



Pensioenfonds van de Nederlandse Bisdommen

Vergoedingsregeling 2022-2024

Het bestuur van de Instelling Pensioenfonds van de Nederlandse Bisdommen (hierna, het PNB),

Gelet op de artikelen 29, derde lid, onder a, en 33 van de statuten;

Gehoord het advies van het verantwoordingsorgaan;

Overwegende, dat de vergoeding voor werkzaamheden passend is, gelet op de doelstelling en het non-profit karakter van de Instelling, alsmede gelet op de verbondenheid aan de Nederlandse Rooms-Katholieke Kerkprovincie, waarvoor de Instelling de pensioenregelingen uitvoert;

Overwegende, dat de vergoeding in een redelijke verhouding staat tot de verantwoordelijkheden, de aan de onderscheiden functies gestelde eisen en het tijdsbeslag;

BESLUIT:

Vergoeding bestuur

Artikel 1

1. De leden van het bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden
 - a. een jaarvergoeding. Deze jaarvergoeding bedraagt:
 - voor de voorzitter en de uitvoerende bestuurders: € 15.689,94
 - voor de niet uitvoerende bestuurder: € 6.724,26
 - b. een vergoeding per vergadering. Deze vergoeding bedraagt € 224,15 per vergadering en geldt ongeacht de vergaderduur. Onder vergadering wordt verstaan:
 - o Bestuursvergadering;
 - o Vergadering van de niet-uitvoerende bestuurders;
 - o Vergadering van de uitvoerende bestuurders;
 - o Vergadering van de Beleggingscommissie;
 - o Vergadering van de Commissie Voorlichting en Communicatie;
 - o Vergadering van de Commissie Pensioen & Governance;
 - o Vergadering van de sleutelfunctie Interne Audit & de auditcommissie; en
 - o (Ad hoc) Werkgroepen, waarbij geldt dat deze alleen voor vergoeding in aanmerking komen indien hierin minimaal twee bestuurders participeren of – voor zover maar één bestuurder hierin participeert – goedkeuring wordt verleend door de niet-uitvoerende bestuurders.
2. Bijeenkomsten waar een bestuurder of lid van het verantwoordingsorgaan formeel als afgevaardigde van het betreffende orgaan aan deelneemt, komen in aanmerking voor een vergoeding gelijk aan de vergoeding per vergadering. Overige bijeenkomsten zoals seminars en kennissessies van de uitbestedingsrelaties komen niet in aanmerking voor een vergoeding behalve na akkoordbevinding door de niet-uitvoerende bestuurders of - indien het een niet-uitvoerend bestuurder betreft – na akkoordbevinding door de uitvoerende bestuurders.
3. In de vergoedingen onder lid 1 van dit artikel zijn de gemaakte reis- en overige onkosten niet inbegrepen. Deze kosten worden vergoed:

