

# Beloningsbeleid 2019

## **1. Inleiding**

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw (hierna te noemen: het Fonds) is zich zeer bewust van de maatschappelijke positie die zij inneemt. Gezien de onrust in de samenleving over beloningen in de financiële dienstverlening en de kosten van pensioenregelingen, vindt het fonds het belangrijk duidelijk te zijn over het beloningsbeleid van het fonds. Dit beleid heeft betrekking op de beloning voor het bestuur van het fonds, de vergoedingen voor andere gremia van het fonds. Ook wordt inzicht gegeven in het beleid dat het fonds voert ten aanzien van beloningen bij (de uitvoerder) en andere externe vermogensbeheerders.

## **2. Wettelijk kader**

Het beloningsbeleid van het fonds voldoet aan de Pensioenwet en past de Code Pensioenfondsen (wettelijk verankerd in Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen) toe. Deze regels schrijven voor dat pensioenfondsen een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren. Het pensioenfonds legt het beleid met betrekking tot beloning schriftelijk vast en maakt dit ook openbaar. Het beloningsbeleid van het fonds voldoet tevens aan artikel 21a van het Besluit Financieel Toetsingskader die pensioenfondsen verplicht tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid. Het fonds past de DNB/AFM Principes voor Beheerst Beloningsbeleid toe. Het fonds heeft de uitvoering van de pensioenregeling en het vermogensbeheer geheel uitbesteed. Het fonds ziet er op toe dat het beloningsbeleid van de uitvoerder en vermogensbeheerder (uitvoerder) voldoet aan de wettelijke kaders die voor hen gelden (Wet Financieel toetsingskader 2014 en de Europese AIFMD-richtlijnen). Ook deze regels stellen dat het beleid zo moet zijn vormgegeven dat geen onaanvaardbare risico's worden genomen en dat het belang van klanten (de betrokken pensioenfondsen en dus deelnemers) centraal staat.

## **3. Visie op belonen van het fonds**

Het fonds is een goed functionerend en financieel robuust pensioenfonds met evenwichtige belangenbehartiging voor alle groepen deelnemers. Kwaliteit en kostenefficiënte uitvoering van het aan de deelnemers toegezegde pensioen staat voorop. PHJ is transparant en open in communicatie, gericht op realistische pensioenverwachtingen bij de deelnemers.

Ook in de missie van het fonds vormen toekomstbestendigheid en verantwoord beleggen belangrijke thema's. Bij de verdere operationalisering van de missie van het fonds wordt expliciet aandacht besteed aan een goede, duurzame, kostenefficiënte uitvoering van de door sociale partners in de branches houtverwerkende industrie en jachtbouw overeengekomen pensioenregeling. Het fonds beschouwd bovenstaande elementen uit de missie en visie van het fonds als richtinggevend voor het beloningsbeleid van het fonds.

In het beloningsbeleid dient tot uitdrukking te komen dat het fonds diensten verricht ten behoeve van werkgevers en deelnemers in de sector Houtverwerkende Industrie (HVI) en Jachtbouw (JB). De ingelegde premies dienen zoveel mogelijk ten goede te komen aan de opbouw van pensioenen. Het fonds streeft daarom naar een beloningsniveau dat weliswaar bijdraagt aan het aantrekken en behouden van voldoende bekwame bestuurders, maar dat tegelijkertijd gekenmerkt kan worden als gematigd en maatschappelijk verantwoord.

Het fonds heeft de uitvoering van de regeling uitbesteed aan een pensioenuitvoeringsorganisatie en voor vermogensbeheer wordt bovendien gebruik gemaakt van externe vermogensbeheerders. De mate van invloed van het fonds op het beloningsbeleid bij de uitvoeringsorganisatie en externe vermogensbeheerders is beperkt. Dat neemt niet weg dat het fonds hier geen invloed op uit kan oefenen om waar mogelijk verantwoorde beloningsstructuren te bevorderen. Behalve een gematigd beloningsniveau houdt dat in dat de beloningsstructuren risicovol gedrag niet mogen aanmoedigen.

In de volgende paragrafen wordt het beleid dat het fonds voert ten aanzien van de verschillende gremia verder uitgewerkt.

#### **4. Vergoedingen voor het bestuur, Raad van Toezicht en verantwoordingsorgaan**

Naast het bestuur zijn er binnen het fonds een verantwoordingsorgaan en een Raad van Toezicht waar een vergoeding/compensatie voor de leden tegenover staat. De vergoedingen van alle organen komen hieronder aan de orde.

##### **1) Bestuur**

Het fonds is een stichting die bestuurd wordt door vertegenwoordigers van CAO-partijen en (vertegenwoordigers van) pensioengerechtigden. De bestuursleden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden (en dus geen salaris). In de vergoedingsregeling voor het bestuur is gekeken naar markconformiteit en naar de (toenemende) inspanningen die van de bestuursleden worden gevergd. Leden van het bestuur krijgen een vaste vergoeding per jaar. Deze vergoeding wordt overgemaakt naar de bestuurders zelf, dan wel naar de organisaties door wie zij zijn voorgedragen. De vacatievergoeding geldt in het laatste geval als compensatie voor deze organisaties voor het gemis aan geleverde arbeid, aangezien de bestuursleden werkzaamheden voor het fonds verrichten. Externe deskundigen in bepaalde bestuurlijke commissies ontvangen eveneens een vergoeding voor hun werkzaamheden.

De vergoeding voor de bestuursleden sluit aan bij de aanbeveling deskundig en competent pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie. De vergoedingsregeling voor het fonds is opgenomen in bijlage 1.

##### **2) Raad van Toezicht**

De leden van de Raad van Toezicht (RvT) ontvangen een all-in vergoeding voor hun werkzaamheden. De RvT-leden ontvangen een vergoeding van € 10.500,- (exclusief BTW) per jaar.

##### **3) Verantwoordingsorgaan**

De leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen een vergoeding per vergadering of bijeenkomst. De leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen € 430,- per vergadering/bijeenkomst.

## **5. Beleid ten opzichte van de uitvoeringsorganisatie**

De uitvoeringsorganisatie van het fonds is AZL is een zelfstandige organisatie met een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van haar beloningsbeleid. Het fonds kan echter wel invloed op dit beleid uitoefenen als opdrachtgever. Belangrijke uitgangspunten voor het fonds ten aanzien van het beloningsbeleid bij de uitvoeringsorganisatie is dat beloningen niet mogen leiden tot het nemen van onnodige risico's en dat het dient rekening te houden met actuele maatschappelijke discussie over beloningsbeleid in de financiële dienstverlening. Tegelijkertijd moet het beloningsbeleid de uitvoeringsorganisatie in staat stellen om de juiste medewerkers aan te trekken die nodig zijn om het gewenste niveau van dienstverlening te bereiken of te behouden. Dit houdt in dat zeer terughoudend omgegaan dient te worden met variabele beloning en dat het beloningsniveau gematigd is ten opzichte van de voor de uitvoeringsorganisatie relevante referentiemarkten.

## **6. Beloningsbeleid ten opzichte van externe managers**

Het door het fonds gevoerde beleid ten aanzien van externe vermogensbeheerders is vastgelegd in de 'Verklaring inzake de Beleggingsbeginselen'. Hierin is opgenomen dat de kosten van vermogensbeheer in relatie dienen te staan tot de meerwaarde. Hierbij stimuleert het fonds verantwoorde beloningsstructuren bij marktpartijen waarmee zij samenwerkt.

Het fonds en (de uitvoerder) zijn individueel te klein om zichtbare resultaten ten aanzien van de beloningen in de financiële sector te bewerkstelligen. Om bij externe vermogensbeheerders een daadwerkelijke verbetering te bewerkstelligen is (inter-)nationale samenwerking een noodzaak. Hiertoe wordt via de uitvoerder (de uitvoerder) initiatief genomen om met andere institutionele beleggers in dialoog te treden.

In dit document zijn de door het bestuur gemaakte afspraken inzake vacatiegeld voor leden van bestuur, raad van toezicht en verantwoordingsorgaan in één document opgenomen.

## **7. Inwerkingtreding**

Het beloningsbeleid is vastgesteld in de bestuursvergadering van 11 december 2018 en treedt in werking met ingang van 1 januari 2019.

## Bijlage 1: bedragen bestuursvergoedingen en reiskostenvergoedingen

In deze bijlage zijn de door het bestuur gemaakte afspraken inzake vacatiegeld voor leden van bestuur, raad van toezicht en verantwoordingsorgaan in één document opgenomen.

Het bestuur kan besluiten om de jaarlijkse vaste vergoeding (naar rato per kwartaal) die een bestuurslid ontvangt ook toe te kennen aan de aspirant bestuurders. Deze vergoeding voor de aspirant-bestuurders worden na positieve toetsing van de betreffende bestuurder door DNB definitief. Voor het bijwonen van de commissievergaderingen ontvangt de aspirant-bestuurder de reguliere vacatievergoeding.

<b>Bestuur</b>			
	Vaste vergoeding per jaar	Vacatievergoeding per dagdeel	Reiskostenvergoeding € 0,50 per kilometer
<b>Bestuursvergadering</b>			
Voorzitter en secretaris	€ 6.550	€ 540	Ja
Overige bestuursleden	€ 5.250	€ 430	Ja
Aspirant bestuursleden	Na akkoord	€ 430	Ja
<b>Commissievergaderingen</b>			
Beleggingscommissie	n.v.t.	€ 430	Ja
Risicocommissie	n.v.t.	€ 430	Ja
Pensioencommissie	n.v.t.	€ 430	Ja
Voorzittersoverleg	n.v.t.	€ 540	Ja
Werkgroepen	n.v.t.	€ 430	Ja
Aspirant bestuursleden	n.v.t.	€ 430	Ja
<b>Opleiding</b>	Maatwerk		
<b>Sectorbijeekomsten</b>	n.v.t.	€ 430	Ja

<b>Raad van toezicht</b>			
	Vaste vergoeding per jaar*	Vacatievergoeding per dagdeel	Reiskostenvergoeding € 0,50 per kilometer
<b>Voorzitter</b>	€ 10.500	€ 0	Nee
<b>Lid raad van toezicht</b>	€ 10.500	€ 0	Nee

\* De vaste vergoeding is exclusief BTW

<b>Verantwoordingsorgaan</b>			
	Vaste vergoeding per jaar	Vacatievergoeding per dag	Reiskostenvergoeding € 0,50 per kilometer
<b>Voorzitter</b>	€ 0	€ 430	Ja
<b>Lid verantwoordingsorg.</b>	€ 0	€ 430	Ja
<b>Opleiding</b>	Maatwerk		
<b>Sectorbijeenkomsten</b>		€ 430	Ja