



Beloningsbeleid

2025 en 2026

Versie 2
1 januari 2025

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. SBZ Pensioen verstrekt bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst géén transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een bestuurslid met arbeidsovereenkomst, verstrekt SBZ Pensioen uitsluitend een transitievergoeding, indien en voor zover het hiertoe op grond van de wet verplicht is. 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.

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.

3. Reikwijdte Beloningsbeleid

Het fonds volgt in haar Beloningsbeleid de CRD (IV) norm¹, 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.

De onderstaande beloningsregeling geldt met ingang van 1 januari 2025 en maakt onderscheid tussen de vergoeding van bestuursleden met een arbeidsovereenkomst en overige vergoedingen.

4. Vergoeding bestuursleden met een arbeidsovereenkomst

Verhoging vergoeding

De vergoeding van de Uitvoerende Bestuursleden wordt jaarlijks aangepast op basis van een besluit van het Niet-uitvoerende Bestuur en blijft binnen de WNT-norm voor de overheid en semi-overheid.

Vergoeding Uitvoerende Bestuursleden

De Uitvoerende Bestuursleden zijn vanaf 1 januari 2025 werknemer van SBZ Pensioen.

Het Uitvoerend Bestuurslid Vermogensbeheer en Communicatie en het Uitvoerend Bestuurslid Pensioenzaken, en Relatiebeheer zijn in dienst voor 40 uur per week. Hun salaris bedraagt per 1 januari 2025 € 246.000,-- bruto per jaar. Het Uitvoerend Bestuurslid Uitbestedingen en IT is in dienst voor 24 uur per week. Het salaris voor dit Uitvoerend Bestuurslid bedraagt per 1 januari 2025 €147.600,-- bruto per jaar.

¹ De CRD IV-norm verwijst naar de vierde versie van de Capital Requirements Directive (CRD), die in de Europese Unie is ingevoerd om de kapitaalvereisten voor banken en beleggingsondernemingen te reguleren.

Er is een marktconforme vergelijking gemaakt met de hoogte van beloning conform de Code Pensioenfondsen van de Pensioenfederatie, de zorgverzekeringssector en financiële sector.

De Uitvoerende Bestuursleden hebben bij een dienstverband van 40 uur per week, recht op 28 vakantiedagen (20 wettelijke dagen en 8 bovenwettelijke dagen) met behoud van loon. Deze vakantiedagen worden naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst vastgesteld als minder dan 40 uur per week wordt gewerkt.

Als recht bestaat op loondoorbetaling bij ziekte, dan wordt tijdens de eerste 52 weken vanaf de eerste dag van ziekte 100% van het brutosalaris doorbetaald. Tijdens het tweede ziektejaar betaalt SBZ Pensioen 90% van het brutosalaris door.

Reiskostenvergoeding

De Uitvoerende bestuursleden hebben recht op een vergoeding van reiskosten die gelijk is aan de fiscaal vrije kilometervergoeding ad € 0,23 per kilometer (niveau 2025) dan wel de werkelijke kosten voor openbaar vervoer.

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.

Uitbetaling

De vergoedingen worden iedere maand achteraf uitbetaald. Bij tussentijdse opzegging wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd.

5. Overige vergoedingen

Verhoging vergoeding

De vergoeding en de incidentele vergoeding voor leden van het Niet-uitvoerende Bestuur en het Verantwoordingsorgaan en voor de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit worden 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. Per 1 januari 2025 is de verhoging 6% en per 1 januari 2026 3,75%. De verhoging wordt afgerond op bedragen die deelbaar zijn door vier, zodat de vergoeding per kwartaal in hele euro's luidt.

a. Vergoeding 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 2025 € 34.600,-- per jaar. Per 1 januari 2026 bedraagt de vergoeding € 35.896,-- per jaar.

Voor de Onafhankelijk Voorzitter (gemiddeld 2 dagen per week) bedraagt de vergoeding in 2025 € 69.196,-- per jaar. Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 71.792,-- per jaar.

De vergoeding 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.

b. Vergoeding Aspirant bestuursleden

De voor de aspirant bestuursleden vastgestelde vergoeding bedraagt de helft van de vergoeding die hij of zij als bestuurslid gaat ontvangen. Voor een aspirant bestuurslid dat toetreedt tot het NUB bedraagt deze vergoeding € 17.300,- per jaar. Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 17.948,- per jaar.

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

c. Vergoeding leden Verantwoordingsorgaan

De leden van het Verantwoordingsorgaan worden geacht tenminste 1 dag per maand te besteden aan het fonds. Voor de voorzitter² 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 2025 € 3.740,- per jaar (voorzitter € 5.604,- per jaar). Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 3.880,- per jaar (voorzitter € 5.816,- per jaar). De vergoeding is passend gezien de omstandigheden van het pensioenfonds, diens ambities en uitdagingen nu en op de middellange termijn.

De vergoeding 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.

d. Vergoeding Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit

De Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit worden geacht minimaal 6 uur per week te besteden aan de uitvoering van de werkzaamheden als Sleutelfunctiehouder. De voor de Sleutelfunctiehouders vastgestelde vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2025 € 25.948,- per jaar. Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 26.920,- per jaar.

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

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.

