

**REGLEMENT
REMUNERATIE-, SELECTIE- EN BENOEMINGSCOMMISSIE
RAAD VAN COMMISSARISSEN PGGM N.V.**

Inhoudsopgave

1. Algemeen.....	3
2. Taken en bevoegdheden	3
3. Samenstelling	5
4. De voorzitter.....	6
5. De secretaris	7
6. Werkwijze en vergadering.....	7
7. Bezoldiging	8
8. Inwerkingtreding en wijziging reglement.....	9

1. **Algemeen**

1. Dit reglement remuneratie-, selectie- en benoemingscommissie PGGM N.V. (het “reglement”) is opgesteld door de raad van commissarissen (de “RvC”) van de naamloze vennootschap PGGM N.V. (de “vennootschap”) op grond van het bepaalde in artikel 6 lid 2 van het reglement raad van commissarissen PGGM N.V.
2. Iedere bepaling van dit reglement geldt onverminderd het in het reglement raad van commissarissen PGGM N.V. en in de statuten van de vennootschap (de “statuten”) bepaalde.

2. **Taken en bevoegdheden**

1. De remuneratie-, selectie- en benoemingscommissie (de ‘remuneratiecommissie’) adviseert de RvC omtrent haar taken, zoals beschreven in lid 2 van dit artikel, en bereidt de beslissingen over beloning, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico’s en de risicobeheersing van de vennootschap die de RvC moet nemen, voor. De remuneratiecommissie houdt daarbij rekening met de langetermijnbelangen van de stakeholders van de vennootschap. De remuneratiecommissie ontvangt de door de vennootschap uitgevoerde risicoanalyse van het beloningsbeleid.
2. De remuneratiecommissie heeft de volgende taken:

Ten aanzien van de raad van bestuur:

- a. het doen van duidelijke voorstellen aan de RvC betreffende het te voeren beloningsbeleid voor de leden van raad van bestuur die op voorstel van de RvC worden vastgesteld door de aandeelhouder;
- b. bij het formuleren van het beloningsbeleid worden in ieder geval de volgende aspecten in overweging genomen:
 - i. de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van de lange termijn waardecreatie;
 - ii. vooraf uitgevoerde scenarioanalyses;
 - iii. de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.
- c. bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van de leden van de raad van bestuur neemt de remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele leden van de raad van bestuur met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning. De remuneratiecommissie vraagt de leden van de raad van bestuur hierbij aandacht te besteden aan de aspecten zoals opgenomen in artikel 2 lid 2 b van dit reglement.
- d. het doen van voorstellen aan de RvC om gebruik te maken van de bevoegdheid van de RvC om de variabele bezoldiging die is toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens terug te vorderen van de individuele leden van de raad van bestuur (claw back clause);

- e. de periodieke beoordeling van het functioneren van de leden van de raad van bestuur en de rapportage hierover aan de RvC;
- f. het opstellen van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake leden van de raad van bestuur;
- g. het jaarlijks doen van voorstellen aan de RvC inzake de bezoldiging van de individuele leden van de raad van bestuur, waarin in elk geval aan de orde komen:
 - i) de bezoldigingsstructuur; en
 - ii) de hoogte van de vaste bezoldiging, de toe te kennen variabele bezoldigingscomponenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan, en, indien daartoe aanleiding bestaat, het doen van voorstellen tot wijziging van of aanvulling op de bezoldiging van individuele leden van de raad van bestuur;
- h. het voorbereiden van de evaluatie door de raad van commissarissen van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de raad van bestuur;
- i. het opstellen van een plan voor de opvolging van leden van de raad van bestuur en leden van de RvC;
- j. de periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van de raad van bestuur (eventuele voorstellen voor wijzigingen zullen door de RvC aan de aandeelhouder worden voorgelegd) en;
- k. het doen van voorstellen voor (her)benoemingen van de leden van de raad van bestuur.

