

Beloningsbeleid PMT 2026

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Wettelijk kader	3
3.	Visie op belonen PMT	3
4.	Vergoedingen voor het bestuur, raad van toezicht en verantwoordingsorgaan	4
4.1	Bestuur	4
4.2	Raad van toezicht	4
4.3	Verantwoordingsorgaan	4
4.4	Sleutelfunctiehouders	5
5.	Beloning medewerkers bestuursbureau PMT	5
5.1	Vaste salarissen	5
5.2	Bonussen	5
5.3	Pensioenregeling	6
6.	Beleid ten opzichte van de uitvoeringsorganisatie	6
7.	Beloningsbeleid ten opzichte van externe managers	6
BIJLAGE 1: BEDRAGEN BESTUURSVERGOEDINGEN		8
BIJLAGE 2: OVERZICHT VERGOEDING VERANTWOORDINGSORGAAN		9
BIJLAGE 3: BELEID PMT T.A.V. EXTERNE VERMOGENSBEHEERDERS		11
	Beloningsbeleid externe managers	11
	Toepassing	13
	Beheervergoedingen en prestatievergoedingen	13

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, sleutelfunctiehouders¹ en van medewerkers van het bestuursbureau. Ook geeft PMT in dit beloningsbeleid inzicht in het beleid dat PMT voert ten aanzien van beloningen bij uitvoerder MN en andere externe vermogensbeheerders.

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 pensioenfondsen en dus deelnemers) centraal staat.

3. Visie op belonen PMT

In het beloningsbeleid komt tot uitdrukking dat PMT diensten verricht ten behoeve van werkgevers en deelnemers in de sector Metaal en Techniek. De ingelegde premies moeten zoveel mogelijk ten goede komen aan de opbouw van pensioenen. PMT streeft daarom naar een beloningsniveau dat weliswaar bijdraagt aan het aantrekken en behouden van voldoende bewaarde bestuurders, medewerkers en interne toezicht-houders, 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 pensioenuitvoerders PGGM en CoMetec en voor vermogensbeheer wordt gebruik gemaakt van MN Vermogensbeheer 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 uitvoeringsorganisaties PGGM, CoMetec en MN Vermogensbeheer en externe vermogensbeheerders. Dat neemt niet weg dat PMT gezien zijn omvang en vanwege het feit dat PMT vanuit de klantpositie bij PGGM en CoMetec en als klant en tevens aandeelhouder van MN Vermogensbeheer 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 hoofdstukken wordt het beleid dat PMT voert ten aanzien van de verschillende gremia verder uitgewerkt.

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

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 2026 verhoogd met de cao-verhogingen van 1 maart 2025 van € 100,00 per maand. Dit bedrag geldt voor fulltime functies. Voor de gremia van het fonds is dit bedrag door het dagelijks bestuur bepaald op een parttime bedrag van € 50,00. Tevens is de verhoging van 1 oktober 2025 (3%) verwerkt. Beide verhogingen resulteren gemiddeld in een stijging van de vacatie met 3,84%.

De vergoedingen voor alle fondsgremia van PMT sluiten aan bij de uitgangspunten van de Code Pensioenfondsen 2024. Er worden geen bonussen uitgekeerd.

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).

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.

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 € 35.383,- voor 2026 en de voorzitter een vergoeding van € 42.331,- voor 2026.

4.3 Verantwoordingsorgaan

De leden van het verantwoordingsorgaan (vo) 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 1e klasse.
- Vergoeding van € 68,14, inclusief eerder toegelichte verhoging, jaarlijks van toepassing per 1 januari per vergadering.

Mogelijkheid 2

- SER-vacatievergoeding, door PMT geïndexeerd tot € 494,- per bijeenkomst tussen 1,5 en 3 uur. Of 1,5 maal de SER-vacatievergoeding zijnde € 741,- voor een bijeenkomst langer dan 3 uur. Voor korte bijeenkomsten tot 1,5 uur geldt een vergoeding van € 247,-.
- Vergoedingen activiteiten conform bijlage 2.
- Vergoeding reiskosten € 0,23 per km of OV-vergoeding op basis van 1e klasse.

