

Beloningsbeleid

Versie 8 juni 2022

Inhoud

1. Inleiding en wettelijk kader	3
2. Visie op belonen van het fonds	4
3. Uitgangspunten beloningsbeleid.....	5
4. Beloningssystematiek – algemeen en per doelgroep	6
5. Evaluatie beloningsbeleid.....	8
6. Inwerkingtreding en publicatie	9
BIJLAGE JAARVERGOEDINGEN 2022.....	10

1. Inleiding en wettelijk kader

Dit beleid heeft betrekking op de beloning van het bestuur, sleutelfunctiehouders, externe leden van de auditcommissie, leden van het verantwoordingsorgaan en werknemers van de uitvoeringsorganisatie. De algemene uitgangspunten van dit beleid worden tevens toegepast bij uitbestedingspartijen.

1.1 Wettelijk kader

Dit beloningsbeleid is gebaseerd op relevante wet- en regelgeving. Dit leidt tot het volgende kader:

- Een pensioenfonds richt zijn organisatie zodanig in dat deze een beheerste en integere bedrijfsvoering waarborgt (art. 143 Pw).
- Een pensioenfonds richt zijn organisatie zodanig in dat een goed bestuur is gewaarborgd (art. 33 Pw).
- Een pensioenfonds draagt er zorg voor dat bij uitbesteding van werkzaamheden aan een derde, deze derde de bij of krachtens de Pensioenwet gestelde regels, die van toepassing zijn op de uitbestedende pensioenuitvoerder, naleeft (art. 34 Pw).
- Een pensioenfonds voert een beleid gericht op het duurzaam beheersen van te lopen financiële risico's en andere dan financiële risico's (art. 21 Besluit ftk).
- Een pensioenfonds zorgt ervoor dat de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het fonds worden toegepast bij derden waaraan werkzaamheden van het fonds zijn uitbesteed of dat een fonds zicht heeft op het beloningsbeleid van een derde aan wie werkzaamheden worden uitbesteed (art. 14 Besluit uitvoering Pw).
- Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of – indien van toepassing – via zijn aandeelhouderspositie (norm 13 Code Pensioenfondsen).
- Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie (thema 6 Code Pensioenfondsen).

1.2 Governance & beheersmaatregelen

Binnen NPF worden de beloningen door de volgende gremia vastgesteld:

Beloning van:	Vastgesteld door		
	Bestuur	Niet-uitvoerende bestuursleden	Uitvoerende bestuursleden
Niet-uitvoerend bestuurslid	X		
Uitvoerend bestuurslid		X	
Sleutelfunctie: - door uitvoerende bestuursleden - niet door uitvoerende bestuursleden	X	X	
Externe leden commissie	X		
Werknemers uitvoeringsorganisatie	X*		X*
Verantwoordingsorgaan	X		
Overige dienstverleners	X*		X*

*via het budget, dat jaarlijks wordt goedgekeurd door het bestuur

NPF heeft de volgende beheersmaatregelen:

- Het beloningsbeleid wordt conform de hierboven opgestelde matrix vastgesteld. Het verantwoordingsorgaan wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over het beloningsbeleid.
- Het bestuur is eindverantwoordelijk voor opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid. Het bestuur legt hierover verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag.
- De uitvoerende bestuursleden zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het beloningsbeleid.
- Bij het betalen van vergoedingen toetst de uitvoeringsorganisatie dat deze conform dit beleid zijn opgesteld.
- De sleutelfunctiehouder risicobeheer informeert en adviseert het bestuur over mogelijke prikkels die het beloningsbeleid oproept.
- De externe compliance officer ziet toe op een correcte naleving van de geldende wet- en regelgeving en interne procedures, waaronder de Gedragscode van het fonds. In dit kader identificeert de compliance officer belangenverstrengeling bij de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid.
- De (interne) audit functie kan de naleving van het beloningsbeleid toetsen.

2. Visie op belonen van het fonds

NPF wil een goed functionerend pensioenfonds zijn, dat een prudent en maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid voert ter uitvoering van diverse pensioenregelingen. De ambitie van het fonds is om binnen de gestelde wettelijke kaders de koopkracht zo veel als mogelijk te behouden. Evenwichtige belangenafweging, kostenbewust en maatschappelijk verantwoord en integer handelen vormen de belangrijke elementen van de missie en zijn richtinggevend voor het beloningsbeleid van het fonds.