Ten aanzien van het executive committee:

- l. het adviseren van de voorzitter van het executive committee (hierna: EC) inzake de beoordeling en beloning van de niet-statutaire EC-leden;
- m. het doen van voorstellen aan de voorzitter van het EC om gebruik te maken van de bevoegdheid van de voorzitter van het EC om de waarde van een in een eerder boekjaar aan een niet-statutair EC-lid toegekende voorwaardelijke variabele bezoldigingscomponent beneden- of bovenwaarts aan te passen, wanneer dit tot onbillijke uitkomsten leidt vanwege buitengewone omstandigheden in de periode waarin de vooraf door de voorzitter van het EC vastgestelde prestatiecriteria zijn of dienden te worden gerealiseerd;
- n. het doen van voorstellen aan de voorzitter van het EC om gebruik te maken van de bevoegdheid van de voorzitter van het EC om de variabele bezoldiging die is toegekend aan een niet-statutair EC-lid op basis van onjuiste financiële gegevens terug te vorderen van de individuele leden van het executive committee (claw back clause).

Ten aanzien van de RvC:

- o. het doen van voorstellen aan de RvC inzake de bezoldiging van de individuele leden van de RvC welke bezoldiging ter vaststelling aan de aandeelhouder zal worden voorgelegd. De voorgestelde bezoldiging is niet afhankelijk van de resultaten van PGGM;
- p. het opstellen van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake commissarissen;
- q. de periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van de RvC en het doen van een voorstel voor een profielschets van de RvC (eventuele voorstellen voor wijzigingen zullen aan de aandeelhouder worden voorgelegd) en;
- r. het doen van voorstellen voor (her)benoemingen van commissarissen;

Ten aanzien van de PGGM-organisatie:

- s. het jaarlijks opmaken van een remuneratierapport als omschreven in artikel 4 van dit reglement met inachtneming van de kaders van het remuneratiebeleid zoals vastgesteld door de aandeelhouder;
 - t. het doen van een voorstel aan de RvC inzake het beloningsbeleid en de overige arbeidsvoorwaarden van de directeuren van vennootschappen behorende tot de PGGM-groep;
 - u. het voorbereiden van de goedkeuring door de RvC van de algemene beginselen van het beloningsbeleid ten aanzien van overige medewerkers van de vennootschap;
 - v. het voorbereiden van de besluitvorming door de RvC van materiële uitzonderingen binnen de vennootschap op het Beloningsbeleid PGGM;
 - w. het voorbereiden van de jaarlijkse toetsing door de RvC van de algemene beginselen van het beloningsbeleid;
 - x. het voorbereiden van de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid door de RvC;
 - y. het voorbereiden van besluitvorming door de RvC met betrekking tot besluiten die gevolgen hebben voor de risico's en risicobeheersing op het gebied van beloningen;
 - z. het voorbereiden van de goedkeuring door de RvC van individuele welkomstvergoedingen vanaf EUR 25.000 en ontslagvergoedingen vanaf EUR 150.000;
 - aa. het voorbereiden van besluitvorming door de RvC met betrekking tot de beloning van hogere leidinggevende medewerkers die controlefuncties uitoefenen;
 - bb. het toezien op de naleving van de beloningsregels onder de Alternative Investment Manager Directive (AIFMD) door de directie van PGGM Vermogensbeheer B.V. en de advisering van de Raad van Commissarissen van PGGM Vermogensbeheer B.V. ten aanzien van het beloningsbeleid;
3. De remuneratiecommissie kan slechts die bevoegdheden uitoefenen die de RvC uitdrukkelijk aan haar heeft toegekend of gedelegeerd. Zij kan nimmer bevoegdheden uitoefenen die verder strekken dan de bevoegdheden die de RvC als geheel kan uitoefenen.

