

# Beloningsbeleid PMT

## 1. Inleiding

PMT is zich zeer bewust van de maatschappelijke positie die zij inneemt. Gezien de onrust in de samenleving over beloningen in de financiële dienstverlening en de kosten van pensioenregelingen, vindt PMT 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 en van medewerkers van het bestuursbureau. Ook wordt inzicht gegeven 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 de Pensioenwet en past de Code Pensioenfondsen (wettelijk verankerd in Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen) toe. Deze regels schrijven voor dat pensioenfondsen een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren. Het pensioenfonds legt het beleid met betrekking tot beloning schriftelijk vast en maakt dit ook openbaar. Het beloningsbeleid van PMT voldoet tevens aan artikel 21a van het Besluit Financieel Toetsingskader die pensioenfondsen verplicht tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid. PMT past de DNB/AFM Principes voor Beheerst Beloningsbeleid toe.

PMT heeft de uitvoering van de pensioenregeling en het vermogensbeheer geheel uitbesteed. PMT ziet er op toe dat het beloningsbeleid van de uitvoerder en vermogensbeheerder (MN) en andere vermogensbeheerders voldoet aan de wettelijke kaders die voor hen gelden (Wet Financieel toetsingskader 2014 en de Europese AIFMD-richtlijnen). 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

“PMT realiseert, als grootste marktpensioenfonds, voor de metaal- en techniekbranche toonaangevend een toekomstbestendig, collectief en kostenbewust pensioen met ruimte voor maatwerk binnen de regeling. PMT communiceert hierover transparant; helder en open. In het beleggingsbeleid van PMT is maatschappelijk verantwoord ondernemen uitgangspunt”.

Ook in de missie van PMT vormen toekomstbestendigheid en verantwoord beleggen belangrijke thema's. Bij de verdere operationalisering van de missie van PMT wordt expliciet aandacht besteed aan 'kosten efficiënt opereren'. PMT beschouwd bovenstaande elementen uit de missie en visie van PMT als richtinggevend voor het beloningsbeleid van PMT.

In het beloningsbeleid dient tot uitdrukking te komen dat PMT diensten verricht ten behoeve van werkgevers en deelnemers in de sector Metaal en Techniek. De ingelegde premies dienen zoveel mogelijk ten goede te komen aan de opbouw van pensioenen. PMT streeft daarom naar een beloningsniveau dat weliswaar bijdraagt aan het aantrekken en behouden van voldoende bekwame bestuurders en medewerkers, maar dat tegelijkertijd gekenmerkt kan worden als gematigd en maatschappelijk verantwoord.

PMT heeft de uitvoering van de regeling uitbesteed aan een pensioenuitvoerder (MN) en voor vermogensbeheer wordt bovendien gebruik gemaakt van 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 uitvoeringsorganisatie en externe

vermogensbeheerders. Dat neemt niet weg dat PMT gezien haar omvang en vanwege het feit dat zij tevens aandeelhouder van de uitvoeringsorganisatie is, 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.

In de volgende paragrafen wordt het beleid dat PMT voert ten aanzien van de verschillende gremia verder uitgewerkt.

## **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.

### **3.1. 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). In de vergoedingsregeling voor het bestuur is gekeken naar markconformiteit en naar de (toenemende) inspanningen die van de bestuursleden worden gevergd. Leden van het bestuur krijgen een vergoeding per jaar. Deze vergoeding wordt overgemaakt naar de bestuurders zelf, danwel 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. Externe deskundigen in bepaalde bestuurlijke commissies ontvangen eveneens een vergoeding voor hun werkzaamheden.

De vergoeding voor de bestuursleden sluit aan bij de aanbeveling deskundig en competent pensioenfondsbestuur van de PensioenFederatie. Het bestuur heeft besloten geleidelijk naar de beschreven hoogte uit deze aanbeveling toe te groeien. De vergoedingsregeling voor het bestuur is opgenomen in bijlage 1.

### **3.2. 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 € 25.000,- per jaar en de voorzitter een vergoeding van € 30.000,- per jaar.

