

BELONINGSBELEID

STICHTING PENSIOENFONDS ERNST & YOUNG

25 april 2017

Voorwoord

De Pensioenwet stelt dat pensioenfondsen een beleid inzake beloningen voeren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor pensioenfondsen aanvaardbaar is. Ook de Code Pensioenfondsen schrijft voor dat pensioenfondsen een beheerst en duurzaam Beloningsbeleid voeren. Het Beloningsbeleid heeft als doel te voorkomen dat beloningselementen, zoals bonussen, kunnen aanzetten tot het nemen van te grote risico's of anderszins ongewenste prikkels kunnen opleveren.

SPEY maakt in haar Beloningsbeleid onderscheid tussen de beloningen inzake:

- het Bestuur,
- het Verantwoordingsorgaan,
- het Pensioenbureau,
- de Visitatiecommissie,
- de uitbesteding
- externe deskundigen

Het Beloningsbeleid van SPEY wordt op de website van SPEY gepubliceerd. Ingevolge de aanbevelingen van de AFM zal het Beloningsbeleid ter kennisgeving aan de compliance officer worden gestuurd.

Het beloningsbeleid is in april 2017 door het Bestuur vastgesteld en in december 2019 geactualiseerd. De verwijzing naar een specifieke bepaling van de Code Pensioenfondsen is gewijzigd in een algemene bepaling. Daarnaast is het bedrag inzake de fixed fee van de Visitatiecommissie verwijderd.

Den Haag, 13 december 2019

INHOUDSOPGAVE

1	Algemeen	2
2	Beloning Bestuur	2
3	Beloning Verantwoordingsorgaan	3
4	Beloning Pensioenbureau	3
5	Beloning Visitatiecommissie	3
6	Uitbesteding	4
7	Beloning van externe deskundigen	4

Bijlage AFM Stappenplan Beheerst Beloningsbeleid

1 Algemeen

Inzake financiële instellingen is er een wettelijk kader waaraan het Beloningsbeleid dient te voldoen: de Wet Beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo). Deze wet beoogt te voorkomen dat financiële prikkels het klantbelang kunnen schaden. Deze wet geldt echter niet voor pensioenfondsen en beleggingsinstellingen. Het betekent wel dat voor zover Stichting Pensioenfonds Ernst & Young (hierna SPEY) uitbesteedt aan Nederlandse financiële ondernemingen deze aan dit wettelijk kader zijn onderworpen, hetgeen SPEY bescherming biedt.

Voor andere partijen waaraan SPEY uitbesteedt (bijvoorbeeld beleggingsinstellingen) gelden deze wettelijke bepalingen weliswaar niet, maar kunnen ze wel een leidraad bieden voor de beoordeling van het Beloningsbeleid van de betreffende partijen.

Voor SPEY zelf gelden de meer algemene bepalingen van de Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen, die door SPEY zelf nader ingevuld dienen te worden.¹ Hiertoe dient deze beleidsnota.

Voor de organen van SPEY zelf geldt een Beloningsbeleid dat geen ongewenste prikkels in zich heeft. Dat beleid wordt hieronder voor elk orgaan beschreven. Voorts wordt voor de dienstverleners waarvan EY gebruik maakt per categorie het Beloningsbeleid beschreven dat SPEY hanteert.

Het Beloningsbeleid wordt driejaarlijks geëvalueerd.

2 Beloning Bestuur

Het Bestuur bestaat uit zes bestuursleden waarvan er twee worden gekozen door en uit de deelnemers, één door en uit de pensioengerechtigden en drie worden voorgedragen door de besturen van de LLP's. Eén deelnemersbestuurslid vertegenwoordigt de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden gezamenlijk. De door de deelnemers gekozen bestuursleden behoren tot de groep deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden. Het Bestuur heeft een voorzitter, secretaris en penningmeester benoemd.

Werknemersleden

De leden van het Bestuur die in dienst zijn van EY ontvangen geen bezoldiging vanuit SPEY. Zij zijn in dienstbetrekking van EY en vallen onder het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van EY. Zij worden geacht het bestuurslidmaatschap te combineren met hun reguliere werkzaamheden. Er is geen (aanvullende) beloning vanuit SPEY. Daarmee is geen sprake van beloningscomponenten waarmee meer risico's worden genomen dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar zijn.

