

Uitnodiging voor de Virtuele Algemene Vergadering van Aandeelhouders over boekjaar 2020

Vastned Retail N.V. ('Vastned' of de 'Vennootschap') nodigt haar aandeelhouders uit voor de virtuele Algemene Vergadering van Aandeelhouders ('Virtuele AvA') over het boekjaar 2020, te houden op donderdag 15 april 2021 om 10.00 uur (CET). Gezien de situatie en de overheidsmaatregelen met betrekking tot COVID-19 is het aandeelhouders niet toegestaan om deze vergadering fysiek bij te wonen.

De vergadering zal live worden uitgezonden via een video webcast. Aandeelhouders zullen de mogelijkheid hebben om 'real time' deel te nemen aan de vergadering en vragen te stellen tijdens de vergadering door middel van een live chatfunctie.

Tijdens de Virtuele AvA zullen Vastned aandeelhouders de mogelijkheid hebben om elektronisch en 'real time' te stemmen. Als alternatief voor het elektronisch en 'real time' stemmen tijdens de Virtuele AvA, worden aandeelhouders in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan de vergadering een stemvolmacht met daarin een steminstructie uit te brengen.

De voertaal tijdens de Virtuele AvA is Nederlands.

Bij de vergadering zullen uitsluitend de interim CEO en de voorzitter van de Raad van Commissarissen, daarbij bijgestaan door de Company Secretary, fysiek aanwezig zijn. Daarnaast zal vanuit Beernink productions, als onafhankelijke derde en gevolmachtigde partij, een vertegenwoordiger aanwezig zijn die zorg draagt voor een ordentelijke organisatie van de vergadering en het uitbrengen van de stemmen.

Naast de mogelijkheid tot het 'real time' tijdens de vergadering indienen van vragen, wordt aandeelhouders de mogelijkheid geboden om uiterlijk dinsdag 13 april 2021 om 11.00 uur (CET) per e-mail naar remco.vergeer@vastned.com voorafgaand aan de vergadering schriftelijke vragen in te dienen over onderwerpen op de agenda. Zoals hiervoor aangegeven kunnen aandeelhouders die op voorgaande wijze tijdig vooraf schriftelijk vragen hebben ingediend, aanvullende vragen stellen gedurende de vergadering (door middel van de live chat functie tijdens de vergadering). Vragen van aandeelhouders zullen enkel in acht worden genomen indien de desbetreffende aandeelhouder de hierna toegelichte registratieprocedure tijdig en volledig heeft nageleefd.

De vragen zullen zo veel mogelijk tijdens de Virtuele AvA worden behandeld, en anders schriftelijk achteraf.

Beschikbaarheid vergaderstukken

De agenda met toelichting (inclusief het Jaarverslag 2020 (waarin is opgenomen de jaarrekening 2020, het remuneratierapport 2020 en de informatie als bedoeld in artikel 2:392 lid 1 BW)) zijn te raadplegen op de website www.vastned.com.

Voorts zijn deze documenten kosteloos verkrijgbaar bij ABN AMRO Bank N.V., e-mail: ava@nl.abnamro.com alsmede (op afspraak) ten kantore van de Vennootschap.

Registratiedatum

Volgens het bepaalde in artikel 2:119 BW geldt dat voor de Virtuele AvA op donderdag 15 april 2021 als stem- en vergadergerechtigden hebben te gelden degenen die op donderdag 18 maart 2021 bij sluiting van de effectenhandel aan Euronext Amsterdam om 17.30 uur (CET) (de 'Registratiedatum') zijn geregistreerd in de administraties van de intermediairs in de zin van de Wet giraal effectenverkeer ('Intermediairs') als aandeelhouders van de Vennootschap ('Aandeelhouders') of anderszins als vergadergerechtigden tijdens de Virtuele AvA van de Vennootschap.

Aanmelding

Aandeelhouders zijn gerechtigd om te stemmen op de aandelen die zij houden op de Registratiedatum mits zij zich tijdig en op de hierna beschreven wijze voor de vergadering hebben aangemeld. Aandeelhouders die zich ter vergadering willen laten vertegenwoordigen, wordt verzocht zich via www.abnamro.com/evoting of via de Intermediairs waar hun aandelen in administratie zijn, uiterlijk op maandag 12 april 2021 om 17.00 uur (CET) aan te melden bij ABN AMRO Bank N.V. ('ABN AMRO'). De Intermediairs dienen uiterlijk op dinsdag 13 april 2021 om 11.00 uur (CET) via www.abnamro.com/intermediary aan ABN AMRO een verklaring te verstrekken waarin is opgenomen het aantal aandelen dat door de betreffende Aandeelhouder op de Registratiedatum gehouden en ter registratie aangemeld wordt. Voorgaande vereisten zijn van overeenkomstige toepassing voor andere vergadergerechtigden tijdens de Virtuele AvA van de Vennootschap per de Registratiedatum.

Virtuele aanwezigheid en stemprocedure

Aandeelhouders die de Virtuele AvA virtueel via het online platform wensen bij te wonen, kunnen met hun gebruikersaccount en wachtwoord inloggen op www.abnamro.com/evoting. Indien een Aandeelhouder een nieuwe gebruiker is en nog geen gebruikersaccount en wachtwoord heeft, kan deze Aandeelhouder via www.abnamro.com/evoting een eigen gebruikersaccount en wachtwoord aanmaken. Verdere instructies voor het inloggen of het aanmaken van een nieuw gebruikersaccount en wachtwoord zijn te vinden op www.abnamro.com/evoting.

Aandeelhouders kunnen het verhandelde tijdens Virtuele AvA volgen via de hiervoor genoemde webcast en met hun smartphone, tablet, laptop of computer elektronisch stemmen tijdens de Virtuele AvA via het online platform op www.abnamro.com/evoting. Het voorgaande is slechts van toepassing voor zover de Intermediar van de Aandeelhouder het online stemmen mogelijk maakt.

Aandeelhouders die zich hebben aangemeld om de Virtuele AvA virtueel bij te wonen, ontvangen een bevestiging per email met daarin een unieke link. Via deze link kan de betreffende Aandeelhouder middels een twee-stapsverificatieproces (met SMS-verificatie) inloggen op het online platform van de Virtuele AvA. Aandeelhouders kunnen op 15 april 2021 vanaf 08.00 uur (CET) tot aan de aanvang van de Virtuele AvA om 10.00 uur (CET) inloggen op het online platform van de Virtuele AvA.

Aandeelhouders die niet voor aanvang van de Virtuele AvA via het online platform zijn ingelogd, kunnen niet tijdens de Virtuele AvA stemmen en kunnen de Virtuele AvA slechts zien, horen of anderszins volgen. Het tijdstip van de opening van de stemming over de stempunten van de Virtuele AvA wordt vastgesteld in overeenstemming met de bepalingen van het Beleid Virtuele Algemene Vergadering van Aandeelhouders Vastned.

Voorgaande vereisten zijn van overeenkomstige toepassing voor andere vergadergerechtigden tijdens de Virtuele AvA van de Vennootschap per de Registratiedatum.

Deelname

Aandeelhouders die virtueel deelnemen aan de Virtuele AvA worden in de gelegenheid gesteld om tijdens de vergadering vragen te stellen of opmerkingen te maken met betrekking tot de agendapunten door gebruik te maken van de live chatfunctie.

