

Beloningsbeleid

Bestuursbesluit d.d. 25 november 2021 onder voorbehoud van advies van het verantwoordingsorgaan (VO) en goedkeuring van de raad van toezicht (RvT).

Positief advies VO d.d. 23 november 2021

Goedkeuring RvT d.d. 7 december 2021

Inleiding

Het beloningsbeleid van de Stichting Pensioenfonds voor huisartsen (SPH) vormt een onderdeel van de beheersing van de integrale bedrijfsvoering van het fonds en beschrijft hoe het fonds invulling geeft aan zijn verantwoordelijkheid met betrekking tot het voeren van een beheerst en duurzaam beloningsbeleid met inachtneming van de wettelijke voorschriften.

Het beloningsbeleid is van toepassing op:

- leden van fondsorganen (het bestuur, de bestuurscommissie, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht);
- aspirant-bestuursleden en
- uitbestedingsrelaties.

I Algemene uitgangspunten

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende algemene uitgangspunten:

- het fonds voert overeenkomstig de Wet verplichte beroepspensioenregeling, het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Code Pensioenfondsen een beloningsbeleid dat:
 - niet leidt tot buitensporige beloningen;
 - niet aanmoedigt tot het nemen van onverantwoorde risico's;
 - de korte termijn niet boven de lange termijn plaatst;
 - geen aanleiding geeft tot andere belangenconflicten;
- het fonds voert een beheerst, marktconform en duurzaam beloningsbeleid;
- het beloningsbeleid is eenvoudig, transparant en voldoet aan wet- en regelgeving;
- het fonds voert een beloningsbeleid dat in overeenstemming is met de doelstellingen van het pensioenfonds en passend is gelet op de aard en complexiteit van het fonds, met inachtneming van de achterban;
- de vergoedingen die het fonds hanteert staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheden, functie-eisen en tijdsbeslag en zijn in overeenstemming met de werkzaamheden, de doelstellingen, het langetermijnbelang, het risicoprofiel, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel;
- het beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds;
- het fonds houdt zich aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 inzake informatievervalsing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). De beloningsstructuur zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's. De beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's.
- het beloningsbeleid wordt vastgesteld door het bestuur;
- het beloningsbeleid is van toepassing op alle dienstverleners van het fonds onder verantwoordelijkheid van het fonds.

II Uitgangspunten beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende specifieke uitgangspunten:

1. Het beloningsbeleid oriënteert zich aan het beloningsbeleid in de pensioensector. SPH is een pensioenfonds, daarmee onderdeel van de pensioensector en aan die normen, waarden en regelgeving onderhevig.
2. Het beloningsbeleid staat op zichzelf en dient niet ter compensatie van gederfde inkomsten.
3. Toeslagen worden niet toegepast. De opbouw gaat op basis van dagdelen. De opbouw op basis van dagdelen is transparant en goed te volgen voor interne- en externe stakeholders.
4. In het beloningsbeleid wordt geen onderscheid gemaakt tussen externe bestuursleden, huisartsbestuursleden of gepensioneerde bestuursleden. Er wordt wel gedifferentieerd tussen rollen in het bestuur. Bestuursleden hebben op basis van hun deskundigheid en portefeuilles verschillende rollen en daarmee verschillende belastingen.
5. Het beloningsbeleid wordt efficiënt toegepast en is gebaseerd op het tijdsbeslag. Hierbij is de visie van een betrokken bestuur op afstand, en een efficiënt werkend bureau leidend. Taken worden waar mogelijk belegd binnen het bureau en binnen reeds bestaande rollen en functies teneinde onnodig extra tijdsbeslag door medebeleidsbepalers te voorkomen.

III Beloning bestuur

Bestuursleden ontvangen een dagdeelvergoeding voor alle activiteiten voor het fonds, namelijk:

- voorbereiding van en deelname aan bestuurs- en commissievergaderingen;
- tijd voor het bijhouden van kennis en volgen van opleidingen; en
- het bijwonen van overige bijeenkomsten.

