

VASTNED RETAIL N.V. BELONINGSBELEID VOOR DE DIRECTIE

"Een beleid in lijn met de Vastned strategie ter stimulering van voorspelbare en stabiele resultaten"

Vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 19 april 2018 (inwerkingtreding met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018)

1. Inleiding

Het huidige beloningsbeleid voor de statutaire directie (de **'Directie'** of **'Directieleden'**) van Vastned Retail NV (**'Vastned'**) werd in november 2011 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgesteld en sindsdien laatstelijk gewijzigd in 2015, en in 2018 in huidige vorm vastgesteld (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018).

Jaarlijks zal de Raad van Commissarissen evalueren of alle aspecten van het beloningsbeleid nog aansluiten bij de Vastned strategie. Toekomstige structurele wijzigingen van het beloningsbeleid zullen wederom aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.

2. Doelstellingen beloningsbeleid Vastned

Het beloningsbeleid 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 in class' ondernemingen;
- het in lijn brengen van het beloningsbeleid met de Vastned strategie, gericht op het stimuleren van voorspelbare en stabiele resultaten;
- verdere versterking van de relatie tussen prestatie en beloning van de Directie;
- het in lijn brengen van de belangen van de Directie met de aandeelhoudersbelangen door het verder stimuleren van aandelenbezit op de lange termijn;
- het kunnen aantrekken, motiveren en behouden van Directieleden van het hoogste niveau.

3. 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.

4. Totale beloning

4.1 Inleiding

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

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

De huidige totale beloning van de Vastned Directie is vergeleken met deze Arbeidsmarktreferentiegroep. De uitkomsten van deze vergelijking zijn bij wijze van dubbele redelijkheidstoets vergeleken met niet alleen alle ondernemingen in de AScX-index waar Vastned deel van uitmaakt maar ook met een groep van veertien Nederlandse bedrijven (al dan niet beursgenoteerd) 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 aangepast. Het basissalaris zal worden vastgesteld rond de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en rond het 25ste percentiel voor de totale beloning. Op basis van de beloningsniveaus ultimo 2016 positioneerde het basissalaris zich tussen het 25ste percentiel en mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en onder het 25ste percentiel voor de totale beloning.

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

4.2 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. Bij het bepalen van een geschikte vaste beloning voor een Directielid worden de volgende factoren in aanmerking genomen:

- niveau van vaardigheden, ervaring en omvang van de verantwoordelijkheden van het individu;
- business performance, schaarste aan talent, economisch klimaat en de marktomstandigheden;
- salarisaanpassingen binnen de Referentiegroep.

De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid om de vaste vergoeding aan te passen aan de hand van voorgaande uitgangspunten. Op basis van de vergelijking met de Arbeidsmarktreferentiegroep is per 1 januari 2018 de vaste beloning voor de Chief Executive Officer ('**CEO**') aangepast. Voor de Chief Financial Officer ('**CFO**') kan de vaste beloning groeien tot 70% van het niveau van de CEO.

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. Zie specifiek over pensioen paragraaf 4.4.

4.3 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.

4.3.1. 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 stabiele en voorspelbare 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 van 25% 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 businessplan. 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 share ownership guidelines (zie paragraaf 4.3.3).

4.3.2. Variabele beloning op lange termijn

4.3.2.1. Inleiding

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 (40%);
2. een Absolute Total Shareholder Return ('**ATSR**') test (30%);
3. een Business Health test (30%).

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 (zie paragraaf 4.3.3).

4.3.2.2 Relative Total Shareholder Return test

De RTSR-test bepaalt 40% 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 Arbeidsmarktreferentiegroep en bestaat uit de volgende ondernemingen, waarbij Vastned zich als doelstelling heeft gesteld zich te meten met 'best in class' ondernemingen in haar sector:

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

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 40% 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	1	2	3	4	5	6	7-13
Toekenning RTSR	100%	86%	72%	58%	44%	30%	0%

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

4.3.2.3 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 (zie 4.3.2.2 Relative Total Shareholder Return test).

Toekenning ATSR

De 30% LTI-beloning gebaseerd op de ATSR-test wordt bepaald op basis van een bandbreedte waarbij beneden een ATSR van 10% over de periode van drie jaar geen LTI-beloning wordt toegekend op basis van ATSR. Een ATSR van 15% over deze periode leidt tot een "at target" realisatie van de ATSR-test en een realisatie van 25% 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.

4.3.2.4 Business Health Test

De Business Health Test bepaalt 30% 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.

4.3.3 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. Wanneer het minimale aandelenbezit is bereikt, dient dit bezit gehandhaafd te blijven zolang het Directielid in dienst van Vastned is.

Op het moment van vaststelling van dit beloningsbeleid voldoet de heer Taco T.J. de Groot (CEO) reeds in meer dan ruime mate aan de eis van een aandelenbezit in Vastned gebaseerd op 300% van het laatstelijk vastgestelde vaste salaris.

4.3.4 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, worden bepaald door de Raad van Commissarissen, op advies van de remuneratie- en nominatiecommissie.

4.3.5 Beleid bij een tussentijdse beëindiging 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.

4.3.6 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 deze achteraf gezien is toegekend op basis van onjuiste informatie, kan worden teruggevorderd ('**claw back**').

4.4 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 alsook 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 2018 onder meer uit de volgende elementen:

- de pensioenregeling betreft een middelloonregeling, welke wettelijk is 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 ouderdomspensioen.

De jaarlijkse pensioenpremies onder de pensioenregeling tot € 100.000,- evenals de pensioenvergoedingen in contanten komen voor rekening van Vastned.

De remuneratie- en nominatiecommissie zal jaarlijks beoordelen of de pensioenregeling voor de Directie passend is binnen het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

4.5 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 aan de remuneratie- en nominatiecommissie ter goedkeuring voorgelegd.

5. Benoemingstermijn en arbeidsovereenkomsten

Benoemingstermijn

Leden van de Directie worden benoemd voor een periode van vier jaar. 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 wordt 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, hiervan uitgezonderd een mogelijke variabele beloning, worden gemaximeerd op twaalf maanden van de vaste beloning.¹

¹Voor het met de heer R. Walta (CFO) gesloten arbeidscontract geldt dat de maximering tot twaalf maanden van de vaste beloning, lager kan worden vastgesteld indien dit op enig moment volgens de Nederlandse Corporate Governance Code wordt aanbevolen.

6. Diversen

Leningen, garanties en dergelijke

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

Gevalen 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.