

## **Beheerst beloningsbeleid**

De directie van SPF Beheer stelt (delen van) het beloningsbeleid vast, gehoord de Raad van Commissarissen. Ook stelt zij het beloningsbeleid ter beschikking aan de door de directie geselecteerde stakeholders, 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 HRM het beheer van het beloningsbeleid (inclusief toetsing aan de wettelijke vereisten ondersteund door een jurist van RL&C) 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/ bedrijfs onderdeel.

De afdeling HRM, de controllers en de risicomanager 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 over hoeveel (variabele) beloning daadwerkelijk is toegekend. Ook wordt er jaarlijks door HRM een analyse gemaakt van de uitkomsten van de beoordelingen binnen SPF Beheer. Deze analyses worden voorgelegd aan de directie van SPF Beheer.

De Raad van Commissarissen 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 eindejaarsuitkering 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
- Gratificaties (individueel of groep)

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 [wel/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), worden gerealiseerd. 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 hebben op deze 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*

Deze targets 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.

Voorafgaand aan de definitieve vaststelling van het nieuwe beloningsbeleid, zijn met de algemeen directeur andere afspraken gemaakt ten aanzien van de targets 2015. De targets zijn gebaseerd op 60% niet-financiële doelstellingen. Deze afspraken zijn conform de wettelijke bepaling waarbij wordt gesteld dat de variabele beloning voor ten minste 50% gebaseerd is op niet-financiële criteria.

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.

### **Uitgekeerde beloning 2016**

De variabele beloning wordt steeds in het opvolgende jaar uitgekeerd. In 2016 is in totaal € 167.636 aan variabele beloning uitgekeerd met betrekking tot geleverde prestaties in het jaar 2015. Het betreft in totaal 22 medewerkers.

<b>Uitgekeerd 2016</b>	
Vaste beloning statutaire directie	445.148
Variabele beloning statutaire directie	55.218
<i>Totale beloning statutaire directie</i>	<i>500.366</i>
Vaste beloning niet-statutaire directie	178.837
Variabele beloning niet-statutaire directie	15.192
<i>Totale beloning niet-statutaire directie</i>	<i>194.029</i>
Vaste beloning vermogensbeheer medewerkers	1.757.037
Variabele beloning vermogensbeheer medewerkers	97.227
<i>Totale beloning vermogensbeheer medewerkers</i>	<i>1.854.263</i>

Bij bovenstaand overzicht wordt opgemerkt dat, ondanks dat SPF Beheer 2 statutaire directieleden heeft, het hier om 3 statutaire directieleden gaat. Dit in verband met de opvolging door de heer Kreikamp van de heer Akkerman in de loop van 2016.

### **Publicatie**

Informatie over het beheerst beloningsbeleid is opgenomen in het Jaarverslag van SPF Beheer maar ook te vinden op de website onder het kopje "publicaties".