

## **BIJLAGE I**

### **Agenda onderdeel 7A: Benoeming van Mevrouw Karin Laglas als commissaris**

Tijdens het boekjaar heeft de raad van commissarissen een executive search laten uitvoeren voor een geschikte opvolger voor de heer Pieter Haasbroek, die in mei 2017 is overleden en over veel kennis en ervaring inzake vastgoed beschikte.

Na een zorgvuldige selectie en met assistentie en advies van een respectabel wervings- en selectiebureau, stelt de raad van commissarissen voor om tijdens de jaarvergadering van de Vennootschap, te houden op 5 november 2019, mevrouw Karin Laglas bindend voor te dragen zoals bedoeld in artikel 2: 133 BW en te benoemen tot commissaris voor een periode van vier jaar. De genoemde periode zal eindigen onmiddellijk na de jaarlijkse vergadering in het jaar dat de benoeming afloopt. Het profiel van de raad van commissarissen is in acht genomen bij het voorbereiden van deze voorgenomen benoeming.

De raad van commissarissen heeft de voorgenomen benoeming van mevrouw Laglas intern besproken en heeft de competenties en ervaring van mevrouw Laglas om te functioneren als commissaris in overweging genomen. Gegeven de achtergrond en ervaring van mevrouw Laglas, beveelt de raad van commissarissen aan te stemmen voor de voorgestelde benoeming.

Mevrouw Karin Laglas (60) met Nederlandse nationaliteit, is geboren in Rotterdam, Nederland, op 27 januari 1959, en is Nederlands ingezetene. Thans is mevrouw Laglas Chief Executive Officer van Ymere, de grootste Nederlandse woningcorporatie met een portefeuille ter waarde van ruim 10 miljard Euro.

Haar curriculum vitae is bijgevoegd. Mevrouw Laglas wordt geacht onafhankelijk te zijn als bedoeld in “best practice” bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code en kan derhalve worden benoemd als commissaris overeenkomstig de vereisten van artikel 2:142a BW.

### **Curriculum vitae mevrouw Karin Laglas**

#### *Opleiding*

Mevrouw Laglas studeerde af aan de Technische Universiteit Delft (*M.Sc. in Civil Engineering*) en heeft opleidingen gevolgd aan o.a. Insead, Comenius en Nyenrode Universiteit.

#### *Professionele ervaring*

Mevrouw Laglas is haar carrière begonnen in 1985 bij het consultancy bedrijf Twijnstra en Gudde en ging in 1990 werken bij de MAB-groep, een internationaal opererende projectontwikkelaar van winkelruimte, waar haar laatst beklede positie Chief Operating Officer was. In 2004 werd ze managing director van Rodamco Nederland en België,

waarna ze in 2007 als directeur in dienst trad bij OVG, een Nederlandse projectontwikkelaar die de focus legt op duurzaamheid. In 2009 was ze werkzaam als interim-directeur van BNA (Bond Nederlandse Architecten). Vervolgens werd ze faculteitsdecaan bij de Technische Universiteit Delft (faculteit Architectuur, Bouw en Omgeving) en tegelijkertijd bekleedde ze de positie van hoogleraar Vastgoed en Wonen. In 2014 werd ze benoemd tot Chief Executive Officer van Ymere.

*Competenties:*

Tijdens haar carrière bij MAB en Rodamco heeft ze veel kennis opgedaan over detailhandel en verschillende grote winkelprojecten in Europa ontwikkeld; ze heeft ook twee jaar in Parijs gewoond. Bij Ymere is mevrouw Laglas verantwoordelijk voor een bedrijf met 900 werknemers. Als CEO geeft ze leiding aan de vastgoedbeheeractiviteiten en aan de afdelingen beleggingen en ontwikkelingen van Ymere.

Mevrouw Laglas houdt geen aandelen of certificaten van aandelen in het aandelenkapitaal van de Vennootschap.

## **BIJLAGE II**

### **Agendapunt 7B: Het beleid van de raad van commissarissen met betrekking tot benoemingsvoorstellen**

De statuten van de Vennootschap bepalen onder meer dat de raad van commissarissen bevoegd is om een bindende voordracht te doen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor de benoeming van directeuren en commissarissen.

De benoemings- en remuneratiecommissie bestaande uit de heer Carlo Croff en de heer Bas Steins Bisschop bereidt de besluitvorming ten aanzien van bindende voordrachten binnen de raad van commissarissen voor.

De volgende uitgangspunten gelden voor de bindende voordracht voor de benoeming van commissarissen:

1. De raad van commissarissen bestaat uit onafhankelijke commissarissen, maar mag één niet-onafhankelijke commissaris hebben. Momenteel is de heer Carlo Croff een niet-onafhankelijke commissaris. Voormalige directieleden en werknemers van de Vennootschap worden niet voorgedragen.
2. Een zoekopdracht op basis van het profiel van de raad van commissarissen, te vinden op de website van de Vennootschap, door een gerespecteerd en daartoe gekwalificeerd bureau, zal deel uitmaken van de selectieprocedure van commissarissen.
3. De meest geschikte kandidaat wordt voorgedragen.