### **3.3. Verantwoordingsorgaan**

De actieve leden en de gepensioneerde leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen een vergoeding per vergadering of bijeenkomst. De werkgeversleden van het verantwoordingsorgaan ontvangen een vast bedrag per jaar, de zogenaamde 'netto-vrijwilligersvergoeding':

Voor het bijwonen van vergaderingen van het verantwoordingsorgaan:

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| Voor actieven:        | - vergoeding loonkosten aan werkgever +<br>€ 50,- per vergadering voor voorbereiding, representatie, bijdrage<br>vakliteratuur en tijdschriften |
| Voor gepensioneerden: | - vergoeding van € 200,- per vergadering òf een all-in vergoeding van<br>€ 1499,- netto per jaar*.  |
| Voor werkgeversleden: | - all-in vergoeding van € 1499,- netto per jaar*.   |

\* Het VO-lid dient minimaal 6 bijeenkomsten per jaar bij te wonen om voor de maximale vergoeding in aanmerking te komen.

## **4. Beloning medewerkers van het bestuursbureau van 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.

### **4.1. Vaste salarissen**

PMT volgt voor deze medewerkers daarom 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. Medewerkers van PMT verdienen géén salaris dat hoger ligt dan de zogenoemde Balkenendenorm (zijnde 130% van een ministersalaris). De standaard arbeidsduur dat de werknemer wekelijks zijn arbeid dient te verrichten is 40 uur per week. Er worden geen vergoedingen toegekend voor overwerk of werken in het weekend. De gehanteerde beloningssystematiek is vastgelegd in een personeelshandboek.

### **4.2. Bonussen**

Bij PMT worden geen bonussen aan de medewerkers uitgekeerd.

### **4.3. Pensioenregeling**

De medewerkers van PMT zijn deelnemer in de pensioenregeling van PMT. Dit wil zeggen dat - indien het bestuur hiertoe (moet) besluit(en) - de pensioenaanspraken met hetzelfde percentage worden verhoogd dan wel verlaagd als alle andere deelnemers van PMT die wel onder de verplichtstelling vallen.

## 5. Beleid ten opzichte van de uitvoeringsorganisatie

De uitvoerder van PMT is MN. MN is een zelfstandige organisatie met een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van haar beloningsbeleid. PMT kan echter wel invloed op dit beleid uitoefenen als opdrachtgever en als medeaandeelhouder van MN. Belangrijke uitgangspunten voor PMT ten aanzien van het beloningsbeleid bij MN is dat beloningen niet mogen leiden tot het nemen van onnodige risico's en dat het dient rekening houdt met actuele maatschappelijke discussie over beloningsbeleid in de financiële dienstverlening. Tegelijkertijd moet het beloningsbeleid MN wel in staat stellen om de juiste medewerkers aan te trekken die nodig zijn om het gewenste niveau van dienstverlening te bereiken of te behouden. Dit houdt in dat zeer terughoudend omgegaan dient te worden met variabele beloning en dat het beloningsniveau gematigd is ten opzichte van de voor MN relevante referentiemarkten.

Het bestuur van PMT ziet er op toe dat MN het beloningsbeleid voor alle groepen medewerkers (hoofddirectie, staffuncties en overige medewerkers) toetst aan de Regeling voor Beheerst Beloningsbeleid (Wft 2014) en de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (maximering van variabele inkomens). Dit betekent onder meer dat MN expliciet en structureel aandacht besteedt aan het beperken en beheersen van de negatieve effecten van variabele beloningsstructuren op het risicoprofiel van zowel de onderneming MN als de belangen van de klanten (waarvan PMT de grootste is).

In het beloningsbeleid van MN is het uitgangspunt vastgelegd dat zeer terughoudend wordt omgegaan met variabele beloningen (bonussen) en dat gekozen wordt voor een gematigd/ marktconform beloningsbeleid ten opzichte van de voor MN relevante vergelijkingsmarkten (Financiële Dienstverlening en Asset Management).

MN heeft in haar beloningsbeleid vastgelegd dat de hoogte en structuur van de variabele beloning niet alleen voldoet aan wettelijke criteria, maar dat tevens wordt aangesloten bij ontwikkelingen in de sector. Zo is vastgelegd dat indien het bestuur van PMT in enig jaar pijnlijke maatregelen moet nemen voor haar deelnemers, zoals het doorvoeren van een (forse) pensioenverlaging, dit tot uitdrukking wordt gebracht in de hoogte van de variabele beloning van dat prestatiejaar. In dit geval wordt afgezien van het toekennen of uitbetalen van de variabele beloning in dat jaar. De hoofdlijnen van het beloningsbeleid van MN zijn opgenomen in bijlage 2.

## 6. Beloningsbeleid ten opzichte van externe managers

Het vermogen van PMT wordt beheerd door MN. Voor het beheer van een gedeelte van dit vermogen worden externe (fonds)managers ingehuurd. Het gaat hier bijvoorbeeld om grote (soms internationale) vermogensbeheerders waar PMT of MN, 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 onvoldoende bijdragen aan het streven van PMT om tegen zo laag mogelijke kosten een zo goed mogelijk pensioen te realiseren.

