



Beloningsbeleid

2024

Versie 0.1
1 januari 2024

1. Inleiding

Het Bestuur van SBZ Pensioen (hierna: het fonds) voert een beheerst en duurzaam Beloningsbeleid dat in overeenstemming is met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel. Het Beloningsbeleid staat in redelijke verhouding tot de verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag van de bestuursleden. Er is geen sprake van prestatie-gerelateerde beloning en met het vaststellen van de beloning is rekening gehouden met het feit dat een kritische opstelling van de (Niet-)Uitvoerende Bestuursleden niet wordt belemmerd. Bij ontslag van een bestuurslid zonder en met arbeidsovereenkomst wordt geen ontslagvergoeding verstrekt. Met de vastlegging van haar Beloningsbeleid voldoet het fonds aan de normen van de Code Pensioenfonds.

2. Totstandkoming Beloningsbeleid

Het Bestuur volgt de uitgangspunten van de Pensioenfederatie. Naast de Pensioenfederatie onderschrijven ook de werknemersorganisaties de noodzaak van toenemende professionaliteit van pensioenfondsbestuurders. Zij willen ook in de toekomst hun rol binnen de diverse pensioenfondsbesturen blijven vervullen, met het daarbij behorende vakmanschap. Bij deze toegenomen complexiteit en tijdbesteding, hoort een passende vergoeding.

Gemiddeld wordt een Niet-Uitvoerend Bestuurder (met uitzondering van de Onafhankelijk Voorzitter) geacht tenminste één dag per week te besteden aan het besturen van het fonds. De Uitvoerend Bestuurder Beleggingen, Vermogensbeheer en Communicatie wordt geacht tenminste drie en een halve dag per week te besteden aan het besturen van het fonds. Het Uitvoerend Bestuurslid Pensioenzaken, Relatiebeheer en Risicomanagement wordt geacht tenminste vier dagen per week te besteden aan het fonds. De Onafhankelijk Voorzitter van het fonds wordt geacht tenminste twee dagen per week te besteden aan het besturen van het fonds. Hierin zijn ook studie, lezen, overleg, bijeenkomsten, commissies, en dergelijke begrepen.

De beloningen in dit Beloningsbeleid zijn getoetst aan de WNT-norm voor de overheid en semi-overheid. Het Bestuur concludeert dat de beloningen binnen deze norm blijven.

Het fonds houdt zich aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's. Derhalve zet het beloningsbeleid van het fonds niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's.

De onderstaande beloningsregeling geldt met ingang van 1 januari 2024.

3. Vacatiegeld Bestuur

Niet-Uitvoerende Bestuursleden

De Niet-Uitvoerende Bestuursleden (met uitzondering van de Onafhankelijk Voorzitter) worden geacht gemiddeld minimaal één dag per week te besteden aan het fonds. De voor de Niet-Uitvoerende Bestuursleden vastgestelde vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2024 €32.640,- per jaar.

Het vacatiegeld wordt aan de werkgever of voordragende organisatie overgemaakt, tenzij uit een verklaring van de werkgever of voordragende organisatie blijkt dat het aan betrokkene zelf kan worden overgemaakt. Als geen sprake is van een werkgever of voordragende organisatie wordt het geld overgemaakt zoals aangegeven door betrokkene.

Over de bovengenoemde vaste vergoeding mogen niet-uitvoerend bestuursleden geen BTW in rekening brengen.

Uitvoerende Bestuursleden en Onafhankelijk Voorzitter

Met de Uitvoerende Bestuursleden en de Onafhankelijk Voorzitter worden aparte opdrachtbevestigingen afgesloten.

Voor de Uitvoerende Bestuursleden zal de vergoeding met ingang van 1 januari 2024 € 138.222,-- (Uitvoerend Bestuurslid Beleggingen,/Vermogensbeheer en Communicatie) respectievelijk € 157.968,-- (Uitvoerend Bestuurslid Pensioenzaken, Relatiebeheer en Risicomanagement). Voor de Onafhankelijk Voorzitter bedraagt de vergoeding € 65.280,-- per jaar. Voor de Uitvoerende Bestuursleden is hierbij rekening gehouden met een opslag van 21% zijnde 20% vanwege inkomenszekerheid als ZZP'er en (vanaf 1 januari 2022) 1% zijnde 50% van hun gederfde, niet verrekenbare btw. Tevens is een marktconforme vergelijking gemaakt met de hoogte van beloning conform de Code Pensioenfondsen van de Pensioenfederatie, de zorgverzekeringssector en financiële sector.

Over de bovengenoemde vaste vergoeding mogen genoemde bestuursleden geen BTW in rekening brengen.

