

Beloningsbeleid

De directie van SPF beheer stelt het beloningsbeleid vast, waarbij de Raad van Commissarissen (RvC) de algemene beginselen goedkeurt en periodiek toetst. Ook wordt het beloningsbeleid ter beschikking gesteld aan de door de directie geselecteerde stakeholders (zijnde de klanten van SPF Beheer) die al dan niet ook zelf onder toezicht staan. Het bestuur van SPF Beheer is verantwoordelijk voor de besluitvorming ten aanzien van het beleid.

Binnen SPF Beheer verzorgt de afdeling Human Resource Management (HRM) het beheer van het beloningsbeleid (inclusief toetsing aan de wettelijke vereisten ondersteund door een jurist van de afdeling RL&C en de rol van de compliance officer) en ziet toe op een adequate hantering van dit beleid door de organisatie.

De beheersing van het beleid

De controllers van de organisatie borgen dat de resultaatdoelstellingen waarop de variabele beloning (targets) wordt gebaseerd in lijn liggen met de doelstellingen van het bedrijf / bedrijfsonderdeel.

De afdeling HRM, de controllers en de compliance officer werken samen om te waarborgen dat het proces rond (variabele) beloning voldoet aan de eisen die eraan gesteld worden vanuit het beloningsbeleid en dat er geen risico's worden gelopen ten aanzien van de organisatiedoelstellingen van SPF Beheer. Er vinden hierover minimaal twee overleggen plaats om het proces en de planning vast te stellen en om het proces achteraf te evalueren. Tussentijds vinden er verschillende overleggen plaats voor inhoudelijke toetsing.

Er wordt door HRM jaarlijks een analyse gemaakt van de uitkomsten van de beoordelingen binnen SPF Beheer. De beoordelingen kunnen consequenties hebben voor de vaste beloning. Tevens wordt er door HRM jaarlijks een analyse gemaakt over hoeveel (variabele) beloning daadwerkelijk is toegekend. Deze analyses worden voorgelegd aan de directie van SPF Beheer.

De RvC van SPF Beheer ziet toe op een zorgvuldige en beheerste opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid van SPF Beheer.

Vaste beloningscomponenten

Op basis van het functieprofiel en de daaraan gekoppelde salarisschaal wordt het vaste maandelijkse salariscomponent bepaald.

Verder heeft de medewerker recht op de volgende vaste salariscomponenten, die afgeleid zijn van het maandsalaris:

- Vakantiebijslag
- Decemberuitkering

Het vaste salaris, inclusief vakantietoeslag en de decemberuitkering is pensioengevend.

Variabele beloningscomponenten

Op basis van het functieprofiel en eventuele additionele afspraken, wordt jaarlijks het variabele beloningscomponent bepaald. Bij SPF Beheer zijn de volgende variabele beloningscomponenten aanwezig:

- Variabele beloning aan de hand van targets
- Winstuitkering (staat opgenomen in de cao maar is niet uitgekeerd in 2017)
- Gratificaties (4 medewerkers hebben over het jaar 2017 een gratificatie ontvangen)

De variabele beloning legt een koppeling tussen de geleverde prestaties (gericht op het realiseren van de strategische ambitie) en de hoogte van de beloning binnen het risicoprofiel van SPF Beheer.

De variabele beloningscomponenten op basis van targets worden voor de afdeling Vermogensbeheer en de directie van SPF Beheer verschillend uitgewerkt. Daar wordt hieronder nader op ingegaan.

De variabele beloningscomponenten zijn niet pensioengevend.

Vermogensbeheer

Er zijn performancedoelstellingen voor Vermogensbeheer. Deze doelstellingen moeten passen binnen de kaders / mandaten, zoals die met de klant zijn afgesproken (waaronder het risicoprofiel van de klant). De berekening van de hoogte van deze targets is gebaseerd op de resultaten van de afgelopen 3 jaar. Hierbij geldt dat de outperformance van het laatste jaar drie keer telt, die van het voorlaatste jaar twee keer telt en die van het oudste jaar één keer telt. Het totaal wordt dan gedeeld door zes. Op deze wijze wordt een gewogen outperformance over een langere periode berekend. Indien een medewerker recent in dienst is getreden dan geldt het laatste jaar voor 100% aangezien medewerker geen invloed heeft kunnen uitoefenen op de voorgaande jaren.

