

**REMUNE
RATE
RAPPORT
2019**

Remuneratierapport 2019

Dit remuneratierapport 2019 bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Directie in 2019. Het tweede deel van het rapport bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Raad van Commissarissen in 2019.

1. Beloningen Directie 2019

Beloningsbeleid Directie

Het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned is laatstelijk op 19 april 2018 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgesteld en met terugwerkende kracht inwerking getreden per 1 januari 2018. Het Beloningsbeleid is te vinden op de website van Vastned.

www.vastned.com/beloningsbeleid

Bij het formuleren van het Beloningsbeleid en de uitvoering daarvan werden de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van langetermijnwaardecreatie, in overweging genomen (zie ook het hoofdstuk Langetermijnwaardecreatie in het jaarverslag 2019).

In het Beloningsbeleid is verder rekening gehouden met de identiteit, missie en waarden van Vastned en het maatschappelijk draagvlak, door het beleid en de uitvoering daarvan zodanig vorm te geven dat de Directieleden een beloning ontvangen die aansluit bij de identiteit van Vastned als Europese beursgenoteerde vastgoedonderneming, met als belangrijke focus het creëren van waarde op de lange termijn voor alle bij de onderneming betrokken stakeholders. Daarbij is uitdrukkelijk oog voor de maatschappelijke context en de samenleving waar Vastned deel van uitmaakt, met inachtneming van het vereiste concurrentievermogen van de onderneming. Uitgangspunt hierbij vormt dat de totale beloning van de Directie, mede gelet op de zwaarte van de functie en de daarmee samenhangende verantwoordelijkheden die horen bij een beursgenoteerd vastgoedbedrijf, te allen tijde in redelijke verhouding dient te staan tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Vastned en dient te passen binnen de voor de onderneming geldende beloningsverhoudingen. De redelijkheid van de binnen Vastned geldende beloningsverhoudingen wordt op doorlopende basis gemonitord aan de hand van benchmarks en rapportages (zowel intern als extern).

De totale beloning van de Directie van Vastned is eind 2019 door het onafhankelijke adviesbureau Willis Towers Watson 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. Bij de vaststelling van de totale beloning van de Directie werden ook de beloningsverhoudingen binnen Vastned alsmede de visie van de leden van de Directie ten aanzien van de eigen beloning en het Beloningsbeleid, meegewogen.

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal op 25 juni 2020 een voorstel tot vaststelling van een (nieuw) Beloningsbeleid voor zowel de Directie als de Raad van Commissarissen worden voorgelegd, zulks ter voldoening aan de op 1 december 2019 in werking getreden implementatiewetgeving van de Aandeelhoudersrichtlijn waarin bepalingen zijn opgenomen ten aanzien van de remuneratie van zowel de Directie als de Raad van Commissarissen. Na vaststelling daarvan zal het beloningsbeleid vervolgens ten minste iedere vier jaar nadien opnieuw aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd ter vaststelling.

Arbeidsovereenkomsten Directie

Duur van de overeenkomst

Taco T.J. de Groot (CEO) is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 18 april 2019 voor een periode van vier jaar benoemd. Reinier Walta (CFO) is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 19 april 2018 voor een periode van vier jaar benoemd. Voor leden van de Directie geldt voor Vastned 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 Reinier Walta en Taco de Groot voldoen aan de Code.

Share ownership guidelines

Op grond van de Share ownership guidelines in het Beloningsbeleid dient de Directie 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, waarbij de Directie ernaar streeft om het minimale aandelenbezit in vijf kalenderjaren op te bouwen.

Stand eind 2019

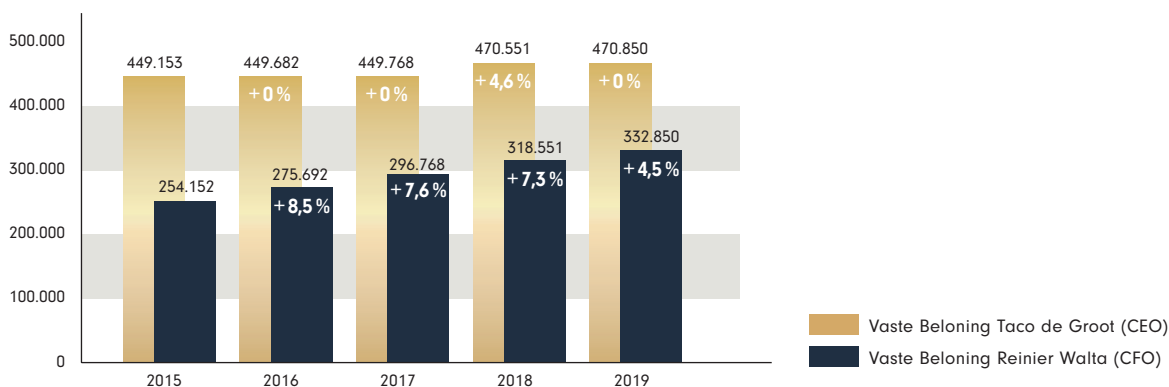
Eind 2019, uitgaande van de slotkoers van € 26,70, voldoet de CEO met 73.076 aandelen, aangekocht uit eigen middelen, met een percentage van 424% aan de eis van het minimale aandelenbezit in Vastned van ten minste 300% van de vaste beloning voor de CEO.

Eind 2019 heeft Reinier Walta een aandelenbezit in Vastned opgebouwd van 2.000 aandelen (waarvan 1.000 aangekocht uit eigen middelen en 1.000 uit de in 2018 uitgekeerde LTI). Uitgaande van de slotkoers van € 26,70 bedraagt dit aandelenbezit 17% van de vaste beloning per 31 december 2019. De CFO voldoet hiermee nog niet aan de eis van het minimale aandelenbezit in Vastned van ten minste 150% van de vaste beloning voor de CFO.

Vaste beloning 2019

De vaste beloning van Taco de Groot (CEO) bedroeg in 2019 € 460.000 en de vaste beloning van Reinier Walta (CFO) € 322.000.

Het volgende diagram geeft een overzicht van de vaste beloning (inclusief sociale lasten) (€) van de leden van de Directie in de periode 2015-2019, alsmede de jaarlijkse procentuele veranderingen:



Zoals hiervoor vermeld werden eind 2019 de beloningsniveaus voor de Directie beoordeeld. Op basis van deze benchmark liggen zowel het basissalaris als totale beloning van de Directie tussen het 25e percentiel en de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep.

Remuneratie en bedrijfsresultaten

	2019	2018	2017	2016	2015
Bedrijfsresultaat					
Omzet (x € 1.000)	69.288	77.060	77.480	89.469	93.174
Direct resultaat (x € 1.000)	35.041	40.354	41.134	46.115	49.189
Gemiddelde remuneratie (gebaseerd op full-time basis) ¹⁾					
Bestuurders van de onderneming (x € 1.000)	628	736	654	523	533
• CEO	734	879	789	649	673
• CFO	521	593	519	396	392
Medewerkers van de onderneming (x € 1.000)	106	110	129	112	108
Pay ratio ²⁾	5,9	6,7	5,1	4,7	4,9

¹⁾ Inclusief sociale lasten, pensioen, exclusief overige voordelen.

STI heeft betrekking op 2019 en LTI heeft betrekking op de prestatieperiode die afliep in boekjaar 2019

²⁾ Pay ratio is de verhouding tussen de gemiddelde beloning van de bestuurders en de gemiddelde beloning van de medewerkers binnen Vastned

Totale beloning 2019

Overzicht totaal toegekende beloning Directie over 2019

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2019 aan de Directie toegekende beloning (€):

	Vaste beloning	Sociale lasten	Pensioen ¹⁾	Overige voordelen ²⁾	STI ³⁾	LTI ³⁾	Totaal
Taco T.J. de Groot	460.000	10.850	84.775	37.611	70.840	107.640	771.716
Reinier Walta	322.000	10.850	59.913	25.933	52.808	75.348	546.852
Totaal	782.000	21.700	144.688	63.544	123.648	182.988	1.318.568

1) Inclusief WIA excedent premies

2) Betreft onkosten in verband met bedrijfsauto

3) STI heeft betrekking op 2019 en LTI heeft betrekking op de prestatieperiode die afliep in boekjaar 2019

De volgende tabel geeft een procentueel overzicht van de in 2019 aan de Directie toegekende beloning:

Opbouw beloning (%)	Vaste beloning	Pensioen	Overige voordelen	STI	LTI	Totaal
Taco T.J. de Groot (CEO)	61	11	5	9	14	100
Reinier Walta (CFO)	61	11	5	9	14	100