Naast de optie om 'real time' tijdens de vergadering vragen te stellen, wordt Aandeelhouders de mogelijkheid geboden om voorafgaand aan de vergadering schriftelijke vragen te stellen zoals hiervoor uiteengezet.

Voorwaarden Virtuele AvA

Vastned's voorwaarden voor de Virtuele AvA zijn van toepassing op Aandeelhouders die via het online platform willen deelnemen aan de Virtuele AvA. Meer informatie over virtuele deelname aan de Virtuele AvA is te vinden in het Beleid Virtuele Algemene Vergadering van Aandeelhouders Vastned. Deze voorwaarden zijn beschikbaar op www.vastned.com/investor-relations/ava. Om er zeker van te zijn dat uw apparaat en software compatibel zijn, raden wij u aan dit te verifiëren voordat u bepaalt of u de Virtuele AvA virtueel zult bijwonen. Ook wordt aanbevolen dat Aandeelhouders die ervoor kiezen om via het online platform deel te nemen aan de Virtuele AvA, ten minste 15 minuten voor het geplande aanvangstijdstip van de Virtuele AvA inloggen op het online platform.

Er zijn bepaalde risico's voor Aandeelhouders en andere vergadergerechtigden die de Virtuele AvA wensen bij te wonen via het online platform (zoals verder beschreven in het Beleid Virtuele Algemene Vergadering van Aandeelhouders Vastned). Indien een Aandeelhouder of andere vergadergerechtigde dergelijke risico's wenst te vermijden, dient deze een stemvolmacht af te geven. De aangesloten instellingen en intermediairs wordt tevens gevraagd om een geldig e-mailadres, effectenrekening en mobiel telefoonnummer van de Aandeelhouders/andere vergadergerechtigden die de Virtuele AvA virtueel via het online platform wensen bij te wonen op te geven zodat deze Aandeelhouders/andere vergadergerechtigden virtuele toegang tot de Virtuele AvA kunnen verkrijgen.

Stemvolmachten / stemmen via internet

Onverminderd het vereiste van aanmelding (zoals hierboven beschreven), kunnen de stem- en vergaderrechten worden uitgeoefend door een schriftelijk gevolmachtigde. De schriftelijke volmacht moet uiterlijk op maandag 12 april 2021 om 17.00 uur (CET) zijn ontvangen. Aandeelhouders die hun stemrecht via een elektronische volmacht wensen uit te oefenen, dienen hun steminstructies uiterlijk maandag 12 april 2021 om 17.00 uur (CET) elektronisch door te geven via www.abnamro.com/evoting.

Geplaatst kapitaal en stemrechten

Op de datum van oproeping heeft de Vennootschap een geplaatst kapitaal van 19.036.646 gewone aandelen, waarvan bij de opening van de effectenhandel aan Euronext Amsterdam 1.884.670 aandelen door de Vennootschap worden gehouden als treasury shares. Op de door de Vennootschap ingekochte aandelen kan geen stemrecht worden uitgebracht in de Virtuele AvA.

Overige zaken

Voor overige inlichtingen kunt u kijken op internet: www.vastned.com/investor_relations of telefonisch contact opnemen met Vastned, afdeling Investor Relations op telefoonnummer +31 20 242 4368.

De Raad van Commissarissen
De Directie

Amsterdam, 4 maart 2021

Agenda

1. Opening en mededelingen

Terugblik op 2020

2. Verslag van de Directie over het boekjaar 2020 en bespreking van de hoofdlijnen van de corporate governance structuur en naleving van de Corporate Governance Code
3. Remuneratierapport over het boekjaar 2020 **(besluit)**

Jaarrekening en dividend over het boekjaar 2020

4. Voorstel tot het vaststellen van de jaarrekening over het boekjaar 2020 **(besluit)**
5. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid
6. Voorstel tot het vaststellen van het dividend over het boekjaar 2020 **(besluit)**

Decharge

7. Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Directie over het boekjaar 2020 **(besluit)**
8. Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2020 **(besluit)**

(Her)benoemingen

9. Voorstel tot herbenoeming van de heer Reinier Walta tot enig lid van de Directie (Directeur) **(besluit)**
10. Voorstel tot benoeming van mevrouw Désirée Theyse tot lid van de Raad van Commissarissen **(besluit)**

Vennootschapsrechtelijke zaken

11. Voorstel tot het wijzigen van het Beloningsbeleid voor de Directie **(besluit)**
12. Voorstel tot het vaststellen van het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen **(besluit)**
13. Voorstel om Engels als de officiële taal voor het jaarverslag te gebruiken vanaf het jaarverslag over 2021 **(besluit)**

Overig

14. Rondvraag
15. Sluiting

Bijlagen

Bijlage 1

Toelichting op de agenda van de Virtuele AvA van Vastned Retail N.V.

Bijlage 2

Remuneratierapport 2020 Vastned Retail N.V.

Bijlage 3

Tekst en samenvatting van de voorgestelde wijzigingen in het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned Retail N.V.

Bijlage 4

Tekst en samenvatting Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen van Vastned Retail N.V.

Bijlage 5

Volmacht / Steminstructie

Toelichting op de agenda van de Virtuele AvA van Vastned Retail N.V. over boekjaar 2020

Agendapunt 2 Verslag van de Directie over het boekjaar 2020 en bespreking van de hoofdlijnen van de corporate governance structuur en naleving van de Corporate Governance Code

De Directie geeft een presentatie over de resultaten van de onderneming in 2020. Aansluitend wordt de vergadering uitgenodigd om deze resultaten (die verder zijn beschreven in het Jaarverslag over het boekjaar 2020) te bespreken. Onder dit agendapunt kan ook het Jaarverslag 2020, waaronder het verslag van de Raad van Commissarissen uit dit jaarverslag, aan de orde worden gesteld. Tevens zal de Directie de hoofdlijnen van de corporate governance structuur en de naleving door Vastned van de Nederlandse Corporate Governance Code toelichten.

Voor een uitgebreide toelichting op de corporate governance structuur wordt verwezen naar het hoofdstuk Corporate Governance in het Jaarverslag over het boekjaar 2020.

Agendapunt 3 Remuneratierapport over het boekjaar 2020 (**besluit**)

Het remuneratierapport over het boekjaar 2020 bevat een overzicht van de bezoldigingen die in 2020 zijn toegekend aan de leden van de Directie en de leden van de Raad van Commissarissen. Het remuneratierapport is als Bijlage 2 bijgevoegd en wordt in overeenstemming met artikel 2:135(b) lid 2 Burgerlijk Wetboek ('BW') ter adviserende stemming voorgelegd.

Agendapunt 4 Voorstel tot het vaststellen van de jaarrekening over het boekjaar 2020 (**besluit**)

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld de jaarrekening van Vastned over het boekjaar 2020 vast te stellen. Bij dit agendapunt worden aandeelhouders in de gelegenheid gesteld de externe accountant te bevragen ter zake van zijn controlewerkzaamheden en zijn verklaring bij de jaarrekening.

