

ANNEX I

Ingevolge het rooster van aftreden van de Raad van Commissarissen als gepubliceerd op de website op 2 november 2016 zullen de heren Croff en Persson conform het rooster aftreden per 7 november 2017.

De heren Croff en Persson zijn benoemd in overeenstemming met het profiel van de Raad van Commissarissen. Dit profiel, gepubliceerd op de website van de Vennootschap (zie ook het profiel op de volgende pagina) is in 2012 vastgesteld en is sindsdien ongewijzigd.

In overeenstemming met het profiel is de Raad samengesteld uit een lid met de Franse nationaliteit, een met de Italiaanse nationaliteit, een met de Zweedse nationaliteit, een met de Nederlandse nationaliteit en een met de Britse nationaliteit.

Teneinde een goed uitgebalanceerde en samengestelde Raad te behouden met bij voorkeur meer dan het minimum aantal van vier leden, zoals vereist volgens de statuten van de vennootschap, en om leden te hebben die vier jaar ervaring hebben met de Vennootschap en haar stakeholders, terwijl de drie andere leden pas in de laatste paar jaar zijn benoemd, wordt voorgesteld om op de komende algemene vergadering van aandeelhouders te houden op 7 november 2017 de heren Croff en Persson, die lid zijn van de Raad van Commissarissen sinds 2013, voor een periode van vier jaar als leden van de Raad van Commissarissen te herbenoemen.

De Raad heeft de herbenoemingen intern besproken en heeft rekening gehouden met de prestaties en het functioneren van de heren Croff en Persson als commissaris.

De heer Carlo Croff (62), van Italiaanse nationaliteit en woonachtig in Italië, is senior partner bij het advocaten-/ belastingadvieskantoor Chiomenti Studio Legale in Milaan, Italië, welk kantoor ongeveer 300 advocaten en belastingadviseurs heeft en actief is vanuit kantoren in Rome en Milaan en kantoren in diverse landen buiten Italië. Zijn uitgebreide curriculum vitae is hieronder opgenomen.

De heer Croff wordt niet geacht onafhankelijk te zijn als bedoeld in de “best practice” bepaling II.2.2 van de Nederlandse Corporate Governance Code 2008.

De heer Jan-Åke Persson (68), van Zweedse nationaliteit en woonachtig in Zweden, is een voormalige senior partner van de accountantsfirma Ernst&Young AB in Malmö, Zweden. Hij heeft gedurende meer dan 40 jaar gewerkt als accountant van beursgenoteerde bedrijven en familiebedrijven, zowel in Zweden als in landen buiten Zweden. Zijn uitgebreide curriculum vitae is hieronder opgenomen.

De heer Persson wordt geacht onafhankelijk te zijn als bedoeld in de “best practice” bepaling II.2.2 van de Nederlandse Corporate Governance Code 2008.

Gegeven de achtergrond en ervaring van de heren Croff en Persson en hun bijdragen in de afgelopen vier jaren, beveelt de Raad aan te stemmen voor de voorgestelde herbenoemingen.

Het bestuur van de Stichting Prioriteits aandelen Eurocommercial Properties is akkoord met dit voorstel.

Curriculum vitae de heer Carlo Croff

De heer Carlo Croff, van Italiaanse nationaliteit, is geboren in Auronzo di Cadore (Belluno), Italië, op 24 augustus 1955, is Italiaans ingezetene en is werkzaam als advocaat.

Opleiding

Hij is afgestudeerd in de Rechtsgeleerdheid aan de Universiteit van Padua (1979) en heeft aansluitend een bachelor degree (LLB, 1980) behaald te Cambridge (V.K.) en een masters degree (LLM, 1981) te Harvard (V.S.); in 1982 werd hij beëdigd als advocaat in Italië en in 1985 in New York.

