



STICHTING ACHMEA ALGEMEEN PENSIOENFONDS

Samenvatting beloningsbeleid

Datum: 28-9-2018

Versie: definitief

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Uitgangspunten	5
Leveranciers	6
Procedures en beheersmaatregelen.....	7
Vaststelling, instandhouding, evaluatie, en wijziging van het beleid.....	8
Openbaarmaking	9

Inleiding



Inleiding

Stichting Achmea Algemeen Pensioen Fonds ("**SAAPF**") voert pensioenreglementen uit ten behoeve van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden. SAAPF dient de belangen van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, overige aanspraakgerechtigden en de werkgevers op evenwichtige wijze te betrekken in de vorming van beleid dat erop is gericht de doelstellingen van SAAPF te realiseren. Dit geldt ook voor het beloningsbeleid van SAAPF.

SAAPF legt zijn beleid inzake beloningen in dit document schriftelijk vast en draagt er zorg voor dit beleid te implementeren en in stand te houden. Dit beleid beschrijft ook de te volgen procedures en maatregelen die ongewenste beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen.

Het bestuur heeft voor dit beleid de vereiste medezeggenschap doorlopen en goedkeuring gekregen van de raad van toezicht. Het bestuur maakt een samenvatting van dit beleid openbaar op de website van SAAPF. In de jaarrekeningen die worden gepubliceerd op de website en gedeponeerd bij de KVK staan de van jaar tot jaar betaalde vergoedingen.

Betrokken partijen

SAAPF heeft geen werknemers in loondienst. De beleidsbepalers (bestuursleden, directeur bestuursbureau, leden van de raad van toezicht, leden van de belanghebbendenorganen) factureren als zelfstandigen. Op het bestuursbureau werken door Achmea Interne Diensten N.V aan SAAPF gedetacheerde personen. Deze personen zijn werknemer van Achmea Interne Diensten N.V of door deze vennootschap als zelfstandige ingehuurd. Bovendien kan SAAPF rechtstreeks zelfstandigen inhuren. Alle gedetacheerden, ingehuurde zelfstandigen en beleidsbepalers gezamenlijk worden hierna aangeduid als "betrokkenen". Daarnaast heeft SAAPF diverse werkzaamheden uitbesteed aan leveranciers.

Uitgangspunten

Het beloningsbeleid van SAAPF is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- a) SAAPF voert een beheerst beloningsbeleid.
- b) SAAPF hecht aan de afweging tussen een voldoende aantrekkelijke beloning om goede bestuurders aan zich te binden en de wens om tegelijkertijd invulling te geven aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- c) Het beloningsbeleid voldoet aan de wettelijke eisen uit het Besluit Financieel Toetsingskader, de Code Pensioenfondsen en de Principes beheerst beloningsbeleid van AFM en DNB. SAAPF zoekt aansluiting bij de Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars en de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (Wnt).
- d) Het beloningsbeleid van SAAPF strookt met en bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van het fonds en zijn belanghebbenden.
- e) Het beloningsbeleid draagt bij aan het voorkomen van (schijn van) belangenverstrengeling, het voorkomen van het nemen van onaanvaardbare of ongewenste risico's -, en het voorkomen van het maken van kosten die niet in het belang zijn van belanghebbenden bij SAAPF.
- f) Het beloningsbeleid geldt voor alle overeengekomen vormen van beloning en kostenvergoedingen van betrokkenen.
- g) De beloningsverhoudingen zijn redelijk en billijk. Via een gangbaar functiewaarderingssysteem wordt de (toegevoegde) waarde van functies en/of personen beoordeeld. De beloning dient daarbij steeds in redelijke verhouding te staan tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.
- h) SAAPF voert een beloningsbeleid waarin geen plaats is voor variabele of prestatiegerelateerde beloningen voor betrokkenen.
- i) SAAPF komt geen ontslag- of opzeggingsvergoedingen overeen met betrokkenen. Ontslag- of opzeggings- of exit- of schadevergoedingen worden uitsluitend uitgekeerd wanneer SAAPF hiertoe bij gerechtelijke uitspraak wordt verplicht.
- j) De beloning van de raad van toezicht is niet dermate hoog dat deze een kritische opstelling in de weg staat.
- k) Het bestuur van SAAPF beoordeelt of het beloningsbeleid van een partij waaraan SAAPF werkzaamheden heeft uitbesteed of wil uitbesteden (verder: "leverancier") niet stimuleert dat door deze partijen risico's worden genomen die voor SAAPF onaanvaardbaar zijn en dat deze in de geest is van het beloningsbeleid van SAAPF.

Leveranciers

SAAPF kan een deel van zijn activiteiten uitbesteden aan andere partijen. Alvorens tot uitbesteding van de werkzaamheden over te gaan, beoordeelt SAAPF of de uitbestede partij een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat aansluit op het beloningsbeleid van SAAPF. Waar SAAPF twijfels heeft over het beloningsbeleid zal het zich voordat de werkzaamheden worden uitbesteed laten informeren over de wijze waarop de leverancier waarborgt dat het door de leverancier gevoerde beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan voor SAAPF aanvaardbaar is.

