

Stichting Pensioenfonds KPN

Beloningsbeleid

Per 1 januari 2025

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	3
2	Toepassingsbereik	3
3	Doelstellingen en uitgangspunten	3
4	Invulling beloningsbeleid	4
5	Transparant beloningsbeleid.....	7
6	Gevallen waarin het beloningsbeleid niet voorziet	7
7	Governance	7
8	Vaststelling en inwerkingtreding	7
	Bijlage 1: Vergoeding bestuursleden en leden Verantwoordingsorgaan	9

1 INLEIDING

Het KPN Pensioenfonds (hierna: het Pensioenfonds) hanteert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid is in overeenstemming met het Besluit financieel toetsingskader Pensioenfonds, het Besluit Uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en de Code Pensioenfonds 2024.

2 TOEPASSINGSBEREIK

Het beloningsbeleid is van toepassing op de door het Pensioenfonds aan te wijzen betrokkenen en/of dienstverlenende organisaties. In ieder geval is het in dit document vastgelegde beleid van toepassing op de volgende groepen

- a. De leden van het bestuur (uitvoerend en niet-uitvoerend);
- b. De leden van het Verantwoordingsorgaan;
- c. De medewerkers van het Bestuursbureau;
- d. Uitbestedingspartijen;
- e. Externe adviseurs;
- f. Personen die werkzaam zijn binnen KPN en die worden ingehuurd door het Pensioenfonds.

3 DOELSTELLINGEN EN UITGANGSPUNTEN

- 3.1 Het Pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het Pensioenfonds.
- 3.2 Het beloningsbeleid past bij de cultuur van de ondernemingen waarvoor het Pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert.
- 3.3 Het beloningsbeleid is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van geschikte leden voor de diverse organen van het Pensioenfonds.
- 3.4 Het Pensioenfonds verstrekt een marktconforme en maatschappelijk acceptabele beloning. De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.
- 3.5 Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het Pensioenfonds aanvaardbaar is. Zo betaalt het Pensioenfonds zelf geen prestatiegerelateerde beloningen die gebaseerd zijn op prestatiecriteria aan bestuursleden of aan medewerkers van het pensioenfonds. In overige gevallen, bijvoorbeeld bij uitbestedingspartijen, moeten prestatiegerelateerde beloningen in lijn zijn met de voor financiële ondernemingen geldende wet- en regelgeving.

4 INVULLING BELONINGSBELEID

De specifieke vergoedingen voor de diverse betrokkenen bij het beloningsbeleid, zijn opgenomen in bijlage 1. In onderstaande worden de verschillende vergoedingen voor de diverse functies omschreven.

a. Bestuursleden

- 4.1 Bestuursleden ontvangen een vaste vergoeding voor hun werkzaamheden.
- 4.2 De hoogte van de beloning van de leden het niet-uitvoerende bestuur is gelijk aan die van de rest van het bestuur.
- 4.3 Het bestuur kan besluiten om de jaarlijkse vaste vergoeding die een bestuurslid ontvangt ook toe te kennen aan de aspirant bestuurders.
- 4.4 Het bestuur kan besluiten om een stagiair bestuurslid een vaste vergoeding te verstrekken. Voorwaarde is dat de stagiair zijn werkzaamheden in zijn vrije tijd uitvoert, althans geen vergoeding op andere wijze, bijvoorbeeld via zijn werkgever, ontvangt en dat de stagiair bij minimaal 90% van de bestuursvergaderingen aanwezig is, tenzij bijzondere omstandigheden van toepassing zijn.
- 4.5 Indien een bestuurslid, aspirant bestuurder of stagiair bestuurder langer dan drie maanden niet actief is (als gevolg van ziekte of andere vormen van overmacht), zal de beloning door het Dagelijks Bestuur (tijdelijk) worden stopgezet. Het betrokken bestuurslid wordt zo snel mogelijk van het besluit van het Dagelijks Bestuur op de hoogte gesteld.
- 4.6 Bij het einde van de benoemingstermijn of bij tussentijds vertrek bestaat geen aanspraak op een transitie- of ontslagvergoeding of vergoeding van welke aard dan ook.
- 4.7 Bij tussentijdse beëindiging van het lidmaatschap van het bestuur wordt de beloning tijdsevenredig aangepast en uitbetaald. De beëindiging gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de schriftelijke bevestiging van de voorzitter van het Dagelijks Bestuur dat het lidmaatschap van bestuur tussentijds is beëindigd. Indien sprake is geweest van schorsing en een bestuurslid na een periode van schorsing terugkeert in zijn functie, dan kan het bestuur besluiten de vergoeding met terugwerkende kracht te betalen.

b. Verantwoordingsorgaan

- 4.8 De leden van het Verantwoordingsorgaan ontvangen een vaste vergoeding op jaarbasis.
- 4.9 De voorzitter of de secretaris van het Verantwoordingsorgaan informeert het Dagelijks Bestuur als een lid van het verantwoordingsorgaan langer dan drie maanden niet

actief is (als gevolg van ziekte of andere vormen van overmacht). De beloning zal dan (tijdelijk) door het Dagelijks Bestuur worden stopgezet. Het betrokken lid wordt zo snel mogelijk van het besluit van het Dagelijks Bestuur op de hoogte gesteld.

