

# Remuneratie- rapport 2020

# Remuneratierapport 2020

Dit remuneratierapport 2020 bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Directie in 2020. Het tweede deel van het rapport bevat gegevens over de toegekende beloningen aan de Raad van Commissarissen in 2020.

De uitkomst van de adviserende stemming door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 25 juni 2020 over het Remuneratierapport 2019 was negatief. Deze negatieve adviserende stem van de Algemene Vergadering over het Remuneratierapport 2019 heeft geen gevolg gehad voor de over het boekjaar 2019 aan de leden van de Directie uitgekeerde bezoldiging. De Directie en Raad van Commissarissen hebben niettemin deze uitkomst als duidelijk signaal ter harte genomen en zijn naar aanleiding hiervan de dialoog met (belangenverenigingen van) aandeelhouders aangegaan. De uitkomsten hiervan zijn meegenomen in het besluitvormingsproces. Op basis van deze gesprekken is de opzet van dit Remuneratierapport 2020 verbeterd, onder meer door de toevoeging van een schematisch overzicht waaruit de opbouw en doelstellingen van de gerealiseerde variabele beloning over 2020 op inzichtelijke wijze is af te lezen. Tevens is extra uitleg gegeven bij het voorgestelde vereenvoudigde nieuwe systeem van vergoedingen voor de Raad van Commissarissen.

Gelet op de situatie rondom COVID-19 hebben de leden van de Directie en van de Raad van Commissarissen medio 2020 uit eigen beweging besloten om af te zien van 15% van de vaste beloning casu quo vergoeding over de maanden mei tot en met december 2020. Tevens heeft de Directie afgezien van aanspraken op basis van de variabele beloning op korte termijn ('Short Term Incentive' of 'STI') over 2020. Daarnaast is vanwege de maatschappelijke gevolgen van COVID-19 afgezien van uitkering uit hoofde van de Business Health test op basis van de variabele beloning op lange termijn ('Long Term Incentive' of 'LTI') die betrekking heeft op de periode 2018-2020.

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders werd daarnaast een voorstel tot vaststelling van een (nieuw) Beloningsbeleid voor zowel de Directie als de Raad van Commissarissen voorgelegd. Deze voorstellen werden gedaan 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. De gedane voorstellen omvatten mede een vereenvoudiging van de remuneratiestructuur voor de Raad van Commissarissen, waarbij uitdrukkelijk geen sprake was van enige wijziging in de totale beloning per lid van de Raad van Commissarissen. Ook werden enkele technische wijzigingen voorgesteld in het bestaande Beloningsbeleid voor de Directie, waarbij de beloning voor de Directie evenmin werd gewijzigd.

Geen van beide voorstellen behaalde de gekwalificeerde meerderheid van ten minste 75% van de uitgebrachte stemmen.

Tijdens de komende Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 15 april 2021 zullen opnieuw voorstellen worden voorgelegd tot wijziging casu quo vaststelling van een (nieuw) Beloningsbeleid voor de Directie en Raad van Commissarissen ter naleving van de Aandeelhoudersrichtlijn, waarbij opnieuw zal worden benadrukt dat de wijzigingen slechts een vereenvoudiging betreffen van de structuur van de vergoedingen voor de Raad van Commissarissen, en geen verhoging. Elk lid van de Raad van Commissarissen zal dezelfde totale vergoeding ontvangen in 2021 als onder het huidige systeem, de voorgestelde wijzigingen betreffen slechts een vereenvoudiging van de structuur. Kortom: meer eenvoud, in lijn met de kleinere samenstelling van de Raad van Commissarissen (drie in plaats van vier leden).

## 1. Beloningen Directie

### 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](http://www.vastned.com/beloningsbeleid)

Bij het formuleren van het Beloningsbeleid en de uitvoering daarvan werden de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van langetermijnwaardcreatie, in overweging genomen (zie ook het hoofdstuk Langetermijnwaardcreatie in het jaarverslag 2020).

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.

## Arbeidsovereenkomsten Directie

### Duur van de overeenkomst

Reinier Walta is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 19 april 2018 voor een periode van vier jaar benoemd tot statutair bestuurder van Vastned. Sinds 1 december 2020 bekleedt Reinier Walta, naast zijn taken als CFO, tevens de functie van CEO ad interim.

