

Stichting Pensioenfonds van  
De Nederlandsche Bank NV



# Beloningsbeleid



## Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Uitgangspunten	3
3.	Bestuur	3
4.	Raad van Toezicht	4
5.	Verantwoordingsorgaan	5
6.	Financieel gevolgen	5
7.	Evaluatie	5
8.	Bijlage – vergoeding 2023	6

## 1. Inleiding

In deze beloningsstructuur worden normen vastgesteld voor de vergoedingen voor het bestuur, het Verantwoordingsorgaan (VO) en de Raad van Toezicht (RvT) van het pensioenfonds van de Stichting van De Nederlandsche Bank N.v. (het pensioenfonds).

Dit beloningsbeleid is herzien op 24 januari 2023 en gaat in per datum van 1 januari 2023.

## 2. Uitgangspunten

Het beloningsbeleid dient te voldoen aan de volgende uitgangspunten:

- De vergoeding moet passen binnen wet- en regelgeving;
- De vergoeding moet passen bij het pensioenfonds en de onderneming, is beheerst en duurzaam en in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds;
- De vergoeding moet in redelijke verhouding staan tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de doelstellingen, kernwaarden, het risicoprofiel en de financiële stabiliteit;
- Het beloningsbeleid draagt bij aan het voorkomen van de (schijn) van belangenverstremgeling;
- Het beloningsbeleid draagt bij aan het voorkomen van het nemen van onaanvaardbare of ongewenste risico's, waaronder duurzaamheidsrisico's, en het voorkomen van het maken van kosten die niet in het belang zijn van belanghebbenden bij het pensioenfonds;
- Het beleid gaat niet gepaard met aan de risico's aangepaste prestaties. De beloning is onafhankelijk van het rendement van de beleggingsportefeuille;
- Het beloningsbeleid voldoet aan de wettelijke eisen uit de Sustainable Financial Disclosure Regulation, het Besluit Financieel Toetsingskader, de Code Pensioenfonds en de Principes beheerst beloningsbeleid van AFM en DNB;
- De vergoedingen zijn gekoppeld aan de in artikel 35a van het Besluit Uitvoering Pensioenwet vastgelegde minimum tijdsbesteding in voltijd equivalent (vte) voor een klein (T2) pensioenfonds:
  - o Raad van Toezicht: 0,4 vte totaal;
  - o Voorzitter: 0,3 vte;
  - o Bestuursleden: 0,2 vte;
- Ontslagvergoedingen zijn niet toegestaan;
- Reis- en verblijfkosten worden in principe niet separaat vergoed, tenzij na goedkeuring vooraf door de voorzitter en de secretaris;
- Er worden geen prestatie gerelateerde beloningen toegekend;
- De beloning van de leden van de RvT en het VO mag een kritische opstelling niet in de weg staan;
- Alle genoemde bedragen zijn exclusief BTW. Er kan geen BTW in rekening worden gebracht bij het pensioenfonds.

## 3. Bestuur

De vergoeding voor de bestuursleden is gekoppeld aan de Wet Normering Topinkomens (WNT). De overweging hiervoor is dat, gezien het gegeven dat er geen expliciete benchmark voor de beloning van bestuurders van pensioenfonds bestaat, deze norm steeds meer gehanteerd wordt bij semipublieke organisaties. De beloningen van pensioenfondsbestuurders liggen veelal tussen de 60% en 80% van de WNT-norm. Ook is eerder een motie voorgesteld om deze norm als standaard te gaan hanteren bij pensioenfonds. DNB houdt toezicht op instellingen die vanuit maatschappelijk vlak

opereren. Deze norm is daarmee een passend referentiekader. Daarbij wordt een maximale vergoeding per bestuurslid gehanteerd van 80% van de WNT en voor de bestuursvoorzitter van 90%. Dit is marktconform, passend bij de omvang, complexiteit van het pensioenfonds en het mogelijke extra reputatierisico als pensioenfonds van de toezichthouder. De markt voor voorzitters is beperkt. De voorzitter loopt extra reputatierisico als woordvoerder/vertegenwoordiger van het pensioenfonds. Vandaar dat deze vergoeding iets hoger is bepaald dan die van de overige bestuursleden.

Zie de bijlage voor de hoogte van de vergoedingen in 2023. Voor de bestuursleden worden alle kosten (waaronder opleidingskosten) geacht in de vergoeding te zitten.

Het bestuur heeft er bewust voor gekozen om voor de berekening van de vergoeding uit te gaan van de formele vte-norm. In bijzondere situaties die gedurende langere tijd, of structureel, meer tijd vragen kan een toeslag in tijd op de vte-norm worden toegekend. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij omvangrijke projecten, het vervullen van sleutelfuncties of het fungeren als voorzitter van een commissie. Deze toeslag op de VTE-norm bedraagt maximaal 0,05 VTE. Hiertoe kan vooraf aan een project/dossier/functie besloten worden, als blijkt dat er aanzienlijk meer tijd aan besteed moet worden. Het besluit is onderhevig aan advisering door het VO en goedkeuring door de RvT.