Agendapunt 5 Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft op 19 april 2013 ingestemd met het huidige dividendbeleid, waarbij ten minste 75% van het direct resultaat per aandeel als dividend wordt uitgekeerd. In principe wordt geen stockdividend uitgekeerd. Dit is echter afhankelijk van eventuele verwatering van het resultaat en de intrinsieke waarde per aandeel, van de kapitaalskracht van de onderneming en van de financieringsmarkt. Binnen dit dividendbeleid wordt verwatering van het aandeel door uitkering van stockdividend voorkomen.

Agendapunt 6 Voorstel tot het vaststellen van het dividend over het boekjaar 2020 (**besluit**)

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om over het boekjaar 2020 een totaal dividend van € 1,73 per aandeel vast te stellen. Dit bedrag zal, omdat er geen interim-dividend is uitgekeerd in 2020, in zijn geheel als cashdividend worden uitgekeerd op 6 mei 2021.

Agendapunt 7 Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Directie over het boekjaar 2020 **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld de leden van de Directie volledige decharge te verlenen voor de uitoefening van hun taak over het boekjaar 2020, voor zover deze taakuitoefening blijkt uit de jaarrekening over het boekjaar 2020 of uit informatie die anderszins voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2020 aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bekend is gemaakt.

Agendapunt 8 Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2020 **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld de leden van de Raad van Commissarissen volledige decharge te verlenen voor de uitoefening van hun taak over het boekjaar 2020, voor zover deze taakuitoefening blijkt uit de jaarrekening over het boekjaar 2020 of uit informatie die anderszins voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2020 aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bekend is gemaakt.

Agendapunt 9 Voorstel tot herbenoeming van de heer Reinier Walta tot enig lid van de Directie (Directeur) **(besluit)**

De Raad van Commissarissen draagt conform artikel 13 van de statuten van de Vennootschap de heer Reinier Walta voor ter herbenoeming tot enig lid van de Directie in de functie van Directeur. De herbenoeming van de heer Walta tot enig lid van de Directie (Directeur) zal geschieden voor een periode van vier jaar, deze zal ingaan per 15 april 2021 en eindigt na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders die wordt gehouden in 2025.

Overwegingen herbenoeming

De heer Walta is sinds november 2014 CFO van Vastned en is sinds 1 december 2020 CEO ad interim. De kennis die de heer Walta gedurende zijn loopbaan in verschillende leidinggevende functies in binnen- en buitenland heeft opgedaan op het gebied van vastgoed en financiële transacties, beschouwt de Raad van Commissarissen als een waardevolle combinatie van vereiste competenties voor Vastned.

De Raad van Commissarissen heeft het vertrouwen dat de heer Walta op succesvolle en kundige wijze de strategie verder zal implementeren, met als doel langetermijnwaardecreatie voor aandeelhouders en andere bij de onderneming betrokken stakeholders. De Raad van Commissarissen beveelt aan te stemmen voor de voorgestelde herbenoeming. Ingeval van herbenoeming van de heer Walta tot enig lid van de Directie (Directeur) zal de heer Walta met ingang van 15 april 2021 een vaste beloning ontvangen van € 390.000, evenals een variabele beloning conform het huidige (alsook voorgestelde) Beloningsbeleid voor de Directie. Zowel de vaste beloning als de totale remuneratie van het enig lid van de Directie (Directeur) ligt tussen het 25^e percentiel en de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep zoals beschreven in het Beloningsbeleid.

Ingeval van herbenoeming van de heer Walta tot enig lid van de Directie (Directeur), zullen de huidige voorwaarden van diens contract als CFO met ingang van 15 april 2021 worden beëindigd.

De informatie betreffende de heer Reinier Walta is aan het slot van deze toelichting opgenomen.

Agendapunt 10 Voorstel tot benoeming van mevrouw Désirée Theyse tot lid van de Raad van Commissarissen **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om mevrouw Désirée Theyse te benoemen tot lid van de Raad van Commissarissen. De benoeming van mevrouw Theyse zal geschieden voor een periode van twee jaar, deze zal ingaan op 15 april 2021 en eindigt na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2023.

Na afloop van de Virtuele AvA zal mevrouw Charlotte Insinger als lid van de Raad van Commissarissen aftreden.

De Raad van Commissarissen heeft besloten de andere vacature binnen de Raad van Commissarissen vooralsnog niet in te vullen, met als gevolg dat de Raad van Commissarissen na afloop van de Virtuele AvA vooralsnog zal bestaan uit drie leden.

Mevrouw Theyse zal de functie van voorzitter van de audit- en compliancecommissie op zich nemen na het aftreden van mevrouw Insinger.

Overwegingen benoeming

Mevrouw Theyse heeft uitgebreide en diepgaande financiële kennis en ervaring in het financieel leiden van grote (veelal beursgenoteerde) organisaties. Mevrouw Theyse is deskundig op het gebied van financiële verslaggeving en de controle van de jaarrekening in de zin van de wet. Gegeven deze achtergrond en ervaring en gelet op het profiel van de Raad van Commissarissen, beveelt de Raad van Commissarissen de Algemene Vergadering van Aandeelhouders aan te stemmen voor de voorgestelde benoeming.

De informatie betreffende mevrouw Theyse is aan het slot van deze toelichting opgenomen.

Agendapunt 11 Voorstel tot het wijzigen van het Beloningsbeleid voor de Directie **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om het bestaande Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned te wijzigen en opnieuw vast te stellen (met terugwerkende kracht) per 1 januari 2021. Deze aanpassing van het Beloningsbeleid voor de Directie wordt voorgesteld door de Raad van Commissarissen om het beleid in lijn te brengen met de nieuwe, gedetailleerde voorschriften voor het beloningsbeleid die recentelijk zijn ingevoerd in het Nederlandse vennootschapsrecht ter implementatie van de herziene aandeelhoudersrechtenrichtlijn (richtlijn (EU) 2017/828 (de 'Aandeelhoudersrichtlijn')). Daarnaast wordt in het voorgestelde Beloningsbeleid de nieuwe samenstelling van de Directie in aanmerking genomen (enig lid van de Directie, te weten de Directeur).

Het huidige Beloningsbeleid voor de Directie werd laatstelijk gewijzigd en opnieuw vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 19 april 2018.

De voorgestelde wijzigingen worden weergegeven en toegelicht in het drieluk dat als Bijlage 3 bij de agenda is gevoegd.

Agendapunt 12 Voorstel tot het vaststellen van het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen van Vastned vast te stellen (met terugwerkende kracht) per 1 januari 2021. Dit voorstel wordt gedaan ter voldoening aan de nieuwe vereisten ten aanzien van het beloningsbeleid voor commissarissen. Het voorstel omvat mede een vereenvoudiging van de beloningsstructuur van de leden van de Raad van Commissarissen. Hierbij wordt rekening gehouden met de compactere structuur en samenstelling van de Raad (drie leden in plaats van vier), terwijl de totale beloning per lid onveranderd zal blijven.

De voorgestelde tekst van het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen is als Bijlage 4 bijgevoegd.

Agendapunt 13 Voorstel om Engels als de officiële taal voor het jaarverslag te gebruiken vanaf het jaarverslag over 2021 **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om Engels als de officiële taal voor het jaarverslag te gebruiken vanaf het jaarverslag over 2021. Door Engels als officiële taal voor het jaarverslag te gebruiken vanaf het jaarverslag 2021, zal de Vennootschap kosten besparen, hetgeen past binnen het streven naar langetermijnwaardcreatie voor alle bij de onderneming betrokken stakeholders.

