

# **REMUNERATIERAPPORT 2010/2011 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 2011/2012, dat wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 1 november 2011 (onderdeel A en C), evenals de bijzonderheden met betrekking tot de bezoldiging over het boekjaar 2010/2011 (onderdeel B). Verder behandelt dit rapport de wijze waarop het beleid voor 2011/2012 en latere boekjaren wordt gevoerd (onderdeel C). Dit rapport is een bijgewerkte versie van het remuneratierapport 2009/2010 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 en 2011 aan een extern onafhankelijk benchmarkonderzoek onderworpen. In de overige jaren is uitsluitend indexatie

toegepast. Het meest recente rapport dateert van mei 2011 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, Land Securities, Klepierre, Mercialys, Unibail-Rodamco, Beni Stabili, Corio, Nieuwe Steen, VastNed, 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 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 groei is weer direct gerelateerd aan de strategie van de Vennootschap om stabiele en groeiende dividenden te realiseren en langetermijnwaarde aan haar vastgoedportefeuille toe te voegen, alles binnen haar defensieve risicoprofiel.

Deze bonussen worden berekend op basis van 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. 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, vermenigvuldigd met zes, maal 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 niet in aanmerking genomen. Voor informatiedoeleinden wordt het volgende voorbeeld opgenomen:

- veronderstellingen: jaar basissalaris: € 300,000, dividendgroei 2%, intrinsieke waardegroei 3%;
- bruto variabele contante bonus is:  $€ 300,000 \times 6 \times \{2\% + 3\% = 5\% \} = € 90,000$

Er is geen gegarandeerde minimumbonus voor directieleden en variabele contante bonussen voor directieleden zijn gemaximeerd. Indien de formule resulteert in een bedrag hoger dan een jaar basissalaris, wordt het meerdere beschikbaar gesteld in voor drie jaren geblokkeerde certificaten in het kapitaal van de Vennootschap, zodat het bruto contante bedrag niet hoger is dan een jaar basissalaris. Dat meerdere is ook gemaximeerd tot een jaar basissalaris. Variabele contante bonussen en variabele bonussen in geblokkeerde certificaten, 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 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, 2007 en 2010 zijn optieseries op certificaten van aandelen in de Vennootschap uitgegeven. Het aantal toegekende opties op certificaten 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 uitstaande aandelenkapitaal van de Vennootschap per drie jaren. 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, 2008 en 2009, noch in 2011 zijn opties aan directieleden of andere werknemers toegekend. Het aandelenoptieplan blijft van kracht en bevat vennootschappelijke 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. Enige negatieve groei van het dividend per aandeel of van de intrinsieke waarde per aandeel in een bepaald boekjaar zal niet in aanmerking worden genomen voor het berekenen van de groei. De uitoefenprijs is in beginsel gelijk aan de beurskoers van de aan NYSE Euronext Amsterdam genoteerde certificaten van aandelen in het kapitaal van Vennootschap op de toekenningsdatum.

In het geval nieuwe opties 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 vestingdatum wanneer een dergelijk aantal tot onbillijke uitkomsten leidt vanwege buitengewone omstandigheden. Nieuwe opties die onder het

aandelenoptieplan zijn toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens kunnen door de Vennootschap worden teruggevorderd van de directieleden (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 premieregeling. 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 premieregeling waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op ongeveer een geïndexeerd bedrag van 12% van het basissalaris.

### **B. Bezoldiging in 2010/2011**

#### **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 € 1.724.000 (2009/2010: € 1.253.000; 2008/2009: € 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 2010/2011, 2009/2010, 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>			
2010/2011	467	351	818
2009/2010	451	334	785
2008/2009	451	334	785
2007/2008	450	318	768
2006/2007	488	318	806
2005/2006	482	318	800
2004/2005	445	306	751
2003/2004	443	294	737
2002/2003	435	285	720
2001/2002	417	272	689
<b>Variabele bonussen in contanten</b>			
2010/2011	464	326	790
2009/2010	200	143	343
2008/2009	46	34	80
2007/2008	215	164	379
2006/2007	526	356	882
2005/2006	433	250	683
2004/2005	293	201	494
2003/2004	201	140	341
2002/2003	109	73	182
2001/2002	250	169	419
<b>Pensioenpremies</b>			
2010/2011	0	37	37
2009/2010	0	37	37
2008/2009	0	37	37
2007/2008	0	38	38
2006/2007	0	41	41
2005/2006	7	41	48
2004/2005	7	40	47
2003/2004	7	37	44
2002/2003	6	34	40
2001/2002	7	29	36
<b>Totale bezoldiging</b>			
2010/2011	931	714	1.645
2009/2010	651	514	1.165
2008/2009	497	405	902
2007/2008	665	520	1.185
2006/2007	1.014	715	1.729
2005/2006	922	609	1.531
2004/2005	745	547	1.292
2003/2004	651	471	1.122
2002/2003	550	392	942
2001/2002	674	470	1.144
<b>Sociale lasten</b>			
2010/2011	74	5	79
2009/2010	80	8	88
2008/2009	63	10	73
2007/2008	84	6	90
2006/2007	127	7	134
2005/2006	114	5	119
2004/2005	87	4	91
2003/2004	83	4	87
2002/2003	59	4	63
2001/2002	76	5	81
<b>Totale bezoldiging directie</b>			
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 voor het boekjaar 2010/2011 zijn ten opzichte van het boekjaar 2009/2010 gestegen met 5%.

