

Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland

Beloningsbeleid

Ingangsdatum 1 januari 2021
Vastgesteld tijdens de bestuursvergadering van 3 juni 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Beloning bestuur	4
3. Beloning ambtelijk secretaris	5
4. Beloning Verantwoordingsorgaan	5
5. Beloning visitatiecommissie	6
6. Beloning externe deskundigen / overige dienstverleners (uitbesteding)	6
7. Inwerkingtreding	7

1. Inleiding

Op grond van artikel 21 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen dienen pensioenfondsen een beleid te voeren dat gericht is op het duurzaam beheren van financiële risico's en andere dan financiële risico's. Dit houdt mede in dat een pensioenfonds een beleid inzake beloningen voert dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor fondsen aanvaardbaar is (beheerst beloningsbeleid conform artikel 21a Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen). Ook de Code Pensioenfondsen schrijft voor dat pensioenfondsen een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren. Het beloningsbeleid heeft mede als doel te voorkomen dat beloningselementen, zoals bonussen, kunnen aanzetten tot het nemen van te grote risico's of anderszins ongewenste prikkels kunnen opleveren.

Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland (hierna: SPAGN) maakt in haar beloningsbeleid onderscheid tussen de beloningen inzake:

- Het bestuur, waaronder ook een onafhankelijk bestuurslid als bedoeld in artikel 100, lid 6 van de Pensioenwet
- De ambtelijk secretaris
- Het Verantwoordingsorgaan
- De visitatiecommissie
- Externe deskundigen / overige dienstverleners (uitbesteding).

De algemene beginselen van het beloningsbeleid van SPAGN zijn als volgt:

- Het bestuur is verantwoordelijk voor de implementatie en instandhouding van het beloningsbeleid van SPAGN.
- Het beloningsbeleid is toegesneden op de omvang en organisatie van SPAGN en op de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf.
- SPAGN houdt zich in haar beloningsbeleid aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). Het beloningsbeleid van SPAGN zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's. Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's.
- De beloning en/of een eventuele (onkosten)vergoeding staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde (geschiktheids)eisen en het tijdsbeslag.
- Leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die een dienstbetrekking hebben met de werkgever ontvangen in principe geen beloning vanuit SPAGN en geen reiskostenvergoeding, tenzij er afspraken gemaakt worden over facturatie aan SPAGN. In het laatstgenoemde geval is er sprake van facturatie tegen gereduceerd commercieel tarief door de werkgever, waarbij deze vergoedingen niet bij de betrokkenen terecht komen, maar bij de werkgever als vergoeding voor gemiste omzet van het betreffende bedrijfsonderdeel van de werkgever. Deze afspraken worden specifiek vastgelegd.
- Vacatievergoeding en vergoeding reiskosten: Leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die geen dienstbetrekking met de werkgever hebben komen in aanmerking voor een vacatievergoeding, tenzij er afwijkende afspraken zijn gemaakt. Indien er afwijkende afspraken zijn gemaakt, worden deze specifiek vastgelegd. Voor het vaststellen van de hoogte van de vacatievergoeding is door het bestuur een onderzoek uitgevoerd naar hetgeen gebruikelijk is bij pensioenfondsen die qua omvang en complexiteit vergelijkbaar zijn met SPAGN. Voor de hoogte wordt aangesloten bij de SER-norm, d.w.z. de vacatieregeling die van toepassing is voor de raadsleden van de Sociaal-Economische Raad, het dagelijks bestuur en de commissies van de SER. Dit is een norm die gebruikelijk is in de pensioensector. De standaard vacatievergoeding o.b.v. de SER-norm bedraagt € 410 per vergadering. De SER-norm is op basis van een inschatting van de tijdsbesteding en het aantal vergaderingen vertaald naar een vast bedrag per kwartaal. Leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die voor een vacatievergoeding in aanmerking komen, komen niet in aanmerking voor vergoeding van reiskosten.