3. Samenstelling

1. De remuneratiecommissie is een vaste commissie van de RvC.. De remuneratiecommissie bestaat uit drie leden, waaronder een voorzitter. De RvC stelt vast uit hoeveel leden de remuneratiecommissie bestaat en is derhalve bevoegd dit aantal te wijzigen.
2. De leden van de remuneratiecommissie worden door de RvC benoemd uit de leden van de RvC. Alle leden van de remuneratiecommissie dienen onafhankelijk te zijn in de zin van de Nederlandse Corporate Governance Code, met uitzondering van maximaal een lid.
3. De samenstelling van de remuneratiecommissie dient zodanig te zijn als nodig is voor een goed functioneren van de remuneratiecommissie. De remuneratiecommissie is voldoende deskundig met betrekking tot beloningsbeleid en beloningscultuur en de prikkels die worden gecreëerd voor het beheersen van risico, kapitaal en liquiditeit.
4. De RvC benoemt één van de leden van de remuneratiecommissie tot voorzitter van de remuneratiecommissie. Het voorzitterschap van de remuneratiecommissie wordt niet vervuld

door de voorzitter van de RvC, noch door een voormalig lid van de RvB, noch door een lid van de RvC dat bij een beursgenoteerde vennootschap bestuurder is.

5. Minimaal één lid van de remuneratiecommissie heeft diepgaande kennis van en ervaring met het beloningsbeleid van vergelijkbare aard als dat binnen de vennootschap wordt toegepast.
6. De RvC kan een lid van de remuneratiecommissie als zodanig ontslaan. De RvC kan de voorzitter van de remuneratiecommissie als zodanig ontslaan en een ander lid van de remuneratiecommissie in zijn plaats tot voorzitter benoemen.
7. Het lidmaatschap van de remuneratiecommissie eindigt op het moment dat het desbetreffende lid, om welke reden dan ook, niet langer in functie is als commissaris.
8. Een lid van de remuneratiecommissie kan besluiten terug te treden als lid van de remuneratiecommissie zonder tegelijkertijd terug te treden als lid van de RvC.

4. Remuneratierapport

1. Het remuneratierapport van de RvC bevat een verslag van de wijze waarop het remuneratiebeleid hen aanzien van de raad van bestuur in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht, en bevat tevens een overzicht van het remuneratiebeleid dat het komende boekjaar en de daarop volgende jaren door de RvC wordt voorzien zoals in lid 2 van dit artikel nader wordt uitgewerkt. Het rapport vermeldt hoe het gekozen remuneratiebeleid bijdraagt aan de realisatie van de lange termijn doelstellingen van de vennootschap en de met haar verbonden ondernemingen in overeenstemming met het risicoprofiel. Tevens dient bij het vaststellen van het beloningsbeleid ook rekening te worden gehouden met het algemene beloningsniveau en de ontwikkeling daarvan binnen de vennootschap. In het remuneratierapport wordt toegelicht wat de verhouding is tussen de beloning van de RvB en een door de vennootschap op te stellen ‘representatieve referentiegroep. Ook dient te worden toegelicht of er wijzigingen zijn het beloningsbeleid ten opzichte van voorgaand boekjaar.
2. De remuneratiecommissie bereidt het remuneratierapport voor. In dit rapport wordt, naast hetgeen de wet vereist, op inzichtelijke wijze in ieder geval verslag gedaan:
 - a. van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht;
 - b. van de wijze waarop de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan de lange termijn waardecreatie;
 - c. de scenarioanalyses in overweging zijn genomen;
 - d. van de beloningsverhoudingen binnen PGGM en indien van toepassing de wijzigingen in de verhoudingen ten opzichte van voorgaande boekjaar;
 - e. indien een (voormalig) lid van de raad van bestuur een ontslagvergoeding ontvangt, de reden voor deze vergoeding.

5. De voorzitter

De voorzitter van de remuneratiecommissie heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- a. het bepalen van de agenda voor vergaderingen van de remuneratiecommissie;
- b. het als voorzitter leiden van de vergaderingen van de remuneratiecommissie, waaronder het zorgdragen voor een ordelijk en efficiënt verloop van de vergaderingen van de remuneratiecommissie en het zorgen dat er voldoende tijd bestaat voor besluitvorming;
- c. het toezien op het goed functioneren van de remuneratiecommissie;
- d. het op aangeven van de voorzitter van de RvC initiëren van de evaluatie van het functioneren van de raad van bestuur en;
- e. het verstrekken aan de RvC van alle door de raad van commissarissen gewenste inlichtingen over de wijze waarop de remuneratiecommissie haar taak uitoefent.

