

Beloningsbeleid Stichting Pensioenfonds DHL Nederland

Vastgesteld 11 juni 2025, ingangsdatum 1 september 2025

Inleiding

Het Bestuur van de Stichting Pensioenfonds DHL Nederland (PF DHL) heeft met inachtneming van artikel 21a Besluit FTK, de normen 41 tot en met 45 uit de Code Pensioenfonds en de Verordening (EU) 2019/2088 haar beloningsbeleid vastgesteld. Het besluit FTK, de Code Pensioenfonds en de Verordening (EU) 2019/2088 schrijven voor dat pensioenfonds een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's (waaronder duurzaamheidsrisico's) dan voor pensioenfonds aanvaardbaar is. Dit vastgelegde beloningsbeleid wordt op de website van het pensioenfonds gepubliceerd.

Reikwijdte

De wettelijke regels over het beloningsbeleid gelden zowel voor de leden van het bestuur als de leden van het verantwoordingsorgaan (VO) die niet (meer) werken bij de aangesloten werkgevers. In de praktijk zijn dit de leden die pensioengerechtigd zijn en de onafhankelijk voorzitter. Het beloningsbeleid geldt ook voor de leden van de Raad van Toezicht (RvT) en, indien van toepassing, voor sleutelfunctionarissen (sleutelfunctiehouder en bij de sleutelfuncties betrokken personen of organisaties).

De medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst bij één van de aangesloten werkgevers en vallen daar onder het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid. Deze personele kosten worden door de aangesloten werkgevers doorbelast aan het pensioenfonds.

Het beleid van PF DHL is erop gericht om ook voor haar uitbestedingspartijen toe te zien op een beheerste beloningsstructuur. Dit gebeurt door duidelijke afspraken te maken met partijen aan wie (beleggings)taken worden uitbesteed. Het fonds ziet erop toe dat het beloningsbeleid bij die organisaties niet mag aanmoedigen om meer risico's te nemen dan voor ons fonds aanvaardbaar is. Het beloningsbeleid is ook een vast onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van een uitbestedingsovereenkomst. Ook bij de evaluatie van de uitbestedingspartij is het beloningsbeleid onderdeel van de evaluatie. In de uitbestedingsovereenkomst is opgenomen dat het gehanteerde beloningsbeleid in overeenstemming moet zijn met de regels voor beheerst beloningsbeleid van de Autoriteit Financiële Markten / De Nederlandsche Bank.

Uitgangspunt

Het bestuur kent geen prestatie gerelateerde beloningen toe. Ook verstrekt het bestuur geen ontslagvergoedingen. De beloning en/of een eventuele (kosten)vergoeding staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit, de aan de functie gestelde (geschiktheids)eisen en het tijdsbeslag. De beloning is extern getoetst en is marktconform.

Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de doelstellingen van PF DHL en is passend gelet op de omvang en organisatie van het fonds en de aard, complexiteit en reputatie van de aangesloten ondernemingen waarvoor het fonds de regeling uitvoert. Het beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk, beheerst en doeltreffend bestuur van het fonds.

Beloningsstructuur

Voor de (pensioengerechtigde) leden van het bestuur en het VO, die niet (meer) werken bij de aangesloten werkgevers heeft het bestuur gekozen voor een beloning in de vorm van vacatiegeld. Dit vacatiegeld wordt per dagdeel uitbetaald voor het bijwonen van vergaderingen of andere bijeenkomsten die uit hoofde van de functie noodzakelijk worden geacht. Deze vergoeding is afgeleid van het zogeheten SER-besluit ("Besluit tot vaststelling van de hoogte van vergoedingen aan de leden van de raad, het dagelijks bestuur en commissies 2015). De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

De (werkgevers- en werknemers)leden van het bestuur die namens de aangesloten werkgevers zitting hebben in het bestuur of VO combineren dit lidmaatschap met hun gewone baan. Zij zijn in dienst bij (één van) de aangesloten werkgevers en vallen onder het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van die werkgever. Zij ontvangen een aanvullende vaste vacatie vergoeding, enerzijds bedoeld om de inzet van bestuurders te waarderen en anderzijds om daarmee aantrekkingskracht uit te oefenen op het aantrekken van nieuw talent. De vacatievergoeding wordt maandelijks uitgekeerd via de salarisadministratie van de werkgever van het desbetreffend bestuurslid en/of lid van het verantwoordingsorgaan. Het pensioenfonds draagt de kosten van de vacatievergoeding en compenseert de betreffende aangesloten onderneming voor de kosten van de vacatievergoeding.

