



# Philips Pensioenfonds



Beloningsbeleid

# Beloningsbeleid

## Januari 2023

*Philips Pensioenfonds (PPF) voert de pensioenregelingen uit die gelden voor huidige en voormalige -werknemers van de aangesloten ondernemingen in Nederland, Koninklijke Philips N.V., Signify N.V. en Versuni Holding B.V. Dit houdt in: het administreren van pensioenrechten en -aanspraken en uitbetalen van pensioenen en het op solide wijze beleggen en beheren van de betaalde pensioenpremies en het overige vermogen van het Fonds. Bij de uitvoering van deze werkzaamheden handelt PPF in het belang van de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden en de betrokken werkgevers.*

### 1 Toepasselijkheid

Het onderhavige beloningsbeleid is in lijn met de vastgestelde uitgangspunten voor het beloningsbeleid en van toepassing op de bestuurders, leden van de overige organen en medewerkers van het Fonds.

### 2 Governance

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen van de visie, strategie en governance van het Fonds en het vaststellen van het strategisch beleid op het gebied van onder andere het vermogensbeheer, het pensioenbeheer en het balansbeheer van het Fonds, alsook het nemen van maatregelen van algemene strekking en de in de statuten van het Fonds aan het Algemeen Bestuur opgedragen besluiten.

De niet uitvoerende bestuurders hebben een dubbele functie. Als gevolg van de wet is de besluitvorming over een aantal onderwerpen, zoals het beloningsbeleid, voorbehouden aan de niet uitvoerende bestuurders, naast hun participatie in de besluitvorming in zaken die aan het Algemeen Bestuur voorliggen. Daarnaast houden de niet uitvoerende bestuurders toezicht op het beleid van het Algemeen Bestuur en de uitvoerende bestuurders, de uitvoering van het beleid door de uitvoerende bestuurders en de algemene gang van zaken in het Fonds.

De uitvoerende bestuurders vormen tezamen het Uitvoerend Bestuur. Het Uitvoerend Bestuur is verantwoordelijk voor de nadere uitwerking en uitvoering van de door het Algemeen Bestuur vastgestelde visie en strategie en van het door het Algemeen Bestuur vastgesteld strategisch beleid. Daarnaast is het Uitvoerend Bestuur verantwoordelijk voor het vaststellen en uitvoeren van het overige beleid, de uitbesteding van werkzaamheden en de monitoring daarvan, het beheren van de risico's en het dagelijks bestuur van het Fonds. Het Uitvoerend Bestuur wordt bij zijn taken ondersteund door een kleine

uitvoeringsorganisatie. De medewerkers van de uitvoeringsorganisatie zijn, evenals de leden van het Uitvoerend Bestuur, in dienst van het Fonds. De uitvoeringsorganisatie staat onder leiding van de voorzitter van het Uitvoerend Bestuur.

### 3 De uitvoeringsorganisatie

De uitvoeringsorganisatie is belast met het ondersteunen van het Uitvoerend Bestuur bij de voorbereiding van alle strategische en overige besluitvorming door het Algemeen Bestuur en het Uitvoerend Bestuur, onder meer op het vlak van: de missie, visie en strategie van het Fonds, de inrichting van de governance, het strategisch beleggingsbeleid en het beleggingsplan, het pensioenbeleid, het strategisch communicatiebeleid en de voor de uitvoering relevante faciliterende beleidsterreinen, zoals het IT-, compliance-, integriteits- en uitbestedingsbeleid, alsmede de verdere uitwerking en implementatie van dat beleid.

Bij de uitvoeringsorganisatie werken professionals met de volgende specialismen:

- actuarissen en pensioendeskundigen;
- economen met specialisaties op het gebied van beleggingsbeleid, ESG-beleid en hypotheke;
- econometristen met expertise op het gebied van asset-liability management (balansbeheer);
- accountants en businesscontrollers,
- IT-specialisten;
- integraal-risicomanagers;
- juristen;
- communicatiedeskundigen.

