

## ANNEX I

### REMUNERATIERAPPORT 2008/2009 INCLUSIEF 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 die worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 3 november 2009 (onderdeel A en C), evenals de bijzonderheden met betrekking tot de bezoldiging over het boekjaar 2008/2009 (onderdeel B). Verder behandelt dit rapport de wijze waarop het beleid voor 2009/2010 en latere boekjaren wordt gevoerd (onderdeel C). Dit rapport is een bijgewerkte versie van het remuneratierapport 2007/2008 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 door de directie geïnformeerd over de hoogte van de bezoldiging van vastgoeddirecteuren. Deze is hoofdzakelijk gekoppeld aan de markt in het Verenigd Koninkrijk, maar is tevens 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 en 2009 aan een extern onafhankelijk benchmarkonderzoek onderworpen. In de overige jaren is uitsluitend indexatie toegepast. Het meest recente rapport dateert van mei 2009 en is opgesteld door Michael Lamb Associates te Londen. De groep vergelijkbare ondernemingen die ten behoeve van het benchmarkonderzoek werd samengesteld, bestond uit 20 beursgenoteerde vastgoedmaatschappijen en -organisaties, waaronder British Land, Land Securities, Unibail-Rodamco, Hammerson en Brixton. 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 aandelenoptieplan;
- 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 topfunctionarissen en directieleden volledig en direct gerelateerd aan de jaarlijkse groei van de intrinsieke waarde van de Vennootschap en het dividend per aandeel. Deze bonussen worden berekend op basis van de gepubliceerde jaarresultaten van de Vennootschap over het boekjaar waarop de bonussen betrekking hebben. De variabele brutobonus in contanten is gelijk aan de som van de groei van het dividend per aandeel en de intrinsieke waarde per aandeel, vermenigvuldigd met zes maal het basissalaris. Bij toepassing van deze formule wordt een negatieve groei van het dividend per aandeel of van de intrinsieke waarde per aandeel niet in aanmerking genomen. Er is geen gegarandeerde minimumbonus voor directieleden en variabele contante bonussen zijn afgetopt geweest. 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 vijf jaar varieerden de variabele bonussen in contanten tussen 10% en 120% van het basissalaris. Variabele bonussen in contanten worden doorgaans uitbetaald in het eerste kwartaal waarin de jaarresultaten van de Vennootschap worden gepubliceerd.

### ***Langetermijnprestatiebeloning – aandelenoptieplan***

Er bestaat sinds 2000 een langetermijnprestatiebeloning voor een aantal werknemers van de Groep en de directieleden in de vorm van een aandelenoptieplan. Elk van de opties die deel uitmaken van het aandelenoptieplan belichaamt het recht tot verkrijging van één certificaat vertegenwoordigend tien gewone aandelen met een nominale

waarde van € 0,50 in het kapitaal van de Vennootschap. In 2000, 2001, 2004 en 2007 zijn optieseries op certificaten van aandelen in de Vennootschap uitgegeven. Het aantal toegekende opties op certificaten van aandelen was gebaseerd op de uitoefenprijs van de certificaten op de toekenningsdatum en de totale brutobezoldiging van de werknemer in kwestie, vermenigvuldigd met vier. Voorts is het aantal opties dat ingevolge het aandelenoptieplan aan alle in aanmerking komende werknemers en directieleden wordt toegekend gemaximeerd op 3% van het gedurende drie jaren uitstaande aandelenkapitaal van de Vennootschap. De toegekende opties worden gedurende een termijn van drie jaren geblokkeerd.

Daarna kunnen de opties gedurende een termijn van zeven jaar worden uitgeoefend. In 2002, 2003, 2005, 2006 en 2008, noch in 2009 zijn opties aan directieleden of andere werknemers toegekend. Het aandelenoptieplan blijft van kracht en bevat prestatiedoelen voor de bezitters van de opties. Na de driejarige blokkeringstermijn volgend op de toekenningsdatum kunnen de uitstaande opties slechts worden uitgeoefend indien de werknemer nog bij de Vennootschap gedurende deze termijn in dienst is gebleven. Bovendien kan de helft van de opties slechts worden uitgeoefend indien het dividend per aandeel gedurende de driejarige blokkeringstermijn met ten minste 8% is toegenomen en kan de andere helft van de opties slechts worden uitgeoefend indien de intrinsieke waarde per aandeel gedurende de driejarige blokkeringstermijn met ten minste 8% is toegenomen. Bij een geringere toename mag een evenredig lager percentage van het aantal toegekende opties worden uitgeoefend, waarbij de resterende opties vervallen. De uitoefenprijs is in beginsel gelijk aan de beurskoers van de aan NYSE Euronext Amsterdam genoteerde certificaten van aandelen in het kapitaal van de Vennootschap op de toekenningsdatum.