Werkgeversleden

Voor leden van het Bestuur die de werkgever vertegenwoordigen en die in dienst zijn van EY danwel partner zijn van een van de maatschappen geldt hetzelfde als voor werknemersleden: zij worden regulier beloond door EY en worden door EY in staat gesteld hun werkzaamheden voor het pensioenfonds te verrichten. Deze beloning bevat geen prikkels die zijn gekoppeld aan resultaten van of inzake SPEY. Voor zover EY externen (bijvoorbeeld ex-partners) inhuurt om als werkgeversbestuurslid te functioneren

¹ Waaronder Artikel 14 lid 5 PW (inzake Beloningsbeleid bij uitbesteding) en de Code Pensioenfondsen inzake Beloningsbeleid.

worden deze beloond op basis van uren x-tarief, zonder enige resultaatafhankelijke elementen. Het gehanteerde uurtarief is passend, gelet op de omvang en organisatie van het pensioenfonds. De beloning en/of een eventuele (onkosten)vergoeding staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde (geschiktheids-) eisen en het tijdsbeslag.

Gewezen deelnemers

Het bestuurslid dat de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden vertegenwoordigt, ontvangt op basis van het beloningsrapport van d'Hooghe Siegman (najaar 2014) een vaste vergoeding per jaar van € 8.000² en/of een eventuele (onkosten)vergoeding.

3 Beloning Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan bestaat uit vier leden. In het Verantwoordingsorgaan zijn de deelnemers met twee leden en de pensioengerechtigden en de aangesloten werkgever(s) met ieder een lid vertegenwoordigd. Het lid dat de pensioengerechtigden vertegenwoordigt, ontvangt op basis van de verordening van de Sociaal Economische Raad een vaste vergoeding per jaar van € 3.900³. De overige leden ontvangen geen vergoeding. Zij zijn in dienstbetrekking van EY of partner en vallen onder het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van EY. Zij worden geacht het bestuurslidmaatschap te combineren met hun reguliere werkzaamheden. Er is geen (aanvullende) beloning vanuit SPEY. Daarmee is geen sprake van beloningscomponenten waarmee meer risico's worden genomen dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar zijn.

4 Beloning Pensioenbureau

Het Beloningsbeleid voor de werknemers van het Pensioenbureau is uitbesteed aan EY en behelst een vast salaris met eventueel een bonus voor goed functioneren, zoals vastgesteld in de jaarlijkse beoordelingsronde binnen EY. Voor via EY ten behoeve van het Pensioenbureau ingehuurde externen gelden de zelfde regels als onder 7 "Beloning van externe deskundigen".

5 Beloning Visitatiecommissie

Het fonds kent als bestuursmodel het Paritair model. In dit model wordt intern toezicht gehouden middels een Raad van Toezicht of een Visitatiecommissie. Het Bestuur heeft zorggedragen voor de organisatie van een transparant intern toezicht door het instellen van een Visitatiecommissie. De Visitatiecommissie vervult zijn toezichttaak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het Pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het Pensioenfonds. De Visitatiecommissie krijgt jaarlijks van het Bestuur de opdracht tot het verrichten van een onderzoek en het vervaardigen van een rapport met de bevindingen van de commissie. De Visitatiecommissie (als totaal) kent een fixed fee.

² Naar de stand van 2016. Dit bedrag kan aangepast worden op basis van de zwaarte van de functie, het tijdsbeslag en de koopkracht.

³ Idem als voetnoot 2.

6 Uitbesteding

Algemeen

Door SPEY vindt uitbesteding⁴ plaats van diverse taken, waaronder pensioenuitvoering en vermogensbeheer. Deels geschiedt dit door Nederlandse financiële ondernemingen waarvoor de Wbfo geldt, waarmee het interne Beloningsbeleid van deze partijen in principe aan voor SPEY acceptabele eisen voldoet. In het kader van een aanbesteding zal SPEY echter wel kennis nemen van het Beloningsbeleid van betreffende partijen om te verifiëren dat inderdaad geen ongewenste prikkels bestaan of kunnen ontstaan, dan wel om te kunnen vaststellen of een partij zich met haar Beloningsbeleid positief onderscheidt.

Het interne Beloningsbeleid van andere partijen waaraan wordt uitbesteed dient door SPEY zelfstandig te worden beoordeeld op ongewenste prikkels. Het stappenplan (zie bijlage) zoals door AFM ten aanzien van het Beloningsbeleid gepubliceerd kan daarbij als leidraad dienen. Deze beoordeling van het Beloningsbeleid maakt onderdeel uit van de selectie van partijen waaraan wordt uitbesteed en wordt in dat kader vastgelegd. Bij de periodieke evaluatie van de uitbesteding (zie Uitbestedingsbeleid) worden wijzigingen in het Beloningsbeleid van deze partijen meegenomen.