Onder de dagdeelvergoeding valt alles, met uitzondering van reis-en investeringskosten voor opleiding bij/voor aanvang van het bestuurslidmaatschap. Onder de dagdeelvergoeding vallen dus:

- Opleidingskosten die niet onder de investering in de opleiding naar niveau A of B vallen;
- (Eigen) pensioenvoorziening;
- Afdrachten premies, belastingen e.d.;
- Krantenabonnement, telefoon of vergelijkbare afspraken;
- Onkostenvergoedingen.

Uit het oogpunt van transparantie en herkenbaarheid voor belanghebbenden is als referentiekader voor de vaststelling van deze vergoeding gekozen voor de WNT (wet normering topfunctionarissen publieke en semipublieke sector).

De dagdeelvergoeding is gebaseerd op:

- de WNT-totaalnorm. Deze bedraagt in 2022 € 216.000. Dit bedrag is inclusief de door de werkgever te betalen sociale lasten en wordt jaarlijks geïndexeerd;
- het belang en de zwaarte van de bestuursfunctie bij SPH, afgemeten aan de functies die de grondslag vormen voor de WNT-norm. Hierbij geldt voor SPH dat de hoogte van de dagdeelvergoeding gebaseerd wordt op 90% van de totaalnorm.

De dagdeelvergoeding bedraagt daarmee $90\% \times € 216.000 / 10$ dagdelen per week = € 19.440 per dagdeel per jaar.

De jaarlijkse vergoeding bedraagt de tijdsbesteding in dagdelen per week x de dagdeelvergoeding. De tijdsbesteding is gebaseerd op het volgende. Aspirant-bestuursleden werken twee dagdelen per week. Reguliere bestuursleden werken drie dagdelen per week. Dit geldt ook voor het bestuurslid dat als secretaris of penningmeester is aangesteld. Bestuursleden die tevens voorzitter van een commissie zijn, plaatsvervangend voorzitter zijn of een sleutelfunctiehouderschap vervullen, werken een dagdeel extra per week. Vervult een bestuurslid twee van deze aanvullende functies, dan werkt het bestuurslid voor elke functie één dagdeel extra. In afwijking hiervan geldt dat de bestuurder die

tevens voorzitter van de beleidsadviescommissie risk en compliance (BCRC) en sleutelfunctiehouder risicobeheer is, voor deze functies gezamenlijk één extra dagdeel werkt gezien de overlap in werkzaamheden voor deze extra functies. De voorzitter van het fonds werkt twee dagdelen extra per week. Indien er nieuwe (aanvullende) functies ontstaan zal het bestuur vaststellen of er sprake is van overlap in werkzaamheden met reeds bestaande functies, of een eventuele overlap leidt tot extra tijdsbesteding – en daarmee tot extra beloning – en of aanpassing van het beloningsbeleid nodig is.

Op basis hiervan is de tijdsbesteding als volgt vastgesteld:

- voor aspirant-bestuursleden: 2 dagdelen per week (0,2 fte);
- voor de bestuursleden: 3 dagdelen per week (0,3 fte);
- voor bestuursleden die tevens voorzitter van een commissie zijn, plaatsvervangend voorzitter zijn, een sleutelfunctiehouderschap vervullen: 4 dagdelen per week (0,4 fte);
- voor de voorzitter: 5 dagdelen per week (0,5 fte).

Per 1 januari 2022 bedraagt de jaarlijkse vergoeding:

Functie		Vergoeding
Aspirant lid	2 dagdelen x € 19.440	€ 38.880
Lid, secretaris of penningmeester	3 dagdelen x € 19.440	€ 58.320
Lid, secretaris of penningmeester en tevens voorzitter van een commissie, plaatsvervangend voorzitter of sleutelfunctiehouder	4 dagdelen x € 19.440	€ 77.760
Voorzitter	5 dagdelen x € 19.440	€ 97.200

Uitbetaling

Uitbetaling van de vergoeding vindt achteraf plaats aan het einde van de maand. Indien een bestuurslid gedurende de maand toetreedt vindt uitbetaling plaats naar rato. Bij tussentijdse opzegging wordt de vergoeding naar rato uitbetaald.