Het door PMT gevoerde beleid ten aanzien van externe vermogensbeheerders is vastgelegd in de 'Verklaring inzake de Beleggingsbeginselen'. Hierin is opgenomen dat de kosten van vermogensbeheer in relatie dienen te staan tot de meerwaarde. Hierbij stimuleert PMT verantwoorde beloningsstructuren bij marktpartijen waarmee zij samenwerkt. De Verklaring Beleggingsbeginselen geeft ook de houding van PMT met betrekking tot de maatschappelijke aspecten weer, zoals het actieve aandeelhouderschap. PMT stelt zich op als een actieve aandeelhouder, die het stemrecht op zijn aandelen gebruikt en actief de dialoog zoekt met ondernemingen. In veel voorkomende gevallen betreft dit ook het beloningsbeleid. De praktijk is inmiddels dat PMT op aandeelhoudersvergaderingen van Amerikaanse financiële partijen vrijwel standaard tegen het beloningsbeleid stemt van betreffende ondernemingen.

Hoe het beleid van PMT met betrekking tot vergoedingen en beloningen van externe vermogensbeheerders eruit ziet staat weergegeven in bijlage 3.

PMT en MN zijn individueel te klein 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. Hiertoe wordt via de uitvoerder MN initiatief genomen om met andere institutionele beleggers in dialoog te treden.

## Bijlage 1: bedragen bestuursvergoedingen en reiskostenvergoedingen

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 wordt 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 2015 en 2016 gelden onderstaande bedragen, waarbij er is uitgegaan van het 'reguliere' bestuurslidmaatschap als basis:

	Niveau 1 januari 2015	Niveau 1 januari 2016
Bestuurslidmaatschap	€ 35.000, -	€ 40.000, -
Lidmaatschap van een bestuurscommissie	+ € 7.500,-	+ € 10.000,-
Voorzitterschap van een bestuurscommissie	+ € 4.500,-	+ € 6.000,-
Lidmaatschap Dagelijks Bestuur (tevens voorzitterschap bestuur)	+ € 37.500	+ € 44.000
Commissielidmaatschap, niet tevens bestuurslid	€ 17.500,-	€ 20.000,-

Het totaal van de vergoedingen per individueel bestuurslid is gemaximeerd op € 100.000 per jaar. De vergoedingen worden (jaarlijks) verhoogd met de loonstijging zoals deze zijn afgesproken binnen de CAO Metaal en Techniek. 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 van bestuursleden met eenzelfde percentage verlaagd.

Hoewel het hier een jaarlijkse vergoeding betreft, geldt wel een aanwezigheidstoets: een bestuurslid wordt geacht 75% van de vergaderingen bij te wonen. Ingeval van een lagere aanwezigheid vindt aanpassing plaats van de vaste vergoeding naar rato van het aantal bezochte vergaderingen/bijeenkomsten.

## Bijlage 2: Hoofdelementen uit beloningsbeleid van MN

PMT heeft MN bevestigd op haar beloningsbeleid. Het bestuur van PMT constateert dat in dit beleid invulling gegeven wordt aan de wensen van PMT. Hieronder wordt het beloningsbeleid van MN ten aanzien van haar eigen medewerkers op hoofdlijnen beschreven.

### I) Vaste beloning

Bij het werven van medewerkers zijn naast het beloningsbeleid, zaken als 'ontwikkelingsperspectief', 'werk- en privébalans' en 'sociaal en maatschappelijk relevant werk' voor MN net zo relevant. MN streeft naar een passend beloningsniveau, waarbij de mediaanpositie in verschillende referentiemarkten (zoals 'financiële dienstverlening' en 'front office asset management') als uitgangspunt wordt gehanteerd.

#### i. Strategische en specifieke functies (uitzonderingenbeleid)

Voor sommige strategische functies (bijvoorbeeld enkele specialistische asset management functies) hanteert MN hogere loonschalen (in verband met het ontbreken van logische carrièrelijnen of wanneer lang behoud op functie is gewenst om doelstellingen te realiseren). Daarnaast hanteert MN voor sommige specifieke functies, waarbij sprake is van schaarste op de arbeidsmarkt, een toeslag om medewerkers te houden of te werven. Deze toeslag wordt telkens voor een jaar toegekend, waarna op basis van een (externe) arbeidsmarktanalyse besloten wordt of deze toeslag gecontinueerd dient te worden.

