

# SPIN

## Beleidsplan beloningen en vergoedingen

2021

%



Stichting Pensioenfonds  
IBM Nederland

## Inhoudsopgave

|                  |  |          |
|------------------|--|----------|
| <b>Artikel 1</b> | <b>Algemeen</b>  | <b>3</b> |
| <b>Artikel 2</b> | <b>Uitgangspunten en doelstelling beloningsbeleid</b>          | <b>3</b> |
| <b>Artikel 3</b> | <b>Beloningsbeleid SPIN werknemers</b>                         | <b>4</b> |
| 3.1              | Vaste beloning   | 4        |
| 3.2              | Variabele beloning   | 4        |
| <b>Artikel 4</b> | <b>Belonings- en vergoedingsregelingen fondsorganen</b>        | <b>4</b> |
| 4.1              | Beloningsregeling voor experts/professionals                   | 4        |
| 4.2              | Vergoedingsregeling gewezen deelnemers en pensioengerechtigden | 5        |
| 4.3              | Uitgangspunten bij belonings- en vergoedingsregeling           | 5        |
| 4.4              | Uitgesloten van belonings- en/of vergoedingsregeling           | 5        |
| <b>Artikel 5</b> | <b>Beloningsbeleid uitbestedingsrelatie</b>                    | <b>5</b> |
| <b>Artikel 6</b> | <b>Evaluatie en ondertekening</b>                              | <b>5</b> |

## Artikel 1 Algemeen

Voor Stichting Pensioenfonds IBM Nederland (hierna: SPIN) geldt dat zij op grond van artikel 143 Pensioenwet een beheerste en integere bedrijfsvoering moet waarborgen.

- Het algemeen bestuur van SPIN heeft met inachtneming van Europese wet- en regelgeving, de Pensioenwet, het Besluit FTK, het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Code Pensioenfonds haar beloningsbeleid vastgesteld.
- Dit beloningsbeleid wordt op de website gepubliceerd. Het bestuur legt in het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beloningsbeleid.

## Artikel 2 Uitgangspunten en doelstelling beloningsbeleid

De algemene uitgangspunten van het SPIN beloningsbeleid zijn:

1. Het beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het aantrekken en behouden van geschikte leden voor de diverse organen en werknemers van het pensioenfonds binnen de kaders van een beheerste en integere bedrijfsvoering.
2. SPIN hanteert een beleid inzake beloningen dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's (waaronder ESG-risico's) dan voor SPIN aanvaardbaar zijn. Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van ESG-risico's.
3. SPIN voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de strategie en doelstellingen van SPIN. Ook is het beleid passend gelet op de ondernemingen waarvoor SPIN de pensioenregeling uitvoert.
4. Het beleid is in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel, en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds.
5. De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.
6. Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.
7. Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning of vergoeding van de leden van het niet-uitvoerend bestuur en de leden van de auditcommissie, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.
8. Bij ontslag van een werknemer met een arbeidsovereenkomst met SPIN kan het bestuur een eventuele transitie- of ontslagvergoeding verstrekken, die passend is gelet op de functie, de ontslagredenen en wettelijke vereisten. Bij ontslag van andere functionarissen verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding.

Overwegingen zijn:

- SPIN is een middelgroot pensioenfonds met een bestuursbureau, heeft een belegd vermogen van ca. EUR 5,5 mrd, kent een zekere mate van uitbesteding en een hoog controleniveau.
- Het beloningsbeleid sluit aan bij het risicoprofiel van SPIN. In het algemeen kan gesteld worden dat een passende marktconforme beloning het belang van het goed functioneren van een organisatie/onderneming dient.
- Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid. Het algemeen bestuur legt hierover verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan; voor zover het beloningsbeleid de uitvoerende bestuurders betreft, vindt de evaluatie plaats door de niet-uitvoerende bestuurders.
- Het beloningsbeleid bij SPIN en het toezicht daarop is duidelijk vormgegeven. De interne functies en het bestuur zien toe op een correcte uitvoering. De bestaande controls zijn hiervoor toereikend.

Doelgroep beloningsbeleid

Voor SPIN zijn de regels rondom het beloningsbeleid in de pensioensector van toepassing op leden van het algemeen bestuur, de leden van de commissies (beleggingsadviescommissie en auditcommissie), de leden van het

verantwoordingsorgaan en de sleutelfunctiehouders. Het beloningsbeleid is tevens van toepassing op de werknemers van SPIN en op de uitbestedingsrelaties.

## Artikel 3 Beloningsbeleid SPIN werknemers

Alle SPIN werknemers (daaronder begrepen de uitvoerende bestuurders) zijn in dienst van SPIN en hebben een vast salaris en een mogelijkheid van variabele beloning.

### 3.1 Vaste beloning

SPIN sluit zoveel mogelijk aan bij het beloningsbeleid van IBM Nederland B.V. en Kyndryl Nederland B.V. (hierna: aangesloten werkgever(s)). SPIN verricht met enige regelmaat een benchmark onderzoek met betrekking tot de beloning van de werknemers. De beloning wordt vastgesteld door het uitvoerend bestuur (met uitzondering van het uitvoerend bestuur zelf en de risicomanager; die beloningen worden vastgesteld door het niet-uitvoerend bestuur).

### 3.2 Variabele beloning

De variabele beloningssystematiek van de aangesloten werkgevers past niet goed bij (de aard van de functies van) SPIN. De variabele beloning wordt vastgesteld door het uitvoerend bestuur (ook hier met uitzondering van de beloning van het uitvoerend bestuur zelf en de risicomanager) met inachtneming van een door het uitvoerend bestuur vastgestelde procedure. Het eventueel variabel deel is afhankelijk van de bijdrage aan het bereiken van de doelen van SPIN. Het uitgangspunt is dat het geheel van vaste en prestatiegerelateerde beloning samen een passende marktconforme beloning voor de betreffende functie is.

Er wordt terughoudend omgegaan met prestatiegerelateerde beloningen; deze zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning en zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.

## Artikel 4 Belonings- en vergoedingsregelingen fondsorganen

SPIN kent voor bepaalde personen in fondsorganen een belonings- of vergoedingsregeling. De beloningsregeling geldt voor experts/professionals en behelst een marktconforme beloning die er op gericht is om individuen met een specifieke deskundigheid aan te kunnen trekken. Een vergoedingsregeling wordt toegekend vanwege representativiteit

Ten behoeve van het vaststellen van een marktconforme beloning of een marktconforme vergoeding wordt onder meer marktonderzoek uitgevoerd bij vergelijkbare ondernemingspensioenfondsen, eventueel getoetst aan beloningsonderzoeken en worden (voorgenomen) beloningen getoetst bij relevante werving- en selectiebureaus.

### 4.1 Beloningsregeling voor experts/professionals

De volgende personen ontvangen een marktconforme beloning:

- De onafhankelijke voorzitter;
- De niet-uitvoerende bestuurder, niet in dienst zijnde van een van de aaneengesloten werkgevers of daaraan gelieerde entiteiten die geen gewezen deelnemer of gepensioneerde is;
- De leden en de voorzitter van de beleggingsadviescommissie, mits niet in dienst van een van de aangesloten werkgevers of daaraan gelieerde entiteiten;
- De leden en de voorzitter van de auditcommissie, mits niet in dienst van een van de aangesloten werkgevers of daaraan gelieerde entiteiten, noch bestuurder van het fonds;
- De sleutelfunctiehouders, voor zover zij niet in dienst zijn van SPIN.

## 4.2 Vergoedingsregeling gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

- De niet-uitvoerende bestuurder, die tevens gewezen deelnemer of pensioengerechtigde is binnen het fonds, heeft recht op een vaste vergoeding;
- De pensioengerechtigde leden van het verantwoordingsorgaan hebben recht op een vergoeding conform de actuele SPIN Vergoedingsregeling Verantwoordingsorgaan.

## 4.3 Uitgangspunten bij belonings- en vergoedingsregeling

- Er is geen recht op enige vorm van prestatiegerelateerde beloning of vergoeding.
- Met degenen die onder de beloningsregeling vallen wordt de beloning schriftelijk vastgelegd.
- De beloning en/of vergoeding wordt door het algemeen bestuur vastgesteld, met uitzondering van de beloning van de voorzitter van de auditcommissie. Die wordt vastgesteld door het niet-uitvoerend bestuur op basis van het door het algemeen bestuur vastgestelde beloningsbeleid.

## 4.4 Uitgesloten van belonings- en/of vergoedingsregeling

- Iedereen die niet voldoet aan de in artikel 4.1 en 4.2 genoemde positie(s) is uitgesloten van een belonings- of vergoedingsregeling.

## Artikel 5 Beloningsbeleid uitbestedingsrelatie

De algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid van SPIN worden toegepast op de uitbestedingsrelaties. SPIN zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van uitbestedingsrelaties niet aanmoedigt om meer risico's (waaronder ESG-risico's) te nemen dan voor SPIN aanvaardbaar zou zijn. Het bestuur maakt dit onderdeel van de contractafspraken bij het aangaan of verlengen van de uitbestedingsovereenkomsten. SPIN hanteert een Beleidsplan Uitbesteding waarin de procedure is vastgelegd die SPIN toepast ter beoordeling van de contractafspraken en het beloningsbeleid van de uitbestedingsrelatie. Indien de uitbestedingsrelatie onder een richtlijn valt genoemd in artikel 2, tweede lid, onderdeel b, van richtlijn 2016/2341/EU (de IORP II-richtlijn) kan worden afgeweken van de algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid. In dat geval zorgt SPIN ervoor zicht te hebben op het beloningsbeleid van die partij, betreft SPIN het beloningsbeleid bij de keuze voor de uitbestedingsrelatie.

## Artikel 6 Evaluatie en ondertekening

Het algemeen bestuur evalueert het beleidsplan beloningen elke 3 jaar, tenzij wijzigingen in strategie of omgeving van het fonds een eerdere evaluatie verlangen.

Het beleidsplan beloningen is door het algemeen bestuur van het fonds vastgesteld op 9 september 2021 en vervangt de voorgaande versie met ingang van 1 september 2021.