

Uitnodiging voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders over boekjaar 2019

Vastned Retail N.V. ('Vastned' of de 'Vennootschap') nodigt haar aandeelhouders uit voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders over het boekjaar 2019, te houden op donderdag 25 juni 2020 om 10.00 uur (Nederlandse tijd) ten kantore van de Vennootschap (De Boelelaan 7, Amsterdam). 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 audio webcast die te volgen zal zijn via www.vastned.com. De voertaal tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is Nederlands.

De audio webcast is vrij toegankelijk voor iedereen en aanmelding voor het volgen van de vergadering is derhalve niet nodig. Indien u als aandeelhouder vragen wilt stellen over onderwerpen op de agenda, dan kunt u deze uiterlijk dinsdag 23 juni 2020 om 11.00 uur per e-mail sturen naar remco.vergeer@vastned.com.

Daarnaast wordt aandeelhouders die op voorgaande wijze vooraf vragen hebben ingediend, de mogelijkheid geboden tot het stellen van aanvullende vragen gedurende de vergadering (door middel van het sturen van een e-mail tijdens de vergadering naar bovenstaand e-mailadres). Vastned streeft ernaar om alle tijdig ingediende vragen van aandeelhouders uiterlijk tijdens de vergadering te beantwoorden.

Bij de vergadering zullen uitsluitend de CEO en de voorzitter van de Raad van Commissarissen, daarbij bijgestaan door de Company Secretary, fysiek aanwezig zijn.

Daarnaast zal vanuit NFGD Zoetermeer B.V., 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.

Aandeelhouders worden in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan de vergadering een stemvolmacht met daarin een steminstructie uit te brengen. De procedure hieromtrent wordt hierna nader toegelicht.

Agenda

1. Opening en mededelingen

Terugblik op 2019

2. Verslag van de Directie over het boekjaar 2019 en bespreking van de hoofdlijnen van de corporate governance structuur en naleving van de Corporate Governance Code
3. Remuneratierapport over het boekjaar 2019 **(besluit)**

Jaarrekening en dividend over het boekjaar 2019

4. Voorstel tot het vaststellen van de jaarrekening over het boekjaar 2019 **(besluit)**
5. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid
6. Voorstel tot het vaststellen van het dividend over het boekjaar 2019 **(besluit)**

Decharge

7. Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Directie over het boekjaar 2019 **(besluit)**
8. Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2019 **(besluit)**

Vennootschapsrechtelijke zaken

9. Voorstel tot het wijzigen van het Beloningsbeleid voor de Directie **(besluit)**
10. Voorstel tot het vaststellen van het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen **(besluit)**
11. Voorstel tot het machtigen van de Directie tot het inkopen van eigen aandelen **(besluit)**
12. Voorstel tot herbenoeming van Ernst & Young Accountants LLP als externe accountant van Vastned voor een termijn van vier boekjaren **(besluit)**

Overig

13. Rondvraag
14. Sluiting

Aandeelhouders worden in de gelegenheid gesteld om schriftelijke vragen te stellen met betrekking tot de agendapunten. Indien u als aandeelhouder vragen wilt stellen over onderwerpen op de agenda, dan kunt u deze uiterlijk dinsdag 23 juni 2020 om 11.00 uur sturen naar remco.vergeer@vastned.com. Daarnaast wordt aandeelhouders die op voorgaande wijze tijdig vooraf vragen hebben ingediend, de mogelijkheid geboden tot het stellen van aanvullende vragen gedurende de vergadering (door middel van het sturen van een e-mail tijdens de vergadering naar bovenstaand e-mailadres).

Vastned streeft ernaar om alle vragen van aandeelhouders tijdens de vergadering te beantwoorden.

Schriftelijke vragen van een aandeelhouder zullen enkel in acht genomen worden indien de aandeelhouder de registratieprocedure tijdig en volledig heeft nageleefd.

Beschikbaarheid vergaderstukken

De agenda met toelichting (inclusief het Jaarverslag 2019 (waarin is opgenomen de jaarrekening 2019, het remuneratierapport 2019 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 Algemene Vergadering van Aandeelhouders op donderdag 25 juni 2020 als stem- en vergadergerechtigden hebben te gelden degenen die op donderdag 28 mei 2020 bij sluiting van de effectenhandel aan Euronext Amsterdam om 17.30 uur (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 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 22 juni 2020 om 17.00 uur, aan te melden bij ABN AMRO Bank N.V. ('ABN AMRO'). De Intermediairs dienen uiterlijk op dinsdag 23 juni 2020 om 11.00 uur 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. Bij de aanmelding wordt de Intermediairs verzocht om de volledige adresgegevens van de betreffende uiteindelijke houders te vermelden teneinde een efficiënte controle te kunnen doen op het aandeelhouderschap op de Registratiedatum. Voorgaande vereisten zijn van overeenkomstige toepassing voor andere vergadergerechtigden van de Vennootschap per de Registratiedatum.