- in geval van reizen per openbaar vervoer: de werkelijke kosten;
 - in geval van reizen per auto: het bedrag per afgelegde kilometer voor dienstreizen zoals bedoeld in de geldende Diocesane Regelingen (stand 2022: € 0,32), alsmede parkeergelden;
 - in geval van een overnachting: de werkelijke kosten indien en voor zover deze overnachting op grond van meerdere vergaderdagen achter elkaar of gezien het aanvangstijdstip van een vergadering noodzakelijk wordt geacht;
 - in geval van overige onkosten zoals een versnapering, lunch of diner: de werkelijke kosten indien en voor zover dit in verband met een overnachting of in samenhang met een bijeenkomst uit hoofde van het PNB noodzakelijk wordt geacht. Declaratie van dergelijke kosten is alleen toegestaan na goedkeuring door de voorzitter of ingeval het de voorzitter zelf betreft na goedkeuring door de waarnemend voorzitter.
4. De jaarvergoeding zoals bedoeld in lid 1 sub a van dit artikel wordt in vier termijnen uitbetaald, telkens in de tweede maand van elk kwartaal.
 5. Indien een bestuurder niet gedurende het gehele boekjaar is benoemd, ontvangt hij naar rato een lagere jaarvergoeding die bij de aanvang van zijn werkzaamheden wordt uitbetaald.
 6. Het bestuur vergadert digitaal. Dat betekent dat vergaderstukken doorgaans digitaal in een daartoe ingerichte Bestuursportal beschikbaar worden gesteld. Voor leden van het Bestuur wordt per zittingstermijn een bedrag van € 450 ter beschikking gesteld ten behoeve van de aanschaf van een tablet.
 7. Voor leden van het bestuur wordt per jaar een bedrag van € 450 ter beschikking gesteld voor educatieve doeleinden, zoals aanschaf van literatuur of een afname van een abonnement. Indien het budget in enig jaar niet wordt aangewend komt dit te vervallen.
 8. Noodzakelijke opleidingen om aspirant-bestuursleden voor te bereiden op een formeel bestuurslidmaatschap komen voor rekening van het PNB.
 9. Noodzakelijke vervolgoedingen van individuele bestuursleden komen voor rekening van het fonds na goedkeuring door het bestuur. Het bestuur besluit per verzoek of hier een bijzondere inspanningsverplichting tegenover zal staan of dat een restitutieregeling zal worden toegepast.
 10. Overige kosten zoals bedoeld in de leden 1 sub b, 3 en 6 t/m 9 van dit artikel worden op initiatief van de betreffende bestuurder gedeclareerd en binnen een maand na deze declaratie uitbetaald.

Vergoeding commissies

Artikel 2

1. De leden van de Beleggingscommissie en de leden van de Commissie Pensioen & Governance, voor zover niet tevens lid zijnde van het bestuur, ontvangen voor hun werkzaamheden een jaarvergoeding van € 5.603,55, tenzij met individuele externe leden afwijkende afspraken zijn gemaakt over de hoogte en aard van de vergoeding.
2. De leden van de Auditcommissie ontvangen voor hun werkzaamheden een jaarvergoeding van € 2.801,77.
3. De externe leden van de Beleggingscommissie, de Commissie Pensioen & Governance en de Auditcommissie ontvangen in aanvulling op de vaste vergoeding een variabele vergoeding per vergadering overeenkomstig artikel 1 sub b, tenzij met individuele externe leden afwijkende afspraken zijn gemaakt over de hoogte en aard van de vergoeding.
4. Artikel 1, derde tot en met vijfde lid zijn van overeenkomstige toepassing, waarbij geldt dat de gemaakte reis-en overige kosten zoals bedoeld in het derde lid van artikel 1 en de vergoeding per vergadering zoals bedoeld in het derde lid van artikel 2 op initiatief van het commissielid worden gedeclareerd en binnen een maand na deze declaratie worden uitbetaald.

Vergoeding Verantwoordingsorgaan

Artikel 3

1. De leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen voor elke bijgewoonde vergadering een vergoeding van € 224,15. In afwijking van de vorige volzin ontvangen de voorzitter en secretaris van het verantwoordingsorgaan een vergoeding van € 448,29.
2. Aspirant-bestuursleden ontvangen voor elke bijgewoonde vergadering een vergoeding ter hoogte van de vergoeding die de leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen, als bedoeld in het eerste lid.
3. Artikel 1, derde lid, is van overeenkomstige toepassing, waarbij geldt dat deze kosten op initiatief van het betreffend lid worden gedeclareerd en binnen een maand na deze declaratie worden uitbetaald.

Verhoging vergoedingen

Artikel 4

De in de vorige artikelen genoemde vergoedingen worden door het bestuur eenmaal per drie jaar voor een volgend boekjaar bevestigd dan wel aangepast aan de in de voorgaande drie jaar toegepaste, gehele of gedeeltelijke gemengde index, als bedoeld in artikel 8, tweede lid, van Reglement I. In bovengenoemde bedragen is rekening gehouden met verhogingen op basis van de gemengde index per 1 januari 2020 t/m 1 januari 2022.