Bij de selectie van de leverancier neemt SAAPF de bevindingen ten aanzien van het beloningsbeleid mee in zijn afwegingen. Indien van toepassing motiveert SAAPF waarom het eventuele afwijkingen ten opzichte van het eigen beloningsbeleid aanvaardbaar acht met het oog op een beheerst en duurzaam beloningsbeleid en op het voorkomen van prikkels in de beloning die aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar voor SAAPF.

Bij een besluit tot wijziging of verlenging van een uitbestedingsovereenkomst zullen de bevindingen ten aanzien van het beloningsbeleid bij de leverancier door het bestuur worden meegewogen in de besluitvorming.

De procedures die gevolgd worden bij de selectie van leveranciers zijn verder uitgewerkt in het uitbestedingsbeleid van SAAPF.

Afspraken met leveranciers

Met de vermogensbeheerder is overeengekomen dat deze een redelijk remuneratiebeleid moet hebben waarmee talent aangetrokken en vastgehouden kan worden, dat afstemming van belangen met SAAPF stimuleert, dat aansluit bij de Nederlandse verhoudingen en dat voldoet aan het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft en de Principes Beheerst Beloningsbeleid. De beloningsstructuur mag niet aanmoedigen tot het nemen van onverantwoorde risico's.

Met de distributiepartner is overeengekomen dat deze het beloningsbeleid van SAAPF in acht neemt.

Met de pensioenadministrateur is afgesproken dat deze een gedragscode hanteert die ten minste in overeenstemming is met de door de toezichthoudende instanties gestelde regels. De binnen de pensioenadministrateur geldende gedragsregels zijn onder meer vastgelegd in de Algemene Gedragscode Achmea en beleid ten aanzien van integriteit, beheerste beloning, belangenverstrengeling, privacy, incidenten en fraude.

Procedures en beheersmaatregelen

De procedures zijn als volgt waarbij de beheersmaatregelen volgens de drie verdedigingslijnen worden weergegeven.

Eerste verdedigingslijn

Toets bestuurssecretaris bij overeenkomst van opdracht

Bij het opstellen van overeenkomsten van opdracht waarborgt de bestuurssecretaris dat deze conform het beloningsbeleid zijn. Deze eerstelijnsstoets vindt plaats onder verantwoordelijkheid van het bestuur.

Toets bestuursbureau bij betaling

Bij het betalen van facturen toetst het bestuursbureau dat deze conform de overeenkomsten van opdracht zijn opgesteld. Deze eerstelijnsstoets vindt plaats onder verantwoordelijkheid van het bestuur.

Toets bestuursbureau vanuit vendor management

Gedurende de looptijd van de uitbestedingsovereenkomst zal het bestuur het beloningsbeleid bij de leveranciers kritisch blijven volgen en de leveranciers erop aanspreken wanneer SAAPF van oordeel is dat het beloningsbeleid bij de leverancier niet langer aansluit bij het beloningsbeleid van SAAPF. Het bestuur zal er daarbij op aandringen dat de leverancier maatregelen neemt om het beloningsbeleid in lijn met het beloningsbeleid van SAAPF te brengen.

Tweede verdedigingslijn

Toets risicomanager

De risicomanager toetst in overleg met de leveranciers periodiek of het beloningsbeleid conform afspraken wordt nageleefd. De risicomanager maakt deel uit van de tweede lijn.

Toets externe compliance officer

De externe compliance officer overlegt met de compliance officers van de leveranciers in de Achmeagroep. Hierin wordt ook over het beloningsbeleid gesproken. De externe compliance officer maakt deel uit van de tweede lijn.

Derde verdedigingslijn

Toets interne beheersing

De externe accountant toetst de interne beheersing en rapporteert daarover in het accountantsverslag. Dit is de derde verdedigingslijn.

Intern toezicht

Raad van toezicht

De RvT evalueert periodiek of het interne beloningsbeleid zorgvuldig wordt toegepast en of daarbij ook de uitvoering wordt gegeven aan de beoordeling van het beloningsbeleid van uitvoerende partijen.

Vaststelling, instandhouding, evaluatie, en wijziging van het beleid

Het bestuur is verantwoordelijk voor de implementatie en uitvoering van het beloningsbeleid, alsmede voor de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid. Bij de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met (wijzigingen in) omvang van de organisatie van SAAPF en de aard, omvang en complexiteit van het bedrijf van SAAPF.

Conform de principes beheerst beloningsbeleid monitort de RvT een zorgvuldige opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid.

Het bestuur kan wijzigingen in het beloningsbeleid vaststellen na goedkeuring van de raad van toezicht. Het goedkeuringsrecht van de RvT geldt niet voor het beloningsbeleid van de RvT.

Openbaarmaking

Het bestuur draagt zorg voor het openbaar maken van een samenvatting van het beloningsbeleid via de eigen website van SAAPF.

www.centraalbeheerapf.nl

KvK nummer 64346544