

# Beloningsbeleid

Stichting Pensioenfonds Atos

24 maart 2023

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
2. Inkadering .....	3
3. Doelstelling .....	3
4. Uitgangspunten.....	4
5. Doelgroepen.....	4
6. Beloningsgrondslag.....	5
6.1. Overwegingen bij het vaststellen van de grondslag.....	5
6.2. Handvatten voor het vaststellen van de grondslag .....	5
6.3. Vastgestelde grondslag.....	5
7. Tijdsbestedingsnormen en vergoedingen .....	6
7.1. Pensioenfondsbestuur.....	6
7.2. Raad van Toezicht .....	7
7.3. Verantwoordingsorgaan.....	7
7.4. Indexatie .....	7
8. Derden/uitbestedingsrelaties.....	7
8.1. Uitbesteding .....	7
8.2. Tijdelijke krachten .....	8
9. Risicoparagraaf.....	8
10. Vaststelling, evaluatie, wijziging.....	8
11. Slotbepalingen .....	9
12. Datum en ondertekening .....	9

## 1. Inleiding

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Atos (SPA) heeft een beloningsbeleid vastgesteld. Het beleid ondersteunt de beheerste en integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds. Vaststelling heeft plaatsgevonden na ingewonnen advies van het Verantwoordingsorgaan en goedkeuring door de Raad van Toezicht.

De uitwerking van het beloningsbeleid is vastgelegd in een separaat document, de Beloningsregeling.

## 2. Inkadering

De volgende wet- en regelgeving ligt aan dit beloningsbeleid ten grondslag:

- Artikel 11 van het Besluit Uitvoering Pensioenwet bepaalt dat de principes voor goed pensioenfondsbestuur zoals verwoord in Code Pensioenfondsen (2018) van toepassing zijn. Pensioenfonds Atos onderschrijft de relevante normen 41 t/m 45.
- Artikel 21a van het Beluit Financieel Toetsingskader (FTK) stelt regels m.b.t. een beheerst beloningsbeleid.
- Artikel 14 van het Besluit Uitvoering Pensioenwet geeft aan dat het fonds er zorg voor draagt dat de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het fonds worden toegepast bij derden waaraan werkzaamheden van het fonds zijn uitbesteed.
- Artikel 5 van de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) bepaalt dat in het beloningsbeleid transparant met betrekking tot de integratie van duurzaamheidsrisico's.
- De principes van DNB en AFM voor beheerst beloningsbeleid in financiële sector. De principes hebben betrekking op drie niveaus in het beloningsbeleid. Het eerste niveau betreft de uitgangspunten. Het beloningsbeleid dient de integriteit en soliditeit van de onderneming duurzaam te ondersteunen, en rekening te houden met de belangen van klanten en andere stakeholders. Het tweede niveau gaat over de governance van het beloningsbeleid. Het is van belang dat er bij de opzet, uitvoering en evaluatie van een beloningsbeleid voldoende aandacht bestaat voor eventuele ongewenste neveneffecten. Het derde niveau betreft de vormgeving van variabele beloningsstructuren.

## 3. Doelstelling

Het doel van het beloningsbeleid is om gekwalificeerde kandidaten voor bestuurs- en ander functies aan te trekken en te behouden. Het beloningsbeleid is zodanig dat het een beheerste en integere bedrijfsvoering bevordert. De gehanteerde beloningsstructuur leidt er echter niet toe dat er risico's worden genomen die strijdig zijn met de missie, visie en strategie van het pensioenfonds, en dat (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere bij het fonds betrokkenen worden benadeeld.

