

BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid van Stichting Pensioenfonds Pensura ziet toe zowel op

- 1) de personen en instanties die onderdeel uitmaken van de eigen organisatie zoals bestuur, bestuursbureau, verantwoordingsorgaan, de compliance officer en intern toezicht als op
- 2) de uitbestedingspartners.

Eigen organisatie

Bestuurders en sleutelfunctiehouders die nog actief werkzaam zijn bij de aangesloten onderneming ontvangen geen vergoeding. Wel kunnen gemaakte kosten zoals representatie e.d. bij het fonds worden gedeclareerd. Hetzelfde geldt voor leden van het verantwoordingsorgaan en de compliance officer. Leden van het bestuur (inclusief sleutelfunctiehouders) en verantwoordingsorgaan die namens de pensioengerechtigden in de betreffende organen zitten ontvangen een vacatievergoeding per vergadering (inclusief commissievergaderingen). Deze bedraagt € 400,-.

Voor externe bestuursleden geldt dat de beloning mede bepaald wordt door de volgende criteria:

- 1) de VTE-norm,
- 2) de feitelijke tijdsbesteding,
- 3) de richtlijnen zoals de pensioenfederatie die in 2011 heeft opgesteld voor bedrijfstakpensioenfondsen (€ 100.000 voor een klein pensioenfonds, omgerekend naar een full time baan),
- 4) de vervangingswaarde wat betaalt de markt voor een professioneel bestuurder, die moet voldoen aan de eisen die Pensura stelt aan de betreffende bestuurder/voorzitter.

De beloning voor externe bestuursleden kent geen performance-elementen, is een vast bedrag, dat in principe jaarlijks wordt vastgesteld. Besluitvorming over wijzigingen van de individuele beloningen vindt in het bestuur plaats en met gewone meerderheid van stemmen. Het bestuur kan besluiten een extra vergoeding toe te kennen in bijzondere omstandigheden zoals tijdelijk bovenmatig veel extra werkzaamheden.

Pensura kent momenteel geen bestuursbureau en ook geen Raad van Toezicht, dus een beloningsbeleid met betrekking tot deze functionarissen is niet aan de orde.

Rekening houdend met de wijze waarop de governance structuur van het pensioenfonds is ingericht, heeft Pensura bij het bepalen van het beloningsbeleid dat op de eigen organisatie van toepassing is, niet expliciet rekening gehouden met duurzaamheidsrisico's.

Beloningsbeleid met betrekking tot uitbestedingspartners en eventuele andere derden

Pensura heeft het overgrote deel van haar werkzaamheden, voor zover wettelijk toegestaan, uitbesteed. Het betreft:

- 1) Beleggingen: beheer, bewaring en beleggingsadministratie en rapportages
- 2) Administratie
- 3) Bestuursondersteuning
- 4) Communicatie
- 5) Actuariële advisering

Daarnaast maakt het fonds op contractuele basis gebruik van een certificerend actuaire, een sleutelfunctiehouder actuariel, een partij die de vervullende werkzaamheden voor de sleutelfunctie interne audit uitvoert, een externe accountant en een visitatiecommissie. Incidenteel wordt daarnaast gebruik van juridische ondersteuning dan wel wordt voor bepaalde projecten partijen ingehuurd.

Voor de organisaties die vallen onder 1 t/m 5 (en met name onder 1) is het beloningsbeleid zeer belangrijk (selectie criterium) voor de keuze van de uitbestedingspartner. Het gaat hier zowel om de vergoeding voor de verleende diensten als om het beloningsbeleid van toepassing zijnde op de medewerkers van die organisatie.

Een aantal zaken is hier van belang en de weging daarvan door het pensioenfonds zal per uitbesteede activiteit verschillen. Het betreft:

- Transparantie over het beloningsbeleid dat voldoende specifiek moet zijn voor het pensioenfonds om het te kunnen toetsen aan haar beloningsbeleid.
- Het pensioenfonds is niet ten principale tegenstander van variabele beloning of performance fees. Wel zullen bij vermogensbeheer geen performance fees worden geaccepteerd bij passieve beleggingsfondsen. Bij actief beheer zal bij de portefeuille manager het beleggingsresultaat van de portefeuille slechts één van de criteria mogen zijn van de toekenning van een bonus en niet mogen leiden tot het nemen van onacceptabele risico's.
- Het pensioenfonds wil inzicht hebben in alle voor het fonds relevante functiegroepen (niet op individueel niveau).
- Het pensioenfonds wil ook zicht hebben op het totale beloningsbeleid als onderdeel van de arbeidsmarkt van de uitbestedingspartner. Pensura wil hiermee zicht krijgen of de partner in staat is de juiste mensen aan te trekken en te behouden.

De afspraken over (het inzicht in) het beloningsbeleid zullen schriftelijk worden vastgelegd in het contract of andere relevante overeenkomst. Jaarlijks zal het pensioenfonds navraag doen bij haar belangrijkste uitbestedingspartners naar de actuele stand van zaken van het beloningsbeleid. Het bestuur wordt door de relevante commissies (Commissie Pensioenen & Financiën en Commissie Beleggingen) op de hoogte gebracht van de bevindingen en besluit al dan niet tot aanvullende maatregelen. Het betreft hier in ieder geval alle partijen die vallen onder de uitbesteede diensten genoemd onder 1 t/m 5.

Openbaarheid

Pensura voldoet aan de eisen van openbaarheid van het beloningsbeleid door dit op te nemen:

- in de ABTN (als bijlage)

- door de ABTN te publiceren op haar website en het op aanvraag ter beschikking te stellen aan de partijen waarmee Pensura zaken doet dan wel in het (aanbestedings)proces is om zaken te gaan doen.

Evaluatie beleid

Minimaal eenmaal per drie jaar wordt het beloningsbeleid geëvalueerd. De Commissie Pensioenen & Financiën bereidt dit voor ten behoeve van de bestuursvergadering.