Eén van de doelstellingen van NPF is de continue professionalisering van de organisatie. Het bestuur is van mening dat, gelet op onder andere de aard en de doelstelling van het fonds, NPF gediend is met kwalitatief goede functionarissen. Bij werving en selectie wordt, waar mogelijk, gerenommeerde bureaus ingeschakeld, waarbij direct een toets op marktconformiteit van de kwaliteit en beloning plaatsvindt. De beloningen staan dan ook in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag. Het bestuur zorgt er echter voor dat het beloningsniveau geen beletsel vormt voor het aantrekken en behouden van gewenste kwaliteit, maar het beloningsniveau kan tegelijkertijd gekenmerkt worden als maatschappelijk verantwoord en marktconform.

Het beloningsbeleid bevat geen perverse prikkels die afbreuk doen aan de verplichting om zich in te zetten voor de belangen van de deelnemers, kent geen prestatie-gerelateerde beloning (bij vermogensbeheerders kan hierop een uitzondering worden gemaakt) en geen beloning die afhankelijk is van de financiële resultaten van NPF. Het is zodanig van opzet dat de beloningen van de personen op wie dit beleid van toepassing is, er niet toe aanzet het eigenbelang te laten voorgaan ten nadeel van de belanghebbenden van het fonds, of een kritische houding in de weg staat.

Onderdeel van de strategie is het 'periodiek evalueren van het kostenniveau, de omvang van het pensioenvermogen, de efficiëntie en de governance'. Wat betreft het kostenniveau heeft NPF zich als doel gesteld dat de uitvoeringskosten op het gemiddelde niveau van de drie voorafgaande jaren gelijk blijven. Deze doelstelling draagt bij aan een prudent en gematigd beloningsbeleid. In het kader van de

duurzaamheid van het beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de langetermijnbelangen en de strategie van NPF.

NPF heeft de uitvoering van de regeling uitbesteed aan een pensioenadministrateur en voor vermogensbeheer wordt bovendien gebruik gemaakt van externe vermogensbeheerders. De mate van invloed van het fonds op het beloningsbeleid bij deze uitbestedingspartijen is beperkt. NPF heeft zicht op het beloningsbeleid van de uitbestedingspartijen en zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van de uitbestedingspartijen niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor NPF aanvaardbaar is. NPF zorgt ervoor dat bij het aangaan van een contract de belangen van beide partijen in overeenstemming zijn.

Wat betreft de vergoeding van de uitbestedingspartijen, streeft het bestuur naar een vaste vergoeding. Deze vergoeding zal periodiek door NPF worden beoordeeld op marktconformiteit. Bij een selectieproces wordt het gehanteerde beloningsbeleid betrokken en vormt een vast onderdeel van de contract besprekingen bij het sluiten of verlengen van een uitbestedingsovereenkomst.

Maatregelen ter vermijden belangenconflicten

Onafhankelijkheid en objectiviteit zijn essentieel voor bestuurders van een pensioenfonds. Bestuursleden dragen er derhalve zorg voor iedere situatie die aanleiding geeft, of zou kunnen geven tot een belangenconflict, te vermijden. Dit wordt onder andere door diverse maatregelen, zoals opgenomen in de Gedragscode van NPF gewaarborgd. Hieronder vallen:

- a) het terughoudend en transparant omgaan met het aanvaarden van relatiegeschenken van zakelijke relaties of toekomstige relaties;
- b) geen aanbod in geld accepteren;
- c) geen relatiegeschenken geven om daarmee toekomstige beslissingen van derden te beïnvloeden;
- d) geen nevenfunctie aanvaarden die de schijn heeft of kan opwekken van belangenverstremming;
- e) geen financieel belang (meer dan 5%) hebben in een bedrijf of instelling waarmee het pensioenfonds een zakelijke relatie onderhoudt of mogelijk zaken gaat onderhouden;
- f) geen ongerechtvaardigde voordelen verschaffen aan derden ten laste van het pensioenfonds;
- g) geen zakelijke kansen die aan het pensioenfonds toekomen benutten voor eigenbelang.

Daarnaast kent het bestuur de volgende maatregelen ter vermindering van belangenconflicten:

- a) het onthouden van beraadslagingen en besluitvorming (zie reglement bestuur);
- b) het hebben van een vaste beloning.