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 22 juni 2020 om 17.00 uur zijn ontvangen. Aandeelhouders die hun stemrecht via een elektronische volmacht wensen uit te oefenen, dienen hun steminstructies uiterlijk maandag 22 juni 2020 om 17.00 uur 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 Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

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, 6 mei 2020

Bijlagen

Bijlage 1

Agenda van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Vastned Retail N.V.

Bijlage 2

Toelichting op de agenda van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Vastned Retail N.V.

Bijlage 3

Remuneratierapport Vastned Retail N.V. 2019

Bijlage 4

Drieluik met de voorgestelde wijzigingen in het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned Retail N.V.

Bijlage 5

Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen van Vastned Retail N.V.

Bijlage 6

Volmacht / Steminstructie

Vastned Retail N.V. Agenda

Agenda

1. Opening en mededelingen
- Terugblik op 2019**
2. Verslag van de Directie over het boekjaar 2019 en bespreking van de hoofdlijnen van de corporate governance structuur en naleving van de Corporate Governance Code
3. Remuneratierapport over het boekjaar 2019 **(besluit)**
- Jaarrekening en dividend over het boekjaar 2019**
4. Voorstel tot het vaststellen van de jaarrekening over het boekjaar 2019 **(besluit)**
5. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid
6. Voorstel tot het vaststellen van het dividend over het boekjaar 2019 **(besluit)**
- Decharge**
7. Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Directie over het boekjaar 2019 **(besluit)**
8. Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen over het boekjaar 2019 **(besluit)**
- Vennootschapsrechtelijke zaken**
9. Voorstel tot het wijzigen van het Beloningsbeleid voor de Directie **(besluit)**
10. Voorstel tot het vaststellen van het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen **(besluit)**
11. Voorstel tot het machtigen van de Directie tot het inkopen van eigen aandelen **(besluit)**
12. Voorstel tot herbenoeming van Ernst & Young Accountants LLP als externe accountant van Vastned voor een termijn van vier boekjaren **(besluit)**
- Overig**
13. Rondvraag
14. Sluiting

Aandeelhouders worden in de gelegenheid gesteld om schriftelijke vragen te stellen met betrekking tot de agendapunten. Indien u als aandeelhouder vragen wilt stellen over onderwerpen op de agenda, dan kunt u deze uiterlijk dinsdag 23 juni 2020 om 11.00 uur sturen per e-mail naar remco.vergeer@vastned.com. Daarnaast wordt aandeelhouders die op voorgaande wijze tijdig vooraf vragen hebben ingediend, de mogelijkheid geboden tot het stellen van aanvullende vragen gedurende de vergadering (door middel van het sturen van een e-mail tijdens de vergadering naar bovenstaand e-mailadres).

Vastned streeft ernaar om alle vragen van aandeelhouders tijdens de vergadering te beantwoorden.

Schriftelijke vragen van een aandeelhouder zullen enkel in acht genomen worden indien de aandeelhouder de registratieprocedure heeft nageleefd.

Toelichting op de agenda van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Vastned Retail N.V. over boekjaar 2019

Agendapunt 2 Verslag van de Directie over het boekjaar 2019 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 2019. Aansluitend wordt de vergadering uitgenodigd om deze resultaten (die verder zijn beschreven in het Jaarverslag over het boekjaar 2019) te bespreken. Onder dit agendapunt kan ook het Jaarverslag 2019, 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.

Agendapunt 3 Remuneratierapport over het boekjaar 2019 **(besluit)**

Het remuneratierapport over het boekjaar 2019 bevat een overzicht van de bezoldigingen die in 2019 zijn toegekend aan de leden van de Directie en de leden van de Raad van Commissarissen. Het remuneratierapport is als Bijlage 3 bijgevoegd en wordt in overeenstemming met artikel 2:135b lid 2 Burgerlijk Wetboek ("BW") ter adviserende stemming voorgelegd.