De volgende uitgangspunten gelden voor de bindende voordracht voor de benoeming van directieleden van de Vennootschap:

1. De directie bestaat uit personen met passende deskundigheid, achtergrond, competenties en ervaring die essentieel is voor de uitvoering van de taken en functies.
2. Een zoekopdracht door een gerespecteerd en daartoe gekwalificeerd bureau, zal deel uitmaken van de selectieprocedure van directieleden. Dit bureau zal zoeken naar interne en externe kandidaten.
3. De meest geschikte kandidaat wordt voordragen.

## **BIJLAGE III**

### **REMUNERATIERAPPORT 2018/2019 INCLUSIEF HET BEZOLDIGINGSBELEID VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN VAN EUROCOMMERCIAL PROPERTIES N.V.**

#### **Inleiding**

Dit rapport is door de Raad van Commissarissen van Eurocommercial Properties N.V. (hierna: de Vennootschap) opgesteld en kan op de website van de Vennootschap worden geraadpleegd. Het beschrijft het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap en de bezoldiging van de leden van de directie en de Raad van Commissarissen voor het boekjaar 2019/2020, dat wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 5 november 2019 (onderdeel A en C), evenals de bijzonderheden met betrekking tot de bezoldiging over het boekjaar 2018/2019 (onderdeel B). Verder behandelt dit rapport de wijze waarop het beleid voor 2019/2020 wordt gevoerd (onderdeel C). Dit rapport is een bijgewerkte versie van het remuneratierapport 2017/2018 van de Raad van Commissarissen.

#### **A. Bezoldigingsbeleid**

##### **Doelstelling**

Het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap is bedoeld om geschikte topfunctionarissen en kaderpersoneel aan te trekken, te motiveren en te behouden om hen te laten bijdragen aan het succes van de Vennootschap. Het doel van het bezoldigingsbeleid is om het management en belangrijke personeelsleden te belonen voor hun bijdrage aan de prestaties van de Vennootschap en haar groep (hierna: de Groep).

##### **Werkwijze**

Het algemene bezoldigingsbeleid en de tenuitvoerlegging daarvan worden door de Raad van Commissarissen voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt dan ook gevraagd zowel het beleid als de tenuitvoerlegging daarvan goed te keuren.

Ten behoeve van de tenuitvoerlegging van het beleid beoordeelt en bespreekt de Raad van Commissarissen aan het einde van ieder boekjaar de bezoldiging van de directieleden. In de hoogte van de bezoldiging van de directieleden komen verschillen in de verantwoordelijkheden en het individueel functioneren van ieder directielid tot uitdrukking. De maatstaf voor de bezoldiging van de directie is gebaseerd op de bezoldiging van directeuren van internationale vastgoedmaatschappijen met vergelijkbare functies, bepaald aan de hand van omvang en complexiteit van de organisatie en de verantwoordelijkheden van de directieleden.

De Raad van Commissarissen wordt geïnformeerd over de hoogte van de bezoldiging van vastgoeddirecteuren. Deze is gekoppeld aan de Europese markt en is vergelijkbaar met de internationale (vastgoed)ondernemingen in de landen waar de Vennootschap actief is. De bezoldiging van zowel de directie als de vastgoeddirecteuren is van tijd tot tijd aan een extern onafhankelijk benchmarkonderzoek onderworpen. Het meest recente rapport dateert van mei 2018 en is opgesteld door Michael Lamb Associates te Londen. De groep vergelijkbare ondernemingen die ten behoeve van het benchmarkonderzoek werd samengesteld, bestond uit 31 beursgenoteerde vastgoedmaatschappijen en -organisaties, waaronder British Land, Hammerson, Intu, Land Securities, Segro, Klepierre, Mercialis, Unibail-Rodamco-Westfield, Deutsche Euroshop, Citycon, NSI, Vastned en Wereldhave. Deze groep bestond ook uit

belangrijke vastgoedvermogensbeheerders, zoals Amundi, Schroder Group, Janus Henderson Group, Grosvenor, etc. en belangrijke vastgoedinvesteerders zoals CPPIB etc..

### **Bezoldigingspakket**

Het bezoldigingspakket dat de Vennootschap haar werknemers en directieleden biedt, bestaat uit de volgende elementen:

- basissalaris – totaal jaarlijks vast bruto-inkomen inclusief vakantiegeld;
- kortetermijn variabele jaarlijkse prestatiegerelateerde brutobonus in contanten;
- langetermijnprestatiebeloning in de vorm van een prestatieaandelenplan;
- pensioen en andere arbeidsvoorwaarden.

### ***Basissalaris***

In de hoogte van het basissalaris komen de verantwoordelijkheden en het individueel functioneren tot uitdrukking conform de marktnorm zoals deze in het voorgaande is beschreven. Het totale vaste brutojaarsalaris wordt elk jaar in juni vastgesteld en gaat per 1 juli van dat jaar in.

### ***Kortetermijn variabele bonussen in contanten***

Naast het basissalaris kunnen elk jaar variabele bonussen in contanten worden uitgekeerd. Variabele bonussen in contanten zijn voor hoger kader en directieleden volledig en direct gerelateerd aan de jaarlijkse groei van de intrinsieke waarde van de Vennootschap en het dividend per aandeel, alsmede aan de jaarlijkse relatieve prestatie per 30 juni van de genoteerde certificaten, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigend, in vergelijking met een groep van tien soortgelijke beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven actief in de Europese markten. Deze opzet is in lijn met de strategie van de Vennootschap om stabiele en groeiende dividenden te realiseren en langetermijn waarde aan haar vastgoedportefeuille toe te voegen, alles binnen haar defensieve risicoprofiel, maar brengt ook de bonussen meer op een lijn met de aandeelhouders door bonussen te koppelen aan de relatieve prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders (rendement bestaande uit dividend en koersstijging) vergelijken met een soortgelijke groep. De tien beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven zijn Carmila, Citycon, Deutsche Euroshop, Hammerson, Intu, Klepierre, Mercialis, Unibail-Rodamco-Westfield, Vastned en Wereldhave.