Het is wellicht niet altijd mogelijk om voldoende inzicht te verkrijgen in het Beloningsbeleid van externe partijen, SPEY dient dan een afweging te maken van de mogelijke risico's als onderdeel van het selectieproces.

Daarnaast dient de pricing door de uitvoerder van de diensten die zijn uitbesteed geen voor SPEY ongewenste prikkels te bevatten. Ook dit maakt onderdeel uit van het selectieproces van de uitbesteding (inclusief vastlegging en periodieke evaluatie).

Beleggingsinstellingen

Het selecteren van beleggingsinstellingen als onderdeel van de belegging van de eigen middelen is te zien als de uitbesteding van een deel van het beleggingsbeleid. Bij de selectie van beleggingsfondsen vinden daarom dezelfde beoordelingen (Beloningsbeleid en pricing) plaats als bij de andere uitvoerders die niet onder de Wbfo vallen, zoals in de vorige paragraaf beschreven. Deze beoordelingen worden vastgelegd als onderdeel van de verantwoording van de keuze voor een beleggingsfonds.

7 Beloning van externe deskundigen

Het pensioenfonds zet externe deskundigen in, bijvoorbeeld voor het inhuren van specialistische juridische of actuariële kennis. Er wordt door het Bestuur besloten tot de inhuur van een externe deskundige nadat er een offertetraject heeft plaatsgevonden. In principe wordt daarbij ten minste aan drie partijen gevraagd om een offerte uit te brengen. In de uiteindelijke keuze voor een partij worden naast aspecten als deskundigheid ook de marktconformiteit van prijzen c.q. tarieven meegenomen. Partijen worden in de regel beloond op basis van een fixed fee danwel (uur)tarieven en vooraf overeengekomen budgetten voor urenbesteding. Er is geen sprake van bonussen of andere resultaatafhankelijke beloningen (zoals bijvoorbeeld no cure/no-pay).

⁴ Aan uitbesteding is voor SPEY een aantal risico's verbonden. Het bestuur van SPEY heeft daarom beleid vastgesteld met betrekking tot de beheersing van risico's die samenhangen met uitbesteding van (delen van) bedrijfsprocessen.

Bijlage AFM Stappenplan Beheerst Beloningsbeleid



Stappenplan Beheerst beloningsbeleid

Beheerst beloningsbeleid is belangrijk bij het streven naar een bedrijfscultuur waarbij het klantbelang centraal staat. De AFM ziet erop toe dat van het beloningsbeleid van financiële ondernemingen geen perverse prikkels uitgaan.

Onderstaand stappenplan kan u helpen bij voldoen aan de regels van beheerst beloningsbeleid.

Inhoudsopgave:

1. [Risicoanalyse](#)
2. [Schriftelijke vastlegging van het beleid](#)
3. [Maatregelen en procedures ter voorkoming van de risico's](#)
4. [Openbaarmaking van het beleid](#)

Amsterdam, september 2015

Page 1 of 6

1. Risicoanalyse

U moet vaststellen welke risico's er zijn op onzorgvuldige klantbehandeling per onderdeel van het beloningsbeleid. Dit is van belang zodat de onderneming er maatregelen tegenover kan stellen die het risico op onzorgvuldige klantbehandeling kunnen ondervangen. Een goede risicoanalyse bevat ten minste de volgende vragen en de eventuele risico's die daaruit voortvloeien. Onderstaand schema is niet bedoeld als een invuloefening. U moet zelf nadenken over de mogelijke risico's.