BTW

Op de vergoeding is geen btw van toepassing. Deze kan dus ook niet gedeclareerd worden.

Reis- en verblijfskosten

Reis- en verblijfskosten die een bestuurder maakt in verband met het bestuurslidmaatschap vallen binnen de beloning en komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Opleidingskosten

Vergoedingen voor studie- en verblijfskosten die verband houden met het bereiken van het voor het bestuurslidmaatschap vereiste opleidingsniveau A en/of B komen voor vergoeding in aanmerking. Indien het bestuurslidmaatschap binnen twee jaar na afronding van de opleiding wordt beëindigd dient de vergoeding naar rato te worden terugbetaald, tenzij het terugtreden naar de mening van het bestuur niet aan het bestuurslid is toe te rekenen.

Beloning bij (langdurige) afwezigheid

Indien een bestuurslid langer dan zes maanden de bij de bestuursfunctie behorende werkzaamheden niet verricht, wordt de vergoeding na verloop van deze zes maanden beëindigd. De vergoeding wordt hervat zodra de werkzaamheden worden hervat. In geval van schorsing van een bestuurslid door het bestuur of de raad van toezicht ontvangt het geschorste bestuurslid geen vergoeding vanaf de datum waarop tot schorsing is besloten. De vergoeding wordt hervat bij opheffing van de schorsing.

IV Beloning raad van toezicht

De dagdeelvergoeding voor bestuursleden zoals omschreven in paragraaf III geldt mutatis mutandis voor leden van de raad van toezicht.

Er vindt geen vergoeding plaats van reis- en verblijfskosten, deze zijn inbegrepen in de vaste vergoeding.

De jaarlijkse vergoeding voor leden van de raad van toezicht bedraagt de tijdsbesteding in dagdelen per week x de dagdeelvergoeding. Voor leden van de raad van toezicht bedraagt de tijdsbesteding één dagdeel per week.

Op basis van een grotere tijdsbesteding en marktwaarnemingen, bedraagt de tijdsbesteding voor de voorzitter 50% meer dan voor reguliere leden. Dit komt neer op 1,5 dagdelen per week voor de voorzitter.

Daarmee bedraagt de vergoeding:

Functie		Vergoeding
Lid	1 dagdeel x € 19.440	€ 19.440
Voorzitter	1,5 dagdeel x € 19.440	€ 29.160

Uitbetaling

Uitbetaling van de vergoeding vindt achteraf plaats aan het einde van de maand of per kwartaal. Indien een lid gedurende de maand toetreedt vindt uitbetaling plaats naar rato. Bij tussentijdse opzegging wordt de vergoeding naar rato uitbetaald.

BTW

Op de vergoeding is geen btw van toepassing. Deze kan dus ook niet gedeclareerd worden.

V Beloning verantwoordingsorgaan

De dagdeelvergoeding voor bestuursleden zoals omschreven in paragraaf III geldt mutatis mutandis voor VO-leden.

Er vindt geen vergoeding plaats van reis- en verblijfskosten, deze zijn inbegrepen in de vaste vergoeding.

De vergoeding voor leden van het VO is gebaseerd op een gemiddelde inzet van 0,5 dagdeel per week voor:

- vergaderingen van het VO (6 x per jaar);
- vergaderingen met het bestuur (4 x per jaar);
- vergaderingen met de raad van toezicht (2x per jaar)
- vergaderingen van de commissies van het VO en
- scholing en externe bijeenkomsten.

De vergoeding van de voorzitter is gebaseerd op een tijdsbesteding van 0,75 dagdeel per week.