Agendapunt 14 Rondvraag

Vragen die niet eerder onder de voorgaande agendapunten aan de orde zijn gekomen, kunnen onder dit agendapunt worden behandeld.

AANVULLENDE INFORMATIE BIJ AGENDAPUNT 9

mr. R. Walta MSRE

Geboortedatum: 27 juli 1974

Geslacht: Man

Nationaliteit: Nederlandse

Opleiding:

- Master of Studies in Real Estate, Amsterdam School of Real Estate (2007 - 2010)
- Leadership Development Program ING REIM (2009 - 2010)
- Top Master European tax law, Erasmus Universiteit Rotterdam (2005)
- Master of Laws (LL.M) Fiscaal recht, Erasmus Universiteit Rotterdam (1993 - 1999)

Hoofdfuncties:

CEO ad interim (sinds 1 december 2020) en CFO Vastned Retail NV (sinds 1 november 2014)

December 2020 - heden: strategische CEO ad interim Vastned Retail Belgium NV

2016 - heden: Co-CFO Vastned Retail Belgium NV

Vorige posities:

- Senior Transaction Manager, Abu Dhabi Investment Authority (ADIA) (2011 - 2014)

In de functie van Senior Transaction Manager binnen de Europese vastgoed afdeling van ADIA's Real Estate & Infrastructure Department, was de heer Walta verantwoordelijk voor het uitvoeren, structureren en financieren van vastgoed transacties binnen Europa.

- Director Investor Relations, ING REIM (2008 - 2011)

In de functie van Director Investor Relations binnen de afdeling Institutionele Cliënten van ING REIM, was de heer Walta verantwoordelijk voor de commerciële kant van vastgoed producten in Italië, Nederland en Midden en Oost-Europa. Naast de commerciële kant, was de heer Walta ook verantwoordelijk voor het relatiebeheer in de betreffende landen.

- Senior Tax Manager, ING Real Estate (2004 - 2008)

In de functie van Senior Tax Manager binnen ING Real Estate, adviseerde de heer Walta zowel ING Real Estate Investment Management als ING Real Estate Development over vastgoedgerelateerde aangelegenheden, waaronder de acquisitie van vastgoedportefeuilles en losse objecten verspreid over Europa, het structureren van nieuwe vastgoedfondsen en het herstructureren van bestaande fondsen, fusies en overnames en projectontwikkelingen

- Assistant Tax Manager, PricewaterhouseCoopers (1999 - 2003)

Nevenfuncties:

2018 - heden: Penningmeester Vereniging ter behartiging van de gezamenlijke belangen van beursgenoteerde fiscale vastgoedbeleggingsinstellingen

Aandelen Vastned:

4.000

AANVULLENDE INFORMATIE BIJ AGENDAPUNT 10

drs Désirée Theyse

Geboortedatum: 13 juni 1968

Geslacht: Vrouw

Nationaliteit: Nederlandse

Opleiding:

- INSEAD In-Board, INSEAD Governance programma voor leden Raad van Commissarissen (2014-2015)
- IMD Business School, Fortis Leadership Program (2003)
- INSEAD Young Managers Program (1997)
- Master in Economie (finance & monetair), Rijksuniversiteit Groningen (1987-1993)

Hoofdfunctie:

CFO DPA N.V. (Euronext DPA)

Vorige posities:

Désirée Theyse begon haar loopbaan bij MeesPierson Corporate Finance & Capital Markets/Fortis in 1993, waar zij verschillende financiële managementfuncties vervulde. Aansluitend bekleedde zij leidinggevende posities bij Kempen & Co (dochtermaatschappij Van Lanschot Kempen N.V.), Van Lanschot Kempen N.V. (Euronext VLK) en bij Aevitas Property Partners (vastgoed investeringsmaatschappij).

Van 2010 tot 2018 was mevrouw Theyse lid van de Raad van Commissarissen van Nedap N.V. (Euronext NEDAP).

Aandelen Vastned:

-

BIJLAGE 2

Remuneratie report 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

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 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 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

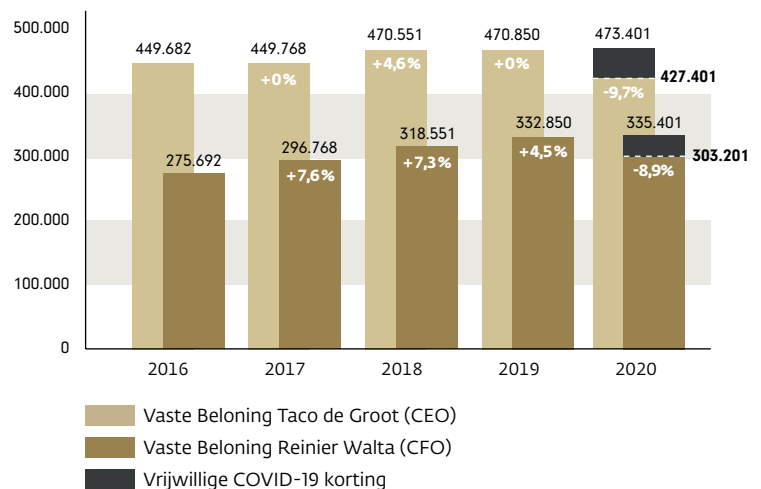
De vaste beloning van Taco de Groot (CEO) bedroeg in 2020 € 460.000 en de vaste beloning van Reinier Walta (CFO) € 322.000.

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 ¹⁾ 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.

¹⁾ 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 langetermijnwaarderecreatie 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%)¹⁾;
- Een Absolute Total Shareholder Return (ATSR) test (30%)²⁾;
- Een Business Health test (30%)³⁾.

- 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 uitgevoerde 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
Totaal			28,8%	€ 72.864	€ 55.642	

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 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 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.

1) 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 ¹⁾	Sociale lasten	Pensioen ²⁾	Overige voordelen ³⁾	STI ⁴⁾	LTI ⁵⁾	Totaal
Reinier Walta	326.000 ⁶⁾	(32.200)	13.401	60.634	24.580	-	55.642	448.057
Taco T.J. de Groot	1.073.333 ⁷⁾	(46.000)	17.201	104.267	48.817	-	72.864	1.270.483
TOTALEN	1.399.333	(78.200)	30.602	164.901	73.398	-	128.506	1.718.540

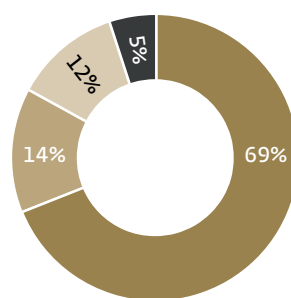
- 1) 15% vrijwillige korting over de maanden mei tot en met december 2020 in verband met COVID-19.
- 2) Inclusief WIA excedent premies.
- 3) Betreft onkosten in verband met bedrijfsauto.
- 4) In verband met COVID-19 heeft de Directie vrijwillig afgezien van aanspraken op basis van STI over boekjaar 2020.
- 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:

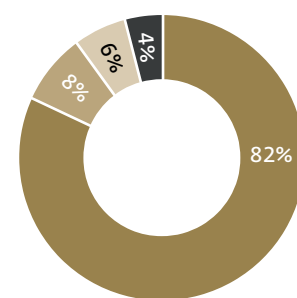
Opbouw beloning (%)

- Vaste Beloning ¹⁾
- Pensioen
- Overige voordelen
- STI (=0)
- LTI

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



Reinier Walta



Taco T.J. de Groot

Remuneratie en bedrijfsresultaten

	2020	2019	2018	2017	2016
Bedrijfsresultaat					
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
Gemiddelde remuneratie (gebaseerd op full-time basis) ¹⁾					
Bestuurders van de onderneming (x € 1.000)	502 ²⁾	628	736	654	523
• CEO	585 ³⁾	734	879	789	649
• CFO	419	521	593	519	396
Medewerkers van de onderneming (x € 1.000)	108	106	110	129	112
Pay ratio ⁴⁾	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:

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.