3. Uitgangspunten beloningsbeleid

NPF voert een verantwoord, beheerst, consistent en duurzaam beloningsbeleid, gericht op kwaliteit en continuïteit. Het doel van het beloningsbeleid is het bevorderen van een deugdelijke, prudente en doeltreffende governance en uitvoering van het pensioenfonds. Hierbij hanteert NPF de volgende uitgangspunten:

- a. Het beloningsbeleid houdt rekening met de langetermijnbelangen van het fonds (en daarmee de deelnemers), de strategie van het fonds en de prestaties.
- b. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de doelstellingen, kernwaarden, het risicoprofiel en de financiële stabiliteit.

- c. Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten.
- d. Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen.
- e. Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's (waaronder ESG-risico's) dan voor NPF aanvaardbaar is. Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van ESG-risico's.
- f. De beloning staat in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.
- g. Het beloningsbeleid draagt bij aan het voorkomen van de (schijn) van belangenverstrengeling.
- h. Bij ontslag van een werknemer met een arbeidsovereenkomst met NPF kan het bestuur een eventuele transitie- of ontslagvergoeding verstrekken, die passend is gelet op de functie, de ontslagredenen en wettelijke vereisten. Bij ontslag van andere functionarissen verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding.
- i. Het bestuur draagt er zorg voor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor NPF aanvaardbaar is en bij voorkeur niet prestatie-gerelateerd is.

4. Beloningssystematiek – algemeen en per doelgroep

4.1 Algemeen

De beloning van de bestuursleden, de leden van het verantwoordingsorgaan en de werknemers van de uitvoeringsorganisatie bestaat uit een vast bedrag, dat jaarlijks al of niet wordt geïndexeerd. Daarnaast is er onder voorwaarden sprake van wettelijke vergoedingen, zoals een vergoeding voor woon-/werkverkeer. Onder voorwaarden (zoals voorafgaande goedkeuring) worden redelijke werkgerelateerde kosten vergoed. Het bestuur stelt een beloning vast die in redelijke verhouding staat tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het geraamde tijdsbeslag, waarbij rekening gehouden wordt met de eerder genoemde uitgangspunten.

Bij het einde van de benoemingstermijn of bij tussentijds vertrek van een functionaris (niet zijnde een UB-er) bestaat geen aanspraak op een financiële vergoeding. De beloning stopt bij beëindiging van het lidmaatschap van het orgaan waar die functionaris lid van was of als de functie stopt. Een transitie- of ontslagvergoeding kan uitsluitend gegeven worden aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst met NPF. In dat geval moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagredenen. In geval van schorsing van een niet-uitvoerend lid van het bestuur of verantwoordingsorgaan, zal de vergoeding worden stopgezet. In geval de schorsing niet leidt tot aftreden, zal de vergoeding alsnog plaatsvinden over de periode van schorsing.

De beloning van de externe leden van een commissie en de externe sleutelfunctiehouder bestaat enkel uit een vast bedrag, dat, indien afgesproken, jaarlijks kan worden geïndexeerd.

De te ontvangen vergoeding is exclusief BTW. Indien een niet-uitvoerend bestuurslid de bestuurswerkzaamheden vanuit een onderneming verricht en BTW verschuldigd is, wordt de BTW berekend over de vaste vergoeding en aan de betrokkene uitbetaald. Dit heeft echter niet de voorkeur van het pensioenfonds. Een niet-uitvoerend bestuurslid zal derhalve geen onderneming oprichten waaruit hij enkel zijn bestuurswerkzaamheden ten behoeve van NPF gaat uitvoeren en zijn vergoeding gaat declareren.

De overeengekomen bedragen van de externe adviseurs zijn exclusief BTW. Indien BTW is verschuldigd, wordt deze berekend over de vergoeding en aan de betrokkene uitbetaald.

4.2 Per doelgroep

Per doelgroep is de beloning als volgt geregeld:

Niet uitvoerende bestuursleden

De beloning voor de niet-uitvoerende bestuursleden is gebaseerd op een fulltime referentiesalaris exclusief BTW (zie bijlage). Het referentiesalaris wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex voor pensioenfondsen en verzekeraars exclusief bijzondere beloning over de periode september-september, met dien verstande dat de procentuele verhoging niet meer bedraagt dan het aan de deelnemers van NPF toegekende toeslagpercentage.

