



**Oak goed
geregeld!**

Beloningsbeleid

Stichting Oak Pensioen

1 januari 2024

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Algemene uitgangspunten	3
3	Uitgangspunten voor beloningsbeleid voor leden van fondsorganen.....	3
3.1	Beloning bestuur	3
	Vervangingswaarde.....	4
	Experttoeslag	4
	Indexering	4
	Tijdsbeslag	4
	Extra werkzaamheden.....	4
3.2	Beloning auditcommissie	4
	Indexering	4
	Extra werkzaamheden.....	4
3.3	Beloning verantwoordingsorgaan	5
	Toeslag voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.....	5
	Opleidingen.....	5
	Indexering	5
	Uitbetaling.....	5
3.4	Reiskostenvergoedingen	5
4	Vergoedingsbeleid ten aanzien van insourcings- en uitbestedingsrelaties.....	5

1 Inleiding

Het beloningsbeleid van Oak Pensioen vormt een onderdeel van de beheersing van de integere bedrijfsvoering van het fonds en beschrijft hoe het fonds invulling geeft aan zijn verantwoordelijkheid met betrekking tot het voeren van een beheerst en duurzaam beloningsbeleid met inachtneming van de wettelijke voorschriften.

Het beloningsbeleid is van toepassing op:

- leden van fondsorganen (het bestuur, de auditcommissie en het verantwoordingsorgaan; en
- uitbestedingsrelaties.

2 Algemene uitgangspunten

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende algemene uitgangspunten:

- het fonds voert overeenkomstig de Pensioenwet, het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen een beloningsbeleid dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is;
- 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;
- het beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds.

3 Uitgangspunten voor beloningsbeleid voor leden van fondsorganen

1. De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
2. Het beloningsbeleid is passend gelet op het op de bedrijfstakken waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert;
3. Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang (vermogen, aantal (gewezen) deelnemers) en de organisatie van het fonds, op de aard, omvang en complexiteit van de bedrijfstak;
4. Het beloningsbeleid wordt zoveel als mogelijk gekoppeld aan objectieve en maatschappelijk aanvaarde normen; Het fonds hanteert geen prestatie gerelateerde beloningen;
5. Er is rekening gehouden met het feit dat een kritische opstelling niet mag worden belemmerd.
6. Bij ontslag van een bestuurslid wordt geen ontslagvergoeding verstrekt;
7. De beloning(scomponenten) voor de uitvoerende bestuursleden worden bepaald door het niet uitvoerende deel van het bestuur. Die van de niet uitvoerende bestuursleden, onafhankelijk voorzitter, auditcommissie en het VO door het algemeen bestuur;
8. Het fonds houdt zich aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 inzake informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). De beloningsstructuur zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's. De beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's.

3.1 Beloning bestuur

Bestuursleden ontvangen een vaste beloning voor alle activiteiten voor het fonds:

- voorbereiding van en deelname aan bestuurs- en portefeuilletijd voor het bijhouden van kennis en volgen van opleidingen; en
- het bijwonen van overige bijeenkomsten.

De beloning is gebaseerd op:

- een vervangingswaarde (V);
- een experttoeslag (E) voor de twee uitvoerende bestuurders en onafhankelijk voorzitter; en
- het tijdsbeslag.

Vervangingswaarde

Deze bedraagt per 1 januari 2024 € 159.015,15,- bruto op jaarbasis.

Experttoeslag

De uitvoerende bestuursleden en onafhankelijk voorzitter ontvangen bovendien een experttoeslag van € 12.141,- bruto (niveau 2024) bovenop de vervangingswaarde.

Indexering

De vervangingswaarde en experttoeslag worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de CBS cao-loonindex Nederland zoals deze wijzigt in de periode november-oktober.

Tijdsbeslag

De feitelijke beloning is gebaseerd op een inschatting van het tijdsbeslag, uitgedrukt in FTE.

Het tijdsbeslag wordt jaarlijks gemonitord en door het (niet-uitvoerende deel van het) bestuur aangepast wanneer de monitoring daar aanleiding toe geeft.

Het bestuur informeert het verantwoordingsorgaan over de uitkomsten van de monitoring.

Het verantwoordingsorgaan zal in de gelegenheid gesteld worden om advies uit te brengen over een verhoging van het tijdsbeslag in de volgende gevallen:

een verhoging van de FTE voor de voorzitter en de uitvoerende bestuursleden gezamenlijk naar een FTE boven 2.0 FTE;

een verhoging van de FTE voor de niet uitvoerende bestuursleden naar een FTE boven 0.25 per bestuurslid.

