

SEFOPLUS OFP

Instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP) vergund op 19.11.2018,
met FSMA identificatienummer 50.624 en ondernemingsnummer 0715.441.019
Marlylaan 15/8, 1200 Brussel

INTEGRITEITSBELEID

4. BELEIDSNOTA INZAKE HET BELONINGSBELEID

Van toepassing op:	raad van bestuur, dagelijks bestuur, investeringscomité, personeelsleden SEFOPLUS OFP, sleutelfuncties, externe dienstverleners betrokken bij kritieke taken/functies
Goedgekeurd door/op:	raad van bestuur op 25 september 2023
Uiterste datum van herziening:	31 december 2026

De volgende documenten vormen gezamenlijk het integriteitsbeleid:

1. beleidsnota integriteit
2. deontologische code
3. beleidsnota belangenconflicten
4. beleidsnota beloningsbeleid
5. beleidsnota klokkenluidersbeleid
6. Beleidsnota klachtenbehandeling
7. Procedurenota fit & proper

1 Inleiding

Overeenkomstig artikel 77/1, §1 van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (WIBP), moet SEFOPLUS OFP voor alle leden van haar operationele organen, de verantwoordelijken voor de sleutelfuncties, haar personeel, haar externe dienstverleners en alle andere personen waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van SEFOPLUS OFP een beloningsbeleid vaststellen en toepassen.

Het beloningsbeleid van SEFOPLUS OFP sluit aan bij een deugdelijk en doeltreffend risicobeheer en is o.m. erop gericht om het nemen van buitensporige risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van SEFOPLUS OFP te ontmoedigen. Deze beleidsnota inzake het beloningsbeleid maakt een integrerend onderdeel uit van het integriteitsbeleid (*zie overzicht hierboven*).

Deze beleidsnota moet gelezen worden in het licht van de toepasselijke wetgeving en reglementering en zal aangepast worden wanneer wijzigingen van dit wettelijk en/of reglementair kader of van de beleidsstructuur en werking van SEFOPLUS OFP dit zouden vereisen.

2 Het besluitvormingsproces

De raad van bestuur van SEFOPLUS OFP stelt de algemene beginselen van het beloningsbeleid vast evenals de specifieke regels voor bepaalde categorieën van personen, zoals de leden van de raad van bestuur, de leden van de andere operationele organen (bij het opstellen van deze beleidsnota het dagelijks bestuur), de leden van de adviescomités (bij het opstellen van deze beleidsnota: het investeringscomité) en de verantwoordelijken voor de sleutelfuncties. Het beloningsbeleid wordt minstens elke drie jaar herzien.

Overeenkomstig de WIBP, de statuten en de toepasselijke huishoudelijke reglementen:

- bepaalt de algemene vergadering de eventuele beloning van de bestuurders;
- bepaalt de raad van bestuur de eventuele beloning van de leden van de andere operationele organen en de adviescomités.

Deze beleidsnota inzake het beloningsbeleid binnen SEFOPLUS OFP werd door de raad van bestuur op 25 september 2023 goedgekeurd.

3 Toepassingsgebied

Naast de leden van de raad van bestuur, de leden van het dagelijks bestuur, de leden van het investeringscomité, en de verantwoordelijken voor de sleutelfuncties, worden de volgende personen die verbonden zijn met SEFOPLUS OFP of met de externe dienstverleners waarop SEFOPLUS OFP een beroep doet, beschouwd als zogenaamde ‘kritieke functies’ waarvan de beroepswerkzaamheden - die ze individueel of in groep uitoefenen - wezenlijke gevolgen kunnen hebben voor het risicoprofiel van SEFOPLUS OFP:

- de personeelsleden van SEFOPLUS OFP (op het moment van goedkeuring van deze beleidsnota inzake het beloningsbeleid is dit enkel de coördinator van SEFOPLUS OFP);
- de personeelsleden van de externe dienstverleners, die rechtstreeks of onrechtstreeks zijn betrokken bij de kritieke taken of functies van SEFOPLUS OFP, zijnde de pensioenadministratie, het vermogensbeheer, het actuariële beheer en de actuariële berekeningen, de boekhouding en het risicobeheer van SEFOPLUS OFP.

