

stichting pensioenfonds
Provisum

Beloningsbeleid

Beloningsbeleid Provisum

1. Inleiding

De Pensioenwet en het Besluit Financieel toetsingskader (Ftk) stellen dat pensioenfondsen een beleid inzake beloningen voeren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor fondsen aanvaardbaar is. De Code Pensioenfondsen schrijft voor dat pensioenfondsen een beheerst, integer en duurzaam beloningsbeleid voeren. De Sustainable Finance Disclosure Regulation schrijft voor dat er in het beloningsbeleid informatie opgenomen wordt over de wijze waarop dat beleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico's. Het pensioenfonds legt het beleid met betrekking tot beloning schriftelijk vast en maakt dit ook openbaar.

2. Uitgangspunten Provisum

De uitgangspunten van het beloningsbeleid van Provisum zijn als volgt:

- Het bestuur is verantwoordelijk voor de implementatie en instandhouding van het beloningsbeleid van het fonds.
- Het beloningsbeleid is toegesneden op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf.
- 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.
- Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van de raad van toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.
- Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is en is, voor zover van toepassing, gericht op het lange termijn belang van het fonds.
- Het beloningsbeleid omschrijft de beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat het fonds meer risico's neemt dan aanvaardbaar is, alsmede de te volgen procedures en maatregelen die dergelijke beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen en beheersen.
- Bij tussentijds ontslag wordt geen ontslagvergoeding door Provisum verstrekt.
- Het verantwoordingsorgaan wordt door het pensioenfonds in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over het beloningsbeleid (artikel 115a van de Pensioenwet).
- Besluiten van het bestuur ten aanzien van het beloningsbeleid zijn onderworpen aan de goedkeuring van de raad van toezicht.
- Het fonds maakt zijn beloningsbeleid openbaar via de website.

3. Beloningsbeleid Provisum

Het beloningsbeleid van Provisum valt in drie delen uiteen:

1. Beloning van derden die worden ingeschakeld om werkzaamheden voor Provisum te verrichten en die door hun werkzaamheden het risicoprofiel van het fonds materieel kunnen beïnvloeden. Hierbij is ook relevant hetgeen hierover in het Uitbestedingsbeleid van het fonds is opgenomen.
2. Beloning van de directeur en de medewerkers van Provisum.
3. Beloning van de leden van de bestuursorganen van Provisum (te weten: het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht).

3.1. Beloningsbeleid van derden voor Provisum

De vergoeding van derden heeft betrekking op door het fonds ingeschakelde personen of bedrijven bij de uitvoering van haar taken op grond van de wet of dat begint met overeenkomst in de breedste zin. Het betreft onder meer de volgende categorieën: vermogensbeheer, beleggingsadvies, pensioenadministratie, actuariel, juridisch en fiscaal advies, ICT-diensten, advieswerkzaamheden op communicatiegebied en de uitvoering/vervulling van sleutelfuncties. Aan de genoemde categorieën kunnen andere activiteiten worden toegevoegd. Het beloningsbeleid van deze derden is relevant voor het fonds indien deze derden door hun werkzaamheden het risicoprofiel van het fonds materieel kunnen beïnvloeden. Het bestuur zal per uitbestedingsrelatie vaststellen of dit het geval is en zo ja de regels voor het beloningsbeleid toepassen en de aan de derden te betalen vergoedingen daarin betrekken.

De vergoedingen aan derden dient in overeenstemming te zijn met de aard en omvang van de werkzaamheden, en aan te sluiten bij wat voor een bepaalde categorie werkzaamheden in de pensioensector als passend wordt beschouwd. De beloning mag niet aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan die voor het pensioenfonds aanvaardbaar zijn. Indien aan deze werkzaamheden een bepaalde prestatiebeloning is gekoppeld dan geldt deze regel onverkort.