Deze bonussen worden berekend op basis van (i) de gepubliceerde jaarresultaten van de Vennootschap over het boekjaar waarop de bonussen betrekking hebben en kunnen daarom direct worden geverifieerd met gebruikmaking van de gepubliceerde gecontroleerde cijfers en (ii) het aandelenprestatierapport van Global Property Research, de Nederlandse specialist en opsteller van vele indices voor beursgenoteerde vastgoedbedrijven, zodat de data die gebruikt worden voor de berekening van de relatieve prestatie afkomstig zijn van een onafhankelijke externe bron.

De variabele bruto bonus in contanten is gelijk aan de som van de groei van het dividend per aandeel en de intrinsieke waarde per aandeel en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders voor het jaar eindigend op 30 juni van de genoteerde certificaten, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigend, in vergelijking met de eerdergenoemde groep van tien soortgelijke beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven, welke som wordt vermenigvuldigd met zesmaal het basissalaris van het jaar waarin de bonus wordt uitbetaald. Bij toepassing van deze formule wordt een negatieve groei van het dividend per aandeel of van de intrinsieke waarde per aandeel of relatieve slechtere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders niet in aanmerking

genomen. Ook in het geval het totaalrendement voor aandeelhouders weliswaar beter is dan dat van de soortgelijke groep, maar nog altijd negatief, zal dat niet kunnen bijdragen aan een variabele bonus. Voor informatiedoeleinden wordt het volgende voorbeeld opgenomen:

- veronderstellingen: jaar basissalaris: € 300.000, dividendgroei 2%, intrinsieke waardegroei 1%;
- relatief betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders: 3%
- bruto variabele contante bonus is: € 300.000 x 6 x {2% + 1% + 3% = 6%} = € 108.000

Er is geen gegarandeerde minimumbonus voor directieleden en variabele contante bonussen voor directieleden zijn gemaximeerd tot een jaar basissalaris. De relatieve betere prestatie kan alleen leiden tot een bonus tot een maximum van de helft van een jaar basissalaris, hetgeen meebrengt dat een relatief betere prestatie tot maximaal 8,33% kan meetellen om extreme uitkomsten te vermijden. Variabele contante bonussen die zijn toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens kunnen door de Vennootschap worden teruggevorderd van de bestuurders (claw back clause). In de afgelopen tien jaar varieerden de variabele bonussen in contanten tussen 8% en 100% van het basissalaris. Variabele bonussen worden doorgaans uitbetaald in het eerste kwartaal waarin de jaarresultaten van de Vennootschap worden gepubliceerd.

### ***Langetermijnprestatiebeloning***

Sinds 2000 bestond er een langetermijnprestatiebeloning voor werknemers van de Groep en de directieleden in de vorm van een aandelenoptieplan. Het plan kende een aantal condities ten aanzien van het presteren van de Vennootschap met betrekking tot groei van de intrinsieke waarde en dividendgroei, maar had last van het feit dat het plan werknemers aanspoorde om de opties uit te oefenen wanneer deze konden worden verzilverd, maar leidde niet tot langdurig aandeelhouderschap van de werknemers in het kapitaal van de Vennootschap.

In 2012 is het aandelenoptieplan vervangen door jaarlijkse toekenning van kosteloze langetermijn Prestatieaandelen (certificaten van aandelen), die afhankelijk zijn van het behalen van prestatiedoelen door de Vennootschap en op voorwaarde dat de werknemer voor meer dan drie jaar na toekenning van de Prestatieaandelen nog in dienst is en hij of zij de Prestatieaandelen, na de datum waarop ze onvoorwaardelijk worden, nog twee jaar aanhoudt. De kenmerken van de prestatieaandelen zijn als volgt:

#### Rechthebbenden

Alle werknemers en directeuren van de Vennootschap in vaste dienst.

#### Datum van jaarlijkse toekenning

Indien de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap het renumeratierapport heeft goedgekeurd, zullen de Prestatieaandelen, worden toegekend onmiddellijk na de laatste dag van de gesloten periode na de publicatie van de resultaten van de Vennootschap over het eerste kwartaal, in november, dan wel na de ex-dividend datum als die later is dan de genoemde publicatiedatum.

#### Toekenningsvoorwaarden

De werknemer zal Prestatieaandelen toegekend krijgen, die na drie jaar onvoorwaardelijk worden, mits de werknemer dan nog in dienst van de Vennootschap is en ze nog aansluitend twee jaar vasthoudt. De Prestatieaandelen zullen formeel geblokkeerd worden door de Vennootschap in overeenstemming met de regels, maar het zal wel mogelijk zijn een dusdanig

aantal Prestatieaandelen te verkopen om daarmee eventueel over de toegekende Prestatieaandelen verschuldigde inkomstenbelasting en sociale premies te betalen.