In het geval nieuwe opties in de toekomst worden toegekend onder het aandelenoptieplan, zullen dergelijke opties alleen worden toegekend onder soortgelijke voorwaarden zoals uiteengezet in de voorgaande paragraaf en onder de voorwaarde dat het aantal opties kan worden aangepast op de datum waarop de blokkeringstermijn eindigt, wanneer een dergelijk aantal tot onbillijke uitkomsten leidt vanwege buitengewone omstandigheden. Nieuwe opties die in de toekomst onder het aandelenoptieplan zijn toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens kunnen door de Vennootschap worden teruggevorderd van de bestuurders (claw back clause).

### ***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. Slechts één lid van de directie neemt deel aan een pensioenregeling. Dit is een beschikbare premiereregeling waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op ongeveer een geïndexeerd bedrag van 12% van het basissalaris.

## B. Bezoldiging in 2008/2009

### 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 € 975.000 (2007/2008: € 1.275.000, 2006/2007: € 1.863.000; 2005/2006: € 1.650.000, 2004/2005: € 1.383.000, 2003/2004: € 1.209.000; 2002/2003: € 1.005.000; 2001/2002: € 1.225.000; 2000/2001: € 1.290.000) en kan als volgt worden gespecificeerd:

### Specificatie variabele en vaste bezoldiging directie over de boekjaren 2008/2009, 2007/2008, 2006/2007, 2005/2006, 2004/2005, 2003/2004, 2002/2003 en 2001/2002

(Bedragen x € 1.000)	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
<b>Basissalaris</b>			
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>			
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</b>			
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>			
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>			
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>Totale bezoldiging directie</b>			
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 voor het boekjaar 2008/2009 zijn met 5% verhoogd vergeleken met het boekjaar 2007/2008 conform het besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders gehouden op 4 november 2008.

### **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 zoals in het voorgaande beschreven. Voor het boekjaar 2008/2009 wordt op basis van bovenstaande formule aan J.P. Lewis en E.J. van Garderen een brutobonus in contanten toegekend ter hoogte van circa 10% van het 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 30-06-08	120.000	120.000	240.000
<b>Mutaties in 2008/2009</b>			
Uitgeoefend	20.000	0	20.000
Toegekend	0	0	0
Aantal opties per 30-06-09	100.000	120.000	220.000

Gedurende het boekjaar heeft de heer J.P. Lewis 20.000 opties uitgeoefend waarmee een bruto optiewinst is behaald van €106.300 (10.000 opties en 10.000 opties verkocht tegen respectievelijk €30,25 en €30,02; alle opties hadden een uitoefenprijs van €24,82).

De 220.000 uitstaande opties (170.000 opties uit 2007 met een uitoefenprijs van €37,28 plus 50.000 opties uit 2004 met een uitoefenprijs van €24,82) gehouden door de directie vertegenwoordigen 0,61 procent van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap. De opties toegekend in 2004 zijn onvoorwaardelijk aangezien de blokkeringsperiode van

drie jaar is verstreken. De opties toegekend in 2007 zijn voorwaardelijk zoals toegelicht op de pagina's 2 en 3 van dit rapport en zullen onvoorwaardelijk worden op 12 november 2010, mits de toepasselijke voorwaarden in vervulling zijn gegaan. In 2002, 2003, 2005, 2006 en 2008, noch in 2009 zijn opties toegekend.

Per 30 juni 2009 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 627.462 opties (546.000 opties uit 2007 en 81.462 opties uit 2004), die tezamen 1,75% van het huidige geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen.

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

### ***Pensioenen***

Alle pensioenkosten zoals in het voorgaande beschreven, komen ten laste van de Vennootschap. Enkel E.J. van Garderen neemt deel aan de pensioenregeling. Dit is een beschikbare premieregeling op basis van een pensioenleeftijd van 65 jaar, waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op ongeveer een geïndexeerd bedrag van 12% van het basissalaris.

### ***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 4 november 2008) 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, 814.321 certificaten, hetgeen in totaal overeenkomt met 2,27% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. E.J. van Garderen bezit 20.000 certificaten, hetgeen in totaal overeenkomt met 0,056% 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 € 140.700 (2007/2008: € 118.600, 2006/2007: € 124.600, 2005/2006: € 101.300, 2004/2005: € 97.500, 2003/2004: € 85.000; 2002/2003: € 85.000; 2001/2002: € 68.000) en kan als volgt worden gespecificeerd.