Bij de verdere afspraken over werkzaamheden en beloning van derden zal het voor het pensioenfonds vigerende Uitbestedingsbeleid worden gevolgd. In dit uitbestedingsbeleid zijn procedures en maatregelen opgenomen ter voorkoming of beheersing van beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat het fonds meer risico's neemt dan aanvaardbaar is. Het beloningsbeleid is een vast onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van een uitbestedingsovereenkomst. Voor de externe adviseurs gelden dezelfde regels en criteria als voor de leden van de raad van toezicht. De compliance officer voert bij de belangrijkste uitbestedingspartners een periodieke toets uit op het beloningsbeleid in relatie tot het beloningsbeleid van Provisum.

3.1.1. Vergoedingen vermogensbeheer

Als uitgangspunt bij vermogensbeheer past het fonds de principes vergoedingen vermogensbeheer toe die geformuleerd zijn in de aanbeveling van de Pensioenfederatie en die zijn gebaseerd op de aanbevelingen van DNB bij de Regeling beheerst beloningsbeleid krachtens de Wet financieel toezicht. De principes hebben betrekking op de onderwerpen: governance, risicobeheer, transparantie en proportionaliteit. De invulling van die principes voor het fonds is gebaseerd op beleggingsovertuigingen van het fonds over kostenefficiëntie en transparantie.

Governance

- Vermogensbeheervergoedingen moeten redelijk en billijk zijn voor een pensioenfonds, passend bij de opdracht en de geleverde dienst.
- De afspraken inzake de vermogensbeheervergoeding dienen contractueel en eenduidig te zijn vastgelegd. Eenvoud gaat boven complexiteit.

Risicobeheer

- Vanuit de vergoedingen(structuur) mag geen stimulans uitgaan tot het nemen van meer of minder risico dan conform de doelstelling van de beleggingsopdracht, om belangenconflicten te voorkomen. Dit geldt zowel op het niveau van de totale vermogensbeheeropdracht als op het niveau van de individuele fondsmanager.

Transparantie

- De vermogensbeheerder geeft periodiek volledige transparantie aan het pensioenfonds over alle kosten en vergoedingen inzake het vermogensbeheer.

- De structuur en omvang van de verschillende vergoedingen van de vermogensbeheerder dienen volledig, transparant en voor het pensioenfonds controleerbaar vastgelegd te zijn. Dit voorkomt interpretatieverschillen achteraf.

Proportionaliteit

- Er dient een directe relatie te bestaan tussen de hoogte van de beheervergoeding en de kosten van de vermogensbeheerder, al dan niet rekening houdend met de te verwachten toegevoegde waarde voor het pensioenfonds.
- De hoogte van de vergoeding dient marktconform (of lager) te zijn, gegeven de specifieke kenmerken van de belegging.

Comply or explain

- De fiduciaire vermogensbeheerder is verzocht om te voldoen aan de bovenstaande Principes vergoedingen vermogensbeheer, en uitleg te geven als een vermogensbeheerder één of meerdere principes terzijde zou willen stellen.

3.1.2. Specifieke invulling van de vergoedingen vermogensbeheer per activiteit

a. Fiduciaire vermogensbeheerder

De fiduciair vermogensbeheerder ontvangt een vergoeding die voor drie jaar wordt vastgelegd in een ratecard en mede afhankelijk is van het totaal onder beheer zijnde vermogen bij de fiduciaire vermogensbeheerder. De kosten van de beleggingen die door de vermogensbeheerder zijn uitbesteed, worden direct zonder winsttopslag aan het fonds belast. Voor zover er in de toegerekende kosten sprake is van prestatiebeloning geldt onverkort de beloning van derden als bedoeld onder b. van deze paragraaf.

Het beloningsbeleid van de fiduciaire vermogensbeheerder wordt periodiek geagendeerd voor de bestuursvergadering. Eenmaal in de twee jaar doet de vermogensbeheerder aan de voorzitter van het bestuur en de voorzitter van de beleggingscommissie van het fonds verslag over de principes van het beloningsbeleid van de beheerder op de volgende onderdelen: de uitgangspunten en de governance van het beloningsbeleid en de vormgeving van de variabele beloningsstructuren. Het bestuur geeft de voorkeur aan een cap op de maximale vergoeding.

Bij de beoordeling van de variabele beloningsstructuren is het volgende van belang.

