



Beloningsbeleid PF Croda

Versie juli 2020

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.

1. Schets achtergrond opstellen beleid en geldende regelgeving

Tot voor kort was de honorering van pensioenfondsbestuurders nauwelijks onderwerp van discussie. Bestuurders van ondernemingspensioenfonds, in de hoedanigheid van benoemde of verkozen vertegenwoordigers van de werkgever en van de (gewezen) deelnemers, ontvingen voor het besturen doorgaans een beperkte onkostenvergoeding in verband met reis- en verblijfkosten, representatie, e.d., naast het salaris van de werkgever of de pensioenuitkering van het fonds.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Versterking Bestuur Pensioenfonds en met name sinds de mogelijkheid om te kiezen voor een bestuursmodel met professionele, onafhankelijke bestuurders alsmede de instelling van een Raad van Toezicht, is het onderwerp van de vergoeding voor de inzet van bestuurders en toezichthouders op de agenda gekomen van pensioenfonds. De (nieuw) aan te zoeken onafhankelijke bestuurders en toezichthouders van buiten zullen deze bestuursfuncties doorgaans immers niet onbezoldigd willen uitoefenen. Daarnaast heeft de verplichting tot verdergaande en toenemende professionalisering van pensioenfondsbestuurders de discussie over het beloningsbeleid bij pensioenfonds actueel gemaakt.

De wetgever heeft deze ontwikkeling voorzien en hiervoor tevens kwalitatieve voorschriften opgesteld. Op grond van artikel 21a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds (hierna: Besluit;) dient een pensioenfonds een beheerst beloningsbeleid te voeren, zodanig dat dit beleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Het beloningsbeleid dient voorts te zijn afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf. Dit nieuwe artikel betreft een explicitering van de bestaande verplichting van een pensioenfonds tot het voeren van een beheerste en integere bedrijfsvoering uit hoofde van artikel 143 van de Pensioenwet (hierna: PW).

De Pensioenfederatie heeft aanvullend op de wet- en regelgeving in de Code Pensioenfonds normen opgesteld voor het beloningsbeleid van bestuurders van pensioenfonds. Deze normen voegen wij bij in **bijlage 1**. Hoewel de Code Pensioenfonds ruimte laat voor de eigen verantwoordelijkheid in de beleidskeuzes die het fonds maakt, kiest het bestuur van Croda er voor om deze code te volgen.

Het beloningsbeleid zoals bedoeld in artikel 21a van het Besluit en de normen voor het beloningsbeleid van de Pensioenfederatie hebben overigens niet alleen betrekking op bestuurders, maar ook op andere (mede) beleidsbepalers, wier werkzaamheden het risicoprofiel van het fonds materieel beïnvloeden. Deze worden in dit beleidsstuk buiten beschouwing gelaten.

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

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.

2. Beloningsbeleid zonder prikkels

Het bestuur van Croda wil een marktconforme vergoeding voor de externe bestuurders. Een beloningsbeleid zonder prikkels ter stimulering van een bepaald (gewenst) gedrag ofwel een beloningsbeleid zonder variabele elementen zal naar de mening van het bestuur niet kunnen



aanmoedigen tot het nemen van risico's. Een vaste vergoeding afgestemd op de aard, omvang en complexiteit van het fonds ligt dan in de rede:

- ofwel per jaar vast te stellen;
- ofwel per bijgewoonde vergadering;
- dat is afgestemd op de aard, omvang en complexiteit van de activiteiten van het fonds; en
- dat geen prikkel vormt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is.

3. Vaststellingsmethoden beloningsbeleid

Doorgaans worden de volgende vaststellingsmethoden voor beloning onderscheiden:

- Beloning op grond van een vast bedrag tussen de € 20.000 en € 40.000 op jaarbasis uitgaande van een tijdsbesteding van 1 tot 2 dagen per week. Hierbij wordt aangesloten bij de uitgangspunten van de Pensioenfederatie, zoals gepubliceerd in de 'Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur' (in **bijlage 2** zijn deze aanbevelingen van de Pensioenfederatie integraal opgenomen).
- Beloning op basis van een vaste vergoeding per bijgewoonde bestuursvergadering of commissievergadering. De vergoeding wordt dan meestal vastgelegd in een zogenaamde vacatieregeling. Inhoud en omvang van dergelijke vacatiegeldregelingen kunnen per pensioenfonds verschillen. Er wordt in een aantal gevallen, aansluiting gezocht bij de regeling Vacatiegelden van de Sociaal Economische Raad (hierna: SER), als representant van het georganiseerde bedrijfsleven. Deze regeling regelt de vergoedingen van de leden van de SER zelf (bestuur en commissies). De regeling bepaalt dat er een vacatieregeling is per vergadering van minimaal € 113 en maximaal € 410. Daarnaast ontvangen leden van de SER een vergoeding voor reis- en verblijfkosten alsmede een forfaitaire (i.c. vaste) vergoeding voor representatiekosten, waarvan de hoogte door het DB van de SER wordt bepaald, met dien verstande dat deze vergoeding ten hoogste € 1.200 per jaar bedraagt.
- Beloning op basis van bestuursdeelname van externe bestuurders, op basis van dagtarief tussen de € 1.800 en € 2.000.
- Vergoeding op basis van het beschikbaar stellen van tijd door de werkgever (al dan niet in combinatie met een vaste of specifieke beloning of vergoeding zoals hiervoor omschreven).

Bestuursleden of leden van het VO:

- 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 vergoeding.

Voor externe bestuursleden ziet het bestuur een vaste beloning dan wel een beloning op basis van dagbesteding als marktconform.

4. Hoogte beloning en vergoeding

Het genormeerde tijdsbeslag voor een bestuurder, respectievelijk voor een voorzitter van een klein pensioenfonds zoals Croda, zijnde een fonds met een beheerd vermogen van maximaal € 10 miljard, zoals bepaald in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (zie **bijlage 3**) bedraagt 0,2 VTE (vol tijd equivalent), respectievelijk 0,3 VTE. Dat betekent, dat het tijdsbeslag (genormeerd) voor de voorzitter van het bestuur van een pensioenfonds 50% hoger is dan voor een bestuurder.

In de 'Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur' van de Pensioenfederatie (zie hiervoor; **bijlage 2**), wordt de beloning van bestuursleden van bedrijfstakpensioenfondsen gebaseerd op de vervangingswaarde van bestuursleden in dienst van een vakorganisatie. Zij zijn professionele bestuurders, in de zin van deskundig of geschikt, die voor de volledige werktijd worden ingezet voor bestuursfuncties bij bedrijfstakpensioenfondsen. Bij een klein bedrijfstakpensioenfonds bedraagt de vervangingswaarde volgens de Pensioenfederatie gemiddeld € 100.000 op basis van 1 VTE. Uitgaande van een genormeerd tijdsbeslag van 0,2 VTE (= 1 dag per week) voor een bestuurder en een tijdsbeslag van 0,3 VTE (= 1,5 dagen per week) voor een voorzitter bedraagt de beloning derhalve gemiddeld € 20.000 per jaar voor een bestuurslid en € 30.000 per jaar voor een voorzitter van een bestuur van een klein bedrijfstakpensioenfonds.



Om deze reden wordt de vaste jaarlijkse beloning gesteld op:

- € 20.000 per jaar voor een onafhankelijke bestuurder voor Croda;
- op basis van een tijdsbesteding van gemiddeld 1 dag per week (overeenkomstig de normering tijdsbeslag voor een klein pensioenfonds);
- exclusief de te vergoeden reis- en verblijfkosten;
- 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 de beloning voor het komende jaar.

Als wordt gekeken naar andere beloningsinitiatieven voor pensioenfondsbestuurders in Nederland, dan zien we dat de te hanteren systematiek goed vergelijkbaar is.