Functie		Vergoeding
Lid	0,5 dagdeel x € 19.440	€ 9.720
Voorzitter	0,75 dagdeel x € 19.440	€ 14.580

Uitbetaling

Uitbetaling van de vergoeding vindt achteraf plaats aan het einde van de maand of per kwartaal. Indien een lid gedurende de maand toetreedt vindt uitbetaling plaats naar rato. Bij tussentijdse opzegging wordt de vergoeding naar rato uitbetaald.

BTW

Op de vergoeding is geen btw van toepassing. Deze kan dus ook niet gedeclareerd worden.

VI Extern ingehuurd functionarissen

Voor extern ingehuurd functionarissen die functies in het bestuursbureau vervullen en/of mede beleidsbepaler zijn, gelden onder de WNT afwijkende regels. Het fonds conformeert zich hieraan, met inachtneming van de door het bestuur vastgestelde reductie van 10% op de totaalnorm. Dit betekent dat voor 2022 een maximum uurtarief geldt van $90\% \times \text{€ } 206 = \text{€ } 185,40$. De eerste 12 maanden van de functievervulling mag de totale vergoeding niet meer zijn dan de som van $90\% \times \text{€ } 28.600$ per maand = € 25.740 per maand voor de eerste 6 maanden en $90\% \times \text{€ } 21.700$ per maand = € 19.530 per maand voor de volgende 6 maanden. Na 12 maanden functievervulling geldt de door het bestuur vastgestelde maximale beloning, zijnde 90% van de WNT-totaalnorm.

VII Vergoedingsbeleid ten aanzien van insourcings- en uitbestedingsrelaties

De algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid van het fonds worden toegepast op de uitbestedingsrelaties. De vergoedingen voor uitbestede werkzaamheden kunnen afwijken van de bedragen die genoemd worden voor de leden van de fondsorganen, voor zover het uitbestede werkzaamheden betreft die verricht worden door medebeleidsbepalers, zoals een directeur bestuursbureau. Een dergelijke uitzondering kan toegekend worden door het bestuur, onder voorbehoud van goedkeuring van de RvT.

Het fonds betreft het beloningsbeleid bij selectietrajecten ten aanzien van uit te besteden werkzaamheden, middels het inkoopbeleid. Voor zover beloningscomponenten en beloningsstructuren van de uitbestedingsrelaties ertoe zouden kunnen bijdragen dat het pensioenfonds meer risico's neemt dan voor hem aanvaardbaar is, beschrijft het pensioenfonds in het inkoopbeleid de te volgen procedures en maatregelen die de gevolgen van dergelijke beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen en beheersen. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op insourcing.

Indien werkzaamheden worden uitbesteed aan een partij die valt onder één van de EU-richtlijnen zoals bedoeld in artikel 2, lid 2, sub b van IORP II, kan afgeweken worden van de Algemene Uitgangspunten van het beloningsbeleid. Het pensioenfonds zorgt er in dat geval voor zicht te hebben op het beloningsbeleid van deze uitbestedingsrelatie en betreft dit bij de keuze voor de uitbestedingsrelatie en maakt zijn keuze dienaangaande openbaar.

VIII Verantwoording

De methodiek voor het vaststellen van de beloningen wordt opgenomen in het jaarverslag 2021. Vanaf 2022 worden zowel de individuele (bestuurs)vergoedingen als het totaalbedrag in het jaarverslag vermeld.

IX Vaststelling, evaluatie en wijziging

Dit beloningsbeleid is in werking getreden op 1 januari 2022.

Het beloningsbeleid wordt ten minste driejaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd. Indien een belangrijke wijziging daartoe aanleiding geeft, wordt het tussentijds aangepast. Aanpassing van de dagdeelvergoeding vindt jaarlijks plaats indien wijziging van de WNT-totaalnorm daartoe aanleiding geeft.

Het bestuur kan het beloningsbeleid wijzigen nadat het VO in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen en de raad van toezicht met de wijziging heeft ingestemd.