Concreet, is het beloningsbeleid bijgevolg van toepassing op:

de leden van de raad van bestuur
de leden van het dagelijks bestuur
de leden van het investeringscomité
de leden van eventuele andere operationele organen of adviescomités die in de toekomst worden opgericht
De personeelsleden van SEFOPLUS OFP (de coördinator van SEFOPLUS OFP)
de verantwoordelijke voor de interne auditfunctie
de verantwoordelijke voor de risicobeheerfunctie
de verantwoordelijke voor de compliancefunctie
de verantwoordelijke voor de actuariële functie indien deze in de toekomst zou worden aangesteld ¹ ;
de personeelsleden van de externe dienstverleners betrokken bij de kritieke taken of functies van SEFOPLUS OFP

Het beloningsbeleid van SEFOPLUS OFP is evenwel **niet** van toepassing op de personeelsleden van de externe dienstverleners van SEFOPLUS OFP, die vallen onder de categorie “kredietinstellingen, vermogensbeheerders en of (her)verzekeringsondernemingen”, op voorwaarde dat zij al een eigen beloningsbeleid toepassen op grond van specifieke regels inzake beloningsbeleid op grond van de volgende Europese regelgeving:

- de richtlijn 2009/65/EG van het Europees parlement en de Raad van 13 juli 2009 tot coördinatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen betreffende bepaalde instellingen voor collectieve belegging in effecten;

¹ Overeenkomst artikel 77/4 WIBP moet SEFOPLUS OFP niet beschikken over een actuariële functie.

- de richtlijn 2009/138/EG van het Europees parlement en de Raad van 25 november 2009 betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekerings- en het herverzekeringsbedrijf;
- de richtlijn 2011/61/EU van het Europees parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de richtlijn en 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010;
- de richtlijn 2013/36/EU van het Europees parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de richtlijn en 2006/48/EG en 2006/49/EG;
- de richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van richtlijn 2002/92/EG en richtlijn 2011/61/EU.

4 Basisbeginselen van het beloningsbeleid van SEFOPLUS OFP

Bij de vaststelling en toepassing van zijn beloningsbeleid neemt SEFOPLUS OFP de volgende beginselen in acht:

- Het beloningsbeleid wordt vastgesteld en toegepast in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, de langetermijnbelangen en de financiële situatie van SEFOPLUS OFP als geheel;
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de langetermijnbelangen van de aangeslotenen en de pensioengerechtigden van de pensioenstelsels die door SEFOPLUS OFP worden beheerd en uitgevoerd;
- Het beloningsbeleid omvat maatregelen die erop gericht zijn belangenconflicten te vermijden;
- Het beloningsbeleid heeft tot doel bij te dragen tot een deugdelijk en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel en de statuten van SEFOPLUS OFP;
- Bij de selectie van externe dienstverleners voor de uitvoering van kritieke taken of functies zal SEFOPLUS OFP erover waken dat het beloningsbeleid van de geselecteerde externe dienstverlener in overeenstemming is met deze beginselen en dat de overeenkomst met de externe dienstverlener het nemen van buitensporige risico's niet aanmoedigt, rekening houdend met de risicobeheerstrategie van SEFOPLUS OFP;
- SEFOPLUS OFP zorgt voor een duidelijke, transparante en doeltreffende governance ten aanzien van de uitvoering van het beloningsbeleid en het toezicht daarop.