Agendapunt 4 Voorstel tot het vaststellen van de jaarrekening over het boekjaar 2019 **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld de jaarrekening van Vastned over het boekjaar 2019 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. Teneinde de liquiditeitspositie van de Vennootschap ten gevolge van de situatie omtrent COVID-19 zoveel mogelijk te ondersteunen wordt afgezien van tussentijdse uitkering van een interim-dividend ter hoogte van 60% van het direct resultaat per aandeel over het eerste halfjaar van 2020.

Agendapunt 6 Voorstel tot het vaststellen van het dividend over het boekjaar 2019 **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om over het boekjaar 2019 een totaal dividend van € 1,43 per aandeel vast te stellen. Na aftrek van het interim-dividend in contanten van € 0,58 per aandeel bedraagt het slotdividend € 0,85 in contanten per aandeel. Het slotdividend over het boekjaar 2019 zal, na vaststelling, betaalbaar worden gesteld op 13 juli 2020.

Agendapunt 7 Voorstel tot het verlenen van decharge aan de leden van de Directie over het boekjaar 2019 **(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 2019, voor zover deze taakuitoefening blijkt uit de jaarrekening over het boekjaar 2019 of uit informatie die anderszins voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2019 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 2019 **(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 2019, voor zover deze taakuitoefening blijkt uit de jaarrekening over het boekjaar 2019 of uit informatie die anderszins voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2019 aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bekend is gemaakt.

Na afloop van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal mevrouw Marieke Bax als lid van de Raad van Commissarissen aftreden vanwege het bereiken van de maximale zittingstermijn. De Raad van Commissarissen heeft besloten de alsdan ontstane vacature vooralsnog niet in te vullen, met als gevolg dat de Raad van Commissarissen na afloop van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vooralsnog zal bestaan uit drie leden. De heer Jaap Blokhuis zal de functie van voorzitter van de remuneratie- en nominatiecommissie op zich nemen na het aftreden van mevrouw Bax.

Agendapunt 9 Voorstel tot het wijzigen van het Beloningsbeleid voor de Directie van Vastned **(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 2020. 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')).

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 drieluik dat als Bijlage 4 bij de agenda is gevoegd.

Agendapunt 10 Voorstel tot het vaststellen van het Beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen van Vastned **(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 2020. Dit voorstel wordt gedaan ter voldoening aan de nieuwe vereisten ten aanzien van het beloningsbeleid voor commissarissen welke recentelijk zijn ingevoerd in het Nederlandse vennootschapsrecht ter implementatie van de Aandeelhoudersrichtlijn. 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 5 bijgevoegd.

Agendapunt 11 Voorstel tot het machtigen van de Directie tot het inkopen van eigen aandelen **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld de Directie voor een periode van achttien maanden vanaf de datum van deze jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders, derhalve tot en met 25 december 2021, te machtigen om, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, aandelen in het kapitaal van de Vennootschap te verwerven. Het doel van dit voorstel is om de Directie de bevoegdheid te geven om eigen aandelen in te kopen teneinde het kapitaal te verminderen en/of verplichtingen op grond van aandelenregelingen na te komen of voor andere doeleinden die in het belang van de Vennootschap zijn. Het voorstel wordt gedaan conform artikel 2:98 lid 4 BW. Aandelen kunnen worden verworven op de beurs of anderszins, voor een prijs gelegen tussen de nominale waarde en 110% van de gemiddelde slotkoers van de aandelen op de Euronext Amsterdam N.V. effectenbeurs, berekend over vijf beursdagen voorafgaande aan de dag waarop de inkoop is overeengekomen of waarop de inkoopopdracht wordt gegeven. Er mogen aandelen worden verworven tot maximaal 10% van het op 25 juni 2020 geplaatste aandelenkapitaal. Indien de gevraagde machtiging door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt verstrekt, vervalt de bestaande machtiging, althans zal daar geen gebruik meer van worden gemaakt.

Agendapunt 12 Voorstel tot herbenoeming van Ernst & Young Accountants LLP als externe accountant van Vastned voor een termijn van vier boekjaren **(besluit)**

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om Ernst & Young Accountants LLP ('EY') (met terugwerkende kracht) vanaf 1 januari 2020 te herbenoemen als externe accountant van Vastned voor een termijn van vier boekjaren. Het voorstel wordt gedaan op basis van een aanbeveling van de audit- en compliancecommissie conform artikel 1.5 van haar reglement. De audit- en compliancecommissie doet deze aanbeveling op basis van het functioneren van EY over de afgelopen vier boekjaren. De audit- en compliancecommissie heeft in de aanbeveling ook de observaties van de Directie en het Managementteam betrokken.