Voor de jaren 2025 en 2026 heeft het bestuur gemeend om ten behoeve van de extra werkzaamheden die voortvloeien uit de in werking treding van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp), voor het niet-uitvoerend deel van het bestuur (niet zijnde de voorzitter) en het verantwoordingsorgaan een extra tijdelijke vergoeding toe te kennen in aanvulling op de reguliere vergoeding. Deze bepaling in het beloningsbeleid vervangt de eerdere addenda met betrekking tot het beloningsbeleid per 1 januari 2025, ook het addendum op het beloningsbeleid voor het verantwoordingsorgaan dat oorspronkelijk tot 1 juli 2025 liep.

² Als op grond van het reglement verantwoordingsorgaan een technisch voorzitter is aangesteld, zijn de bepalingen op de technisch voorzitter van toepassing.

De niet-uitvoerende bestuurders (niet zijnde de voorzitter) ontvangen een verhoging met 1/8 van de vergoeding (dit is gelijk aan 1 uur extra per week) per 1 januari 2025, hetgeen gelijk staat aan € 4.324,-- per jaar voor de extra tijdsbesteding in verband met de invoering van de Wtp. Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 4.488,-- per jaar.

De voor de aspirant bestuursleden vastgestelde extra tijdelijke vergoeding bedraagt de helft van de vergoeding die hij of zij als bestuurslid gaat ontvangen. Per 1 januari 2025 bedraagt de extra tijdelijke vergoeding voor aspirant bestuursleden € 2.162,-- per jaar. Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 2.244,-- per jaar.

De leden van het Verantwoordingsorgaan en de voorzitter krijgen een vaste vergoeding van € 1.876,-- per jaar per 1 januari 2025 voor de extra tijdsbesteding in verband met de invoering van de Wtp. Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 1.948,-- per jaar³.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding per vergadering voor alle leden van het Niet-uitvoerend 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 2025 € 0,39 per kilometer. Met ingang van 1 januari 2026 is dat € 0,40 per kilometer.

Over de bovengenoemde reiskostenvergoeding mogen Niet-uitvoerende 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.

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.

Uitbetaling

De vergoedingen worden ieder kwartaal achteraf uitbetaald. Bij tussentijdse opzegging wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd.

6. Onvoorziene gevallen, vaststelling, wijzigingen en evaluatie

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2025 en is laatstelijk gewijzigd per 10 maart 2025.
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 vergoedingen en reiskostenvergoeding vindt jaarlijks plaats.

³ Onbedoeld was in 2024 geen indexatie over de vast vergoeding afgesproken. Het bestuur heeft besloten dat deze alsnog verleend wordt.

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

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

IJsselstein, 10 maart 2025

Namens het Bestuur van
SBZ Pensioen

Ties Tiessen
Onafhankelijk Voorzitter

Ronald van Hees
Voorzitter Commissie Bestuurlijke
Aangelegenheden

Peggy Wilson
Voorzitter Audit-, Risk- en Compliancecommissie

Henk Radder
Voorzitter BeleggingsAdviesCommissie

Bijlage Vergoedingen en verhogingen eerdere jaren

Vergoedingen bestuursleden met arbeidsovereenkomst		
Jaar:	2026	2025
Verhoging 1 januari	nbn*	N.v.t.
UB V&C	nbn*	€ 246.000
UB P&R	nbn*	€ 246.000
UB U&I	nbn*	€ 147.600
Reiskostenvergoeding UB	nbn*	€ 0,23

* Deze bedragen worden in november van ieder jaar vastgesteld op basis van de WNT norm.

Overige vergoedingen						
Jaar:	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Verhoging 1 januari	3,75%	6,00%	4,00%	4,00%	2,40%	3,27%
Leden NUB	€ 35.896	€ 34.600	€ 32.640	€ 31.384	€ 30.176	€ 29.468
Leden VO	€ 3.880	€ 3.740	€ 3.528	€ 3.392	€ 3.260	€ 2.360
Voorzitter bestuur	€ 71.792	€ 69.196	€ 65.280	€ 62.768	€ 45.268	€ 44.208
Voorzitter VO	€ 5.816	€ 5.604	€ 5.288	€ 5.084	€ 4.888	€ 3.536
SFH IA	€ 26.920	€ 25.948	€ 16.320	€ 15.692	€ 15.088	€ 14.736
SFH RB	€ 26.920	€ 25.948	€ 24.480	€ 15.692	€ 15.088	€ 14.736
UB V&C	N.v.t.	N.v.t.	€ 138.222	€ 132.902	€ 109.536	€ 106.092
UB P&R	N.v.t.	N.v.t.	€ 157.968	€ 151.088	€ 146.048	€ 141.456
UB U&I	N.v.t.	N.v.t.				
Aspirant bestuurslid	€ 17.948	€ 17.300	€ 16.320	€ 15.692	€ 15.088	€ 14.734
Wtp NUB	€ 4.488	€ 4.324	€ 4.080			
Wtp VO	€ 1.948	€ 1.876	€ 1.768	€ 1.700		
Wtp aspirant bestuurslid	€ 2.244	€ 2.162	€ 2.040			
Reiskostenvergoeding	€ 0,40	€ 0,39	€ 0,37	€ 0,35	€ 0,34	€ 0,33