#### ii. Variabele beloning bij MN

De belangrijkste elementen uit het beleid voor variabele beloning van MN zijn:

- Er wordt vastgesteld welke functies materieel invloed hebben op het risicoprofiel van MN (Identified Staff);
- Ten aanzien van alle functies van MN, wordt een terughoudend beleid gevoerd ten aanzien van de variabele beloning.
  - o MN kent geen variabele beloningen toe aan de statutaire bestuurders van MN.
  - o Identified Staff (behalve statutair bestuurders) kunnen kiezen voor een beperkte variabele beloning van maximaal 20% gebaseerd op vooraf overeengekomen prestatieafspraken, of een (lagere) vaste toeslag op het salaris. Tot op heden (ultimo 2014) hebben alle leden van Identified Staff afgezien van de mogelijkheid tot variabele beloning.
  - o Binnen de gehele MN organisatie kunnen in beginsel geen variabele beloningen worden opgebouwd en uitbetaald die meer dan 20% van het vaste inkomen bedragen.
  - o Mocht op enig moment een (nieuwe) medewerker die gerekend wordt tot Identified Staff opteren voor variabele beloning, dan wordt 40% van de variabele beloning uitgesteld uitbetaald (uitstelperiode van 3 jaar). Na drie jaar vindt een herbeoordeling plaats (ex post risicoanalyse), op basis waarvan een afslag kan worden toegepast. Dit is bijvoorbeeld aan de orde wanneer de prestaties van destijds niet bestendig zijn gebleken of wanneer deze bij nader inzien geen juist beeld gaven van de werkelijke prestaties.
- MN hanteert in het beloningsbeleid een mogelijkheid tot het terugvorderen van reeds uitbetaalde variabele beloningen (Claw Back) conform de vereisten uit de Regeling Beheerst Beloningsbeleid.

### Bijlage 3: Beleid van PMT ten aanzien van externe vermogensbeheerders

Bij beloningen voor externe managers wordt een onderscheid gemaakt tussen beheervergoedingen (betalingen tussen MN en de organisatie bij wie de fondsmanager in dienst is) en beloningen (salarissen die fondsmanagers ontvangen als medewerker van een vermogensbeheerder), alsmede tussen vaste en variabele (prestatiegerelateerde) vergoedingen.

#### I) Beloningsbeleid externe managers

De doelstelling van het beloningsbeleid ten aanzien van externe vermogensbeheerders is om ervoor te zorgen dat het beloningbeleid van de externe vermogensbeheerders transparant is, prudent is en zorgt voor een gelijkschakeling van de belangen van derden en PMT ('alignment of interest').

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 (het gaat hier om de structuur en methodiek van de beloningen).

##### i. Uitgangspunten

Bij partijen die transparant zijn, wordt het beloningsbeleid getoetst op de volgende criteria:

- Governance: De taken en bevoegdheden van de uitbestedende partij (PMT) zijn vastgelegd in een relevant juridisch document.
- Compliance: Het beloningsbeleid van een externe manager voldoet aan de voor de externe manager relevante wet- en regelgeving.
- Controleerbaarheid: Er vindt bij de externe manager een externe toetsing (i.e. accountant) plaats of uitgekeerde beloningen voldoen aan het beleid.
- Marktconformiteit: het beloningsbeleid van de externe manager is overeenkomstig gangbare marktconventies ingericht.

Het beloningsbeleid van de externe manager zorgt voor gelijkschakeling van belangen met het belang van PMT, zowel op korte als lange termijn. Het beloningbeleid wordt op de volgende elementen beoordeeld:

- Scope: alle onderdelen van de totale beloning zijn onderdeel van de beoordeling, zowel vaste als variabele beloning (ook cash, fysieke beloningen, uitgestelde betalingen);
- Verhouding vast/variabel: Wanneer sprake is van een aanvulling op de vaste beloning middels een variabele beloning, dient dit middels een bestendig en toetsbaar raamwerk te geschieden.
- Bij de vormgeving van de variabele beloning heeft PMT de volgende voorkeur:
  - o De hoogte is gebaseerd op de lange termijn performance;
  - o De beloning bestaat niet enkel uit cashbetaling;
  - o De betaling is gespreid over de tijd;
  - o Er zijn penaltyclausules aanwezig: maximering, high-water mark, claw back clausules en herroepen toegekende bonussen.