**Specificatie bezoldiging Raad van Commissarissen over de boekjaren 2008/2009, 2007/2008, 2006/2007, 2005/2006, 2004/2005, 2003/2004, 2002/2003 en 2001/2002**

(Bedragen x € 1.000)	2008/09	2007/08	2006/07	2005/06	2004/05	2003/04	2002/03	2001/02
Voormalig commissaris	-	8,6	25	33,8	45	40	40	32
H.W. Bolland	28	25,0	25,0	22,5	22,5	20	20	16
P.W. Haasbroek	18,7	-	-	-	-	-	-	-
W.G. van Hassel	38	35,0	35,0	30,0	30,0	25	25	20
J.C. Pollock	28	25,0	25,0	15,0	-	-	-	-
A.E. Teeuw	28	25,0	14,6	-	-	-	-	-
		-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Totaal	140,7	118,6	124,6	101,3	97,5	85	85	68

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 2009 bezat enkel W.G. van Hassel indirect certificaten van aandelen in de Vennootschap (2.858 certificaten, hetgeen overeenkomt met 0,008% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap) en bezat enkel A.E. Teeuw certificaten van aandelen in de Vennootschap (7.000 certificaten, hetgeen overeenkomt met 0,020% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap).

**Overige werknemers**

In totaal bezitten werknemers, uitgezonderd directieleden, 9.875 certificaten van aandelen en 263.130 gewone aandelen op naam in de Vennootschap. Voor drie senior functionarissen geldt een opzegtermijn van 24 maanden.

**C. Bezoldigingsbeleid voor 2009/2010 en latere boekjaren**

**Algemeen**

In 2008/2009 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 2009/2010 de basissalarissen van de directieleden niet te verhogen maar ongewijzigd te laten ten opzichte van het boekjaar 2008/2009. Voor topfunctionarissen worden de uitkomsten van de benchmark studie uitgevoerd in het voorjaar van 2009 als richtlijn genomen, hetgeen in bepaalde gevallen leidt tot verhogingen van de basissalarissen met vijf tot negen procent en in andere gevallen niet tot verhogingen leidt.

Voorgesteld wordt voor het boekjaar 2009/2010 de bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen ongewijzigd te laten.

## ANNEX II

Met het oog op het rooster van aftreden van de raad van commissarissen (zie schema hieronder) wordt voorgesteld om een lid van de raad te herbenoemen. In elk van de volgende jaren 2010 en 2012 zullen leden verkiesbaar zijn. 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, is het beleid en zal het beleid zijn om kwaliteit en ervaring van de raad zorgvuldig te behouden door niet alleen de bestaande leden te herbenoemen maar ook nieuwe potentiële leden voor de toekomst te selecteren.

Derhalve wordt voorgesteld om op de komende algemene vergadering van aandeelhouders te houden op 3 november 2009 de heer J.C. Pollock, die reeds lid is sinds 2005, voor een periode van vier jaar als lid van de raad van commissarissen te herbenoemen. De raad heeft de herbenoeming intern besproken en heeft rekening gehouden met de prestaties en het functioneren van de heer Pollock als commissaris. De heer Pollock (69), bezit de Britse nationaliteit, is voormalig partner van Ernst & Young en was vele jaren werkzaam als openbaar accountant in de internationale praktijk. Gegeven de achtergrond en ervaring van de heer Pollock en gelet op het profiel van de raad van commissarissen, beveelt de raad aan te stemmen voor de voorgestelde herbenoeming.

Dit rooster van aftreden is opgesteld op 30 september 2009 op de voet van artikel 6.2 van het reglement van de raad van commissarissen van Eurocommercial Properties N.V.

Naam	Nationaliteit	Geboorte jaar	Eerste benoeming	Datum van herbenoeming	Verkiesbaar in jaar	Uiterlijke datum van aftreden <sup>1</sup>
H.W. Bolland	Brits	1946	1998	2008	2012	2016
P.W. Haasbroek	Nederlands	1948	2008	-	2012	2020
W.G. van Hassel	Nederlands	1946	1997	2006	2010	2016
J.C. Pollock	Brits	1940	2005	-	2009	2015
A.E. Teeuw	Nederlands	1946	2006	-	2010	2018

<sup>1</sup>Indien van toepassing, het twaalfde jaar volgend op de eerste benoeming van de desbetreffende commissaris te rekenen vanaf 2004, tenzij een verdere verlenging wordt goedgekeurd, of zoveel eerder door het bereiken van de leeftijdsgrens van 75 jaar.

### ANNEX III

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

Sinds de oprichting van de vennootschap hebben de aandeelhouders elk jaar de vergadering van houders van prioriteitsaandelen voor een periode van 3 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 1996, 1997, 1999, 2000, 2002 en 2005. Alle Nederlandse collega's 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.

#### 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. Tijdens de verslagperiode zijn er geen eigen certificaten ingekocht. 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.

Daarnaast beschikken alle Nederlandse collega's van de vennootschap over vennootschappelijke structuren waarbij deze bevoegdheid permanent in de handen van het management ligt waarmee een zeer flexibele kapitaalstructuur voor vastgoedbeleggingsinstellingen 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 tot 10% van het geplaatste kapitaal. Het wordt van belang geacht dat de vennootschap beschikt over een flexibele structuur om effectief haar kapitaal te verminderen, maar evenzo is het belangrijk dat aandeelhouders elk jaar afwegen of zij deze delegatie van bevoegdheden wensen te continueren.