

Remuneratie- rapport 2017

Remuneratierapport 2017

Dit remuneratierapport 2017 bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Directie in 2017. Het tweede deel van het rapport bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Raad van Commissarissen in 2017.

1. Beloningen Directie 2017

BELONINGSBELEID DIRECTIE

Het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned is te vinden op de website van Vastned.

www.vastned.com/Upload/Remuneratiebeleid-2015_NLd.pdf

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN DIRECTIE

Duur van de overeenkomst

De heer Taco T.J. de Groot (CEO) is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 25 april 2015 voor een periode van vier jaar benoemd. De heer Reinier Walta (CFO) 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.

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 Code.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

Stand eind 2017

Eind 2017, uitgaande van de slotkoers van € 41,30 voldoet de CEO met 66.851 aandelen, aangekocht uit eigen middelen, met een percentage van 62% aan de eis van het minimale aandelenbezit in Vastned van ten minste 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 ten minste 150% bedraagt van zijn vaste salaris. Eind 2017 heeft de heer Walta uit eigen middelen een aandelenbezit in Vastned opgebouwd van 1.000 aandelen. Uitgaande van de slotkoers van € 41,30 bedraagt dit aandelenbezit 14% van de vaste beloning.

VASTE BELONING 2017

Op basis van het Beloningsbeleid is de vaste beloning van de Directie (inclusief sociale lasten voor de werkgever) in 2017 als volgt vastgesteld:

VASTE BELONING	2017	2016	verandering
Taco de Groot (CEO)	450.000	450.000	-
Reinier Walta (CFO)	297.000	276.000	7,6%
Totaal	747.000	726.000	3%

De vaste beloning van de heer De Groot is in 2017 ongewijzigd gebleven. Gegeven de wenselijkheid van een gebalanceerde beloningsverhouding tussen de CEO en CFO, is met de heer Walta 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 2017 was in totaal 2/3e van deze overeengekomen salarisgroei toegekend.

VARIABELE BELONING 2017

Overzicht toegekende beloning directie over 2017

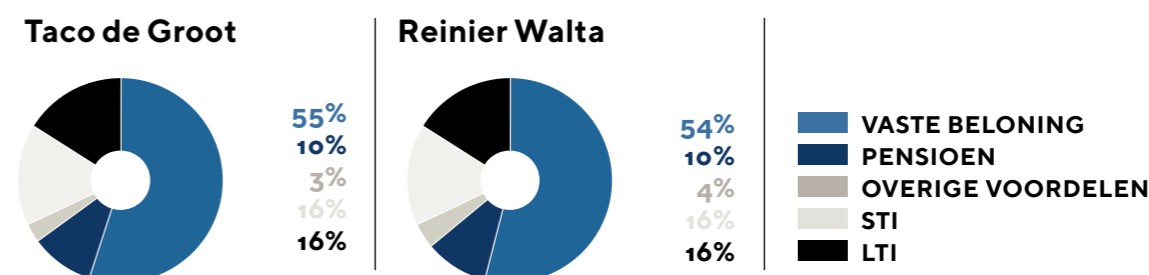
De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2017 aan de Directie toegekende beloning:

Naam	Vaste beloning ¹⁾	Pensioen	Overige voordelen ²⁾	STI	LTI	Totaal
Taco de Groot (CEO)	450.000	81.000	30.788	129.008	129.360	820.156
Reinier Walta (CFO)	297.000	54.000	23.212	84.148	84.378	542.738
Totaal	747.000	135.000	54.000	213.156	213.738	1.362.894

¹⁾ inclusief sociale lasten.

²⁾ Betreft onkosten in verband met bedrijfsauto.

De volgende tabel geeft een procentueel overzicht van de in 2017 aan de Directie toegekende beloning.



Short-Term Incentives (STI) over 2017

Beide directieleden hebben dezelfde drie kwantitatieve targets meegekregen en elk één persoonlijke kwalitatieve target.

Eén van de drie gemeenschappelijke kwantitatieve targets was dat eind 2017 (na verkoop van de Turkse portefeuille) 77,50% van de gehele portfolio van Vastned uit core city assets diende te bestaan. Ultimo 2017 bestond 79,15% van de gehele portfolio uit core city assets en werd op basis daarvan een percentage van 23,3% van de STI toegekend.

Op basis van de tweede gemeenschappelijke kwantitatieve target diende ultimo 2017 met betrekking tot de core city assets een like-for-like huurgroei te zijn gerealiseerd van 2%. Het percentage like-for-like huurgroei bedroeg ultimo 2017 3,1% en daarmee resulteerde de realisatie van deze gemeenschappelijke kwantitatieve target in toekenning van 25% van de STI.

