

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
1.7	Review	KJ	November 2025

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 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.

Het beloningsbeleid van Bright is opgesteld in overeenstemming met artikel 1:111 Wft en Verordening (EU) 2017/565. Het beleid bevat geen prikkels die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's of afbreuk doen aan de duurzaamheidsdoelen van Bright.

Duurzaamheidsdoelen vormen onderdeel van de bedrijfsstrategie, maar zijn niet gekoppeld aan individuele beloningen. Bij de tweejaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid wordt tevens beoordeeld of het beleid in lijn blijft met de duurzaamheidsstrategie en risicobereidheid van Bright.

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 bepalen van salarissen een op het Baarda-model gebaseerd loonhuis. Dit model koppelt beloning aan de toegevoegde waarde die een medewerker levert binnen zijn of haar rol, in plaats van uitsluitend aan functietitel of anciënniteit.

Bij aanstelling wordt het aanvangssalaris individueel vastgesteld op basis van de marktwaarde van de rol en het ervaringsprofiel van de medewerker. Hiervoor maken we gebruik van referenties zoals loonwijzer.nl en intermediair.nl. Binnen elk rolniveau wordt gekeken naar de salarisrange die in de markt gangbaar is voor vergelijkbare verantwoordelijkheden en ervaringsniveaus.

Elke rol heeft een rolbeschrijving en scorecard met concrete verantwoordelijkheden, gedragsindicatoren en de mate van zelfstandigheid die daarbij hoort. De senioriteit binnen de rol wordt bepaald door de mate waarin een medewerker de bijbehorende competenties en gedragingen aantoonst – van junior (volgend) tot master (leidend) volgens de Baarda-niveaus.

Wanneer een rol wijzigt of de medewerker structureel een ander niveau van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid laat zien, wordt dit formeel vastgelegd. Op dat moment volgt een herijking van het salaris, die meestal wordt doorgevoerd in januari na bewezen prestaties in de nieuwe rol.

Indien nodig vraagt Bright onafhankelijk extern advies, waarbij onze beloning wordt vergeleken met die van vergelijkbare functies binnen een referentiegroep van Nederlandse beleggingsinstellingen.

De salarisontwikkeling wordt bepaald door drie pijlers:

- de rolinhoud en zwaarte van de functie;
- de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker; en
- de zichtbare bijdrage aan team- en organisatieresultaten.

Doorgroei binnen de rol wordt toegekend wanneer:

- de afgesproken resultaten zijn behaald; en
- de medewerker aantoonbare groei heeft laten zien in de relevante competenties uit het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).

Wanneer een medewerker structureel “above & beyond” presteert – dus duidelijk op een hoger niveau van toegevoegde waarde opereert dan verwacht – kan in uitzonderlijke gevallen een snellere doorgroei 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 ónder 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 over de jaren 4.139.000 opties uitgegeven tot eind 2018. Eind 2024 staan nog 2.239.000 opties uit en 100.000 opties zijn uitgeoefend. 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.

2.2 Overige arbeidsvoorwaarden

2.2.1 Pensioen

Bright biedt geen tweede pijler pensioenregeling aan voor haar medewerkers of uitvoerend bestuur. In plaats daarvan biedt Bright medewerkers die langer dan zes (6) maanden in dienst zijn de mogelijkheid om een lijfrente-pensioenrekening bij Bright te openen.

Na machtiging van de medewerker legt Bright maandelijks namens de medewerker in op deze pensioenrekening. De opbouw bestaat uit:

- een basistoeslag van 3% over het bruto basissalaris, volledig betaald door Bright;
- een aanvullende toeslag van 2% (of 2,65% voor uitvoerend bestuurders) indien de medewerker zelf ook een eigen bijdrage van 2% (of 2,65%) van het bruto basissalaris inlegt.

De gehele premie wordt netto ingehouden op de loonstrook en door Bright doorgeboekt als inleg op de persoonlijke Bright (Lijfrente)Pensioenrekening van de medewerker in kwestie.

De pensioenbijdrage vormt een vast onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en is niet gekoppeld aan individuele of collectieve prestaties.

2.2.2 Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst

Bij Bright hechten we waarde aan een zorgvuldige start van de samenwerking. Hoewel we tijdens de sollicitatieprocedure veel aandacht besteden aan het vinden van de juiste match, blijft dit uiteindelijk mensenwerk. Daarom starten nieuwe medewerkers met een tijdelijk dienstverband dat een proeftijd van één (1) maand bevat.

De tijdelijke aanstelling heeft een maximale duur van twee (2) jaar. Wanneer de medewerker goed functioneert en de samenwerking wederzijds bevalt, volgt in principe een vaste aanstelling. Zowel in de eerste maand als in de laatste maand van het tijdelijke contract vinden gesprekken plaats over functioneren, ontwikkeling en toekomstperspectief binnen Bright.

Als blijkt dat een medewerker nog niet volledig naar verwachting functioneert, krijgt deze de gelegenheid om zich te verbeteren. Tijdens de proeftijd kan bij onvoldoende verbetering de arbeidsovereenkomst direct worden beëindigd. Na afloop van de proeftijd wordt, indien nodig, een verbetertraject gestart met duidelijke doelen, ondersteuning en evaluatiemomenten. Blijft structurele verbetering uit, dan kan dit leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat zowel de medewerker als Bright de overeenkomst kan opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn: één (1) maand voor medewerkers en één (1) maand voor Bright.

Voor uitvoerend bestuurders geldt een langere opzegtermijn van zes (6) maanden, gezien de aard en impact van hun functie.

Er is in de arbeidsovereenkomst geen recht op schadevergoeding opgenomen bij beëindiging van het dienstverband.

2.2.3 Overige toeslagen en vergoedingen

Medewerkers ontvangen ook nog een reeks van vergoedingen. O.a. een vergoeding van EUR 0,23/km voor woon-werk verkeer afhankelijk van de gereisde afstand en gemaximeerd op EUR 380 per maand o.b.v. een fulltime betrekking, met een maximum van EUR 21 per dag. 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.