

## **Beloningsbeleid PMT 2025**

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2. Wettelijk kader</b>	<b>4</b>
<b>3. Visie op belonen PMT</b>	<b>5</b>
<b>4. Vergoedingen voor het Bestuur, Raad van Toezicht en Verantwoordingsorgaan</b>	<b>6</b>
4.1 Bestuur	6
4.2 Raad van Toezicht	6
4.3 Verantwoordingsorgaan	6
4.4 Sleutelfunctiehouders	7
<b>5. Beloning medewerkers van het Bestuursbureau van PMT</b>	<b>8</b>
5.1 Vaste salarissen	8
5.2 Bonussen	8
5.3 Pensioenregeling	8
<b>6. Beleid ten opzichte van de uitvoeringsorganisatie</b>	<b>9</b>
<b>7. Beloningsbeleid ten opzichte van externe managers</b>	<b>10</b>
<b>Bijlage 1: Bedragen Bestuursvergoedingen</b>	<b>11</b>
<b>Bijlage 2: Overzicht vergoeding Verantwoordingsorgaan</b>	<b>12</b>
<b>Bijlage 3: Beleid van PMT ten aanzien van externe vermogensbeheerders</b>	<b>13</b>

# 1. Inleiding

PMT is zich zeer bewust van de maatschappelijke positie die zij inneemt. PMT vindt het belangrijk duidelijk te zijn over het beloningsbeleid van PMT. Dit beleid heeft betrekking op de beloning voor het bestuur van PMT, de vergoedingen voor andere gremia van PMT, sleutelfunctiehouders<sup>1</sup> en van medewerkers van het bestuursbureau. Ook wordt inzicht gegeven in het beleid dat PMT voert ten aanzien van beloningen bij uitvoerder MN en andere externe vermogensbeheerders.

---

1. M.u.v. sleutelfunctiehouder Actuarieel (extern belegd).

## **2. Wettelijk kader**

Het beloningsbeleid van PMT voldoet aan alle wettelijke vereisten, zoals opgenomen in kader op pagina 2. Het pensioenfonds legt het beleid met betrekking tot beloning schriftelijk vast en maakt dit ook openbaar.

PMT heeft de uitvoering van de pensioenregeling en het vermogensbeheer geheel uitbesteed. PMT ziet er op toe dat het beloningsbeleid van de pensioenuitvoerders (MN en PGGM) en vermogensbeheerder (MN) en andere vermogensbeheerders voldoet aan de wettelijke kaders die voor hen gelden. Ook deze regels stellen dat het beleid zo moet zijn vormgegeven dat geen onaanvaardbare risico's worden genomen en dat het belang van klanten (de betrokken pensioenfonds en dus deelnemers) centraal staat.

### 3. Visie op belonen PMT

“PMT realiseert, als grootste marktpensioenfonds, voor de metaal- en techniekbranche toonaangevend een betaalbaar, duurzaam en zoveel mogelijk waardevast pensioen met ruimte voor maatwerk binnen de regeling. PMT communiceert hierover transparant; helder en open. In het beleggingsbeleid van PMT is maatschappelijk verantwoord ondernemen uitgangspunt”.

Ook in de missie van PMT vormen toekomstbestendigheid en verantwoord beleggen belangrijke thema's. Bij de verdere operationalisering van de missie van PMT wordt expliciet aandacht besteed aan 'kostenefficiënt opereren'. PMT beschouwd bovenstaande elementen uit de missie en visie van PMT als richtinggevend voor het beloningsbeleid van PMT.

In het beloningsbeleid dient tot uitdrukking te komen dat PMT diensten verricht ten behoeve van werkgevers en deelnemers in de sector Metaal en Techniek. De ingelegde premies dienen zoveel mogelijk ten goede te komen aan de opbouw van pensioenen. PMT streeft daarom naar een beloningsniveau dat weliswaar bijdraagt aan het aantrekken en behouden van voldoende bekwame bestuurders, medewerkers en interne toezichthouders, maar dat tegelijkertijd gekenmerkt kan worden als gematigd en maatschappelijk verantwoord en waarin duurzaamheidsrisico's worden vermeden.

PMT zorgt ervoor dat gelijk beloond wordt voor gelijk werk of vergelijkbaar werk en dat hier geen onderscheid in wordt gemaakt op basis van gender en verwacht dit beleid ook van zijn pensioenuitvoeringsorganisaties.