- 4.10 Bij het einde van de benoemingstermijn of bij tussentijds vertrek bestaat geen aanspraak op een transitie- of ontslagvergoeding of vergoeding van welke aard dan ook.
- 4.11 Bij tussentijdse beëindiging van het lidmaatschap van het Verantwoordingsorgaan wordt de beloning tijdsevenredig/ naar rato aangepast en uitbetaald. De beëindiging gaat in op de eerste dag van de maand volgend op schriftelijke bevestiging van de voorzitter van het Dagelijks Bestuur dat het lidmaatschap van bestuur tussentijds is beëindigd.

c. Medewerkers Bestuursbureau

- 4.12 De medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst van het Pensioenfonds en vallen daarmee onder het vastgelegde arbeidsvoorwaardenbeleid van het Pensioenfonds. Hierin wordt voldaan aan de uitgangspunten zoals genoemd onder 3.

d. Uitbestedingspartijen

Algemeen

- 4.13 Uitbesteding is de opdracht van het Pensioenfonds aan een dienstverlener om ten behoeve van het Pensioenfonds kernactiviteiten uit te voeren die onderdeel uitmaken van of voortvloeien uit het uitoefenen van het pensioenbedrijf. Tot de uitbestede kernactiviteiten van het Pensioenfonds behoren onder meer beleggings- en vermogensbeheer, beleggingsbewaring, pensioenadministratie en informatievoorziening aan de (gewezen) deelnemers.
- 4.14 Het Pensioenfonds zorgt ervoor dat de algemene doelstellingen en uitgangspunten van het beloningsbeleid van het Pensioenfonds worden toegepast op de dienstverleners waaraan kernactiviteiten worden uitbesteed ('Uitbestedingspartijen'), tenzij die dienstverleners onder de richtlijnen 2009/65/EC¹, 2009/138/EC², 2011/61/EU³, 2013/36/EU⁴ en 2014/65/EU⁵ van het Europees Parlement (de 'Richtlijnen') vallen. In

¹ Richtlijn 2009/65/EG van het Europees Parlement en de Raad van 13 juli 2009 tot coördinatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen betreffende bepaalde instellingen voor collectieve belegging in effecten (icbe's) (PbEG 2009, 302)

² Richtlijn 2009/138/EG van het Europees Parlement en de Raad van 25 november 2009 betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekerings- en het herverzekeringsbedrijf (Solvabiliteit II) (PbEG 2009, L 335)

³ Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010 (PbEU 2011, L 174)

⁴ Richtlijn 2013/36/EU van het Europees parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG (PbEU 2013, L 176)

⁵ Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU (L 2014, 173)

die gevallen zijn de algemene principes van het beloningsbeleid van het Pensioenfonds niet van toepassing, omdat de Richtlijnen voldoende waarborgen bieden om te voorkomen dat het beloningsbeleid van de uitbestedingspartijen het nemen van buitensporige risico's aanmoedigt en het risicomanagement ondermijnt. De uitbestedingsrelatie moet in de uitbestedingsovereenkomst aangeven of hij onder een van de Richtlijnen valt.

- 4.15 In het geval dat één van de hiervoor genoemde Richtlijnen van toepassing is op de uitbestedingspartij, heeft het Pensioenfonds inzicht in het beloningsbeleid van die uitbestedingspartij. Het Pensioenfonds houdt bij de keuze voor een dienstverlener waaraan het werk wordt uitbesteed, rekening met het beloningsbeleid van de dienstverlener.

