

Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland
(HPPF)

Beloningsbeleid

Versie 2.4
November 2019

Ingangsdatum: 1 januari 2021

Beloningsbeleid

Inleiding

Het beloningsbeleid van Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland (HPPF) vormt een onderdeel van de beheerste en integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds en beschrijft de wijze waarop het pensioenfonds invulling geeft aan haar verantwoordelijkheid met betrekking tot een beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat het op grond van onder meer het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds schriftelijk moet vastleggen.

Het beloningsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en wijziging vindt plaats na ingewonnen advies van het verantwoordingsorgaan en de goedkeuring van de raad van toezicht, zoals verwoord in de statuten en het reglement raad van toezicht.

Het beloningsbeleid van het pensioenfonds is vastgelegd in de vergoedingsregeling die onderdeel uitmaakt van deze beleidsnota.

Code Pensioenfonds

De vergoedingsregeling is getoetst aan de Code Pensioenfonds 2018.

Het fonds wenst zich te conformeren aan de uitgangspunten van deze code.

Belangrijke normbepalingen uit deze code (41 tot en met 45):

- Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert. Het beloningsbeleid is in ieder geval van toepassing op leden van het bestuur, het VO en het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe leden van adviescommissies van het fonds.
- In het kader van de duurzaamheid van het beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de langetermijnbelangen en de strategie van het pensioenfonds.
- De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.
- Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning.
- Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.
- Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.

Doelgroepen HPPF

Doelgroepen van het beloningsbeleid zijn:

- a. (aspirant-)bestuurders
- b. leden het verantwoordingsorgaan van het fonds
- c. leden van de raad van toezicht
- d. leden van commissies niet vallend onder a, b, c of e
- e. derden: leveranciers en adviseurs van het pensioenfonds, waaronder de pensioenadministrateur, de vermogensbeheerder(s), de accountant, de certificerend actuaris, de compliance officer, de adviserend actuaris en het bestuursbureau

HPPF houdt rekening met het beloningsbeleid van de werkgever en de regels voor beheerst beloningsbeleid zoals door DNB en AFM zijn gecommuniceerd. Het beloningsbeleid van HPPF is gericht op de beloningen waar HPPF direct invloed op heeft: doelgroepen a tot en met d.

Bij het opstellen van de contracten met derden zullen ook op dit onderdeel afspraken gemaakt worden. De te hanteren uitgangspunten hierover zijn opgenomen in het uitbestedingsbeleid.

Hoogte vergoeding en tijdsbesteding

Bij de bepaling voor de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de rol die de betrokkene vervult binnen HPPF. De mate van vereiste deskundigheid en verantwoordelijkheid zijn daarin bepalend. Leden van hetzelfde orgaan van HPPF dragen in gelijke mate verantwoordelijkheid en beschikken (in principe) over gelijke deskundigheid. HPPF wil ook marktconform belonen. De genoemde bedragen in de hierna beschreven vergoedingsregeling zijn richtlijnen en het bestuur kan hier in individuele gevallen gemotiveerd van afwijken.

Een bestuurslid wordt geacht één dag (0,2 fte) en de voorzitter anderhalve dag (0,3 fte) in de week te besteden aan het bestuurswerk. Een lid van de raad van toezicht wordt geacht een halve dag in de week (0,1 fte) te besteden aan het toezicht. Voor de leden van het verantwoordingsorgaan wordt uitgegaan van een kwart dag (of half dagdeel) in de week (0,05 fte).

Vanuit eenvoud en gelijke behandeling worden alleen vaste vergoedingen verstrekt voor vaste leden van de organen van HPPF. Voor specifieke c.q. tijdelijke benoemingen kan een vacatieregeling (dagvergoeding) worden toegekend door het bestuur.

Reiskosten (kilometervergoeding) worden apart vergoed, naast de vaste vergoedingen die leden van de organen van HPPF ontvangen.

Een individueel lid van het bestuur, raad van toezicht of verantwoordingsorgaan dat structureel meer tijd denkt te moeten besteden dan hiervoor beschreven kan hierover in gesprek gaan met de voorzitter van het bestuur. Het bestuur kan worden gevraagd van de hierna beschreven richtlijnen af te wijken.

Het verantwoordingsorgaan kan in het geval van additionele werkzaamheden met het bestuur in gesprek over een extra vergoeding van maximaal 20% van de basisvergoeding per jaar.

Risicobeleid

Door goede vastlegging van afspraken over beloning in het beloningsbeleid worden verschillende risico's gemitigeerd zoals operationele risico's, integriteitsrisico's en juridische risico's.

