

REMUNERATIERRAPPORT 2014



vastned 
Venues for Premium Shopping

REMUNERATIE- RAPPORT 2014

Dit hoofdstuk bestaat uit drie delen. Het eerste deel is een beschrijving van het huidige beloningsbeleid zoals goedgekeurd door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 25 november 2011. Het tweede deel bevat gegevens over de beloningen van de Directie in 2014 en de wijzigingen die in 2015 te verwachten zijn. Het derde deel bevat gegevens over de beloningen van de Raad van Commissarissen.

HUIDIG BELONINGSBELEID

In de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 25 november 2011 is het beloningsbeleid van de Directie van Vastned vastgesteld. Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

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

In het kader van dit beloningsbeleid voert Vastned elke drie jaar een benchmark uit waarbij de totale beloning van de Directie wordt vergeleken met vergelijkbare in Nederland gevestigde vastgoedfondsen waarmee Vastned concurreert op de arbeidsmarkt. Het betreft hier Corio, Eurocommercial Properties, Wereldhave en NSI (referentiegroep). Jaarlijks wordt op basis van een beloningsbenchmark bekeken of het vaste basissalaris dient te worden aangepast. Bij de vaststelling van de totale beloning van de Directie wordt de invloed ervan op de beloningsverhoudingen binnen de Vennoetschap meegewogen.

TOTALE DIRECTE BELONING (TDB)

De totale directe beloning van de Directie bestaat uit:

- (I) Basissalaris
- (II) Variabel inkomen
 - Prestatiegebonden Short-Term Incentive (STI)
 - Prestatiegebonden Long-Term Incentive (LTI)

Naast deze totale directe beloning heeft de Directie in beginsel recht op een pensioenbijdrage van de Vennoetschap voor het eigen pensioen en overige emolumenten zoals een bedrijfsauto en een vergoeding voor telefoon en internet. Volgens het beleid bedraagt de verhouding tussen vaste en variabele inkomens-elementen (STI plus LTI) binnen de TDB van beide leden van de Directie bij realisatie van de doelstellingen 50% - 50%.

Procentuele opbouw TDB (bij realisatie doelstellingen):

Basissalaris	50%
Variabel inkomen (STI + LTI)	50%
Totale Directe Beloning (TDB)	100%

BASISSALARIS

Bij het bepalen van een passend beloningsniveau houdt Vastned rekening met externe referentiegegevens. Aan de CEO wordt een vast jaarsalaris inclusief vakantietoeslag toegekend dat in lijn ligt met voornoemde referentiegroep. Aan overige Directieleden wordt een vast jaarsalaris inclusief vakantietoeslag toegekend van 60%-80% van dat van de CEO, afhankelijk van de zwaarte van de vastgoedportefeuille, ervaring en prestaties. De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid het basissalaris aan te passen. Het vaste basissalaris is, in tegenstelling tot het hierna te bespreken variabele inkomen, pensioengevend.

VARIABEL INKOMEN

Jaarlijks wordt aan het einde van het jaar, na het vaststellen door de Raad van Commissarissen van het vaste jaarsalaris van de leden van de Directie voor het komende boekjaar. Het maximaal te behalen variabele inkomen voor dat jaar voor de leden van de Directie vastgesteld op het gemiddelde van de vastgestelde jaarsalarissen voor de CEO en CFO.

Het variabele inkomen van de beloning bestaat uit Short-Term en Long-Term Incentives. Van dit variabele inkomen wordt 40% bestemd als STI en 60% als LTI. Het behalen van de STI is gekoppeld aan de realisatie van kortetermijndoelstellingen met een looptijd van één jaar en de LTI is gekoppeld aan de realisatie van lange termijndoelstellingen met een looptijd van drie jaar. Voorgaande leidt tot een evenwicht tussen waardecreatie op de korte en de lange termijn. Zoals hierboven aangegeven kan het variabele inkomen (STI en LTI) bij realisatie van de doelstellingen maximaal 100% van het basissalaris bedragen.

De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid om de parameters met betrekking tot de diverse elementen van het variabele deel van het inkomen vast te stellen en waar nodig aan te passen, rekening houdend met de algemene regels en principes van het beloningsbeleid zelf. De verdeling van het variabele inkomen bij realisatie van de doelstellingen is samengevat als volgt en wordt in de volgende paragrafen nader toegelicht.