Beloningsverhoudingen binnen Vastned

In overeenstemming met de Best Practice bepalingen uit de Code doet Vastned verslag van de beloningsverhoudingen van de Directie en die van een 'representatieve referentie groep' als bepaald door de Vennootschap. Vastned heeft ervoor gekozen om de beloning van de CEO te vergelijken met die van een gemiddelde werknemer. De totale geldelijke beloning (dat wil zeggen zonder de niet-geldelijke vergoedingselementen zoals reiskosten, maar inclusief pensioenlasten) van alle Vastned werknemers (exclusief de beloning van de CEO) over het desbetreffende fiscale jaar is als referentiegetal gebruikt. Om de ratio te berekenen, zijn de salarissen van werknemers die per 31 december 2019 niet het volledige jaar in dienst waren, omgerekend naar een jaarsalaris als ware de desbetreffende werknemer het gehele jaar in dienst. Op basis van deze methode is de verhouding tussen de beloning van de CEO zoals opgenomen in het diagram op pagina 3 en die van een gemiddelde werknemer voor het fiscale jaar 2019 6,30: 1 (2018: 7,22: 1). Deze daling is het gevolg van een lagere variabele beloning van de bestuurders van de onderneming.

Variabele beloning 2019

Volgens het beloningsbeleid bedraagt de totale variabele beloning 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.

Short-Term Incentives (STI) over 2019

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 en conform het bepaalde in het Beloningsbeleid, wordt de STI bepaald op basis van vier uitdagende doelen (elk met een weging van 25%) gericht op het creëren van langetermijnwaarde voor de bij de onderneming betrokken stakeholders (zaken als strategie en andere langetermijnbelangen (waaronder bezettingsgraad van de portefeuille, like-for-like brutohuurgroei, duurzaamheid)).

Deze doelen bevorderen dat de Directie zich richt naar de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Vastned en leveren zodoende een bijdrage daaraan.

De targets voor het behalen van de STI-doelen 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.

De targets voor de drie kwantitatieve STI-doelen kennen een 'threshold' (i.e. een ondergrens waaraan dient te zijn voldaan wil sprake zijn van uitkering, in dat geval geldt een weging van 15% van de totale STI) en een 'maximum' toekenning (weging van 25% van de totale STI). Tussen de ondergrens en de bovengrens zal sprake zijn van een pro rata parte toekenning.

De eerste gemeenschappelijke kwantitatieve target van de STI in 2019 had betrekking op de totale bezettingsgraad van de portefeuille ultimo 2019. De ondergrens voor toekenning op basis van dit target was een totale bezettingsgraad van de portefeuille ultimo 2019 van ten minste 98,5% (in dat geval 15% toekenning) en de bovengrens van dit target was ten minste 98,9% (in dat geval 25% toekenning). De bezettingsgraad ultimo 2019 was 98,0% en derhalve was er geen toekenning.

De tweede gemeenschappelijke kwantitatieve target betrof het percentage van strategische panden (voorheen aangemerkt als core city assets) als onderdeel van de totale vastgoedportefeuille. Van de totale vastgoedportefeuille diende ten minste 82% te bestaan uit strategische panden voor een 15% toekenning en ten minste 84% voor de maximale 25% toekenning. Het percentage strategische panden was ultimo 2019 82,7% en derhalve werd 18,50% toekenning op basis van dit STI target gerealiseerd.

De derde gemeenschappelijke kwantitatieve target had betrekking op de like-for-like brutohuurgroei. Ultimo 2019 diende met betrekking tot de strategische panden (voorheen core city assets) een like-for-like huurgroei te zijn gerealiseerd van ten minste 0,5% (in dat geval toekenning van 15%), waarbij de bovengrens op ten minste 1,5% werd gesteld voor de maximale 25% toekenning. De like-for-like brutohuurgroei was 3,0% negatief en derhalve was er geen toekenning.

Het kwalitatieve STI-doel wordt individueel vastgesteld per Directielid ter kwalitatieve beoordeling door de Raad van Commissarissen. De maximale toekenning op basis van de kwalitatieve STI-targets voor de leden van de Directie bedraagt 25% van de totale STI.

In 2019 stond in de doelstelling van de kwalitatieve STI-target voor de CEO langetermijnwaardecreatie bij het bepalen van de strategie voor de onderneming, centraal. In 2019 bestond de kwalitatieve STI-target voor de CFO voor 50% uit dezelfde doelstelling. Daarnaast vormde de implementatie binnen de buitenlandse vestigingen van de organisatie van een nieuw property management systeem in 2019 voor 50% de kwalitatieve STI-target voor de CFO. Eind 2019 zijn de kwalitatieve STI-targets van de CEO voor 80% gerealiseerd (20% van de STI) en van de CFO voor 90% (22,50% van de STI).

