# Beloningsbeleid Vastgoed Syndicering Nederland n.v. (VSN) 2026

## 1. Inleiding

VSN heeft haar beloningsbeleid opgesteld op basis van de AIFM-Richtlijn, de Wet op het financieel toezicht (o.a. art. 1:114 t/m 1:129), de ESMA Richtsnoeren voor het beloningsbeleid, de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) en andere toepasselijke wet- en regelgeving.

Het beleid geldt voor alle medewerkers van VSN en houdt rekening met maatschappelijke en duurzaamheidsontwikkelingen. Hierbij worden de principes voor variabele beloning, waaronder KPI-mix, ESG-integratie, proportionaliteit en ex-post correcties, uniform toegepast op alle medewerkers, ongeacht functie of rol.

**Doel van het beleid:**
Het beleid is ontworpen om een verantwoorde beloningsstructuur te waarborgen, waarbij het beleid ervoor zorgt dat beloningen:

- passen bij het risicoprofiel van VSN en de fondsen,
- de langetermijnstrategie ondersteunen, en
- geen prikkels geven tot overtreding van regels, risicovol gedrag of het negeren van ESG-risico's.

## 2. Vaste beloning

VSN keert aan alle medewerkers een vaste maandelijkse vergoeding uit die niet afhankelijk is van individuele prestaties en winstdoelstellingen. De vergoeding bestaat uit 12 maandsalarissen plus wettelijke vakantietoeslag.

Daarnaast draagt VSN bij aan een collectieve pensioenregeling, afgestemd op langetermijnbelangen van medewerkers en de onderneming.

Vaste onkostenvergoedingen zijn beperkt tot woon-werkverkeer, thuiswerken en zakelijk gebruik van mobiele privételefoons.

## 3. Beloning directieleden

De directieleden hebben een loondienstverband bij VSN.

- Twee directieleden zijn tevens (middellijke) aandeelhouders van VSN. Zij ontvangen geen variabele beloning, maar kunnen dividend ontvangen conform wettelijke en statutaire kapitaalvereisten.
- Eventuele directieleden die geen aandeelhouder zijn, kunnen wel in aanmerking komen voor variabele beloning, die door de aandeelhouders en directie gezamenlijk wordt vastgesteld.

## 4. Variabele beloning

### 4.1 Uitgangspunten

Variabele beloning wordt toegekend op basis van vooraf vastgestelde criteria en doelstellingen, die zowel financiële (kwantitatieve) als niet-financiële (kwalitatieve) indicatoren omvatten. Niet-financiële criteria omvatten in ieder geval compliance, risicobeheersing, klantbelang en professioneel gedrag.

Bij de beoordeling van prestaties worden de prestaties van het individu, het team of bedrijfsonderdeel en de nettowinst van de onderneming als geheel meegewogen. In principe geldt voor een variabele beloning een maximum van 2,5 maandsalarissen. In bijzondere gevallen kan dit, onderbouwd, hoger zijn met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Conform de Wft wordt de variabele beloning voor ten minste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria.

Variabele beloning mag niet aanzetten tot het negeren van duurzaamheidsrisico's of nemen van excessieve ESG-risico's.

### 4.2 Uitbetaling en terugvordering

Variabele beloning wordt uitsluitend toegekend indien vooraf vastgestelde criteria positief zijn beoordeeld en indien de financiële positie van VSN dit toelaat.

VSN kan uitgekeerde variabele beloning geheel of gedeeltelijk terugvorderen (clawback), indien achteraf blijkt dat de toekenning heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste of onvolledige informatie, of indien de toekenning anderszins niet langer houdbaar is. Clawback kan worden toegepast tot maximaal drie jaar na uitkering.

De tijdshorizon van variabele beloning is afgestemd op het risicoprofiel van VSN en de levenscyclus van de door haar beheerde beleggingsinstellingen.

Gelet op de aard, omvang en complexiteit van VSN worden de AIFMD-vereisten inzake uitstel van betaling en betaling in instrumenten integraal proportioneel toegepast en maken deze geen vast onderdeel uit van het beloningsbeleid. Toepassing van deferral en betaling in financiële instrumenten vindt uitsluitend plaats indien de proportionaliteitsafweging daartoe aanleiding geeft.

### 4.3 Documentatie en governance

- Alle criteria, doelstellingen en prestatieresultaten worden gedocumenteerd;
- Vaststelling van variabele beloning gebeurt door de directie, waar nodig in overleg met de Compliance Officer;
- De afwegingen omtrent deferral en betaling in financiële instrumenten worden vastgelegd in notulen van directie-overleg;

- Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en aangepast waar nodig om te voldoen aan wet- en regelgeving, proportionaliteit en interne governance.