## 4. Uitgangspunten

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende algemene uitgangspunten:

- Het fonds voert overeenkomstig de Pensioenwet, het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Code Pensioenfonds een beloningsbeleid dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar voor het fonds is;
- Het fonds houdt zich aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). Het beloningsbeleid van het fonds zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's. Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's;
- Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang (vermogen, aantal (gewezen) deelnemers) en de organisatie van het fonds. De vergoedingen die het fonds hanteert zijn in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel, waarbij de marktconformiteit van de beloningen mede een uitgangspunt is;
- Beloningen zijn marktconform met de Nederlandse pensioenwereld, in het bijzonder middelgrote pensioenfonds;
- Het beloningssysteem is sober en redelijk;
- Het beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds;
- Het beloningssysteem is transparant, eenvoudig en uitvoerbaar;
- Het beloningssysteem voldoet aan de relevante wet- en regelgeving;
- Het beloningsbeleid kent geen variabele beloning gerelateerd aan duurzaamheid of (financiële of andere) prestaties van het pensioenfonds of het vermogensbeheerbeleid van het pensioenfonds en derhalve ook geen (financiële of andere) prikkels die zouden kunnen leiden tot gedrag dat de duurzaamheidsrisico's vergroot of dat in de weg zou kunnen staan aan het verkleinen van duurzaamheidsrisico's. In het beloningsbeleid zijn voorts ook geen (financiële of andere) prikkels ingebouwd om bepaalde duurzaamheidsdoelen (al of niet) te bereiken.
- Bij derden waarmee het fonds zaken doet, moeten variabele beloningen vallen binnen de voor de betreffende sector geldende wet- en regelgeving;
- De toegekende beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, ervaring, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- Beloningen zijn maatschappelijk acceptabel.

## 5. Doelgroepen

Het in dit document geformuleerde beloningsbeleid is van toepassing op:

- Leden van het bestuur
- Leden van het Verantwoordingsorgaan (VO)

- Leden van de Raad van Toezicht (RvT)
- Derden die betrokken zijn bij het fonds

## 6. Beloningsgrondslag

### 6.1. Overwegingen bij het vaststellen van de grondslag

- Het Atos pensioenfonds is een middelgroot fonds met een belegd vermogen van circa 2,4 miljard euro (januari 2023). Het fonds heeft de bestuursondersteuning en de administratieve uitvoering uitbesteed. Beleggingsbeleid en -strategie worden - na advies van de Beleggingsadvies Commissie (BAC) - door het bestuur vastgesteld. Het fonds is een gesloten fonds, dat behoudens enkele tientallen arbeidsongeschikten met voortzetting, enkel gewezen deelnemers en pensioengerechtigden kent.
- Het beloningsbeleid sluit aan bij het risicoprofiel van het fonds. Het feit dat het fonds gesloten is, houdt niet in dat de gedragen verantwoordelijkheden van bij het fonds betrokkenen minder zijn, noch dat aan functies gestelde eisen lager zijn.
- Gesteld kan worden dat een passende marktconforme beloning het belang van het goed functioneren van het fonds dient.
- Bij de bepaling van de hoogte van de beloning wordt uitgegaan van de rol die de betrokkene vervult binnen het fonds. De mate van vereiste deskundigheid en verantwoordelijkheid zijn daarin bepalend. Leden van hetzelfde orgaan van het fonds dragen in gelijke mate verantwoordelijkheid en beschikken (in principe) over gelijke deskundigheid.
- Het Atos pensioenfonds is een ondernemingspensioenfonds (OPF) dat sinds 2014 een gesloten fonds is. Hierdoor zijn er geen bestuursleden en steeds minder leden van het Verantwoordingsorgaan in dienst van de onderneming Atos. Om die reden staat de beloning voor die functies geheel los van de Atos beloningssystematiek en wordt eventuele beloning vanwege Atos (of een andere werkgever) niet in aanmerking genomen.

### 6.2. Handvatten voor het vaststellen van de grondslag

- De resultaten van een onderzoek naar beloning bij pensioenfondsen door TPRA (The Pension Rating Agency), zoals die in oktober 2020 zijn gepubliceerd.
- Enkele grotere pensioenfondsen hanteren de WNT, en met name het beloningsplafond (de "Balkenendenorm") of een percentage daarvan, als criterium voor het vaststellen van de beloningsgrondslag. Het Atos pensioenfonds doet dat *niet*, omdat de wetgever pensioenfondsen (nog) niet als doelgroep voor de wet heeft aangewezen en er ook anderszins geen adequate aanknopingspunten in de WNT zijn.
- De praktijk bij andere pensioenfondsen.