Voorzittersvergoeding vo

- De voorzitter en vicevoorzitter ontvangen aanvullend een vergoeding van 25% van de door PMT geïndexeerde 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 en voor het aansturen van een vervuller.

5. Beloning medewerkers 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 medewerkers² daarom de salarisontwikkelingen van 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.

Voor alle werknemers geldt bij een volledig dienstverband een arbeidsduur van 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.

2. De directeur bestuursbureau volgt de loonontwikkelingen van de cao Metaal en Techniek niet. Het dagelijks bestuur benoemt en ontslaat de directeur van het bestuursbureau en gaat als zodanig ook over de beloning van de directeur.

5.3 Pensioenregeling

De medewerkers van PMT zijn deelnemer in de pensioenregeling van PMT. Dit wil zeggen dat - indien het bestuur hier-toe (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 Vermogensbeheer, PGGM en CoMetec 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 Vermogensbeheer, PGGM en CoMetec 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 ondernemingen³.

7. Beloningsbeleid ten opzichte van externe managers

Het vermogen van PMT wordt beheerd door fiduciair manager MN Vermogensbeheer. 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 Vermogensbeheer, 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 beleggings-categorieën 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 diversifieert ten opzichte van beursgenoteerde aandelen
- omdat 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 Vermogensbeheer 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 prestatie-

vergoedingen 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.

3. Ingangsdatum 1 januari 2023

BIJLAGE 1: BEDRAGEN BESTUURVERGOEDINGEN

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 2025 en 2026 gelden onderstaande bedragen, waarbij er is uitgegaan van het ‘reguliere’ bestuurslidmaatschap als basis:

	1 Januari 2025	1 Januari 2026
Bestuurslidmaatschap	€ 53.347,-	€ 55.396,-
Lidmaatschap dagelijks bestuur (tevens voorzitterschap bestuur)	€ 56.682,-	€ 58.859,-
Lidmaatschap van een bestuurscommissie	€ 20.005,-	€ 20.773,-
Voorzitterschap van een bestuurscommissie	€ 11.114,-	€ 11.541,-
Vicevoorzitterschap van een bestuurscommissie	€ 5.558,-	€ 5.771,-
Maximale (gecumuleerde) vergoeding per bestuurder	€ 132.258,-	€ 137.337,-

Het totaal van de vergoedingen per individueel bestuurslid is voor 2026 gemaximeerd op € 137.337,- per jaar. De vergoedingen zijn aangepast met de eerder in H4 toegelichte verhoging. De maximale vergoeding wordt per 1 januari 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 en 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 dagelijks bestuur, aanpassing plaats van de vaste vergoeding naar rato van het aantal bezochte vergaderingen/bijeenkomsten. Het dagelijks bestuur 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.	< 1,5 uur	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-
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	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-
Opleidingen geïnitieerd door PMT	Governance awareness opleidingen, vergoeding op basis van door instituut ingeschatte tijdsbesteding. Meerdagse opleiding, per bijeenkomst.	< 1,5 uur	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-
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	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-
Voordrachtsprocedure leden rvt	Procedurevoorstel incl. tijdsbesteding goed te keuren door dagelijks bestuur. Vergoeding per bijeenkomst, incl. voorbereidingstijd, (intercollegiaal) overleg en mailcorrespondentie.	< 1,5 uur	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-
Voordrachtsprocedure bestuursleden namens de pensioengerechtigden (alleen voor pensioen-gerechtigdengeleding vo)	Procedurevoorstel incl. tijdsbesteding goed te keuren door dagelijks bestuur. Vergoeding per bijeenkomst, incl. voorbereidingstijd, (intercollegiaal) overleg en mailcorrespondentie.	< 1,5 uur	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-

Activiteit	Toelichting	Duur activiteit	Vergoeding
Gepensioneerden-bijeenkomsten	Vergoeding voor reiskosten naar en van gepensioneerden-bijeenkomsten.	--	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	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-
Overleg tussen voorzitters vo en rvt	Incl. voorbereiding.	< 1,5 uur	€ 247,-
		1,5 - 3 uur	€ 494,-
		> 3 uur	€ 741,-