5 Toepassing van de basisbeginselen

5.1 De beloning van de leden van de raad van bestuur

De raad van bestuur is paritair samengesteld en bestaat dus uit een gelijk aantal bestuurders die de representatieve werkgeversorganisaties van de sectorale inrichters die deelnemen aan SEFOPLUS OFP vertegenwoordigen en de representatieve werknemersorganisaties van de sectorale inrichters die deelnemen aan SEFOPLUS OFP vertegenwoordigen. Zij zijn vanuit arbeidsrechtelijk perspectief verbonden met deze werkgevers- of werknemersorganisaties, waarbij de uitvoering van hun bestuurdersmandaat valt binnen de functie die zij voor deze organisaties uitoefenen. Voor de uitoefening hiervan genieten zij dan ook van een beloning die wordt geregeld in overeenstemming met

het beloningsbeleid van de betrokken werknemers- of werkgeversorganisatie en de contractuele afspraken. Indien deze bestuurders van de betrokken werknemers- of werkgeversorganisatie, waarmee zij arbeidsrechtelijk verbonden zijn, een variabele beloning zouden ontvangen, moet er in ieder geval voor gezorgd worden dat de parameters voor het bepalen van deze variabele beloning de betrokken bestuurders niet aanmoedigen tot het nemen van buitensporige risico's in de uitvoering van hun bestuurdersmandaat, rekening houdend met de risicostrategie van SEFOPLUS OFP. Zoals vastgelegd in de statuten van SEFOPLUS OFP is het bestuurdersmandaat onbezoldigd voor de bestuurders die arbeidsrechtelijk verbonden zijn met de werkgevers- en werknemersorganisaties van de sectorale inrichters.

Daarnaast voorzien de statuten van SEFOPLUS OFP dat er ook onafhankelijke bestuurders kunnen worden aangeduid. Het gaat dan om bestuurders die niet arbeidsrechtelijk verbonden zijn met de werkgevers- en werknemersorganisaties van de sectorale inrichters en die benoemd worden omwille van hun specifieke deskundigheid inzake aanvullende pensioenregelingen en het beheer ervan. Het mandaat van deze onafhankelijke bestuurders kan wel worden bezoldigd, waarbij de bezoldiging op het moment van de benoeming wordt vastgesteld door de algemene vergadering in overeenstemming met deze beleidsnota. Op het moment dat deze beleidsnota werd goedgekeurd, zijn er geen onafhankelijke bestuurders. Op het moment dat SEFOPLUS OFP beslist om gebruik te maken van deze statutaire mogelijkheid, zullen de principes inzake de beloning van de onafhankelijke bestuurders meer in detail worden uitgewerkt in deze beleidsnota. Daarbij zal worden uitgegaan van volgende basisprincipes:

- De onafhankelijke bestuurders zullen een vaste beloning genieten; SEFOPLUS OFP zal voor de uitvoering van het mandaat van onafhankelijk bestuurder geen enkele vorm van variabele beloning toekennen.
- De vaste beloning wordt vastgesteld op basis van objectieve criteria (vb. uurtarief) die op eenzelfde wijze worden toegepast voor alle onafhankelijke bestuurders.
- Bij de vaststelling van de vaste beloning zal de algemene vergadering rekening houden met wat gangbaar is in de markt inzake beloning van onafhankelijke bestuurders van IBP's, in zoverre dergelijke informatie beschikbaar is.
- Indien aan de onafhankelijke bestuurder wordt toegestaan om een onkostenvergoeding in te dienen, dan zal deze slechts worden aanvaard indien deze binnen de grenzen van het redelijke blijft en ondersteund is door de nodige stavingstukken. Enkel onkosten die rechtstreeks verbonden zijn met de uitoefening van het mandaat van onafhankelijk bestuurder kunnen in dat geval in aanmerking komen voor terugbetaling.
- De beraadslaging en de beslissingen van de algemene vergadering inzake de beloning van de onafhankelijke bestuurders wordt op een voldoende gedetailleerde wijze gedocumenteerd.
- Er worden geen beëindigingsvergoeding betaald in geval van stopzetting (op welke wijze dan ook) van het mandaat van onafhankelijk bestuurder.

