



Pensioen

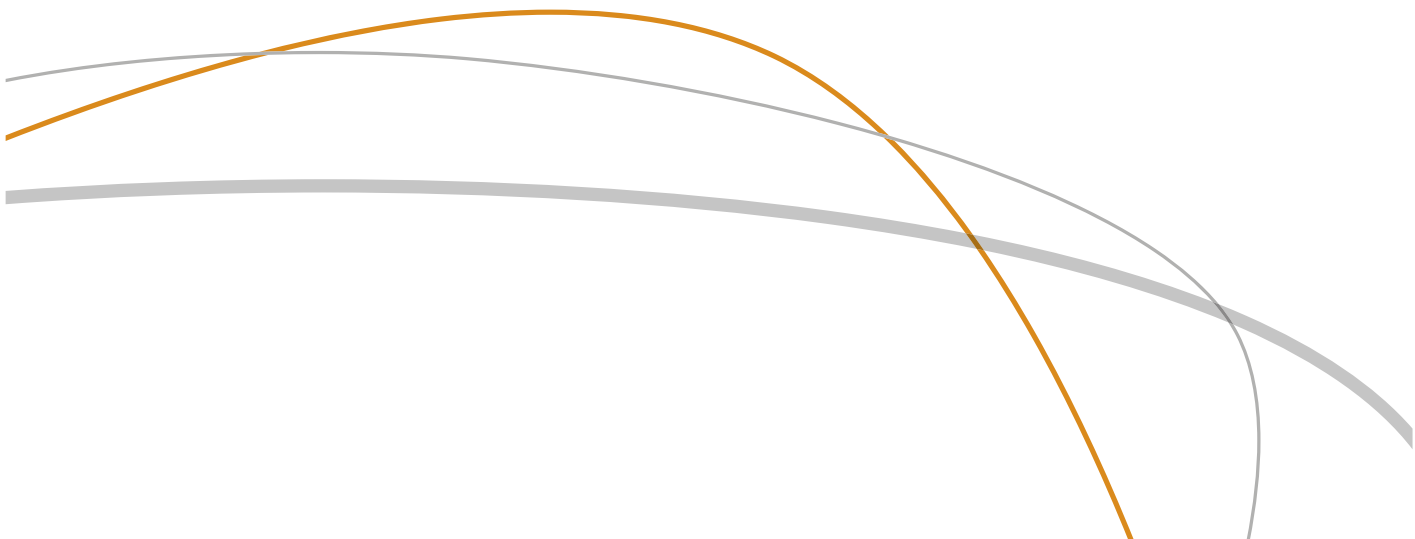


Stichting Pensioenfonds PostNL

Beloningsbeleid

Stichting Pensioenfonds PostNL

Versie januari 2023



Inhoudsopgave

	Algemeen	3
1	Beloning Bestuur	3
2	Beloning Raad van Toezicht	4
3	Beloning Verantwoordingsorgaan	4
4	Beloningsbeleid externe partijen	4
5	Evaluatie	5
6	Jaarlijkse aanpassing tarieven	5
7	Slotbepaling en inwerkingtreding	5

Algemeen

Het Bestuur van Stichting Pensioenfonds PostNL kiest voor een beloningsbeleid dat aansluit bij de benodigde geschiktheid en werkbelasting. Het beloningsbeleid voldoet aan de Pensioenwet en de Code Pensioenfonds. Deze schrijven voor dat pensioenfonds een duurzaam beloningsbeleid voeren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor fondsen aanvaardbaar is. Het pensioenfonds hanteert als uitgangspunten voor het beloningsbeleid:

1. De beloning is passend gelet op omvang en organisatie van het fonds. De omvang komt onder andere tot uiting in het vermogen en de vte-score.
2. De beloning staat in verhouding tot de verantwoordelijkheid en het feitelijke tijdsbeslag.
3. De beloning is niet gerelateerd aan financiële resultaten van het fonds en kent geen negatieve prikkelwerking.

Het pensioenfonds legt het beleid met betrekking tot beloning schriftelijk vast en maakt dit openbaar via de website van Pensioenfonds PostNL.

1 Beloning Bestuur

1.1 De leden van het bestuur namens werknemers en namens gepensioneerden ontvangen een jaarlijkse vaste vergoeding. De normvergoeding voor een voltijdsfunctie sluit aan bij de geldende normen in de sector en wordt op basis van het gehanteerde tijdsbeslag omgerekend naar de vaste vergoeding. Voor leden, tevens lid van het dagelijks bestuur, hanteert het pensioenfonds een tijdsbeslag van 0,3 fte. Voor overige leden hanteert het pensioenfonds een tijdsbeslag van 0,25 fte.¹ Deze vergoeding wordt maandelijks op basis van declaratie of facturering achteraf uitbetaald.

1.2 Voor kandidaat-bestuursleden geldt dat voor bijgewoonde vergaderingen, met actieve participatie, en daaraan gelijkgestelde werkzaamheden vanaf het moment van de voorgenomen benoeming door het bestuur én onder voorwaarde dat de verklaring geen beletsel door de Raad van Toezicht is afgegeven tot het moment van instemming met de benoeming door DNB een variabele vergoeding wordt verstrekt. Vanaf het moment van instemming door DNB op de voorgenomen benoeming, of de startdatum van het bestuurslidmaatschap wanneer deze na de instemmingsdatum ligt, gaat ook de vaste vergoeding in.