Houders van geblokkeerde Prestatieaandelen zullen evenwel na de datum waarop de Prestatieaandelen onvoorwaardelijk worden, gerechtigd zijn tot het ontvangen van dividenden en alle andere aandeelhoudersrechten.

#### Berekening van de toekenning van de langetermijn Prestatieaandelen

Het aantal toe te kennen Prestatieaandelen wordt dit jaar als volgt berekend:

1. Het basissalaris van de werknemer wordt vermenigvuldigd met drie en vervolgens wordt daarvan het navolgende percentage genomen:
2. Het percentage groei in de, door de accountant gecontroleerde, intrinsieke waarde per aandeel in de Vennootschap zal opgeteld worden bij het percentage dividendgroei per aandeel in de Vennootschap en de som van deze percentages zullen worden opgeteld bij de jaarlijkse relatieve betere prestatie per 30 juni van de genoteerde certificaten, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigend, in vergelijking met de eerdergenoemde groep van tien soortgelijke beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven. Het totaalpercentage zal worden toegepast op het sub 1. berekende bedrag.
3. De berekeningsformule wordt toegepast onder de voorwaarde dat aan het eind van de voorwaardelijke driejaarsperiode de groei van de intrinsieke waarde per aandeel en de groei van het dividend per aandeel ten minste 6% is. Dit betekent dat de helft van de Prestatieaandelen afhankelijk is van de dividendgroei van het aandeel van ten minste 6% gedurende de voorwaardelijke driejaarsperiode en de andere helft van de Prestatieaandelen afhankelijk is van de groei van de intrinsieke waarde per aandeel van ten minste 6% gedurende de voorwaardelijke driejaarsperiode. In geval van een lagere groei zal een proportioneel lager percentage van het aantal Prestatieaandelen onvoorwaardelijk worden.
4. Het resultaat van de vermenigvuldiging van driemaal het basissalaris van de medewerker met het percentage onder 3. zal gedeeld worden door de beurskoers van een Prestatieaandeel (certificaat van aandelen) aan het slot van de dag van toekenning, en daarmee wordt het aantal toe te kennen Prestatieaandelen berekend. De berekening kan worden geïllustreerd met het navolgende voorbeeld:

Jaarsalaris:	€ 100.000
x 3	€ 300.000

Dividendgroei:	2 %
Groei intrinsieke waarde:	1 %
<u>Relatieve prestatie</u>	3%

Totale groei:	6%
X € 300.000 =	€ 18.000

Gedeeld door een koers	
Bijv. € 30 =	600 Prestatieaandelen

### Maximum aantal toe te kennen Prestatieaandelen

Het bedrag dat wordt gedeeld door de koers van de certificaten op de dag van toekenning kan niet hoger zijn dan 50% van een jaar basissalaris. De relatief betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders kan slechts een bedrag opleveren tot een maximum van 10% van een jaar basissalaris, hetgeen meebrengt dat een relatief betere prestatie tot maximaal 3,33% kan meetellen om extreme uitkomsten te vermijden. Ook in het geval het totaalrendement voor aandeelhouders weliswaar beter is dan dat van de soortgelijke groep, maar nog altijd negatief, zal dat niet kunnen bijdragen aan de toekenning van Prestatieaandelen. Prestatieaandelen worden toegekend onder de voorwaarde dat het aantal Prestatieaandelen aangepast dient te worden op de datum waarop ze onvoorwaardelijk worden, als het aantal onredelijk zou zijn als gevolg van buitengewone omstandigheden. Prestatieaandelen toegekend aan directieleden op basis van onjuiste financiële of andere data worden door de Vennootschap teruggevorderd van de directieleden (claw back clause).

De introductie van Prestatieaandelen betekent niet dat de aandelenopties die in het verleden zijn uitgegeven onder het aandelenoptieplan komen te vervallen.

### ***Pensioen en andere arbeidsvoorwaarden***

De Vennootschap biedt een concurrerend pakket arbeidsvoorwaarden. De directieleden en een aantal werknemers van de groep ontvangen vergoedingen en uitkeringen conform de algemene Groepsregelingen. In een aantal gevallen gaat het om het gebruik van een bedrijfsauto of om een reiskostenvergoeding, of een huisvestingsvergoeding, een ziektekostenverzekering en een reis- en ongevallenverzekering. De pensioenregelingen verschillen van land tot land en alle kantoren van de Vennootschap hebben hun eigen pensioenregelingen of volgen de ter plaatse gebruikelijke (staats)pensioenpraktijk. Voor Nederland is de pensioenregeling gebaseerd op een beschikbare premieregeling. Voor het Verenigd Koninkrijk zijn de meeste pensioenen gebaseerd op toegezegd-pensioenregelingen met een gemaximeerd pensioengevend salaris. Drie leden van de directie nemen deel aan een pensioenregeling. Dit is een beschikbare premieregeling voor de heren Fraticelli en Van Garderen, waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op een pensioengevend salaris van € 107.593, het huidige maximum in Nederland (enige jaren geleden bedroeg het maximum € 170.000). In verband met dit nieuwe maximum betaalt de Vennootschap een jaarlijkse bruto compensatie van 23,3% over het verschil tussen het oude en het nieuwe maximum pensioengevend salaris. De heer Mills is een slapend deelnemer in de toegezegd pensioenregeling en ontvangt een bruto compensatie van 40% van het in het Verenigd Koninkrijk gemaximeerde pensioengevend salaris, aangezien hij heeft geopteerd om niet langer actief deelnemer in deze pensioenregeling te zijn.