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 ¹⁾)	COVID-19 korting	Totaal
Marc C. van Gelder ^{v)}	48.000		4.750	1.250	54.000	(5.275)	48.725
Charlotte M. Insinger	36.000	7.750 ^{v)}		1.250	45.000	(4.375)	40.625
Marieke Bax ²⁾	18.000		3.375	625	22.000	(1.069)	20.931
Jaap G. Blokhuis	36.000	2.750 ³⁾	3.375 ^{v)}	1.250	43.375	(4.244)	39.131
Totaal	138.000	10.500	11.500	4.375	164.375⁴⁾	(14.963)	149.412

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)¹⁾:

	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 ²⁾	38	29	-	-	-
M. Bax ³⁾	20	43	43	43	34
J.B.J.M. Hunfeld ⁴⁾	-	12	41	41	34
W.J. Kolff ⁵⁾	-	-	-	-	12
Totaal	145	181	181	181	157

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.

BIJLAGE 3

Tekst en samenvatting van de voorgestelde wijzigingen in het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned Retail N.V.

- Voorgesteld wordt om het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned Retail N.V. te wijzigen en opnieuw vast te stellen.

De wijzigingen zijn het gevolg van de aanpassing van de samenstelling van de Directie en de implementatie van de zogenaamde Aandeelhoudersrichtlijn*.

- De Directie van Vastned bestaat met ingang van 15 april 2021 niet langer uit twee leden (de CEO en de CFO) maar uitsluitend uit één lid (de Directeur)

De beloning van de Directeur is als volgt:

- De vaste beloning zal met ingang van 15 april 2021 € 390.000 bruto per jaar bedragen;
 - De totale variabele beloning bedraagt maximaal 100% van de vaste beloning (*ongewijzigd*);
 - De variabele beloning bestaat voor 40% uit de korte termijn variabele beloning ('STI') en voor 60% uit de lange termijn variabele beloning ('LTI') (*ongewijzigd*).
- Verder is het Beloningsbeleid aangepast in vervolg op de implementatie van de Aandeelhoudersrichtlijn. Dit betekent onder andere dat het Beloningsbeleid elke vier jaar opnieuw door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders dient te worden vastgesteld.
- De verdere wijzigingen zijn vooral juridisch-technische en tekstuele wijzigingen. Alle wijzigingen in het Beloningsbeleid worden hieronder weergegeven en, waar relevant, toegelicht.

ALGEMEEN

* Naar aanleiding van recente wetswijzigingen ter implementatie van Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft (de "Aandeelhoudersrichtlijn") wordt voorgesteld om het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned Retail N.V. te wijzigen en opnieuw vast te stellen. De voorgestelde wijzigingen betreffen veelal juridisch-technische aanpassingen en zullen hierna nader worden toegelicht.

HUIDIGE TEKST BELONINGSBELEID	VOORGESTELDE WIJZIGINGEN	TOELICHTING
<p>1. Inleiding</p> <p>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).</p> <p>Jaarlijks zal de Raad van Commissarissen evalueren of alle aspecten van het beloningsbeleid nog aansluiten bij de Vastned strategie.</p> <p>Toekomstige structurele wijzigingen van het beloningsbeleid zullen wederom aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.</p> <p>2. Doelstellingen beloningsbeleid Vastned</p> <p>Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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;	<p>1. Inleiding</p> <p>Het huidige beloningsbeleid voor de statutaire directie (de 'Directie') van Vastned Retail N.V. ('Vastned' of de Vennootschap) werd in november 2011 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgesteld en is sindsdien laatstelijk gewijzigd op 15 april 2021 (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021).</p> <p>Jaarlijks zal de raad van commissarissen van Vastned (de 'Raad van Commissarissen') evalueren of alle aspecten van het beloningsbeleid nog aansluiten bij de Vastned strategie. Toekomstige wijzigingen van het beloningsbeleid zullen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd. Het beloningsbeleid wordt ten minste iedere vier jaar na vaststelling daarvan opnieuw aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgelegd ter vaststelling.</p> <p>2. Doelstellingen beloningsbeleid Vastned</p> <p>Het beloningsbeleid draagt bij aan de Vastned strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap door:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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;	<p>In lijn met de Aandeelhoudersrichtlijn schrijft artikel 2:135a BW voor dat het beloningsbeleid ten minste iedere vier jaar na vaststelling opnieuw aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal worden voorgelegd ter vaststelling</p>

- 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 Immobiliër SA	IGD SIIQSpA
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

- 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 voor de Directie is een arbeidsmarkt referentiegroep gedefinieerd die aansluit bij de strategische focus, complexiteit en ambitie van Vastned. Deze groep van bedrijven bestaat uit de volgende twaalf Europese beursgenoteerde vastgoedbedrijven (de ‘Arbeidsmarktreferentiegroep’):

Atrium European Real Estate Ltd	IGD SIIQSpA
CapCo Properties PLC	Klépierre SA
Citycon Oyj	Mercialys SA
Deutsche Euroshop AG	NSI NV
Eurocommercial Properties NV	Shaftesbury PLC
Hammerson PLC	Wereldhave NV

De huidige totale beloning van de Directie is vergeleken met deze Arbeidsmarktreferentiegroep. De uitkomsten van deze vergelijking zijn bij wijze van dubbele redelijkheidstoets vergeleken met alle ondernemingen in de AScX-index waar Vastned deel van uitmaakt.

ANF Immobiliër SA en Sponda Oyj sluiten ten gevolge van recente ontwikkelingen (zoals de beëindiging van de beursnotering) niet meer aan bij de gedefinieerde Arbeidsmarktreferentiegroep en zullen om die reden uit de referentiegroep worden verwijderd

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.

In het onderhavige beleid en bij de vaststelling van de totale beloning van de Directie worden ook de beloningsverhoudingen binnen Vastned meegewogen. 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 beursgenoteerde vastgoedonderneming, 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).

In het remuneratierapport brengt de Vennootschap jaarlijks verslag uit over de beloning van het enig lid van de Directie ('Directeur') in vergelijking met die van een gemiddelde werknemer van Vastned. De totale geldelijke beloning van alle Vastned werknemers (exclusief de beloning van de Directeur) over het desbetreffende fiscale jaar wordt daarbij als referentiegetal gebruikt.

In het onderhavige 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 Directie een beloning ontvangt 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.

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 25^{STE} percentiel voor de totale beloning. Op basis van de beloningsniveaus ultimo 2016 positioneerde het basissalaris zich tussen het 25^{STE} percentiel en mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en onder het 25^{STE} 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.