Agendapunt 13 Rondvraag

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

Remuneratierapport 2019

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

1. Beloningen Directie 2019

Beloningsbeleid Directie

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

www.vastned.com/beloningsbeleid

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

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

De totale beloning van de Directie van Vastned is eind 2019 door het onafhankelijke adviesbureau Willis Towers Watson vergeleken met de Arbeidsmarktreferentiegroep als beschreven in het Beloningsbeleid. De uitkomsten van deze vergelijking zijn bij wijze van dubbele redelijkheidstoets tevens vergeleken met alle ondernemingen in de AScX-index. Bij de vaststelling van de totale beloning van de Directie werden ook de beloningsverhoudingen binnen Vastned alsmede de visie van de leden van de Directie ten aanzien van de eigen beloning en het Beloningsbeleid, meegewogen.

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

Arbeidsovereenkomsten Directie

Duur van de overeenkomst

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

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen worden gemaximeerd op twaalf maanden van de vaste beloning. De arbeidsovereenkomsten van Reinier Walta en Taco de Groot voldoen aan de Code.

Share ownership guidelines

Op grond van de Share ownership guidelines in het Beloningsbeleid dient de Directie een positie in aandelen Vastned op te bouwen gelijk aan 300% van de laatst vastgestelde vaste vergoeding voor de CEO en 150% voor de CFO, waarbij de Directie ernaar streeft om het minimale aandelenbezit in vijf kalenderjaren op te bouwen.

Stand eind 2019

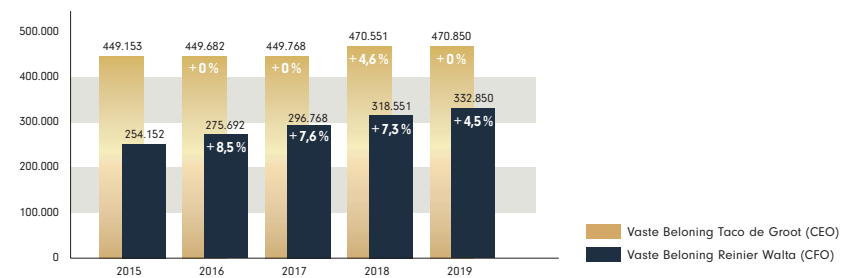
Eind 2019, uitgaande van de slotkoers van € 26,70, voldoet de CEO met 73.076 aandelen, aangekocht uit eigen middelen, met een percentage van 424% aan de eis van het minimale aandelenbezit in Vastned van ten minste 300% van de vaste beloning voor de CEO.

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

Vaste beloning 2019

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

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



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

Remuneratie en bedrijfsresultaten

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

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

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

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

Totale beloning 2019

Overzicht totaal toegekende beloning Directie over 2019

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

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

¹⁾ Inclusief WIA excedent premies

²⁾ Betreft onkosten in verband met bedrijfsauto

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

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

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

Beloningsverhoudingen binnen Vastned

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

Variabele beloning 2019

Volgens het beloningsbeleid bedraagt de totale variabele beloning maximaal 100% van de vaste beloning. Van deze variabele beloning is 40% bestemd als variabele beloning op korte termijn en 60% als variabele beloning op lange termijn.

Short-Term Incentives (STI) over 2019

Leden van de Directie komen elk boekjaar in aanmerking voor een variabele beloning op korte termijn ('Short Term Incentive' of 'STI'). De STI kan variëren van 0% tot maximaal 40% van de vaste beloning.

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

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

De targets voor het behalen van de STI-doelen worden jaarlijks vooraf vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van de operationele en strategische ambities van het bedrijf zoals vastgelegd in het businessplan.

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

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

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

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

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

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

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

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

Long-Term Incentives (LTI) over 2019

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

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

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

RTSR-test

De RTSR-test bepaalt 40% van de totale LTI. Voor een beschrijving van de test en de referentiegroep wordt verwezen naar paragraaf 4.3.2.2. van het document 'Beloningsbeleid voor de Directie' dat is te raadplegen op de website van Vastned. Vastned is binnen de vastgestelde referentiegroep als zesde geëindigd op basis van de cijfers per 31 december 2019, derhalve is de toekenning 30% op basis van de RTSR-test. Als gevolg daarvan is 30% * 40% = 12% van de LTI op basis van RTSR verschuldigd (neerkomend op 12% (op basis van de RTSR-test) * 60% (gewicht LTI in de totale berekening) = 7,2% van het jaarsalaris).

