

Beloningsbeleid

NN CDC Pensioenfonds

20 september 2023





Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Wettelijk kader	3
3. Uitgangspunten voor beloning van NCP	3
4. Opleidingskosten	4
5. Uitbesteding aan derden	5
6. Nadere uitwerking en vastlegging	5
7. Evaluatie	5
8. Inwerkingtreding	5



1. Inleiding

NN CDC Pensioenfonds (NCP) legt in dit document het beloningsbeleid voor leden van de fondsorganen van NCP vast en geeft daarbij aan welke overwegingen hebben geleid tot het vaststellen van dit beleid.



2. Wettelijk kader

Het beloningsbeleid van NCP voldoet aan de Pensioenwet (en aanverwante wet- en regelgeving) en aan de normen van de Code Pensioenfondsen. Dit betekent dat:

- ✔ NCP een verantwoord en beheerst beloningsbeleid voert dat gericht is op kwaliteit, continuïteit en consistentie;
- ✔ NCP een beloningsbeleid voert dat in verhouding staat tot de omvang, complexiteit en werkzaamheden van het fonds; en
- ✔ het beloningsbeleid van NCP voldoet aan de eisen die het Besluit Financieel Toetsingskader aan pensioenfondsen stelt. Dit houdt onder meer in dat het beloningsbeleid van NCP niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is.

NCP legt het beloningsbeleid in dit document schriftelijk vast en maakt dit beloningsbeleid openbaar.



3. Uitgangspunten voor beloning van NCP

Het bestuur van NCP is van mening dat pensioenfondsen zorgvuldig moeten omgaan met de beloningen aan leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en medewerkers van het bestuursbureau. Het beloningsbeleid van NCP moet niet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Dit vormt de basis van het beloningsbeleid van NCP.

Leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat de beloning van leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht marktconform is voor dergelijke functies en past bij de tijdsbesteding (zie de normen voor tijdsbesteding van De Nederlandsche Bank) en de verantwoordelijkheden van een functionaris.

Marktconform wordt door het bestuur gezien in de context van de activiteiten van NCP als pensioenfonds en de mate van complexiteit van de materie gezien de positie en omvang van NCP. Dit betekent dat er een te verantwoorden verband moet zijn tussen de verleende diensten en de beloning en dat NCP, indien en voor zover mogelijk, nagaat wat andere, vergelijkbare pensioenfondsen voor deze diensten vergoeden.

Om marktconform en passend bij de verantwoordelijkheden te belonen is een normbedrag bepaald dat NCP vergoedt wanneer de positie in een fondsorgaan een fulltime functie zou zijn. Dat is een normbedrag op jaarbasis en behelst alle kosten te dekken (inkomen, werkgeverslasten, pensioenpremie, vervoer en onkosten). Van dit normbedrag wordt, aan de hand van de tijdsbesteding, de vergoeding afgeleid.

NCP kent vaste vergoedingen en kent geen prestatiebeloning of andere variabele beloningselementen voor leden van organen van het fonds. De manier waarop duurzaamheidsrisico's, als bedoeld in Verordening (EU)2019/2088 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (hierna: "SFDR"), worden geïntegreerd in de beleggingsbeslissingsprocedure van NCP heeft geen invloed op de beloning van de leden van de fondsorganen.

De hoogte van de vergoedingen voor de leden van de fondsorganen is vastgelegd in het Reglement vergoedingen van NCP.

Medewerkers van het bestuursbureau

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat de beloning van medewerkers van het bestuursbureau marktconform is voor dergelijke functies. Voor beloningen en vergoedingen aan medewerkers van het bestuursbureau geldt de cao van ING welke beperkte mogelijkheden geeft voor prestatiebeloningen. Met het toekennen van een dergelijke prestatiebeloning wordt terughoudend omgegaan en deze prestatiebeloning is gematigd ten opzichte van de prestatiebeloningen in de financiële sector. De manier waarop duurzaamheidsrisico's, als bedoeld in SFDR, worden geïntegreerd in de beleggingsbeslissingsprocedure van NCP heeft geen invloed op de beloning van medewerkers van het bestuursbureau.



4. Opleidingskosten

In het kader van het geschiktheidsplan volgen bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan opleidingen en wordt aan seminars deelgenomen. Dit gebeurt altijd in overleg met de directeur van het bestuursbureau en kosten komen in beginsel ten laste van het fonds.

Opleidingskosten voor de leden van de raad van toezicht worden niet door het fonds vergoed.



5. Uitbesteding aan derden

NCP besteedt werkzaamheden uit en ziet erop toe dat het beloningsbeleid van NCP wordt toegepast op derden waaraan NCP bepaalde taken uitbesteedt. Dit geldt niet indien de uitzondering zoals genoemd in artikel 14 lid 6 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling van toepassing is; in dat geval wil NCP echter wel zicht hebben op het beloningsbeleid van de betreffende derde.

Om het voorgaande te bewerkstelligen, wordt het beloningsbeleid van partijen aan wie NCP werkzaamheden uitbesteedt, door NCP betrokken bij de keuze aan welke partij wordt uitbesteed.



6. Nadere uitwerking en vastlegging

Dit beloningsbeleid wordt in een Reglement vergoedingen uitgewerkt. Hierin wordt onder meer aandacht besteed aan de uit te keren bedragen.



7. Evaluatie

Dit beloningsbeleid en het Reglement vergoedingen worden minstens één keer in de drie jaar geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd, of zoveel eerder wanneer zich substantiële wijzigingen voordoen in de omvang, complexiteit en/of werkzaamheden van het fonds.



8. Inwerkingtreding

Het bestuur van NCP heeft dit beloningsbeleid vastgesteld, na advies van het verantwoordingsorgaan en goedkeuring door de raad van toezicht, in de bestuursvergadering van 20 september 2023.