De totale STI van de CEO komt daarmee uit op: 38,50% (zijnde 0% + 18,50% + 0% + 20% realisatie van de STI targets) * 40% (gewicht STI in de totale berekening) * jaarsalaris (€ 460.000) = € 70.840.

De totale STI van de CFO komt daarmee uit op: 41% (zijnde 0% + 18,50% + 0% + 22,50% realisatie van de STI targets) * 40% (gewicht STI in de totale berekening) * jaarsalaris (€ 322.000) = € 52.808.

Long-Term Incentives (LTI) over 2019

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 (40%);
- Een Absolute Total Shareholder Return (ATSR) test (30%);
- Een Business Health test (30%).

De maximaal te behalen LTI over 2019 voor Taco de Groot bedraagt 60% van € 460.000 en voor Reinier Walta 60% van € 322.000.

RTSR-test

De RTSR-test bepaalt 40% 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 zesde geëindigd op basis van de cijfers per 31 december 2019, derhalve is de toekenning 30% op basis van de RTSR-test. Als gevolg daarvan is $30\% * 40\% = 12\%$ van de LTI op basis van RTSR verschuldigd (neerkomend op 12% (op basis van de RTSR-test) * 60% (gewicht LTI in de totale berekening) = 7,2% 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. De ondergrens voor realisatie van de ATSR is bij 10% ATSR en realisatie boven de 25% ATSR leidt tot de maximale beloning.

Op 31 december 2019 is de total shareholder return over de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 -7,21% . Omdat per peildatum 31 december 2019 de total shareholder return over de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 niet boven de 10% is gekomen, zal 0% LTI op basis van de ATSR-test verschuldigd zijn.

Business Health Test

De Business Health Test bepaalt 30% van de totale LTI-beloning. Deze test heeft tot doel het bevorderen van een langetermijnvisie 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 beoordeelt de RvC het strategisch leiderschap van de Directie, de 'tone at the top' (ook van belang in het kader van risicomanagement), de medewerkerstevredenheid, de implementatie van de strategie en niet in de laatste plaats de doelstellingen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen welke de Directie zich heeft gesteld. Ook de remuneratie- en nominatiecommissie heeft deze aspecten bij haar overwegingen in ogenschouw genomen en deze meegewogen tijdens een uitgebreide 360 graden evaluatie van de leden van de Directie, waarbij diverse gesprekken met onder meer staf, leden van het Managementteam en verschillende landenmanagers werden gehouden. De remuneratie- en nominatiecommissie heeft in daarop volgende gesprekken met de leden van de Directie kennisgenomen van hun visie met betrekking tot de hoogte en structuur van de eigen beloning, waarbij aandacht werd besteed aan de bezoldigingsstructuur binnen Vastned, alsmede de hoogte van de vaste en variabele beloningscomponenten, de gehanteerde prestatiecriteria, de uitgevoerde scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen Vastned en de met haar verbonden onderneming.

De uitgevoerde 360 graden review heeft geresulteerd in een positieve evaluatie van zowel de CEO als de CFO, waarbij met name de tone at the top en de behaalde doelstellingen ten aanzien van maatschappelijk verantwoord ondernemen, positief opvielen.

De Business Health Test werd in 2019 voor 90% gerealiseerd. De berekening van de LTI op basis van de realisatie van de Business Health Test is dan als volgt: 90% * 30% (gewicht van de Business Health Test in de LTI) * 60% (gewicht LTI in de totale berekening) * jaarsalaris = 16,2% * jaarsalaris.

Verslagjaar 2019 is het derde jaar binnen de periode van drie jaar (2017-2019) waarover LTI wordt verantwoord. De LTI over de periode 2017 - 2019 komt op basis van het vorenstaande uit op: € 107.640 voor de CEO (€ 33.120 (RTSR) + € 74.520 (Business Health Test)) en € 75.348 voor de CFO (€ 23.184 (RTSR) + € 52.164 (Business Health Test)).

De Raad van Commissarissen heeft geen gebruik gemaakt van het recht tot aanpassing of terugvordering van aan de Directie toegekende bonussen over verslagjaar 2019 of eerder.

Pensioen 2019

De Directie betaalt geen eigen bijdrage inzake de pensioenregelingen, deze bijdrage komt voor rekening van Vastned. Het pensioen van Reinier Walta is gedurende 2019 gebaseerd op een middelloonregeling en dat van Taco de Groot is een toegezegde-bijdragerregeling. Met ingang van 1 januari 2020 zal het pensioen van Reinier Walta gebaseerd zijn op een beschikbare premieregeling.