Short-Term Incentive (STI)	40%
Long-Term Incentive (LTI)	60%
Totaal variabel inkomen in % van basissalaris	100%

Short-Term Incentive (STI)

Leden van de Directie komen in aanmerking voor deelname aan een STI-regeling. Deze regeling beloont operationele prestaties op korte termijn met als doel om op lange termijn duurzame waarde te creëren. Bij realisatie van alle doelstellingen bedraagt de STI maximaal 40% van het gemiddelde jaarlijkse basissalaris.

Voor de STI worden jaarlijks vier prestatiecriteria vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van, onder andere, prestaties in het verleden, de operationele en strategische vooruitzichten van de onderneming op korte termijn en de verwachtingen op lange termijn. De doelstellingen dragen bij aan de realisatie van de beoogde waardecreatie op de lange termijn.

Aan elk prestatie criterium wordt op zodanige wijze een scorerange verbonden dat bij prestatie "at target" op ieder van de vier criteria een bonus van 32% van het vastgestelde maximale bonusbedrag wordt uitgedeeld. De maximale STI van 40% wordt slechts behaald bij overscores op alle prestatiecriteria. Geen STI wordt uitgedeeld indien geen enkele van de gedefinieerde minimale prestatiecriteria wordt gerealiseerd.

Tenminste drie van de vier vast te stellen prestatiecriteria betreffen objectief meetbare, uitdagende targets, waarvan in beginsel twee gemeenschappelijke voor alle leden van de Directie gelden en één specifieke 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.

Vanwege het marktgevoelige karakter van de prestatiecriteria maakt Vastned de feitelijke criteria niet openbaar.

De mate van realisatie van de STI wordt vastgesteld na afloop van het betreffende boekjaar en de aldus vastgestelde bonus wordt betaald in contanten 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 bruto jaarsalaris aan met eigen middelen aangekochte aandelen Vastned bezitten.

Long Term Incentive (LTI)

De leden van de Directie komen in aanmerking voor deelname aan een LTI-regeling in de vorm van prestatiegebonden aandelen. De regeling met betrekking tot prestatiegebonden aandelen voorziet in voorwaardelijke toekenning van aandelen aan leden van de Directie. Daadwerkelijke verwerving van deze aandelen is afhankelijk van de realisatie van bepaalde vooraf vastgestelde prestatiecriteria gedurende een periode van drie jaar (de realisatie over de periode van drie jaar vindt voor het eerst in 2015 plaats). 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. Voor verwerving van prestatiegebonden aandelen gelden tweedoelestellingen:

- a. Total Shareholder Return (TSR) van het aandeel Vastned in vergelijking met een referentiegroep;
- b. Het driejaarsrendement dat Vastned boekt op het gemiddelde van de startkoers en de Net Asset Value per aandeel (NAV).

De LTI-prestatiedoelstellingen kunnen als volgt worden gedefinieerd:

a. Total Shareholder Return van het aandeel Vastned in vergelijking met een referentiegroep

De LTI wordt voor 50% gekoppeld aan het totaalresultaat over periodes van telkens drie jaar, bestaande uit waardemutaties van de koers van het aandeel Vastned en in aanmerking nemend dat tussentijds uitgekeerde dividenden worden geheinvesteerd (Total Shareholder Return of TSR) ten opzichte van een referentiegroep. Aan het begin van ieder boekjaar wordt de startkoers per aandeel Vastned en van een referentiegroep van negen andere beursgenoteerde retailvastgoedfondsen vastgesteld door het gemiddelde te nemen van de eerste tien slotkoersen van het jaar van ieder fonds. De referentiegroep bestaat momenteel uit:

Referentiegroep

Eurocommercial Properties	Corio
Mercialys	Citycon
Wereldhave	NSI
Deutsche EuroShop	Klépierre
Unibail-Rodamco	Vastned

De referentiegroep wordt jaarlijks door de Raad van Commissarissen beoordeeld op basis van marktontwikkelingen (zoals fusies en overnames) die van invloed zijn op de geschiktheid van de samenstelling van de groep. Na drie jaar, voor het eerst in 2015, wordt een ranking gemaakt van Vastned en binnen de referentiegroep op TSR over de voorafgaande drie jaar. De voorwaardelijk toe te kennen 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 realisatie van deze LTI-prestatiedoelstellingen zal worden gevalideerd door een bank en worden gecontroleerd door de externe accountant.