Als compensatie, bovenop de bestaande arbeidsvoorwaarden die reeds zijn toegekend, zal aan werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in het bestuur een vacatie vergoeding per maand ter beschikking worden gesteld (niet pensioengevend). De totale vergoeding veronderstelt een inzet van 1 dag per week (0,2 FTE) conform de voltijd equivalent score (VTE-score) van DNB.

Als compensatie, bovenop de bestaande arbeidsvoorwaarden die reeds zijn toegekend, zal aan werkgevers- en werknemersleden van het verantwoordingsorgaan een vacatie vergoeding per maand ter beschikking worden gesteld (niet pensioengevend). De totale vergoeding veronderstelt een inzet van 0,5 dag per week (0,1 FTE) conform de voltijd equivalent score (VTE-score) van DNB.

Onder bepaalde voorwaarden ontvangen de (werkgevers- en werknemers)leden van het bestuur die namens de aangesloten werkgevers zitting hebben in het bestuur of VO een aanvullende reiskosten vergoeding. Voor de onafhankelijk voorzitter en de leden van de RvT heeft het bestuur gekozen voor een vaste vergoeding per maand. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van de zwaarte van de functie en de tijdsbesteding. De tijdsbesteding is inclusief commissie werkzaamheden en de tijd die besteed wordt aan deelname aan cursussen en seminars en is zoals vereist in de Wet versterking bestuur pensioenfonds. Ook ontvangen zij een reiskostenvergoeding. De hoogte van de beloning voor de leden van de RvT is dermate dat een financieel belang uit hoofde van deze vergoeding, een kritische opstelling niet in de weg staat. De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid en het tijdsbeslag. Voor de onafhankelijk voorzitter geldt een tijdsbeslag van 0,3 fte, voor de voorzitter en de leden van de RvT geldt een tijdsbeslag van 0,12 respectievelijk 0,1 fte. Bij tussentijdse beëindiging van het lidmaatschap van bestuur, RvT en VO wordt de vergoeding tijdsevenredig aangepast en worden geen aanvullende vergoedingen van welke aard dan ook uitbetaald.

Jaarlijks zal worden getoetst of de veronderstelde VTE-scores voor kleine pensioenfondsen overeenkomen met de daadwerkelijk inzet van bestuurders, leden van RvT en VO.
De hierboven beschreven vacatiegelden en vergoedingen worden jaarlijks verhoogd met de door PF DHL toegekende indexatie.

Duurzaamheidsrisico's

In het interne beloningsbeleid legt het bestuur geen relatie met duurzaamheidsrisico's. Er worden namelijk uitsluitend vaste beloningen aan leden van het bestuur, de onafhankelijk voorzitter, het verantwoordingsorgaan, de RvT en de medewerkers van het bestuursbureau uitgekeerd. Duurzaamheidsrisico's zijn verankerd in de beleggingsbeginselen van het pensioenfonds, maar maken geen deel uit van het interne beloningsbeleid.

Tot slotte

Het bestuur heeft het beloningsbeleid conform de van toepassing zijnde wetgeving ter advisering voorgelegd aan het VO.
Het beloningsbeleid wordt door de RvT goedgekeurd.
Driejaarlijks vindt door het bestuur een evaluatie plaats van het beloningsbeleid waarbij wordt bekeken of het beleid nog voldoet aan de geformuleerde doestellingen en uitgangspunten.

Ondertekening

Stichting Pensioenfonds DHL Nederland
11 juni 2025

G.C.T. Burggraaf
Vice-voorzitter PF DHL

J.G. Baaij
Vice-voorzitter PF DHL