1.3 De leden van het bestuur namens werknemers en namens gepensioneerden ontvangen een kilometervergoeding op basis van de feitelijk gereden kilometers of de daadwerkelijke kosten van het gebruik van het openbaar vervoer op basis van eerste klas. Deze vergoeding en/of kosten zijn maandelijks achteraf declarabel.

1.4 De leden van het bestuur namens de werkgever ontvangen geen vergoeding van het pensioenfonds, maar een vergoeding van de werkgever.

1.5 Bij tussentijds ontslag wordt geen transitie- of ontslagvergoeding verstrekt.

¹ Dit betreft het tijdsbeslag zoals door het bestuur is vastgesteld. Dit kan afwijken van de VTE-normen van DNB.

2 Beloning Raad van Toezicht

2.1 De leden van de Raad van Toezicht krijgen voor hun werkzaamheden een jaarlijkse vaste vergoeding. Deze vergoeding wordt per maand op basis van declaratie of facturering achteraf uitbetaald.

2.2 Voor de reiskosten wordt een vergoeding per kilometer of openbaar vervoer per eerste klas toegekend. Deze vergoeding kan per maand gedeclareerd worden.

2.3 Bij tussentijds ontslag wordt geen transitie- of ontslagvergoeding verstrekt.

3 Beloning Verantwoordingsorgaan

3.1 De leden van het Verantwoordingsorgaan die niet in dienst zijn van de werkgever ontvangen een door het bestuur vastgestelde jaarlijkse vaste vergoeding. Deze vergoeding wordt per maand op basis van declaratie of facturering achteraf uitbetaald.

3.2 De leden van het Verantwoordingsorgaan die niet in dienst zijn van de werkgever ontvangen per vergadering een variabele vergoeding. Deze vergoeding wordt per maand op basis van declaratie of facturering achteraf uitbetaald.

3.3 Voor de reiskosten wordt een vergoeding per kilometer of openbaar vervoer per eerste klas toegekend. Deze vergoeding kan per maand gedeclareerd worden.

4 Beloningsbeleid externe partijen

4.1 Het beloningsbeleid van externe partijen waar Pensioenfonds PostNL werkzaamheden aan heeft uitbesteed mag niet aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan welke voor het fonds aanvaardbaar zijn. In het beleid van externe partijen zijn de beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat er toch meer risico wordt genomen beschreven. Daarnaast zijn ook de te volgen procedures en maatregelen die dit voorkomen en beheersen opgenomen in het beloningsbeleid van externe partijen.

4.2 Pensioenfonds PostNL gaat terughoudend om met prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen van externe partijen zijn in ieder geval niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning en deze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.

4.3 Het beloningsbeleid van een externe partij moet zijn afgestemd op de omvang en organisatie van de externe partij en op de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf, is in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van de externe partij als geheel, en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van de externe partij.

4.4 Wanneer een externe partij onder de Wet financieel toezicht reeds gebonden is aan beloningsregels, dan verlangt Pensioenfonds PostNL van de externe partij dat het voldoet aan de voorgeschreven wettelijke beloningsregels.

5 Evaluatie

5.1 Het bestuur evalueert het beloningsbeleid minstens één keer per drie jaar, of als daar aanleiding toe is, bijvoorbeeld als zich omstandigheden voordoen die betrekking hebben op de uitgangspunten voor het beloningsbeleid. Dit is in het bijzonder het geval als het vermogen per jaareinde de € 10 miljardgrens overschrijdt, waardoor de vte-score van de bestuursleden wijzigt. Deze evaluatie kan er toe leiden dat er een bijstelling plaatsvindt. Wanneer het fondsvermogen vervolgens gedurende twee jaareindes daaropvolgend onder de € 10 miljardgrens komt, vindt bijstelling plaats.

6 Jaarlijkse aanpassing tarieven

6.1 De tarieven voor bestuur, Raad van Toezicht en Verantwoordingsorgaan, worden met ingang van 1 januari 2020, jaarlijks per 1 januari aangepast aan de hand van het loonindexcijfer zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

6.2 De kilometervergoeding wordt één keer per drie jaar geëvalueerd. Deze evaluatie kan er toe leiden dat er een aanpassing plaatsvindt.

7 Slotbepaling en inwerkingtreding

7.1 Dit beloningsbeleid kan worden gewijzigd bij besluit van het bestuur van Pensioenfonds PostNL. Het Verantwoordingsorgaan heeft hierover adviesrecht en een wijziging dient goedgekeurd te worden door de Raad van Toezicht.

7.2 In gevallen waarin dit beloningsbeleid niet, of niet in redelijkheid, voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.

7.3 Dit beloningsbeleid treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2022. Alle voorgaande regelingen komen hiermee te vervallen.



Stichting Pensioenfonds PostNL
Postbus 501
9700 AM Groningen
www.pensioenpostnl.nl