##### ii. Criteria

Bij het aangaan van contracten met externe managers vereist PMT de volgende kenmerken:

- Voor de aanstelling van de externe manager moet (de structuur van) het beloningsbeleid toegelicht zijn;
- Het beloningsbeleid moet voldoen aan relevante wet- en regelgeving;
- Het beloningsbeleid moet passend zijn binnen de geldende marktconventies;
- Het variabele beloningsbeleid moet focus hebben op de lange termijnhorizon;
- De variabele beloningen die worden vastgesteld in enig jaar, moeten geschieden over meerdere daaropvolgende jaren.

Daarnaast hanteert PMT de volgende voorkeuren:

- PMT heeft de voorkeur voor partijen met een 'clawback' optie voor (variabele) beloningen;
- PMT heeft de voorkeur voor fysieke bonussen (aandelen, opties) boven cash bonussen;



- Binnen fysieke bonussen is er een voorkeur voor aandelen boven opties;
- PMT heeft de voorkeur dat de fysieke bonussen een lange lock up (3-5 jaar) hebben;
- PMT heeft de voorkeur dat teamleden mede-eigenaar zijn van de firma of zelf participeren in de beleggingsstrategie.

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. In alle gevallen dient het beloningsbeleid afgewogen te worden tegen de kwaliteit en stabiliteit van de vermogensbeheerder.

### iii. Toepassing

Als fiduciar manager beoordeelt MN het beloningbeleid van (potentiële) vermogensbeheerders. In liquide beleggingscategorieën stelt MN namens PMT de vermogensbeheerders aan binnen de kaders van de door PMT gestelde kaders. In illiquide beleggingscategorieën informeert MN PMT over haar bevindingen, waarop PMT beslist om al dan niet te investeren in de desbetreffende belegging. Het beloningsbeleid vormt voor PMT en MN 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 haar vermogensbeheerders hanteert. In het standaard selectietraject krijgt dit zijn beslag in vragen omtrent het door de externe manager gehanteerde beloningsbeleid bij Requests for Proposals (RFP's) en verdere toetsing in de managerbezoeken en due diligence. Vervolgens geldt dat bij een bestaande relatie de remuneratie onderdeel is van de reguliere monitoring van vermogensbeheerders.

## II) Beheervergoeding

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:

- 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.

## III) Lange termijn ambities

PMT wil zich op een redelijke wijze inzetten om aan de discussie over de hoogte van beloningen in de financiële sector invulling te geven. Hierbij wordt altijd een afweging gemaakt tussen het beloningsbeleid van externe managers en de lange termijn beleggingsdoelstellingen van PMT, alsmede de daaruit volgende vereisten ten aanzien van (lange termijn) rendementen en integraal risicomanagement. PMT en MN zien drie onderdelen waar verbeteringen in beloningen mogelijk zijn:

- *Transparantie en governance* zijn met name bij 'closed end' beleggingsfondsen zoals Private Equity nog in ontwikkeling. De ambitie is om de investeerders in dergelijke fondsen expliciet zeggenschap te geven over de structuur van het beloningsbeleid en de keuze van auditors.

- *Alignement in fee structuur:* De structuur van de beheervergoeding dient aan te sluiten bij de wijze van beheer binnen de vermogenscategorie waarvoor de vermogensbeheerder is aangesteld (vaste fee, een staffel of een performance fee structuur). De mandaatomvang en de mate van actief beheer vormen belangrijke variabelen voor de keuze van de structuur van de beheervergoeding. Alleen bij actieve mandaten kan een performance based fee worden overeengekomen, maar slechts voor daadwerkelijke outperformance boven de 'autonome' ontwikkeling in de relevante markt. In Private Equity fondsen waar in de performance fee wordt gewerkt met een hurdle, wordt gestreefd naar een flexibele hurdle, gebaseerd op een global market cap gewogen index. Catch-up bepalingen worden waar mogelijk beperkt, zodat de performance fee daadwerkelijk en alleen wordt betaald voor een reële outperformance.
- *Beloning van vermogensbeheerders:* Europese richtlijnen ten aanzien van beloningen bij banken worden waar mogelijk uitgerold naar financiële instellingen en vermogensbeheerders wereldwijd. Clawback regelingen dienen te worden verbeterd zodat ze indien nodig volledig en op tijd kunnen worden uitgevoerd. Het beloningsbeleid van closed end fonds managers worden bij voorkeur tenminste eens per vier jaar uitgebreid geëvalueerd door de fondsmanager en (inclusief eventuele wijzigingen) ter goedkeuring voorgelegd aan de investeerders in het fonds.