



PENSIOENFONDS
NOTARIAAT

Beloningsbeleid

Pensioenfonds Notariaat

Versiedatum 3 november 2022



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Wettelijk kader	3
3. Uitgangspunten voor beloning van SPN.....	3
4. Vastlegging vergoedingen in Vergoedingenreglement SPN.....	4
5. Uitbesteding aan derden.....	4
6. Evaluatie	4
7. Inwerkingtreding	4



1. Inleiding

Stichting Pensioenfonds Notariaat (SPN) legt in dit document het beloningsbeleid voor leden van de diverse fondsgremia van SPN en de medewerkers van het bestuursbureau van SPN vast en geeft daarbij aan welke overwegingen hebben geleid tot het vaststellen van dit beleid.

2. Wettelijk kader

Het beloningsbeleid van SPN voldoet aan de Pensioenwet (en aanverwante wet- en regelgeving) en aan de normen van de Code Pensioenfondsen. Dit betekent dat:

- SPN een verantwoord en beheerst beloningsbeleid voert dat gericht is op kwaliteit, continuïteit en consistentie;
- SPN een beloningsbeleid voert dat in verhouding staat tot de omvang en werkzaamheden van het fonds; en
- het beloningsbeleid van SPN voldoet aan de eisen die het Besluit Financieel Toetsingskader aan pensioenfondsen stelt. Dit houdt onder meer in dat het beloningsbeleid van SPN niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds acceptabel is.

SPN legt het beloningsbeleid in dit document vast en maakt dit beloningsbeleid openbaar.

3. Uitgangspunten voor beloning van SPN

Het bestuur van SPN is van mening dat pensioenfondsen zorgvuldig moeten omgaan met de beloningen aan leden van het bestuur, leden van bestuurscommissies, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en medewerkers van het bestuursbureau. Het beloningsbeleid van SPN moet niet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is (daaronder valt het voorkomen van perverse prikkels in het beloningsbeleid). Dit vormt de basis van het beloningsbeleid van SPN.

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat de beloning van leden van het bestuur, bestuurscommissies, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en medewerkers van het bestuursbureau marktconform is voor dergelijke functies en voor de (mede)beleidsbepalers is het uitgangspunt dat de beloning past bij de tijdsbesteding (zie de normen voor tijdsbesteding van De Nederlandsche Bank) en de verantwoordelijkheden van de betreffende functionaris.

De leden van het bestuur van SPN ontvangen een vaste jaarlijkse vergoeding. De leden van bestuurscommissies ontvangen een hogere vergoeding vanwege de hogere tijdsbesteding.

Voor leden van de raad van toezicht van SPN geldt dat zij een vaste jaarlijkse vergoeding ontvangen en dat ook hier de voorzitter, vanwege de hogere tijdsbesteding, een hogere vergoeding ontvangt.

Leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen alleen een vaste jaarlijkse vergoeding, vanwege een hogere tijdsbesteding wordt aan de voorzitter een hogere vergoeding toegekend.

SPN kent voor de leden van de diverse fondsgremia naast de vaste vergoedingen geen prestatiebeloning of andere variabele beloningselementen.

Voor de medewerkers van het bestuursbureau geldt dat bij het belonen rekening wordt gehouden



met de maatschappelijke opvattingen inzake beloningen in de financiële sector. Dat betekent onder andere dat aan medewerkers van het bestuursbureau een prestatiebeloning toegekend kan worden. Met het toekennen van een prestatiebeloning wordt terughoudend omgegaan.

De leden van het bestuur, bestuurscommissies, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht van SPN kunnen naast de vaste vergoeding onder voorwaarden een onkostenvergoeding ontvangen.

4. Vastlegging vergoedingen in Vergoedingenreglement SPN

De hoogte van de vergoedingen voor leden van de diverse fondsgremia is vastgelegd in het Vergoedingenreglement van SPN.

5. Uitbesteding aan derden

SPN besteedt werkzaamheden uit en ziet er op toe dat het beloningsbeleid van SPN wordt toegepast op derden waaraan SPN bepaalde taken uitbesteedt. Dit geldt niet indien de uitzondering zoals genoemd in artikel 14 lid 6 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling van toepassing is; in dat geval wil SPN echter wel zicht hebben op het beloningsbeleid van de betreffende derde.

Om het voorgaande te bewerkstelligen, wordt het beloningsbeleid van partijen aan wie SPN werkzaamheden uitbesteedt, door SPN betrokken bij de keuze aan welke partij wordt uitbesteed.

6. Evaluatie

Dit beloningsbeleid wordt minstens één keer in de drie jaar geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.

7. Inwerkingtreding

Het bestuur van SPN heeft dit beloningsbeleid vastgesteld, na advies van het verantwoordingsorgaan en goedkeuring door de raad van toezicht, in de bestuursvergadering van 3 november 2022. Het beloningsbeleid treedt per deze datum in werking en vervangt alle voorgaande versies.