

Beloningsbeleid 2024

Beloningsbeleid Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd (het pensioenfonds)

1. Inleiding en wettelijk kader

In het beloningsbeleid van Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd (hierna: het pensioenfonds) zijn de doelstellingen, uitgangspunten, wet- en regelgeving en risico's vastgelegd.

Dit beloningsbeleid is in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving:

- In artikel 33 PW is geregeld dat in het kader van waarborging goed bestuur nadere regels kunnen worden gesteld.
- Artikel 11 van het Besluit uitvoering pensioenwet bepaalt dat de Code Pensioenfondsden geldt als normenkader voor goed bestuur.
- In hoofdstuk 3.7 van de Code pensioenfondsden zijn vijf normen voor beloningsbeleid opgenomen.
- In artikel 21a van het Besluit FTK is onder meer bepaald dat het beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het Pensioenfonds aanvaardbaar is.
- Artikel 14 van het Besluit uitvoering pensioenwet bepaalt de voorwaarden waaronder dit beloningsbeleid van toepassing is op derde partijen waaraan het pensioenfonds activiteiten heeft uitbesteed.
- Artikel 5 van de Sustainable Finance Disclosure Regulation bepaalt dat in het beloningsbeleid moet zijn aangegeven hoe het beloningsbeleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico's.

2. Doelstelling en uitgangspunten beloningsbeleid

Het doel van het beloningsbeleid is om gekwalificeerde functionarissen aan te trekken, te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden. Hierbij wordt in acht genomen dat de beloningsstructuur er niet toe mag leiden dat:

- Er meer risico's genomen worden dan aanvaardbaar is met het oog op de soliditeit van het pensioenfonds, en;
- Deelnemers, pensioengerechtigden en andere stakeholders worden benadeeld.

Onderstaande uitgangspunten zijn gehanteerd bij het opstellen van het beloningsbeleid van het pensioenfonds:

- Het beloningsbeleid moet ondersteunend zijn aan de lange termijnstrategie van het pensioenfonds, gericht op financiële stabiliteit, continuïteit en een gematigd risicoprofiel;
- Het beloningssysteem moet transparant, eenvoudig en uitvoerbaar zijn;
- Het beloningssysteem moet voldoen aan geldende wet- en regelgeving;
- Het pensioenfonds is in beginsel terughoudend als het gaat om variabele beloningen. Het pensioenfonds betaalt zelf geen variabele beloningen. Daarom zijn er in de beloningen ook geen prikkels die er toe kunnen leiden dat risico's op het gebied van duurzaamheid worden veronachtzaamd. In overige gevallen, bijvoorbeeld bij uitbestedingsrelaties, moeten variabele beloningen in lijn zijn met de voor financiële ondernemingen geldende wet- en regelgeving;
- De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- De beloningen moeten minimaal marktconform en maatschappelijk acceptabel zijn.

3. Reikwijdte beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is van toepassing op door het pensioenfonds aan te wijzen functionarissen en/of organisaties. In ieder geval is het in dit document vastgelegde beleid van toepassing op:

- leden van het bestuur en de Raad van Toezicht;
- leden van het Verantwoordingsorgaan;
- leden van het managementteam en medewerkers van het bestuursbureau;
- sleutelfunctionarissen (sleutelfunctiehouder en bij de sleutelfuncties betrokken personen of organisaties); en

- leveranciers bij uitbesteding.

4. Beloningssystematiek van het pensioenfonds

De beloningssystematiek voor het bestuur en de Raad van Toezicht is voor de tijdsbesteding afgeleid van de “voltijd Equivalent Score” (VTE-score) voor bestuursleden en leden van de Raad van Toezicht. Voor het Delta Lloyd pensioenfonds gelden de volgende VTE-scores:

- Voorzitter van het bestuur	0,3
- Lid bestuur	0,2
- Voorzitter Raad van Toezicht	0,2
- Lid Raad van Toezicht	0,1

De totale vergoeding van de raad van toezicht (twee leden en één voorzitter) is gelijk aan de vergoeding 0,4 VTE van het bestuur en wordt verdeeld over de drie leden van de raad van toezicht. De voorzitter van de raad van toezicht ontvangt 50% meer dan de overige leden van de raad van toezicht.

