

Beloningsbeleid

Bright Pensions N.V.

Versiebeheer

versie	omschrijving	auteur	datum
1.0	Publicatieversie	KJ	December 2014
1.1	Update pensioenclausule & loonhuisstructuur	KJ	Januari 2019
1.2	Update n.a.v. feedback compliance officer	KJ	Oktober 2019
1.3	Update n.a.v. C&D (compliance officer)	KJ	Mei 2020
1.4	Laatste aanpassingen n.a.v. feedback bestuur	KJ	November 2020
1.5	FSDR integratie in beloningsbeleid	KJ	Maart 2021
1.6	Review	KJ	Juli 2024

Inhoudsopgave

Versiebeheer	2
1 Uitgangspunten	3
1.1 Algemeen	3
1.2 Additioneel voor het Dagelijks Bestuur	3
1.3 Voorkomen van belangenverstrengelingen	3
2 Beloningscomponenten	5
2.1 Primaire beloning	5
2.1.1 Vaste beloning	5
2.1.2 Personeelsopties (uitgegeven tussen 2013 en 2018)	5
2.2 Overige arbeidsvoorwaarden	6
2.2.1 Pensioen	6
2.2.2 Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst	6
2.2.3 Overige toeslagen en vergoedingen	6

1 Uitgangspunten

1.1 Algemeen

Het Beloningsbeleid heeft betrekking op alle werknemers van Bright Pensions N.V. (hierna: “**Bright**”). 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.

Bright 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 Bright 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 Bright 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 Wet normering van topinkomens (de zogenoemde “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 Bright moet rekening gehouden worden met het feit dat Bright een startende (zelfstandige) collectieve fondsbeheerder is. De aandelen worden gehouden door grootaandeelhouders die voorts nog ook het Dagelijks Bestuur van Bright uitmaken. Verdiensten vanuit investeringen vallen buiten dit beloningsbeleid.

De activiteiten van Bright vallen onder de Wet op het Financieel Toezicht. Bright 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 het beloningsbeleid 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.

1.3 Voorkomen van belangenverstrengelingen

Bij de toekenning van beloningsinstrumenten aan werknemers, dient een zorgvuldige afweging gemaakt te worden of de gekozen beloningsinstrumenten mogelijk wel kunnen leiden tot belangenconflicten. Ook mag het niet zo zijn dat de werknemer in kwestie wordt aangespoord door zijn/haar beloningspakket om risico's te nemen welke de reputatie en financiële gezondheid van Bright kunnen schaden. Er is dan ook gekozen om geen (prestatie afhankelijke) bonussen (op bijvoorbeeld sales targets, rendement targets of duurzaamheidsdoelen) toe te kennen, maar een basissalaris en eventuele op onkosten gerelateerde toeslagen. Bright is momenteel een klein bedrijf en het management heeft daardoor direct toezicht en een goed beeld van de houding en gedrag van medewerkers. Indien deze houding niet in lijn is met de cultuur en gedrag die Bright voorstaat, wordt de medewerker daar op aangesproken. Eventuele aandachtspunten worden in ieder geval minimaal jaarlijks besproken in de evaluatie/ontwikkeling van de medewerker en kunnen in het ergste geval gevolgen hebben voor de beloning of dienstbetrekking van de medewerker.

Met prestatie afhankelijk wordt bedoeld dat er bij de beoordeling van medewerkers ook naar hun risicohouding wordt gekeken. Aan de sales zijde houdt dit in dat er wel beoordeeld op basis van effectiviteit, maar dat er ook wordt gekeken hoe duurzaam het verkoopproces is vormgegeven door de medewerker. Er worden geen bonussen betaald o.b.v. het behalen van doelstellingen. Zo mag het niet zijn dat er te boude uitingen worden gedaan die gezien kunnen worden als mogelijk misleidend of adviserend, waardoor Bright mogelijk later problemen kan krijgen. Medewerkers betrokken bij de beleggingen dienen zich aan het prospectus te houden en worden niet beloond of beoordeeld op basis van de prestaties van het fonds.