### 6.3. Vastgestelde grondslag

Op basis van bovenstaande overwegingen en handvatten wordt de beloningsgrondslag voor leden van het bestuur en voor leden van de Raad van Toezicht vastgesteld op een bedrag van € 150.000 op voltijdsbasis.

## 7. Tijdsbestedingsnormen en vergoedingen

### 7.1. Pensioenfondsbestuur

Het bestuur kent een vaste vergoeding. Dit is een vergoeding voor de presentie in bestuurs- en commissievergaderingen en calls of overleggen die in relatie tot agenda-onderwerpen van het bestuur staan. De voorbereiding van de vergaderingen en andere bestuursbijeenkomsten vallen daar ook onder.

Het op peil houden van vakkennis, het uitwisselen van ideeën en vakkennis, het bezoeken van bijeenkomsten van DNB, de Pensioenfederatie en andere organisaties uit het netwerk, alsmede bijhouden en uitwisselen van kennis en ideeën uit de verschillende commissies binnen het bestuur behoren ook tot de vaste vergoeding.

Mede op basis van het TPRA-onderzoek, DNB-normen en de praktijk bij vergelijkbare pensioenfondsen worden de volgende tijdsbestedingsnormen gehanteerd voor het bestuur (in voltijdsequivalenten, VTE):

- Voorzitter van het bestuur: 0,3 VTE
- Lid van het bestuur dat voorzitter is van de BAC: 0,3 VTE
- Lid van het bestuur dat de rol van Sleutelfunctiehouder Risicobeheer vervult: 0,3 VTE
- Overige bestuursleden: 0,2 VTE

#### **ASPIRANT BESTUURDERS**

De situatie zich kan voordoen dat bij bestuursverkiezingen kandidaten worden gekozen die voldoende potentie hebben voor het innemen van een bestuurszetel, maar nog niet over voldoende kennis beschikken om de toetsing door de RVT en DNB met goed gevolg te doorlopen. Het verdient aanbeveling om als voorbereiding op deze toetsing:

- a) aspirant bestuurders zich te laten inwerken door als toehoorder deel te nemen aan bestuursvergaderingen en ad hoc overleggen; en
- b) aspirant bestuurders een opleidingstraject te laten volgen.

Bovengenoemde inspanningen kosten aspirant bestuurders een significante hoeveelheid tijd. Zij dragen geen verantwoordelijkheid voor bestuurswerkzaamheden en beschikken nog niet over de vereiste kennis en deskundigheid om volwaardig bestuurder te kunnen zijn.

Gezien het bovenstaande ontvangen aspirant bestuurders een beloning ingaande vanaf maximaal 6 maanden vóór de geplande aanmeldingsdatum voor de DNB toets. Deze beloning bedraagt 50% van de beloning van "gewone" bestuursleden. Voor het overige is het beloningsbeleid onverkort van toepassing. Als het bestuur besluit de aspirant bestuurder niet voor te dragen bij DNB omdat zij hem/haar niet geschikt achten of omdat hij/zij niet aan de inspanningsverplichtingen voldoet of de DNB-toetsing niet met goed gevolg doorloopt, dan stopt de vergoeding per de datum van het besluit van het bestuur respectievelijk DNB. De reeds ontvangen vergoeding behoeft niet te worden terugbetaald.

## 7.2. Raad van Toezicht

De RvT kent alleen een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding is voor alle werkzaamheden die de raad onderneemt voor het fonds.

Mede op basis van het TPRA-onderzoek, DNB-normen en de verhouding in tijdsbeslag bestuurder en voorzitter bestuur worden de volgende tijdbestedingsnormen gehanteerd voor de RvT (in voltijdsequivalenten, VTE):

- Voorzitter van de RvT: 0,15 VTE
- Overige leden van de RvT: 0,10 VTE

## 7.3. Verantwoordingsorgaan

De leden van het verantwoordingsorgaan kennen alleen een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding is voor alle werkzaamheden die het verantwoordingsorgaan onderneemt voor het fonds.