PMT heeft de uitvoering van de regeling uitbesteed aan een pensioenuitvoerder (PGGM) en voor vermogensbeheer wordt bovendien gebruik gemaakt van MN en andere externe vermogensbeheerders. De mate van invloed van PMT op het beloningsbeleid van eigen medewerkers (bestuursbureau) is daarbij groter dan de invloed van PMT op het beloningsbeleid bij de uitvoeringsorganisatie en externe vermogensbeheerders. Dat neemt niet weg dat PMT gezien haar omvang en vanwege het feit dat zij tevens aandeelhouder van de uitvoeringsorganisatie is, weldegelijk in staat is ook hier invloed op uit te oefenen. PMT gebruikt deze positie om waar mogelijk verantwoorde beloningsstructuren te bevorderen. Behalve een gematigd beloningsniveau houdt dat in dat de beloningsstructuren risicovol gedrag niet mogen aanmoedigen en waarin relevante duurzaamheidsaspecten worden meegewogen.

In de volgende paragrafen wordt het beleid dat PMT voert ten aanzien van de verschillende gremia verder uitgewerkt.

## 4. Vergoedingen voor het bestuur, Raad van Toezicht en Verantwoordingsorgaan

Naast het bestuur zijn er binnen PMT een verantwoordingsorgaan en een Raad van Toezicht waar een vergoeding/compensatie voor de leden tegenover staat. De vergoedingen van alle organen komen hieronder aan de orde. Deze vergoedingen zijn, daar waar de CAO-verhoging van toepassing is, per 1 januari 2025 verhoogd met de CAO-verhogingen van 1 januari 2024 (0,6%) en van 1 juli 2024 (7%).

### 4.1 Bestuur

PMT is een stichting die bestuurd wordt door vertegenwoordigers van CAO-partijen en (vertegenwoordigers van) pensioengerechtigden. De bestuursleden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden (en dus geen salaris). In de vergoedingsregeling voor het bestuur is gekeken naar marktconformiteit en naar de (toenemende) inspanningen die van de bestuursleden worden geleverd. Leden van het bestuur krijgen een vergoeding per jaar. Deze vergoeding wordt overgemaakt naar de bestuurders zelf, dan wel naar de organisaties door wie zij zijn voorgedragen. De vacatievergoeding geldt in het laatste geval als compensatie voor deze organisaties voor het gemis aan geleverde arbeid, aangezien de bestuursleden werkzaamheden voor PMT verrichten. Externe deskundigen in bepaalde bestuurlijke commissies ontvangen eveneens een vergoeding voor hun werkzaamheden.

De vergoeding voor de bestuursleden sluit aan bij de aanbeveling deskundig en competent pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie. De vergoedingsregeling voor het bestuur is opgenomen in bijlage 1.

### 4.2 Raad van Toezicht

De leden van de raad van toezicht ontvangen een all-in vergoeding voor hun werkzaamheden. De reguliere leden ontvangen een vergoeding van € 34.075,- voor 2025 en de voorzitter een vergoeding van € 40.766,- voor 2025.

### 4.3 Verantwoordingsorgaan

De leden van het verantwoordingsorgaan hebben, conform het reglement VO, recht op een door het bestuur vastgestelde vergoeding voor hun werkzaamheden.

Actieve deelnemers hebben de keuze uit twee mogelijkheden. Voor de overige deelnemers is optie 2 van toepassing. Indien optie 2 van toepassing is, kan uitbetaling geschieden als vergoeding aan een privaat persoon of aan een onderneming via ingestuurde factuur.

#### Mogelijkheid 1

- Vergoeding loonkosten aan werkgever (0,78% van het maandsalaris).
- Vergoedingen activiteiten conform bijlage 2.
- Vergoeding reiskosten € 0,23 per km of OV-vergoeding op basis van 1<sup>e</sup> klasse.
- Vergoeding van € 65,62, inclusief indexatie conform loonontwikkeling in sector Metaal en Techniek, jaarlijks van toepassing per 1 januari per vergadering.