6. De secretaris

1. De remuneratiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris die door de remuneratiecommissie uit of buiten zijn midden wordt benoemd.
2. De secretaris van de remuneratiecommissie heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:
 - a. het bijhouden van de notulen van vergaderingen van de remuneratiecommissie;
 - b. het erop toezien dat de juiste procedures worden gevolgd en dat wordt gehandeld in overeenstemming met de wettelijke, reglementaire en statutaire verplichtingen;
 - c. het ondersteunen van de voorzitter van de remuneratiecommissie in de daadwerkelijke organisatie van de remuneratiecommissie (informatie, agendering, evaluatie, verslaglegging van vergaderingen et cetera) en;
 - d. het bewaren van de bescheiden waaruit de reactie blijkt van de commissieleden op de door de secretaris buiten vergadering ter goedkeuring aan hen voorgelegde notulen, zoals bedoeld in onderstaand artikel 7.5.

7. Werkwijze en vergadering

1. De remuneratiecommissie vergadert zo dikwijls de voorzitter van de remuneratiecommissie een vergadering bijeenroept, doch ten minste twee maal per jaar volgens een jaarlijks op te stellen schema.
2. Tenzij de remuneratiecommissie anders beslist, worden de vergaderingen van de remuneratiecommissie niet bijgewoond door één of meer leden van de raad van bestuur. Indien zij daartoe zijn uitgenodigd, zijn de leden van de raad van bestuur verplicht de vergaderingen van de remuneratiecommissie bij te wonen en aldaar alle door de remuneratiecommissie verlangde inlichtingen te verstrekken.
3. De vergaderingen vinden als regel plaats ten kantore van de vennootschap.
4. De remuneratiecommissie besluit tijdens haar vergaderingen bij meerderheid van de aanwezige leden van de remuneratiecommissie, waarbij in elk geval twee leden van deze commissie aanwezig moeten zijn. Bij staking van stemmen is geen besluit tot stand gekomen, en zal het punt ter besluitvorming aan de raad van commissarissen worden voorgelegd.

5. In de regel zullen de notulen van vergaderingen worden vastgesteld tijdens de eerstvolgende vergadering; indien echter alle leden van de remuneratiecommissie schriftelijk met de inhoud van de notulen instemmen, kan de vaststelling daarvan ook eerder plaatsvinden. De notulen worden ten blijke van hun vaststelling getekend door de voorzitter.
6. De RvC is gerechtigd de notulen en vergaderstukken in te zien.
7. De remuneratiecommissie zal steeds haar bevindingen na haar vergaderingen vastleggen in een schriftelijke rapportage aan de RvC, vergezeld van aanbevelingen omtrent de door de RvC te nemen beslissingen. Deze schriftelijke rapportage kan geschieden in de vorm van de notulen van de vergadering van de remuneratiecommissie.
8. De remuneratiecommissie is bevoegd zich in het kader van haar taken te doen bijstaan door een door haar aan te wijzen interne of externe deskundige.
9. Indien de remuneratiecommissie ten behoeve van haar taken gebruik maakt van de diensten van een remuneratieadviseur, vergewist zij zich ervan dat de desbetreffende adviseur geen advies verstrekt aan de individuele leden van de raad van bestuur.
10. Indien daartoe verzocht, verstrekt de voorzitter van de remuneratiecommissie nadere informatie aan de RvC tijdens vergaderingen van de RvC omtrent de resultaten van de besprekingen van de remuneratiecommissie.
11. De voorzitter van de remuneratiecommissie (of bij ontstentenis van de voorzitter van de remuneratiecommissie, een ander lid van de remuneratiecommissie) is beschikbaar tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders om vragen te beantwoorden omtrent de werkzaamheden van de remuneratiecommissie.

8. Bezoldiging

De leden van de remuneratiecommissie ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden als lid van de remuneratiecommissie.

9. Inwerkingtreding en wijziging reglement

1. Dit reglement is vastgesteld bij besluit van de RvC d.d. 21 november 2017 en treedt met onmiddellijke ingang in werking.
2. Dit reglement kan worden gewijzigd bij besluit van de RvC.

W.H. de Weijer MHA
Waarnemend voorzitter raad van commissarissen

I.E. Ernst-Wind
Secretaris raad van commissarissen