b. LTI op basis van driejaarsrendement

De LTI wordt voor de resterende 50% gekoppeld aan het driejaarsrendement dat Vastned boekt op het gemiddelde van de startkoers en de Net Asset Value per aandeel (NAV). Deze laatste wordt gecorrigeerd voor de in de betreffende periode gemaakte aankoopkosten voor vastgoed 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 per einde van 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

Het gemiddelde van de eerste tien slotkoersen van het aandeel Vastned in 2012 is € 32,67 en stel de NAV per ultimo 2011 is € 53,73. De beginwaarde voor berekening van de LTI wordt dan vastgesteld op het gemiddelde van deze twee waarden, te weten € 43,20. Stel vervolgens dat de op dezelfde wijze berekende beginwaarde van het aandeel in 2015 € 46 bedraagt en dat tussentijds € 10 dividend is uitgekeerd, dan bedraagt het driejaarsrendement 29,6% $((€ 46 - € 43,20 + € 10)) / € 43,20$.¹⁾

¹⁾ Gehanteerde bedragen zijn fictief en vormen in generlei vorm een voorspelling.

6

De voorwaardelijk toegekende maximale LTI wordt volgens het volgende schema definitief:

Driejaarsrendement minder dan 25%:	0% LTI
Driejaarsrendement tussen 25% en 35%:	LTI pro rata, 5% per % rendement
Driejaarsrendement 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.

Mate van toekenning	Startkoers 3-jaarsperiode (bedragen in €) (in %)					
	<45	45-50	50-55	55-60	>60	
0	25,0	23,8	22,6	21,4	20,4	
Ondergrenzen	5	26,0	24,7	23,5	22,3	21,2
Staffels	10	27,0	25,7	24,4	23,1	22,0
Driejaarsrendement	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 vijftig procent van de in enig boekjaar uit hoofde van LTI uitgekeerde aandelen mogen direct worden verkocht om verschuldigde belastingen te kunnen betalen. De overige uitgekeerde aandelen dienen minimaal twee jaar te worden aangehouden of, indien dit eerder geschiedt, tot het einde van het dienstverband van de betreffende Directeur.

Voorwaardelijk toegekende bedragen uit hoofde van de LTI-regeling 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 de 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.

Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband van een Directeur 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 de betreffende Directeur voorwaardelijk toegekende LTI, wordt ingetrokken.

Toekenningsdatum

De aandelen worden toegekend op de dag van de eerste notering ex-dividend na de Jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders waarin de jaarrekening van Vastned wordt vastgesteld.

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN DIRECTIE

Duur van de overeenkomst

De looptijd van de arbeidsovereenkomsten met de heer De Groot en de heer Walta bedraagt vier jaar.

Benoemingsperiode

De heer De Groot is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 2 mei 2012 voor een periode van vier jaar benoemd, gerekend vanaf 25 november 2011. 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.

Opzegtermijn

Voor de leden van de Directie geldt een opzegtermijn van drie maanden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het Directielid zelf. Bij beëindiging van de overeenkomst door Vastned geldt een wettelijke opzegtermijn van zes maanden.

Ontslagvergoeding

De heer T.T.J. de Groot (CEO) en de heer R. Walta (CFO vanaf 1 november 2014)

Indien in verband met een fusie of overname op initiatief van Vastned de arbeidsovereenkomst met de heer De Groot of de heer Walta wordt beëindigd, zal een schadeloosstelling van maximaal twaalf maandsalarissen worden betaald. De arbeidsovereenkomsten van de heer Walta en de heer De Groot voldoen aan de Nederlandse Corporate Governance Code.

De heer T.M. de Witte (CFO tot 1 november 2014)

Met de heer De Witte is begin 2014 overeenstemming bereikt over de uitkering van een ontslagvergoeding die in totaal anderhalf maal zijn jaarsalaris in 2014 bedraagt. Deze ontslagvergoeding, die hoger is dan volgens de Nederlandse Corporate Governance Code toegestaan, is mede ter compensatie van de rechten voortvloeiend uit de bestaande arbeidsovereenkomst en de afkoop van mogelijke rechten onder de LTI-regeling.

Eigendom van aandelen

De Raad van Commissarissen zal de Directie stimuleren aandelen in de onderneming te houden om hun vertrouwen in de strategie en de onderneming te benadrukken.