- De vacatievergoedingen worden per kwartaal achteraf uitbetaald. Indien de start- of einddatum van de functie als bestuurslid of lid van het Verantwoordingsorgaan niet samenvalt met het begin of het eind van het kwartaal wordt de vacatievergoeding over dat kwartaal pro rato uitbetaald.
- Er worden door SPAGN geen fiscale inhoudingen gedaan, leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die voor een vacatievergoeding in aanmerking komen dienen zelf voor belastingafdracht zorg te dragen. Indien de rechthebbende de werkzaamheden niet als ondernemer uitoefent, worden de uitbetaalde vacatievergoedingen door SPAGN als uitbetaalde bedragen aan derden bij de belastingdienst aangeleverd.
- Jaarlijks vóór 1 maart wordt er door SPAGN aan alle leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die voor een vacatievergoeding in aanmerking zijn gekomen een overzicht toegezonden met de vacatievergoedingen die in het voorgaande kalenderjaar aan hen zijn uitbetaald.
- Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor SPAGN aanvaardbaar is en is, voor zover van toepassing, gericht op het lange termijn belang van SPAGN.
- Het beloningsbeleid omschrijft de beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is, alsmede de te volgen procedures en maatregelen die dergelijke beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen en beheersen.
- Bij tussentijds ontslag wordt geen transitie- of ontslagvergoeding door SPAGN verstrekt.
- Het Verantwoordingsorgaan wordt door het pensioenfonds in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over het beloningsbeleid (artikel 115a van de Pensioenwet).
- SPAGN maakt zijn beloningsbeleid openbaar via de website.
- SPAGN evalueert en actualiseert het beloningsbeleid ten minste driejaarlijks.

2. Beloning bestuur

Het bestuur bestaat uit vijf bestuursleden waarvan er één wordt gekozen door de deelnemers, één door de pensioengerechtigden en twee worden voorgedragen door de werkgever. Daarnaast is een onafhankelijk bestuurslid in de zin van artikel 100, lid 6 aan het bestuur toegevoegd. Het bestuur heeft een voorzitter, vicevoorzitter en secretaris benoemd. Hierna wordt ingegaan op de beloning op basis van de samenstelling van het bestuur en het Verantwoordingsorgaan per 1 januari 2021.

Vertegenwoordiging deelnemers

Het lid van het bestuur dat de deelnemers vertegenwoordigt ontvangt geen beloning en geen reiskostenvergoeding vanuit SPAGN. Dit bestuurslid is in dienst van de werkgever en valt onder het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de werkgever. Dit bestuurslid wordt geacht het bestuurslidmaatschap te combineren met de reguliere werkzaamheden uit hoofde van de arbeidsrelatie met de werkgever. Als indicatie voor het tijdsbeslag geldt het aantal uren conform de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (de zogenoemde 'VTE score'). Er is geen aanvullende beloning vanuit SPAGN. Er zijn voor dit bestuurslid geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen.

Vertegenwoordiging pensioengerechtigden

Het (aspirant-)lid van het bestuur dat de pensioengerechtigden vertegenwoordigt komt in aanmerking voor een vacatievergoeding. Voor de hoogte van de vacatievergoeding is aangesloten bij de SER-norm. In afwijking van de SER-norm heeft het bestuur de vacatievergoeding voor bestuursvergaderingen, die doorgaans langer dan een dagdeel (4 uur) duren, vastgesteld op 1 ½ maal de SER-norm, derhalve € 615. De SER-norm is op basis van een inschatting van de tijdsbesteding en 10 bestuursvergaderingen en 8-10 overige vergaderingen per kalenderjaar vertaald naar een vast bedrag van EUR 2.500 per kwartaal. Indien het aantal vergaderingen op enig moment duidelijk hoger zou worden dan 18- 20 per kalenderjaar, kan dit voor het bestuur aanleiding vormen om het vaste bedrag ter heroverwegen. Onkosten die redelijkerwijs gemaakt moeten worden voor de

uitoefening van de werkzaamheden uit hoofde van het bestuurslidmaatschap (m.u.v. reiskosten), kunnen na voorafgaand overleg met het bestuur en na overlegging van bewijsstukken door het bestuur worden vergoed. Er zijn voor dit bestuurslid geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen.