- De variabele beloning staat in een passende verhouding tot het vaste salaris.
- De beloning wordt gekoppeld aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare prestatiecriteria, die het belang van het fonds weerspiegelen.
- De toekenning van de beloning is afhankelijk van een passende verhouding van de prestaties van de medewerker, de afdeling en/of de onderneming als geheel.
- Bij de toewijzing van de beloning wordt rekening gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's
- Bij de financiële resultaten die gebruikt worden bij het beoordelen van prestaties wordt rekening gehouden met genomen risico's en kosten.
- De toekenning van de beloning is niet afhankelijk van een "alles of niets" commerciële doelstelling, maar kent een lineaire of trapsgewijze vorm.
- De beloningsstructuur voorziet in de mogelijkheid om enige mate van discretionaire beoordeling toe te passen bij de vaststelling van een variabele beloning, om ongewenste effecten, zoals beloningen die niet in lijn liggen met geleverde prestaties, tegen te gaan.
- Er wordt een passende tijdshorizon in acht genomen bij het beoordelen van de commerciële prestaties als basis voor de variabele beloning, zodat rekening wordt gehouden met het effect van de prestaties op de langetermijnresultaten.

- De verhouding tussen beloning in contanten en andere vormen van de beloningscomponenten ligt in lijn met het risicobeheer van de vermogensbeheerder.

b. Vermogensbeheer mandaten/fondsen

Een belangrijk deel van de beleggingsactiviteiten is door de vermogensbeheerder uitbesteed. Dit betreft zowel mandaten als fondsen. Een aantal managers van individuele mandaten/fondsen ontvangt een beloning op basis van een vast aantal basispunten van het belegd vermogen. Een klein deel van de managers ontvangt naast een vergoeding in de vorm van een vast promillage ook een prestatie-afhankelijke variabele beloning. De risico's hiervan worden beheerst c.q. beperkt door de beleggingsrichtlijnen die meegegeven worden in de overeenkomst.

Bij de vaststelling van de beloning wordt een afweging gemaakt tussen de hoogte van het verwachte rendement, kosten en risico's. Voor zover mogelijk wordt bij de beoordeling van de beloning de hiervoor genoemde criteria voor de variabele beloning in aanmerking genomen. Daarnaast is het van belang (wederom voor zover mogelijk) dat ter bescherming van het lange termijn belang van het fonds (duurzaamheid) prestatie gerelateerde vergoedingen alleen worden toegekend nadat eerdere mindere prestaties zijn ingelopen. Hiernaast geeft het bestuur de voorkeur aan een cap op de maximale vergoeding. Het beloningsbeleid van de assetmanagers wordt primair gemonitord door de fiduciaire vermogensbeheerder en periodiek door het bestuur/ beleggingscommissie.

c. Vermogensbeheer, risico en kosten

Onder risico's voor het fonds wordt o.a. een te hoog kostenniveau van vermogensbeheer verstaan als gevolg van onvoldoende beheersing van beloningscomponenten en beloningsstructuren.

De kosten vermogensbeheer dienen in hun context te worden beoordeeld. Het kostenniveau heeft op zichzelf genomen weinig informatiewaarde en kan zelfs leiden tot onjuiste conclusies. Het bestuur is de mening toegedaan dat de kosten in samenhang met het rendement en het risico beoordeeld dienen te worden. De samenstelling van het vermogen (beleggingsmix) van het fonds is mede bepalend voor het rendement, risico en het kostenniveau. Naast de beleggingsmix bepalen onder andere de mate van actief en passief beheer, de mate van intern of extern beheer, directe en indirecte belegging en ten slotte de schaalgrootte de omvang van de kosten vermogensbeheer. Bij het vergelijken van kostenniveaus tussen pensioenfondsen zal hiermee dan ook rekening gehouden moeten worden.

