



Het Nederlandse
Pensioenfonds

**HN
PF**

Beloningsbeleid

24 september 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Reikwijdte en uitgangspunten.....	4
2.1. Reikwijdte.....	4
2.2. Uitgangspunten.....	4
3. Verantwoordelijkheid en organisatie.....	6
4. Invulling Beloningsbeleid	7
4.1. Bestuur, Raad van Toezicht en belanghebbendenorgaan	7
4.2. Beloningsbeleid medewerkers bestuursbureau	7
4.3. Externe leden van een commissie, externe adviseurs, de externe accountant en de certificerend actuaris.....	7
5. Bekendmaking beloningsbeleid	8
6. Evaluatie, vaststelling en inwerkingtreding	9

1. Inleiding

Dit beloningsbeleid vormt een onderdeel van de beheersing van de integrale bedrijfsvoering van Stichting Het Nederlandse Pensioenfonds (hierna: het pensioenfonds) en beschrijft de wijze waarop het pensioenfonds invulling geeft aan haar verantwoordelijkheid met betrekking tot een beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat het pensioenfonds op grond van o.a. het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds schriftelijk moet vastleggen.

2. Reikwijdte en uitgangspunten

2.1. Reikwijdte

Dit beloningsbeleid is van toepassing op:

- de leden van het bestuur,
- de leden van een belanghebbendenorgaan,
- de leden van de Raad van Toezicht,
- de medewerkers van het bestuursbureau,
- de externe leden van een commissie, externe adviseurs (waaronder begrepen een adviserend actuaris), de externe accountant en de certificerend actuaris, en
- overige door het bestuur aan te wijzen personen.

Het beloningsbeleid van het pensioenfonds wordt toegepast bij uitbestedingspartijen, tenzij de Wet op het Financieel Toezicht op die partij van toepassing is. Ook in die situatie moet het pensioenfonds zicht hebben op het beloningsbeleid van de uitbestedingspartij en toetsen dat het beleid niet aanmoedigt tot het nemen van onaanvaardbare risico's. Dit is nader uitgewerkt in het uitbestedingsbeleid.

2.2. Uitgangspunten

Het bestuur hanteert de volgende uitgangspunten:

- a. Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid.
- b. Het pensioenfonds keert geen variabele beloningen uit en voorkomt daarmee de prikkel tot het nemen van duurzaamheidsrisico's of tot het afwijken van het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid. Duurzaamheidsrisico's kunnen een impact hebben op de waarde van beleggingen. Een duurzaamheidsrisico wordt op grond van artikel 2, lid 22 SFDR gedefinieerd als "een gebeurtenis of omstandigheid op ecologisch, sociaal of governance-gebied die, indien ze zich voordoet, een werkelijk of mogelijk wezenlijk negatief effect op de waarde van de belegging kan veroorzaken". Voorbeelden van duurzaamheidsrisico's zijn blootstelling aan plotselinge en extreme weersomstandigheden (zoals overstromingen en hittegolven), problematische sociale condities (zoals slechte werkomstandigheden en kinderarbeid) of problematische personeels- of managementcondities (zoals belastingontduiking en omkoping).
- c. Het pensioenfonds hecht grote waarde aan een maatschappelijk acceptabel en gedegen arbeidsvoorwaardenbeleid.
- d. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de werkzaamheden, risicoprofiel, doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het pensioenfonds.
- e. Het beloningsbeleid is passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het pensioenfonds de pensioenregeling(en) uitvoert.

- f. De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en (de wettelijke normen met betrekking tot) het tijdsbeslag.
- g. Het beloningsbeleid wordt zoveel als mogelijk gekoppeld aan objectieve en maatschappelijk aanvaarde normen.
- h. Het pensioenfonds hanteert geen prestatie gerelateerde beloningen.
- i. Bij de bepaling van de hoogte van de beloningen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de Wet normering topinkomens. Hoewel deze wet geldt voor de publieke en semipublieke sector vindt het pensioenfonds het opportuun om medewerkers van het bestuursbureau, bestuursleden en leden van de Raad van Toezicht van een pensioenfonds dat een algemeen belang dient zoveel mogelijk onder de werking van deze normering te plaatsen. Voor leden van een belanghebbendenorgaan bevat de Wet normering topinkomens geen handvatten.
- j. Indien vergoedingen worden verstrekt, geschiedt betaling in alle gevallen zonder inhouding, verrekening, korting of opschorting. De gerechtigde is zelf verantwoordelijk en aansprakelijk voor het op juiste en tijdige wijze afdragen van (eventueel) verschuldigde heffingen en premies in de meest ruime zin van het woord.
- k. Bestuursleden, de voorzitter van het bestuur, leden van de Raad van Toezicht en voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangen een vaste vergoeding op jaarbasis die gerelateerd is aan de tijdsbesteding per week.
- l. Voor de leden van een belanghebbendenorgaan geldt het volgende:
 - Leden van een belanghebbendenorgaan ontvangen geen beloning tenzij het belanghebbendenorgaan van een kring hiertoe een verzoek doet bij het bestuur.
 - Indien de leden van een belanghebbendenorgaan een vergoeding ontvangen, dan is dit een vaste vergoeding op jaarbasis waarbij de SER-(vacatie)norm het uitgangspunt is.
 - Hiervan kan op verzoek van het belanghebbendenorgaan van een kring worden afgeweken, als tegemoetkoming in de kosten die de werkgever moet dragen om iemand beschikbaar te stellen voor het belanghebbendenorgaan. De betreffende vergoeding geldt dan voor alle leden van het belanghebbendenorgaan binnen de desbetreffende kring.
- m. Jaarlijks zal het besluit genomen worden of de vergoedingen van het bestuur, Raad van Toezicht en leden van de belanghebbendenorganen worden geïndexeerd per 1 januari (voor het eerst ingaand per 1 januari 2025). De voorgenomen indexatie voor ieder BO zal door het bestuur met het betreffende BO worden afgestemd, waarbij het BO de mogelijkheid heeft om een voorstel te doen. Het uitgangspunt is dat de vergoeding wordt aangepast aan de loonontwikkeling bij de overheid in het voorgaande jaar. Hierbij wordt de jaarlijkse verhoging van het algemeen bezoldigingsmaximum van de WNT gevolgd.
- n. Indien de betrekking van een lid van het bestuur, de Raad van Toezicht of een belanghebbendenorgaan tussentijds wordt beëindigd wordt de vergoeding tijdsevenredig aangepast. Een lid van het bestuur, van de Raad van Toezicht of van een belanghebbendenorgaan ontvangt in geen geval een vergoeding wegens ontslag. Andere aanvullende vergoedingen worden eveneens niet verstrekt. Indien een lid van het bestuur, de Raad van Toezicht of het belanghebbendenorgaan geschorst is wordt de vergoeding stopgezet. In het geval dat de schorsing niet tot ontslag leidt wordt de vergoeding met terugwerkende kracht uitbetaald.