Werkervaring

De heer Croff kwam in 1984 in dienst van het advocaten- en belastingadvieskantoor Chiomenti Legale in Milaan (Italië). Sinds 1989 is hij partner van dit kantoor en sinds 2009 senior partner. Hij is gespecialiseerd in fusies, overnames en vastgoed en treedt op voor beursgenoteerde vennootschappen, zowel in Italië als daar buiten. Het kantoor telt ongeveer 300 advocaten en belastingadviseurs, die actief zijn vanuit kantoren in Rome en Milaan en kantoren in diverse landen buiten Italië. De heer Croff werkte voorheen voor de kantoren Crowell & Moring in Washington, V.S. in 1982 en voor Debevoise & Plimpton in New York, V.S. van 1982 tot 1984.

Overige relevante ervaring

Lid van de directie en van het Executive Committee van Banca Popolare di Lecco S.p.A. (onderdeel van Deutsche Bank) van 1986 tot 1988.

Secretaris van de directie van AEM S.p.A. (genoteerd aan de beurs van Milaan) van 1998 tot 2007.

Secretaris van de Raad van Bestuur (“Consiglio di Gestione”) of A2A S.p.A. (genoteerd aan de beurs van Milaan) van 2008 tot 2012.

Secretaris van de Raad van Commissarissen (“Consiglio di Sorveglianza”) of A2A S.p.A. (genoteerd aan de beurs van Milaan), vanaf 2012 tot 2013.

Secretaris van de directie van Impreglio S.p.A. (genoteerd aan de beurs van Milaan) van 2005 tot 2012.

Secretaris van de directie van Alitalia S.p.A. van 2014 tot 2017.

Curriculum vitae de heer Jan-Åke Persson

De heer Jan-Åke Persson, van Zweedse nationaliteit, is geboren te Ålmhult (regio Malmö), Zweden op 27 augustus 1949, is Zweeds ingezetene en gepensioneerd registeraccountant en voormalig senior partner van Ernst & Young AB in Malmö.

Opleiding

De heer Persson heeft Business Administration en Economie gestudeerd aan de Universiteit van Lund, Zweden (BSc, 1973).

Werkervaring

De heer Persson heeft sinds 1973 gewerkt voor Ernst & Young AB in Malmö en een van haar rechtsvoorgangers. In 1985 werd hij partner. De heer Persson is in 2008 met pensioen gegaan en is sindsdien actief als consultant voor sommige van zijn voormalige cliënten. De heer Persson was de accountant voor de Zweedse dochtervennootschappen van de Vennootschap tot 2005. Vanaf 2008 heeft hij de Vennootschap geadviseerd inzake acquisities en verkopen in Zweden alsmede ten aanzien van de financiële verslaglegging van de Zweedse dochtervennootschappen.

Overige relevante ervaring

De heer Persson heeft geen andere commissariaten. Als registeraccountant was het voor hem niet mogelijk om deel uit te maken van enig (extern) bestuur. Per maart 2013 is hij uitgeschreven als registeraccountant en kan hij nu dergelijke functies bekleden.

Rooster van aftreden

Na goedkeuring door de Vergadering van de voorgestelde herbenoemingen zal het rooster van aftreden op de voet van artikel 6.2 van het reglement van de Raad van Commissarissen van Eurocommercial Properties N.V. als volgt luiden:

Naam	Nationaliteit	Geb. jaar	Eerste benoeming	Datum herbenoeming	Eerstvolgende herbenoeming	Uiterste datum van aftreden ¹
B. Carrière	Frans	1946	2014	-	2018	2021
C. Croff	Italiaans	1955	2013	2017	-	2025
B.T.M. Steins Bisschop	Nederlands	1949	2014	-	2018	2024
J.Å. Persson	Zweeds	1949	2013	2017	-	2024
R. Foulkes	Brits	1945	2014	-	2018	2020

¹Het twaalfde jaar volgend op de eerste benoeming van de desbetreffende commissaris of zoveel eerder door het bereiken van de leeftijdsgrens van 75 jaar.

De periode van twaalf jaar is de maximale termijn gevolgd van de herziene Corporate Governance Code 2016, een periode van vier jaar met een opvolgende termijn van vier jaar is mogelijk en daarna nog de mogelijkheid om een commissaris voor een periode van twee jaar (met motivatie) te herbenoemen en nog een laatste termijn van twee jaar, eveneens onder vermelding van de reden hiervoor.