Alle functies worden ingevuld door medewerkers, die niet in dienst van DNB zijn. Het pensioenfonds is een T2-fonds, maar heeft een bijzondere positie als pensioenfonds van de toezichthouder.

Het verschil in feitelijke beloning tussen voorzitter en overige bestuursleden is een gevolg van de volgende omstandigheden:

- In generieke zin stelt het pensioenfonds gelijke eisen aan kandidaten voor het bestuur.
- Echter, voor de voorzitter gelden extra verwachtingen, die samenhangen met het specifieke karakter van het pensioenfonds. Het DNB pensioenfonds krijgt relatief veel aandacht in de sector en de media, het is een pensioenfonds dat makkelijk in de spotlichten terecht komt en als voorbeeldpensioenfonds wordt gezien. De voorzitter wordt geacht het pensioenfonds te vertegenwoordigen in situaties die daarom vragen. Op de voorzitter rust een grote verantwoordelijkheid en voorbeeldfunctie ten aanzien van het goed functioneren van het pensioenfonds en al zijn geledingen en de vertegenwoordiging van het pensioenfonds bij al haar stakeholders.
- Ook is de markt voor geschikte voorzitters kleiner dan voor bestuurders, wat in markt ook leidt tot een hogere vergoeding voor de voorzitter.

Mochten er externe deskundigen ingehuurd worden voor het bestuur, dan valt hun vergoeding onder het uitbestedingsbeleid voor zover de inhuur minder dan 50% van de vte beslaat. Op inhuur van meer dan 50% vte is het beloningsbeleid van toepassing. De grens van 50% is gerelateerd aan de betrokkenheid bij het pensioenfonds.

## 4. Raad van Toezicht

De vergoeding voor de leden van de RvT is met dezelfde overwegingen als bij de bestuursleden gekoppeld aan de WNT.

Daarbij wordt een maximale gezamenlijke vergoeding gehanteerd van 70% van de WNT. Dit is een lager percentage dan dat voor het bestuur. De bestuurlijke verantwoordelijkheid wordt zwaarder geacht dan de toezichthoudende. De extra tijdsbesteding door de voorzitter komt tot uitdrukking in de verdeling van de gezamenlijke vergoeding.

Zie de bijlage voor de hoogte van de vergoedingen in 2023. Voor de leden van de RvT worden alle kosten (waaronder opleidingskosten) geacht in de vergoeding te zitten.

Voor de verdeling van de gezamenlijke vergoeding wordt de volgende sleutel gehanteerd: 3/7 voor de voorzitter en 2/7 voor de andere leden.

## 5. Verantwoordingsorgaan

De vergoeding voor de leden van het VO is met dezelfde overwegingen als bij de bestuursleden gekoppeld aan de WNT. Daarbij wordt een maximale vergoeding gehanteerd van 50% van de WNT. Dit staat in verhouding tot de rol, taken en verantwoordelijkheden ten opzichte van bestuur en RvT. Alleen de leden die niet in dienst zijn bij DNB ontvangen een vergoeding.

Bij de vergoeding gaat het pensioenfonds uit van de volgende tijdsbesteding:

- Voorzitter VO: 0,1 vte;
- Lid VO: 0,05 vte.

Het bestuur stelt jaarlijks een opleidingsbudget beschikbaar voor het VO. De besteding van dit budget dienen de leden onderling af te stemmen. Het budget dient aangewend te worden om als VO(-lid) goed te kunnen functioneren. Collectieve opleidingsdagen voor het VO dienen uit het gezamenlijke budget bekostigd te worden. Het VO dient jaarlijks een overzicht te verstrekken van de uitnutting van het budget.

## 6. Financiële gevolgen

De totale bestuurskosten worden per jaar vastgesteld en gespecificeerd in de bijlage bij dit beloningsbeleid. Deze bijlage wordt jaarlijks geactualiseerd.

## 7. Evaluatie

Het beloningsbeleid wordt minimaal één keer per drie jaar geëvalueerd.

## 8. Bijlage – vergoeding 2023

Vergoedingen op jaarbasis 2023 in euro's (excl BTW) (WNT-norm € 223.000)

<b>Gremium</b>	<b>Vergoeding 2023</b>
<b>Bestuur</b>	
Onafhankelijk voorzitter	60.210
Bestuurslid, per persoon 35.680, totaal 5 bestuursleden	178.400
<b>Raad van Toezicht</b>	
Voorzitter	26.760
Lid, per persoon 17.840, totaal 2 leden	35.680
<b>Verantwoordingsorgaan</b>	
Lid, per persoon 5.575, totaal 2 pensioengerechtigden en 1 gewezen deelnemer	16.725
Opleidingsbudget 3.000 per lid, per jaar (totaal maximaal 24.000), realisatie jaarlijks vast te stellen	
<b>Totale vergoeding</b>	<b>317.775</b>

Deze bijlage wordt jaarlijks aangepast met de actuele bedragen.

Stichting Pensioenfonds van  
De Nederlandsche Bank NV