Vertegenwoordiging werkgever

Voor het lid van het bestuur dat de werkgever vertegenwoordigt en dat in dienst is van de werkgever geldt in principe hetzelfde als voor het lid dat de deelnemers vertegenwoordigt: zij worden regulier beloond door de werkgever en worden door de werkgever in staat gesteld om hun werkzaamheden voor SPAGN te verrichten. Er zijn voor deze bestuursleden geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen.

Het lid van het bestuur dat door de werkgever extern is ingehuurd om als werkgeversbestuurslid te functioneren, wordt beloond op basis van hetgeen voor dit soort werkzaamheden in de pensioensector als passende beloning wordt beschouwd. Hierbij wordt uitgegaan van een vast uurtarief met een maximum aan het aantal uren per week. Voor het aantal uren is aangesloten bij de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (de zogenoemde 'VTE score'). Het externe lid namens de werkgever komt niet in aanmerking voor vergoeding van reiskosten. Er zijn voor dit bestuurslid in lijn met het beloningsbeleid van SPAGN geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen.

Onafhankelijk lid in de zin van artikel 100, lid 6 van de Pensioenwet

Hiervoor geldt hetzelfde als voor het externe lid namens de werkgever als hiervoor beschreven, met dien verstande dat het onafhankelijk lid niet wordt ingehuurd door de werkgever, maar dat de beloning rechtstreeks via SPAGN loopt. Voor het aantal uren is eveneens aangesloten bij de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (de zogenoemde 'VTE score'). Het onafhankelijk lid komt in aanmerking voor vergoeding van reiskosten. Voor de vergoeding van reiskosten geldt het fiscaal vrijgestelde maximumbedrag per kilometer. Er zijn voor dit bestuurslid geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen

3. Beloning ambtelijk secretaris

SPAGN heeft een ambtelijk secretaris. De ambtelijk secretaris is in dienst van de werkgever, wordt beloond door de werkgever volgens het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de werkgever en wordt door de werkgever in staat gesteld om de werkzaamheden voor SPAGN te verrichten. Er is geen aanvullende beloning en geen vergoeding van reiskosten vanuit SPAGN. Er zijn geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen.

4. Beloning Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan bestaat uit zes leden. In het Verantwoordingsorgaan zijn de deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever met twee leden vertegenwoordigd. De leden van het Verantwoordingsorgaan die de werkgever en de deelnemers vertegenwoordigen vervullen hun taken in beginsel onbezoldigd: zij worden regulier beloond door de werkgever en worden door de werkgever in staat gesteld om hun werkzaamheden voor SPAGN te verrichten. Met één lid namens de deelnemers zijn er afspraken gemaakt worden over facturatie aan SPAGN. In dit geval is er sprake van facturatie tegen gereduceerd commercieel tarief door de werkgever, waarbij deze vergoedingen niet bij de betrokkene terecht komt, maar bij de werkgever als vergoeding voor gemiste omzet van het

betreffende bedrijfsonderdeel van de werkgever. Deze afspraken zijn specifiek vastgelegd.