Het is werknemers (waaronder ook de bestuurders) van Bright verboden om hun dienstbetrekking bij Bright op enige wijze geheel of gedeeltelijk te hedgen. Het is werknemer dus niet toegestaan financiële instrumenten of posities in te nemen die winst opleveren indien de marktpositie en/of waarde van Bright aangetast wordt. De werknemer zal bij een onderzoek naar hedging alle medewerking verlenen en inzage geven in al zijn/haar gedane transacties en gehouden posities. Als blijkt dat een werknemer hedging heeft toegepast en/of niet volledig meewerkt aan het onderzoek naar eventuele hedging, zal het bestuur gedwongen zijn maatregelen te nemen tegen de werknemer. Denk hierbij onder andere aan ontslag en mogelijk een schadeclaim.

2 Beloningscomponenten

2.1 Primaire beloning

De primaire beloning bestaat uit een vaste component en, gedurende de opstartfase van Bright, 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).

Bright hanteert bij het evalueren van de medewerker salarissen een “loonhuis” (gebaseerd op salarisschalen-functiejaren). Het aanvangssalaris zal op individuele basis worden getoetst bij aanstelling en de medewerker wordt ingeroosterd o.b.v. marktwaarde rol en zwaarte rol in een bepaalde schaal & functietrede. Hiervoor maken we gebruik van loonwijzer.nl en intermediair.nl. Voor het selecteren van de schaal wordt gekeken naar de in de markt betaalde salarisrange voor een soortgelijke rol (met een vergelijkbaar opleidingsniveau). Voor het aantal functiejaren zal een beloning licht boven het gemiddelde (voor een vergelijkbare rol) worden aangehouden binnen de geselecteerde schaal.

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 Bright 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
- getoonde inzet & de geleverde teambijdrage.

Een nieuw functiejaar 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.

Gaat de medewerker above & beyond dan kan in uitzonderlijke situaties nog een extra functiejaar worden toegekend.

2.1.2 Personeelsopties (uitgegeven tussen 2013 en 2018)

Tijdens de opstartfase en de eerste operationele jaren van Bright, is ervoor gekozen om medewerkers tot maximaal 20% van hun vaste beloning over de eerste 3 dienstjaren uit te ruilen voor aandelenopties. Ter compensatie zijn voor het ingeleverde cash deel van de vaste beloning (personeels)opties verstrekt. Deze (personeels)opties krijgen, om deze reden, een uitoefenprijs mee die € 0,10 onder de, ten tijde van toekenning van de opties, geldende uitgifteprijs van aandelen Bright ligt en kennen een vestigingsperiode van minimaal drie (3) jaar. Voor het uitgeven en toekennen had het bestuur een volmacht verkregen van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2013 om gedurende een periode van maximaal 5 jaar (t/m 2018) personeelsopties uit te geven tot een maximum van 7,8 miljoen opties.

Hiervan zijn er eind 2018 4.139.000 opties uitgegeven, waarvan eind 2023 nog 2.239.000 opties uitstaan en 100.000 opties zijn gebruikt. De overige opties zijn komen te vervallen. Mocht het bestuur nog nieuwe (personeels)opties willen toekennen, dan zal het bestuur een nieuwe volmacht dienen te vragen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

2.2 Overige arbeidsvoorwaarden

2.2.1 Pensioen

Bright biedt geen 2^e pijler pensioenregeling aan haar werknemers en Dagelijks Bestuur. Wel biedt Bright 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 (berekend over het basissalaris incl. vakantiegeld bij Bright) van de medewerker op voorwaarde dat de medewerker deze ook daadwerkelijk in haar lijfrenterekening bij Bright stort.

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 ieder geval in de eerste en laatste maand van het tijdelijke contract 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 in de proeftijd direct overgegaan tot ontslag. Na de proeftijd wordt er tot het einde van het (tijdelijke) contract de mogelijk tot herstel geboden.

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 Bright).

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

In de arbeidsovereenkomsten is geen recht op een schadevergoeding vastgelegd.

2.2.3 Overige toeslagen en vergoedingen

Medewerkers ontvangen ook nog een reeks van vergoedingen. O.a. een vergoeding van EUR 0,22/km voor woon-werk verkeer afhankelijk van de gereisde afstand en gemaximeerd op EUR 360 per maand o.b.v. een fulltime betrekking. Medewerkers die naast woon-werk verkeer ook reiskosten maken voor zakelijke afspraken kunnen deze declareren.

Hiernaast ontvangen medewerkers in vaste dienst die een mobiele telefoon of laptop nodig hebben voor zakelijk gebruik een vergoeding voor hun mobiele telefoon en/of laptop. Deze bijdrages bedragen respectievelijk EUR 30 per maand en EUR 20 per maand o.b.v. een fulltime betrekking.