Op basis van het voorlopig Pensioenakkoord 2019 is de verwachte pensioenleeftijd voor Taco de Groot 67 jaar en drie maanden en voor Reinier Walta 68 jaar en drie maanden.

Compensatie pensioen CFO

Reinier 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 maximaal pensioengevend salaris in enig jaar¹⁾ pensioengevend. Met Reinier 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.

De pensioenvergoeding voor Reinier Walta bedroeg in 2019 € 21.743 voor het gedeelte tot het maximaal pensioengevend salaris in dat jaar. Voor het gedeelte boven het maximaal pensioengevend salaris ontving Reinier Walta in 2019 een compensatie van € 32.997. Deze compensatie voor pensioen geldt niet als component van de vaste beloning. In totaal bedroeg de vergoeding € 54.740 (17% * € 322.000 (vaste beloning)). Op basis van fiscale wetgeving is eveneens het partnerpensioen volgens de binnen Vastned geldende pensioenregeling, gelimiteerd. De pensioenregeling binnen Vastned waar de CFO aan deelneemt omvat voorts een arbeidsongeschiktheidspensioen.

Leningen 2019

Vastned verstrekke in 2019 geen leningen of garanties aan de leden van de Directie.

¹⁾ Per 1 januari 2019: € 107.593

2. Beloning Raad van Commissarissen

De door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 20 april 2017 vastgestelde remuneratiestructuur voor de Raad van Commissarissen is in 2019 ongewijzigd gebleven.

De beloning van de Raad van Commissarissen van Vastned is eind 2019 door het onafhankelijke adviesbureau Willis Towers Watson 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. 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, tussen het 25e percentiel en de mediaan van vergelijkbare ondernemingen lag.

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal op 25 juni 2020 een voorstel tot vaststelling van een Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen worden voorgelegd, zulks ter voldoening aan de op 1 december 2019 in werking getreden implementatiewetgeving van de Aandeelhoudersrichtlijn waarin bepalingen zijn opgenomen ten aanzien van de remuneratie van zowel de Directie als de Raad van Commissarissen. Dit voorstel omvat mede een vereenvoudiging van de remuneratiestructuur, waarbij de totale beloning voor elk van de leden van de Raad van Commissarissen bij deze gelegenheid niet zal worden gewijzigd.

Na vaststelling van het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen zal het beloningsbeleid vervolgens ten minste iedere vier jaar nadien opnieuw aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd ter vaststelling. Aan de Commissarissen wordt een marktconforme vergoeding toegekend zonder prestatiegerelateerde elementen. De beloning draagt daarmee bij aan het waarborgen van onafhankelijk deskundig toezicht in het belang van de vennootschap en haar langetermijnprestaties.

De beloning van de Raad van Commissarissen per 31 december 2019 is als volgt:

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

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

Overzicht toegekende beloning Raad van Commissarissen in 2019

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2019 aan de Raad van Commissarissen toegekende beloning (€):

	Raad van Commissarissen	A&C commissie	R&N commissie	Onkostenvergoeding	Totaal
Marc C. van Gelder ^{v)}	48.000		4.750	1.250	54.000
Charlotte M. Insinger	36.000	7.750		1.250	45.000
Marieke Bax	36.000		6.750	1.250	44.000
Jaap G. Blokhuis*	25.529	3.873		880	30.281
Jeroen B.J.M. Hunfeld**	10.652	1.627		370	12.649
Totaal	156.181	13.250	11.500	5.000	185.930

^{v)} Voorzitter

* benoemd per 18 april 2019

** regulier afgetreden op 18 april 2019

Overzicht toegekende beloningen Raad van Commissarissen 2015-2019

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2015-2019 aan de Raad van Commissarissen toegekende beloningen (x € 1.000)¹⁾:

	2019	2018	2017	2016	2015
M.C. van Gelder	53	53	53	43	24
M. Bax	43	43	43	34	34
J.B.J.M. Hunfeld	12	41	41	34	34
C.M. Insinger	44	44	44	34	23
J.G. Blokhuis	29	-	-	-	-
W.J. Kolff	-	-	-	12	42
P.M. Verboom	-	-	-	-	12
Totaal	€ 181	€ 181	€ 181	€ 157	€ 169

¹⁾ Exclusief onkostenvergoeding