ATSR-test

De ATSR-test bepaalt 30% van de totale LTI. Voor een beschrijving van de test wordt verwezen naar paragraaf 4.3.2.3. van het document Beloningsbeleid voor de Directie dat is te raadplegen op de website van Vastned. De ondergrens voor realisatie van de ATSR is bij 10% ATSR en realisatie boven de 25% ATSR leidt tot de maximale beloning.

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

Business Health Test

De Business Health Test bepaalt 30% van de totale LTI-beloning. Deze test heeft tot doel het bevorderen van een langetermijnvisie bij het bepalen van de strategie en het te voeren beleid. Als uitgangspunt bij de beoordeling van deze test wordt in eerste instantie de impact van de jaarlijkse STI doelen over een periode van drie jaar gemeten. Daarnaast worden andere, ook niet-financiële, prestatie-indicatoren in aanmerking genomen. Hierbij beoordeelt de RvC het strategisch leiderschap van de Directie, de 'tone at the top' (ook van belang in het kader van risicomangement), de medewerkerstevredenheid, de implementatie van de strategie en niet in de laatste plaats de doelstellingen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen welke de Directie zich heeft gesteld. Ook de remuneratie- en nominatiecommissie heeft deze aspecten bij haar overwegingen in ogenschouw genomen en deze meegewogen tijdens een uitgebreide 360 graden evaluatie van de leden van de Directie, waarbij diverse gesprekken met onder meer staf, leden van het Managementteam en verschillende landenmanagers werden gehouden. De remuneratie- en nominatiecommissie heeft in daarop volgende gesprekken met de leden van de Directie kennisgenomen van hun visie met betrekking tot de hoogte en structuur van de eigen beloning, waarbij aandacht werd besteed aan de bezoldigingsstructuur binnen Vastned, alsmede de hoogte van de vaste en variabele beloningscomponenten, de gehanteerde prestatiecriteria, de uitgevoerde scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen Vastned en de met haar verbonden onderneming.

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

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

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

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

Pensioen 2019

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

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

Compensatie pensioen CFO

Reinier Walta neemt deel aan de pensioenregeling binnen Vastned. Sinds 1 januari 2015 is de fiscale gefaciliteerde pensioenopbouw aangepast op basis van fiscale wetgeving en is alleen het maximaal pensioengevend salaris in enig jaar¹⁾ pensioengevend. Met Reinier Walta is overeengekomen dat hij compensatie voor deze aanpassing zal ontvangen tot de hoogte van het pensioen premiebedrag welke Vastned niet langer hoeft af te dragen. Eenzelfde regeling is overeengekomen voor andere werknemers binnen Vastned.

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

Leningen 2019

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

¹⁾ Per 1 januari 2019: € 107.593

2. Beloning Raad van Commissarissen

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

De beloning van de Raad van Commissarissen van Vastned is eind 2019 door het onafhankelijke adviesbureau Willis Towers Watson vergeleken met de Arbeidsmarktreferentiegroep als beschreven in het Beloningsbeleid. De uitkomsten van deze vergelijking zijn bij wijze van dubbele redelijkheidstoets tevens vergeleken met alle ondernemingen in de AscX-index. Uit het benchmarkonderzoek bleek dat de vergoeding van de voorzitter en de leden van de Raad van Commissarissen, alsmede de toeslag voor de voorzitter en leden van de verschillende commissies, tussen het 25e percentiel en de mediaan van vergelijkbare ondernemingen lag.

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

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

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

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

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

Overzicht toegekende beloning Raad van Commissarissen in 2019

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

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

^{v)} Voorzitter

* benoemd per 18 april 2019

** regulier afgetreden op 18 april 2019

Overzicht toegekende beloningen Raad van Commissarissen 2015-2019

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

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

¹⁾ Exclusief onkostenvergoeding

BIJLAGE 4

Drieluik met de voorgestelde wijzigingen
in het Beloningsbeleid voor de Directie
van Vastned Retail N.V.

ALGEMEEN

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 (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

1. Inleiding

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

Jaarlijks zal de Raad van Commissarissen evalueren of alle aspecten van het beloningsbeleid nog aansluiten bij de Vastned strategie.

Toekomstige structurele wijzigingen van het beloningsbeleid zullen wederom aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.