Op basis van de vergelijking met de Arbeidsmarktreferentiegroep en de voormelde dubbele redelijkheidstoets en met inachtneming van de beloningsverhoudingen binnen de Vennootschap, de identiteit, missie en waarden van Vastned en het maatschappelijk draagvlak, worden de beloningsniveaus bepaald.

Het basissalaris zal worden vastgesteld rond de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en rond het 25^{STE} percentiel voor de totale beloning. Op basis van de beloningsniveaus ultimo 2020 positioneerden zowel het basissalaris als de totale beloning zich tussen het 25^{STE} percentiel en de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep.

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 eerdergenoemde Arbeidsmarktreferentiegroep en wordt in beginsel voor twaalf maanden vastgesteld. Bij het bepalen van de 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 Arbeidsmarktreferentiegroep.

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 zal per 15 april 2021 de vaste beloning voor de Directeur worden aangepast, waarbij de vaste

De voorgestelde vaste beloning van het enig lid van de Directie ('Directeur') zal €390.000 bedragen

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

beloning zich positioneert tussen het 25ste percentiel en de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep.

De vaste beloning is inclusief 8% vakantiegeld en wordt maandelijks uitbetaald in contanten. De vaste beloning is tot het te eniger tijd toepasselijke wettelijk vastgestelde maximum 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 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. In het remuneratierapport zal jaarlijks na afloop van het betreffende boekjaar een uitgebreide toelichting over de inhoud van deze doelen worden gegeven.

De targets voor het behalen van de STI-doelen worden jaarlijks vooraf vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis

HUIDIGE TEKST BELONINGSBELEID

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 voldoet aan de share ownership guidelines (zie paragraaf 4.3.3).

VOORGESTELDE WIJZIGINGEN

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.

Het kwalitatieve STI-doel van 25% wordt jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen en de realisatie ervan wordt geëvalueerd door de Raad van Commissarissen. Het kwalitatieve STI-doel voor de Directie is doorgaans gericht op het creëren van langetermijnwaarde voor de bij de onderneming betrokken stakeholders en het verbeteren van procesmatige aspecten binnen de interne organisatie.

Voorafgaand aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders stelt de Raad van Commissarissen vast in hoeverre aan de gestelde doelstellingen is voldaan. In het remuneratierapport zal jaarlijks verslag worden uitgebracht over de doelstellingen en de realisatie daarvan. Het remuneratierapport zal tijdens de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden besproken en ter adviserende stem aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.

De uitbetaling van de STI vindt plaats in contanten in de maand mei na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Het Directielid kan de aan hem uitgekeerde korte termijn variabele beloning aanwenden voor het kopen van aandelen Vastned zolang en voor zover hij niet voldoet aan de share ownership guidelines (zie paragraaf 4.3.3), een en ander met inachtneming van de Regeling Privé Beleggingstransacties.

TOELICHTING

Het betreft hier een uitgebreidere toelichting van de targets, geen wijziging ten opzichte van de huidige situatie

4.3.2 Variabele beloning op lange termijn

4.3.2.1 Introductie

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

4.3.2. Variabele beloning op lange termijn

4.3.2.1 Introductie

De Directie komt 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 Directie verder in lijn te brengen met **de belangen van de aandeelhouders en met de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Vastned. De hierna omschreven doelen van de LTI bevorderen dat de Directie zich richt naar de strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van Vastned en leveren zodoende een bijdrage daaraan. De uitbetaling van de LTI vindt plaats in contanten in de maand mei na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders.**

De Directie wordt verplicht op basis van een door Vastned vastgelegde procedure de 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), **een en ander met inachtneming van de Regeling Privé Beleggingstransacties.**

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 Sp	

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.

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, **naast Vastned**, 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	IGD SIIQ SpA
CapCo Properties PLC	Klepierre SA
Citycon Oyj	Mercialys SA
Deutsche Euroshop AG	Shaftesbury PLC
Eurocommercial Properties NV	Unibail-Rodamco- Westfield SE
Hammerson PLC	Wereldhave NV

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-beloning 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.

4.2.3.3. 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.

4.2.3.4. 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.

4.2.3.3. 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.

4.2.3.4. 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.

De Directie zal ernaar streven om het minimale aandelenbezit in vijf kalenderjaren op te bouwen. 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.

4.3.3 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 Directeur dient een positie in aandelen Vastned op te bouwen gelijk aan 300% van diens laatst vastgestelde vaste vergoeding.**

De Directie zal ernaar streven om het minimale aandelenbezit in vijf kalenderjaren op te bouwen. 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 aandelenbezit en de verwerving van aandelen Vastned van het enig lid van de Directie is tevens het Reglement Privé Beleggingstransacties van toepassing.

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 bezien 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 onder meer uit de volgende elementen:

- de pensioenregeling betreft een middelloonregeling, welke wettelijk is gemaximeerd tot het in enig jaar toepasselijke maximaal pensioengevend salaris;
- het opbouwpercentage betreft 1.875% per dienstjaar;

4.3.5 Beleid bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In het geval van tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst van **de** Directie, 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 **als** 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 **STI of LTI** ten onrechte wordt toegekend indien deze achteraf bezien is toegekend op basis van onjuiste informatie, kan worden teruggevorderd ('claw back').

4.4 Pensioen

De Directie **heeft** 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. **De pensioenregeling binnen Vastned betreft een beschikbare premieregeling.**

Per 1 januari 2020 betreft de pensioenregeling binnen Vastned een beschikbare premieregeling.

- het nabestaandenpensioen is gebaseerd op 70% van het levenslange ouderdompensioen.

De jaarlijkse pensioenpremies onder de pensioenregeling tot het in enig jaar toepasselijke maximaal pensioengevend salaris 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.

Het nabestaandenpensioen is gebaseerd op 70% van het levenslange ouderdompensioen.

De jaarlijkse pensioenpremies onder de pensioenregeling tot het in enig jaar toepasselijke **wettelijk vastgestelde maximum** 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

De Directie komt 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 **beëindiging**

Benoemingstermijn

Als uitgangspunt geldt dat een Directielid wordt benoemd voor een periode van vier jaar. De arbeidsovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van de benoeming (zonder enige proeftijd) en eindigt van rechtswege na verstrijking van de periode waarvoor de overeenkomst is

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 Vastned in voldoende mate worden gewaarborgd.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen, hiervan uitgezonderd een mogelijke variabele beloning, worden gemaximeerd op twaalf maanden van de vaste beloning.¹

aangegaan, zonder dat voorafgaande opzegging vereist is. Voor tussentijdse opzegging door (een groepsmaatschappij van) de Vennootschap geldt een opzegtermijn van zes maanden en voor tussentijdse opzegging door een Directielid geldt een opzegtermijn van drie maanden.