De tijdsbesteding is afgeleid van de 'voltijds equivalent score' (VTE-score) zoals gesteld in artikel 35a van het Besluit uitvoering pensioenwet. Er gelden de volgende VTE-scores:

- 0,3 VTE (1,5 dag per week) voor de voorzitter;
- 0,2 VTE (1 dag per week) voor de overige niet-uitvoerende bestuursleden.

De feitelijke beloning voor niet-uitvoerende bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan wordt vastgesteld door het fulltime referentiesalaris te vermenigvuldigen met de VTE-score.

Uitvoerende bestuursleden

De uitvoerende bestuursleden ontvangen maandelijks een vast salaris. Dit vaste salaris wordt door de niet-uitvoerende bestuursleden vastgesteld, met inachtneming van het advies van een externe beloningsadviseur. Periodiek wordt bezien of het salaris aanpassing behoeft. De afspraken hieromtrent zijn vastgelegd in individuele arbeidsvoorwaardenbrieven. De secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantietoeslag, leaseautoregeling en telefoonregeling, iPad, internetvergoeding, etc.) zijn vastgelegd in het algemene arbeidsvoorwaarden handboek.

Sleutelfunctiehouders

Sleutelfunctionarissen worden afhankelijk van de wijze van aanstelling beloond. Indien een uitvoerend bestuurslid sleutelfunctiehouder is, wordt dit meegenomen in het functieprofiel en getoetst door een externe beloningsadviseur. Indien de functie van sleutelfunctiehouder wordt uitbesteed, zal het bestuur een marktconforme beloning voor de verrichte werkzaamheden worden afgesproken, waarbij rekening wordt gehouden met de verantwoordelijkheden, de aan deze functie gestelde eisen en het verwachte tijdsbeslag.

Externe commissieleden

De externe leden van een commissie ontvangen een door het bestuur vastgestelde marktconforme beloning voor de door hen verrichte werkzaamheden, waarbij rekening is gehouden met de 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.

De beloning wordt met ingang van 1-1-2022 jaarlijks verhoogd op dezelfde wijze als voor de niet-uitvoerende bestuursleden.

Leden verantwoordingsorgaan

De beloning voor de leden van het verantwoordingsorgaan is gebaseerd op het fulltime referentiesalaris (zie bijlage). Het referentiesalaris wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex voor pensioenfondsen en verzekeraars exclusief bijzondere beloning over periode september-september, met dien verstande dat de procentuele verhoging niet meer bedraagt dan het aan de deelnemers van NPF toegekende toeslagpercentage. Op grond van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid is het fulltime referentiesalaris verlaagd met 40%.

De tijdsbesteding is gebaseerd op de in 2017 opgegeven tijdsbesteding van de leden van het verantwoordingsorgaan en is omgerekend naar de volgende VTE-scores:

- 0,06 VTE voor de voorzitter en secretaris; en
- 0,05 VTE (1 dag per maand) voor de overige leden van het verantwoordingsorgaan.

Werknemers uitvoeringsorganisatie

De werknemers van de uitvoeringsorganisatie ontvangen maandelijks een vast salaris. Dit vaste salaris wordt door de uitvoerende bestuurders vastgesteld, met inachtneming van het advies van een externe beloningsadviseur. De afspraken hieromtrent zijn vastgelegd in individuele arbeidsvoorwaardenbrieven. De secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantietoeslag, leaseautoregeling en telefoonregeling, iPad, internetvergoeding, etc.) zijn vastgelegd in het algemene arbeidsvoorwaarden handboek.

Overige dienstverleners

Met overige dienstverleners worden vooraf prijsafspraken gemaakt. Onder andere door offertes op te vragen bij meerdere partijen kan getoetst worden op de prijzen marktconform zijn. De prijsafspraken zijn bij voorkeur niet-prestatie-gerelateerd.

Het beloningsbeleid van uitbestedingspartijen is een vast onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van een uitbestedingsovereenkomst alsmede van periodieke evaluaties. Voorts wordt aan de betrokken partijen jaarlijks/periodiek gevraagd te bevestigen dat zij de voor hen geldende regelgeving ten aanzien van een beheerst beloningsbeleid naleven. Ook toets NPF of de gemaakte prijsafspraken nog marktconform zijn en de voorwaarden nog passend zijn bij de belangen van NPF.

