

Inleiding beloningsbeleid

Vastgoed Syndicering Nederland N.V. (VSN) heeft een Beloningsbeleid op basis van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. Dit beleid geldt voor alle medewerkers van VSN en past in de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Verder zijn voor medewerkers die het risicoprofiel van VSN kunnen beïnvloeden de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD van toepassing. Deze laatste regeling geeft aanvullende eisen en betreft de identified staff. Het beleid is er op gericht dat beloningen van medewerkers leiden tot optimale prestaties zonder dat deze onwenselijke risico's of gedrag opleveren ten aanzien van de specifieke dienstverlening aan onze relaties en de soliditeit van VSN. VSN streeft naar een eenvoudig en overzichtelijk beloningsbeleid.

Beloningen

VSN keert aan alle medewerkers een vaste maandelijkse vergoeding uit die niet afhankelijk is van individuele prestaties en winstdoelstellingen. Daarnaast kent VSN de mogelijkheid om variabele beloningen uit te keren. De verhouding tussen vaste en variabele beloningen dient passend te zijn.

Vaste beloningen

De vaste beloning bestaat in principe uit 12 maandsalarissen, de wettelijke vakantietoeslag en in veel gevallen een tegemoetkoming in een door de werknemer zelf te realiseren pensioenvoorziening ter grootte van 1 maandsalaris.

Er worden geen vaste onkostenvergoedingen verstrekt anders dan voor reiskosten woon-/werkverkeer en zakelijk gebruik van mobiele privételefoons.

Variabele beloningen

In principe geldt voor een variabele beloning een maximum van 2,5 maandsalarissen. In bijzondere gevallen kan dit hoger zijn met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

De variabele beloningen zijn niet gegarandeerd.

De directieleden van VSN ontvangen geen variabele beloning.

Variabele beloningen worden alleen toegekend bij een positieve beoordeling van de medewerker op basis van vooraf vastgestelde criteria en doelstellingen van de medewerker en alleen als de financiële situatie van VSN dat rechtvaardigt.

Uitgekeerde variabele beloningen kunnen voor maximaal het volledige bedrag worden teruggevorderd indien VSN van mening is dat achteraf de toegekende variabele beloning onterecht is gebleken op basis van destijds verkregen verkeerde of missende informatie.

Nog uit te keren variabele beloningen die reeds zijn toegezegd kunnen verminderd worden met maximaal het volle bedrag indien op basis van nieuwe informatie of redelijkheid en billijkheid de uitkering niet terecht zou zijn.

Uitgekeerde beloningen

In boekjaar 2019 is in totaal € 1.178.538 aan beloningen uitgekeerd waarvan € 110.293 variabele beloning betrof.

Identified staff

Alleen de directieleden en de riskmanager kwalificeren als identified staff. Van de identified staff ontvangt alleen de riskmanager een variabele beloning. Bij de vaststelling van criteria en doelstellingen voor de toekenning van de variabele beloning van de riskmanager wordt rekening gehouden met de specifieke rol en functie van de riskmanager in de organisatie.

Besluitvorming inzake het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de directie. Doordat VSN met minder dan 20 medewerkers een relatief kleine onderneming is, wordt er geen remuneratiecommissie ingesteld. Ook kent VSN geen Raad van Commissarissen. Daarom wordt het beloningsbeleid afgestemd met de Compliance Officer en een externe adviseur.

Bij de toekenning van de variabele beloning door de directie heeft de Compliance Officer een adviserende rol.

Aanpassen beleid

Minimaal jaarlijks wordt beoordeeld of het beloningsbeleid voldoet aan de eisen van de directie, de geldende wet- en regelgeving en de belangen van de relaties van VSN. Hierbij wordt getoetst of de beloning onwenselijk gedrag kan stimuleren en of het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen.

--0--