

Beloningsbeleid

Versie 26-9-2017

Beloningsbeleid pensioenfondsen algemeen

De Pensioenwet stelt dat pensioenfondsen een beleid inzake beloningen voeren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor fondsen aanvaardbaar is. De Code Pensioenfondsen schrijft voor dat pensioenfondsen:

- 1) een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren;
- 2) het beleid met betrekking tot beloning schriftelijk vastleggen;
- 3) het beleid openbaar maken.

Met inachtneming van deze bepalingen heeft het bestuur het onderstaande beloningsbeleid vastgesteld.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende uitgangspunten zijn voor het beloningsbeleid vastgesteld:

- Het pensioenfonds stelt op een zorgvuldige wijze een beloningsbeleid op overeenkomstig de 'Principes voor beheerst beloningsbeleid'¹.
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de strategie, doelstellingen en kernwaarden van het pensioenfonds.
- Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar is.
- Het beloningsbeleid is afgestemd op de aard, reikwijdte, omvang, organisatie en complexiteit van het pensioenfonds en haar activiteiten.
- Voor alle functies geldt dat er aan het einde van de benoemingstermijn of bij tussentijds vertrek geen aanspraak of een financiële vergoeding bestaat.
- Het bestuur zal periodiek bezien of, gegeven het tijdsbeslag en de marktontwikkelingen de vergoeding nog wel adequaat is.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van het Nedlloyd Pensioenfonds is van toepassing op:

- Bestuursleden;
- leden van het verantwoordingsorgaan;
- leden van de visitatiecommissie;
- directie en overige medewerkers van het pensioenfonds; en
- beleggingsadviseurs en overige dienstverleners.

Bestuur en verantwoordingsorgaan

- Er wordt een vaste systematiek geïmplementeerd, met als uitgangspunten:
 - één referentiesalaris, gebaseerd op de loonkosten gebruikt bij de vervangingswaarde. Het referentiesalaris kan worden verhoogd met de loonindex voor pensioenfondsen en verzekeraars (periode september – september);
 - een afslag op het referentiesalaris voor de beloning van de leden van het VO op grond van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid;
-

- een VTE-score voor de voorzitter van het bestuur, de leden van het dagelijks bestuur en voor overige bestuursleden; en
 - een afgeleide VTE-score voor de voorzitter van het verantwoordingsorgaan, secretaris van het verantwoordingsorgaan en de overige leden van het verantwoordingsorgaan.
- Bij de leden van het verantwoordingsorgaan is voor de hoogte van de vergoeding aangesloten bij de vergoeding van bestuursleden, waarbij rekening is gehouden met een beperkte tijdsbesteding en aansprakelijkheid.
 - Voormalige bestuursleden die gevraagd worden nog een functie te verrichten, zal een passende all-in beloning door het bestuur worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met het tijdsbeslag dat deze functie vergt.

Visitatiecommissie

- De leden van de visitatiecommissie ontvangen een vaste vergoeding die in redelijke verhouding staat tot de gedragen verantwoordelijkheden, de aan deze functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. Voorkomen wordt dat door de hoogte van de beloning de leden een financieel belang zouden kunnen hebben die een kritische opstelling in de weg staat.

Directie en overige medewerkers

- De directeur ontvangt een vast inkomen inclusief vakantiegeld. Het pensioenfonds streeft ernaar te belonen op de mediaan van de markt voor pensioenfondsdirecteuren en directeuren van uitvoeringsorganisaties.
- De medewerkers ontvangen een vast inkomen inclusief vakantiegeld. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden geldt als uitgangspunt dat deze gebruikelijk zijn in de pensioenfondssector en dat die aanvaardbaar zijn gelet op de bedrijfstak, waarin de onderneming opereert waarvoor het pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert.
- Er is geen variabele beloning of bonusregeling.

Beleggingsadviseurs en overige dienstverleners

- De beleggingsadviseurs ontvangen een door het bestuur vastgestelde marktconforme beloning voor de door hen verrichte werkzaamheden.
- Voor uitbestede diensten wordt zoveel mogelijk gewerkt met een vaste vergoeding voor deze diensten. Indien er sprake is van een (gedeeltelijke) prestatiebeloning streeft het bestuur naar een evenwichtige verhouding tussen de hoogte van de vaste en variabele beloning, waarbij de risico en rendement verhouding binnen de door het bestuur gestelde kaders blijft.