Wijze van declareren

De vergoeding wordt na afloop van ieder kwartaal automatisch overgemaakt. Declarabele kosten worden binnen twee weken na afloop van ieder kwartaal gedeclareerd en worden vervolgens binnen 14 dagen uitbetaald. Indien overige kosten worden ingediend, dienen bonnetjes of andere bewijzen, met uitzondering voor het reizen met eigen auto, te worden meegestuurd. Zie ook het protocol kostendeclaraties en zakelijke creditcards.

5. Evaluatie beloningsbeleid

Het bestuur evalueert het beloningsbeleid iedere drie jaar, waarbij o.a. de volgende aspecten zullen worden beoordeeld:

- Zijn de wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid, adequaat doorgevoerd?
- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde uitgangspunten?

- Dient het beloningsbeleid aangepast te worden op basis van gewijzigde inzichten?
- Is de vergoeding nog adequaat gegeven het tijdsbeslag en de marktontwikkelingen?

Indien de omstandigheden materieel wijzigen, kan besloten worden een eerdere evaluatie plaats te laten vinden. Voor zover het beloningsbeleid de uitvoerende bestuurders betreft, vindt de evaluatie plaats door de niet-uitvoerende bestuurders.

6. Inwerkingtreding en publicatie

Het beloningsbeleid is vastgesteld op dag-maand-2022 en treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2022.

Dit beloningsbeleid wordt op de website van NPF gepubliceerd, zodat belanghebbenden daar kennis van kunnen nemen.

BIJLAGE JAARVERGOEDINGEN 2022

De per 1 januari 2022 geldende jaarvergoedingen bedragen:

Functie		Vaste vergoeding*	Overige vergoeding
Niet-uitvoerende bestuursleden	Onafhankelijk voorzitter	€ 40.644	€ 0,43 per kilometer of openbaar vervoer 2e klas
	Overige leden	€ 27.095	€ 0,43 per kilometer of openbaar vervoer 2e klas
Uitvoerende bestuursleden		Conform arbeidsvoorwaarden NPF	Conform arbeidsvoorwaarden NPF
Leden verantwoordingsorgaan	Voorzitter en secretaris	€ 4.878	€ 0,43 per kilometer of openbaar vervoer 2e klas
	Overige leden	€ 4.065	€ 0,43 per kilometer of openbaar vervoer 2e klas
Werknemers uitvoeringorganisatie		Conform individuele afspraken en arbeidsvoorwaarden handboek NPF	Conform individuele afspraken en arbeidsvoorwaarden handboek NPF
Externe auditcommissieleden		€ 15.150	nvt
Sleutelfunctie	Uitvoerende bestuursleden	Conform individuele afspraken	nvt
	Externe leden	Marktconform, afhankelijk van omvang werkzaamheden	nvt
Uitbestedingspartijen/ derden		Marktconform	nvt

* door tussentijdse afrondingen door de jaren heen kunnen kleine afrondingsverschillen zijn ontstaan.

De bedragen zijn bruto jaarbedragen exclusief BTW. Aan het eind van elk kalenderkwartaal wordt 25% van het jaarbedrag uitgekeerd en indien afgesproken, verhoogd met 21% BTW.

Achtergrond jaarbedrag € 135.475 (stand 1-1-2022)

In 2011 heeft de Pensioenfederatie in "Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur" het jaarbedrag van € 125.000 als richting genoemd voor een bestuurslid van middelgrote bedrijfstakpensioenfondsen in dienst van een vakorganisatie. Een pensioenfonds kan deze jaarkosten als richting gebruiken voor het bepalen van compensatie, gegeven het tijdsbeslag dat voor het fonds wordt geraamd. In 2014 heeft NPF een referentiesalaris tussen €100.000 en € 125.000 geïntroduceerd, waarbij in 2017 is overgegaan naar een referentiesalaris van € 125.000. Dit bedrag is in 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022 geïndexeerd met respectievelijk 1,3%, 1,5%, 1,3%, 1,9%, 1,1% en 1%.

Deze publicatie is per 1 januari 2014 vervangen door de Code Pensioenfondsen van de Pensioenfederatie. De Pensioenfederatie heeft deze aanbeveling ingetrokken, omdat door de verschillen in de bestuursmodellen van pensioenfondsen het niet meer mogelijk is een goede algemene norm te bepalen. In de Code Pensioenfondsen zijn dan ook geen jaarbedragen voorgesteld.