Uitgangspunten

- 4.16 De volgende uitgangspunten zijn van toepassing op uitbestedingspartijen (die niet vallen onder het toepassingsgebied van de Richtlijnen):
- a. De vergoeding moet in redelijke verhouding staan tot de kwaliteit van de geleverde diensten en de verantwoordelijkheid van de uitbestedingspartij bij de activiteiten van het Pensioenfonds;
 - b. Voor het werk van de uitbestedingspartij wordt een marktconforme vergoeding betaald. Ook het personeel van een uitbestedingspartij dient marktconform te worden beloond;
 - c. Prestatiegerelateerde beloningen voor personeel van uitbestedingspartijen mogen niet aanmoedigen om meer risico's te nemen dan aanvaardbaar is voor het Pensioenfonds;
 - d. Aan het begin van een uitbestedingspartij en daarna minstens jaarlijks, dient een uitbestedingspartij aan het Pensioenfonds te verklaren dat haar beloningsbeleid voldoet aan de bovenstaande uitgangspunten;
 - e. Indien de uitbestedingspartij voldoet aan een beloningsbeleid dat gebruikelijk is in de financiële sector, kan de uitbestedingspartij ook verklaren aan het Pensioenfonds dat zij dat beloningsbeleid naleeft. Het betreffende beloningsbeleid moet in dat kader evenwichtig zijn en niet aanmoedigen tot het nemen van buitensporige risico's. De uitbestedingspartij dient in dat geval aan het Pensioenfonds te verklaren dat hij voldoet aan dit beloningsbeleid en zal jaarlijks op verzoek van het Pensioenfonds dienen te verklaren dat er geen schendingen van zijn beloningsbeleid hebben plaatsgevonden in de dienstverlening aan het Pensioenfonds.

e. Beloning externe adviseurs

- 4.17 De beloning van externe adviseurs maakt deel uit van de schriftelijke contractafspraken. De uitgangspunten zoals genoemd in paragraaf 3 worden hierbij indien en voor zover van toepassing in acht genomen.

f. Beloning inhuur

- 4.18 Het Pensioenfonds maakt incidenteel gebruik van werknemers van KPN. In dat geval betaalt het Pensioenfonds een kostendekkende vergoeding aan KPN.

5 TRANSPARANT BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid wordt openbaar gemaakt door publicatie op de website van het Pensioenfonds. Daarnaast maakt het Pensioenfonds een beschrijving van het beloningsbeleid openbaar door middel van publicatie in haar jaarverslag.

6 GEVALLEN WAARIN HET BELONINGSBELEID NIET VOORZIET

In de gevallen waarin het beloningsbeleid niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur van het Pensioenfonds. Een beslissing dient zoveel mogelijk aan te sluiten bij de uitgangspunten en bedoeling van het beloningsbeleid. Het Dagelijks Bestuur zal het Verantwoordingsorgaan hierover informeren. Afwijkingen zullen worden toegelicht in het jaarverslag.

7 GOVERNANCE

- 7.1 Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door het bestuur.
- 7.2 Het bestuur evalueert en actualiseert het beloningsbeleid eens in de drie jaar, of zoveel vaker als nodig is.
- 7.3 Het bestuur stelt het Verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over het beloningsbeleid.
- 7.4 Voor het vaststellen van het beloningsbeleid is een volstrekte meerderheid vereist van de uitvoerend bestuurders alsmede een volstrekte meerderheid van de niet-uitvoerend bestuurders.
- 7.5 De beloning van de uitvoerende bestuurders wordt vastgesteld door de niet-uitvoerende bestuurders. De uitvoerende bestuurders stemmen niet mee. Het besluit wordt vervolgens toegerekend aan het gehele bestuur.
- 7.6 De beloning van de niet-uitvoerende bestuurders wordt vastgesteld door de uitvoerende bestuurders. De niet-uitvoerende bestuurders stemmen niet mee. Het besluit wordt vervolgens toegerekend aan het gehele bestuur.
- 7.7 De sleutelfunctiehouder risicobeheer toetst of de beloningssystematiek niet aanspoort tot het nemen van onverantwoorde of ongewenste risico's.

8 VASTSTELLING EN INWERKINGTREDING

Dit beloningsbeleid is vastgesteld door het bestuur tijdens de bestuursvergadering van ~~2 mei 2024~~ 23 januari 2025 en is in werking getreden per ~~1 januari 2024~~ 1 januari 2025.

Zie onderstaand schema voor het versiebeheer.