De leden in het Verantwoordingsorgaan die de pensioengerechtigden vertegenwoordigen komen in aanmerking voor een vacatievergoeding. Voor de hoogte van de vacatievergoeding is aangesloten bij de SER-norm. De SER-norm is op basis van een inschatting van de tijdsbesteding en 8-10 vergaderingen per kalenderjaar (zowel intern binnen het Verantwoordingsorgaan als met het bestuur) vertaald naar een vast bedrag van EUR 1000 per kwartaal. Indien betrokkene er voor kiest de vergoeding als ondernemer of zelfstandige te ontvangen, dan dient betrokkene de vergoeding aan SPAGN te factureren en is de vergoeding EUR 826,45 exclusief 21% BTW. Als het aantal vergaderingen op enig moment duidelijk hoger zou worden dan 8-10 per kalenderjaar, kan dit voor het bestuur aanleiding vormen om het vaste bedrag ter heroverwegen. Onkosten die redelijkerwijs gemaakt moeten worden voor de uitoefening van de werkzaamheden uit hoofde van het lidmaatschap van het Verantwoordingsorgaan (m.u.v. reiskosten), kunnen na voorafgaand overleg met het bestuur en na overlegging van bewijsstukken door het bestuur worden vergoed. Er zijn geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen.

5. Beloning visitatiecommissie

Het bestuur heeft het intern toezicht geregeld door middel van een visitatiecommissie. Jaarlijks vindt een audit plaats door een visitatiecommissie van externe deskundigen. De visitatiecommissie krijgt hiertoe jaarlijks van het bestuur de opdracht tot het verrichten van een onderzoek en het vervaardigen van een rapport met de bevindingen van de commissie tegen een vooraf afgesproken fixed fee. Deze fixed fee is in overeenstemming met de aard en de omvang van de werkzaamheden van de visitatiecommissie en sluit aan bij wat in de pensioensector als passend wordt beschouwd. Prestatiegerichte beloningen zijn niet toegestaan en voorkomen wordt dat door een te hoge beloning het kritisch functioneren van de visitatiecommissie wordt belemmerd. Er zijn geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat SPAGN meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen.

6. Beloning externe deskundigen / overige dienstverleners (uitbesteding)

SPAGN zet externe deskundigen in, bijvoorbeeld adviseurs voor het leveren van specifieke kennis en kunde, bijvoorbeeld op actuariel, investment of juridisch gebied. Ook zijn er functionarissen die wettelijke taken ten behoeve SPAGN vervullen (accountant en certificierend actuaaris). Door SPAGN vindt daarnaast uitbesteding plaats van diverse taken, waaronder pensioenuitvoering, vermogensbeheer en de sleutelfuncties. De vergoedingen aan derden dienen in overeenstemming te zijn met de aard en omvang van de werkzaamheden, en aan te sluiten bij wat voor een bepaalde categorie werkzaamheden in de pensioensector als passend wordt beschouwd. De beloning mag niet aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan die voor het SPAGN aanvaardbaar zijn en er mogen geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen zijn. Indien aan deze werkzaamheden een bepaalde prestatiebeloning is gekoppeld dan geldt deze regel onverkort. Voor zover er sprake is van uitbesteding zullen in de overeenkomst tot uitbesteding bepalingen worden opgenomen over de toepasselijkheid van de algemene beginselen van het beloningsbeleid van SPAGN op de uitbestedingspartner.

Het interne beloningsbeleid van andere partijen waaraan wordt uitbesteed zal door SPAGN zelfstandig worden beoordeeld op ongewenste prikkels. Deze beoordeling van het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van de selectie van partijen waaraan wordt uitbesteed en wordt in dat kader vastgelegd. De beloning mag niet aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan die voor het SPAGN aanvaardbaar zijn en er mogen geen van de resultaten van SPAGN afhankelijke beloningselementen zijn. Bij de periodieke evaluatie van de uitbesteding worden wijzigingen in het beloningsbeleid van deze partijen meegenomen.

Indien het niet mogelijk is om voldoende inzicht te verkrijgen in het beloningsbeleid van externe partijen, zal SPAGN een afweging te maken van de mogelijke risico's als onderdeel van het selectieproces.

7. Inwerkingtreding

Deze regeling is door het bestuur in de bestuursvergadering van 3 juni 2021 vastgesteld en treedt met terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 januari 2021.