De derde gemeenschappelijke kwantitatieve target had betrekking op de acquisitie van nieuwe core city assets. Op basis van de target diende ultimo 2017 voor ten minste € 65 miljoen aan nieuwe core city assets te zijn geacquireerd. Ultimo 2017 was voor een bedrag van € 37,6 miljoen aan nieuwe core city assets geacquireerd en werd op basis daarvan deze target niet gerealiseerd.

Voor de CFO vormde de selectie en start van de implementatie binnen de organisatie van een nieuw property management systeem, alsmede het uitwerken en de implementatie van een alternatief financieringsplan (zowel op het vlak van eigen vermogen als ook vreemd vermogen) voor behoud van flexibiliteit teneinde in 2017 en op de langere termijn flexibiliteit te houden maar tevens groei binnen de vastgoedportefeuille mogelijk te maken, de kwalitatieve STI target.

Voor de CEO vormde het in 2017 succesvol implementeren van de nieuwe Nederlandse organisatiestructuur binnen het commerciële vastgoedteam en het op dusdanige wijze aanpassen van de organisatie dat het businessplan 2017-2019 herijkt kan worden en er opgeschaald kan worden naar een sterk groeiscenario voor Vastned, de kwalitatieve STI target.

De kwalitatieve STI-targets voor de CEO en CFO zijn beide eind 2017 maximaal gerealiseerd (25% van de STI).

De totale STI komt daarmee uit op: 73,3% (zijnde 23,3% + 25% + 0% + 25% realisatie van de STI targets) * 40% (gewicht STI in de totale berekening) * jaarsalaris (€ 440.000 voor de CEO en € 287.000 voor de CFO) = € 129.008 voor de CEO en € 84.148 voor de CFO.

Long-Term Incentives (LTI) over 2017

De LTI kan variëren van 0% tot maximaal 60% van de vaste beloning en ziet telkens op een periode van drie jaar. De LTI bestaat uit drie elementen:

- een Relative Total Shareholder Return (RTSR) test (50%);
- een Absolute Total Shareholder Return (ATSR) test (30%);
- een Business Health test (20%).

De maximaal te behalen LTI over 2017 voor de heer De Groot bedraagt 60% van € 440.000 en voor de heer Walta 60% van € 287.000.

RTSR-test

De RTSR-test bepaalt 50% van de totale LTI. Voor een beschrijving van de test en de referentiegroep wordt verwezen naar paragraaf 4.3.2.2. van het document Beloningsbeleid voor de Directie dat is te raadplegen op de website van Vastned. Vastned is binnen de vastgestelde referentiegroep als 4e geëindigd op basis van de cijfers per 31 december 2017, derhalve is de toekenning 58% op basis van de RTSR-test. Als gevolg daarvan is $58\% * 50\% = 29\%$ van de LTI op basis van RTSR verschuldigd (neerkomend op 29% (op basis van de RTSR-test) * 60% (gewicht LTI in de totale berekening) = 17,4 % van het jaarsalaris).

ATSR-test

De ATSR-test bepaalt 30% van de totale LTI. Voor een beschrijving van de test wordt verwezen naar paragraaf 4.3.2.3. van het document Beloningsbeleid voor de Directie dat is te raadplegen op de website van Vastned. Nu op 31 december 2017 de ATSR over de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 uitkwam op 29,75%, zal 0% LTI op basis van de ATSR-test verschuldigd zijn.

Business Health Test

De Business Health Test bepaalt 20% van de totale LTI-beloning. Deze test heeft tot doel het bevorderen van een lange termijn visie bij het bepalen van de strategie en het te voeren beleid. Als uitgangspunt bij de beoordeling van deze test wordt 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.

De Business Health Test werd in 2017 gerealiseerd. De berekening van de LTI op basis van de realisatie van de Business Health Test is dan als volgt: 20% (gewicht van de Business Health Test in de LTI) * 60% (gewicht LTI in de totale berekening) * jaarsalaris = 10% * jaarsalaris.

Verslagjaar 2017 is het eerste jaar binnen de periode van drie jaar waarover LTI wordt verantwoord.

De totale LTI voor de periode 2015 – 2017 komt uit op: 49% (zijnde 29% (op basis van de RTSR) + 20% (op basis van de Business Health Test) * 60% (gewicht LTI in de totale berekening) * jaarsalaris (€ 440.000 voor de CEO en € 287.000 voor de CFO) = € 129.360 voor de CEO en € 84.378 voor de CFO.

De Raad van Commissarissen heeft geen gebruik gemaakt van het recht tot aanpassing of terugvordering van aan de Directie toegekende bonussen over verslagjaar 2017.

PENSIOEN 2017

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 Directieleden is 67 jaar. De regelingen omvatten onder meer een partnerpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen.