Aspirant bestuursleden

De voor de aspirant bestuursleden vastgestelde vergoeding bedraagt de helft van de vergoeding die hij of zij als bestuurslid gaat ontvangen.

Leden Verantwoordingsorgaan

De leden van het Verantwoordingsorgaan worden geacht tenminste 1 dag per maand te besteden aan het fonds. Voor de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan wordt de tijdsbesteding geacht 1,5 dag per maand te zijn.

De voor de leden van het Verantwoordingsorgaan vastgestelde vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2024 € 3.528,-- per jaar (voorzitter € 5.288,-- per jaar). De vergoeding is passend gezien de omstandigheden van het pensioenfonds, diens ambities en uitdagingen nu en op de middellange termijn.

Het vacatiegeld wordt aan de werkgever of voordragende organisatie overgemaakt, tenzij uit een verklaring van de werkgever of voordragende organisatie blijkt dat het aan betrokkene zelf kan worden overgemaakt. Als geen sprake is van een werkgever of voordragende organisatie wordt het geld overgemaakt zoals aangegeven door betrokkene.

Over de bovengenoemde vaste vergoeding mogen leden van het Verantwoordingsorgaan geen BTW in rekening brengen.

4. Incidentele vergoeding

Het Bestuur kan op individuele basis besluiten, nadat het daartoe het Verantwoordingsorgaan om advies heeft gevraagd, om in zeer uitzonderlijke situaties een incidentele extra vergoeding toe te kennen aan een individueel bestuurslid. Deze vergoeding dient te passen binnen de kaders van dit Beloningsbeleid. De hoogte van de vergoeding ligt niet op voorhand vast, maar wordt vastgesteld op basis van de extra werkzaamheden die zijn verricht.

5. Verhoging vergoeding

Het vacatiegeld voor leden van het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan en voor de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de algemene loonontwikkeling conform de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zorgverzekeraars (hierna cao), vanaf 2 januari in het daaraan voorafgaande jaar tot en met genoemde 1 januari. De verhoging wordt afgerond op bedragen die deelbaar zijn door vier, zodat de vergoeding per kwartaal in hele euro's luidt.

6. Vergoeding Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit

De Sleutelfunctiehouders Risicobeheer wordt geacht minimaal 6 uur per week te besteden aan de uitvoering van de werkzaamheden als Sleutelfunctiehouder. De Sleutelfunctiehouder Interne Audit worden geacht minimaal 4 uur per week te besteden aan de uitvoering van de werkzaamheden als Sleutelfunctiehouder. De voor de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer vastgestelde vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2024 € 24.480,- per jaar. De voor de Sleutelfunctiehouder Interne Audit vastgestelde vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2024 € 16.320,- per jaar.

Of over de bovengenoemde vaste vergoeding Sleutelfunctiehouders BTW in rekening mogen brengen, dienen zij zelf vast te stellen.

7. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding per vergadering voor alle leden van het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan en voor de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit is gebaseerd op de werkelijke kosten van openbaar vervoer of een kilometervergoeding. De kilometervergoeding is hoger dan de fiscaal vrije kilometervergoeding voor werknemers ad € 0,23 per kilometer. De reiskostenvergoeding wordt met ingang van 1 januari 2016 jaarlijks per 1 januari aangepast aan de algemene loonontwikkeling conform de cao vanaf 2 januari in het daaraan voorafgaande jaar tot en met genoemde 1 januari en bedraagt per 1 januari 2024 € 0,37 per kilometer.

Over de bovengenoemde reiskostenvergoeding mogen Bestuursleden en leden van het Verantwoordingsorgaan geen BTW in rekening brengen. Of de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit BTW in rekening mogen brengen, dienen zij zelf vast te stellen.

In de bijlage is een overzicht van de vacatievergoedingen, de reiskostenvergoeding en het percentage van de verhoging van eerdere jaren opgenomen.

8. Onkostenvergoeding

Onkosten die in redelijkheid voor de goede invulling van de functie noodzakelijk zijn, zoals bijvoorbeeld een overnachting, zijn voor rekening van het fonds, na voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de voorzitter van het pensioenfonds. Vergoedingen voor opleidingskosten, schriftelijk studiemateriaal en contributies van lidmaatschappen van pensioengerelateerde organisaties zijn geregeld in het geschiktheidsplan.

9. Uitbetaling

Het vacatiegeld en de reiskostenvergoeding worden ieder kwartaal achteraf uitbetaald. Bij tussentijdse opzegging wordt het vacatiegeld naar rato uitgekeerd.