Vergoedingsregeling

Artikel 1. Definities

Voor deze vergoedingsregeling zijn de begripsomschrijvingen van de statuten van Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland (HPPF) van toepassing.

In aanvulling op de statuten en reglementen gelden de volgende begripsomschrijvingen:

Dagdeel	: een ochtend, middag of avond.
Vergoedingsgerechtigde	: een lid van de raad van toezicht, het bestuur, een commissie of het verantwoordingsorgaan van het fonds.
Commissie	: het dagelijks bestuur (DB), de klachtencommissie (KC), de beleggingsadviescommissie (BAC), de communicatiecommissie (CC) en de commissie governance, risk en compliance (GRC) van het pensioenfonds.
Vergadering	: een bijeenkomst van de leden van een van de organen als bedoeld in de statuten van HPPF.
Aspirant-bestuurslid	: een persoon die is verkozen of voorgedragen en in potentie geschikt is als bestuurslid, maar nog een opleidingstraject dient af te ronden voordat tot toetsing bij DNB wordt overgegaan. De persoon functioneert tot die tijd als bestuurslid zonder stemrecht.

Artikel 2. Vergoedingsstructuur

- 2.1 Een vergoedingsgerechtigde kan aanspraak hebben op een vergoeding die bestaat uit:
 1. basisvergoeding;
 2. onkostenvergoeding.Het bestuur bepaalt op welke vergoeding(en) een vergoedingsgerechtigde aanspraak heeft.
- 2.2 De fiscale en administratieve behandeling van de vergoedingen is per vergoeding nader uitgewerkt in artikel 6.
- 2.3 De basisvergoeding voor vergoedingsgerechtigden strekt mede tot vergoeding van alle ten behoeve van de uitoefening van de functie door een vergoedingsgerechtigde te maken kosten die niet als onkosten, zoals omschreven in artikel 7, kunnen worden aangemerkt.
- 2.4 De basisvergoeding wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld en in principe per kwartaal uitgekeerd na inzending van een declaratie en controle van de declaratie aan de hand van deze vergoedingsregeling door het bestuursbureau. Verzoeken om een maandelijkse uitbetaling zullen worden gehonoreerd.

- 2.5 De vergoedingsgerechtigde dient binnen 20 werkdagen na afloop van het kwartaal een declaratie in te dienen bij HPPF.
- 2.6 Indien ten behoeve van de werkzaamheden voor HPPF een opleidingsdag of seminar wordt bijgewoond door, geldt het bepaalde in artikel 7.
- 2.7 HPPF maakt binnen 30 werkdagen na afloop van het kwartaal, de vergoeding over op het rekeningnummer dat de vergoedingsgerechtigde heeft opgegeven.

Artikel 3. Basisvergoedingen bestuur

Voorzitter	€ 40.520 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van 3 dagdelen per week.
Bestuurslid	€ 30.390 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van 2 dagdelen per week.
Aspirant-bestuurslid	€ 15.200 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van 2 dagdelen per week.

Artikel 4. Basisvergoedingen raad van toezicht

Voorzitter	€ 15.200 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van 1 dagdeel per week.
Lid	€ 12.660 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van 1 dagdeel per week.

Artikel 5. Basisvergoeding verantwoordingsorgaan

Voorzitter	€ 6.080 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van een half dagdeel per week.
Secretaris	€ 6.080 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van een half dagdeel per week.
Lid	€ 5.070 per jaar (excl. btw)	Beloning per jaar op basis van een ingeschatte tijdsbesteding van een half dagdeel per week.

Artikel 6. Fiscale en administratieve behandeling basisvergoeding

- 6.1 Alle vergoedingsgerechtigden sluiten een dienstverleningsovereenkomst met HPPF.
- 6.2 De vergoedingsgerechtigden kunnen afhankelijk van de omstandigheden voor de fiscale wetgeving worden aangemerkt als:
- a. resultaatgenieters;
 - b. werknemers; of
 - c. zelfstandig ondernemer voor de inkomstenbelasting en eventueel de omzetbelasting (btw), al dan niet vanuit een onderneming of een andere rechtspersoon / personenvennootschap. In dit geval wordt de BTW vergoed bovenop de vaste vergoeding.
- 6.3 Zowel HPPF als de vergoedingsgerechtigde zullen voldoen aan de administratieve voorwaarden die aan hen worden gesteld. Deze voorwaarden zullen in de dienstverleningsovereenkomst worden opgenomen.
- 6.4 Vergoedingsgerechtigden zijn volledig zelf verantwoordelijk voor de fiscale aangifte van door HPPF verstrekte ontvangen vergoedingen.