#### Mogelijkheid 2

- SER-vacatievergoeding, door PMT geïndexeerd tot € 476,- per bijeenkomst tot 3 uur. Of 1,5 maal de SER-vacatievergoeding á € 476,- voor een bijeenkomst langer dan 3 uur.
- Vergoedingen activiteiten conform bijlage 2.
- Vergoeding reiskosten € 0,23 per km of OV-vergoeding op basis van 1<sup>e</sup> klasse.

### **Voorzittersvergoeding**

- De voorzitter en vicevoorzitter ontvangen aanvullend een vergoeding van 25% van de SER-vacatievergoeding.

De indexatie die PMT toepast op de SER-basisvergoeding van € 410 zal worden verrekend met een eventuele toekomstige indexatie van de SER.

Het bestuur stelt vast dat leden van het verantwoordingsorgaan bovenstaande vergoeding ontvangen voor:

- Vergaderingen van het verantwoordingsorgaan
- Themabijeenkomsten
- Opleidingen voor zover deze zijn geïnitieerd door PMT
- Deelname aan de verkiezingscommissie bij vo-verkiezingen
- Deelname aan de voordrachtsprocedure voor leden van de raad van toezicht
- Deelname aan de voordrachtsprocedure voor bestuursleden namens de pensioengerechtigden (alleen voor de pensioengerechtigdengeleding van het vo)

In bijlage 2 is per activiteit de vergoeding toegelicht.

### **4.4 Sleutelfunctiehouders**

De sleutelfunctiehouder Risicobeheer is lid van het bestuur en deelnemer aan de commissies CBL en CPS. Hiervoor ontvangt de sleutelfunctiehouder Risicobeheer een bestuursvergoeding en een commissievergoeding per commissie. Aanvullend hierop ontvangt de sleutelfunctiehouder Risicobeheer een vergoeding ter hoogte van een commissievergoeding voor de aansturing van de vervullers.

De sleutelfunctiehouder Interne Audit ontvangt een vergoeding ter hoogte van een lidmaatschap van het bestuur voor de werkzaamheden die bij de functie horen, alsmede voor het aansturen van een vervuller.

## **5. Beloning medewerkers van het bestuursbureau PMT**

De medewerkers van het bestuursbureau van PMT zijn in dienst bij PMT. PMT wil in het beloningsbeleid voor deze medewerkers tot uitdrukking laten komen dat zij werken ten behoeve van de sector Metaal en Techniek. Verder vindt PMT het van belang dat het beloningsbeleid rekening houdt met maatschappelijke opvattingen ten aanzien van beloningen in maatschappelijke organisaties.

### **5.1 Vaste salarissen**

PMT volgt voor deze medewerkers daarom de CAO Metaal en Techniek, maar hanteert hierbij een eigen salaristabel met functie(niveaus) die aansluiten bij de werkzaamheden van het bestuursbureau. Deze tabel (en daarmee de salarissen) zal steeds worden aangepast aan de hand van de algemene salarisontwikkelingen van de CAO Metaal en Techniek. De standaard arbeidsduur dat de werknemer wekelijks zijn arbeid dient te verrichten is 40 uur per week. Er worden geen vergoedingen toegekend voor overwerk of werken in het weekend. De gehanteerde beloningssystematiek is vastgelegd in een arbeidsvoorwaardenreglement.

### **5.2 Bonussen**

Bij PMT worden geen bonussen aan de medewerkers uitgekeerd.

### **5.3 Pensioenregeling**

De medewerkers van PMT zijn deelnemer in de pensioenregeling van PMT. Dit wil zeggen dat – indien het bestuur hiertoe (moet) besluit(en) – de pensioenaanspraken met hetzelfde percentage worden verhoogd dan wel verlaagd als alle andere deelnemers van PMT.



## 6. Beleid ten opzichte van de uitvoeringsorganisatie

PMT verwacht van de uitvoeringsorganisaties, MN en PGGM, dat zij zorgdragen voor een beheerst beloningsbeleid dat zijn medewerkers niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan redelijkerwijs aanvaardbaar is voor PMT. Beide uitvoeringsorganisaties rapporteren desgevraagd hierover aan het bestuur van PMT.