Vraag	Antwoorden (voorbeelden, niet uitputtend)	Risico
Welke soorten beloningen zijn mogelijk?	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel in geld of natura • Vast salaris 	Aan variabele beloning kleven over het algemeen grotere risico's van een onzorgvuldige klantbehandeling dan aan vaste beloning.
Op basis van welke prestatiecriteria wordt het vaste salaris verhoogd?	<ul style="list-style-type: none"> • Behaalde opleiding • Mate van klanttevredenheid • Verkoop bepaald product • Het totale functioneren en competenties 	Als iemands salarisverhoging afhankelijk is van behaalde omzet, is het risico op onzorgvuldige klantbehandeling groter dan als deze afhankelijk is van een behaalde opleiding.
Hoe zit de variabele beloning in elkaar? a) Op basis van welke doelstellingen wordt de variabele beloning toegekend? b) Welke individuele doelstellingen zijn er? c) Welke groepsdoelstellingen zijn er? d) Zijn de doelstellingen meetbaar? e) Is sprake van een 'alles of niets' doelstelling?	Bij een 'alles-of-niets'-doelstelling ontvangt de medewerker alleen een variabele beloning als aan alle voorwaarden is voldaan.	Hoe dichter de medewerker de 'alles of niets' doelstelling nadert, hoe meer hij zich in zal zetten om die te behalen. Daarbij kan het klantbelang in de verdrukking komen.
Hoe is de verhouding tussen de vaste en de variabele beloning?	Is bij de variabele beloning rekening gehouden met het plafond van 20% van de vaste jaarlijkse beloning van een medewerker?	

Als de beloning ongewenste effecten heeft op de behandeling van klanten, kan er dan tussentijds worden bijgestuurd?	Een medewerker genereert een hoge omzet, maar er worden ook veel klachten over hem ontvangen. Is de hoge beloning dan nog wel terecht?	Als een medewerker gedurende het jaar variabel wordt beloond en sprake is van onzorgvuldige klantbehandeling door de medewerker, dan moet de onderneming kunnen ingrijpen.
Worden de adviezen op passendheid (steekproefsgewijs) getoetst?	Door de afdeling compliance Door een andere medewerker Worden dossiers niet alleen op volledigheid maar ook op kwaliteit beoordeeld?	Een dergelijke controle kan het risico op onzorgvuldige klantbehandeling verlagen.
Zijn er andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?	Verplicht gebruik van een checklist Ondertekenen en naleven van een gedragscode	Tegenover elk risico dient een beheersmaatregel te staan.
Zijn er binnen de onderneming typen functies die risico's meer met zich mee brengen?	Leidinggevende buitendienst Medewerker buitendienst	Bepaalde functietypen brengen meer risico met zich mee dan andere.

2. Schriftelijke vastlegging van het beleid

Elke financiële dienstverlener moet beschikken over een beheerst beloningsbeleid. Het beleid moet schriftelijk worden vastgelegd en vervolgens actueel worden gehouden. Dit beleid moet voorkomen dat de manier van belonen van medewerkers leidt tot onzorgvuldige klantbehandeling. Het beloningsbeleid en de regels die ervoor gelden zijn van toepassing op alle medewerkers, inclusief bestuurders, uitzendkrachten en freelancers. Een beloningsbeleid kan pas beheerst zijn indien in het beleid voldoende beheersmaatregelen tegenover de prikkels zijn genomen.

Tegenover risico's op onzorgvuldige klantbehandeling moeten beheersmaatregelen worden genomen. Hoe meer risico, hoe intensiever de maatregelen moeten zijn om daadwerkelijke onzorgvuldige klantbehandeling tegen te gaan. Als deze toch dreigt plaats te vinden, moet tijdig worden ingegrepen.

Een beheerst beloningsbeleid bevat ten minste de volgende elementen *:

Elementen	Toelichting
-----------	-------------

Risicoanalyse	Zie onderdeel 1
Het doel van het beloningsbeleid	Het doel van het beloningsbeleid (waarom beloont de onderneming haar personeel op deze manier?) moet helder zijn geformuleerd. Doelstellingen kunnen zijn welk gedrag van medewerkers wordt gestimuleerd en welk gedrag onwenselijk is.
De passendheid van het beleid binnen de bedrijfsvoering van de onderneming	Hierbij kunt u denken aan de volgende vragen. Sluit het beloningsbeleid aan bij de gedragseisen die de onderneming heeft opgesteld? Zijn de functieomschrijvingen en vacatureteksten in lijn met het beloningsbeleid en het doel? Hoe komt het beloningsbeleid terug in de beoordelingscyclus?
Voor wie geldt het beleid?	Het beheerst beloningsbeleid dient te gelden voor het gehele personeel. Dit is inclusief freelancers en uitzendkrachten. Ook maakt het niet uit of een medewerker klantcontact heeft of niet.
Wie is verantwoordelijk voor het opstellen, toepassen en evalueren van het beloningsbeleid?	Aangezien het beleid dynamisch moet zijn en op gezette tijden geëvalueerd en zo nodig aangepast moet worden, is het goed om een persoon of functie daar verantwoordelijk voor te maken. De organisatie dient zelf te bepalen op welk niveau binnen haar onderneming dit wordt belegd. Het is goed om hierbij tevens op te nemen wanneer het beloningsbeleid wordt geëvalueerd.
Procedures en maatregelen	Het beloningsbeleid moet worden verwerkt in procedures en maatregelen. Zie onderdeel 3.