## **B. Bezoldiging in 2018/2019**

### **Bezoldiging van de directie**

In het verslagjaar heeft het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap geresulteerd in de volgende variabele en vaste beloning van de directie.



**Specificatie variabele en vaste bezoldiging directie (de heren Lewis en Van Garderen) over de boekjaren 2002/2003 tot en met 2017/2018.**

**Tijdens de AvA van 6 november 2018 zijn de heren Fraticelli en Mills benoemd tot leden van de directie.**

(Bedragen x € 1.000)	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
<b>Basissalaris</b>			
2017/2018	689	450	1.139
2016/2017	689	435	1.124
2015/2016	689	435	1.124
2014/2015	677	415	1.092
2013/2014	616	415	1.031
2012/2013	563	381	944
2011/2012	498	369	867
2010/2011	467	351	818
2009/2010	451	334	785
2008/2009	451	334	785
2007/2008	450	318	768
2006/2007	488	318	806
2005/2006	482	318	800
2004/2005	445	306	751
2003/2004	443	294	737
2002/2003	435	285	720
2001/2002	417	272	689
<b>Variabele bonussen in contanten</b>			
2017/2018	465	305	770
2016/2017	430	281	711
2015/2016	623	435	1.058
2014/2015	386	231	617
2013/2014	362	234	596
2012/2013	111	77	188
2011/2012	73	49	122
2010/2011	464	326	790
2009/2010	200	143	343
2008/2009	46	34	80
2007/2008	215	164	379
2006/2007	526	356	882
2005/2006	433	250	683
2004/2005	293	201	494
2003/2004	201	140	341
2002/2003	109	73	182
2001/2002	250	169	419
<b>Pensioenpremies/compensaties</b>			
2017/2018	0	50	50
2016/2017	0	57	57
2015/2016	0	49	49
2014/2015	0	37	37
2013/2014	0	37	37
2012/2013	0	37	37
2011/2012	0	37	37
2010/2011	0	37	37
2009/2010	0	37	37
2008/2009	0	37	37
2007/2008	0	38	38
2006/2007	0	41	41
2005/2006	7	41	48
2004/2005	7	40	47
2003/2004	7	37	44
2002/2003	6	34	40
2001/2002	7	29	36
<b>Totale bezoldiging</b>			
2017/2018	1.154	805	1.959
2016/2017	1.119	773	1.892
2015/2016	1.312	919	2.231
2014/2015	1.063	683	1.746

2013/2014	978	686	1.664
2012/2013	674	495	1.169
2011/2012	571	455	1.026
2010/2011	931	714	1.645
2009/2010	651	514	1.165
2008/2009	497	405	902
2007/2008	665	520	1.185
2006/2007	1.014	715	1.729
2005/2006	922	609	1.531
2004/2005	745	547	1.292
2003/2004	651	471	1.122
2002/2003	550	392	942
2001/2002	674	470	1.144
<b>Sociale lasten</b>			
2017/2018	148	48	196
2016/2017	138	9	147
2015/2016	183	6	189
2014/2015	151	7	158
2013/2014	128	7	135
2012/2013	77	8	85
2011/2012	72	8	80
2010/2011	74	5	79
2009/2010	80	8	88
2008/2009	63	10	73
2007/2008	84	6	90
2006/2007	127	7	134
2005/2006	114	5	119
2004/2005	87	4	91
2003/2004	83	4	87
2002/2003	59	4	63
2001/2002	76	5	81
<b>Totaal</b>			
2017/2018	1.302	853	2.155
2016/2017	1.257	782	2.039
2015/2016	1.495	925	2.420
2014/2015	1.214	690	1.904
2013/2014	1.106	693	1.799
2012/2013	751	503	1.254
2011/2012	643	463	1.106
2010/2011	1.005	719	1.724
2009/2010	731	522	1.253
2008/2009	560	415	975
2007/2008	749	526	1.275
2006/2007	1.141	722	1.863
2005/2006	1.036	614	1.650
2004/2005	832	551	1.383
2003/2004	734	475	1.209
2002/2003	609	396	1.005
2001/2002	750	475	1.225

**Specificatie van de basissalarissen, variabele contante bonussen, pensioenpremies en sociale lasten over het boekjaar 2018/2019:**

Bedragen in € '000	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	R. Fraticelli	J.P.C. Mills
Basissalaris	723	475	339	302
Variabele contante bonus	60	40	42	37
Pensioen premie/compensatie	-	53	62	48
Totale bezoldiging	188	126	84	78
Sociale lasten	110	10	7	36
Totaal	1.081	704	534	510

***Basissalaris***

Het basissalaris voor J.P. Lewis is voor het boekjaar 2018/2019 in vergelijking met het boekjaar 2017/2018 verhoogd naar € 723.000. Het basissalaris voor E.J. van Garderen voor het boekjaar 2018/2019 is verhoogd naar € 475.000. Voor de heren Fraticelli en Mills was het boekjaar 2018/2019 het eerste jaar van hun benoeming en om die reden is enkel hun bezoldiging per de datum van hun benoeming in aanmerking genomen in bovenstaande tabel.