5.2 De beloning van de leden van het dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur is samengesteld uit:

- 2 leden die de representatieve werkgeversorganisaties van de sectorale inrichters die deelnemen aan SEFOPLUS OFP vertegenwoordigen ("categorie (a) leden");
- 2 leden die de representatieve werknemersorganisaties van de sectorale inrichters die deelnemen aan SEFOPLUS OFP vertegenwoordigen ("categorie (b) leden"); en

- de coördinator van SEFOPLUS OFP (die in het dagelijks bestuur zetelt in zijn hoedanigheid van coördinator van SEFOPLUS OFP, zonder stemrecht).

De categorie (a) leden en de categorie (b) leden zijn vanuit arbeidsrechtelijk perspectief verbonden met deze werkgevers- of werknemersorganisaties, waarbij de uitvoering van hun mandaat van lid van het dagelijks bestuur valt binnen de functie die zij voor deze organisaties uitoefenen. Voor de uitoefening hiervan genieten zij dan ook van een beloning die wordt geregeld in overeenstemming met het beloningsbeleid van de betrokken werknemers- of werkgeversorganisatie en de contractuele afspraken. Indien zij van de betrokken werknemers- of werkgeversorganisatie, waarmee zij arbeidsrechtelijk verbonden zijn, een variabele beloning zouden ontvangen, moet er in ieder geval voor gezorgd worden dat de parameters voor het bepalen van deze variabele beloning de betrokken leden van het dagelijks bestuur niet aanmoedigen tot het nemen van buitensporige risico's in de uitvoering van hun mandaat als lid van het dagelijks bestuur, rekening houdend met de risicostrategie van SEFOPLUS OFP. Het mandaat van lid van het dagelijks bestuur is onbezoldigd voor de categorie (a) leden en de categorie (b) leden.

De coördinator geniet een beloning in hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met SEFOPLUS OFP, waarvoor de beginselen in deze beleidsnota worden bepaald (zie punt 5.4). De uitvoering van het mandaat als lid van het dagelijks bestuur valt binnen zijn functie van coördinator van SEFOPLUS OFP. Hij ontvangt hiervoor geen afzonderlijke beloning van SEFOPLUS OFP.

5.3 De beloning van de leden van het investeringscomité

Het investeringscomité is samengesteld uit:

- 1 lid dat de representatieve werkgeversorganisaties van de sectorale inrichters die deelnemen aan SEFOPLUS OFP vertegenwoordigt (“categorie (a) leden”);
- 1 lid dat de representatieve werknemersorganisaties van de sectorale inrichters die deelnemen aan SEFOPLUS OFP vertegenwoordigt (“categorie (b) leden”); en
- 2 raadgevende experts (“categorie (c) leden”).

De categorie (a) leden en de categorie (b) leden zijn vanuit arbeidsrechtelijk perspectief verbonden met de werkgevers- of werknemersorganisaties die zij vertegenwoordigen, waarbij de uitvoering van hun mandaat van lid van het investeringscomité valt binnen de functie die zij voor deze organisaties uitoefenen. Voor de uitoefening hiervan genieten zij dan ook van een beloning die wordt geregeld in overeenstemming met het beloningsbeleid van de betrokken werknemers- of werkgeversorganisatie en de contractuele afspraken. Indien zij van de betrokken werknemers- of werkgeversorganisatie waarmee zij arbeidsrechtelijk verbonden zijn een variabele beloning zouden ontvangen, moet er in ieder geval voor gezorgd worden dat de parameters voor het bepalen van deze variabele beloning de betrokken leden van het investeringscomité niet aanmoedigen tot het nemen van buitensporige risico's in de uitvoering van hun mandaat als lid van het investeringscomité, rekening houdend met de risicostrategie van SEFOPLUS OFP. Het mandaat van lid van het investeringscomité is onbezoldigd voor de categorie (a) leden en de categorie (b) leden.