Taco T.J. de Groot werd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 18 april 2019 voor een periode van vier jaar benoemd. Taco de Groot heeft medio 2020 het initiatief genomen naar de Raad van Commissarissen om zijn positie als CEO bespreekbaar te maken en ruimte te maken voor een nieuwe fase voor Vastned. Op initiatief van de Raad van Commissarissen is vervolgens op 1 september 2020 besloten de arbeidsovereenkomst met Taco de Groot per 1 april 2021 te ontbinden, met inachtneming van de contractueel overeengekomen opzegtermijn van zes maanden. Conform de arbeidsovereenkomst en het beloningsbeleid bedraagt de hieruit volgende ontslagvergoeding een maximum van twaalf maanden, die Taco de Groot volledig als ontslagvergoeding zal ontvangen. Taco de Groot heeft per 30 november 2020 zijn statutaire functies binnen de onderneming officieel neergelegd om ruimte te maken voor de nieuwe strategie-update.

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.

Arbeidsovereenkomsten voor leden van de Directie voldoen aan de Nederlandse Corporate Governance 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 laatste 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 2020

Eind 2020 heeft Reinier Walta een aandelenbezit in Vastned opgebouwd van 2.000 aandelen. Uitgaande van de slotkoers van € 23,15 bedraagt dit aandelenbezit 14,38% van de vaste beloning per 31 december 2020. Reinier Walta voldoet hiermee nog niet aan de eis van het minimale aandelenbezit in Vastned. Met zorgvuldige inachtneming van de Regeling Privé Beleggingstransacties heeft Reinier Walta gedurende 2020 geen aandelen Vastned aan- of verkocht. Na de bekendmaking van de strategische update in februari 2021 zal Reinier Walta de in 2019 uitgekeerde LTI aanwenden voor het aankopen van aandelen in Vastned.

## Vaste beloning

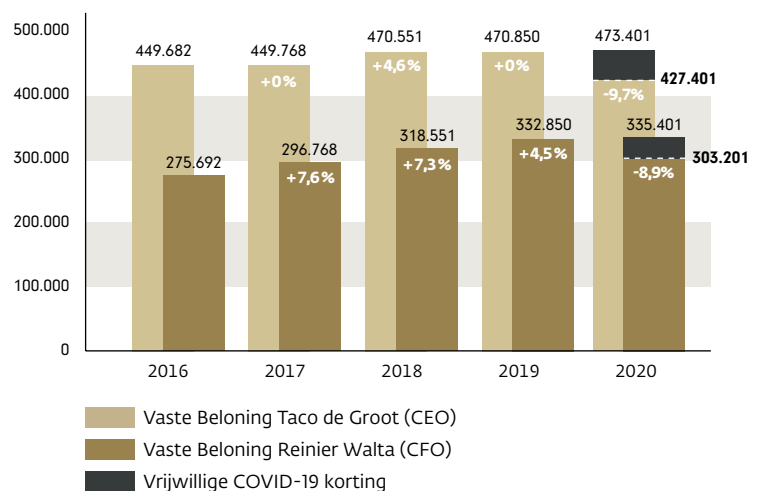
De vaste beloning van Taco de Groot (CEO) bedroeg in 2020 € 460.000 en de vaste beloning van Reinier Walta (CFO) € 322.000.

### Aanpassing in verband met COVID-19

In verband met de uitzonderlijke situatie omtrent het COVID-19 virus hebben de leden van de Directie in 2020 vrijwillig afgezien van 15% van de vaste beloningscomponent over de maanden mei tot en met december 2020.

Het volgende diagram geeft een overzicht van de vaste beloning <sup>1)</sup> van de leden van de Directie in de periode 2016-2020, alsmede de jaarlijkse procentuele veranderingen. In het diagram is voor 2020 zowel de vaste beloning zonder de vrijwillige korting als de daadwerkelijk uitgekeerde beloning inclusief de vrijwillige 15% korting in verband met COVID-19 opgenomen.

<sup>1)</sup> Inclusief sociale lasten (€) en exclusief vergoedingen in verband met beëindiging dienstverband CEO



## 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 (toenmalig) CEO Taco de Groot over geheel 2020 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 2020 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 (toenmalig) CEO Taco de Groot zoals opgenomen in het diagram op pagina 94 en die van een gemiddelde werknemer voor het fiscale jaar 2020 5,03:1 (2019 6,30: 1; 2018: 7,22: 1). Deze daling is het gevolg van de 15% COVID-19 korting op de vaste beloning van de bestuurders over de maanden mei tot en met december 2020, het door de bestuurders vrijwillig afzien van aanspraken op basis van STI alsmede de uitkering van een ten opzichte van voorgaande jaren lagere variabele beloning op lange termijn aan de bestuurders van de onderneming.