Versie	Datum	Omschrijving	Auteur
1.0	25 juni 2014	Honoreringsbeleid en reglement	TKP Pensioen
2.0	12 december 2017	Honoreringsbeleid en reglement	TKP Pensioen
3.0	23 december 2021	Beloningsbeleid incl. bijlagen	Berend Krikken
4.0	23 maart 2023	Gewijzigde indexatiegrondslag en kilometervergoeding. Bepalingen rondom bestuursbureau aangepast.	Karen Hardiek
5.0	2 mei 2024	Vaste beloning voor leden VO en stagiair bestuurder.	Karen Hardiek/ Gust Klaassen
<u>6.0.</u>	<u>23 januari 2025</u>	<u>Verlenging vaste beloning voor leden VO</u>	<u>Karen Hardiek</u>

BIJLAGE 1: VERGOEDING BESTUURSLEDEN EN LEDEN VERANTWOORDINGSORGAAN

a. Beloning bestuur

- 1) De leidraad voor de tijdsbesteding is de 'Voltijd Equivalent Score' (VTE-score) voor bestuurders zoals deze is vastgelegd in artikel 35a Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. De niet-uitvoerende bestuurders worden aangemerkt als bestuurder bij het bepalen van de VTE-score.
- 2) Voor het Pensioenfonds gelden de volgende VTE-scores:
 - a. Voorzitter van het bestuur: 0,6
 - b. Bestuurder 0,4
- 3) De werkzaamheden die worden verricht in de diverse commissies van het Pensioenfonds, geven geen aanleiding voor een aanvullende vergoeding.
- 4) Bestuursleden ontvangen een vaste beloning voor alle activiteiten voor het pensioenfonds:
 - a. voorbereiding van en deelname aan bestuursvergaderingen;
 - b. tijd voor het bijhouden van kennis en het volgen van opleidingen; en
 - c. het bijwonen van overige bijeenkomsten.
- 5) De vergoeding aan bestuursleden bedraagt € ~~69.3565.690,-~~ (20242025) op basis van een gemiddelde tijdsbesteding van twee dagen per week. Voor de voorzitter van het bestuur geldt een gemiddelde tijdsbesteding van drie dagen per week en een vergoeding van € ~~98.535104.033,-~~ (20242025). Jaarlijks, per 1 januari, wordt de basisvergoeding met een indexatie verhoogd. De basis van deze indexatie is de stijging van het algemene bezoldigingsmaximum zoals bedoeld in de Wet normering topinkomens.
- 6) De vergoeding aan een stagiair bestuurder bedraagt € ~~8.211,258.669~~ op jaarbasis en wordt uitgekeerd naar rato van de duur van de stageperiode.
- 7) De vergoeding wordt na afloop van het kwartaal uitbetaald aan de betrokkenen zelf of aan de voordragende partijen of, als het bestuurslid in dienst is bij de werkgever, aan de werkgever.
- 8) De declaratie over het 4e kwartaal van enig jaar dient uiterlijk op 15 januari te zijn ontvangen.

b. Beloning leden Verantwoordingsorgaan

9) Leden van het Verantwoordingsorgaan ontvangen een vaste beloning voor alle activiteiten voor het pensioenfonds:

- a. voorbereiding van en deelname aan bestuursvergaderingen;
- b. tijd voor het bijhouden van kennis en het volgen van opleidingen; en
- c. het bijwonen van overige bijeenkomsten.

10) De vergoeding aan de leden van het Verantwoordingsorgaan bedraagt

€ ~~16.422,50~~ 17.339 (20254).

11) De vergoeding wordt na afloop van het kwartaal uitbetaald aan de betrokkenen zelf of aan de voordragende partijen of, als het bestuurslid in dienst is bij de werkgever, aan de werkgever.

c. Onkosten en opleidingskosten

12) De door bestuursleden en leden van het Verantwoordingsorgaan gemaakte noodzakelijke onkosten worden vergoed op declaratiebasis. Deze declaraties worden ingediend bij het bestuursbureau en goedgekeurd door de voorzitter van het Dagelijks Bestuur.

13) De kosten voor het reizen met het openbaar vervoer worden vergoed op basis van eerste klas. Voor te declareren kilometers wordt 1,5 keer de fiscaal onbelaste kilometervergoeding per gereden kilometer vergoed. Deze kilometervergoeding is deels belast en deels onbelast. Voor eventueel te declareren verblijfskosten is vooraf toestemming nodig van de voorzitter van het bestuur.

14) Bestuursleden en leden van het Verantwoordingsorgaan worden opgeleid voor de hun toegewezen taken. Opleidingen op verzoek van het Pensioenfonds worden gedragen door het Pensioenfonds. Opleidingen op verzoek van de bestuursleden en leden van het Verantwoordingsorgaan, worden bij aantoonbare toegevoegde waarde voor het Pensioenfonds door het Pensioenfonds vergoed. Om voor vergoeding in aanmerking te komen is vooraf toestemming nodig van de voorzitter van het bestuur.

15) Alle te declareren onkosten en opleidingskosten moeten worden ingediend door middel van een voorgeschreven declaratieformulier of worden opgenomen in de factuur waarin de kosten worden gedeclareerd.