De categorie (c) leden zetelen in het investeringscomité omwille van hun specifieke deskundigheid inzake vermogensbeheer en beleggingen van IBP's. Hun mandaat is bezoldigd, waarbij de bezoldiging op het moment van de benoeming wordt vastgesteld door de raad van bestuur in overeenstemming met deze beleidsnota. Daarbij worden de volgende principes gevolgd:

- De categorie (c) leden zullen een vaste beloning genieten die op jaarbasis wordt berekend; zij ontvangen geen enkele vorm van variabele beloning van SEFOPLUS OFP.

- Voor de berekening van de vaste beloning wordt er een onderscheid gemaakt tussen (1) categorie (c) leden die dit mandaat niet beroepshalve uitvoeren (zijnde als externe dienstverlener gespecialiseerd in vermogensbeheer en beleggingen); en (2) categorie (c) leden die dit mandaat beroepshalve uitvoeren (als externe dienstverlener gespecialiseerd in vermogensbeheer en beleggingen):
 - (1) Voor de categorie (c) leden die dit mandaat niet beroepshalve uitvoeren als externe dienstverlener gespecialiseerd in vermogensbeheer en beleggingen, is de berekening van de vaste beloning gebaseerd op een onderliggend redelijk (fictief) uurtarief dat wordt vermenigvuldigd met het aantal uren dat het categorie (c) lid redelijkerwijze wordt verondersteld te besteden aan de uitoefening van zijn mandaat als lid van het Investeringscomité. Hierbij wordt uitgegaan van het normaal aantal en de normale duur van de vergaderingen van het investeringscomité, alsook de nodige voorbereiding en opvolging hiervan. In zoverre deze informatie beschikbaar is, zal er voor het bepalen van het onderliggende (fictief) uurtarief worden uitgegaan van wat gangbaar is in de markt inzake beloning van externe leden van adviescomités. Indien de raad van bestuur toelaat dat zij een onkostenvergoeding kunnen indienen, dan zal deze slechts worden aanvaard binnen de grenzen van het redelijke en indien deze ondersteund is door de nodige stavingstukken. Enkel onkosten die rechtstreeks verbonden zijn met de uitoefening van het mandaat van lid van het investeringscomité kunnen in dat geval in aanmerking komen voor terugbetaling;
 - (2) Voor de categorie (c) leden die dit mandaat beroepshalve uitvoeren, als externe dienstverlener gespecialiseerd in vermogensbeheer en beleggingen, gebeurt de selectie van deze externe dienstverlener en de vaststelling van de vergoeding in overeenstemming met het uitbestedingsbeleid, alsook met de beginselen vastgelegd in punt 4 van deze beleidsnota. De raad van bestuur zal er hierbij over waken dat deze vergoeding marktconform is.
- De beraadslaging en beslissingen van de raad van bestuur inzake de beloning van de categorie (c) leden wordt op een voldoende gedetailleerde wijze gedocumenteerd in de notulen.

5.4 De beloning van de personeelsleden van SEFOPLUS OFP

SEFOPLUS OFP heeft bij het opmaken van deze beleidsnota slechts één personeelslid, met name de coördinator van SEFOPLUS OFP.

De coördinator ontvangt naast een maandelijks vast loon, volgende voordelen: een groepsverzekering, een hospitalisatieverzekering, ecocheques, maaltijdcheques en een mobiliteitsbudget.

Indien de coördinator een variabele beloning ontvangt, wordt erop toegezien dat deze beloning niet aanzet tot het nemen van buitensporige risico's die niet in overeenstemming zijn met het risicoprofiel en de langetermijnbelangen van SEFOPLUS OFP.

De beslissing over de beloning van de coördinator wordt genomen door de raad van bestuur en is vastgelegd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In het geval van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door SEFOPLUS OFP, zal SEFOPLUS OFP de coördinator een opzeggingstermijn betekenen of een opzeggingsvergoeding uitkeren, in lijn met de toepasselijke wetgeving en de arbeidsovereenkomst.