Bijzondere kosten

Artikel 5

Onverminderd de voorgaande artikelen, komen niet voorziene, bijzondere kosten, gemaakt in het belang van de Instelling, voor vergoeding in aanmerking, een en ander met toepassing van artikel 33, tweede volzin, van de statuten. De in dit verband door een uitvoerende bestuurder gemaakte kosten worden vergoed, na akkoordbevinding door de niet-uitvoerende bestuurders of - indien het een niet-uitvoerend bestuurder betreft – na akkoordbevinding door de uitvoerende bestuurders.

Btw

Artikel 6

Alle genoemde bedragen in deze regeling zijn exclusief btw.

Uitgangspunten bij uitbesteding dienstverlening

Artikel 7

1. Het PNB draagt er zorg voor dat de Uitgangspunten van de vergoedingsregeling, zoals genoemd in de bijlage, worden toegepast bij derden waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed, voor zover dit naar redelijkheid, gelet op de aard van de dienstverlening c.q. branche en in samenhang met het feit dat deze derden doorgaans niet vanuit een kerkelijke opdracht acteren, kan worden verwacht. In ieder geval draagt het PNB er zorg voor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit tot onderdeel van de afspraken bij het sluiten of verlengen van uitbestedingsovereenkomsten.
2. De in het vorige lid genoemde bepaling geldt niet indien de derde valt onder een richtlijn, genoemd in artikel 2, tweede lid, onderdeel b, van richtlijn 2016/2341/EU. In dat geval

draagt het PNB er zorg voor dat het zicht krijgt op het beloningsbeleid van de derde aan wie werkzaamheden worden uitbesteed, betreft het beloningsbeleid bij zijn keuze voor een derde waaraan werkzaamheden worden uitbesteed en maakt zijn beleid dienaangaande openbaar.

Evaluatie en actualisatie

Artikel 8

Het bestuur evalueert en actualiseert de vergoedingsregeling ten minste driejaarlijks.

Inwerkingtreding

Artikel 9

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2022 en is laatstelijk aangepast op 8 juni 2022.

Aldus besloten door het bestuur op 8 juni 2022.

J.L.M. van Susante
Voorzitter

A.J.H.N. van de Wiel
Secretaris

Bijlage

Uitgangspunten vergoedingsregeling PNB

Inleiding

Bekend is dat het besturen van een pensioenfonds steeds meer kennis en geschiktheid van het bestuur als collectiviteit en van de individuele bestuurders vergt. DNB verlangt aanvullend dat de bestuurders kunnen aantonen dat ze ook daadwerkelijk gedurende het noodzakelijke tijdsbeslag beschikbaar zijn en zich voor het fonds inzetten. In dit verband zijn in het Besluit Financieel toetsingskader (artikel 21a) en de Code Pensioenfondsen dan ook enkele normen, te weten norm 41 tot en met 45, gewijd aan het beloningsbeleid. Voorts gaan artikel 13 en 14 van het “Besluit uitvoering Pensioenwet ..” en norm 13 van de Code Pensioenfondsen in op de toepasselijkheid van het beloningsbeleid van het fonds op een derde. Het bestuur is van mening dat met de vergoedingsregeling van het PNB aan die normen en eisen wordt voldaan.

Doel

De vergoedingsregeling is in eerste instantie gericht op het dekken van een redelijke onkostenvergoeding aan functionarissen werkzaam voor het PNB.

