



# **Beloningsbeleid**

## **Per 1 januari 2023**

## 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 Pensioenen en Risicobeheer wordt geacht tenminste vier dagen per week te besteden aan het fonds. De Onafhankelijk Voorzitter van het fonds wordt geacht tenminste anderhalve dag 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 2023.

## 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 2023 €31.384,- 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 deze bestuursleden zal de vergoeding met ingang van 1 januari 2023 € 132.902,-- (Uitvoerend Bestuurslid Beleggingen,/Vermogensbeheer en Communicatie) respectievelijk € 151.888,-- (Uitvoerend Bestuurslid Pensioenen en Risicobeheer) respectievelijk € 47.080,-- (Onafhankelijk Voorzitter) per jaar bedragen. 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 gedeerde, niet verrekenbare btw. Tevens is gekeken naar de marktconformiteit waarbij een vergelijking is gemaakt met de hoogte van de beloning van 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 2023 € 3.392,-- per jaar (voorzitter € 5.084,-- 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 en Interne Audit worden geacht minimaal 4 uur per week te besteden aan de uitvoering van de werkzaamheden als Sleutelfunctiehouder. De voor de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit vastgestelde vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2023 € 15.692,- per jaar. Deze vergoeding wordt één jaar na inwerkingtreding van de betreffende overeenkomst van opdracht geëvalueerd en indien nodig aangepast, nadat het Verantwoordingsorgaan in de gelegenheid is gesteld om haar advies hierover uit te brengen.

*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 € 0,21 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 2022 € 0,35 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. Evaluatie en wijzigingen

Het Beloningsbeleid wordt ten minste een keer in de drie jaar geëvalueerd en geactualiseerd, tenzij tussentijds sprake is van belangrijke wijzigingen. Dan wordt het Beloningsbeleid onverwijld aangepast. Actualisatie van vacatiegelden en reiskostenvergoeding vindt jaarlijks plaats.

IJsselstein, 19 december 2022

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-functie-houders RB en IA	Reiskosten-vergoeding 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,--	€ 0,32
2021	3,27%	€ 29.468,--	€ 35.364,--	€ 2.360,--	€ 3.536,--	€ 14.736,--	€ 0,33
2022	2,40%	€ 30.176,--	€ 36.512,--	€ 3.260,--	€ 4.888,--	€ 15.088,--	€ 0,34
2023	4%	€ 31.384,--	€ 37.972,--	€ 3.392,--	€ 5.084,--	€ 15.692,--	€ 0,35

### Bijlage Vergoeding per jaar vanaf 1 januari 2023

Uitvoerend Bestuurslid Vermogensbeheer, Beleggingen en Communicatie	€ 132.902,-- (o.b.v. 3,5 werkdag per week)
Uitvoerend Bestuurslid Pensioenen en Risicobeheer	€ 151.088,-- (o.b.v. 4 werkdagen per week)
Onafhankelijke Voorzitter	€ 47.080,-- (o.b.v. 1,5 werkdag per week)

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