PROFIEL RAAD VAN COMMISSARISSEN EUROCOMMERCIAL PROPERTIES N.V.

1. De Raad van Commissarissen moet worden samengesteld overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Voor Eurocommercial Properties N.V. ("ECP") betekent dit, dat de Raad van Commissarissen in staat moet zijn toezicht te houden op de directie van ECP, zowel kwalitatief als kwantitatief.
2. De Raad van Commissarissen zal bestaan uit minimaal vier en maximaal zes leden, bij voorkeur met verschillende nationaliteiten en/of woonlanden (i) om een weerspiegeling te zijn van de beleggingsactiviteiten van ECP, die momenteel plaatsvinden in Frankrijk, Italië en Zweden (ii) om een weerspiegeling te zijn van de bedrijfsstructuur en management van ECP, die thans een relatie hebben met Nederland en het Verenigd Koninkrijk. De Raad behoort een brede en diverse reeks aan kwaliteiten en ervaring te bevatten, die relevant zijn voor de goede en succesvolle bevordering van de doelstellingen van ECP. Alle leden, met uitzondering van niet meer dan één lid, dienen onafhankelijk te zijn in overeenstemming met de best practice bepaling III 2.2 van de Nederlandse Corporate Governance Code 2008. Op termijn streeft de Raad van Commissarissen ernaar dat beide geslachten zijn vertegenwoordigd.
3. Het is wenselijk dat de leden van de Raad van Commissarissen ten minste een of meer van de navolgende kwaliteiten hebben:
 - a. Brede ervaring ten aanzien van institutionele beleggingsmarkten in aandelen, vastrentende waarden en vastgoed;
 - b. Brede ervaring in investment banking en financiële markten;
 - c. Specifieke ervaring en deskundigheid in de landen waarin ECP belegt;
 - d. Diepgaande kennis van de bijzondere vereisten ten aanzien van de directievoering en het toezicht van beursgenoteerde vennootschappen;
 - e. Beroepsmatige achtergrond in recht, accountancy, economie en/of de retail sector.
4. De Raad van Commissarissen streeft naar een zodanige samenstelling op het gebied van omvang en leden dat het rooster van aftreden zorgdraagt voor voldoende continuïteit binnen de Raad van Commissarissen.
5. De Raad van Commissarissen als geheel zal ook functioneren als benoemingscommissie, als remuneratiecommissie en audit commissie.
6. De Raad van Commissarissen zal het onderhavige profiel een keer per jaar beoordelen.
7. De Stichting Prioriteitsaandelen Eurocommercial Properties zal de onderhavige profielvoorkeuren in acht nemen wanneer het bindende voorstellen doet ten aanzien van de benoeming van leden van de Raad van Commissarissen.

BIJLAGE II

REMUNERATIERAPPORT 2016/2017 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 2017/2018, dat wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 7 november 2017 (onderdeel A en C), evenals de bijzonderheden met betrekking tot de bezoldiging over het boekjaar 2016/2017 (onderdeel B). Verder behandelt dit rapport de wijze waarop het beleid voor 2017/2018 en latere boekjaren wordt gevoerd (onderdeel C). Dit rapport is een bijgewerkte versie van het remuneratierapport 2015/2016 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, op basis van aanbevelingen van de directie. 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 een onafhankelijk onderzoek naar 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 jaarlijks aan een extern onafhankelijk benchmarkonderzoek onderworpen. Het meest recente rapport dateert van mei 2017 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, Deutsche Euroshop, Beni Stabili, Citycon, NSI, Vastned en Wereldhave. Deze groep bestond ook uit belangrijke vastgoedvermogensbeheerders, zoals Amundi, Schroder Group, Henderson Global Investors, 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 Citycon, Deutsche Euroshop, Hammerson, Intu, Klepierre, Mercialis, Unibail-Rodamco, Vastned, Wereldhave en Westfield Corporation.

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: $€ 300.000 \times 6 \times \{2\% + 1\% + 3\% = 6\% \} = € 108.000$

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 13% 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.