Het bestuur van PMT ziet er op toe dat MN en PGGM het beloningsbeleid voor alle groepen medewerkers (hoofddirectie, staffuncties en overige medewerkers) toetst aan de "Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021" (publicatie DNB en Autoriteit Financiële Markten, d.d. 1 oktober 2021) en Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen.<sup>2</sup>

---

2. Ingangsdatum 1 januari 2023

## 7. Beloningsbeleid ten opzichte van externe managers

Het vermogen van PMT wordt beheerd door fiduciair manager MN. Voor het beheer van een gedeelte van dit vermogen worden externe (fonds)managers ingehuurd (het overige deel wordt intern bij MN Asset Management beheerd). Bij deze externe managers gaat het om grote (vaak internationale) vermogensbeheerders waar PMT of MN, gegeven de relatief (wereldwijd) beperkte omvang van het beheerde vermogen van PMT, slechts beperkte invloed op uit kunnen oefenen. Dat neemt niet weg dat er wel mogelijkheden zijn om invloed uit te oefenen.

PMT is van mening dat met name in de (internationale) wereld van vermogensbeheer regelmatig sprake is van beloningsniveaus en beloningsstructuren die moeilijk verenigbaar zijn met het beleid van PMT om tegen zo laag mogelijke kosten een zo goed mogelijk pensioen te realiseren. In de portefeuille van PMT is met name Private Equity een beleggingscategorie met zeer hoge kosten, vanwege de aanwezigheid van hoge prestatievergoedingen. Voor andere beleggingscategorieën betaalt PMT geen prestatievergoedingen (alleen voor niet beursgenoteerde vastgoed beleggingen in de VS is dit zeer beperkt mogelijk, deze vergoedingen staan niet in verhouding tot die van Private Equity). Het bestuur van PMT heeft een afweging gemaakt over het al dan niet investeren in deze categorie en heeft besloten hier in te blijven beleggen, aangezien:

- de (historisch gezien) zeer hoge rendementen ten opzichte van het gelopen risico,
- het een categorie is die diversificeert ten opzichte van beursgenoteerde aandelen
- het toegang biedt tot het verschaffen van durfkapitaal aan Nederlandse ondernemingen en het mogelijk maakt om impactinvesteringen te doen (impactthema's Innovatie in Europa, circulaire economie en gezondheidszorg). Om de (prestatie)vergoedingen in deze categorie niet te hoog te laten worden, zijn in de Private Equity strategie van PMT en het mandaat aan MN Fiduciair Management allerlei beheersmaatregelen opgenomen.

PMT en MN hebben individueel te beperkte invloed om zichtbare resultaten ten aanzien van de beloningen in de financiële sector te bewerkstelligen. Om bij externe vermogensbeheerders een daadwerkelijke verbetering te bewerkstelligen is (inter-) nationale samenwerking een noodzaak. In 2023 heeft PMT hiertoe in Pensioenfederatieverband actie ondernomen. Na allerlei (internationale) gesprekken gevoerd te hebben blijkt dat de discussie over de hoge vergoedingen met name als een Nederlands 'probleem' wordt gezien. Daarnaast is de impact van Nederlandse beleggingen via Private Equity bedrijven op de wereldmarkt niet voldoende groot om de prestatievergoedingen substantieel omlaag te krijgen. Uiteraard onderhandelt PMT wel scherp bij de best presterende Private Equity managers waarin PMT wil beleggen, echter is het afdwingen van een drastische verlaging niet haalbaar gezien de marktomstandigheden (bij de best presterende managers is de vraag groter dan het aanbod).

Hoe het beleid van PMT met betrekking tot vergoedingen en beloningen van externe managers eruit ziet staat weergegeven in bijlage 3.

## Bijlage 1: Bedragen bestuursvergoedingen

Bestuursleden en leden van bestuurscommissies krijgen voor hun werkzaamheden een vergoeding. Bestuursleden die werkzaam zijn namens/ voor een organisatie ontvangen deze bedragen zelf, of deze worden overgemaakt naar de organisaties voor wie zij werken. In dat geval wordt de vergoeding beschouwd als compensatie voor de tijd dat zij geen werkzaamheden voor de eigen organisatie kunnen verrichten. Voor 2024 en 2025 gelden onderstaande bedragen, waarbij er is uitgegaan van het 'reguliere' bestuurslidmaatschap als basis:

	1 januari 2024	1 januari 2025
Bestuurslidmaatschap	€ 49.560	€ 53.347
Lidmaatschap Dagelijks Bestuur (tevens voorzitterschap bestuur)	€ 52.658	€ 56.682
Lidmaatschap van een bestuurscommissie	€ 18.585	€ 20.005
Voorzitterschap van een bestuurscommissie	€ 10.325	€ 11.114
Vice-voorzitterschap van een bestuurscommissie	€ 5.163	€ 5.558
Maximale (gecumuleerde) vergoeding per bestuurder	€ 122.868	€ 132.258

Het totaal van de vergoedingen per individueel bestuurslid is voor 2025 gemaximeerd op € 132.258,- per jaar. De vergoedingen worden (jaarlijks) verhoogd met de loonstijging zoals deze is afgesproken binnen de CAO Metaal en Techniek. De maximale vergoeding wordt per 1-1-2025 jaarlijks met hetzelfde percentage verhoogd als de overige vergoedingen. Indien het bestuur onverhoopt in enig jaar moet besluiten de aanspraken en uitkeringen van deelnemers in de pensioenregeling van PMT te verlagen, dan worden de vergoedingen, alsmede de maximale vergoeding van bestuursleden met eenzelfde percentage verlaagd.

Bij de jaarlijkse vergoeding geldt een aanwezigheidsnorm van 75% bij bestuurlijke vergaderingen. Ingeval van een lagere aanwezigheid vindt, na afweging door het DB, aanpassing plaats van de vaste vergoeding naar rato van het aantal bezochte vergaderingen/bijeenkomsten. Het DB kan een afweging maken om al dan niet een korting toe te passen op de beloning als de norm (bijvoorbeeld door ziekte en/of andere zwaarwegende argumenten) niet is gehaald.

## Bijlage 2: Overzicht vergoeding Verantwoordingsorgaan

Activiteit	Toelichting	Duur activiteit	Vergoeding
Reguliere vo-vergadering	Incl. voorbereiding, (intercollegiaal) overleg, mailcorrespondentie en activiteiten vo-werkgroepen.	< 3 uur > 3 uur	€ 476,- € 714,-
Themabijeenkomsten / (online) kennissessies	Incl. voorbereiding, (intercollegiaal) overleg, mailcorrespondentie en eventuele activiteiten vo-werkgroepen. De voorzittersvergoeding wordt uitbetaald indien het programma van een dergelijke sessie een voorzittersrol vraagt.	< 1,5 uur 1,5 - 3 uur > 3 uur	€ 238,- € 476,- € 714,-
Opleidingen geïnitieerd door PMT	Governance awareness opleidingen, vergoeding op basis van door instituut ingeschatte tijdsbesteding. Meerdaagse opleiding, per bijeenkomst.	< 1,5 uur 1,5 - 3 uur > 3 uur	€ 238,- € 476,- € 714,-
Opleidingen aangevraagd door vo-leden	Aanvraag goed te keuren door dagelijks bestuur PMT. Tijdsbesteding is investering voor vo-leden zelf.	--	Indien goedgekeurd: opleidingskosten
Deelname aan verkiezingscommissie vo	Procedurevoorstel incl. tijdsbesteding goed te keuren door dagelijks bestuur. Vergoeding per bijeenkomst, incl. voorbereidingstijd, (intercollegiaal) overleg en mailcorrespondentie.	< 1,5 uur 1,5 - 3 uur > 3 uur	€ 238,- € 476,- € 714,-
Voordrachtsprocedure leden RvT	Procedurevoorstel incl. tijdsbesteding goed te keuren door dagelijks bestuur. Vergoeding per bijeenkomst, incl. voorbereidingstijd, (intercollegiaal) overleg en mailcorrespondentie.	< 1,5 uur 1,5 - 3 uur > 3 uur	€ 238,- € 476,- € 714,-
Voordrachtsprocedure bestuursleden namens de pensioengerechtigden (alleen voor pensioengerechtigdengeleding vo)	Procedurevoorstel incl. tijdsbesteding goed te keuren door dagelijks bestuur. Vergoeding per bijeenkomst, incl. voorbereidingstijd, (intercollegiaal) overleg en mailcorrespondentie.	< 1,5 uur 1,5 - 3 uur > 3 uur	€ 238,- € 476,- € 714,-
Gepensioneerdenbijeenkomsten	Vergoeding voor reiskosten naar en van gepensioneerdenbijeenkomsten.	--	Reiskosten
Jaarlijkse fysieke bijeenkomst van de pensioenfederatie voor vo's	Vergoeding voor reiskosten naar en van de bijeenkomst.	--	Reiskosten
Overleg tussen voorzitters vo en voorzitters bestuur	Incl. voorbereiding.	< 1,5 uur 1,5 - 3 uur > 3 uur	€ 238,- € 476,- € 714,-
Overleg tussen voorzitters vo en rvt	Incl. voorbereiding.	< 1,5 uur 1,5 - 3 uur > 3 uur	€ 238,- € 476,- € 714,-

