

Beloningsbeleid Pensioenfonds Particuliere Beveiliging

1) Algemeen

Het beleid omvat de beloningen van de fondsorganen, te weten; het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de auditcommissie.

In zijn algemeenheid heeft het fonds een voorkeur voor vaste beloningen in plaats van vacatievergoedingen. De argumenten voor een vaste beloning zijn de volgende:

- De Governance van pensioenfonds heeft zich verder ontwikkeld.
 - Vanuit de toezichthouder wordt beschikbaarheid als één van de belangrijke punten van geschiktheid genoemd. Die beschikbaarheid vertaalt zich in deelname aan vergaderingen, klankbordsessies, toezichtstaken en verantwoording afleggen. Het uitvoeren van de functie staat voorop; niet het strikt besteden van gelimiteerde tijd.
 - Daarnaast betekent de normering ook dat bestuurders op basis van de VTE-norm tijd moeten reserveren om beschikbaar te zijn voor het fonds. Vanuit het toezichtkader wordt het aantal functies dus vanzelf beperkt.
- Geen "Perverse prikkel"
 - Bij een systeem waarbij vacatievergoedingen worden verstrekt is de aanwezigheid de "trigger" op basis waarvan wordt uitgekeerd. De relevantie is hierbij niet bepalend. Bij een vaste vergoeding is beschikbaarheid gegarandeerd.

Het fonds houdt zich aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 betreffende informatievervalsing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). Het beloningsbeleid van het fonds 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.

Jaarlijks beziet het bestuur of, in het kader van de ontwikkeling van de inflatie de beloningen moeten worden aangepast. Daarbij is de Consumenten Prijs Index (CPI) per einde van het voorgaande jaar het referentiepunt. Het uitgangspunt is dat de vergoedingen voor de diverse gremia jaarlijks worden geïndexeerd, tenzij de omstandigheden aanleiding geven tot het heroverwegen van de indexatie.

2) Het bestuur

De niet uitvoerende bestuurders voeren de in profielschets beschreven taken uit in gemiddeld een dag per week. De vergoeding hiervoor bedraagt, inclusief reis- en verblijfkosten, € 31.140,- per jaar (bedrag 2023).

De uitvoerende bestuurders voeren de in de profielschets beschreven taken uit in gemiddeld tweeënehalve dag per week. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten: uitvoerende bestuursleden zijn aangesteld op basis van verantwoordelijkheid, deskundigheid en inzet. De vergoeding hiervoor bedraagt € 42.474,96,- per dag op jaarbasis, hetgeen neer komt op een jaarlijkse vergoeding van € 106.187,40 op basis van gemiddeld 2,5 dagen er week. De vergoeding is inclusief reis- en verblijfkosten tenzij dat in lopende overeenkomsten anders is afgesproken.

Vanaf 1 januari 2027 worden de werkzaamheden uitgevoerd in gemiddeld twee dagen per week.

De onafhankelijk voorzitter voert de in de profielschets beschreven taken uit in gemiddeld tweeënehalve dag per week. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten: De onafhankelijk voorzitter is aangesteld op basis van verantwoordelijkheid, deskundigheid en inzet.

De vergoeding hiervoor bedraagt € 42.474,96,- per dag op jaarbasis, hetgeen neer komt op een jaarlijkse vergoeding van € 106.187,40 op basis van gemiddeld 2,5 dagen per week. De vergoeding is inclusief reis- en verblijfkosten tenzij dat in lopende overeenkomsten anders is afgesproken.

Vanaf 1 juli 2024 worden de werkzaamheden uitgevoerd in gemiddeld twee dagen per week.

Onderbouwing beloningsbeleid

Hierbij is naar diverse criteria en invalshoeken gekeken, waarbij tevens een vergelijking is gemaakt met de hoogte van de beloning van de Code Pensioenfonds van de Pensioenfederatie en de financiële sector.

De ordening naar grootte van een fonds is arbitrair. Immers de problematiek binnen de sector is veelal vergelijkbaar. Met name de governance structuur en de wijze waarop invulling is gegeven aan uitbesteding dragen in belangrijke mate bij aan de capaciteitsvraag.

Veel meer aandacht verdienen kwaliteit en beschikbaarheid van deskundigheid voor de uitvoering van de regeling.

Daarnaast is deze ordening aan het begin van dit decennium gemaakt en houdt deze ordening geen rekening met de huidige markt en de marktwerking daarbinnen.

