

Beloningsbeleid

Vastgesteld door het algemeen bestuur op 26 september 2024 onder voorbehoud van goedkeuring door het VO. Positief advies van het VO ontvangen op 12 december 2024.

Inleiding

Het beloningsbeleid van Stichting Pensioenfonds voor Huisartsen ("SPH" of het "fonds") 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.

Toepassing

Het beloningsbeleid is van toepassing op:

- Het algemeen bestuur
- Het verantwoordingsorgaan

Uitgangspunten

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende algemene uitgangspunten:

- het fonds voert overeenkomstig de Wet verplichte beroepspensioenregeling, het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Code Pensioenfonds 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 fonds 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;
- de vergoedingen die het fonds hanteert bevatten geen prestatiegerelateerde componenten;
- 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 informatieverschaffing 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 oriënteert zich aan het beloningsbeleid in de pensioensector.
- het beloningsbeleid staat op zichzelf en dient niet ter compensatie van gedeerde inkomsten.
- het beloningsbeleid wordt vastgesteld door het algemeen bestuur.

Beloning algemeen bestuur

Het fonds wordt bestuurd door een algemeen bestuur dat bestaat uit uitvoerende bestuursleden en niet-uitvoerende bestuursleden. Het algemeen bestuur heeft een onafhankelijk voorzitter. De onafhankelijk voorzitter is tevens niet-uitvoerend bestuurslid.

Algemeen

Uit het oogpunt van transparantie en herkenbaarheid voor belanghebbenden is als referentiekader voor de vaststelling van de beloning van het algemeen bestuur gekozen voor de WNT (wet normering topinkomens).

De vergoeding is gebaseerd op:

- de WNT-norm. Deze norm wordt jaarlijks door de rijksoverheid vastgesteld. Het vastgestelde bedrag is inclusief de door de werkgever te betalen vrijwillige sociale lasten en wordt jaarlijks conform de jaarlijkse WNT-verhoging geïndexeerd;
- het belang en de zwaarte van de bestuursfunctie bij SPH, afgemeten aan de functies die de grondslag vormen voor de WNT. Op basis hiervan kiest SPH ervoor de hoogte van de vergoeding te baseren op 90% van de norm.

De vergoeding werkt verschillend uit voor de verschillende leden van het algemeen bestuur. Hieronder wordt dit toegelicht. De hoogte van de vergoeding voor de verschillende bestuursleden in het geldende kalenderjaar is opgenomen in beloningstabel A van bijlage 1.

Onafhankelijk voorzitter

De onafhankelijk voorzitter ontvangt een vergoeding gebaseerd op de verwachte tijdsbesteding. In overleg met DNB is deze voor de voorzitter vastgesteld op 24 uur per week.

Daarbij gelden de volgende afspraken:

- Onder de vergoeding valt alles, waaronder de (eigen) pensioenvoorziening, reis- en verblijfskosten, afdrachten van premies en belastingen, kranten- en telefoonabonnementen (met uitzondering van PensioenPro) en onkostenvergoedingen.
- Op de vergoeding is geen btw van toepassing. Deze kan dus ook niet gedeclareerd worden.
- 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.
- Opleidingen worden vergoed voor zover ze vallen binnen de kaders van het geschiktheidsbeleidsplan.
- Indien de voorzitter langer dan drie maanden de bij de bestuursfunctie behorende werkzaamheden niet verricht, wordt de vergoeding na verloop van deze drie maanden beëindigd. Het algemeen bestuur kan besluiten deze termijn te verlengen tot maximaal zes maanden, indien er redelijk uitzicht is op het hervatten van de werkzaamheden na afloop van die periode. De vergoeding wordt hervat zodra de werkzaamheden worden hervat. In geval van schorsing van de voorzitter door het algemeen bestuur ontvangt de geschorste voorzitter geen vergoeding vanaf de datum waarop tot schorsing is besloten. De vergoeding wordt hervat bij opheffing van de schorsing. Er is in geen geval een vergoeding wegens ontslag.

Niet uitvoerende bestuurders

De niet uitvoerende bestuurders ontvangen een vergoeding gebaseerd op de verwachte tijdsbesteding. Deze is voor de niet uitvoerende bestuurders tot en met 2025 vastgesteld op 12 uur per week. In september 2025 wordt getoetst, of deze per 1 januari 2026 kan worden bijgesteld naar 8 uur per week.

Daarbij gelden de volgende afspraken:

- Onder de vergoeding valt alles, waaronder de (eigen) pensioenvoorziening, reis- en verblijfskosten, afdrachten van premies en belastingen, kranten- en telefoonabonnementen (met uitzondering van PensioenPro) en onkostenvergoedingen.
- Op de vergoeding is geen btw van toepassing. Deze kan dus ook niet gedeclareerd worden.
- 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.

- Opleidingen worden vergoed voor zover ze vallen binnen de kaders van het geschiktheidsbeleidsplan.
- Indien een niet uitvoerende bestuurder langer dan drie maanden de bij de bestuursfunctie behorende werkzaamheden niet verricht, wordt de vergoeding na verloop van deze drie maanden beëindigd. De voorzitter van het algemeen bestuur kan besluiten deze termijn te verlengen tot maximaal zes maanden, indien er redelijk uitzicht is op het hervatten van de werkzaamheden na afloop van die periode. De vergoeding wordt hervat zodra de werkzaamheden worden hervat. In geval van schorsing van de niet uitvoerende bestuurder door het algemeen bestuur ontvangt de geschorste bestuurder geen vergoeding vanaf de datum waarop tot schorsing is besloten. De vergoeding wordt hervat bij opheffing van de schorsing. Er is in geen geval een vergoeding wegens ontslag.

Uitvoerende bestuurders

De uitvoerende bestuurders zijn fulltime (36 uur per week) in dienst van SPH. Voor de componenten die vallen onder de vergoeding wordt aangesloten bij hetgeen daarover is bepaald in de Uitvoeringsregeling WNT. Zij hebben een arbeidsovereenkomst met SPH. In de arbeidsovereenkomst is benoemd welke specifieke onderdelen van het HR-beleid en de arbeidsvoorwaarden van SPH voor hen van toepassing zijn.

Als uitgangspunt geldt dat de hoogte van het salaris van de uitvoerende bestuurder in lijn is met 90% van de WNT-norm op de startdatum, en vanaf dat moment jaarlijks wordt geïndexeerd in lijn met de WNT. Het algemeen bestuur heeft de discretionaire bevoegdheid om van deze norm af te wijken en de hoogte van het salaris van een uitvoerende bestuurder vast te stellen op maximaal 100% van de op dat moment geldende WNT-norm, indien het algemeen bestuur dit wenselijk acht in het licht van de mate van kennis, ervaring en/of profiel van een uitvoerende bestuurder en/of de marktconformiteit van het salaris. De totale beloning blijft onder of gelijk aan de WNT-norm.

Beloning verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 9 leden en een onafhankelijk voorzitter.

Uit het oogpunt van transparantie en herkenbaarheid voor belanghebbenden is als referentiekader voor de vaststelling van de beloning van het verantwoordingsorgaan, net als voor de beloning van het algemeen bestuur, gekozen voor de WNT, waarbij dezelfde vergoeding per uur wordt gehanteerd.

De onafhankelijk voorzitter ontvangt een vergoeding gebaseerd op een verwachte tijdsbesteding van 3 uur. De overige leden ontvangen een vergoeding gebaseerd op een verwachte tijdsbesteding van 2 uur. De hoogte van de vergoedingen in het geldende kalenderjaar is opgenomen in beloningstabel B van bijlage 1.

Daarbij gelden de volgende afspraken:

- Onder de vergoeding valt alles, waaronder de (eigen) pensioenvoorziening, reis- en verblijfskosten, afdrachten van premies en belastingen, kranten- en telefoonabonnementen (met uitzondering van PensioenPro) en onkostenvergoedingen.
- Op de vergoeding is geen btw van toepassing. Deze kan dus ook niet gedeclareerd worden.
- Uitbetaling van de vergoeding vindt achteraf plaats aan het einde van de maand. Indien een lid van het verantwoordingsorgaan gedurende de maand toetreedt vindt uitbetaling plaats naar rato. Bij tussentijdse opzegging wordt de vergoeding naar rato uitbetaald.
- Opleidingen worden vergoed voor zover ze nodig zijn voor het bereiken van geschiktheidsniveau A.
- Indien een lid van het verantwoordingsorgaan langer dan drie maanden de bij de functie behorende werkzaamheden niet verricht, wordt de vergoeding na verloop van deze drie maanden beëindigd. De voorzitter van het algemeen bestuur kan besluiten deze termijn te

verlengen tot maximaal zes maanden, indien er redelijk uitzicht is op het hervatten van de werkzaamheden na afloop van die periode. De vergoeding wordt hervat zodra de werkzaamheden worden hervat.

Verantwoording en evaluatie

De methodiek voor het vaststellen van de beloningen wordt opgenomen in het jaarverslag. Aanpassing van de vergoeding zoals weergegeven in bijlage 1 vindt jaarlijks plaats indien wijziging van de WNT daartoe aanleiding geeft. Overige aanpassingen worden voor goedkeuring voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan. De toepassing van het beloningsbeleid wordt jaarlijks beoordeeld door het niet uitvoerend bestuur. Het beloningsbeleid wordt daarnaast ten minste eens per drie jaar geëvalueerd door het algemeen bestuur.

Bekendmaking beloningsbeleid

Een nieuw vastgesteld beloningsbeleid wordt schriftelijk aan alle personen op wie het beleid van toepassing is gecommuniceerd. In het kader van transparantie wordt dit beleid tevens gepubliceerd op de website van het fonds.

Bijlage 1 WNT-norm en beloningstabellen per 1 januari 2025
WNT norm 2025

De WNT-norm bedraagt in 2025 € 246.000 voor een fulltime inzet. De WNT-norm wordt jaarlijks conform de jaarlijkse WNT-verhoging geïndexeerd. Met dien verstande dat de totale beloning de WNT-norm niet zal overschrijden.

Vergoeding per uur SPH

SPH hanteert als uitgangspunt een norm van 90% van de WNT-norm voor een fulltime inzet van 36 uur. Deze vergoeding wordt jaarlijks aangepast aan de hand van de geldende WNT-norm. Voor 2025 is dat $0,9 * € 246.000 = € 221.400$ op jaarbasis, of $€ 221.400/36 \text{ uur} = € 6.150$ voor ieder uur aan tijdsbesteding per week op jaarbasis.

Beloningstabel A: algemeen bestuur

Rol	Uren per week	Vergoeding per jaar	Vergoeding per maand
Onafhankelijke voorzitter	24 uur	24 uur * € 6.150 = € 147.600	€ 12.300
Niet-uitvoerend bestuurslid	12 uur	12 uur * € 6.150 = € 73.800	€ 6.150
Uitvoerend bestuurslid	36 uur	Afhankelijk van individuele afspraken, tussen € 221.400 en € 246.000	Afhankelijk van individuele afspraken, tussen € 18.450 en € 20.500

Beloningstabel B: verantwoordingsorgaan

Rol	Uren per week	Vergoeding per jaar	Vergoeding per maand
Onafhankelijke voorzitter VO	3 uur	3 uur * € 6.150 = € 18.450	€ 1.537,50
Overige leden VO	2 uur	2 uur * € 6.150 = € 12.300	€ 1.025