BIJLAGE 3: BELEID PMT T.A.V. 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) en 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:

- transparantie
- prudentie
- 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.
- **Controleerbaarheid:** er vindt bij de derde partij een externe toetsing (i.e. accountant) plaats of uitgekeerde beloningen voldoen aan het beleid.
- **Marktconformiteit:** als uitgangspunt voor prudentie geldt te allen tijde dat het beloningsbeleid van de derde in overeenstemming met gangbare marktconventies is ingericht binnen de context waarin de externe partij opereert en dat excessieve beloningen worden voorkomen. Van vermogensbeheerders wordt gevraagd dat zij het beloningsbeleid periodiek evalueren. Zowel marktontwikkelingen als toepasselijke wet- en regelgeving veranderen namelijk continu.

Alignment of interest

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.
- **Vormgeving:** Het beloningsbeleid moet een beheerste structuur hebben. Dit betekent dat de structuur logisch moet zijn bij het type organisatie (bijvoorbeeld bij illiquide beleggingen is de winstdeling een belangrijke component naast de reguliere beloningscomponenten) en het type mandaat. Daarnaast ziet dit op de verhouding tussen de verschillende functielagen en beloningscomponenten.

In geval van variabele beloningen dienen deze gebaseerd te zijn op een performance over een langere termijn horizon, uitgekeerd over meerdere jaren en dient er een 'clawback' optie aanwezig zijn voor identified staff. Deze eisen gelden niet voor junior posities, omdat junior medewerkers een beperkte invloed hebben op het risicoprofiel van de beleggingen en vaak een kortere periode verbonden zijn aan de onderneming. De performance waarop de variabele beloning wordt gebaseerd, kan zowel uitgedrukt worden in financiële als niet-financiële termen, maar moet passend zijn bij het type mandaat.

De vereiste kenmerken met betrekking tot variabele beloningen die in deze versie nieuw zijn toegevoegd (lange termijn beoordelingsgrond en over langere periode uitbetaald) zijn enkel vereist voor uitbestedingsrelaties die vanaf juni 2024 zijn aangesteld.

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.
- Het beloningsbeleid moet een beheerste structuur hebben. Dit betekent dat de structuur logisch moet zijn bij het type organisatie (bijvoorbeeld bij illiquide beleggingen is de winstdeling een belangrijk component naast de reguliere beloningscomponenten) en het type mandaat. Daarnaast ziet dit op de verhouding tussen de verschillende functielagen en beloningscomponenten.

Gewenste kenmerken:

- De vermogensbeheerder evalueert zijn beloningsbeleid tenminste iedere drie jaar.

In geval van variabele beloningen, is een voorkeur voor:

- Fysieke variabele beloningen (aandelen, opties) boven cash. Binnen fysieke variabele beloningen is er een voorkeur voor aandelen boven opties, vanuit de gewenste alignment die aandelen geven in negatieve scenario's. Variabele beloningen die automatisch worden geïnvesteerd in de beleggingsstrategie van de portfoliomanagers met een lange lock-up (3-5 jaar). Medewerkers zijn mede-eigenaar van de firma of participeren zelf in de beleggingsstrategie, dit bevordert het lange termijn denken van beleggingsprofessionals.

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 Vermogensbeheer het beloningsbeleid van (potentiële) vermogensbeheerders. In liquide beleggingscategorieën stelt MN Vermogensbeheer namens PMT de vermogensbeheerders aan binnen de door PMT gestelde kaders. In illiquide beleggingscategorieën informeert MN Vermogensbeheer PMT over zijn 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 Vermogensbeheer 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 zijn vermogensbeheerders hanteert. In het standaard selectietraject, zoals uitgevoerd door de fiduciair manager, krijgt dit zijn beslag in vragen over 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 Vermogensbeheer, 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 blijkt 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 Vermogensbeheer 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.