3.2. Beloning van de directeur en medewerkers van Provisum

Het pensioenbureau van Provisum verzorgt de bestuursondersteuning en pensioenadministratie van het pensioenfonds. Dit beloningsbeleid ziet niet toe op de beloning van de directeur van het pensioenfonds en de overige medewerkers van het pensioenbureau. Zij zijn met ingang van 1 juli 2017 in dienst van het pensioenfonds. Tot die tijd waren zij in dienst van één van de aangesloten vennootschappen, Cofra Amsterdam CV. Er is in 2019 een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid voor de directeur en de medewerkers van het pensioenbureau van toepassing waarbij voor de zittende directeur en medewerkers zo veel mogelijk aansluiting is gezocht bij het arbeidsvoorwaardenbeleid van Cofra Amsterdam CV dat gold voor deze groep.

De beloning in het arbeidsvoorwaardenbeleid van Provisum moedigt niet aan tot het nemen van vermijdbare duurzaamheidsrisico's of tot het afwijken van het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid van Provisum.

3.3. Beloning van leden van de bestuursorganen van Provisum

3.3.1. Bestuur en verantwoordingsorgaan

De beloning van de leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan van het fonds is gerelateerd aan de taken en verantwoordelijkheden alsmede de tijdsbesteding. De beloning moedigt niet aan tot het nemen van vermijdbare duurzaamheidsrisico's of tot het afwijken van het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid van Provisum.

Bestuur

Een bestuurslid wordt geacht een dag per week (= 0,2 FTE) te besteden aan het besturen van het pensioenfonds. Het betreft de daadwerkelijke tijdsbesteding welke door de werkgever ter beschikking wordt gesteld voor bestuurswerk, los van eventuele werkzaamheden in de vrije tijd of in de avonduren. Als beloning voor deze bestuurswerkzaamheden is een normbedrag vastgesteld van € 16.000 per jaar (op basis van 0,2 FTE).

Ter invulling van de beloningsregeling zijn alle leden van het bestuur gerechtigd tot hetzelfde normbedrag waarbij onderstaande (correctie)factoren cumulatief op het normbedrag van € 16.000 van toepassing zijn:

Bestuurslid:	1,0
Lid beleggingscommissie:	0,25
Lid Dagelijks Bestuur	0,5
Voorzitter bestuur	1,0
Voorzitter commissie	0,5
Functiehouder	0,25

Voor bijvoorbeeld een bestuurslid dat tevens voorzitter is van een commissie geldt een correctiefactor van 1,5 (1,0 + 0,5). De beloning bedraagt $1,5 * € 16.000 = € 24.000$ per jaar.

Verantwoordingsorgaan

Ter invulling van de beloningsregeling zijn de leden van het verantwoordingsorgaan gerechtigd tot hetzelfde normbedrag van € 16.000 op basis van 0,2 FTE waarbij de onderstaande (correctie)factoren van toepassing zijn:

Voorzitter verantwoordingsorgaan:	0,45
Lid verantwoordingsorgaan:	0,35

Bij bestuursbesluit kan worden afgeweken van de hierboven genoemde tijdsbesteding indien er sprake is van een grotere tijdsbesteding om andere redenen dan vermeld. In dat geval kan een aanvullende beloning worden toegekend waarbij het hierboven genoemde normbedrag de basis voor de berekening vormt.

Combinatie met salaris

Bij de toekenning van de normbeloning aan de leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan wordt het (dag)salaris uit hoofde van het dienstverband met een van de aangesloten werkgevers in mindering gebracht op het normbedrag. Het (positief) saldo zal aan het betreffende lid worden uitbetaald. Aan pensioengerechtigden en leden van

het bestuur en verantwoordingsorgaan die niet in loondienst zijn bij een van de aangesloten werkgevers wordt de normbeloning uitgekeerd.

3.3.2. Raad van toezicht

Voor de leden van de raad van toezicht gelden afwijkende beloningsregels dan voor het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Deze beloningsregels zijn in 2017 voor in ieder geval een periode van drie jaar vastgesteld. Een lid van de raad van toezicht ontvangt een bedrag van € 12.500 (exclusief BTW) per jaar. De voorzitter van de raad van toezicht ontvangt een bedrag van € 16.000 (exclusief BTW) per jaar. De beloning moedigt niet aan tot het nemen van vermijdbare duurzaamheidsrisico's of tot het afwijken van het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid van Provisum.