Beëindiging en vergoeding

Indien de arbeidsovereenkomst van een Directielid op initiatief van (een groepsmaatschappij van) de Vennootschap wordt beëindigd (waaronder bijvoorbeeld als gevolg van een ontslagbesluit genomen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders):

- anders dan in verband met het aflopen van de overeengekomen duur van de overeenkomst;
- anders dan op grond van een dringende reden; en
- aan het Directielid in redelijkheid geen verwijt kan worden gemaakt in verband met de gronden die aan de beëindiging ten grondslag liggen,

is de (betreffende groepsmaatschappij van de) Vennootschap aan het Directielid een eenmalige beëindigingsvergoeding verschuldigd ter hoogte van drie maandsalarissen per gewerkt dienstjaar, waarbij zes maanden en een dag als een vol dienstjaar worden geteld. De beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van het ten tijde van de beëindiging geldende vaste bruto maandsalaris. Variabele beloningselementen en overige vergoedingen blijven buiten beschouwing voor deze berekening. De beëindigingsvergoeding is gemaximeerd op twaalf maanden van de voormelde vaste beloning, of zoveel lager als dit op enig moment volgens de Nederlandse Corporate Governance Code wordt aanbevolen.

Vervroegde uittredingsregelingen

Er zijn geen vervroegde uittredingsregelingen van toepassing op de Directieleden.

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.

Gevallen 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.

6. Diversen

Leningen, garanties en dergelijke

Vastned verleent geen leningen, voorschotten of garanties aan Directieleden.

Gevallen 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.

Afwijken van het beloningsbeleid

In uitzonderlijke gevallen kan Vastned tijdelijk en uiterlijk totdat een nieuw beloningsbeleid is vastgesteld, van het bestaande beloningsbeleid afwijken. Afwijking kan plaatsvinden voor zover dit noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van Vastned als geheel te dienen of de continuïteit te garanderen. Afwijking van het beleid vereist een besluit van de Raad van Commissarissen. Het is aan de Raad van Commissarissen om in voorkomende gevallen te besluiten van welke onderdelen van het beleid afwijking noodzakelijk zal zijn. Denkbaar is dat dit één of meer van de volgende onderdelen kan betreffen:

- vaste beloning als beschreven in onderdeel 4.2
- variabele beloning als beschreven in onderdeel 4.3;
- overige beloningselementen als beschreven in onderdeel 4.5;
- beëindiging en vergoeding als beschreven in onderdeel 5.

Afwijkingen zullen worden toegelicht in het remuneratierapport.

BIJLAGE 4

Tekst en samenvatting Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen van Vastned Retail N.V.

- Naar aanleiding van de 'Aandeelhoudersrichtlijn'¹ wordt een separaat beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen van Vastned Retail N.V. voorgesteld.
- Huidig systeem was gebaseerd op situatie van vier leden van de Raad van Commissarissen, met aparte toeslagen voor lidmaatschap van commissies en voorzitterschap.

Nieuwe systeem wordt als volgt:

- Totale vergoeding per lid van de Raad van Commissarissen blijft gelijk
- Vereenvoudiging: drie leden van de Raad van Commissarissen (in plaats van vier)
- Geen aparte vergoedingen voor lidmaatschap van commissies, alleen nog vergoeding voor voorzitterschap
- Kortom: lagere kosten en meer eenvoudig

Rekenvoorbeeld:

Jaap Blokhuis is zowel lid van de RvC, voorzitter van de remuneratie en nominatiecommissie als lid van de audit- en compliance commissie

	Huidige situatie	Voorstel
▪ Basisvergoeding	€ 36.000	€ 36.000
▪ Toeslag lid (niet zijnde voorzitter) audit- en compliancecommissie	€ 5.500	(vervalt)
▪ Toeslag voorzitter remuneratie and nominatiecommissie	€ 6.750	€ 6.750
Totaal	€ 48.250	€42.750 (-11%)

De totale vergoeding voor de overige leden blijft gelijk, terwijl het systeem wordt vereenvoudigd.

Rekenvoorbeeld:

Marc van Gelder is zowel voorzitter van de RvC als lid van de remuneratie en nominatiecommissie:

	Huidige situatie	Voorstel
▪ Basisvergoeding	€ 48.000	€ 52.750
▪ Toeslag lid (niet zijnde voorzitter) remuneratie en nominatiecommissie	€ 4.750	(vervalt)
Totaal	€ 52.750	€ 52.750 (0%)

¹ Naar aanleiding van recente wetwijzigingen ter implementatie van Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft

VASTNED RETAIL N.V. BELONINGSBELEID VOOR DE RAAD VAN COMMISSARISSEN

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

1. Inleiding

Dit document bevat het beloningsbeleid voor de raad van commissarissen (de '**Raad van Commissarissen**') van Vastned Retail N.V. ('**Vastned**' of de '**Vennootschap**'). Jaarlijks zal de Raad van Commissarissen evalueren of alle aspecten van het beloningsbeleid nog aansluiten bij de Vastned strategie. Toekomstige wijzigingen van het beloningsbeleid zullen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd. Het beloningsbeleid wordt ten minste iedere vier jaar na vaststelling opnieuw aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgelegd ter vaststelling.

2. Doelstellingen beloningsbeleid Vastned

Het beloningsbeleid draagt bij aan de Vastned strategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap door:

- 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;
- het kunnen aantrekken, motiveren en behouden van leden van de Raad van Commissarissen van het hoogste niveau.

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 langetermijnwaardecreatie.

3. Beloning Raad van Commissarissen

3.1 Beloning

De beloning van de leden van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Aan leden van de Raad van Commissarissen worden bij wijze van beloning geen aandelen en/of opties of vergelijkbare rechten tot het verkrijgen van aandelen in het kapitaal van Vastned toegekend, ter waarborging van het onafhankelijk deskundig toezicht in het belang van de Vennootschap en haar langetermijnwaardecreatie. Anders dan de hierna genoemde vergoedingen ontvangen leden van de Raad van Commissarissen geen verdere beloning van Vastned. In het onderhavige beleid en bij de vaststelling van de beloning van de leden van de Raad van Commissarissen worden ook de beloningsverhoudingen binnen Vastned meegewogen. Uitgangspunt hierbij is dat ieder lid van de Raad van Commissarissen een passende beloning in relatie tot het tijdsbeslag en de verantwoordelijkheden van de werkzaamheden die horen bij een beursgenoteerde vastgoedonderneming, dient te ontvangen. Tegelijkertijd dient deze beloning te allen tijde in redelijke verhouding te staan tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van Vastned en dient de beloning 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).

In het onderhavige 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 leden van de Raad van Commissarissen een beloning ontvangen die aansluit bij de identiteit van Vastned als Europese beursgenoteerde vastgoedonderneming, met als belangrijke focus het creëren van waarde op 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.

3.2 Componenten totale beloning

De leden van de Raad van Commissarissen worden als volgt beloond:

Functie	Bedrag (in 5)
Voorzitter	52.750
Lid*	36.000

*niet zijnde voorzitter

- Toeslag voorzitter audit- en compliance commissie € 7.750
- Toeslag voorzitter remuneratie- en nominatie commissie € 6.750

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

Omzetbelasting

Indien de leden van de Raad van Commissarissen omzetbelasting over hun vergoeding in rekening dienen te brengen, zal de Vennootschap deze voldoen.

4. Benoemingstermijn en beëindiging

Benoemingstermijn

Een lid van de Raad van Commissarissen treedt uiterlijk af op het tijdstip van sluiting van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders, welke wordt gehouden in het vierde boekjaar volgende op het boekjaar waarin het desbetreffende lid van de Raad van Commissarissen is benoemd.

