



# **Beloningsbeleid**

**Stichting Pensioenfonds Flexsecurity**

Maart 2022

## Inleiding

Stichting Pensioenfonds Flexsecurity (hierna: 'Flexsecurity' of 'het pensioenfonds') voert de pensioenregelingen uit ten behoeve van de flexwerkers van Randstad Groep Nederland B.V. Het pensioenfonds is op basis van regelgeving gehouden om een beloningsbeleid vast te stellen dat toeziet op de vergoedingen die het pensioenfonds verstrekt aan zijn (mede)beleidsbepalers. Daarnaast is het beloningsbeleid relevant voor de partijen aan wie Flexsecurity werkzaamheden heeft uitbesteed en de partijen die het fonds adviseren.

## 1. Missie, visie en strategie en de relatie met het beloningsbeleid

De missie van Flexsecurity laat zich als volgt verwoorden:

*Op zorgvuldige en efficiënte wijze uitvoering geven aan de pensioenovereenkomst van de flexwerkers van Randstad Groep Nederland op een wijze die aansluit bij de kenmerken van de deelnemers en de aangesloten ondernemingen.*

Om deze missie te realiseren is het van belang om de specifieke aspecten van de sector en de daarin meestal zeer korte dienstverbanden te onderkennen. De visie die Flexsecurity daarbij heeft, is dat de sturingsmiddelen voor het pensioenfonds beperkt zijn, gezien de aard van de pensioenregelingen en de inhoudelijke vastlegging daarvan in cao-bepalingen. Binnen de beschikbare beleidsruimte richt het bestuur zich op de volgende drie pijlers:

- Een optimalisering van het beleggingsbeleid voor de (gewezen) deelnemers;
- Het voeren van een overzichtelijke en betrouwbare, volledige administratie;
- Helder communiceren op basis van de waarden: 'betrouwbaar, toegankelijk en transparant'.

Een belangrijk onderdeel van de visie is dat alle inspanningen van Flexsecurity kostenbewust worden uitgevoerd. Gelet op de relatief geringe omvang van de ingelegde premies en de spaarkapitalen is een kostenefficiënte uitvoering een randvoorwaarde voor een goede pensioenuitvoering. Iedere euro die aan uitvoering wordt besteed, kan niet in pensioen worden gestoken.

De door Flexsecurity gevolgde strategie laat zich kenmerken door een eenvoudige en transparante werkwijze. Vanuit het oogpunt van kostenbeheersing en de gemoeide grote volumes zijn de administratieve processen eenvoudig van opzet. Ruimte voor keuzemogelijkheden voor deelnemers is om die reden binnen de opbouwfase van de regeling niet aanwezig.

De zorg voor de opgebouwde pensioenkapitalen vraagt om een gedegen besturing en uitvoering. Het pensioenfonds opereert kostenbewust, maar onderkent ook dat aan kwaliteit een prijskaartje hangt. De beloning van de functionarissen binnen het fonds en bij de partijen aan wie het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed moet zodanig worden bepaald dat hiermee het gewenste kwaliteitsniveau kan worden gerealiseerd. Tegelijkertijd dienen het niveau en de systematiek van de beloning uitlegbaar te zijn aan de belanghebbenden en dienen excessieve beloningen en ongewenste prikkels in het beloningsbeleid te worden vermeden.

## 2. Doelstellingen van het beloningsbeleid

Met de vastlegging van een eigen beloningsbeleid streeft het pensioenfonds de volgende doelstellingen na:

- Het vastleggen van de uitgangspunten die Flexsecurity hanteert ten aanzien van de beloning van zowel de eigen functionarissen als van die van de relevante medewerkers bij ondernemingen aan wie het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed;
- Het kunnen aantrekken en behouden van kwalitatief goede bestuurders en uitvoerders. Flexsecurity voert een beloningsbeleid uit dat het fonds in staat stelt om de juiste bestuurders en uitvoeringsorganisaties aan te trekken en te behouden, zonder daarmee de marktconformiteit te boven te gaan;
- Het voorkomen van ongewenste of perverse prikkels in het beloningsbeleid die aan kunnen zetten tot ongewenste besluitvorming of keuzes. Dit aspect is met name van belang bij de partijen aan wie het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed;
- Het inzichtelijk maken van het beloningsbeleid ten behoeve van de belanghebbenden van het fonds.