5.5 De beloning van de verantwoordelijken voor de sleutelfuncties en andere externe dienstverleners waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van SEFOPLUS OFP (kritieke functies of taken)

De sleutelfuncties zijn binnen SEFOPLUS OFP uitbesteed aan externe dienstverleners. De verantwoordelijken voor de sleutelfuncties en andere personen waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van SEFOPLUS OFP (kritieke functies of taken) worden beloond door de externe dienstverlener waarmee zij (arbeidsrechtelijk) verbonden zijn.

SEFOPLUS OFP zal evenwel in de dienstverleningsovereenkomst een clause voorzien teneinde te verzekeren dat externe dienstverleners transparant zijn in de beloning van hun medewerkers, dat de beloning in overeenstemming is met de bevoegdheden, de taken, deskundigheden en verantwoordelijkheden van de desbetreffende functie, dat deze niet buitensporig is en overeenstemt met de gangbare praktijken en dat indien zij variabele beloning zouden ontvangen, dit niet aanzet tot het nastreven van korte termijn doelstellingen of nemen van risico's die niet overeenstemmen met het risicoprofiel of de lange termijn doelstellingen van SEFOPLUS OFP (cf. beleidsnota inzake uitbesteding).

6 Toezicht en evaluatie van het beloningsbeleid

De raad van bestuur ziet erop toe dat dit beloningsbeleid wordt nageleefd.

De raad van bestuur ziet erop toe dat SEFOPLUS OFP met zijn externe dienstverleners, aan wie SEFOPLUS OFP de uitoefening van de sleutelfuncties of kritieke functies of taken heeft uitbesteed, duidelijke afspraken maakt zodat (i) het beloningsbeleid van die externe dienstverleners overeenstemt met de algemene beginselen van het beloningsbeleid van SEFOPLUS OFP zoals vastgelegd in punt 4 van deze beleidsnota en (ii) die externe dienstverleners jaarlijks aan SEFOPLUS OFP rapporteren (in het kader van de jaarlijkse evaluatie van de dienstverlening) over de overeenstemming van hun beloningsbeleid met de hiervoor vermelde algemene beginselen van het beloningsbeleid van SEFOPLUS OFP, conform de beleidsnota inzake uitbesteding van SEFOPLUS OFP. In de dienstverleningsovereenkomst met deze externe dienstverleners zal een clause worden opgenomen waarin de dienstverlener zich ertoe verbindt deze afspraken na te leven.

De raad van bestuur evalueert het beloningsbeleid van SEFOPLUS OFP minstens om de drie (3) jaar of eerder wanneer er zich belangrijke gebeurtenissen voordoen, die het risicoprofiel van SEFOPLUS OFP op het vlak van de integriteit kunnen beïnvloeden. Indien nodig zal de raad van bestuur dit beloningsbeleid bijwerken.

7 Openbaarmaking van het beloningsbeleid

De raad van bestuur zorgt ervoor dat elke (rechts)persoon op wie dit beloningsbeleid overeenkomstig punt 3 van deze beleidsnota van toepassing is, alle relevante informatie ontvangt over het beloningsbeleid en er ook effectief kennis van nemen, zij het evenwel met in achtname van de vertrouwelijkheid en de toepasselijke wetgeving inzake gegevensverwerking en -bescherming,

Het beloningsbeleid wordt openbaar gemaakt op de website van SEFOPLUS OFP. Tevens neemt SEFOPLUS OFP de relevante informatie op in haar jaarverslag.

8 Transparantie met betrekking tot de integratie van duurzaamheidsrisico's

In toepassing van artikel 5 van de Verordening (EU) 2019/2088 van het Europees parlement en de raad van 27 november 2019 betreffende informatieverstrekking over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR) is de beloning van de Betrokken Personen niet afhankelijk van de mate waarin SEFOPLUS OFP duurzaamheidsrisico's meeneemt in haar beleggingsbeleid.

Deze informatie wordt eveneens opgenomen in het jaarverslag van SEFOPLUS OFP.

Ontwerp