Beginselen

1. Het PNB voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het PNB en op de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf, in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het PNB als geheel, en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds. Ook is het beleid passend gelet op de ‘onderneming’ c.q. de beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.
2. De vergoedingen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag. Het bestuur is van oordeel dat de hoogte van de vergoedingen niet marktconform hoeft te zijn omdat het PNB niet vergelijkbaar is met andere financiële ondernemingen zoals van banken en verzekeraars. Primair wordt aangesloten bij de aard van de ‘onderneming’, te weten de Nederlandse Rooms-Katholieke Kerkprovincie. Personen die voor de verschillende functies binnen het PNB kiezen, doen dit vanwege hun affiniteit met en betrokkenheid bij de kerk en het Rooms-Katholieke geloof. Dit evenwel met het besef dat het bestuur functionarissen met specifieke deskundigheid en competenties aan het fonds moet kunnen binden, door een passende beloning te bieden. Het bestuur weegt hier telkens verantwoord en zorgvuldig af wat past gezien de aard en de doelstelling van het fonds, wat het belang is van een kwalitatief goede besturing van het fonds.
3. Het bestuur past geen prestatie gerelateerde beloningen toe.
4. De beloningen moedigen niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het PNB aanvaardbaar is.
5. Rekening houdend met de wijze waarop de governance structuur van het pensioenfonds is ingericht, heeft het PNB bij het bepalen van de vergoedingsregeling voor de interne organisatie niet expliciet rekening gehouden met duurzaamheidsrisico's.
6. Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.
7. Bij tussentijds ontslag van een (mede)beleidsbepaler wordt geen transitie- of ontslagvergoeding toegekend.

8. De vergoedingsregeling voor het bestuur en externe commissieleden gaat deels uit van een vaste jaarvergoeding en deels van een vergoeding per vergadering. De jaarvergoeding wordt als basisvergoeding gezien, waaraan de voorbereiding van (bestuurs)vergaderingen ten grondslag ligt, alsmede het lezen van vakliteratuur, mailverkeer en de vertegenwoordiging van het fonds bij congressen, seminars, relatiedagen e.d.
De vergoeding per vergadering daarentegen is bedoeld voor het daadwerkelijk bijwonen van vergaderingen. Dat betekent dat fondsfunctionarissen die meer vergaderen, omdat zij in een commissie participeren dus een hogere vergoeding ontvangen, ter compensatie van de extra inspanningen die hiermee worden verricht.
9. De systematiek van de vergoeding per bijgewoonde vergadering wil het bestuur handhaven voor wat betreft de vergaderingen van het verantwoordingsorgaan.
10. Het bestuur wil zich het recht voorbehouden om de thans voorgestelde vergoedingen voor de komende jaren te handhaven en dus niet te verhogen. Indien er wel aanleiding is om tot verhoging over te gaan, is gekozen voor aansluiting bij de systematiek van de verhoging van de pensioenaanspraken van de actieve deelnemers aan Reglement I. Dat wil bijvoorbeeld zeggen dat, indien de pensioenaanspraken met de gehalveerde gemengde index worden verhoogd, ook die aanpassing wordt toegepast op de vergoedingen.

Risico's

1. Aan verschillende soorten beloning en de wijze van omgang met beloning kleven risico's.
 - Aan variabele beloning kleeft het risico dat de ontvanger ervan slechts maximalisering nastreeft van de variabele, wat niet in het belang van het PNB is.
 - Aan prestatiegerichte beloning, of prestatie afhankelijke verhogingen van beloning kleeft hetzelfde risico.
 - Aan een vaste beloning gekoppeld aan waarneembaar goed functioneren kleven de minste risico's. Daarnaast zijn de kosten in een stelsel van vaste beloning beter voorspelbaar dan een stelsel van variabele beloning.
2. Het bestuur heeft met betrekking tot vergoedingssystematiek van het bestuur gekozen voor een tussenvariant. Enerzijds wordt gewerkt met vaste vergoedingen ter dekking van de "basiswerkzaamheden" en anderzijds met een beperkte variabele vergoeding per vergadering. Door de hoogte van deze variabele vergoeding te beperken en af te spreken dat deze ongeacht de vergaderduur geldt, wordt voorkomen dat een cultuur ontstaat waarin onnodig vaak en onnodig lang wordt vergaderd.