## Bijlage 3: Beleid van PMT ten aanzien van externe vermogensbeheerders

Bij beloningen voor externe managers wordt een onderscheid gemaakt tussen beheervergoedingen en prestatievergoedingen (betalingen tussen PMT en de externe manager) en beloningen (salarissen die fondsmanagers ontvangen als medewerker van een vermogensbeheerder), alsmede tussen vaste en variabele vergoedingen. Eerst worden de beloningen van de medewerkers van de vermogensbeheerder behandeld. Vervolgens de vergoedingen die betaald worden (beheervergoedingen en prestatievergoedingen).

Het beloningsbeleid, van toepassing op natuurlijke personen van de te selecteren vermogensbeheerder, dient getoetst te worden op de volgende uitgangspunten.

### Beloningsbeleid externe managers

PMT onderscheidt drie uitgangspunten ten aanzien van het beloningsbeleid bij externe managers, namelijk Transparantie, Prudentie en Alignment of Interest. Hieruit volgen enkele vereiste en gewenste kenmerken, die bij de aanstelling van een nieuwe uitbestedingsrelatie worden getoetst

#### Transparantie

Om een uitbestedingsrelatie met een derde partij aan te kunnen gaan moet PMT eerst in staat zijn het beloningsbeleid van de derde partij te beoordelen. Daarmee is transparantie vanzelfsprekend een eerste vereiste. Onder transparantie van het beloningsbeleid wordt verstaan dat gedurende het aanstellingstraject inzicht wordt gegeven in de structuur van beloningen en de methodiek waarop beloningen worden vastgesteld. Een partij die niet aan bovenstaand vereiste voldoet, komt niet in aanmerking voor uitbesteding door PMT.

#### Prudentie

Bij partijen die transparant zijn, wordt het beloningsbeleid getoetst op de volgende criteria om te beoordelen of het beloningsbeleid als prudent wordt beschouwd:

- Governance: De taken en bevoegdheden van de uitbestedende partij (PMT) zijn vastgelegd in een relevant juridisch document (i.e. IMA).
- Compliance: Het beloningsbeleid van een externe manager voldoet aan de voor de externe manager relevante wet- en regelgeving.

#### Alignment of interests

Onder alignment of interest wordt verstaan dat het beloningsbeleid van de derde zorgt voor gelijkschakeling van belangen met het belang van PMT, zowel op korte als op lange termijn. Ter invulling van het uitgangspunt van alignment of interest wordt het beloningsbeleid van de derde op de volgende elementen beoordeeld:

- *Scope*: alle onderdelen van de totale beloning zijn onderdeel van de beoordeling, zowel vaste als variabele beloning. Binnen de variabele beloning worden zowel cash beloningen als fysieke beloningen (aandelen, opties etc.) meegenomen, als ook uitgestelde betalingen.
- *Verhouding vast/variabel*: Hoe verhouden vaste en variabele beloningen zich tot elkaar? Aanwezigheid van een variabele beloning is hierbij geen vereiste. Wanneer echter sprake is van een aanvulling op de vaste beloning middels een variabele beloning, dient dit middels een bestendig en toetsbaar raamwerk te geschieden. Indien er sprake is van een variabele beloning heeft PMT een aantal voorkeuren en vereisten voor de volgende vormgeving, die zijn vertaald naar een aantal beoordelingscriteria, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen vereiste en gewenste eigenschappen:

#### *Vereiste kenmerken:*

- Voor de aanstelling van de externe manager moet (de structuur van) het beloningsbeleid toegelicht en volledig zijn.
- Het beloningsbeleid moet voldoen aan relevante wet- en regelgeving;
- Het beloningsbeleid moet passend zijn binnen de geldende marktconventies
- Voor aanstelling van een vermogensbeheerder moet het beloningsbeleid (structuur) toegelicht en volledig zijn.
- Het beloningsbeleid moet voldoen aan de voor de betreffende vermogensbeheerder relevante wet- en regelgeving (waaronder SFDR).
- In geval van variabele beloningen moet er een 'clawback' optie aanwezig zijn voor identified staff. In het geval de externe vermogensbeheerder pas winstdeling (performance fee) krijgt uitgekeerd, nadat investeerders de inleg terug hebben en de 'hurdle rate' behaald is, is een 'claw back' regeling niet van toepassing.