***Variabele bonussen in contanten***

Variabele bonussen in contanten worden toegekend voor het boekjaar waarop zij betrekking hebben en vormen een afspiegeling van de gerealiseerde groei van de intrinsiek waarde per aandeel en van de het dividend per aandeel en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders, zoals in het voorgaande beschreven. Voor het boekjaar 2018/2019 wordt op basis van bovenstaande formule aan J.P. Lewis, R. Fraticelli, E.J. van Garderen en J.P.C. Mills een bruto bonus in contanten toegekend ter hoogte van 8% van het toepasselijke basissalaris.

***Langetermijnprestatiebeloning – aandelenoptieplan***

Per 30 juni 2019 bezaten de directieleden geen opties. Alleen enkele functionarissen en werknemers van de Groep bezitten 68.808 opties, die tezamen 0,14% van het huidige geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen.

Sinds 2010 zijn er geen opties meer toegekend, aangezien het aandelenoptieplan is vervangen door het Prestatieaandelenplan.

***Langetermijnprestatiebeloning – prestatieaandelenplan***

De mutaties in de toegekende Prestatieaandelen (PA) ingevolge het Prestatieaandelenplan worden in de onderstaande tabel weergegeven:

	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	J.P.C. Mills	R. Fraticelli	Total
Aantal PA per 30/06/18	25.027	16.547	17.225	13.931	72.730
2018/2019 mutaties in PA					
Vervallen	0	0	0	0	0
Uitgevoerd	0	0	(1.971)	0	(1.971)
Toegekend	4.179	2.746	2.609	2.934	12.468
Aantal PA per 30/06/19	29.206	19.293	17.863	16.865	83.227

De 83.227 uitstaande Prestatieaandelen gehouden door de directie vertegenwoordigen 0,171% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap.

De 12.468 Prestatieaandelen toegekend in 2018 zijn voorwaardelijk zoals toegelicht in dit rapport, en zullen onvoorwaardelijk worden op 12 november 2023, mits de toepasselijke voorwaarden in vervulling zijn gegaan. Op de datum van toekenning bedroeg de reële waarde per Prestatie aandeel € 24,04.

Het bedrag dat voor de 12.468 Prestatieaandelen toegekend in november 2018, de 17.868 Prestatieaandelen toegekend in november 2017, de 27.699 prestatieaandelen toegekend in november 2016, de 12.762 Prestatieaandelen toegekend in november 2015 ten laste van de winst en verliesrekening is gebracht in het boekjaar 2018/2019 was € 474.634.

Per 30 juni 2019 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 56.695 Prestatieaandelen, die tezamen 0,08% van het huidige geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen.

De scenarioanalyses zoals bedoeld in best practicebepaling 3.2.1. van de Code zijn uitgevoerd.

### **Pensioen**

Alle pensioenkosten zoals in het voorgaande beschreven, komen ten laste van de Vennootschap.

### **Overige regelingen**

Alle directieleden zijn in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar hebben daarop de volgende wijzigingen aanvaard: (i) zij zijn benoemd voor een maximale termijn van vier jaar (de benoeming van de heren Lewis en Van Garderen dateert van 1 november 2016 en die van de heren Fraticelli en Mills van 6 november 2018) en kunnen vervolgens voor een termijn van telkens ten hoogste vier jaar worden herbenoemd (ii) de hoogte van de vergoeding die hun bij de beëindiging van het dienstverband kan worden toegekend, mag niet hoger zijn dan het basissalaris voor één jaar. Er is geen sprake van door de Vennootschap verstrekte leningen aan directieleden of door de Vennootschap ten behoeve van directieleden verstrekte garanties.

### **Belangen van directieleden**

J.P. Lewis bezit, tezamen met aan hem gelieerde entiteiten, 1.077.004 certificaten, waarin zijn begrepen 10.235 onvoorwaardelijk toegekende Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 2,16% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. E.J. van Garderen bezit 23.994 certificaten, waarin zijn begrepen 6.493 onvoorwaardelijk toegekende Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 0,05% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. R. Fraticelli bezit 3.211 certificaten, waarin zijn begrepen 3.211 onvoorwaardelijk toegekende Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 0,01% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. J.P.C. Mills bezit 27.075 certificaten, waarin zijn begrepen 6.493 onvoorwaardelijk toegekende Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 0,05% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap.

### **Beloningsverhouding**

De herziene Nederlandse Corporate Governance Code (best practicebepaling 3.4.1, punt iv) beveelt aan om de beloningsverhouding te geven. De beloningsverhouding van de Vennootschap is gebaseerd op de financiële verslaggeving van de Vennootschap onder IFRS en berekend op basis van de totale vergoeding van de Chief Executive de heer JP Lewis zoals uiteengezet in noot 29 van de geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar afgesloten op 30 juni 2019 gedeeld door de beloning van de gemiddelde werknemer in de Groep zoals toegelicht in noot 9 van de geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar eindigend op 30 juni 2019. Dit resulteert in een ratio van 6,4 (2017/2018: 6,4).