## Variabele beloning

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 ('STI') en 60% als variabele beloning op lange termijn ('LTI').

## Short-Term Incentives (STI)

### Geen uitkering in verband met COVID-19

In verband met de uitbraak en verspreiding van het COVID-19 virus heeft de Directie op 28 juli 2020 bekendgemaakt uit eigen beweging af te zien van enige aanspraak op basis van STI over 2020. Derhalve bedroeg de STI uitkering voor de leden van de Directie over 2020 nihil. De doelstellingen zagen op aspecten zoals de bezettingsgraad van de portefeuille, de hoogte van de loan-to-value ratio, de like-for-like huurgroei en langetermijnwaardecreatie bij het bepalen van de strategie voor de onderneming.

## Long-Term Incentives (LTI) 2018-2020

De LTI kan variëren van 0% tot maximaal 60% van de vaste beloning en ziet telkens op een periode van drie jaar. De LTI van 2020 heeft betrekking op de periode 2018-2020. De LTI bestaat uit drie elementen:

- Een Relative Total Shareholder Return (RTSR) test (40%)<sup>1)</sup>;
- Een Absolute Total Shareholder Return (ATSR) test (30%)<sup>2)</sup>;
- Een Business Health test (30%)<sup>3)</sup>.

- 1) 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 derde geëindigd op basis van de cijfers per 31 december 2020, derhalve is de toekenning 72% op basis van de RTSR-test. Als gevolg daarvan is  $72\% * 40\% = 28,8\%$  van de LTI op basis van RTSR verschuldigd (neerkomend op  $28,8\%$  (op basis van de RTSR-test) \* 60% (gewicht LTI in de totale berekening) = 17,28% van het jaarsalaris).
- 2) 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 2020 is de total shareholder return over de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020 -29,74%. Omdat per peildatum 31 december 2020 de total shareholder return over de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020 niet boven de 10% is gekomen, zal 0% LTI op basis van de ATSR-test verschuldigd zijn.
- 3) De Business Health test bepaalt 30% van de totale LTI. Voor een beschrijving van de test wordt verwezen naar paragraaf 4.3.2.4. van het 'Beloningsbeleid voor de Directie' dat is te raadplegen op de website van Vastned. 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. De remuneratie- en nominatiecommissie heeft deze aspecten bij haar overwegingen in ogenschouw genomen en deze meegewogen tijdens een uitgebreide 360 graden evaluatie, waarbij diverse gesprekken werden gehouden met onder meer staf, leden van het Managementteam en verschillende landenmanagers. De remuneratie- en nominatiecommissie heeft in daarop volgende gesprekken met de CEO ad interim kennisgenomen van diens 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 situatie rondom COVID-19 en maatschappelijke gevolgen daarvan in 2020, de gehanteerde prestatie-criteria, de uitgeoefende scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen Vastned.

De uitgevoerde 360 graden review heeft geresulteerd in een positieve evaluatie van Reinier Walta, zowel voor diens functioneren als CFO gedurende 2020 alsook in hoedanigheid van zijn rol als CEO ad interim. De positieve uitkomsten van deze evaluatie alsmede die van evaluaties uit voorgaande jaren hebben mede bijgedragen aan het besluit van de Raad van Commissarissen om de heer Walta voor te dragen ter benoeming als Directeur van Vastned tijdens de komende Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 15 april 2021.

## Geen uitkering Business Health test in verband met COVID-19

Niettegenstaande de positieve evaluatie en de behaalde hoge scores op het punt van de Business Health test in de periode 2018-2020, is in verband met de situatie rondom COVID-19 en de daarmee samenhangende maatschappelijke gevolgen, besloten om af te zien van enige uitkering op basis van de Business Health test over het laatste verslagjaar van de periode 2018-2020.