10. Reikwijdte Beloningsbeleid

Het fonds volgt in haar Beloningsbeleid de CRD (IV) norm, en verlangt dit ook van haar uitbestedingspartners. Dit geldt tevens voor de actuariële sleutelfunctie, de sleutelfunctie risicobeheer en de sleutelfunctie interne audit. Bij de jaarlijkse beoordeling van de uitbestedingspartners en de sleutelfuncties worden ten aanzien van het gehanteerde beloningsbeleid de "principes voor beheerst beloningsbeleid" betrokken. Hierbij geldt het "pas toe of leg uit"-principe.

11. Onvoorziene gevallen, vaststelling, wijzigingen en evaluatie

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024 en is laatstelijk gewijzigd per 18 december 2023.
2. Deze regeling wordt vastgesteld en kan worden gewijzigd bij besluit van het bestuur, nadat het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid is gesteld haar advies uit te brengen aangaande de voorgestelde wijzigingen.
3. Deze regeling wordt ten minste een keer in de drie jaar geëvalueerd en geactualiseerd, tenzij tussentijds sprake is van belangrijke wijzigingen. Dan wordt deze regeling onverwijld aangepast. Actualisatie van vacatiegelden en reiskostenvergoeding vindt jaarlijks plaats.
4. In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het Bestuur. Dit reglement wordt vastgesteld en gewijzigd door het Bestuur. Bij eventuele strijdigheid van dit reglement met de Statuten of de ABTN van SBZ Pensioen, hebben de Statuten of de ABTN voorrang boven dit reglement

IJsselstein, 18 december 2023

Namens het Bestuur van
SBZ Pensioen

Ties Tiessen
Onafhankelijk Voorzitter

Ronald van Hees
Voorzitter Commissie Bestuurlijke
Aangelegenheden

Peggy Wilson
Voorzitter Audit-, Risk- en Compliancecommissie

Desiree Wareman
Voorzitter BeleggingsAdviescommissie

Bijlage Vergoedingen en verhogingen eerdere jaren*

Jaar	Verhoging per 1 januari	Vacatie 1 dag Niet-Uitvoerende Bestuursleden	Vacatie 1 dag Uitvoerende Bestuursleden	Vacatie leden VO	Vacatie Voorzitter VO	Vacatie Sleutel-functiehouder IA	Vacatie Sleutel-functiehouder RB	Reiskostenvergoeding per kilometer
2014		€ 25.000,--		€ 2.000,--	€ 3.000,--			€ 0,29
2015	3,6324%	€ 25.908,--		€ 2.072,--	€ 3.108,--			€ 0,29
2016	1,25%	€ 26.232,--		€ 2.096,--	€ 3.148,--			€ 0,29
2017	2,0075%	€ 26.760,--	€ 32.112,--	€ 2.140,--	€ 3.212,--			€ 0,30
2018	1,5%	€ 27.160,--	€ 32.594,--	€ 2.172,--	€ 3.260,--			€ 0,30
2019	2%	€ 27.704,--	€ 33.246,--	€ 2.216,--	€ 3.324,--			€ 0,31
2020	3%	€ 28.536,--	€ 34.244,--	€ 2.284,--	€ 3.424,--	€ 14.268,--	€ 14.268,--	€ 0,32
2021	3,27%	€ 29.468,--	€ 35.364,--	€ 2.360,--	€ 3.536,--	€ 14.736,--	€ 14.736,--	€ 0,33
2022	2,40%	€ 30.176,--	€ 36.512,--	€ 3.260,--	€ 4.888,--	€ 15.088,--	€ 15.088,--	€ 0,34
2023	4%	€ 31.384,--	€ 37.972,--	€ 3.392,--	€ 5.084,--	€ 15.692,--	€ 15.692,--	€ 0,35
2024	4%	€ 32.640,--	€ 39.492,--	€ 3.528,--	€ 5.288,--	€ 16.320,--	€ 24.480,--	€ 0,37

Bijlage Vergoeding per jaar vanaf 1 januari 2024

Uitvoerend Bestuurslid Vermogensbeheer, Beleggingen en Communicatie	€ 138.222,-- (o.b.v. 3,5 werkdag per week)
Uitvoerend Bestuurslid Pensioenen en Risicobeheer	€ 157.968,-- (o.b.v. 4 werkdagen per week)
Onafhankelijke Voorzitter	€ 65.280,-- (o.b.v. 2,0 werkdagen per week)

Voor andere categorieën uit bovenstaande tabel geldt dat de daar genoemde bedragen jaarbedragen zijn (uitgezonderd de reiskostenvergoeding).

*dit overzicht is exclusief tijdelijke vergoedingen op basis van addenda.