### **Bezoldiging van de Raad van Commissarissen**

De totale bezoldiging van de Raad van Commissarissen bedroeg in het verslagjaar € 249.000 en kan als volgt worden gespecificeerd:

### **Specificatie bezoldiging Raad van Commissarissen over de boekjaren 2009/2010 tot en met 2018/2019**

(bedragen in € '000)	18/19	17/18	16/17	15/16	14/15	13/14	12/13	11/12	10/11	09/10
Voormalige commissarissen	0	0	45	42	69	109.6	180	170	160	150
E. R.G.M. Attout	31									
C. Croff	47	46	45	42	39	24.3				
B.M. Carrière	47	46	45	42	26					
R.R. Foulkes	16	46	45	42	26					
J.Å. Persson	47	46	45	42	39	24.3				
B.T.M. Steins Bisschop	61	60	59	55	33					
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Totaal	249	244	284	265	232	195.2	180	170	160	150

Aan commissarissen worden geen opties op of uitkeringen in certificaten van aandelen in de Vennootschap toegekend, noch verstrekt de Vennootschap hun persoonlijke leningen of garanties.

Per 30 juni 2019 bezat geen van de commissarissen certificaten van aandelen in de Vennootschap.

### ***Overige werknemers***

In totaal bezitten werknemers, uitgezonderd directieleden, 81.405 certificaten van aandelen in de Vennootschap per 30 juni 2019, hetgeen overeenkomt met in totaal 0,16% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap.

### **C. Bezoldigingsbeleid voor 2019/2020**

In 2018/2019 is het bezoldigingsbeleid gevoerd zoals dat hiervoor is beschreven. Het is de bedoeling dat het huidige beleid in het komende boekjaar en daaropvolgende boekjaren wordt voortgezet.

Voorgesteld wordt de basissalarissen van de directieleden voor het boekjaar 2019/2020 onveranderd te laten.

Voor senior functionarissen worden de uitkomsten van de benchmarkstudie uitgevoerd in het voorjaar van 2018 als richtlijn genomen, hetgeen leidt tot verhogingen van het basissalaris met 1 tot 8 %.

Voorgesteld wordt om onder het bestaande Prestatieaandelenplan een bepaald aantal Prestatieaandelen toe te kennen aan werknemers in vaste dienst en directeuren van de Vennootschap gebaseerd op de financiële resultaten van het boekjaar dat is geëindigd per 30 juni 2019 en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders voor het jaar tot 30 juni 2019. Dit resulteert in de uitgifte van Prestatieaandelen in november 2019, die een waarde zullen vertegenwoordigen van 4% van de basissalarissen gelet op de berekening als hierboven uitgelegd in dit rapport, daar de groei van het dividend beperkt is en de intrinsieke waarde en de relatieve betere prestatie niet hebben bijgedragen aan de toekenning van Prestatieaandelen.

Tevens wordt voor het boekjaar 2019/2020 voorgesteld de bezoldiging voor de Raad van Commissarissen onveranderd te laten.

## **BIJLAGE IV**

### **Agendapunt 10: Herbenoeming van de accountant.**

De Raad van Commissarissen heeft het functioneren van KPMG Accountants N.V. te Amstelveen als accountant van de Vennootschap onafhankelijk beoordeeld. Op basis van de verrichtte werkzaamheden, de uitgebrachte rapporten, het controleproces en de besprekingen met de accountants, stelt de Raad van Commissarissen voor om KPMG Accountants N.V. te benoemen als accountant van de Vennootschap voor het boekjaar 2020/2021.

KPMG Accountants N.V. heeft alleen controlewerkzaamheden verricht en heeft geen belastingadvies, juridisch advies of andere adviezen aan de Vennootschap gegeven of diensten voor de Vennootschap verricht behoudens een bevestigingsverklaring met betrekking tot het door de vennootschap uitgekeerde dividend, hetgeen altijd wordt verlangd door de Franse belastingdienst teneinde de fiscale SIIC-status in Frankrijk te behouden. De verantwoordelijke partner is de heer Drs. H.D. Grönloh RA, partner van KPMG Accountants N.V. en een van de praktijkleiders voor de vastgoedsector.

## BIJLAGE IV

### **Agendapunt 11: bevoegdheid tot uitgifte van aandelen en/of opties daarop en tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten.**

Additionele informatie betreffende het voorstel om de directie, onder goedkeuring van de raad van commissarissen, de bevoegdheid tot uitgifte van aandelen en/of opties, alsmede de bevoegdheid tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten daarop, te verlenen.

Sinds de oprichting van de Vennootschap hebben de aandeelhouders elk jaar de vergadering van houders van prioriteitsaandelen voor een periode van drie jaar aangewezen als het bevoegde orgaan voor de uitgifte van aandelen en/of opties daarop en wel voor een aantal aandelen zijnde het verschil tussen het maatschappelijk kapitaal en het geplaatste kapitaal. Dezelfde bevoegdheden zijn overgedragen met betrekking tot de verkoop en levering van ingekochte eigen aandelen en certificaten. Sinds de wijziging van de statuten per 7 november 2018 zijn deze bevoegdheden toegekend aan de directie. Dit heeft de Vennootschap in staat gesteld om snel te kunnen handelen in het geval van kapitaalmarkttransacties en deze bevoegdheden zijn in het verleden gebruikt om het eigen vermogen te verstevigen door diverse aandelenemissies.

In de historie van de Vennootschap heeft zij acht keer, meest recent nog in mei 2015, aandelen uitgegeven voor aankopen en uitbreidingsprojecten. Naast het stockdividend dat sinds de introductie daarvan in 1995 zich jaarlijks tussen de 0,3% en 2,3% van het geplaatste aandelenkapitaal heeft bewogen, is het aantal per jaar uitgegeven aandelen in de afgelopen vijftien jaar altijd onder de 10% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap gebleven.

