



**CRODA**

Stichting Pensioenfonds Croda

## **Beloningsbeleid**

*(versie: oktober 2021)*

Deze regeling is vastgesteld in juni 2020 en is in werking getreden met ingang van 1 juli 2020. De regeling is laatstelijk gewijzigd per 10 december 2021



## **Inhoudsopgave**

Hoofdstuk 1. Aanleiding .....	3
Hoofdstuk 2. Beloningsbeleid .....	4
Hoofdstuk 3. Invulling beloningsbeleid .....	5
Hoofdstuk 4. Beloningsbeleid en maatschappelijk verantwoord beleggen.....	6
Hoofdstuk 5. Geen BTW van toepassing voor leden bestuur, verantwoordingsorgaan en de visitatie commissie .....	6
Hoofdstuk 6. Evaluatie en vaststelling.....	7
Bijlage – Beloningen en vergoedingen .....	8



## **Hoofdstuk 1. Aanleiding**

In september 2019 zijn twee vacatures ontstaan in het bestuur van het fonds. Gebleken is dat deze momenteel niet intern kunnen worden ingevuld. In juni 2020 heeft het bestuur daarom een beloningsbeleid opgesteld en zijn de statuten van het pensioenfonds gewijzigd.

In 2021 is het beleid geactualiseerd en is de herziene regelgeving over de BTW-positie van de bestuursleden, het verantwoordingsorgaan en de visitatie commissie verwerkt (er mag geen BTW over deze diensten in rekening worden gebracht<sup>1</sup>).

---

<sup>1</sup> Besluit van 28 april 2021, nr. 2021-9403, Stcrt. 2021, nr. 22627



## **Hoofdstuk 2. Beloningsbeleid**

### **Algemeen**

De Pensioenwet stelt dat pensioenfondsen een beleid inzake beloningen voeren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor fondsen aanvaardbaar is. Ook de Code Pensioenfondsen schrijft voor dat pensioenfondsen een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren. Het pensioenfonds heeft het beleid met betrekking tot beloning schriftelijk vastgelegd en openbaar gemaakt.

Het Bestuur van Stichting Pensioenfonds Croda (hierna: het fonds) verklaart hierbij dat het beloningsbeleid van het fonds binnen de normen blijft zoals die zijn neergelegd in de Code Pensioenfondsen en de Principes voor beheerst beloningsbeleid van mei 2009 zoals door de Autoriteit Financiële Markten en De Nederlandsche Bank zijn gepubliceerd. Tevens voldoet het beloningsbeleid aan de eisen zoals neergelegd in artikel 23 van IORPII.

Op basis van artikel 115a lid 3 sub a. van de Pensioenwet alsmede op basis van de statuten van Croda betreft het vaststellen of wijzigen van het beloningsbeleid en de vergoedingsregeling voor bestuursleden tenslotte een adviesplichtig besluit voor het Verantwoordingsorgaan.

### **Doel beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van geschikte leden voor de diverse organen van het pensioenfonds. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit houdt mede in dat het beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is (sluit aan bij het risicoprofiel en het pensioenreglement van het pensioenfonds). Het beleid draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het pensioenfonds.

Het beleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, omvang en complexiteit van zijn werkzaamheden. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het IRM-beleid van het fonds. De eisen en competenties die aan de leden van de verschillende organen worden gesteld zijn opgenomen in het van toepassing zijnde functieprofiel/profielschets (bestuur) en de competentievisie (verantwoordingsorgaan).

Het beloningsbeleid wordt schriftelijk vastgelegd, openbaar gemaakt, geïmplementeerd en in stand gehouden.

### **Uitgangspunten beloningsbeleid**

De volgende (algemene) uitgangspunten worden gehanteerd bij het beloningsbeleid:

1. Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden geschikte personen
2. Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
3. Belang van belanghebbenden centraal
4. Langetermijndoelstelling
5. Transparant
6. Eenvoudig
7. Voldoen aan wet- en regelgeving
8. Geen variabele beloningsonderdelen



### **Hoofdstuk 3. Invulling beloningsbeleid**

Bij het fonds zijn een aantal gremia betrokken. Per gremium wordt het beleid weergegeven.

#### **Bestuursleden**

De bestuursleden, daaronder tevens begrepen de houders van sleutelfuncties van het fonds:

- die in dienst zijn bij de aangesloten onderneming; of die in dienst zijn bij andere Croda ondernemingen;
- of pensioen ontvangen van het pensioenfonds;
- hebben geen recht op bezoldiging.

