



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

Beloningsbeleid Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

Het bestuur bestaat uit zes leden, twee namens de werkgevers, twee namens de werknemers en pensioengerechtigden en twee onafhankelijke externe bestuurders.

Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het gevoerde beleid. Het intern toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in het Fonds wordt uitgevoerd door de Raad van toezicht (Rvt).

Met betrekking tot het beloningsbeleid conformeert het bestuur zich aan de normen gesteld bij en krachtens de Pensioenwet en Thema 6 van de Code Pensioenfonds 2018:

- ✓ Het bestuur voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in overeenstemming is met de doelstellingen van het fonds, is afgestemd op de omvang en organisatie van het Fonds en de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf. Ook is het beleid passend gelet op de onderneming waarvoor het Fonds de regeling uitvoert;
- ✓ De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- ✓ Het Fonds verstrekt geen prestatiegerelateerde beloningen;
- ✓ Het bestuur voorkomt dat de hoogte van de beloning van de leden van de Rvt een kritische opstelling in de weg staat;
- ✓ Het Fonds verstrekt geen ontslagvergoeding bij ontslag van een bestuurder, lid van de Rvt, VO-lid of beletfunctionaris;
- ✓ Het Fonds draagt er zorg voor dat bovenstaande normen met betrekking tot het beloningsbeleid van het Fonds, worden toegepast bij derden waaraan werkzaamheden van het fonds zijn uitbesteed, tenzij de derde valt onder een richtlijn, genoemd in artikel 2, tweede lid, onderdeel b, van richtlijn 2016/2341/EU. Indien de derde valt onder een richtlijn, genoemd in artikel 2, tweede lid, onderdeel b, van richtlijn 2016/2341/EU heeft het Fonds zicht op het beloningsbeleid van de derde aan wie werkzaamheden worden uitbesteed en betreft het Fonds het beloningsbeleid bij de keuze voor de derde waaraan de werkzaamheden worden uitbesteed.
- ✓ Het Fonds maakt zijn beleid openbaar door middel van het bestuursverslag.

Het Fonds evalueert het beloningsbeleid minimaal eens in de drie jaar.

Vergoedingen 2022

Bestuurders en leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen vacatiegeld voor het bijwonen van een vergadering. De hoogte van dit vacatiegeld is afgeleid van de SER-normering en wordt sinds 1 januari 2008 geïndexeerd met de loonindex van het Fonds. Jaarlijks wordt de hoogte van het vacatiegeld vastgesteld door het bestuur in een apart besluit.

1. Bestuur

Er zijn vier soorten bestuurders, met ieder een passend beloningspakket:

- A. Werknemers van Cosun
- B. Namens pensioengerechtigden
- C. Onafhankelijke externe bestuurders
- D. Kandidaat bestuurders

Ad A Werknemers

De interne leden – werknemers van Cosun – worden passend beloond in het kader van hun functie binnen de aangesloten onderneming en ontvangen derhalve van het Fonds geen beloning.

Ad B Namens pensioengerechtigden

De bestuurders namens pensioengerechtigden ontvangen een passend pensioen krachtens de pensioenregeling van het Fonds. Vacatiegelden in combinatie met een vergoeding van (reis)kosten, bieden een passende beloning voor de bijzondere inzet die van hen gevraagd wordt, rekening houdend met de gedragen verantwoordelijkheid en het tijdsbeslag.

Het werk voor het Fonds is niet de primaire bron van inkomen; pensioengerechtigden of bestuurders namens pensioengerechtigden zetten zich in voor het eigen Fonds en hoeven niet af te zien van andere werkzaamheden, daar zij reeds gepensioneerd zijn. Het 'vervangingsbeginsel' is hier niet van toepassing.

De hoogte van de vergoeding is in eerste aanleg afgeleid van de SER-normering, maar wordt sinds 1 januari 2008 geïndexeerd met de loonindex van het Fonds.

Bestuurders namens pensioengerechtigden ontvangen:

- een vacatiegeld ad **€ 501,72 per bijgewoone vergadering of bijgewoone studiedag (norm 2022)**. Indien een vergadering twee volle dagdelen kost, wordt het vacatiegeld verdubbeld;
- een extra vacatiegeld ten behoeve van de voorbereiding van vergaderingen van bestuur en BAC.
- een reiskostenvergoeding ad € 0,35 per kilometer

De reiskostenvergoeding is gebaseerd op de vergoeding zakelijke kilometers zoals vastgelegd in het handboek 'Arbeidsvoorwaardelijke Regelingen' van Royal Cosun.