Alle Nederlandse collega-instellingen van de Vennootschap hebben soortgelijke structuren waarbij vaak de bevoegdheid tot uitgifte van aandelen en/of opties bij andere vennootschapsorganen rusten dan de aandeelhoudersvergadering. Het wordt dan ook van groot belang geacht dat de Vennootschap beschikt over een flexibele structuur om kapitaal te verwerven, maar evenzo is het van belang dat aandeelhouders elk jaar wederom afwegen of zij deze delegatie van bevoegdheden wensen te continueren.

Gelet op de suggesties en opmerkingen van sommige beleggers, wordt voorgesteld om, zoals in de zes voorafgaande jaren, (i) de delegatieperiode te beperken tot 30 juni 2021, met andere woorden tot bijna twintig maanden in plaats van de wettelijke termijn van vijf jaar, zodat de delegatie niet meer dan het gehele volgende boekjaar omvat en (ii) het aantal aandelen en/of opties daarop te beperken voor de eerste maal tot slechts 10% (N.B. tot en met 2018/2019 werd 20% voorgesteld en goedgekeurd door de jaarvergadering) van het geplaatste aandelenkapitaal, in plaats van hogere wettelijke percentages, om daarmee deze beperking in lijn te brengen met het meest recente internationale gebruik. De kortere periode en het gereduceerde percentage resulteerde de voorafgaande jaren in een overtuigende meerderheid van stemmen voor het voorstel (91,8% in 2013 en 92,5% in 2014, 87,9% in 2015 en 91,5% in 2016, 75,6% in 2017 en 68,2% in 2018). Indien deze bevoegdheid wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, dan vervalt de bestaande bevoegdheid zoals verstrekt per 6 november 2018.



## **BIJLAGE VI**

### **Agendapunt 12: Machtiging inkoop eigen aandelen en/of certificaten van aandelen**

#### **Additionele informatie met betrekking tot het voorstel de directie te machtigen tot inkoop van eigen aandelen en/of certificaten:**

Ook in dit geval hebben de aandeelhouders sinds oprichting van de Vennootschap elk jaar de directie gemachtigd om eigen aandelen en/of certificaten in te kopen binnen de grenzen die worden gesteld door het Nederlands Burgerlijk Wetboek. In november en december 2006 heeft de Vennootschap, voor de eerste maal sinds haar oprichting, hetzelfde aantal eigen certificaten ingekocht die waren uitgegeven als stockdividend. In november en december 2007 evenals in mei en juni 2008 heeft de Vennootschap eigen certificaten ingekocht om (mogelijke) uitoefening van personeelsopties door medewerkers van de Vennootschap af te dekken. Gedurende de periode van 5 juni 2014 tot en met 1 september 2014 heeft de Vennootschap eigen certificaten ingekocht om (mogelijke) uitoefening van personeelsopties af te dekken.

Met ingang van 14 juni 2019 is de Vennootschap begonnen met het inkopen van eigen certificaten met een totale waarde tot € 20 miljoen met het doel kapitaal terug te geven aan haar certificaathouders, zoals aangekondigd in haar persbericht van 12 juni 2019. Het programma werd met succes afgerond op 29 juli 2019. 835.420 certificaten zijn ingekocht tegen een gemiddelde prijs van € 23,94 in vergelijking met een veel hogere intrinsieke waarde. Het totaal aantal ingekochte certificaten vertegenwoordigt 1,67% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap.

Voor november 2006 heeft de Vennootschap nimmer eigen aandelen en/of eigen certificaten ingekocht. Het wordt door de raad van commissarissen en de directie van groot belang geacht dat dit instrument beschikbaar is voor de Vennootschap, aangezien het een instrument is dat regelmatig wordt gebruikt door genoteerde bedrijven. Ook in het licht van aan het personeel toegekende en toe te kennen voorwaardelijke Prestatieaandelen, die te zijner tijd onvoorwaardelijk worden, is de inkoop een belangrijk instrument dat de Vennootschap kan gebruiken om aan haar verplichting tot levering van die Prestatieaandelen te voldoen.

Daarnaast beschikken alle Nederlandse collega-instellingen van de Vennootschap over vennootschappelijke structuren waarbij deze bevoegdheid is of kan worden gedelegeerd aan het management, waarmee een zeer flexibele kapitaalstructuur voor vastgoedinstellingen wordt geboden. Het Nederlands Burgerlijk Wetboek biedt de mogelijkheid in te kopen tot een maximum van 50% van het geplaatste kapitaal en voorziet in een maximum termijn van een dergelijke delegatie van 18 maanden. De statuten van de Vennootschap beperken het aantal aandelen/certificaten dat kan worden ingekocht ook tot 50% van het geplaatste kapitaal. Het wordt van belang geacht dat de Vennootschap beschikt over een flexibele structuur om in feite haar kapitaal te verminderen, maar evenzo is het belangrijk dat aandeelhouders elk jaar afwegen of zij deze delegatie van bevoegdheden wensen te continueren. De directie verzoekt om machtiging voor slechts 20% van het geplaatste kapitaal, ofschoon de wet en de statuten een hoger percentage tot 50% toestaan. De directie is van mening dat 20% voldoende ruimte biedt in geval van inkoop. Indien deze bevoegdheid wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, dan vervalt de bestaande bevoegdheid zoals verstrekt per 6 november 2018.