

REMUNERATIERAPPORT 2015/2016 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 2016/2017, dat wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 1 november 2016 (onderdeel A en C), evenals de bijzonderheden met betrekking tot de bezoldiging over het boekjaar 2015/2016 (onderdeel B). Verder behandelt dit rapport de wijze waarop het beleid voor 2016/2017 en latere boekjaren wordt gevoerd (onderdeel C). Dit rapport is een bijgewerkte versie van het remuneratierapport 2014/2015 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 in het najaar van 2000, de zomer van 2004, het voorjaar van 2005, de zomer van 2007 en het voorjaar van 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 en 2016 aan een extern onafhankelijk benchmarkonderzoek onderworpen. In de overige jaren is uitsluitend indexatie toegepast. Het meest recente rapport dateert van mei 2016 en is opgesteld door Michael Lamb Associates te Londen. De groep vergelijkbare ondernemingen die ten behoeve van het benchmarkonderzoek werd samengesteld, bestond uit 28 beursgenoteerde vastgoedmaatschappijen en -organisaties,

waaronder British Land, Hammerson, Intu, Land Securities, Segro, Klepierre, Mercialys, Unibail-Rodamco, Beni Stabili, Citycon, NSI, Vastned en Wereldhave. Deze groep bestond ook uit belangrijke vastgoedvermogensbeheerders, zoals Schroder Group, Henderson Global Investors, Grosvenor, etc. en belangrijke vastgoedinvesteerders zoals CPPIB etc.. De uitgevoerde analyse omvatte zowel een rapport inzake de basissalarissen en bonussen, alsmede een rapport inzake de langetermijnprestatiebeloning.

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. 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 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 Properties, Klepierre, Mercialys, 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 kunnen worden geverifieerd met 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 10% 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.

Vier 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 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.

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 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 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. 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 premiereregeling. 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 premiereregeling waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op een pensioengevend salaris van € 100.000, het huidige maximum in Nederland (in voorgaande jaren 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 2015/2016

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 € 2.408.000 voor het boekjaar eindigend op 30 juni 2016, waarbij dient te worden opgemerkt dat de heer J.P. Lewis wordt betaald in pond sterling derhalve varieert zijn basissalaris in euros door valutakoersschommelingen. Zijn basissalaris bleef gelijk op 515.000 pond sterling.

Specificatie variabele en vaste bezoldiging directie over de boekjaren 2001/2002 tot en met 2015/2016

(Bedragen x € 1.000)	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
Basissalaris			
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			
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...			
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			
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			
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			
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

het basissalaris voor J.P. Lewis is voor het boekjaar 2015/2016 is ten opzichte van het boekjaar 2014/2015 in lokale valuta gelijk gebleven. Het basissalaris van de E.J. van Garderen is voor het boekjaar 2015/2016 ten opzichte van het boekjaar 2014/2015 met 5% gestegen naar € 435.000.

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 2015/2016 wordt op basis van bovenstaande formule aan J.P. Lewis en E.J. van Garderen een brutobonus in contanten toegekend ter hoogte van 100% 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 30/06/2015	43.750	35.625	79.375
Mutaties in opties in 2015/2016			
Vervallen	0	0	0
Uitgeoefend	0	0	0
Toegekend	0	0	0
Aantal opties per 30/06/2016	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 2015/2016 bedroeg nihil.

Per 30 juni 2015 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 200.043 opties, (93.967 opties uit 2010 + 106.076 opties uit 2007), die tezamen 0,415% 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 30/06/2015	5.737	3.809	9.546
Mutaties in PA in 2015/2016			
Vervallen	(316)	(209)	(525)
Verkocht	0	0	0
Toegekend	4.814	2.893	7.707
Aantal PA per 30/06/2016	10.235	6.493	16.728

De 16.728 uitstaande Prestatieaandelen gehouden door de directie vertegenwoordigen 0,0347% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap.

De 7.707 Prestatieaandelen toegekend in 2015 zijn voorwaardelijk zoals toegelicht op pagina 3 van dit rapport, en zullen onvoorwaardelijk worden op 9 november 2020, mits de toepasselijke voorwaarden in vervulling zijn gegaan. Op de datum van toekenning bedroeg de reële waarde per prestatie aandeel € 34,60.

Het bedrag dat voor 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 2015/2016 bedroeg € 117.000.

Per 30 juni 2016 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 84.545 Prestatieaandelen, die tezamen 0,175% van het huidige geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen.

De scenarioanalyses zoals bedoeld in best practicebepaling II.2.1. van de Code 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 premierregeling op basis van een pensioenleeftijd van 67 jaar, waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op een pensioengevend salaris van € 100.000.

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 6 november 2012) 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, 985.866 certificaten, waarin zijn begrepen 989 toegekende Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 2,043% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. E.J. van Garderen bezit 25.745 certificaten, waarin zijn begrepen 654 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 € 265.000 en kan als volgt worden gespecificeerd:

Specificatie bezoldiging Raad van Commissarissen over de boekjaren 2006/2007 tot en met 2015/2016

(Bedragen x € 1.000)	15/16	14/ 15	13/ 14	12/ 13	11/ 12	10/ 11	09/ 10	08/ 09	07/ 08	06/ 07
Voormalige commissarissen	0	30	109,6	146,0	138,0	130,0	122,0	122,0	118,6	124,6
C. Croff	42	39	24,3							
B.M. Carrière	42	26								
R.R. Foulkes	42	26								
P.W. Haasbroek	42	39	37,0	34,0	32,0	30,0	28,0	18,7	18,7	
J.Å. Persson	42	39	24,3							
B.T.M. Steins Bisschop	55	33								
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Totaal	265	232	195,2	180,0	170,0	160,0	150,0	140,7	118,6	124,6

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 2016 bezat geen van de commissarissen certificaten van aandelen in de Vennootschap.

Overige werknemers

In totaal bezitten werknemers, uitgezonderd directieleden, 42.183 certificaten van aandelen in de Vennootschap per 30 juni 2016, hetgeen overeenkomt met in totaal 0,08% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. Voor twee senior functionarissen geldt een opzegtermijn van 24 maanden.

C. Bezoldigingsbeleid voor 2016/2017 en latere boekjaren

In 2015/2016 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 2016/2017 voor wat betreft de basissalarissen van de directieleden, het basissalaris van J.P. Lewis ongewijzigd te laten op GBP 515.000 en het basissalaris van E.J. van Garderen ongewijzigd te laten op € 435.000. Opgemerkt wordt dat de bezoldiging van de heer J.P. Lewis in pond sterling wordt betaald en derhalve varieert in euros door valutakoersschommelingen.

Voor senior functionarissen worden de uitkomsten van de benchmarkstudie uitgevoerd in het voorjaar van 2016 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 5 %.

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 2016 en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders voor het jaar tot 30 juni 2016. Dit resulteert in de uitgifte van Prestatieaandelen in november 2016, die een waarde zullen vertegenwoordigen van 49,3% 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 13,11% bedroeg en de relatieve betere prestatie aldus boven het maximum was, en droeg derhalve bij tot het maximale percentage van 3,33%.

Tevens wordt voor het boekjaar 2016/2017 voorgesteld de bezoldiging voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen te verhogen tot € 59.000 en de bezoldiging voor elk van de commissarissen te verhogen tot € 45.000.