2. Doelstellingen beloningsbeleid Vastned

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- het opstellen van een helder en transparant beloningsbeleid, dat voldoet aan de meest recente (ook internationale) corporate governance inzichten. Vastned ambieert ook op dit gebied zich te meten met de Europese 'best in class' ondernemingen;
- het in lijn brengen van het beloningsbeleid met de Vastned strategie, gericht op het stimuleren van voorspelbare en stabiele resultaten;
- verdere versterking van de relatie tussen prestatie en beloning van de Directie;

VOORGESTELDE WIJZIGINGEN

1. Inleiding

Het huidige beloningsbeleid voor de statutaire directie (de 'Directie' of 'Directieleden') van Vastned Retail N.V. ('Vastned' of de 'Vennootschap') werd in november 2011 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgesteld en sindsdien laatstelijk gewijzigd op 25 juni 2020 (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020).

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 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;
- verdere versterking van de relatie tussen prestatie en beloning van de Directie;

TOELICHTING

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

HUDIGE TEKST BELONINGSBELEID

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

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

VOORGESTELDE WIJZIGINGEN

- 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 SIIQ SpA
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.

TOELICHTING

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 de Chief Executive Officer ('CEO') in vergelijking met die van een gemiddelde werknemer. De totale geldelijke beloning van alle Vastned werknemers (exclusief de beloning van de CEO) over het desbetreffende fiscale jaar wordt daarbij als referentiegetal gebruikt.

Daarnaast wordt in het remuneratierapport jaarlijks verslag uitgebracht over de beloning van de CEO en de Chief Financial Officer ('CFO') in vergelijking met die van alle Vastned werknemers (exclusief de beloningen van de CEO en CFO) over het betreffende fiscale jaar.

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 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

Op basis van deze vergelijking en de dubbele redelijkheidstoets zijn de beloningsniveaus aangepast.

Het basissalaris zal worden vastgesteld rond de mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en rond het 25ste percentiel voor de totale beloning. Op basis van de beloningsniveaus ultimo 2016 positioneerde het basissalaris zich tussen het 25ste percentiel en mediaan van de Arbeidsmarktreferentiegroep en onder het 25ste percentiel voor de totale beloning.

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

4.2 Vaste beloning

De vaste beloning voor de Directie wordt jaarlijks uiterlijk bij aanvang van het kalenderjaar getoetst aan de eerder genoemde Arbeidsmarktreferentiegroep en wordt in beginsel voor twaalf maanden vastgesteld. Bij het bepalen van een geschikte vaste beloning voor een Directielid worden de volgende factoren in aanmerking genomen:

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

De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid om de vaste vergoeding aan te passen aan de hand van voorgaande uitgangspunten. Op basis van de vergelijking met de Arbeidsmarktreferentiegroep is per 1 januari 2018 de vaste beloning voor de Chief Executive Officer ('CEO') aangepast.

inachtneming van het vereiste concurrentievermogen van de onderneming.

Op basis van de vergelijking met de Arbeidsmarktreferentiegroep en de voormelde dubbele redelijkheidstoets en met inachtneming van de beloningsverhoudingen, 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 25ste percentiel voor de totale beloning. Op basis van de beloningsniveaus ultimo 2019 positioneerden zowel het basissalaris als de totale beloning van de Directie zich tussen het 25e 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 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 Arbeidsmarktreferentiegroep.

De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid om de vaste vergoeding aan te passen aan de hand van voorgaande uitgangspunten. De vaste beloning van de CFO bedraagt maximaal 70% van het niveau van de vaste beloning van de CEO.

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

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 voldoen 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 individueel vastgesteld per Directielid ter kwalitatieve beoordeling door de Raad van Commissarissen. Het kwalitatieve STI-doel voor de CEO is doorgaans gericht op het creëren van langetermijnwaarde voor de bij de onderneming betrokken stakeholders. Het kwalitatieve STI-doel voor de CFO is eveneens gericht op het creëren van langetermijnwaarde voor de bij de onderneming betrokken stakeholders, onder meer door 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.

Leden van de Directie kunnen hun uitgekeerde korte termijn variabele beloning aanwenden voor het kopen van aandelen Vastned zolang en voor zover zij niet voldoen aan de share ownership guidelines (zie paragraaf 4.3.3).

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

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 **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 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

HUDIGE TEKST BELONINGSBELEID

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.

VOORGESTELDE WIJZIGINGEN

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	Klépierre 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.