Vijf jaar geleden 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 directeurs van de Vennootschap in vaste dienst.

Datum van jaarlijkse toekenning

Indien de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap het remuneratierapport 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.

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 worden 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 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 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 driejaarsperiode. In

geval van een lagere groei zal een proportioneel lager percentage van het aantal Prestatieaandelen worden toegekend.

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>	<u>3%</u>	
Totale groei:	6%	
X € 300.000 =		€ 18.000
Gedeeld door aandelenprijs		
Bijv. € 40 =		450 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, 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. Slechts één lid van de directie neemt deel aan een pensioenregeling. Dit is een beschikbare premieregeling waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op een pensioengevend salaris van € 103.000, 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 19.8% over het verschil tussen het oude en het nieuwe maximum pensioengevend salaris.

B. Bezoldiging in 2016/2017

Bezoldiging van de directie

In het verslagjaar heeft het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap geresulteerd in de volgende variabele en vaste beloning van de directie. De totale bezoldiging van de directie bedroeg € 2.039.000 voor het boekjaar eindigend op 30 juni 2017, waarbij dient te worden opgemerkt dat de heer J.P. Lewis niet langer wordt betaald in pond sterling. Derhalve varieert zijn basissalaris in euros niet langer door valutakoersschommelingen. Zijn basissalaris bleef gelijk op € 689.000.

Specificatie variabele en vaste bezoldiging directie over de boekjaren 2001/2002 tot en met 2016/2017

(Bedragen x € 1.000)	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
Basissalaris			
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
Variabele bonussen in contanten			
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
Pensioenpremies en bijdragen...			
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
Totale bezoldiging			
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
Sociale lasten			
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
Totale bezoldiging directie			
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

Basissalaris

De basissalarissen voor J.P. Lewis en E.J. van Garderen zijn voor het boekjaar 2016/2017 ten opzichte van het boekjaar 2015/2016 gelijk gebleven.

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 en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders, zoals in het voorgaande beschreven. Voor het boekjaar 2016/2017 wordt op basis van bovenstaande formule aan J.P. Lewis en E.J. van Garderen een brutobonus in contanten toegekend ter hoogte van 62% van het toepasselijke basissalaris.

Langetermijnprestatiebeloning – aandelenoptieplan

De mutaties in de toegekende opties ingevolge het huidige aandelenoptieplan worden in de onderstaande tabel weergegeven:

	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
Aantal opties per 30/06/2016	43.750	35.625	79.375
Mutaties in opties in 2016/2017			
Vervallen	0	0	0
Uitgeoefend	0	0	0
Toegekend	0	0	0
Aantal opties per 30/06/2017	43.750	35.625	79.375

De 79.375 uitstaande opties (79.375: 2007 opties, uitoefenprijs van € 37,28) gehouden door de directie vertegenwoordigen 0,165% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap.

De opties toegekend in 2007 zijn onvoorwaardelijk, aangezien de blokkeringsperiode van drie jaar is verstreken en de voorwaarden grotendeels zijn vervuld, waardoor slechts 6,25% van de opties, die aanvankelijk zijn toegekend, zijn vervallen. Op de datum van toekenning bedroeg de reële waarde per optie € 4,10, terwijl op de datum waarop de opties onvoorwaardelijk zijn geworden de intrinsieke waarde per optie € 0,00 bedroeg. Deze opties kunnen nog worden uitgeoefend tot de vervaldatum van 12 november 2017.

Het bedrag dat voor de uitgeoefende opties en de 79.375 nog uitstaande opties ten laste van de winst en verliesrekening is gebracht in het boekjaar 2016/2017 bedroeg nihil.

Per 30 juni 2017 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 182.855 opties, (93.967 opties uit 2010 + 88.888 opties uit 2007), die tezamen 0,375% 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	Totaal
Aantal PA per 30/06/2016	10.235	6.493	16.728
Mutaties in PA in 2016/2017			
Vervallen	0	0	0
Verkocht	0	0	0
Toegekend	8.730	6.095	14.825
Aantal PA per 30/06/2017	18.965	12.588	31.553

De 31.553 uitstaande Prestatieaandelen gehouden door de directie vertegenwoordigen 0,065% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap.