## 5. Identified staff

Alleen de directieleden, de directieadviseur, het Hoofd financiën, risk & compliance, de Senior financieel manager en de Risk manager kwalificeren als identified staff.

Personen die tevens aandeelhouder zijn, komen niet in aanmerking voor variabele beloning.

Criteria en doelstellingen worden specifiek afgestemd op functie en rol, inclusief een mix van financiële en niet-financiële KPI's.

## 6. Hedging en verzekeringen

Medewerkers mogen geen persoonlijke hedging-strategieën of verzekeringen afsluiten die de risicobeheersingseffecten van het beloningsbeleid ondermijnen. VSN kan hierom schriftelijke verklaringen opvragen en naleving controleren.

## 7. Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen worden alleen toegekend indien deze samenhangen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en falen niet wordt beloond.

Afwijking is toegestaan bij strategiewijziging of gerechtelijke uitspraak, mits wettelijk toegestaan.

Op dit moment maakt het beleid geen onderscheid in de toepassing van variabele beloningsregels tussen identified staff en overige medewerkers; alle medewerkers vallen onder dezelfde principes voor KPI's, proportionaliteit en ex-post correcties.

## 8. Governance en besluitvorming

Het beleid wordt opgesteld door de directie en afgestemd met de Compliance Officer.

VSN kent geen remuneratiecommissie of Raad van Commissarissen vanwege de kleine organisatie.

Jaarlijkse evaluatie en aanpassing vindt plaats om te voldoen aan wet- en regelgeving, proportionaliteit en interne governance.

## 9. Transparantie, publicatie en documentatie

VSN publiceert jaarlijks in haar jaarverslag en op de website informatie over beleid en praktijk, inclusief totalen vaste/variabele beloning per categorie.

Ingevolge artikel 22 lid e AIFMD bedraagt de totale beloning over 2025 € 1.624.113 (2024: € 1.562.060), onderscheiden naar € 1.466.770 (2024: € 1.450.062) vast en € 157.343 (2024: € 111.998) variabel. Het aantal begunstigden is 25 (2024: 26) waarvan 6 (2024:5) Identified Staff. Ingevolge artikel 22 lid f AIFMD bedraagt de beloning van de Identified Staff € 637.011 (2024: € 535.961) vast en € 39.816 (2024: € 22.077) variabel. Geen van de begunstigden heeft in het boekjaar 2025 een beloning van meer dan € 1 miljoen ontvangen.

De SFDR-verklaring van VSN licht toe hoe het beleid in lijn is met duurzaamheidsrisico-integratie.

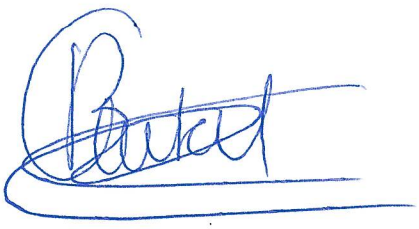
Besluiten, notulen, berekeningen en evaluaties worden gedocumenteerd en gearchiveerd conform wettelijke bewaartermijnen.

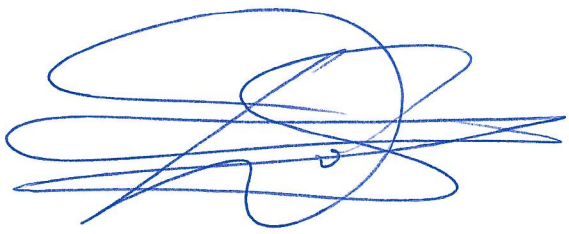
## 10. Integrale toepassing van proportionaliteit

Gelet op de aard, omvang en complexiteit van VSN worden de vereisten inzake beloningsbeleid integraal proportioneel toegepast, conform de ESMA-richtsnoeren. Deze proportionele toepassing laat onverlet dat de kernprincipes van het AIFMD-beloningskader onverkort gelden, waaronder het voorkomen van prikkels tot excessief risiconemend gedrag, afstemming van beloning op het risicoprofiel en de langetermijnstrategie van VSN en de beleggingsinstellingen, en de functionele onafhankelijkheid van medewerkers met controletaken.

VSN beoordeelt jaarlijks of deze proportionele toepassing nog passend is en legt deze beoordeling vast.

Als getekend door de voltallige directie van Vastgoed Syndicering Nederland n.v. te Driebergen-Rijsenburg op 10 november 2026





C.A. de Bree

D. van Seventer