Schematisch kan de opbouw van de LTI van de Directie voor de periode 2018-2020 als volgt worden weergegeven:

#	Test	Realisatie test	Toekenning LTI %	Toekenning LTI absoluut (CEO)	Toekenning LTI absoluut (CFO)	Opmerkingen
1	Relative Total Shareholder Return test ('RTSR')	3	40% van 72% = 28,8%	€ 72.864	€ 55.642	Vastned is op positie 3 geëindigd binnen de referentiegroep
2	Absolute Total Shareholder Return test ('ATSR')	-29,75%	0%	€ 0	€ 0	Geen toekenning omdat het minimum niet is gehaald
3	Business Health test	-	0%	€ 0	€ 0	Geen uitkering in verband met situatie COVID-19
<b>Totaal</b>			<b>28,8%</b>	<b>€ 72.864</b>	<b>€ 55.642</b>	

Voor Reinier Walta bedroeg de maximaal te behalen LTI over de prestatieperiode 2018-2020 60% van € 322.000 (waarvan € 55.642 werd gerealiseerd). De maximaal te behalen LTI over de prestatieperiode 2018-2020 voor Taco de Groot bedroeg 60% van € 421.666 (11/12e gedeelte van € 460.000), waarvan € 72.864 werd gerealiseerd.

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

De Directie betaalt geen eigen bijdrage inzake de pensioenregelingen, deze bijdrage komt voor rekening van Vastned. Het pensioen van Reinier Walta is met ingang van 1 januari 2020 gebaseerd op een beschikbare premieregeling en dat van Taco de Groot betrof een toegezegde-bijdrageregeling. Op basis van het Pensioenakkoord is de verwachte pensioenleeftijd voor Reinier Walta 68 jaar en drie maanden.

## Compensatie pensioen

Reinier Walta neemt deel aan de pensioenregeling binnen Vastned. Sinds 1 januari 2015 is de fiscale gefacilieerde pensioenopbouw aangepast op basis van fiscale wetgeving en is alleen het maximaal pensioengevend salaris in enig jaar<sup>1)</sup> 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 2020 € 25.813 voor het gedeelte tot het maximaal pensioengevend salaris in dat jaar. Voor het gedeelte boven het maximaal pensioengevend salaris ontving Reinier Walta in 2020 een compensatie van € 28.927. 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 Reinier Walta aan deelneemt omvat voorts een arbeidsongeschiktheidspensioen.

## Leningen

Vastned verstrekke in 2020 geen leningen of garanties aan de leden van de Directie.

<sup>1)</sup> Per 1 januari 2020: € 110.111

## Totale beloning

### Overzicht totaal toegekende beloning Directie

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2020 aan de Directie toegekende beloning (€):

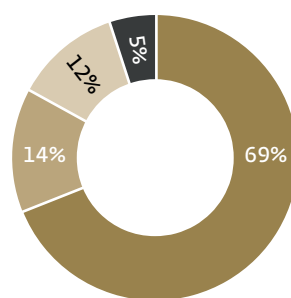
	Vaste beloning	COVID-19 korting <sup>1)</sup>	Sociale lasten	Pensioen <sup>2)</sup>	Overige voordelen <sup>3)</sup>	STI <sup>4)</sup>	LTI <sup>5)</sup>	Totaal
Reinier Walta	326.000 <sup>6)</sup>	(32.200)	13.401	60.634	24.580	-	55.642	448.057
Taco T.J. de Groot	1.073.333 <sup>7)</sup>	(46.000)	17.201	104.267	48.817	-	72.864	1.270.483
<b>Totalen</b>	<b>1.399.333</b>	<b>(78.200)</b>	<b>30.602</b>	<b>164.901</b>	<b>73.398</b>	<b>-</b>	<b>128.506</b>	<b>1.718.540</b>

- 1) 15% vrijwillige korting over de maanden mei tot en met december 2020 in verband met COVID-19.
- 2) Inclusief WIA excedent premies.
- 3) Betreft onkosten in verband met bedrijfsauto.
- 4) In verband met COVID-19 heeft de Directie vrijwillig afgezien van aanspraken op basis van STI over boekjaar 2020.
- 5) De LTI heeft betrekking op de prestatieperiode 2018-2020. In verband met COVID-19 is afgezien van uitkering op basis van de Business Health test over deze periode.
- 6) Inclusief vergoeding voor werkzaamheden CEO ad interim ad € 4.000. Deze tijdelijke vergoeding is niet pensioengevend en telt niet mee bij de berekening van enige variabele beloning.
- 7) De aan Taco de Groot toegekende beloning omvat het vaste jaarsalaris over 2020, een uitkering ten bedrage van een jaarsalaris ad € 460.000 wegens beëindiging van diens arbeidsovereenkomst per 1 april 2021, een jubileumuitkering en het nog te betalen vaste salaris over januari tot en met maart 2021 ad € 115.000.