De 14.825 Prestatieaandelen toegekend in 2016 zijn voorwaardelijk zoals toegelicht in dit rapport, en zullen onvoorwaardelijk worden op 7 november 2021, mits de toepasselijke voorwaarden in vervulling zijn gegaan. Op de datum van toekenning bedroeg de reële waarde per prestatie aandeel € 29,72.

Het bedrag dat voor de 14.825 Prestatieaandelen toegekend in november 2016, de 7.707 prestatieaandelen toegekend in november 2015, 4.220 Prestatieaandelen toegekend in november 2014 en voor de 3.158 Prestatieaandelen toegekend in november 2013 en voor de 2.168 Prestatieaandelen toegekend in november 2012 ten laste van de winst en verliesrekening is gebracht in het boekjaar 2016/2017 bedroeg € 234.000.

Per 30 juni 2017 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 198.203 Prestatieaandelen, die tezamen 0,405% van het huidige geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen.

De scenarioanalyses zoals bedoeld in best practicebepaling II.2.1. van de Code 2008 zijn uitgevoerd.

Pensioen

Alle pensioenkosten zoals in het voorgaande beschreven, komen ten laste van de Vennootschap. Enkel E.J. van Garderen neemt deel aan een pensioenregeling. Dit is een beschikbare premieregeling op basis van een pensioenleeftijd van 68 jaar, waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op een pensioengevend salaris van € 103.000.

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 meest recente benoeming dateert van 1 november 2016) 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 het bedrag van het basissalaris voor één jaar niet te boven gaan. De door de Vennootschap in acht te nemen opzegtermijn bij de beëindiging van het dienstverband van J.P. Lewis bedraagt 24 maanden. Met betrekking tot E.J. van Garderen is de opzegtermijn zes maanden. 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, 987.781 certificaten, waarin zijn begrepen 2.857 toegekende Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 2,043% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. E.J. van Garderen bezit 27.144 certificaten, waarin zijn begrepen 1.944 toegekende Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 0,053% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap.

Bezoldiging van de Raad van Commissarissen

De totale bezoldiging van de Raad van Commissarissen bedroeg in het verslagjaar € 284.000 en kan als volgt worden gespecificeerd:

Specificatie bezoldiging Raad van Commissarissen over de boekjaren 2007/2008 tot en met 2016/2017

(Bedragen x € 1.000)	16/17	15/16	14/15	13/14	12/13	11/12	10/11	09/10	08/09	07/08
Voormalige commissarissen	0	0	30	109,6	146,0	138,0	130,0	122,0	122,0	118,6
C. Croff	45	42	39	24,3						
B.M. Carrière	45	42	26							
R.R. Foulkes	45	42	26							
P.W. Haasbroek	45	42	39	37,0	34,0	32,0	30,0	28,0	18,7	18,7
J.Å. Persson	45	42	39	24,3						
B.T.M. Steins Bisschop	59	55	33							
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Totaal	284	265	232	195,2	180,0	170,0	160,0	150,0	140,7	118,6

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 2017 bezat geen van de commissarissen certificaten van aandelen in de Vennootschap.

Overige werknemers

In totaal bezitten werknemers, uitgezonderd directieleden, 61.200 certificaten van aandelen in de Vennootschap per 30 juni 2016, hetgeen overeenkomt met in totaal 0,13% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. Voor twee senior functionarissen geldt een opzegtermijn van 24 maanden.

C. Bezoldigingsbeleid voor 2017/2018 en latere boekjaren

In 2016/2017 is het bezoldigingsbeleid gevoerd zoals dat hiervoor is beschreven. Het ligt in de bedoeling dat het huidige beleid in het komende boekjaar en daaropvolgende boekjaren wordt voortgezet.