De externe bestuursleden, daaronder tevens begrepen de houders van sleutelfuncties van het fonds ontvangen wel een bezoldiging voor het vervullen van hun functie op basis van dagtarief tussen de € 1.800 en € 2.000. In de bijlage is de hoogte van de (maximale) beloning voor de verschillende bestuursfuncties weergegeven.

#### **Leden van het verantwoordingsorgaan**

De leden van het verantwoordingsorgaan:

- die in dienst zijn bij de aangesloten onderneming;
- of die in dienst zijn bij andere Croda ondernemingen;
- of pensioen ontvangen van het pensioenfonds;

hebben geen recht op een bezoldiging. Gezien de huidige samenstelling en de verkiezingsprocedure voor leden van het verantwoordingsorgaan, is externe vervulling niet opportuun.

#### **Externe adviseur beleggingscommissie**

De externe adviseur in de beleggingscommissie ontvangt een vergoeding op uurbasis tegen markttarief.

#### **Beloningsbeleid vermogensbeheerder**

De vermogensbeheerder (BNPP) heeft omtrent het beloningsbeleid in het ISAE-rapport weergegeven dat zij voor wat betreft het beleid en de procedures het beloningsbeleid van BNP Paribas Asset Management beloningsbeleid toepassen, dit staat onder toezicht van de beloningscommissie van BNP Paribas Asset Management Holding, de moedermaatschappij. Tevens voldoen het beleid en de procedures te allen tijde aan de toepasselijke regelgeving (zoals Kapitaalrichtlijn III (CRD-III), Solvency II, de beloningscodes van de Nederlandse toezichhouders en de Regeling Beheerst Beloningsbeleid). Tot slot zijn het beleid en de procedures goedgekeurd door De Nederlandsche Bank (DNB) en sluiten voortaan aan bij de grondslagen van de AFM.

#### **Beloningsbeleid van overige externe partijen (derden)**

Externe partijen (derde partijen) krijgen beloning op basis van marktconforme tarieven en hun urenbesteding. Er is geen sprake van bonussen of ontslagvergoedingen.

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 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.

#### **Hoofdstuk 4. Beloningsbeleid en maatschappelijk verantwoord beleggen**

Het fonds streeft – op de lange termijn - beloningen na die in positieve zin bijdragen aan een duurzame maatschappij voor mens en milieu. De invloed die het fonds kan uitoefenen op het beloningsbeleid van externe partijen, veelal grote en internationale organisaties, is echter beperkt. Idealiter heeft elke onderneming een beloningsbeleid dat past bij een beleid dat gericht is op een duurzame samenleving en een duurzaam rendement op de lange termijn.

##### **Artikel 5 EU Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)**

Wetgeving schrijft voor dat het pensioenfonds transparant dient te zijn over op welke wijze het beloningsbeleid overeenkomt met de integratie van duurzaamheidsrisico's. Omdat er bij het pensioenfonds geen sprake is van variabele beloningsonderdelen (bonussen) zijn resultaten op het gebied van Verantwoord Beleggen geen reden tot meer of minder beloningen van het bestuur of het pensioenbureau.

#### **Hoofdstuk 5. Geen BTW van toepassing voor leden bestuur, verantwoordingsorgaan en de visitatie commissie**

Het volgende stuk is ontleent aan de Staatscourant van 6 mei 2021:

##### ***Omzetbelasting. Btw-heffing bij werkzaamheden van toezichthouders en van leden van diverse commissies Directoraat-generaal Belastingdienst/Corporate Dienst Vaktechniek Besluit van 28 april 2021, nr. 2021-9403, Stcrt. 2021, nr. 22627***

*"Uit de hiervoor genoemde arresten volgt dat afhankelijk van de juridische en feitelijke context de zelfstandigheid in de uitoefening van werkzaamheden ook kan ontbreken als personen niet in loondienst zijn. Dit kan zich met name voordoen bij leden van een bij wet of statuten ingesteld orgaan van een rechtspersoon, die geen individuele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid dragen voor de als zodanig uitgevoerde werkzaamheden die zijn uitgevoerd in het kader van de juridische vertegenwoordiging van die rechtspersoon. Economisch bedrijfsrisico lopen deze personen niet voor die werkzaamheden. Specifiek voor (werkzaamheden van) hierna bedoelde uitvoerende en niet uitvoerende bestuursleden, leden van Raden van Commissarissen, leden van Raden van Toezicht, leden van bezwaaradviescommissies en van soortgelijke personen verduidelijkt dit beleidsbesluit daarom de btw-positie."*

Conclusie is dat als een bestuurslid, lid verantwoordingsorgaan of visitatiecommissie een bezoldiging in rekening kan brengen bij het fonds, dit geen belaste prestatie is voor BTW. Er mag dan geen BTW in rekening worden gebracht.