Flexsecurity heeft vrijwel alle uitvoerende aspecten van de bedrijfsvoering uitbesteed aan externe partijen. Om die reden is er een directe relatie tussen het beloningsbeleid en het uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds. Ten aanzien van de beloning van de eigen functionarissen heeft het beloningsbeleid een relatie met de governance en compliance van het pensioenfonds.

Flexsecurity heeft het beleid inzake beloningen in dit document schriftelijk vastgelegd en draagt er zorg voor dit beleid te implementeren en in stand te houden. Dit beleid beschrijft ook de te volgen procedures en maatregelen die ongewenste beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen. Het beloningsbeleid is vastgesteld met inachtneming van advies van het verantwoordingsorgaan.

### 3. Uitgangspunten van het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Flexsecurity is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Flexsecurity voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid;
- Flexsecurity hecht grote waarde aan een maatschappelijk acceptabel en gedegen arbeidsvoorwaardenbeleid;
- Het beloningsbeleid van Flexsecurity voldoet aan de wettelijke eisen die gesteld worden in het Besluit Financieel Toetsingskader, de Code Pensioenfondsen en de Principes beheerst beloningsbeleid van AFM en DNB;
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de werkzaamheden, risicoprofiel, doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffende bestuur van het pensioenfonds;
- Het beloningsbeleid is passend gelet op de onderneming en de sector waarvoor het pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert;
- De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en (de wettelijke normen met betrekking tot) het tijdsbeslag;
- Het beloningsbeleid wordt zoveel als mogelijk gekoppeld aan objectieve en maatschappelijk aanvaarde normen;
- De beloningsverhoudingen zijn redelijk en billijk. De beloning staat in een redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. Indien noodzakelijk vindt externe toetsing ten aanzien van de marktconformiteit van de beloningen plaats;
- Het beloningsbeleid van Flexsecurity strookt met en bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de missie, visie, strategie en doelstellingen van het fonds en zijn belanghebbenden;
- Het beloningsbeleid van Flexsecurity draagt bij aan het voorkomen van (enige schijn van) belangenverstremgeling, het voorkomen van het nemen van onaanvaardbare of ongewenste risico's -, en het voorkomen van het maken van kosten die niet in het belang zijn van belanghebbenden bij Flexsecurity;
- Het pensioenfonds hanteert geen prestatiegerelateerde beloningen;
- Duurzaamheidsrisico's spelen geen rol bij het bepalen van de vergoedingen en zijn niet geïntegreerd in het beloningsbeleid van Flexsecurity;
- Bij de bepaling van de hoogte van de beloningen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de Wet normering topinkomens. Hoewel deze wet geldt voor de publieke en semipublieke sector vindt het pensioenfonds het opportuun om (mede)beleidsbepalers van een pensioenfonds dat een algemeen belang dient, zoveel mogelijk onder de werking van deze normering te plaatsen;

- Indien vergoedingen rechtstreeks door Flexsecurity worden verstrekt, geschiedt betaling hiervan in alle gevallen zonder inhouding, verrekening, korting of opschorting. De gerechtigde is zelf verantwoordelijk en aansprakelijk voor het op juiste en tijdige wijze afdragen van (eventueel) verschuldigde heffingen en premies in de meest ruime zin van het woord;
- Alle (mede)beleidsbepalers dan wel hun werkgevers ontvangen een vaste vergoeding op jaarbasis die gerelateerd is aan de gebruikelijke tijdsbesteding per week, met uitzondering van de leden van het verantwoordingsorgaan die een dienstverband hebben met de aangesloten ondernemingen van het pensioenfonds;
- Indien de betrekking van een (mede)beleidsbepaler tussentijds wordt beëindigd, wordt de vergoeding tijdsevenredig aangepast. Een (mede)beleidsbepaler ontvangt in geen geval een vergoeding wegens ontslag. Andere aanvullende vergoedingen worden evenmin verstrekt. Indien een (mede)beleidsbepaler geschorst is, wordt de vergoeding vanaf dat moment stopgezet. In het geval dat de schorsing niet tot ontslag leidt wordt de vergoeding met terugwerkende kracht uitbetaald;
- Bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan handelen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, treden niet in eigen naam op, handelen niet voor eigen rekening en zijn niet zelf verantwoordelijk voor de uitoefening van de functie. Gelet op deze omstandigheden worden hun werkzaamheden vrijgesteld van heffing van BTW;
- Flexsecurity zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar is. Dit geldt ook ten aanzien van de overige externe dienstverleners van het pensioenfonds. Tevens betreft het pensioenfonds het beloningsbeleid bij selectietrajecten voor toekomstig uit te besteden werkzaamheden en in te huren externe deskundigen/adviseurs. De waarborgen hiervoor zijn vastgelegd in het uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds.

