

Beloningsbeleid

Bright Pensions N.V.

Versiebeheer

	Omschrijving	Auteur	Datum
0.1	Initiële versie	KJ	Februari 2013
0.2	Review, aangepast en in de juiste huisstijl gezet	AB	28-02-2013
0.3	Aanpassing variabele bonus paragraaf	KJ	04-03-2013
0.4	Nieuwe template plus toevoeging tijdelijke optieregeling plus aanpassing pensioenregeling	KJ	5-02-2014
0.5	Versie Vergunningsaanvraag	AB	12-05-2014
1.0	Aanpassing logo & handelsnaam	KJ	22-12-2014
1.1	Update	KJ	15-1-2019

Inhoudsopgave

Versiebeheer	2
Inhoudsopgave.....	2
1 Uitgangspunten	3
1.1 Voor werknemers & Dagelijks Bestuur	3
1.2 Additioneel voor het Dagelijks Bestuur	3
2 Beloningscomponenten	4
2.1 Primaire beloning	4
2.1.1 Vaste beloning	4
2.1.2 Tijdelijke regeling - aanvulling vaste beloning met (personeels)opties	4
2.2 Overige arbeidsvoorwaarden	4
2.2.1 Pensioen	4
2.2.2 Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst	5

1 Uitgangspunten

1.1 Voor werknemers & Dagelijks Bestuur

Het Beloningsbeleid heeft betrekking op alle werknemers van Bright Pensions N.V. (hierna: “BrightPensioen”). Dit is inclusief de bestuursleden die belast zijn met het Dagelijks Bestuur.

Uitgangspunt voor het beloningsbeleid is, dat gekwalificeerde en deskundige werknemers kunnen worden aangetrokken en behouden. Een marktconforme beloning is dan noodzakelijk

BrightPensioen kiest naast marktconforme beloning voor beheerste beloning. Dit wil zeggen dat het beloningsbeleid geen prikkels bevat voor onverantwoorde risico's in de bedrijfsvoering en onzorgvuldige dienstverlening aan klanten. Dit ligt in lijn met de BrightPensioen strategie van het aanbieden van een eerlijk en helder pensioenproduct met zorg voor haar klanten.

De Niet-Uitvoerende Bestuursleden nemen dit uitgangspunt in acht bij het vervullen van hun taken en werkzaamheden met betrekking tot het beloningsbeleid. Deze zullen worden vastgelegd in het Bestuursreglement onder “Verantwoordelijkheden Niet-Uitvoerende Bestuursleden”.

De arbeidsvoorwaarden van de werknemers van BrightPensioen vallen niet onder een bestaande CAO.

1.2 Additioneel voor het Dagelijks Bestuur

De vaste beloning van de bestuursleden kan nooit meer bedragen dan de “Balkenende-norm”, op basis van een voltijds contract. Dit geldt voor bestuursfuncties in Nederland.

Het beloningsbeleid voor de bestuursleden bevindt zich binnen deze kaders en is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bekrachtigd op 10 februari 2014.

Bij het beoordelen van het beloningsbeleid van BrightPensioen moet rekening gehouden worden met het feit dat BrightPensioen een startende (zelfstandige) collectieve vermogensbeheerder gaat worden. De aandelen worden gehouden door grootaandeelhouders die vooralsnog ook het Dagelijks Bestuur van BrightPensioen uitmaken. Verdiensten vanuit investeringen vallen buiten dit beloningsbeleid.

De activiteiten van BrightPensioen vallen onder de Wet op het Financieel Toezicht. BrightPensioen staat hiermee onder toezicht van de Nederlandsche Bank (DNB) en onder het gedragstoezicht van Autoriteit Financiële Markten (AFM). Bestuurders worden getoetst op betrouwbaarheid en deskundigheid en hun benoeming behoeft vooraf goedkeuring van de Nederlandsche Bank.

De Niet-Uitvoerende Bestuursleden evalueren tweejaarlijks of als nationale en/of internationale marktontwikkelingen aanleiding geven. Zij kunnen de arbeidsvoorwaarden van de Uitvoerende Bestuursleden wijzigen. Relevante context dient hierbij meegenomen te worden zoals verschillen in “cost of living” en/of een hoger afbraakrisico.

2 Beloningscomponenten

2.1 Primaire beloning

De primaire beloning bestaat uit een vaste component en, gedurende de opstartfase van BrightPensioen, mogelijk ook uit een variabele component in de vorm van een aanvullende optieregeling.