## **Hoofdstuk 6. Evaluatie en vaststelling**

De in dit beleidsstuk gehanteerde systematiek is goed vergelijkbaar met andere pensioenfondsen.

Het beleid:

- past binnen de normering voor bestuurdersbeloning, zoals opgenomen in de Code Pensioenfondsen;
- is in lijn met de aanbevelingen van de Pensioenfederatie; en,
- is ook overeenkomstig de regeling Vacatiegelden van de SER;
- bovendien is de gekozen systematiek conform de huidige praktijk bij bedrijfstakpensioenfondsen.

Om deze redenen is dit beleid naar onze mening marktconform te noemen.

Het beloningsbeleid wordt minstens elke drie jaar geëvalueerd en bijgewerkt.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Croda in december 2021.



## **Bijlage – Beloningen en vergoedingen**

### **Vergoeding en beloning voor bestuursleden van Pensioenfonds Croda**

1. Bestuursleden, die in loondienst zijn van Croda Nederland BV, Croda PLC dan wel een aan deze bedrijven gerelateerde onderneming ontvangen geen bezoldiging of reiskostenvergoeding. De voorbereiding van vergaderingen vindt plaats in eigen tijd of in werktijd van de werkgever.
2. Bestuursleden, die een pensioen ontvangen van Pensioenfonds Croda ontvangen geen vergoeding. De vergoeding van de reiskosten bedraagt € 0,28 per kilometer. De voorbereiding van vergaderingen vindt plaats in eigen tijd.
3. Onafhankelijke bestuursleden: een vaste indicatieve beloning van € 20.000 tot € 25.000 per jaar (exclusief reis- en verblijfkosten; deze blijven voor rekening van Pensioenfonds Croda) op basis van een tijdsbesteding van gemiddeld 1 dag per week (overeenkomstig de normering tijdsbeslag voor een klein pensioenfonds). Indien na ommekomst van een jaar blijkt dat de tijdsbesteding meer dan 20% afwijkt van de VTE score van 1 dag (0,2 VTE), vindt overleg plaats tussen fonds en externe bestuurder over een herziening van de VTE norm en navenant aanpassing van de beloning voor het komende jaar.
4. De genoemde bedragen moeten zonder BTW in rekening worden gebracht.

### **Vergoeding en beloning voor de voorzitter en secretaris van het bestuur van Pensioenfonds Croda**

1. Voorzitter of de secretaris, die in loondienst zijn van Croda Nederland BV, Croda PLC dan wel een aan deze bedrijven gerelateerde onderneming ontvangt geen beloning of reiskostenvergoeding. De voorbereiding van vergaderingen vindt plaats in eigen tijd of in werktijd van de werkgever.
2. Voorzitter of en secretaris, die een pensioen ontvangt van Pensioenfonds Croda, ontvangt geen beloning. De vergoeding van de reiskosten bedraagt € 0,28 per kilometer (niet bij bezit van een leaseauto van de werkgever). De voorbereiding van vergaderingen vindt plaats in eigen tijd.
3. Onafhankelijk voorzitter: een vaste indicatieve beloning van € 30.000 tot € 35.000 per jaar (exclusief reis- en verblijfkosten; deze blijven voor rekening van Pensioenfonds Croda) op basis van een tijdsbesteding van gemiddeld 1,5 dagen per week (overeenkomstig normering tijdsbeslag klein fonds).
4. De genoemde bedragen moeten zonder BTW in rekening worden gebracht.

### **Vergoeding en beloning voor leden van het verantwoordingsorgaan Pensioenfonds Croda.**

Vooralsnog wordt geen beloning toegekend omdat de leden of in loondienst zijn van Croda Nederland BV, Croda PLC dan wel een aan deze bedrijven gerelateerde onderneming of een pensioen ontvangen van Pensioenfonds Croda. De vergoeding van de reiskosten bedraagt € 0,28 per kilometer (niet bij bezit van een leaseauto van de werkgever).

De genoemde bedragen in deze bijlage zijn vrij van BTW <sup>2</sup>, vastgesteld per 2021 en kunnen jaarlijks worden geïndexeerd.

### **Opleidingskosten**

1. Opleidingskosten kunnen door interne bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan (lees: niet bezoldigde functies namens de werkgever, werknemers en gepensioneerden) worden gedeclareerd bij Pensioenfonds Croda.
2. Externe bestuursleden (lees: bezoldigde functies) zullen opleidingskosten voor eigen rekening nemen.

---

<sup>2</sup> Besluit van 28 april 2021, nr. 2021-9403, Stcrt. 2021, nr. 22627