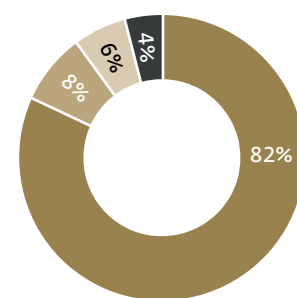
De volgende tabel geeft een procentueel overzicht van de in 2020 aan de Directie toegekende beloning:

### Opbouw beloning (%)

- Vaste Beloning <sup>1)</sup>
- Pensioen
- Overige voordelen
- STI (=0)
- LTI



Reinier Walta



Taco T.J. de Groot

- 1) Na aftrek van 15% vrijwillige korting over de maanden mei tot en met december 2020 in verband met COVID-19.

## Remuneratie en bedrijfsresultaten

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Bedrijfsresultaat</b>					
Omzet (x € 1.000)	64.916	69.288	77.060	77.480	89.469
Direct resultaat (x € 1.000)	31.727	35.041	40.354	41.134	46.115
<b>Gemiddelde remuneratie (gebaseerd op full-time basis) <sup>1)</sup></b>					
Bestuurders van de onderneming (x € 1.000)	502 <sup>2)</sup>	628	736	654	523
• CEO	585 <sup>3)</sup>	734	879	789	649
• CFO	419	521	593	519	396
Medewerkers van de onderneming (x € 1.000)	108	106	110	129	112
Pay ratio <sup>4)</sup>	4,6	5,9	6,7	5,1	4,7

- 1) Inclusief sociale lasten, pensioen, exclusief overige voordelen.
- 2) In verband met de situatie rondom de COVID-19 pandemie is afgezien van uitkering op basis van STI over het jaar 2020. De uitkering van LTI heeft betrekking op de prestatieperiode 2018-2020.
- 3) Berekend als ware de CEO geheel 2020 in functie.
- 4) De verhouding tussen de gemiddelde beloning van de bestuurders (berekend als ware beide leden van de Directie het volledige boekjaar 2020 in functie) en de gemiddelde beloning van de medewerkers binnen Vastned.



## 2. Beloning Raad van Commissarissen

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 van Vastned is eind 2019 door het onafhankelijke adviesbureau Willis Towers Watson vergeleken met de Arbeidsmarkt referentiegroep 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 totale vergoeding van de voorzitter en de leden van de Raad van Commissarissen tussen het 25e percentiel en de mediaan van vergelijkbare ondernemingen lag.

De door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 20 april 2017 vastgestelde remuneratiestructuur voor de Raad van Commissarissen is in 2020 ongewijzigd gebleven. Zoals hiervoor toegelicht werd het voorstel tot vaststelling van een Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen niet aangenomen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2020. Het voorgestelde Beloningsbeleid omvatte uitdrukkelijk geen verhoging van de totaal te ontvangen beloning per lid, maar slechts een vereenvoudiging van de vergoedingsstructuur in verband met de kleinere omvang van de Raad van Commissarissen (drie in plaats van vier leden) en het voorkómen van dubbelstellingen (bijvoorbeeld ingeval van een lid dat zowel zitting heeft in de audit- en compliancecommissie alsook voorzitter is van de remuneratie- en nominatie commissie). Door de bestaande structuur te vervangen door een eenvoudiger systeem waarbij slechts sprake is van een toeslag voor het voorzitterschap van een bepaalde commissie (waardoor de aparte toeslagen voor het lidmaatschap zullen worden geschrapt), wordt recht gedaan aan de rolverdeling binnen de huidige samenstelling (en de meer compacte omvang) van de Raad van Commissarissen.

Naar aanleiding van de uitslag is nadien in een consultatieronde met enkele (belangenverenigingen van) aandeelhouders het voorstel opnieuw besproken en nader toegelicht. Bijzondere nadruk werd hierbij opnieuw gelegd op het feit dat de voorgestelde wijziging geen verhoging behelst, maar slechts een vereenvoudiging van de structuur betreft. De per lid totaal te ontvangen vergoeding zal in 2021 gelijk blijven ten opzichte van 2020. Het systeem wordt simpeler: aparte vergoedingen voor een lidmaatschap van een commissie komen te vervallen, alleen een voorzitter van een commissie krijgt daarvoor een vergoeding. De hoogte van de totale vergoeding per lid van de Raad van Commissarissen blijft gelijk aan het niveau van 2020. Alleen de eenvoud wordt dus verhoogd, niet de totale vergoeding.