Voorgesteld wordt voor het boekjaar 2017/2018 voor wat betreft de basissalarissen van de directieleden, het basissalaris van J.P. Lewis ongewijzigd te laten op € 689.000 en het basissalaris van E.J. van Garderen wordt verhoogd naar € 450.000.

Voor senior functionarissen worden de uitkomsten van de benchmarkstudie uitgevoerd in het voorjaar van 2017 als richtlijn genomen, hetgeen niet leidt tot verhogingen van de basissalarissen voor de landendirecteuren en in andere gevallen tot verhogingen van het basissalaris met 1 tot 20 %.

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 2017 en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders voor het jaar tot 30 juni 2017. Dit resulteert in de uitgifte van Prestatieaandelen in november 2017, die een waarde zullen vertegenwoordigen van 31,2% van de basissalarissen gelet op de berekening als hierboven uitgelegd in dit rapport, daar de groei van het dividend en de intrinsieke waarde in totaal 10,39% bedroeg. Er was geen relatieve betere prestatie en om die reden heeft dit onderdeel geen bijdrage geleverd aan het toekennen van Prestatieaandelen.

Tevens wordt voor het boekjaar 2017/2018 voorgesteld de bezoldiging voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen te verhogen tot € 60.000 en de bezoldiging voor elk van de commissarissen te verhogen tot € 46.000.

BIJLAGE III

De Raad van Commissarissen en de directie hebben het functioneren van KPMG Accountants N.V. te Amstelveen als accountant van de Vennootschap besproken. Op basis van de verrichtte werkzaamheden, de uitgebrachte rapporten, het controleproces en de besprekingen met de accountants, stellen de Raad van Commissarissen en de directie voor om KPMG Accountants N.V. te Amstelveen wederom te benoemen als accountant van de Vennootschap voor het boekjaar 201/2018.

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 Franse fiscale SIIC status te behouden. De verantwoordelijke partner is de heer Drs. H.D. Grönloh RA, partner van KPMG Accountants N.V. te Amstelveen en een van de praktijkleiders voor de vastgoedsector.

BIJLAGE IV

Additionele informatie betreffende het voorstel om de bestaande delegatie betreffende de bevoegdheid tot uitgifte van aandelen en/of opties daarop te wijzigen:

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. 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 zelfs permanent 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 en de stemresultaten betreffende dit onderwerp in de jaarvergadering van november 2012 (41% van de uitgebracht stemmen was tegen dit voorstel), wordt voorgesteld om, zoals in de vier voorafgaande jaren, (i) de delegatieperiode te beperken tot 30 juni 2019, met andere woorden tot bijna twintig maanden in plaats van de gebruikelijke drie jaar, zodat de delegatie niet meer dan het gehele volgende boekjaar omvat en (ii) het aantal aandelen en/of opties daarop te beperken tot slechts 20% van het geplaatste aandelenkapitaal, in plaats van 50%, zoals in 2012 was voorgesteld, om daarmee deze beperking in lijn te brengen met internationaal gebruik. De kortere periode en het gereduceerde percentage resulteerde de vier 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).

Per 20 juli 2017 is een nieuwe Prospectusrichtlijn van kracht geworden. De voorheen geldende ontheffing van de prospectusverplichting in geval van het plaatsen van nieuwe aandelen tot maximaal 10% van het geplaatste kapitaal gedurende een periode van 12 maanden is thans verhoogd naar maximaal 20% van het geplaatste kapitaal zonder de verplichting tot het publiceren van een

prospectus. Dit percentage komt nu overeen met de het geagendeerde percentage van 20%.

Additionele informatie met betrekking tot het continueren van de huidige machtiging van de directie met betrekking 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 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. Voor november 2006 heeft de Vennootschap nimmer eigen aandelen en/of eigen certificaten ingekocht. Het wordt 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 vastgoedinstantellingen 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 Vennootschap wenst haar verzoek om machtiging voor slechts 10% van het geplaatste kapitaal, zoals dat sinds de oprichting het geval is geweest, te continueren, ofschoon de wet en de statuten een hoger percentage tot 50% toestaan. De Vennootschap is van mening dat 10% voldoende ruimte biedt in geval van inkoop.