TOELICHTING

4.3.2.3 Absolute Total Shareholder Return test

De ATSR-test bepaalt 30% van de totale LTI-beloning. De ATSR wordt gemeten door het totale aandeelhoudersrendement van het aandeel Vastned over een periode van drie boekjaren te bepalen (zie 4.3.2.2 Relative Total Shareholder Return test).

Toekenning ATSR

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

De realisatie van deze ATSR test wordt gevalideerd door een externe partij en gecontroleerd door de externe accountant.

4.3.2.4 Business Health Test

De Business Health Test bepaalt 30% van de totale LTI-beloning. De bedoeling van deze test is te bevorderen dat kortetermijnincentives niet de overhand krijgen bij het bepalen van het beleid en dat de Directie wordt aangemoedigd om te allen tijde de langetermijnstrategie voor ogen te houden. Als uitgangspunt bij de beoordeling van deze test wordt derhalve in eerste instantie de impact van de jaarlijkse STI-doelen over een periode van drie jaar gemeten. Daarnaast worden andere, ook niet-financiële prestatie-indicatoren in aanmerking genomen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan strategisch leiderschap, 'tone at the top', medewerkerstevredenheid, implementatie van de strategie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Na afloop van het desbetreffende boekjaar wordt in het remuneratierapport verantwoording afgelegd over de realisatie van de Business Health Test.

4.3.2.3 Absolute Total Shareholder Return test

De ATSR-test bepaalt 30% van de totale LTI-beloning. De ATSR wordt gemeten door het totale aandeelhoudersrendement van het aandeel Vastned over een periode van drie boekjaren te bepalen (zie 4.3.2.2 Relative Total Shareholder Return test).

Toekenning ATSR

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

De realisatie van deze ATSR test wordt gevalideerd door een externe partij en gecontroleerd door de externe accountant.

4.3.2.4 Business Health Test

De Business Health Test bepaalt 30% van de totale LTI-beloning. De bedoeling van deze test is te bevorderen dat kortetermijnincentives niet de overhand krijgen bij het bepalen van het beleid en dat de Directie wordt aangemoedigd om te allen tijde de langetermijnstrategie voor ogen te houden. Als uitgangspunt bij de beoordeling van deze test wordt derhalve in eerste instantie de impact van de jaarlijkse STI-doelen over een periode van drie jaar gemeten. Daarnaast worden andere, ook niet-financiële prestatie-indicatoren in aanmerking genomen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan strategisch leiderschap, 'tone at the top', medewerkerstevredenheid, implementatie van de strategie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Na afloop van het desbetreffende boekjaar wordt in het remuneratierapport verantwoording afgelegd over de realisatie van de Business Health Test.

4.3.3 Share ownership guidelines

Een van de doelstellingen van dit beloningsbeleid is het in overeenstemming brengen van de belangen van de aandeelhouders met die van de Directie, door het stimuleren van aandelenbezit in Vastned. De Directie dient een positie in aandelen Vastned op te bouwen gelijk aan 300% van de laatst vastgestelde vaste vergoeding voor de CEO en 150% voor de CFO.

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 CEO dient een positie in aandelen Vastned op te bouwen gelijk aan 300% van de laatst vastgestelde vaste vergoeding voor de CEO en de CFO dient een positie in aandelen Vastned op te bouwen gelijk aan 150% van de laatst vastgestelde vaste vergoeding 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 aandelenbezit van de leden van de Directie is tevens het Reglement Privé Beleggingstransacties van toepassing.

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.

Tekstuele verduidelijking

4.3.5 Beleid bij een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In het geval van de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een Directielid, zal de Raad van Commissarissen, met inachtneming van de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de beëindiging heeft plaatsgevonden, beslissen of, en zo ja in welke mate, een LTI-beloning aan het Directielid in kwestie zal worden toegekend.

4.3.6 Malus en claw-back

Ten aanzien van de zowel de korte en lange termijn variabele beloning kunnen er bijzondere omstandigheden zijn die maken dat er geen variabele beloning wordt toegekend (**malus**). De Raad van Commissarissen maakt in dat geval van de bevoegdheid gebruik om geen variabele beloning toe te kennen. Naast specifieke omstandigheden voor Vastned kunnen externe factoren, zoals nieuwe wet-, en regelgeving of maatschappelijke ontwikkelingen, tot een dergelijk besluit leiden. Ten slotte schrijft de wet voor dat in gevallen dat een LTI ten onrechte wordt toegekend indien deze achteraf gezien is toegekend op basis van onjuiste informatie, kan worden teruggevorderd (**claw back**).