### **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 2010/2011 wordt op basis van bovenstaande formule aan J.P. Lewis en E.J. van Garderen een brutobonus in contanten toegekend ter hoogte van 88% 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 30-06-10	100.000	120.000	220.000
Mutaties in opties in 2010/2011			
Vervallen	(6.250)	(4.375)	(10.625)
Uitgeoefend	0	(50.000)	(50.000)
Toegekend	105.000	75.000	180.000
Aantal opties per 30-06-11	198.750	140.625	339.375

Gedurende het boekjaar heeft E.J. van Garderen 50.000 opties uitgeoefend waarmee een bruto optiewinst is behaald van € 398.400 (50.000 opties verkocht tegen een gemiddelde koers van € 32,788; alle opties hadden een uitoefenprijs van € 24,82).

De 339.375 uitstaande opties (180.000: 2010 opties, uitoefenprijs van € 32,45 plus 159.375: 2007 opties, uitoefenprijs van € 37,28) gehouden door de directie vertegenwoordigen 0,83 procent 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 vestingdatum de intrinsieke waarde per optie € 0,00 bedroeg.

De 180.000 opties toegekend in 2010 zijn voorwaardelijk zoals toegelicht op pagina 3 van dit rapport, en zullen onvoorwaardelijk worden op 8 november 2013, mits de toepasselijke voorwaarden in vervulling zijn gegaan. Op de datum van toekenning bedroeg de reële waarde per optie € 4,01.

Het bedrag dat voor deze 159.375/180.000 opties ten laste van de winst en verliesrekening is gebracht in het boekjaar 2010/2011 bedroeg € 194.000. In 2002, 2003, 2005, 2006, 2008 en 2009, noch in 2011 zijn opties toegekend.

Per 30 juni 2011 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 1.181.420 opties (645.000 opties uit 2010 + 488.420 opties uit 2007 en 43.000 opties uit 2004), die tezamen 2,90% 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, 905.333 certificaten, hetgeen in totaal overeenkomt met 2,22% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. E.J. van Garderen bezit 20.000 certificaten, hetgeen in totaal overeenkomt met 0,049% 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 € 160.000 (2009/2010: 150.000 ; 2008/2009: € 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 2010/2011, 2009/2010, 2008/2009, 2007/2008, 2006/2007, 2005/2006, 2004/2005, 2003/2004, 2002/2003 en 2001/2002.**

(Bedragen x € 1.000)	10/11	09/10	08/09	07/08	06/07	05/06	04/05	03/04	02/03	01/02
Voormalig commissaris	-	-	-	8,6	25,0	33,8	45,0	40,0	40,0	32,0
H.W. Bolland	30,0	28,0	28,0	25,0	25,0	22,5	22,5	20,0	20,0	16,0
P.W. Haasbroek	30,0	28,0	18,7							
W.G. van Hassel	40,0	38,0	38,0	35,0	35,0	30,0	30,0	25,0	25,0	20,0
J.C. Pollock	30,0	28,0	28,0	25,0	25,0	15,0	-	-	-	-
A.E. Teeuw	30,0	28,0	28,0	25,0	14,6	-	-	-	-	-
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Totaal	160,0	150,0	140,7	118,6	124,6	101,3	97,5	85,0	85,0	68,0

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 2011 bezaten enkel W.G. van Hassel indirect certificaten in de Vennootschap (3.179 certificaten, hetgeen overeenkomt met 0,0078% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap) en A.E. Teeuw certificaten in de Vennootschap (7.000 certificaten, hetgeen overeenkomt met 0,017% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap).

**Overige werknemers**

In totaal bezitten werknemers, uitgezonderd directieleden, 13.616 certificaten van aandelen en 292.537 gewone aandelen op naam in de Vennootschap per 30 juni 2011. Voor drie senior functionarissen geldt een opzegtermijn van 24 maanden.

**C. Bezoldigingsbeleid voor 2011/2012 en latere boekjaren**

**Algemeen**

In 2010/2011 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 2011/2012 de basissalarissen van de directieleden te verhogen naar € 500.000 voor J.P. Lewis en € 369.000 voor E.J. van Garderen.

Voor senior functionarissen worden de uitkomsten van de benchmarkstudie uitgevoerd in het voorjaar van 2011 als richtlijn genomen, hetgeen leidt tot verhogingen van de basissalarissen tussen de vier en zeven procent.

Tevens wordt voor het boekjaar 2011/2012 voorgesteld de bezoldiging voor elk lid van de Raad van Commissarissen te verhogen met € 2.000.