De bij de beoordeling van de prestaties gehanteerde criteria waarop de variabele beloning is gebaseerd, zullen voor minimaal 50% uit niet-financiële criteria bestaan. De niet-financiële criteria worden gebaseerd op het algemeen functioneren.

De variabele beloning is maximaal 6% voor medewerkers in schaal 9, maximaal 8% voor medewerkers in schaal 10 en maximaal 10% voor de medewerkers in schaal 11 en werkzaam zijn binnen het directoraat Vermogensbeheer.

Directie

De targets voor de directie van SPF Beheer zijn voor 50% afhankelijk van resultaatdoelstellingen en voor 50% afhankelijk van het algemeen functioneren. Dit algemeen functioneren wordt vertaald in de collectieve verantwoordelijkheid van de directie alsmede het functioneren van het betreffende directoraat van de desbetreffende directeur. De resultaatdoelstellingen moeten tevens gebaseerd zijn op lange termijn doelstellingen.

De variabele beloning op basis van targets voor de directieleden is maximaal 20%, met inachtneming dat het percentage van de gehele variabele beloning tezamen (targets, winstuitkering, etc.) totaal niet meer mag bedragen dan 20% van de vaste beloning. Dit betekent dat naast de variabele beloning en/of de gratificatie en/of de winstuitkering alleen wordt uitgekeerd indien dit de maximale 20% van de vaste beloning niet te boven gaat. De RvC heeft ook discretionaire bevoegdheid met betrekking tot de toekenning van de variabele beloning van de statutaire directie.

Indien er sprake is van 'slecht' functioneren is er geen recht op variabele beloning.

De variabele beloning zal nimmer gegarandeerd zijn.

Voorwaardelijke toekenning

Het geheel van de voorwaardelijke variabele beloning (40%) is onderworpen aan malus- of terugvorderingsregelingen. SPF Beheer stelt specifieke criteria vast voor de toepassing van malus- en terugvorderings-regelingen. De criteria betreffen met name situaties waarin het personeelslid: a. zich op een dusdanige manier heeft gedragen, of verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de instelling aanmerkelijke verliezen heeft geleden; b. niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag. Deze voorwaardelijkheid is van toepassing op alle medewerkers met een variabele beloning.

Variabele beloning over 2017

De variabele beloning wordt steeds in het opvolgende jaar uitgekeerd. In 2018 wordt in totaal € 174.253 (excl. gratificaties) aan variabele beloning uitgekeerd met betrekking tot geleverde prestaties in het jaar 2017. Het betreft in totaal 25 medewerkers.

Beloning 2017	
Vaste beloning statutaire directie *)	406.244
Variabele beloning statutaire directie **)	56.177
<i>Totale beloning statutaire directie</i>	<i>462.421</i>
Vaste beloning niet-statutaire directie *)	335.754
Variabele beloning niet-statutaire directie **)	36.200
<i>Totale beloning niet-statutaire directie</i>	<i>371.954</i>
Vaste beloning vermogensbeheer medewerkers *)	1.653.118
Variabele beloning vermogensbeheer medewerkers ***)	81.876
Gratificaties vermogensbeheer medewerkers (3)	3.112
<i>Totale beloning vermogensbeheer medewerkers</i>	<i>1.738.106</i>
Gratificatie overige medewerkers (1)	1.465
<i>Totale beloning overige medewerkers</i>	<i>1.465</i>

*) Vaste beloning betreft salaris, compensatie pensioen, decemberuitkering en vakantiegeld.

**) Grondslag is het salaris en compensatie pensioen

***) Grondslag voor de variabele beloning is het bruto salaris.

Publicatie

Informatie over het beheerst beloningsbeleid is opgenomen in het Jaarverslag van SPF Beheer.