2.1.1 Vaste beloning

Het vaste deel van de beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus:

- vakantietoeslag (8,0% van 12 maandsalarissen, maandelijks uitgekeerd).

BrightPensioen kent geen zogenaamd “loonhuis” (gebaseerd op salarisschalen-functiejaren).

Het salaris zal op individuele basis worden getoetst bij aanstelling. Hiervoor maken we gebruik van www.loonwijzer.nl. Hierbij zal een beloning licht boven het gemiddelde (voor een vergelijkbare rol) worden aangehouden. Verandert de rol van de werknemer tussentijds, dan zal op het moment dat dit officieel vastgelegd wordt, ook een aanpassing in het salaris volgen (deze aanpassing kan zowel naar boven als beneden zijn).

Indien nodig, zal onafhankelijk extern advies worden ingewonnen, waarbij de beloning van BrightPensioen werknemers wordt vergeleken met die voor vergelijkbare functies binnen een referentiegroep van pensioenuitvoerders in Nederland.

Het salaris en de salarisverschillen worden bepaald door:

- inhoud en de zwaarte van de functie;
- vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling; en
- interne ranking op basis van 360° methode (in te zien bij HR).

Een nieuw functiejaar (zoals gebruikt op www.loonwijzer.nl) wordt toegekend als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- behalen van de afgesproken resultaten; en
- voldoende vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.

Daarvan is sprake als:

- de persoonlijke beoordeling ten minste voldoende is; en
- de afspraken uit het Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP) zijn gerealiseerd.

De uitgekeerde vaste beloning is de basis voor de pensioenberekeningen.

2.1.2 Tijdelijke regeling - aanvulling vaste beloning met (personeels)opties

Tijdens de opstartfase en de eerste paar operationele jaren van BrightPensioen, kan ervoor gekozen worden de vaste beloning te verlagen tot (ver) beneden een marktconforme vergoeding (of deze zelfs tot nul te reduceren). Ter compensatie zullen voor het ingeleverde cash deel van de vaste beloning (personeels)opties worden verstrekt. Deze (personeels)opties krijgen, om deze reden, een uitoefenprijs mee die ónder de, ten tijden van toekenning van de opties, geldende uitgifteprijs van aandelen BrightPensioen ligt. De (personeels)opties zullen een vestigingsperiode van drie (3) tot vijf (5) jaar meekrijgen. Voor het uitgeven en toekennen van de (personeels)opties, zal het Dagelijks Bestuur een volmacht verzoeken aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

2.2 Overige arbeidsvoorwaarden

2.2.1 Pensioen

BrightPensioen biedt geen 2^e pijler pensioenregeling aan haar werknemers en Dagelijks Bestuur. Wel biedt BrightPensioen een lijfrente pensioenrekening aan haar medewerkers die langer dan 6 maanden bij Bright werken. Vanaf dat moment betaalt Bright ook een toeslag ter hoogte van de helft van de maandelijkse inleg van de medewerker, met als maximum de helft van de jaarruimte van de medewerker. In het eerste jaar wordt deze bijdrage pro rata berekend over de periode dat de medewerker recht heeft op de toeslag.

2.2.2 Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst

Hoewel tijdens de sollicitatieprocedure er alles aan gedaan wordt een juiste beslissing te nemen, blijft het “mensenwerk”. Daarom krijgen alle nieuwe werknemers eerst een tijdelijk contract gecombineerd met een proeftijd van een (1) maand.

Een tijdelijke aanstelling kan maximaal twee (2) jaar duren waarna bij goed functioneren vaste aanstelling volgt. In de eerste, derde en zesde maand van de aanstelling vinden gesprekken plaats om het functioneren te beoordelen.

Als de nieuwe werknemer aantoonbaar niet goed functioneert, wordt hem/haar de kans gegeven zich te verbeteren. Lukt dat niet, dan wordt er na de proeftijd overgegaan tot ontslag.

In de arbeidsovereenkomsten van de werknemers wordt vastgelegd dat beide partijen tegen het einde van iedere maand de overeenkomst kunnen opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn (een maand voor werknemers en een termijn van een maand voor BrightPensioen).

Voor bestuurders ligt deze opzegtermijn hoger, op zes (6) maanden.

In de arbeidsovereenkomsten is geen recht op een schadevergoeding vastgelegd.