Leningen

Vastned verschaft geen leningen of garanties aan leden van de Directie.

Scenario-analyse

Volgens de Code dient de Raad van Commissarissen 'mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van bestuurders te analyseren. Vastned voert deze analyse ten minste om de drie jaar uit.

BELONINGEN DIRECTIE

BELONING DIRECTIE IN 2014

Het basissalaris (exclusief sociale lasten voor de werkgever) over een geheel jaar van de Directie over het boekjaar 2014 is ten opzichte van 2013 als volgt vastgesteld:

Basissalaris	2014	2013	Verandering in %
Taco T.J. de Groot	375.000	375.000	0%
Tom M. de Witte ¹⁾	300.000	300.000	0%
Reinier Walta ²⁾	245.000	-	-

¹⁾ Afgestreden als CFO per 1 november 2014.

²⁾ In dienst getreden als CFO per 1 november 2014.

Variabel inkomen in 2014

Het maximaal haalbare variabel inkomen over het boekjaar 2014 voor de directieleden De Groot en De Witte bedroeg € 337.500, waarvan maximaal € 135.000 STI en maximaal € 202.500 LTI. Met de heer Walta is door de Raad van Commissarissen overeengekomen dat geen recht bestaat op een STI of LTI over 2014 gezien zijn indiensttreding per 1 november 2014.

8

Short-Term Incentives over 2014

De STI-doelstellingen worden jaarlijks herzien om ervoor te zorgen dat ze uitdagend maar realistisch zijn. De prestatiecriteria worden bepaald aan de hand van de operationele en strategische koers van Vastned en zijn rechtstreeks verbonden met de ambities van Vastned. De prestatiedoelstellingen zijn aan het begin van het jaar voor elk lid van de Directie vastgesteld en liggen onder meer op het vlak van:

- 1) het verhogen van het aandeel (premium) high street shops binnen de vastgoedportefeuille,
- 2) het verkopen van niet-strategisch vastgoed,
- 3) het realiseren van een vooraf bepaalde bezettingsgraad, en
- 4) verdere diversificatie van de financiering.

De Raad van Commissarissen heeft vastgesteld in hoeverre de STI prestatiecriteria voor 2014 zijn verwezenlijkt. Het realisatiepercentage van de heer De Groot bedroeg 40% van het basissalaris, van de heer De Witte bedroeg het realisatiepercentage 27,7%. Zie de volgende pagina voor een overzicht in tabelvorm van de in 2014 uitbetaalde STI per individueel lid van de Directie.

Long-Term Incentives over 2012

De maximaal te behalen LTI over 2012 van de directieleden De Groot en De Witte bedroeg € 202.500. Verslagjaar 2014 is het derde en laatste jaar binnen de periode van drie jaar waarbinnen de LTI over 2012 wordt vastgesteld. Op basis van de stand ultimo 2014 is geen LTI op basis van relatieve TSR verschuldigd. Vastned is binnen de vastgestelde referentiegroep namelijk als negende geëindigd in de ranking. Op basis van de stand ultimo 2014 is geen LTI op basis van het driejaarsrendement verschuldigd. Gezien voorgaande is in de jaarrekening geen LTI over 2012 verantwoord.

Long-Term Incentives over 2013

De maximaal te behalen LTI over 2013 van de directieleden De Groot en De Witte bedroeg eveneens € 202.500. Verslagjaar 2014 is het tweede jaar binnen de periode van drie jaar waarbinnen de LTI over 2013 wordt vastgesteld. Op basis van de stand ultimo 2014 zou een LTI op basis van relatieve TSR verschuldigd zijn. Vastned is binnen de vastgestelde referentiegroep als tweede geëindigd in de ranking. Op basis van de stand ultimo 2014 is geen LTI op basis van het driejaarsrendement verschuldigd. Aangezien, de LTI op basis van de stand na drie jaar wordt vastgesteld, is in de jaarrekening vooralsnog geen rekening gehouden met een LTI over 2013.

Long-Term Incentives over 2014

De maximaal te behalen LTI over 2014 van de directieleden De Groot en De Witte bedroeg € 202.500. Verslagjaar 2014 is het eerste jaar binnen de periode van drie jaar waarbinnen de LTI over 2014 wordt vastgesteld. Op basis van de stand ultimo 2014 zou een LTI op basis van relatieve TSR verschuldigd zijn van 20%. Vastned is binnen de vastgestelde referentiegroep namelijk als zesde geëindigd in de ranking. Echter, aangezien de LTI op basis van de stand na drie jaar wordt vastgesteld, derhalve ultimo 2016, is in de jaarrekening vooralsnog geen rekening gehouden met een LTI over 2014.