Als gezegd dient de uitvoeringsorganisatie kwalitatief hoogwaardig te zijn. De aldaar werkzame professionals moeten onder andere:

- een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het ontwikkelen van de overall-strategie en -beleid van het Fonds;
- op hun specialisme een volwaardig gesprekspartner kunnen zijn voor en voldoende tegenwicht kunnen bieden aan senior professionals van de grote nationale en internationale gespecialiseerde uitbestedingspartners en adviseurs en moeten zich in die rol gemakkelijk in een internationale context kunnen bewegen;
- in staat zijn effectief samen te werken met de nationale en internationale uitbestedingspartners binnen de keten;
- in staat zijn hun specialistische kennis en opvattingen op een effectieve wijze te communiceren naar de stakeholders van het Fonds;
- het Algemeen Bestuur en Uitvoerend Bestuur in staat stellen countervailing power te kunnen uitoefenen in de relaties met de eerder genoemde grote nationale en internationale gespecialiseerde uitbestedingspartners en externe adviseurs, en;

- in staat zijn om een actieve rol te spelen binnen de Nederlandse en internationale pensioensector en –netwerken, zowel op basis van inhoud als op basis van vaardigheden;
- binnen het Fonds multidisciplinair kunnen werken en over de grenzen van het eigen vakgebied en de eigen specialisatie kunnen kijken.

## 4 Het beloningsbeleid

De op enig moment bij PPF geldende vergoedingen en arbeidsvoorwaarden, dienen aan te sluiten bij en te voldoen aan de op dat moment geldende uitgangspunten van het beloningsbeleid, als vastgesteld door het Niet Uitvoerend Bestuur, en worden door het Niet Uitvoerend Bestuur vastgesteld met inachtneming van de hiervoor genoemde eisen op het gebied van kennis, vaardigheden en competenties. Het Niet Uitvoerend Bestuur wordt hierbij ondersteund door de Remuneratiecommissie (Remco), een 'werkgroep' bestaande uit de voorzitter en twee andere leden van het Niet Uitvoerend Bestuur. De Remco ondersteunt het Niet Uitvoerend Bestuur eveneens bij het toezicht op de uitvoering van het beloningsbeleid en het afleggen van verantwoording daarover. De leden van de Remco worden door het Niet Uitvoerend Bestuur aangewezen.

Onderstaand komen de hiervoor bedoelde vergoedingen en arbeidsvoorwaarden, die in separate beleidsdocumenten zijn vastgelegd, kort aan de orde.

### **De onafhankelijk voorzitter**

De onafhankelijk voorzitter ontvangt een vaste vergoeding die jaarlijks wordt geïndexeerd. De vergoeding staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. De voorzitter heeft geen recht op een prestatie gerelateerde beloning.

### **Overige niet uitvoerende bestuurders**

De vertegenwoordigers namens de werkgevers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. De uitvoering van de werkzaamheden voor het Fonds hoort namelijk bij de reguliere uitvoering van hun functie voor de onderneming die zij vertegenwoordigen. De werkgeversleden worden voor hun werkzaamheden voor het Fonds gecompenseerd via het salaris dat zij ontvangen van de aangesloten onderneming voor wie zij werkzaam zijn.

De vertegenwoordigers namens de werknemers ontvangen zelf geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Anders dan in geval van de werkgeversleden, hoort de uitvoering van de werkzaamheden voor het Fonds niet bij de reguliere uitvoering van hun functie voor de onderneming voor wie zij werkzaam zijn. Met de werkgevers is afgesproken dat de betreffende werknemers in staat worden gesteld hun werkzaamheden voor het Fonds onder werktijd te vervullen en dat het Fonds de werkgevers voor het tijdverlet compenseert. De compensatie is gebaseerd op een mediaan salaris en een vaste tijdsbesteding en aldus een vast bedrag per jaar dat de ondernemingen factureren aan het Fonds.

De vertegenwoordigers namens de gepensioneerden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden. Anders dan de werkgevers- en werknemersleden voeren de gepensioneerdenleden hun werkzaamheden uit in hun vrije tijd. Het Fonds betaalt de gepensioneerdenleden een vaste vergoeding die jaarlijks wordt geïndexeerd. Bij het bepalen van de vergoeding is onder meer in aanmerking genomen welke vergoedingen worden gehanteerd bij andere ondernemingspensioenfondsen, rekening houdende met overeenkomsten en verschillen zoals: het bestuursmodel, het beheerd vermogen en de complexiteit van de uitvoering. De vergoeding staat in een redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. De gepensioneerdenleden hebben geen recht op een prestatie gerelateerde beloning.