#### *Gewenste kenmerken:*

- De vermogensbeheerder evalueert haar beloningsbeleid tenminste iedere drie jaar.
- Het variabele beloningsbeleid heeft focus op de lange termijn horizon. Een voorbeeld hiervan is een variabele beloning gebaseerd op relatieve performance over meerdere jaren versus de benchmark (en eventueel peers), en niet een variabel beloningsbeleid met de focus op een kortere termijn.
- Betaling van variabele beloningen die worden vastgesteld in enig jaar geschiedt over meerdere daaropvolgende jaren.
- Er is een voorkeur voor bonussen in securities (aandelen, opties) boven cash bonussen.
- Binnen bonussen in securities is er een voorkeur voor aandelen boven opties, vanuit de gewenste alignment die aandelen geven in negatieve scenario's.
- Er is een voorkeur voor dat de bonussen in securities een lange 'lock up' (3-5 jaar) hebben, of dat bonussen automatisch worden geïnvesteerd in de beleggingsstrategie van de portfoliomanagers met een lange lock up (3-5 jaar).
- In de voorstellen tot aanstelling van externe vermogensbeheerders wordt het als positief gezien als teamleden mede-eigenaar zijn van de firma of zelf participeren in de beleggingsstrategie, dit bevordert het lange termijn denken van beleggingsprofessionals.
- Er is een voorkeur voor partijen die ten opzichte van andere partijen een relatief beheerst beloningsbeleid voeren.

Wanneer aan de vereiste kenmerken wordt voldaan, is vanuit de optiek van beloningsbeleid aan de randvoorwaarde(n) voldaan voor aanstelling van een externe vermogensbeheerder. De gewenste kenmerken worden ook integraal meegenomen in de beoordeling van het beloningsbeleid van derden. De gewenste kenmerken vanuit het beloningsbeleid worden op basis van een pas-toe-of-leg-uit principe toegepast. In alle gevallen dient het beloningsbeleid afgewogen te worden tegen de kwaliteit en stabiliteit van de vermogensbeheerder.

### **Toepassing**

Als fiduciair manager beoordeelt MN het beloningsbeleid van (potentiële) vermogensbeheerders. In liquide beleggingscategorieën stelt MN namens PMT de vermogensbeheerders aan binnen de kaders van de door PMT gestelde kaders. In illiquide beleggingscategorieën informeert MN PMT over haar bevindingen, waarop PMT beslist op basis van deze informatie of hij een relatie met een externe vermogensbeheerder wil aangaan, behouden of verbreken. Het beloningsbeleid vormt voor PMT en MN een belangrijk onderdeel van de beoordeling van (potentiële) vermogensbeheerders, omdat een gedegen beloningsstructuur bijdraagt aan stabiliteit en continuïteit bij een externe vermogensbeheerder. Het beloningsbeleid van de externe managers wordt beoordeeld als onderdeel van het selectieproces dat PMT voor haar vermogensbeheerders hanteert. In het standaard selectietraject, zoals uitgevoerd door de fiduciair manager, krijgt dit zijn beslag in vragen omtrent het door de externe manager gehanteerde beloningsbeleid bij Requests for Proposals (RFP's) en verdere toetsing in de due diligence. In de investeringsvoorstellen (illiquide beleggingsfondsen) of liquide manager aanstellingen

(discretionaire portefeuilles) door MN, worden de bevindingen ten aanzien van het beloningsbeleid van de voorgestelde dan wel aangestelde vermogensbeheerder opgenomen. Vervolgens geldt dat bij een bestaande relatie de remuneratie onderdeel is van de reguliere monitoring van vermogensbeheerders. Hoewel PMT erkent dat het beloningsbeleid van externe managers in de regel relatief statisch is, wordt hiermee gewaarborgd dat ook na aanvang van de relatie blijvende aandacht voor dit onderwerp is.

