

Beloningsbeleid **Stichting Pensioenfonds Citigroup Nederland**

1. Inleiding

In dit document is het beloningsbeleid van Stichting Pensioenfonds Citigroup Nederland (hierna: SPCN) vastgelegd. Dit beloningsbeleid vormt een onderdeel van de beheersing van de integere bedrijfsvoering van het fonds en beschrijft de wijze waarop het fonds invulling geeft aan haar verantwoordelijkheid met betrekking tot een beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat het fonds op grond van o.a. het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds schriftelijk moet vastleggen.

Het bestuur bewaakt de uitvoering van het beloningsbeleid.

Het bestuur evalueert driejaarlijks de effectiviteit van het beloningsbeleid en legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over dit beleid. Jaarlijks, of na elke relevante wijziging van omstandigheden, wordt het beloningsbeleid door de Uitvoerend Bestuurders beoordeeld en indien noodzakelijk geactualiseerd. Mochten daaruit beleidswijzigingen voortkomen, worden deze voorgelegd aan het bestuur conform een evaluatie. Iedere beleidswijziging van het beloningsbeleid wordt voor advies voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan.

2. Doelgroepen en uitgangspunten

2.1. Doelgroepen

Doelgroepen van beloningsbeleid zijn:

- a. Bestuurders (niet-uitvoerende bestuurders met uitzondering van de onafhankelijk voorzitter) en leden van het verantwoordingsorgaan van het fonds
- b. Professionele bestuurders (onafhankelijk voorzitter, uitvoerend bestuurders), sleutelfunctiehouders en -vervullers, leden van de auditcommissie, compliance officer
- c. Derden: leveranciers en adviseurs van het fonds, waaronder de pensioenadministrateur, de accountant, de waarmerkend actuaris, de adviserend actuaris en het bestuursbureau
- d. Derden: personen betrokken bij vermogensbeheer activiteiten

2.2. Uitgangspunten

Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel, en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds. Dit is verder uitgewerkt in de volgende uitgangspunten:

- SPCN voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Het beloningsbeleid van SPCN geeft geen prikkels die het nemen van extra (duurzaamheids)risico's belonen.

- SPCN is het pensioenfonds van Citibank Europe Plc, Netherlands Branch, de Nederlandse vestiging van een leidende internationale bank gevestigd in de USA.
- SPCN houdt rekening met het beloningsbeleid van de werkgever en de regels voor beheerst beloningsbeleid zoals door DNB en AFM zijn gecommuniceerd.
- De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en (de wettelijke normen met betrekking tot) het tijdsbeslag.
- Het beloningsbeleid van SPCN is:
 - a. primair gericht op de beloningen waarop SPCN direct invloed heeft;
 - b. secundair gericht op beloningen waarop SPCN enigszins invloed kan uitoefenen;
- Beloningen waarop SPCN geen invloed kan uitoefenen vormen geen deel van het beloningsbeleid.
- Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed en overige externe leveranciers niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor SPCN aanvaardbaar is, door dit te toetsen bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst.
- Indien vergoedingen worden verstrekt, geschiedt betaling in alle gevallen zonder inhouding, verrekening, korting of opschorting. De gerechtigde is zelf verantwoordelijk en aansprakelijk voor het op juiste en tijdige wijze afdragen van (eventueel) verschuldigde heffingen en premies in de meest ruime zin van het woord.

3. Beloningsbeleid doelgroepen nader uitgewerkt

3.1. Bestuurders (niet-uitvoerende bestuurders met uitzondering van de onafhankelijk voorzitter) en leden van het verantwoordingsorgaan van het fonds

- a. Voor bestuurders en leden van het verantwoordingsorgaan die een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever stelt de werkgever de benodigde tijd voor vergaderingen die volledig vallen op werkdagen vóór 18.00 uur beschikbaar (maar doorgaans wordt verwacht dat een deel van de tijdsbesteding aan het fonds 'in eigen tijd' plaatsvindt); er is geen vergoeding in de vorm van vacatiegeld of reiskosten in die gevallen.
- b. In alle andere gevallen vergoedt SPCN vacatiegeld op basis van de Verordening vergoedingen (2015) van de SER voor elke vergadering waaraan wordt deelgenomen.
- c. Noodzakelijke kosten zoals reiskosten en studiekosten worden op declaratiebasis vergoed. De reiskosten volgen de Verordening vergoedingen (2015) van de SER.

De hoogte van vergoedingen en kosten:

- a. De hoogte van de standaardvacatievergoeding wordt conform het Besluit tot vaststelling van de hoogte van vergoedingen (2018) van de SER, artikel 1, vastgesteld (vanaf 2018: € 410,-).
- b. De vacatievergoeding is afhankelijk van de duur van de vergadering. Voor vergaderingen:
 - i. korter dan één uur geldt: 50% van de standaardvacatievergoeding;
 - ii. van één tot maximaal 3 uur geldt: 100% van de standaardvacatievergoeding;
 - iii. langer dan drie uur geldt: 150% van de standaardvacatievergoeding.
- c. De hoogte van de reiskosten wordt conform het fiscaal vrijgestelde maximum bedrag per kilometer vastgesteld (2023: € 0,21 per kilometer).

3.2. Professionele bestuurders (onafhankelijk voorzitter, uitvoerende bestuurders)

SPCN hanteert de volgende vergoedingen (2022):

- a. Onafhankelijk voorzitter: een vaste vergoeding van € 51.000,- ex. btw op jaarbasis.
- b. Uitvoerende bestuurders: een vaste vergoeding van € 51.000,- ex. btw op jaarbasis.