4.4 Pensioen

De Directieleden hebben de keuze om deel te nemen aan de pensioenregeling geldend binnen Vastned of om een pensioenvergoeding te ontvangen in contanten. Zowel de pensioenvergoedingen in contanten alsook de pensioenpremies in het kader van de pensioenregeling tellen niet mee voor de hoogte van de variabele beloning voor de korte of lange termijn. Op hoofdlijnen bestaat de pensioenregeling binnen Vastned 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 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 **STI of LTI** ten onrechte wordt toegekend indien deze achteraf gezien is toegekend op basis van onjuiste informatie, kan worden teruggevorderd (**claw back**).

4.4 Pensioen

De Directieleden hebben de keuze om deel te nemen aan de pensioenregeling geldend binnen Vastned of om een pensioenvergoeding te ontvangen in contanten. Zowel de pensioenvergoedingen in contanten alsook de pensioenpremies in het kader van de pensioenregeling tellen niet mee voor de hoogte van de variabele beloning voor de korte of lange termijn. **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

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 **beëindiging**

Benoemingstermijn

Als uitgangspunt geldt dat Directieleden worden 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 betreffende lid van de Directie 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.

Gevalen waarin het beloningsbeleid niet voorziet

In de gevallen waarin het beloningsbeleid niet voorziet, beslist de Raad van Commissarissen. Een beslissing dient zoveel mogelijk aan te sluiten bij de uitgangspunten en bedoeling van het beloningsbeleid. In voorkomend geval zal de Raad van Commissarissen de Algemene Vergadering van Aandeelhouders hierover informeren.

6. Diversen

Leningen, garanties en dergelijke

Vastned verleent geen leningen, voorschotten of garanties aan Directieleden.

Gevalen waarin het beloningsbeleid niet voorziet

In de gevallen waarin het beloningsbeleid niet voorziet, beslist de Raad van Commissarissen. Een beslissing dient zoveel mogelijk aan te sluiten bij de uitgangspunten en bedoeling van het beloningsbeleid. In voorkomend geval zal de Raad van Commissarissen de Algemene Vergadering van Aandeelhouders hierover informeren.

Afwijken van het beloningsbeleid

In uitzonderlijke gevallen kan Vastned tijdelijk en uiterlijk totdat een nieuw bezoldigingsbeleid 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 levensvatbaarheid 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.

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 Venootschap 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 €)
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 Venootschap 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.

CONCEPT

Volmacht / Steminstructie

Voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (hierna te noemen de '**AVA**') van Vastned Retail N.V. (hierna te noemen '**Vastned**') te houden op donderdag 25 juni 2020 om 10.00 uur (CET) ten kantore van Vastned (De Boelelaan 7, te Amsterdam). De voertaal tijdens de AVA is Nederlands.

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, NFGD Zoetermeer B.V.

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 iedere werknemer van NFGD Zoetermeer B.V. (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 dit ingevulde en ondertekende Formulier inclusief de bevestiging van de aangesloten instelling/bank of commissionair ¹⁾ uiterlijk op maandag 22 juni 2020 om 17.00 uur te zijn ontvangen op het volgende e-mailadres: vastned@nfgd.nl, dan wel per post op het volgende adres: NFGD Zoetermeer B.V., t.a.v. Leonie Beuman, Koraalrood 48, 2718 SC Zoetermeer.

¹⁾ De bevestiging die u heeft verkregen via de aangesloten instelling/bank of commissionair nadat u aandelen Vastned voor de AVA heeft aangemeld. Voor de aanmelding van de Volmacht dient u dit formulier ook te sturen naar uw aangesloten instelling/bank of commissionair. 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 25 juni 2020 om 10.00 uur (CET):

Nr. Onderwerp

Stem (kruis uw keuze aan met X)

		voor	tegen	onthouding
3	Remuneratierapport over het boekjaar 2019 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Voorstel tot het vaststellen van de jaarrekening over het boekjaar 2019 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Voorstel tot het vaststellen van het dividend over het boekjaar 2019 (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 2019 (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 2019 (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Voorstel tot het wijzigen van het Beloningsbeleid voor de Directie (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	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"/>
11	Voorstel tot het machtigen van de Directie tot het inkopen van eigen aandelen (besluit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Voorstel tot herbenoeming van Ernst & Young Accountants LLP als externe accountant van Vastned voor een termijn van vier boekjaren (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 ontleen.
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.