Het beleid:

- past binnen de normering voor bestuurdersbeloning, zoals opgenomen in de Code Pensioenfonds; en
- 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 bedrijfstakpensioenfonds. Om deze redenen is dit voorstel naar onze mening marktconform te noemen.



Bijlage 1: Code Pensioenfondsen

3.7 Beloningsbeleid

77. Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.

Toelichting

Het beloningsbeleid is in ieder geval van toepassing op leden van het bestuur, het BO en het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe leden van adviescommissies van het fonds. In het kader van de duurzaamheid van het beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de langetermijnbelangen en de strategie van het pensioenfonds. Het bestuur en de andere organen van het fonds nemen deze uitgangspunten in acht bij het vervullen van hun taken die gaan over het beloningsbeleid. Het bestuur is zich bewust van het benodigde maatschappelijke draagvlak en schenkt hier aandacht aan.

Als medebeleidsbepalers in dienst zijn van de onderneming, is norm 34 onder paragraaf 2.8 van toepassing. Het bestuur bepaalt het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de functionarissen die in dienst zijn van het fonds. Uitgangspunt bij de vaststelling hiervan vormen de arbeidsvoorwaarden die gebruikelijk zijn in de pensioenfondsensector, en die aanvaardbaar zijn gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.

78. De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

Toelichting

Norm 78 laat ruimte om bestuursleden, leden van het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe commissieleden met specifieke deskundigheid en competenties aan het fonds te kunnen binden, door een passende beloning te bieden. Het bestuur moet hier verantwoord en zorgvuldig afwegen wat past gezien de aard en de doelstelling van het fonds, en wat het belang is van een kwalitatief goede besturing van het fonds.

79. Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.

80. Het bestuur voorkomt dat door de hoogte van de beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.

81. Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagredenen.

Toelichting

Het bestuur van een pensioenfonds kan gebruikmaken van deskundigen die geen lid van het bestuur zijn, maar wel medebeleidsbepaler zijn, in de zin van DNB-toetsing. Te denken valt aan een beleggingsexpert in de beleggingscommissie. Deze personen zijn niet in dienst van het fonds, maar zijn vaak wel voor langere termijn aangesteld. Bij tussentijds ontslag kan het bestuur, afhankelijk van de reden van het ontslag, voorzien in een vergoeding. Ook bij uitvoerende bestuurders kan een ontslagvergoeding aan de orde zijn.



Bijlage 2: Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur (Pensioenfederatie)

Bijlage 6: Compensatie voor bestuursleden

De Pensioenfederatie beveelt elk bestuur van een pensioenfonds aan compensaties voor bestuursleden aan de orde te stellen en daarover een besluit te nemen. Het is aan het bestuur van een pensioenfonds om te bepalen wat, gezien de specifieke omstandigheden van dat fonds, als een adequate compensatie wordt gezien. Het kan ook inhouden dat een bestuur besluit geen compensaties te geven.

Bij ondernemingspensioenfondsen is het niet gebruikelijk om compensaties te verlenen aan bestuursleden. Een bestuurslid is namelijk in dienst van de onderneming en ontvangt uit dien hoofde salaris van de werkgever. De hoogte van het salaris staat los van het aantal uren dat hij/zij besteedt aan het pensioenfonds. Dit geldt vanzelfsprekend niet voor bestuursleden die pensioengerechtigd zijn. Voor hen is het meer gebruikelijk een compensatie af te spreken.

Ingeval het bestuur besluit aan bestuursleden een compensatie te geven, kan worden gedacht aan het volgende. De Pensioenfederatie gaat in beginsel uit van een gelijke algemene compensatie voor alle bestuursleden (werknemersleden, werkgeversleden en pensioengerechtigden). De Pensioenfederatie acht een aanvullende compensatie bovenop de algemene compensatie redelijk voor de voorzitter van het bestuur en de overige leden van het dagelijks bestuur. Denkbaar is ook dat er een aanvullende compensatie wordt verleend aan een bestuurslid dat een specifieke taak uitvoert naast zijn/haar normale taak. Als er sprake is van een of meer externe beroepsbestuursleden zal een aparte afspraak over de compensatie (in feite beloning) worden gemaakt. Elk bestuur van een pensioenfonds bepaalt zelf de differentiatie in compensatieverlening.