Voor het VO zijn geen specifieke tijdsbestedingsnormen bekend. Mede op basis van het TPRA-onderzoek en de verhouding in tijdsbeslag bestuurder en voorzitter bestuur worden de volgende vergoedingen gehanteerd:

- Voorzitter en secretaris van het VO: € 6.250 per jaar
- Overige leden van het VO: € 5.000 per jaar

## 7.4. Indexatie

Om het beleid niet jaarlijks ter discussie te hoeven stellen, wordt de beloningsgrondslag jaarlijks verhoogd met het laagste van de volgende drie percentages:

- De verhoging van de WNT<sup>1</sup> norm;
- de CPI –index, alle huishoudens afgeleid (oktober-oktober);
- 2%.

# 8. Derden/uitbestedingsrelaties

## 8.1. Uitbesteding

De algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid van het fonds worden toegepast op de uitbestedingsrelaties. De vergoedingen voor uitbesteding kunnen afwijken van de bedragen die genoemd worden voor de leden van de fondsorganen.

Het fonds betreft het beloningsbeleid bij selectietrajecten ten aanzien van uit te besteden werkzaamheden, middels het uitbestedingsbeleid. Voor zover beloningscomponenten en beloningsstructuren van de uitbestedingsrelaties ertoe zouden kunnen bijdragen dat het pensioenfonds meer risico's neemt dan voor hem aanvaardbaar is, beschrijft het pensioenfonds

---

<sup>1</sup> Wet Normering Topinkomens dd. 1-1-2015

in het uitbestedingsbeleid de te volgen procedures en maatregelen die de gevolgen van dergelijke beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen en beheersen.

Indien werkzaamheden worden uitbesteed aan een partij die valt onder één van de EU-richtlijnen zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 sub b van IORP II, kan afgeweken worden van de algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid. Het pensioenfonds zorgt er in dat geval voor zicht te hebben op het beloningsbeleid van deze uitbestedingsrelatie en betreft dit bij de keuze voor de uitbestedingsrelatie en maakt zijn keuze dienaangaande openbaar.

## 8.2 Tijdelijke krachten

Bij het aantrekken van tijdelijke krachten zal het bestuur er naar streven om zo goed mogelijke expertise in te huren voor een zo laag mogelijk tarief.

## 9. Risicoparagraaf

Het beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van belanghebbenden. Een verkeerd of onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor:

- De continuïteit van het fonds
- De beheersbaarheid van personeelskosten
- Het verloop van bestuurders en personeel
- De onzorgvuldige behandeling van de klanten
- Het niet voldoen aan wettelijke verplichtingen

Het beloningsbeleid is onderdeel van de periodieke risicoanalyse van het pensioenfonds.

De Compliance Officer van het fonds ziet toe op een correcte toepassing van het beloningsbeleid.

## 10. Vaststelling, evaluatie, wijziging

Dit beloningsbeleid treedt in werking op 1 januari 2023 en geldt, behoudens onvoorziene omstandigheden, tot en met 31 december 2025.

De marktconformiteit van de vergoedingen en de tevredenheid over het beloningsbeleid worden ten minste eens per drie jaar geëvalueerd.

Het beloningsbeleid kan worden gewijzigd nadat het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid is gesteld een advies uit te brengen en wordt ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voorgelegd (waarbij de Raad van Toezicht geen goedkeuring kan geven aan de beloning die de Raad van Toezicht zelf betreft).



## 11. Slotbepalingen

- Bij (tussentijds) ontslag van een lid van een fondsorgaan, of bij afloop van een termijn, verstrekt het fonds geen transitie- of ontslagvergoeding.
- Kosten van (benodigde) opleidingen en seminars en (noodzakelijke) reis- en verblijfkosten, zijn niet in de vaste beloning inbegrepen en kunnen apart worden gedeclareerd in lijn met het opleidingsbeleid.

## 12. Datum en ondertekening

Dit beleid is vastgesteld in de bestuursvergadering van 24 maart 2023.

Sako Zeverijn,  
Voorzitter

Louis Alting,  
Secretaris