Artikel 7. Onkostenvergoedingen

Reiskosten

- 7.1 Reiskosten betreffende deelname aan vergaderingen, een opleidingsactiviteit of bijeenkomst ten behoeve van het pensioenfonds worden apart vergoed, naast de vaste vergoedingen die leden van de organen van HPPF ontvangen.
- 7.2 De vergoeding voor reiskosten ten behoeve van deelname aan vergaderingen, een opleidingsactiviteit of bijeenkomst ten behoeve van het pensioenfonds wordt aan het begin van het kalenderjaar vastgesteld.
Deze vergoeding bedraagt:
- a. door het bestuur vast te stellen forfaitair bedrag per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer. De afstand tussen woonplaats en de plaats waarin de vergadering wordt gehouden wordt vergoed. De afstand wordt vastgesteld op basis van de meest gebruikelijke reisroute over de weg en wordt getoetst met behulp van de routeplanner van de ANWB. De vergoeding bedraagt € 0,28 per kilometer.
 - b. als gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer, dan kunnen de kosten voor reizen in de eerste klas worden gedeclareerd. De vergoeding wordt alleen verstrekt indien een geldig vervoersbewijs of betalingsbewijs wordt verstrekt.
- 7.3 De reiskostenvergoeding alsmede de btw daarover worden aan de btw-plichtige vergoedingsgerechtigden uitbetaald aan de hand van een door de vergoedingsgerechtigde gestuurde declaratie. De vergoedingsgerechtigde dient zorg te dragen dat ieder kwartaal, binnen 20 werkdagen na afloop van ieder kwartaal, HPPF hiervoor een declaratie ontvangt (net als voor de basisvergoeding).

Opleidingsbijeenkomsten en seminars

- 7.4 Vergoedingsgerechtigden kunnen na voorafgaande toestemming van het dagelijks bestuur, namens het pensioenfonds of ten behoeve van deskundigheidsbevordering voor de uitoefening van de functie, in Nederland een bijeenkomst of opleidingsactiviteit bijwonen, en daarvoor een vergoeding ontvangen van de werkelijk gemaakte kosten inclusief reiskosten voor het bijwonen van deze opleidingsactiviteit of bijeenkomst, mits ten behoeve daarvan originele bonnen, nota's, facturen en andere bewijsstukken (zoals een bevestiging van inschrijving) worden overgelegd.
- 7.5 De kosten van de opleiding worden rechtstreeks door HPPF aan het opleidingsinstituut voldaan.
- 7.6 Bovenstaande artikelen gelden niet voor buitenlandse reizen van het bestuur. Kosten van opleidingsactiviteiten en bijeenkomsten in het buitenland komen slechts voor vergoeding in aanmerking indien het dagelijks bestuur, eventueel na verkregen advies van de compliance officer, vooraf toestemming heeft verleend en waarbij de vergoedingsgerechtigde heeft aangetoond dat het niet mogelijk is om een vergelijkbare opleidingsactiviteit of bijeenkomst in Nederland te volgen.

Artikel 8. Slotbepalingen

- 8.1 Alleen kosten genoemd in deze regeling komen voor vergoeding in aanmerking.
- 8.2 In gevallen waarin onverkorte toepassing van de regeling in een bijzonder geval tot onredelijke en ongewenste gevolgen leidt, kan het bestuur een beslissing nemen die afwijkt van de bepalingen van deze regeling.

Het verantwoordingsorgaan kan in het geval van additionele werkzaamheden met het bestuur in gesprek over een extra vergoeding van maximaal 20% van de basisvergoeding per jaar.

- 8.3 In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.
- 8.4 De vergoedingsgerechtigde kan aangeven een lagere vergoeding te willen ontvangen of geheel af te willen zien van een vergoeding.
- 8.5 Het bestuur evalueert de vergoedingen jaarlijks aan het einde van het kalenderjaar. De eerstvolgende evaluatie vindt begin 2022 plaats.

Artikel 9. Inwerkingtreding

- 9.1 Deze vergoedingsregeling is vastgesteld door het bestuur in de bestuursvergadering van 5 maart 2021 en vervangt daarmee vorige versies, met inachtneming van het adviesrecht van het verantwoordingsorgaan en het goedkeuringsrecht van de raad van toezicht
- 9.2 Deze vergoedingsregeling is in werking getreden op 1 januari 2021.