Pensioenen

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

Leningen

Vastned verstrekke in 2014 geen leningen of garanties aan de leden van de Directie.

Aankoop van aandelen

Eind 2014 hadden de heer De Witte en de heer de Groot respectievelijk 4.130 en 51.051 aandelen Vastned om hun vertrouwen in de strategie en de Vennootschap te benadrukken. De heer Walta was per einde 2014 twee maanden in dienst en heeft gedurende deze periode nog geen aandelen aangeschaft. De aankopen van aandelen zijn privétransacties uit eigen middelen. Meer informatie is te vinden in het hoofdstuk Informatie over het aandeel Vastned op pagina 43.

Overzicht beloning Directie

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2014 aan de Directie toegekende beloning.

Naam	Vast salaris ³⁾	Beeindigingsvergoeding	Overige voordelen ⁴⁾	Variabel inkomen	Subtotaal	Pensioen	Aandelen toegekend	Totaal
Taco T.J. de Groot	375.000	-	25.757	135.000	535.757	70.000	0	605.757
Tom M. de Witte ¹⁾	300.000	450.000	17.706	93.462	861.168	59.000	0	920.168
Reinier Walta ²⁾	40.833	-	5.367	-	46.200	10.000	0	56.200

¹⁾ Afgetreden als CFO per 1 november 2014

²⁾ In dienst getreden als CFO per 1 november 2014

³⁾ Exclusief sociale lasten werkgever

⁴⁾ Betreft onkosten in verband met bedrijfsauto, telefoon, internetkosten en bijdragen premie zorgverzekering

De Raad van Commissarissen heeft geen gebruik gemaakt van het recht tot aanpassing of terugvordering van aan de Directie toegekende bonussen over verslagjaar 2013.

BELONING DIRECTIE IN 2015

Op basis van de analyse van het huidige remuneratiebeleid, ook in de context van de huidige zienswijzen inzake remuneratie zoals ook beschreven in het verslag van de Raad van Commissarissen, heeft de Raad van Commissarissen op voordracht van de remuneratiecommissie begin 2014 besloten tot het ontwikkelen van een nieuw remuneratiebeleid voor de Directie, dat op 24 april 2015 zal worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN

BELONINGENBELEID EN BELONING IN 2014

In overeenstemming met goed ondernemingsbestuur is de beloning van de Raad van Commissarissen niet afhankelijk van de resultaten van de Vennootschap. Dit houdt ook in dat aan de leden van de Raad van Commissarissen geen aandelen worden toegekend als beloning.

Het huidige beloningspakket voor de Raad van Commissarissen omvat een vaste jaarlijkse vergoeding en een jaarlijkse vergoeding voor het lidmaatschap van commissies. De vaste vergoeding voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen is € 38.000, de overige leden van de Raad van Commissarissen ontvangen elk een vaste vergoeding van € 30.000. Voor het lidmaatschap van de Auditcommissie ontvangen de leden € 4.000. Leden van de Remuneratiecommissie ontvangen elk € 3.000. Naast genoemde vergoedingen ontvangen de leden een vaste vergoeding voor reis- en verblijfkosten van € 1.250 exclusief omzetbelasting.

Voor zover leden van de Raad van Commissarissen aandelen in Vastned bezitten, dienen deze een langetermijninvestering in de Vennootschap te zijn. Op 31 december 2014 bezaten de leden van de Raad van Commissarissen geen aandelen Vastned.

Vastned verschaft geen leningen of garanties aan leden van zijn Raad van Commissarissen.

Overzicht beloning Raad van Commissarissen in 2014

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2014 aan de Raad van Commissarissen toegekende beloning (vergoeding in €).

Naam	Raad van Commissarissen	Auditcommissie	Remuneratie- commissie	Totaal
Wouter J. Kolff	38.000	-	-	38.000
Pieter M. Verboom	30.000	4.000	3.000	37.000
Jeroen B.J.M. Hunfeld	30.000	4.000	-	34.000
Marieke Bax	30.000	-	3.000	33.000
Totaal 2014	128.000	8.000	6.000	142.000



H&M

H&M

