

Inleiding beloningsbeleid

VSN heeft haar beloningsbeleid opgesteld op basis van de AIFM-Richtlijn, de Richtsnoeren van ESMA voor het beloningsbeleid en de artikelen 1:114 t/m 1:129 van de Wet financieel toezicht. Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van VSN en past in de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Verder zijn voor medewerkers die het risicoprofiel van VSN kunnen beïnvloeden (identified staff) aanvullende eisen opgenomen conform de ESMA Richtsnoeren.

Het beleid is erop 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 de relaties van VSN, de soliditeit van VSN alsmede op de financiële sector in zijn geheel. VSN streeft naar een eenvoudig en overzichtelijk beloningsbeleid dat is afgestemd op de omvang van de organisatie en op de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten. Duurzaamheidsaspecten maken geen onderdeel uit van het beloningsbeleid. Dat betekent dat zowel vaste als variabele beloningen niet worden beïnvloed door prestaties die invloed hebben op duurzaamheidsaspecten.

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.

Gegarandeerde variabele beloningen zijn niet toegestaan. Kern van het beloningsbeleid is dat:

- het gedrag van de medewerker vanwege de variabele beloning het risicoprofiel van VSN, de beleggingsfondsen en/of de financiële sector niet mag/kan aantasten;
- de medewerker de belangen van de participant niet ondergeschikt maakt aan het kunnen verkrijgen van een variabele beloning.

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. In de loop van 2024 zal de pensioentegemoetkoming worden vervangen door een collectieve pensioenregeling.

Er worden geen vaste onkostenvergoedingen verstrekt anders dan voor reiskosten woon-/werkverkeer, thuiswerken 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.

Zuivere dividenden vallen in beginsel niet onder het Beloningsbeleid. Dividenden zijn door de verbondenheid met de lange termijn doelstellingen van VSN en de beleggingsinstellingen geen beloning die initieel verkregen kan worden door risiconemend gedrag op de korte termijn.

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 achtergehouden 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.

De directie als collectief beoordeelt jaarlijks in december de prestaties van elke werknemer en bepaalt de hoogte van de variabele beloning.

Beloning directieleden

De directieleden hebben een loondienstverband met VSN.

De drie directieleden van VSN zijn tevens de (middellijke) aandeelhouders van VSN. Uit hoofde van hun rol als kapitaalverschaffers kunnen de aandeelhouders van VSN dividend ontvangen en ontvangen zij geen variabele beloning. Periodiek wordt gedurende het jaar door de directie beoordeeld of dividenduitkeringen aan de aandeelhouders mogelijk zijn. Hierbij dient aan de wettelijke en statutaire kapitaalvereisten te worden voldaan. Indien hieraan niet wordt voldaan wordt geen dividend uitgekeerd.

Eventuele directieleden die geen (middellijk) aandeelhouder van VSN zijn kunnen wel in aanmerking komen voor een variabele beloning. Deze variabele beloning wordt gezamenlijk bepaald door de directieleden die (middellijk) aandeelhouder zijn.

Uitgekeerde beloningen

In boekjaar 2023 is in totaal € 1.476.565 aan beloningen uitgekeerd waarvan € 80.463 variabele beloning betrof. Geen enkele medewerker heeft een beloning ontvangen die meer bedroeg dan € 1 miljoen.

Identified staff

Alleen de directieleden, de senior financieel manager en de riskmanager kwalificeren als identified staff. Van de identified staff komen alleen de senior financieel manager, de riskmanager en directieleden-niet-aandeelhouders in aanmerking voor een variabele beloning. Bij de vaststelling van criteria en doelstellingen voor de toekenning van hun variabele beloning wordt rekening gehouden met hun specifieke rol en functie in de organisatie.

Besluitvorming inzake het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de directie. Doordat VSN 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 de externe Compliance Adviseur.

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--