Professionele bestuurders worden geacht hun kennis/professionaliteit voor eigen rekening te onderhouden. Opleidingskosten komen slechts voor vergoeding in aanmerking als die specifiek door SPCN zijn geïnitieerd.

Maandelijks worden declaraties achteraf ingediend ter hoogte van een bedrag van een twaalfde deel van de vaste vergoeding.

3.3. Overige interne functies

SPCN hanteert de volgende vergoedingen:

- a. Sleutelfunctiehouder actuariael: een vaste vergoeding (2024) van € 4.500,- ex btw op jaarbasis.
- b. Sleutelfunctiehouder risicobeheer: een vaste vergoeding van € 20.000,- ex btw op jaarbasis.
- c. Sleutelfunctiehouder interne audit: een vergoeding gebaseerd op uren x tarief tegen een tarief van € 150,- ex btw per uur. Vooraf wordt een kosteninschatting gemaakt door middel van een jaarplan dat voor het betreffende jaar door het bestuur wordt vastgesteld.
- d. Sleutelfunctie vervullers kunnen worden ingezet door de Sleutelfunctiehouders, nadat hierover akkoord is verkregen van de (uitvoerend) bestuurders voor wat betreft de kosten.
- e. Leden van de auditcommissie: een vaste vergoeding van € 10.000,- ex btw op jaarbasis.
- f. Compliance officer: een vaste vergoeding van € 2.500,- ex btw op jaarbasis.
- g. Functionaris gegevensbescherming: een vergoeding gebaseerd op uren x tarief tegen een tarief van € 139,43 (2019) ex btw per uur. De gemeenschappelijke kosten die worden besteed voor alle fondsen bij Dion Pensioen Services tezamen worden gedeeld door het aantal fondsen.
Er is een reiskostenvergoeding van € 0,35 (2019) per kilometer voor reizen in het kader van de uitvoering van de opdracht.

Enieder hiervoor genoemd wordt geacht hun kennis/professionaliteit voor eigen rekening te onderhouden. Opleidingskosten komen slechts voor vergoeding in aanmerking als die specifiek door SPCN zijn geïnitieerd.

Declaraties worden achteraf ingediend. Indien sprake is van een periodieke (tarief)verhoging dan is deze contractueel vastgelegd of in overleg met het bestuur afgesproken.

3.4. Derden: leveranciers en adviseurs van het fonds, waaronder de pensioenadministrateur, de accountant, de waarmerkend actuaris, de adviserend actuaris en het bestuursbureau

De beloning van derden (niet zijnde personen betrokken bij vermogensbeheer activiteiten) maakt deel uit van de contractafspraken met de betreffende externe dienstverlener. De uitgangspunten zoals opgenomen in paragraaf 2.2 worden hierbij indien en voor zover van toepassing in acht genomen. Tenminste eenmaal per drie jaar wordt het beloningsbeleid van deze derden opnieuw getoetst.

3.5. Derden: personen betrokken bij vermogensbeheer activiteiten

De vermogensbeheer activiteiten worden vergoed op basis van beheersvergoedingen die marktconform zijn. Het beloningsbeleid van Nederlandse vermogensbeheerders of dienstverleners rond het vermogensbeheer dient aan de normen te voldoen die daarvoor gelden (beloning financiële instellingen).

Het beloningsbeleid van buitenlandse vermogensbeheerders dient compliant te zijn met de regels die in het land van vestiging gelden, met dien verstande dat SPCN erop toeziet dat excessieve vergoedingen worden voorkomen.

Het pensioenfonds hanteert geen prestatie gerelateerde beloningen. Beheersvergoedingen zijn slechts 'performance gerelateerd' als daarvoor een expliciete onderbouwing is vastgesteld.

3.6. Jaarlijkse verhoging vergoeding (professionele) bestuurders en leden van het verantwoordingsorgaan

De vergoedingen van de (professionele) bestuurders en de leden van het verantwoordingsorgaan (de doelgroepen uit paragraaf 3.1 en 3.2) worden jaarlijks geïndexeerd. De hoogte van de indexatie is gekoppeld aan de CAO banken. Per 1 januari van enig jaar (met ingang van 1 januari 2023), worden de vergoedingen van de (professionele) bestuurders en de leden van het verantwoordingsorgaan geïndexeerd conform de loonsverhoging CAO banken van het voorgaande jaar.

4. Bekendmaking beloningsbeleid

Het beloningsbeleid en wijzigingen daarin worden schriftelijk onder de aandacht gebracht van de personen die eraan gebonden zijn. Tevens worden het beloningsbeleid en wijzigingen daarin bekend gemaakt aan derden voor zover de wijzigingen van het beloningsbeleid van SPCN op hen van toepassing zijn.

In het kader van transparantie en om te waarborgen dat het beloningsbeleid te allen tijde beschikbaar is voor de personen die hieraan gebonden zijn, wordt (een samenvatting van) dit beleid tevens gepubliceerd op de website van SPCN.

Het bestuur legt in het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beloningsbeleid.

5. Vaststelling en inwerkingtreding

Dit beloningsbeleid is vastgesteld door het bestuur op 12 december 2022, onder voorbehoud van een positief advies van het verantwoordingsorgaan. Op 27 december 2022 heeft het verantwoordingsorgaan een positief advies gegeven op het beloningsbeleid, waarmee het voorgenomen besluit definitief is geworden.

Het beloningsbeleid is laatstelijk gewijzigd in de vergadering van de uitvoerend bestuurders op 6 november 2023 door middel van een actualisatie.