

## Visie op belonen

SVn hanteert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat past bij de strategie en de kernwaarden van SVn. In het beloningsbeleid wordt het klantbelang centraal gesteld en wordt rekening gehouden met de belangen van SVn, haar deelnemers en met de maatschappelijk geaccepteerde gebruiken en wet- en regelgeving op dit gebied. Het beloningsbeleid is erop gericht te voorkomen dat consumenten, deelnemers of andere cliënten onzorgvuldig worden behandeld. De volgende vier uitgangspunten vormen de kern van het beloningsbeleid van SVn:

- Het beloningsbeleid moet een billijke en consistente beloningsaanpak bevorderen met evenwichtige beloningsverhoudingen. Hiervoor wordt een functiewaarderingssysteem gehanteerd waarmee functies worden gewogen en geëvalueerd. Dit wordt bereikt door middel van een effectief functiewaarderingssysteem waarbij de toegevoegde waarde van functies bij SVn wordt gewogen en geëvalueerd.
- Performance management: het beloningsbeleid ondersteunt de bedrijfsstrategie en is een afspiegeling van zowel individuele als collectieve prestaties. Een combinatie van KPI's op individueel en collectief niveau (het 'wat') en competenties en andere gedragsfactoren (het 'hoe') moeten de individuele beloningsniveaus bepalen zodat sprake is van een duidelijk verband tussen prestatie en beloning. Externe benchmarking is gericht op het betalen van (bij benadering) de mediaan van de relevante markt voor bestaande activiteiten en functies, dit op basis van totale beloning.
- SVn vaart een gematigde koers bij het vaststellen van de hoogte van salarissen. Dit neemt niet weg dat SVn in staat moet zijn op het juiste moment de juiste mensen met de juiste bekwaamheden te kunnen aantrekken, behouden en motiveren.
- Focus op totale beloning: de beloning bestaat naast een vaste en mogelijk een gematigde variabele beloning ook uit het pensioenbudget en de overige secundaire arbeidsvoorwaarden. In de waardebepaling van het totale beloningspakket dienen deze daarom te worden meegenomen. Binnen SVn is het uitgangspunt dat het aandeel van een mogelijk variabele beloning in de totale beloning relatief gering is.

## Toezicht op beloningen

De uitgangspunten en richtlijnen uit de visie op belonen zijn nader uitgewerkt in het beloningsbeleid van SVn. De accountant stelt vast of er voldaan wordt aan deze normen. Het bestuur van SVn draagt zorg voor een beloningsbeleid voor de directeur van SVn dat voldoet aan de Wet Normering Topinkomens (WNT) en de Wet Beloning Financiële Ondernemingen (WBFO). Verder ziet het bestuur erop toe dat het beleid conform de bepalingen van de visie op belonen en het beloningsbeleid van SVn wordt uitgevoerd. SVn houdt zich aan de Wet Normering Topinkomens. Voor 2016 ligt het WNT-maximum op € 179.000 en SVn blijft binnen de normen van WBFO.

SVn kent geen 13e maand maar wel is er een systeem van variabele beloning. In 2016 is er voor in totaal € 93.302 aan variabele beloning over het jaar 2015 uitgekeerd, conform de destijds geldende cao van de Rabo Vastgoedgroep. Dit is 10,8% van de totale loonsom. Vanaf 2016 heeft SVn een eigen Arbeidsvoorwaardenregeling. Het systeem van variabele beloning is daarin aanzienlijk versoerd.