Het voorstel tot vaststelling van een Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen zal opnieuw in stemming worden gebracht tijdens de op 15 april 2021 te houden Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

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.

De beloning van de Raad van Commissarissen per 31 december 2020 is als volgt:

<b>Voorzitter</b>	<b>€ 48.000</b>
<b>Lid (niet zijnde voorzitter)</b>	<b>€ 36.000</b>
• 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.

### COVID-19 korting

Gelet op de situatie rondom COVID-19 hebben de leden van de Raad van Commissarissen uit eigen beweging besloten om af te zien van 15% van de vergoeding over de maanden mei tot en met december 2020.

## Overzicht toegekende beloning Raad van Commissarissen

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2020 aan de Raad van Commissarissen toegekende beloningen (€):

	Raad van Commissarissen	A&C Commissie	R&N Commissie	Onkosten- vergoeding	Subtotaal (vóór aftrek COVID-19 korting <sup>1)</sup> )	COVID-19 korting	Totaal
Marc C. van Gelder <sup>v)</sup>	48.000		4.750	1.250	54.000	(5.275)	48.725
Charlotte M. Insinger	36.000	7.750 <sup>v)</sup>		1.250	45.000	(4.375)	40.625
Marieke Bax <sup>2)</sup>	18.000		3.375	625	22.000	(1.069)	20.931
Jaap G. Blokhuis	36.000	2.750 <sup>3)</sup>	3.375 <sup>v)</sup>	1.250	43.375	(4.244)	39.131
<b>Totaal</b>	<b>138.000</b>	<b>10.500</b>	<b>11.500</b>	<b>4.375</b>	<b>164.375<sup>4)</sup></b>	<b>(14.963)</b>	<b>149.412</b>

v) Voorzitter.

- Gelet op de situatie rondom COVID-19 hebben de leden van de Raad van Commissarissen uit eigen beweging besloten om af te zien van 15% van de te ontvangen vergoeding over de maanden mei tot en met december 2020.
- Regulier afgetreden op 25 juni 2020.
- De heer Blokhuis is lid van de audit- en compliancecommissie alsook (sinds 25 juni 2020) voorzitter van de remuneratie- en nominatiecommissie. Op basis van de huidige vergoedingenstructuur zou de heer Blokhuis aanspraak hebben op toeslagen op basis van beide functies, hetgeen een verhoudingsgewijs onevenredige uitkomst zou opleveren ten opzichte van de overige leden van de Raad van Commissarissen. Om deze ongewenste uitkomst te voorkomen, heeft de heer Blokhuis uit eigen beweging afgezien van aanspraak op de helft van de vergoeding voor zijn lidmaatschap van de audit- en compliancecommissie gedurende 2020.
- In het voorstel tot vaststelling van een Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen komen de vergoedingen per lid (niet zijnde voorzitter) te vervallen en wordt slechts een vergoeding voor het voorzitterschap van een commissie toegekend. De totale vergoeding per lid zal in 2021 ongewijzigd blijven ten opzichte van 2020.

## Overzicht toegekende beloningen Raad van Commissarissen 2016-2020

De volgende tabel geeft een overzicht van de in 2016-2020 aan de Raad van Commissarissen toegekende beloningen (x € 1.000)<sup>1)</sup>:

	2020	2019	2018	2017	2016
M.C. van Gelder	48	53	53	53	43
C.M. Insinger	39	44	44	44	34
J.G. Blokhuis <sup>2)</sup>	38	29	-	-	-
M. Bax <sup>3)</sup>	20	43	43	43	34
J.B.J.M. Hunfeld <sup>4)</sup>	-	12	41	41	34
W.J. Kolff <sup>5)</sup>	-	-	-	-	12
<b>Totaal</b>	<b>145</b>	<b>181</b>	<b>181</b>	<b>181</b>	<b>157</b>

1) Exclusief onkostenvergoeding.

2) Benoemd per 18 april 2019.

3) Regulier afgetreden op 25 juni 2020.

4) Regulier afgetreden op 18 april 2019.

5) Regulier afgetreden op 20 april 2016.