Het ingeschatte tijdsbeslag is opgenomen in Bijlage 1.

Extra werkzaamheden

Indien een bestuurslid ten behoeve van het fonds tijdelijke werkzaamheden verricht die niet tot zijn normale werkzaamheden behoren en die een aanmerkelijk tijdsbeslag kennen, kan het bestuur besluiten hiervoor een redelijke extra vergoeding toe te kennen. Bij projecten langer dan een jaar (her)beoordeelt het bestuur in ieder geval een maal per jaar in hoeverre de werkzaamheden nog steeds dienen te vallen onder de extra vergoedingen.

De extra vergoeding is in lijn met het extra tijdsbeslag. Het bestuur legt bij het toekennen van een extra vergoeding aan een bestuurslid ook vast hoe de extra vergoeding wordt berekend.

3.2 Beloning auditcommissie

Leden van de auditcommissie ontvangen een vaste jaarlijkse beloning van € 10.011 (2024),- bruto per lid. De beloning van de voorzitter van de auditcommissie bedraagt € 11.280 (12.013,20 (2024)).

Indexering

De vergoeding wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de CBS cao-loonindex Nederland zoals deze wijzigt in de periode november-oktober.

Extra werkzaamheden

Indien een lid van de auditcommissie ten behoeve van het fonds op verzoek van het (niet-uitvoerend deel van het) bestuur gedurende maximaal 12 maanden werkzaamheden verricht die

niet tot diens normale werkzaamheden behoren en die een aanmerkelijk tijdsbeslag kennen, kan het bestuur besluiten hiervoor een extra vergoeding toe te kennen. Deze vergoeding is maximaal voor de duur van de extra werkzaamheden en staat in redelijke verhouding tot de vaste beloning.

3.3 Beloning verantwoordingsorgaan

Leden van het verantwoordingsorgaan (VO) ontvangen een vaste vergoeding van € 4.960,77 (2024) per jaar.

Toeslag voorzitter en plaatsvervangend voorzitter

De voorzitter van het VO ontvangt een toeslag van 25% op de vergoeding van een lid van het VO.

De toeslag van de plaatsvervangend voorzitter bedraagt 10%.

Wanneer de plaatsvervangend voorzitter de taken van de voorzitter structureel over moet nemen, wordt de toeslag van de plaatsvervangend voorzitter verhoogd naar 25%, voor de duur van het overnemen van de voorzittersfunctie.

Opleidingen

Opleidingskosten zijn voor rekening van het fonds, na voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de voorzitter van het pensioenfonds.

Leden van het VO die bij aanvang van de zittingstermijn deelnemen aan een tweedaagse opleiding voor VO-leden, ontvangen hiervoor een vergoeding van € 850.

Aanvullende opleidingswensen van het VO als geheel zullen worden besproken in het voorzittersoverleg VO-bestuur.

Indexering

De vergoeding wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de CBS cao-loonindex Nederland zoals deze wijzigt in de periode november-oktober.

Uitbetaling

De vergoeding wordt per kwartaal achteraf uitbetaald, na ontvangst van een schriftelijke declaratie.

3.4 Reiskostenvergoedingen

Leden van de fondsorganen ontvangen een kilometervergoeding van € 0,28 per kilometer dan wel de kosten van openbaar vervoer op basis van tweede klas. De vergoedingen worden gebaseerd op de ANWB-routeplanner (eigen vervoer) respectievelijk de OV-planner 9292.nl.

4 Vergoedingsbeleid ten aanzien van insourcings- en uitbestedingsrelaties

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

Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op insourcing die plaatsvindt voor de sleutelfuncties risicobeheer en interne audit.

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.

5 Verantwoording

Het bestuur legt in het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid is tevens gepubliceerd op de website van het fonds.

6 Vaststelling, evaluatie en wijziging

Dit beloningsbeleid is in werking getreden op 1 januari 2016 en laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2024.

Het beloningsbeleid wordt ten minste eenmaal per drie jaar geëvalueerd en geactualiseerd. Indien een belangrijke wijziging daartoe aanleiding geeft, wordt het tussentijds aangepast.

Het algemeen bestuur en niet uitvoerende deel bestuur kunnen het beloningsbeleid wijzigen nadat het VO in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen.