



Beloningsbeleid

Inleidende bepalingen

Een deugdelijk beloningsbeleid past binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en is gericht op de lange termijn. Het beloningsbeleid van Stichting Will Niemeijer Pensioenfonds (verder: SNP) moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar is. Het beleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard en complexiteit van zijn werkzaamheden.

Het pensioenfonds hanteert de volgende uitgangspunten voor het beloningsbeleid:

- a. Het beloningsbeleid moet proportioneel zijn, dat wil zeggen dat het in overeenstemming is met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel.
- b. Het beloningsbeleid moet bijdragen aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het pensioenfonds.
- c. Indien een beloning wordt verleend, dan staat deze in redelijke verhouding tot het tijdsbeslag en de verantwoordelijkheden die gepaard gaan met het uitoefenen van de door de betrokkene te verrichten werkzaamheden. Voor het bepalen van de tijdsbesteding voor het uitoefenen van een functie in het bestuur van het pensioenfonds wordt uitgegaan van de VTE-score.

Artikel 1 Toepassing

1. Het beloningsbeleid van het fonds als bepaald in artikel 2 is van toepassing op:
 - a. de leden van het bestuur;
 - b. de leden van het verantwoordingsorgaan;
 - c. externe leden van bestuurscommissies;
 - d. de leden van de visitatiecommissie.
2. De eisen die het fonds stelt aan het beloningsbeleid van dienstverleners is opgenomen in artikel 3.

Artikel 2 Beloningsbeleid interne organisatie

1. De leden van het bestuur en van het verantwoordingsorgaan van het fonds ontvangen geen beloning (variabel noch vast) voor de uitoefening van hun functie.
2. Daadwerkelijk gemaakte onkosten ten behoeve van de uitoefening van diens functie, worden aan het betreffende lid van het bestuur of verantwoordingsorgaan vergoed. Voor reiskosten geldt een vergoeding van € 0,29 per gereden kilometer. Daarnaast vergoedt SNP de daadwerkelijke reiskosten indien met het openbaar vervoer wordt gereisd, op basis van 2e klas.
3. Een lid van het dagelijks bestuur, bestaande uit de voorzitter en secretaris van het bestuur, dat niet werkzaam is bij Theodorus Niemeyer B.V., kan ten behoeve van een goede uitoefening van diens functie aanspraak maken op een vaste maandelijkse onkostenvergoeding ad €100,- ter dekking van kosten betreffende infrastructuur (waaronder telefonie, internet en printkosten).
4. De leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan zijn zelf verantwoordelijk voor het indienen van declaraties voor de in lid 2 en 3 bedoelde onkosten. Voor het indienen van declaraties dient het voorgeschreven declaratieformulier te worden gehanteerd. Declaraties van onkosten als bedoeld in lid 2 dienen te worden voorzien van de relevante betaalbewijzen, indien het feitelijk betaalde kosten betreft.

5. Declaraties worden conform de procuratieregeling van SNP uitbetaald na beoordeling en goedkeuring door het dagelijks bestuur van SNP, bestaande uit de voorzitter en secretaris van het bestuur. Indien de declaratie de voorzitter of secretaris zelf betreft, vindt beoordeling en goedkeuring van de declaratie plaats door het andere lid van het dagelijks bestuur én een andere, in de procuratieregeling genoemde, bestuurder.
6. In het kader van de procedure zoals bepaald in lid 5 wordt beoordeeld of de gemaakte onkosten redelijk zijn. Bij twijfel over de redelijkheid van de declaratie neemt het dagelijks bestuur contact op met de compliance officer ter afstemming. Bij de beoordeling wordt afgewogen of de gemaakte kosten ten goede komen aan het goed functioneren van het pensioenfonds en/of van degenen die aan dit beloningsbeleid onderworpen zijn.
7. Leden van bestuurscommissies die geen lid van het bestuur zijn ontvangen een beloning die marktconform is en past bij de verantwoordelijkheden, vereiste ervaring en tijdsbesteding. De beloning wordt door het bestuur vastgesteld en vastgelegd in een overeenkomst met de betreffende persoon dan wel de organisatie waar hij/zij werkzaam is.
8. Het intern toezicht is ingericht middels een visitatiecommissie. De opdracht tot visitatie wordt aan een externe partij verstrekt. Deze partij ontvangt een vaste vergoeding die jaarlijks wordt vastgesteld en in een overeenkomst/opdrachtbevestiging wordt vastgelegd. Deze beloning dient marktconform te zijn. Leden van de visitatiecommissie ontvangen geen beloningen of onkostenvergoeding op individuele basis van SNP.

Artikel 3 Beloningsbeleid dienstverleners

1. Als primair uitgangspunt geldt dat het beloningsbeleid van uitbestedingspartijen niet mag aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan het fonds aanvaardbaar acht. Prestatie gerelateerde dan wel variabele beloningen bij uitbestedingspartners zijn toegestaan mits deze passen binnen het in de vorige volzin bepaalde.
2. (Beoogde) structurele uitbestedingspartners dienen op verzoek van het fonds inzicht te bieden in hun beloningsbeleid. Het bestuur van het fonds beoordeelt of het beloningsbeleid past binnen de door het fonds vastgestelde uitgangspunten alvorens diensten aan de betreffende partij worden uitbesteed.
3. Het bestuur analyseert het beloningsbeleid van de structurele uitbestedingspartners ten minste driejaarlijks en toetst deze aan het beloningsbeleid van het fonds. In de analyse worden onder meer de volgende elementen betrokken:
 - a. Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de uitbestedingspartner.
 - b. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichtingen van de uitbestedingspartner om zich in te zetten voor de belangen van het fonds.
 - c. De uitbestedingspartner beschikt over een vastgelegd beloningsbeleid, past dit beleid consequent toe en evalueert de werking ervan.
 - d. De uitbestedingspartner besteedt expliciet en structureel aandacht aan het beperken en beheersen van negatieve effecten van variabele beloningsstructuren op de belangen van zijn klanten.
 - e. De uitbestedingspartner is op inzichtelijke wijze transparant over het beloningsbeleid.
 - f. In een variabele beloningsstructuur is een bij de functie passende balans van maatregelen ingebouwd om de juiste prikkelwerking te waarborgen.

Artikel 4 Slotbepalingen

1. Het bestuur evalueert het beloningsbeleid ten minste driejaarlijks.
2. Het beloningsbeleid treedt in werking per 1 januari 2020.

Aldus vastgesteld in de bestuursvergadering van 13 december 2019.

.....
W.J.L. Smink
voorzitter

.....
Y. Faber
secretaris