- o. Het pensioenfonds zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar is. Dit geldt ook ten aanzien van de overige externe dienstverleners van het pensioenfonds. Tevens betreft het pensioenfonds het beloningsbeleid bij selectietrajecten voor toekomstig uit te besteden werkzaamheden en in te huren externe deskundigen/adviseurs. De waarborgen hiervoor zijn vastgelegd in het uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds.

3. Verantwoordelijkheid en organisatie

Het bestuur is verantwoordelijk voor het borgen van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Voor een integere bedrijfsvoering is het voeren van een beheerst en duurzaam beloningsbeleid een vereiste.

Het bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opstellen en vastleggen van het beloningsbeleid;
- de bewaking van de uitvoering van het beloningsbeleid;
- het afleggen van verantwoording over het gevoerde beloningsbeleid aan het belanghebbendenorgaan c.q. de belanghebbendenorganen;
- de uiteindelijke evaluatie van de effectiviteit van het beleid.

4. Invulling Beloningsbeleid

4.1. Bestuur, Raad van Toezicht en belanghebbendenorgaan

In het overzicht in Bijlage 1. Beloningstabel zijn de beloningen van de leden van het bestuur, de Raad van Toezicht en de belanghebbendenorganen opgenomen. In bepaalde gevallen kan het bestuur besluiten de beloning vast te stellen aan de hand van een aantoonbaar hoger feitelijk tijdsbeslag;

- bij het bestuur na goedkeuring van de raad van toezicht
- bij de raad van toezicht na goedkeuring door de Vergadering van Belanghebbendenorganen.

Een wijziging of toevoeging aan de tabel met beloningsbedragen is geen wijziging van het beleid.

4.2. Beloningsbeleid medewerkers bestuursbureau

De medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst van het pensioenfonds en vallen daarmee onder het arbeidsvoorwaardenbeleid van het pensioenfonds dat wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds. Deze zal worden opgesteld door het fonds.

4.3. Externe leden van een commissie, externe adviseurs, de externe accountant en de certificerend actuaris

Het bestuur kan overgaan tot het benoemen van een of meerdere externe leden in een commissie van het pensioenfonds en overige externe adviseurs aanstellen (waaronder begrepen een adviserend actuaris). Verder heeft het pensioenfonds een certificerend actuaris en externe accountant ingehuurd. De beloning van genoemde functionarissen maakt deel uit van de contractafspraken met de betreffende externe dienstverlener. De uitgangspunten zoals opgenomen in paragraaf 2.2. worden hierbij indien en voor zover van toepassing in acht genomen.

5. Bekendmaking beloningsbeleid

Het beloningsbeleid wordt periodiek onder de aandacht gebracht van de personen die eraan gebonden zijn. De beloning wordt tevens vermeld in de betreffende functieprofielen. Tevens wordt het beloningsbeleid bekend gemaakt aan de uitbestedingsrelaties en overige externe dienstverleners van het pensioenfonds. Een nieuw vastgesteld beloningsbeleid wordt schriftelijk aan alle personen op wie het beleid van toepassing is, gecommuniceerd. In het kader van transparantie en om te waarborgen dat het beloningsbeleid te allen tijde beschikbaar is voor de personen die hieraan gebonden zijn, wordt dit beleid tevens gepubliceerd op de website van Het Nederlandse Pensioenfonds.

Het bestuur legt in het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beloningsbeleid.

6. Evaluatie, vaststelling en inwerkingtreding

Het bestuur evalueert het beloningsbeleid eens in de drie jaar. Het beloningsbeleid wordt na elke relevante wijziging van omstandigheden geactualiseerd.

Het bestuur kan het beleid uitsluitend wijzigen na:

- ingewonnen advies van de Vergadering van Belanghebbendenorganen, en
- goedkeuring van de Raad van Toezicht, met uitzondering van de beloning van de Raad van Toezicht zelf.

Dit beloningsbeleid is vastgesteld door het bestuur op 24 september 2024 en is in werking getreden per 24 september 2024.

Postbus 85481
3508 AL Utrecht

**HN
PF**