Beëindiging en vergoedingen

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders kan besluiten tot ontslag van een lid van de Raad van Commissarissen. Bij tussentijdse beëindiging van de aanstelling van een lid van de Raad van Commissarissen kan geen aanspraak worden gemaakt op enigerlei ontslagvergoeding.

Vervroegde uittredingsregelingen

Er zijn geen vervroegde uittredingsregelingen van toepassing op de leden van de Raad van Commissarissen.

BIJLAGE 5

Volmacht / Steminstructie

Voor de virtuele Algemene Vergadering van Aandeelhouders (hierna te noemen de '**AvA**') van Vastned Retail N.V. (hierna te noemen '**Vastned**') te houden op donderdag 15 april 2021 om 10.00 uur (CET) ten kantore van Vastned (De Boelelaan 7, te Amsterdam).

Vastned biedt u de mogelijkheid om via dit formulier (het '**Formulier**') uw stemvolmacht en steminstructie (de '**Volmacht**') te geven aan een onafhankelijke derde, als bedoeld in de Corporate Governance Code best practice bepaling 4.3.2, Beernink productions.

Op deze Volmacht zijn van toepassing de 'Voorwaarden Volmachtverlening Vastned' die zijn vermeld op de laatste pagina van dit Formulier. Door ondertekening van dit Formulier verklaart u akkoord te gaan met deze voorwaarden.

ondergetekende,

Naam: Voorletters:
 Firma naam (indien van toepassing)
 Adres:
 Woonplaats:
 E-mailadres:

hierna te noemen de '**Aandeelhouder**', handelend in zijn hoedanigheid van houder van.....(aantal) aandelen in Vastned, verklaart hierbij een volmacht te geven aan Beernink productions (de '**Volmachtnemer**') om de Aandeelhouder te vertegenwoordigen op de AvA van Vastned en aldaar namens de Aandeelhouder stem uit te brengen overeenkomstig de navolgende steminstructie.

Indien u een volmacht inclusief steminstructie wilt geven aan de Volmachtnemer, dan dient (een scan van) dit ingevulde en ondertekende Formulier inclusief de bevestiging van de aangesloten instelling/bank of commissionair¹⁾ uiterlijk op maandag 12 april 2021 om 17.00 uur (CET) te zijn ontvangen op het volgende e-mailadres: bert@beerninkproductions.nl, dan wel per post op het volgende adres: Beernink productions, Binnenveldweg 12, 7559 PC Hengelo.

¹⁾ De bevestiging die u heeft verkregen via de aangesloten instelling/bank of commissionair dat u op de Registratiedatum houder bent van het aandelen Vastned dat u op deze volmacht heeft vermeld. Indien u de bevestiging niet meestuurt en/of deze Volmacht niet tekent en/of de Volmacht niet tijdig wordt ontvangen door de Volmachtnemer dan is de Volmacht inclusief steminstructie niet geldig.

Agendapunten en steminstructie voor de AvA van Vastned op donderdag 15 april 2021 om 10.00 uur (CET):

Nr. Onderwerp

Stem (kruis uw keuze aan met X)

		voor	tegen	onthouding
3	Remuneratierapport over het boekjaar 2020 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Voorstel tot het vaststellen van de jaarrekening over het boekjaar 2020 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Voorstel tot het vaststellen van het dividend over het boekjaar 2020 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Directie over het boekjaar 2020 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2020 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Voorstel tot herbenoeming van de heer Reinier Walta tot enig lid van de Directie (Directeur) (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Voorstel tot benoeming van mevrouw Désirée Theyse tot lid van de Raad van Commissarissen (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Voorstel tot het wijzigen van het Beloningsbeleid voor de Directie (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Voorstel tot het vaststellen van het Beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Commissarissen (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Voorstel om Engels als de officiële taal voor het jaarverslag te gebruiken vanaf het jaarverslag over 2021 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naam: Voorletters:

Plaats en datum:

Handtekening:

Voorwaarden Volmachtverlening Vastned

1. De Aandeelhouder krijgt de mogelijkheid zijn stem ter AvA uit te brengen door middel van volmachtverlening aan een Volmachtenemer die de AvA bijwoont. De Volmachtenemer zal in de AvA stemmen conform de door de Aandeelhouder gegeven steminstructie.
2. De Aandeelhouder kan vanaf het moment dat het Formulier is geplaatst op de website van Vastned tot en met het moment dat in het Formulier staat vermeld een Volmacht verlenen, wijzigen of intrekken.
3. Iedere Volmacht die Aandeelhouder verleent, is een Volmacht met het recht van substitutie.
4. De Aandeelhouder geeft de Volmachtenemer zijn instructie door middel van het invullen van het op de website van de Vennootschap geplaatste Formulier en dit te versturen op de in het Formulier opgegeven wijze. Indien en voor zover geen instructie wordt ingevuld voor een of meer besluiten, wordt de Volmachtenemer geacht te zijn geïnstrueerd om vóór het (/de) betreffende besluit(en) te stemmen.
5. Een afgegeven Volmacht herroept eerder afgegeven volmachten alsmede eerder afgegeven volmachten aan derden om de vergaderrechten van Aandeelhouder uit te oefenen in de AvA. Een eerder afgegeven Volmacht kan te allen tijde enkel schriftelijk worden herroepen.
6. De Volmacht is slechts geldig indien de aangesloten instelling/bank of commissionair bank waar de aandelen van de Aandeelhouder in administratie zijn, het bezit van de aandelen door de Aandeelhouder heeft aangemeld op de door de Vennootschap in de oproepadvertentie aangegeven wijze.
7. Door het ondertekenen van de Volmacht verklaart en garandeert de Aandeelhouder dat hij de aandelen volledig en onbezwaard houdt, en dat er geen pandhouder of vruchtgebruiker is die krachtens wettelijke of statutaire bepaling het stemrecht op de aandelen kan uitoefenen.
8. Volmachtenemer is bevoegd tevens één of meer andere Aandeelhouders te vertegenwoordigen.
9. Volmachtenemer sluit iedere aansprakelijkheid uit voor iedere rechtshandeling die Volmachtenemer op grond van de Volmacht voor en namens Aandeelhouder verricht. Aandeelhouder vrijwaart Volmachtenemer voor iedere vordering van derden in verband met of uit hoofde van (i) de Volmacht en (ii) iedere rechtshandeling die Volmachtenemer op grond van de Volmacht voor en namens Aandeelhouder verricht. Derden kunnen aan de Volmacht geen rechten ontfen.
10. Indien Aandeelhouder beroeps- of bedrijfsmatig aandelen houdt voor rekening van derden, verklaart hij/zij door het ondertekenen van de Volmacht in te staan voor zijn/haar bevoegdheid de Volmacht af te geven en kennis te hebben genomen van alle voorwaarden waaraan hij/zij moet voldoen om de Volmacht af te geven, welke voortvloeien uit de relatie tussen Aandeelhouder en die ander.
11. In het geval dat een Administratiekantoor voor de AvA een volmacht verleent aan de Aandeelhouder en daarbij bepaalt dat de volmacht slechts tot stand komt bij het tekenen van de presentielijst door de Aandeelhouder op de AvA, geldt onverminderd dat de door de Aandeelhouder verstrekte Volmacht aan de Volmachtenemer het recht geeft de presentielijst namens de Aandeelhouder te ondertekenen.
12. De Volmacht wordt beheerst door Nederlands recht.