#### **4. Verantwoordelijkheid en organisatie**

Het bestuur is primair verantwoordelijk voor het borgen van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Voor een integere bedrijfsvoering is het voeren van een beheerst en duurzaam beloningsbeleid een vereiste.

Het bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opstellen en vastleggen van het beloningsbeleid;
- de bewaking van de uitvoering van het beloningsbeleid;
- het afleggen van verantwoording over het gevoerde beloningsbeleid aan het verantwoordingsorgaan;
- de uiteindelijke evaluatie van de effectiviteit van het beleid.

## **5. Invulling beloningsbeleid voor (mede)beleidsbepalers**

De hoogte van de beloningen en andere vergoedingen voor (mede)beleidsbepalers van het pensioenfonds is vastgelegd in de Regeling vergoedings- en vacatiegelden, die jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds wordt vastgesteld, na inwinning van advies bij het verantwoordingsorgaan.

## **6. Invulling beloningsbeleid ten aanzien van uitbestedingspartijen en leveranciers**

Flexsecurity besteedt een groot deel van de werkzaamheden uit aan derde partijen. Alvorens tot uitbesteding van de werkzaamheden over te gaan, beoordeelt Flexsecurity of de uitbestedingspartij een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat aansluit op het beloningsbeleid van het pensioenfonds. Waar Flexsecurity mogelijke twijfels heeft over het beloningsbeleid zal het zich voordat de werkzaamheden worden uitbesteed laten informeren over de wijze waarop de leverancier waarborgt dat het door de leverancier gevoerde beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan voor Flexsecurity aanvaardbaar is.

Bij de selectie van uitbestedingspartijen en leveranciers neemt Flexsecurity de bevindingen ten aanzien van het beloningsbeleid mee in zijn afwegingen. Indien van toepassing motiveert Flexsecurity waarom het eventuele afwijkingen ten opzichte van het eigen beloningsbeleid aanvaardbaar acht met het oog op een beheerst en duurzaam beloningsbeleid en op het voorkomen van prikkels in de beloning die aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar voor het pensioenfonds.

Bij een besluit tot wijziging of verlenging van een uitbestedingsovereenkomst zullen de bevindingen ten aanzien van het beloningsbeleid bij de uitbestedingspartij door het bestuur worden meegewogen in de besluitvorming. De procedures die gevolgd worden bij de selectie van leveranciers zijn verder uitgewerkt in het uitbestedingsbeleid van Flexsecurity.

## **7. Bekendmaking beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid wordt periodiek onder de aandacht gebracht van de personen die eraan gebonden zijn. De beloning wordt tevens vermeld in de betreffende functieprofielen. Tevens wordt het beloningsbeleid bekend gemaakt aan de uitbestedingsrelaties en overige externe dienstverleners van het pensioenfonds. Een nieuw vastgesteld beloningsbeleid wordt schriftelijk aan alle personen op wie het beleid van toepassing is, gecommuniceerd.

Het bestuur legt in het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beloningsbeleid.

## **8. Inwerkingtreding, vaststelling en evaluatie**

Het beloningsbeleid is op basis van dit beleidsdocument door het bestuur op 7 maart 2022 vastgesteld, met inachtneming van het advies van het verantwoordingsorgaan en met ingang van dezelfde datum in werking getreden.

Het bestuur evalueert het beloningsbeleid jaarlijks en beoordeelt in dat kader of het beloningsbeleid geactualiseerd of aangepast moet worden.