Ter ondersteuning treft u hierbij een tweetal suggesties aan om een adequate compensatie te bepalen.

- De methode van functiewaardering: u kunt een bureau dat gespecialiseerd is in het bepalen van de zwaarte van een functie inschakelen. Een dergelijk bureau kan op basis van de specifieke kenmerken van uw pensioenfonds bepalen hoe zwaar de functie van bestuurslid moet worden gewogen.
- De methode van vervangingswaarde: voor werknemersbestuursleden van bedrijfstakpensioenfondsen in dienst van een vakorganisatie worden in de regel drie niveaus gehanteerd:
 - Bestuurslid bij een groot bedrijfstakpensioenfonds
 - Bestuurslid bij een middelgroot bedrijfstakpensioenfonds
 - Bestuurslid bij een klein bedrijfstakpensioenfonds.
 - De totale werkgeverslasten bedragen gemiddeld voor deze drie categorieën op jaarbasis € 140.000, respectievelijk € 125.000 en € 100.000 (op fulltime basis). Een pensioenfonds kan deze jaarkosten als richting gebruiken voor het bepalen van een compensatie, gegeven het tijdsbeslag dat voor het fonds wordt geraamd.



Bijlage 3: Artikel 35a Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling

Kandidaten die vanaf 1 juli 2014 benoemd worden tot bestuurder of lid van de raad van toezicht van een pensioenfonds, moeten voldoen aan de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pw en Wvb (zie kader). Indien een bestuurder of lid van een raad van toezicht een 'Voltijd equivalent score' ('VTE score') van hoger dan 1 heeft, zal het pensioenfonds niet tot benoeming van de persoon mogen overgaan.

	Overige rechtspersonen	Groot pensioenfonds	Klein pensioenfonds
Bestuursvoorzitter	0.6	0.6	0.3
Bestuurder	0.6	0.4	0.2
Voorzitter toezichthoudend orgaan	0.4	0.2	0.2
Lid toezichthoudend orgaan	0.2	0.1	0.1

Artikel 35a Besluit uitvoering Pw en Wvb maakt onderscheid tussen 'grote' en 'kleine' fondsen. Een groot fonds is een fonds met meer dan Euro 10 miljard aan beheerd vermogen. Beheerd vermogen is het totaal aan activa van het fonds, zoals gerapporteerd in de jaarstaten.

Bij het bepalen van de VTE score wordt gekeken naar bestuurs- en toezichtfuncties bij de rechtspersonen BV, NV en stichting, zowel bij fondsen als niet-fondsen; Een bestuurs- of toezichtfunctie bij de rechtspersonen BV, NV of stichting (niet-fonds), telt alleen mee, indien deze rechtspersoon aan bepaalde criteria voldoet (zie hiervoor artikel 35a Besluit uitvoering Pw en Wvb).

Een bestuurs- of toezichtfunctie bij de rechtspersonen BV, NV of stichting (niet-fonds), telt alleen mee, indien deze rechtspersoon aan bepaalde criteria voldoet (zie hiervoor artikel 35a Besluit uitvoering Pw en Wvb).

Tijdsbeslag in de geschiktheidstoetsing

Indien een bestuurder een VTE score van 1 of minder heeft (en een kandidaat dus een wettelijk toegestaan aantal functies combineert), zal DNB in de geschiktheidstoets toetsen of de kandidaat naar het oordeel van DNB ook daadwerkelijk voldoende tijd beschikbaar heeft om de beoogde functie naar behoren te kunnen uitvoeren. Hierbij zijn onder andere de zwaarte van de functie en bestaande nevenfuncties relevant. Het is mogelijk dat DNB oordeelt dat een bepaalde combinatie van functies er toe leidt dat een kandidaat niet voldoende tijd beschikbaar heeft voor de functie waar hij/zij voor is voorgedragen.