Het tijdsbeslag is inclusief commissie werkzaamheden en tijd besteed aan deelname van cursussen en seminars.

De beloningen van de leden van het bestuur en de leden van de raad van toezicht zijn gebaseerd op een periodieke benchmark onderzoek. Deze benchmark zal in principe om de drie jaar plaatsvinden. De laatste benchmark is in 2023 uitgevoerd en de vergoedingen gaan in per 1 januari 2024.

De beloningen van de leden van het verantwoordingsorgaan zijn gebaseerd op de vrijwilligersvergoeding zoals gepubliceerd door de belastingdienst.

De leden van het managementteam en de medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst van de werkgever en worden beloond conform het beloningsbeleid van de werkgever, zoals uitgewerkt in de cao.

Derde partijen (uitbestedingspartijen en adviseurs) worden beloond op basis van marktconformiteit. Het pensioenfonds kan marktconformiteit vaststellen aan de hand van vergelijkend onderzoek, benchmarks of beschikbare marktdata.

Sleutelfunctionarissen worden afhankelijk van de wijze van aanstelling beloond in lijn met hiervoor genoemde categorieën.

5. Beloningen/vergoedingen door het pensioenfonds

Bestuur

Het bestuur is paritair samengesteld en zijn vertegenwoordigers van de cao-partijen en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden.

Bestuursleden die in dienst zijn van de werkgever worden door de werkgever aan het pensioenfonds uitgeleend en worden door de werkgever betaald. Zij krijgen geen vergoeding van het pensioenfonds.

Het pensioengerechtigde bestuurslid wordt niet meer betaald door de werkgever en krijgt daardoor een vergoeding van het pensioenfonds (zie onderstaande matrix).

In de statuten is opgenomen dat het einde van het bestuurslidmaatschap van werkgevers- en deelnemersbestuursleden eindigt als zij geen deelnemer meer zijn, tenzij de overige bestuursleden het bestuurslid verzoeken bestuurslid te blijven voor een nader te bepalen periode binnen de zittingsperiode van het bestuurslid en het bestuurslid daarmee instemt. Deze bestuursleden krijgen dan een vergoeding van het pensioenfonds (zie onderstaande matrix). De bedragen zijn op jaarbasis. Over de vergoedingen wordt geen BTW in rekening gebracht.

Bijgaand een matrix voor de bestuursvergoeding en andere (reiskosten)vergoedingen:

Functie	Vaste vergoeding	Overige vergoeding
Externe voorzitter	€ 44.202 (vastgesteld 2023 + indexatie)	Geen
Extern bestuurslid	€ 29.468 (vastgesteld 2023 + indexatie)	Geen
Gepensioneerd en gewezen bestuurslid	€ 29.468 (vastgesteld 2023 + indexatie)	Geen
Extern of gepensioneerd aspirant lid	50%- 80% van de vaste vergoeding van een 'gewoon' bestuurslid. Dit percentage wordt door het bestuur vastgesteld op basis van de volgende overwegingen: - omvang van toegewezen taken (afhankelijk van de rol) - inschatting van de tijd die wordt besteed aan bestuurs- en commissie-vergaderingen - gevraagde en verwachte inbreng vanwege kennis, ervaring en overige inzichten - benodigde voorbereiding van de aspirant op de beoogde bestuurlijke rol - benodigde capaciteit in commissies vanwege klein bestuur	Geen

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is samengestelde uit externe en onafhankelijke leden.

Functie	Vaste vergoeding	Overige vergoeding
Voorzitter	€ 25.200 (vastgesteld 2023 + indexatie)	Geen
Lid	€ 16.800 (vastgesteld 2023 + indexatie)	Geen

Verantwoordingsorgaan

Ook het verantwoordingsorgaan is samengesteld uit vertegenwoordigers van de CAO-partijen en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden.

