces niet in aanmerking te nemen in de berekening van het directe beleggingsresultaat per aandeel van VastNed Retail. Als regel zijn de claw-back regels van toepassing op alle aandelen, inclusief de aan de heer Pars toegekende aandelen, die de vennootschap per 31 december 2008 heeft verlaten. Aldus zullen alle in 2007 voorwaardelijk toegekende aandelen op 9 april 2009 (ex-dividend datum) onvoorwaardelijk worden. De bonussen zijn niet pensioengevend.

Pensioenen

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

de heren De Witte en Pars gebaseerd zijn op het middelloonstelsel. De pensioengerechtigde leeftijd voor de heer Van Gerrevink is 63 jaar. Voor de heren De Witte en Pars is dit 65 jaar.

Kostenvergoedingen

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

Duur en beëindigingsvoorwaarden arbeidsovereenkomsten

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 Nederlandse corporate governance code (de Code) genoemde vergoeding van één jaar vast salaris. Dit was indertijd noodzakelijk om de thans zittende 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 minimum beëindigingsvergoeding. Bij onvrijwillig ontslag door de algemene vergadering van aandeelhouders van VastNed is de heer Van Gerrevink gerechtigd tot een vergoeding van tenminste € 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.

Bij onvrijwillig ontslag 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 VastNed-fondsen op initiatief van VastNed een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, zal een schadeloosstelling van ten minste 15 maanden worden betaald.

De opzegtermijnen voor de respectievelijke leden van de directie bedragen:

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

Remuneratie van de CEO en de overige directieleden in 2008

De inkomens over 2008 zijn hieronder weergegeven (persoonlijke bonus betreft hetgeen in 2009 zal worden betaald als bonus over het boekjaar 2008).

	Dienst- jaren	Vast salaris (excl. soc. premies)	Waarvan pensioen- gevend bonus	Persoonlijke bonus	Bonus biedings- proces VNOI
De heer R.A. van Gerrevink	7	446.900	339.600	25.000	51.394
De heer T.M. de Witte	6	215.280	184.200	15.000	24.757
De heer J. Pars	6	259.200	229.200	8.125	29.808
<i>Totaal</i>		921.380	753.000	48.125	105.959

De voorgestelde verhoging van de vaste salarissen van de CEO en de leden van de directie zoals omschreven in het remuneratierapport 2007 is niet bekrachtigd door de algemene vergadering van aandeelhouders VastNed Retail op 8 April 2008; hetzelfde voorstel is wel aangenomen door de algemene vergadering van VastNed Offices/Industrial op dezelfde datum. De raad van commissarissen van VastNed Management heeft besloten de leden van de directie een pro rata gedeelte van de salarisverhoging toe te kennen, zodat 46% van de voorgestelde bedragen uitbetaald zijn. De bonus voor de CEO en de leden van de directie met betrekking tot het biedingsproces op de aandelen VastNed Retail is in 2008 alleen door VastNed Offices/Industrial uitbetaald. In 2008 zijn de volgende pensioenpremies door VastNed ten behoeve van haar leden van de directie in aanmerking genomen: de heer Van Gerrevink € 98.000, de heer De Witte € 23.000 en de heer Pars € 33.000.

Remuneratie van de CEO en de overige directieleden in 2009

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

Het vaste salaris van de heer Van Gerrevink wordt verhoogd tot € 465.000. Het pensioengevend gedeelte daarvan wordt verhoogd tot € 348.000.

Het vaste salaris van de heer De Witte wordt verhoogd tot € 240.000. Het pensioengevend gedeelte daarvan wordt verhoogd tot € 210.000.

Deze verhogingen passen binnen het goedgekeurde bezoldigingsbeleid en reflecteren de groeiende ervaring en bijdrage van de heren Van Gerrevink en De Witte aan de ontwikkeling van de fondsen.