* Dit geldt ook voor kleine ondernemingen, al kan het beleid daar op onderdelen minder zwaar zijn.

3. Procedures en maatregelen

Het beloningsbeleid dat in onderdeel 2. is bepaald, moet worden uitgewerkt in procedures en maatregelen.

Naar aanleiding van de risicoanalyse moet voor alle functies worden bepaald hoe de risico's weggenomen of voldoende beheerst kunnen worden. Om deze risico's te beheersen en te

voorkomen moeten procedures en maatregelen zijn opgesteld. Het pakket aan risico en beheersing moet evenwichtig zijn: tegenover sterke prikkels moeten zware beheersmaatregelen staan.

Als een controle- of toezichhoudende functie binnen de onderneming bestaat, zoals een Raad van Commissarissen, een compliance officer of een P&O functie, is het van belang dat deze functie een belangrijke rol heeft in het proces van het opstellen, monitoren, toepassen en evalueren van het beloningsbeleid.

Voorbeelden van wettelijke eisen aan het beloningsbeleid

- Per functie moet een verhouding tussen vaste beloning en variabele beloning worden bepaald.
- Als sprake is van een variabele beloning, kent deze een maximum.
- Beschrijving van de samenstelling van de variabele beloning.
- De variabele beloning wordt voor ten minste 50% gebaseerd op kwalitatieve, ook wel niet prestatie gerelateerde criteria. Voorbeelden van kwalitatieve criteria zijn: mate van klanttevredenheid, het behalen van opleidingen, positieve beoordelingen op adviezen etc.

Voorbeelden van procedures en maatregelen

- De variabele beloning kan lager uitvallen indien niet wordt voldaan aan kwalitatieve criteria. Als het klantbelang is geschaad, zou dat moeten leiden tot een lagere variabele beloning. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit het aantal klachten of roeyementspercentages.
- De prestatiebeloning moet lineair of stapsgewijs stijgen.
- Er mag geen sprake zijn van een 'alles-of-niets'-doelstelling of het progressief toekennen van een variabele beloning.
- De variabele beloning wordt toegekend op basis van meerdere doelstellingen.
- De beloning moet rekening houden met langetermijnresultaten. Er moet niet worden gegaan voor de 'korte klap'. Beloond kan bijvoorbeeld worden aan de hand van portefeuilleontwikkeling of van de periode dat een klant een klant blijft van de financiële onderneming. Ook kan hierbij worden gedacht aan een winstdelingsregeling.
- Werk met het 4-ogenprincipe. Als beheersmaatregel zouden de dossiers van een medewerker die variabel wordt beloond door een andere medewerker kunnen worden gecontroleerd op passendheid van het advies. Bij een dergelijke controle kan ook gekeken worden of de kosten die de klant in rekening worden gebracht in de juiste verhouding staan tot het werk dat is geleverd.
- Een aantal randvoorwaarden kunnen worden gehanteerd waaraan moet worden voldaan voordat medewerkers in aanmerking komen voor een variabele beloning. Bijvoorbeeld dat iemand minimaal een goede totaal beoordeling heeft, of dat de behaalde omzet alleen meetelt als er aan kwaliteitseisen is voldaan.

- Het werken met een collectieve omzetdoelstelling in plaats van een individuele omzetdoelstelling verkleint de kans dat een adviseur zijn doelstelling boven het belang van de klant plaatst.

4. Openbaarmaking

De vierde en laatste stap is het openbaar maken van de beschrijving van het beheerst beloningsbeleid. Het doel van openbaarmaking is transparantie. Zo is voor de klant duidelijk hoe u uw personeel beloont en hoe u ervoor zorgt dat de risico's op onzorgvuldige klantbehandeling worden beheerst.

De openbaarmaking van de beschrijving van het beleid mag in de vorm van een samenvatting. U hoeft uw beloningsbeleid niet integraal te publiceren. Indien u beschikt over een website dan moet u de beschrijving publiceren op uw website. Heeft u geen website dan staat het u ook vrij om de beschrijving bijvoorbeeld als bijlage toe te voegen aan uw dienstenwijzer of dienstverleningsdocument (DVD) of op verzoek aan de klant te verstrekken.