Voor de leden van het verantwoordingsorgaan (VO), die niet (meer) betaald worden door de werkgever, gelden de volgende vergoedingen:

Functie	Vaste vergoeding	Overige vergoeding
Externe/gepensioneerde voorzitter	maximale vrijwilligersvergoeding die belastingvrij verstrekt kan worden ¹⁾	Geen
Externe/gepensioneerde lid	maximale vrijwilligersvergoeding die belastingvrij verstrekt kan worden ¹⁾	Geen

¹⁾ per 1 januari 2024 € 2.100

Beëindiging

Bij tussentijdse beëindiging van het lidmaatschap van bestuur, Raad van Toezicht en VO wordt de vergoeding tijdsevenredig aangepast en worden geen aanvullende vergoedingen van welke aard dan ook uitbetaald.

Indexatie

Het normbedrag wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met de procentuele toename van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde index 'CAO-lonen per maand, inclusief beloningen, voor verzekeraars en pensioenfondsen (over december – december)'

6. Beloningen door of vanwege de werkgever

De leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan die in dienst zijn bij de werkgever ontvangen geen beloning vanuit het pensioenfonds. Zij worden geacht hun lidmaatschap van het bestuur of het verantwoordingsorgaan te combineren met hun functie bij de werkgever. Zij hebben een dienstbetrekking bij de werkgever en vallen onder de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de betrokkenen bij de werkgever. Het pensioenfonds heeft geen medewerkers in dienst. De medewerkers van het pensioenbureau zijn eveneens in dienst van de werkgever en vallen daarmee onder de arbeidsvoorwaarden die zijn afgesproken met de werkgever.

Het pensioenfonds stelt vast dat het beloningsbeleid van de werkgever in overeenstemming is met voor de werkgever geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder met de regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017. Voor zover een variabele beloning onderdeel is van de beloning stelt het bestuur vast dat deze in geen enkel geval is gerelateerd aan de financiële resultaten van het pensioenfonds.

7. Beloningen leveranciers bij uitbestedingen

Op grond van een wettelijke verplichting is het pensioenfonds gehouden zijn beloningsbeleid van toepassing te verklaren op leveranciers in geval van uitbestedingen. Het pensioenfonds hanteert als beleid dat de leverancier een beheerste beloningsstructuur heeft. Een beheerste beloningsstructuur betekent dat leveranciers door de beloningsstructuur niet worden gestimuleerd om risico te nemen die niet in overeenstemming zijn met de risicobereidheid van het pensioenfonds. De leverancier waarborgt het bovenstaande ook bij onderaannemers en geeft daar desgewenst informatie over. Het pensioenfonds neemt het beloningsbeleid van de leverancier mee in de beoordeling van de keuze.

8. Risicobeheersing

Het beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van deelnemers, pensioengerechtigden en andere stakeholders. Een onjuist of onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor het pensioenfonds met betrekking tot:

- Continuïteit van het pensioenfonds
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Verloop van personeel

Het beloningsbeleid is onderdeel van de periodieke risicoanalyse van het pensioenfonds.

9. Evaluatie beloningsbeleid

Om de drie jaar vindt door het bestuur een evaluatie plaats van het beloningsbeleid, waarbij o.a. de volgende aspecten zullen worden beoordeeld:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Dient het beloningsbeleid aangepast te worden op basis van gewijzigde inzichten?

Het beloningsbeleid behoeft goedkeuring van de Raad van Toezicht. De Compliance Officer ziet toe op een correcte naleving van de geldende wet- en regelgeving en procedures en de Interne Auditfunctie ziet toe op de werkzaamheden van de Compliance functie en op het beloningsbeleid als geheel.

10. Inwerkingtreding en publicatie

Het beloningsbeleid is laatstelijk vastgesteld op 23 augustus 2023 en is inwerking getreden op 1 januari 2024.

Het beloningsbeleid wordt op de website geplaatst, zodat alle belanghebbenden daar kennis van kunnen nemen.