### **Beheervergoedingen en prestatievergoedingen**

Naast de keuze om wel of niet voor een bepaalde vermogensbeheerder te kiezen, kan enige invloed worden uitgeoefend via de te betalen beheervergoeding. Dit bepaalt het bedrag dat PMT aan externe partijen betaalt en daarmee de directe kosten voor PMT. De beheerfee wordt altijd getracht zo scherp mogelijk te stellen binnen de context van het beleggingsmandaat, waarbij de mogelijkheid bestaat dat dit indirect ook het beloningsbeleid van de vermogensbeheerder beïnvloedt. Ook in de beheervergoeding is een onderscheid te maken tussen de hoogte en de structuur. Een groot aantal van de uitgangspunten ten aanzien van het beloningsbeleid van derden kan ook worden toegepast op de feestructuur:

- PMT is geen voorstander van prestatievergoedingen en deze worden dan ook bij voorkeur niet toegestaan. PMT zal het gebruik van prestatievergoedingen uitsluitend toestaan wanneer een illiquide beleggingscategorie, die PMT nodig heeft voor het verwezenlijken van de doelstellingen, niet toegankelijk blijft zonder prestatievergoedingen te accepteren. In de portefeuille van PMT betreft dit 2 beleggingscategorieën: Private Equity en niet-beursgenoteerd onroerend goed in de Verenigde Staten.
  - Voor Private Equity geldt dat niet in deze beleggingscategorie belegd kan worden zonder het betalen van hoge vergoedingen. PMT betaalt alleen prestatievergoeding als het netto rendement ten minste 8% ('hurdle') bedraagt, en ook niet meer dan het verschil tussen het meerdere en de hurdle. De hurdle-bepalingen voor prestatievergoedingen zijn niet van toepassing op stijlen waar deze aantoonbaar niet toepasbaar of gangbaar zijn (met name Venture Capital) of lager zijn (Long term private Equity). Het is gangbaar in de praktijk, dat de vermogensbeheerder het eerste deel van het overrendement ontvangt als het rendement boven de hurdle uitkomt (catch up). Fiduciair manager MN spant zich in om per investering de 'catch up' te elimineren uit de economische voorwaarden, zodat de performance fee daadwerkelijk en alleen wordt betaald voor een reële outperformance, en benoemt dit in de investeringsvoorstellen aan PMT. De prestatievergoeding is maximaal 20% van het nettorendement over de looptijd. Er is een sprake van een 'high watermark' clause, ofwel de vergoeding gaat niet over het hoogste tussentijdse rendement, maar dat aan het einde van de looptijd.
  - Voor niet-beursgenoteerd onroerend goed in de Verenigde Staten geldt de regel dat prestatievergoedingen in principe onwenselijk zijn en alleen in uitzonderingsgevallen worden toegestaan, waarbij de zwaarst wegende uitzondering is dat er geen vergelijkbaar alternatief voor handen is zonder prestatievergoeding. Dit moet goed onderbouwd worden.
- Daar waar een prestatievergoeding wordt toegestaan zal ook een mechanisme moeten bestaan waardoor de betreffende vermogensbeheerder ook meedeelt in slechte resultaten. Dit kan bijvoorbeeld door te eisen dat een fondsbeheerder zelf mee investeert in dezelfde belegging als PMT en dus zelf hinder ondervindt van een slecht resultaat van deze belegging. Ook voor prestatievergoedingen geldt dat deze in verhouding moeten staan tot de meerwaarde van de verwachte opbrengsten;
- Vastlegging in een relevant juridisch document (transparantie);
- De feestructuur mag niet leiden tot een mogelijk conflict of interest van de vermogensbeheerder met het belang van PMT (de zgn. 'Alignment of interest')
- In de selectie van vermogensbeheerders wordt de (vorm van de) feestructuur meegewogen (niet excessief belonen: prudentie).

Ook in de beheervergoedingen wordt primair gekeken naar de structuur en secundair naar de (absolute) hoogte. De hoogte wordt door PMT altijd meegewogen in de beoordeling van en besluitvorming over (potentiële) vermogensbeheerders.