Compensatie pensioen CFO

De heer Walta neemt deel aan de pensioenregeling binnen Vastned. Sinds 1 januari 2015 is de fiscale gefaciliteerde pensioenopbouw aangepast op basis van fiscale wetgeving en is alleen het vaste salaris tot € 100.000 pensioengevend. Met de heer Walta is overeengekomen dat hij compensatie voor deze aanpassing zal ontvangen 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 component van de vaste beloning.

LENINGEN 2017

Vastned verstrekte in 2017 geen leningen of garanties aan de leden van de Directie.

AANPASSING BELONING DIRECTIE 2018

Op grond van de Code dient ten minste elke drie jaar een analyse plaats te vinden ten aanzien van de mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en het effect op de totale beloning van de Directie. De totale beloning die in 2017 van toepassing was op de Directie van Vastned is eind 2017 door het onafhankelijke adviesbureau Korn Ferry vergeleken met de Arbeidsmarktreferentiegroep als beschreven in het Beloningsbeleid. De uitkomsten van deze vergelijking zijn bij wijze van dubbele redelijkheidstoets tevens vergeleken met alle ondernemingen in de AScX-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.

Eind 2017 werden de beloningsniveaus voor de Directie aan de hand van voorgaande criteria beoordeeld en opnieuw vastgesteld met ingang van 1 januari 2018. Onder voorbehoud van goedkeuring van de jaarrekening door de accountant EY en de vaststelling van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders werd het basissalaris van de Directie vastgesteld rond de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en rond het 20ste percentiel voor de totale beloning aangezien Vastned qua omvang zich in dit percentiel positioneert.

2. Beloning Raad van Commissarissen

AANPASSING BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN 2017

Waar de hoogte van de vergoeding van de leden van de Raad van Commissarissen binnen Vastned sinds 2012 gelijk is gebleven, zijn sindsdien de eisen die worden gesteld aan commissarissen (zowel qua hoeveelheid tijd die een commissariaat vereist als in termen van complexiteit van de werkzaamheden) aanzienlijk verzwaaard.

Ten tijde van de vaststelling van een nieuw beloningsbeleid voor de directie in 2015 is op basis van een 'quicksan' de vergoeding voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen herzien, maar is niet tevens de vergoedingsstructuur voor de gehele Raad van Commissarissen herzien conform de beloningssystematiek van de Directie. Gezien het voorgaande heeft de Raad van Commissarissen adviesbureau Korn Ferry opdracht gegeven om een onafhankelijk benchmarkonderzoek uit te voeren met betrekking tot de vergoeding voor de Raad van Commissarissen. Hierbij is conform het beloningsbeleid voor de Directie in de eerste plaats gekeken naar de zogenaamde 'Arbeidsmarktreferentiegroep' bestaande

uit bedrijven die qua strategische focus, complexiteit en ambitie met Vastned vergelijkbaar zijn. Hierbij is rekening gehouden met de verschillen in governance structuren. Ten tweede is een vergelijking uitgevoerd met Raad van Commissarissen-vergoedingen van alle ondernemingen in de AMX-index. Eveneens conform het beloningsbeleid voor de Directie is als uitgangspunt bij de uitkomsten het onderste kwartiel van de resultaten als ankerpunt voor een marktconforme vergoeding gehanteerd. Tot slot is de top van de smallcap (AScX-index) bedrijven meegenomen in de beoordeling van de Raad van Commissarissen-vergoedingen. Uit het benchmarkonderzoek bleek dat de vergoeding van de voorzitter en de leden van de Raad van Commissarissen, alsmede de toeslag voor de voorzitter en leden van de verschillende commissies, onder het niveau van vergelijkbare ondernemingen lag. Om de remuneratie meer in lijn te brengen met de markt werd de volgende remuneratiestructuur door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 20 april 2017 vastgesteld:

Voorzitter	€ 48.000
Lid (niet zijnde voorzitter)	€ 36.000
• Toeslag voorzitter audit- en compliance commissie	€ 7.750
• Toeslag lid (niet zijnde voorzitter) audit- en compliancecommissie	€ 5.500
• Toeslag voorzitter remuneratie- en nominatie commissie	€ 6.750
• Toeslag lid (niet zijnde voorzitter) remuneratie- en nominatie commissie	€ 4.750

Tevens ontvangen alle leden een onkostenvergoeding voor reis en verblijfkosten van € 1.250 per jaar exclusief omzetbelasting.

OVERZICHT TOEGEKENE BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN IN 2017

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2017 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)}	48.000	-	4.750	1.250	54.000
Jeroen B.J.M. Hunfeld	36.000	5.500	-	1.250	42.750
Charlotte M. Insinger	36.000	7.750	-	1.250	45.000
Marieke Bax	36.000	-	6.750	1.250	44.000
Totaal 2017	156.000	13.250	11.500	5.000	185.750

^{v)} Voorzitter