Van de niet uitvoerende bestuursleden, krijgen de werkgevers- en werknemersleden derhalve geen aanvullende vergoeding op het salaris en krijgen alleen de gepensioneerdenleden en de voorzitter een 'aanvullende' vergoeding in de zin dat de verrichte werkzaamheden leiden tot extra inkomsten.

#### **De uitvoerende bestuurders en de medewerkers van het Bestuursbureau**

PPF kent een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid dat los staat van het beleid van de aangesloten ondernemingen. De leidraad daarbij is dat PPF marktconforme beloningen aan zijn uitvoerende bestuurders en medewerkers van het Bestuursbureau betaalt, met in achtneming van eerder gemaakte afspraken en de Code Pensioenfondsen. Voor zover dat al niet het geval is, streeft PPF ernaar om binnen een redelijke termijn de arbeidsvoorwaarden van alle uitvoerend bestuurders en medewerkers in lijn met de Code Pensioenfondsen te brengen.

De uitvoerende bestuurders en medewerkers ontvangen een vast salaris. Het salaris van de medewerkers wordt jaarlijks aangepast aan de procentuele contractloonsstijging van de algemene markt. Verder is individuele salarisontwikkeling mogelijk, afhankelijk van functioneren. Bij de beoordeling van het functioneren speelt de beheersing van risico's (inclusief duurzaamheidsrisico's) een belangrijke rol. Pensioenfondsen moeten immers onder alle omstandigheden zorgen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering. Daarvoor is het noodzakelijk dat alle bestuurders en medewerkers in al hun handelen een grote 'risk-awareness' aan de dag leggen.

Naast de vaste beloning kan er, afhankelijk van de prestaties, een variabele beloning worden betaald. Een variabele beloning zou medewerkers en bestuurders ertoe kunnen aanzetten om meer risico's (waaronder duurzaamheidsrisico's) te nemen dan voor PPF gepast is. Dat is uiteraard ongewenst. Een variabele beloning mag niet tot perverse prikkels leiden. In verband hiermee wordt voor het bepalen van een eventuele variabele beloning rekening gehouden met meerdere criteria waarbij het belang van PPF steeds centraal staat. Tot die criteria behoort ook de wijze waarop met risico's (waaronder duurzaamheidsrisico's) is omgegaan in beleidsvoorbereiding, besluitvorming en uitvoering van beleid. Toekenning van een variabele beloning is bovendien geen automatische maar afhankelijk van een discretionaire beoordeling. Voor de meeste functies geldt dat de maximale variabele beloning beduidend lager is dan het in de Code Pensioenfondsen opgenomen maximum van

20%. Geen enkele bestuurder of medewerker heeft een variabele beloning die boven dat maximum uitkomt.

#### **Het Verantwoordingsorgaan**

De vertegenwoordigers namens de werkgevers en werknemers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. De aangesloten ondernemingen stellen hun werkgevers- en werknemersleden in de gelegenheid hun werkzaamheden onder werktijd uit te voeren. De vertegenwoordigers namens de gepensioneerden ontvangen een vaste vergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd. Bij het bepalen van de vergoeding is onder meer in aanmerking genomen welke vergoedingen worden gehanteerd bij andere ondernemingspensioenfondsen, rekening houdende met overeenkomsten en verschillen zoals: het bestuursmodel, het beheerd vermogen en de complexiteit van de uitvoering. De vergoeding staat in een redelijke verhouding tot de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

## 5 Evaluatie en publicatie

De uitgangspunten voor het beloningsbeleid en het daarop gebaseerde beloningsbeleid als vastgelegd in dit document zijn op 28 januari 2023 (opnieuw) vastgesteld door de niet uitvoerende bestuursleden. Voor zover wettelijk vereist, worden de uitgangspunten voor het beloningsbeleid en het daarop gebaseerde beleid openbaar gemaakt op een nader door de niet uitvoerende bestuursleden te bepalen wijze. De uitgangspunten voor het beloningsbeleid en het daarop gebaseerde beloningsbeleid worden ten minste eens in de drie jaar geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd. Belangrijke vragen bij de evaluatie zijn of het beloningsbeleid en de uitgangspunten voor het beloningsbeleid nog steeds worden onderschreven, en of de geldende arbeidsvoorwaarden nog aansluiten bij de doelstellingen als vastgelegd in de uitgangspunten voor het beloningsbeleid.