Hieronder volgt een opsomming van argumenten die het beloningsbeleid ondersteunen.

- In de uitgangssituatie (2021) ligt de marktconforme beloning tussen 25.000 en 45.000 euro op basis van een dag per week.
 - Verschillende onderzoeken laten zien dat de beloning voor pensioenfondsbestuurders (op expert-niveau) zich binnen deze bandbreedte bewegen. Geldt voor zowel BPF-en als OPF-en.
- Professionaliteit trekt verder aan, schaarste ontstaat op sommige onderdelen.
 - Er ontstaat schaarste op specifieke functies. Met name op het gebied van deskundigheid en sleutelfuncties, waar specifieke eisen gaan ontstaan, is schaarste ontstaan of valt te verwachten.
 - Vanwege de eisen gesteld door de toezichthouder zijn (onafhankelijke) bestuurders gelimiteerd qua functies.
- Takenpakket/verantwoordelijkheden nemen toe of verschuiven.
 - Nieuwe wet- en regelgeving vraagt om deskundigheid binnen het bestuur. Denk hierbij aan de sleutelfuncties die binnen IORP II worden genoemd. Hetzelfde geldt voor het "in control" zijn van het bestuur. Bestuurders dienen *countervailing power* te organiseren in het besluitvormingsproces van het fonds, maar ook ten aanzien van de uitbestede partijen dient dit te gebeuren.
 - Regievoering op de uitbestede relaties vanuit de bestuurlijke verantwoordelijkheid neemt toe. Een voorstel vanuit de leveranciers dient te worden gewogen en te worden voorzien van een (financiële) risicoanalyse en/of -paragraaf vanuit het bestuursstandpunt. Ook hier

wordt een verdere intensivering van de *countervailing power* verwacht. Hiermee wordt de "in control" status gemeten.

- Op operationeel gebied "zit de uitvoerende bestuurder" dichter op de bal. Niet als het gaat om de inhoudelijke uitvoering van het beleid, maar wel op de regievoering en processtappen. Dit vraagt, naast de reguliere algemene bestuurstaken, capaciteit en deskundigheid op de diverse kennisgebieden.
- Adviesrol externe adviseurs verandert.
 - Met het introduceren van inhoudelijke deskundigheid op diverse terreinen zal de rol van de externe adviseur wijzigen. Vaak betekent dit dat beleidsvoorbereidende thema's nog marginaal getoetst dienen te worden op bijvoorbeeld wet- en regelgeving. Advieskosten kunnen worden beperkt.

3) Het Verantwoordingsorgaan

Ondanks het feit dat het fonds een voorkeur heeft voor het hanteren van vaste vergoedingen, wordt bij het verantwoordingsorgaan toch gekozen voor vacatievergoedingen. Reden hiervoor is het feit dat het werk dat VO-leden in de branche uitvoeren zich hiervoor beter leent.

De vacatievergoedingen voor het voorbereiden en bijwonen van een vergadering van het verantwoordingsorgaan inclusief agendaoverleg en voorbereiding is als volgt vastgesteld:

- Indien de vergadering langer duurt dan twee uren is de vacatievergoeding gebaseerd op de standaardvacatievergoeding van de SER op basis van de verordening vergoeding aan leden van de raad, het dagelijks bestuur en de commissies en bedraagt € 469,18 (bedrag 2023);
- Indien de vergadering, met een beperkte agenda, twee uren of korter duurt, bedraagt de vergoeding de helft van deze standaardvacatievergoeding en is gelijk aan € 234,59 (bedrag 2023).

Aanvullende vergoedingen:

- Verblijfkosten per dag worden vergoed conform de SER-norm.
- Reiskosten worden vergoed conform de SER-norm.
- Reistijd wordt niet vergoed.

Bijwonen bijeenkomsten inzake een cursus of opleiding.

De vergoeding voor het bijwonen van een bijeenkomst van een cursus of opleiding bedraagt € 220,00 (bedrag 2023). Voor een vergoeding voor het bijwonen van dergelijke cursussen of opleidingen geldt dat leden van het verantwoordingsorgaan eerst toestemming van het bestuur dienen te ontvangen. Toestemming wordt gevraagd via het bestuurssecretariaat.

4) De Audit commissie

De niet uitvoerende bestuursleden stellen de beloning vast voor de leden van de auditcommissie, nadat zij in overleg met de auditcommissie de werkwijze en ondersteuning hebben vastgesteld. In 2023 is de beloning vastgesteld op € 7.785.