Ad C Onafhankelijke externe bestuurders

Om te bepalen of een beloning passend is, wordt voor de onafhankelijke externe bestuurders niet alleen rekening gehouden met de onderneming waarvoor het Fonds de regeling uitvoert, maar middels het vervangingsbeginsel ook met de beloningsmarkt voor onafhankelijke externe pensioenfondsbestuurders. Voorafgaand aan de start met onafhankelijke externe bestuurders is de beloningsmarkt voor onafhankelijke externe bestuurders grondig onderzocht (*zie stuk Best. PF Cosun 012.2017*).

Het lidmaatschap van ons bestuur is gebaseerd op een 'Voltijd equivalent score' (VTE-score) van 0,3. Voor de onafhankelijke externe leden geldt, dat zij op basis van hun geschiktheid (op expert-niveau) extern geworven worden, dat de beschikbaarheidseis met 0,3 VTE hoger is dan die voor de andere bestuurders (m.u.v. de voorzitter) en dat zij dus voor 0,3 VTE ook niet elders in de pensioensector actief kunnen zijn om een inkomen te verwerven.

Onafhankelijke externe bestuurders ontvangen:

- een **vaste jaarlijkse vergoeding ad € 39.671,-- (exclusief BTW, norm 2022)**.
- een vacatiegeld ad **€ 501,72 (norm 2022) per bijgewoone vergadering of bijgewoone studiedag** en
- een reiskostenvergoeding ad € 0,35 per kilometer

De genoemde bedragen zijn bruto bedragen en worden achteraf, op declaratiebasis, uitbetaald.

De vaste jaarlijkse vergoeding wordt jaarlijks aangepast met de loonindex van het Fonds. Dit vereist jaarlijks wel een bestuursbesluit.

De reiskostenvergoeding is gebaseerd op de vergoeding zakelijke kilometers zoals vastgelegd in het handboek 'Arbeidsvoorwaardelijke Regelingen' van Royal Cosun.

De beloning geldt vanaf het moment van voorgenomen benoeming bij het Fonds. Hierbij wordt de kandidaat wel geacht binnen een half jaar benoemd te zijn. Als uitgangspunt geldt dat de goedkeuringsperiode bij DNB start binnen 6 weken vanaf de voorgenomen benoeming door het bestuur.

Het volgen van seminars of trainingen kan worden vergoed naar redelijkheid en na goedkeuring van het dagelijks bestuur. In beginsel zullen opleidingskosten niet voor rekening van het Fonds komen aangezien de onafhankelijke externe bestuurders zelf verantwoordelijk worden geacht voor de eigen deskundigheid. In voorkomende gevallen zal wel tot vergoeding worden overgegaan indien het Fonds specifiek nog te ontwikkelen deskundigheid van de professional vraagt in verband met specifieke behoeften van het Fonds.

Ad. D Vergoeding kandidaat bestuurders

Voor kandidaat bestuurders die werknemer van Cosun zijn, kan gesteld worden dat zij passend beloond worden in het kader van hun functie binnen de aangesloten onderneming en dat zij derhalve van het Fonds geen beloning ontvangen. De werkgever wordt geacht de werknemer (zowel werknemers- als werkgeversvertegenwoordigers) voldoende de ruimte te geven om de bestuurstaak op een verantwoorde wijze te kunnen gaan vervullen.

Voor een kandidaat bestuurder, niet werkzaam binnen een van de aangesloten ondernemingen, wordt een vacatiegeld ter hoogte van 50% van het vacatiegeld voor een bestuurder geacht een passende beloning te vormen. Dit is gelegen in het feit dat een kandidaat bestuurder als toehoorder nog geen bestuursverantwoordelijkheid draagt.

De vergoeding voor een pensioengerechtigden kandidaat bestuurders bedraagt:

- een vacatiegeld ter hoogte van 50% van het normbedrag **€ 501,72 per bijgewoonde vergadering of bijgewoonde studiedag (norm 2022)**. Indien een vergadering of studiedag twee volle dagdelen kost, bedraagt het vacatiegeld tweemaal 50% van het normbedrag.
- een extra vacatiegeld van 50% van **het normbedrag voor voorbereiding van vergaderingen van bestuur en BAC**.
- een reiskostenvergoeding ad € 0,35 per kilometer

De reiskostenvergoeding is gebaseerd op de vergoeding zakelijke kilometers zoals vastgelegd in het handboek 'Arbeidsvoorwaardelijke Regelingen' van Royal Cosun.

2. Verantwoordingsorgaan

De werklast en verantwoordelijkheid die het lidmaatschap van het verantwoordingsorgaan met zich meebrengt, worden beloond met het equivalent van drie bestuursvergaderingen. Naar verwachting vergadert het verantwoordingsorgaan twee dagdelen. Daarnaast worden (t.o.v. het bestuur) door het relatief geringe aantal vergaderingen, zowel het lidmaatschap als de aanwezigheid/input bij de vergoeding betrokken.

Leden van het verantwoordingsorgaan die niet werkzaam zijn binnen een aangesloten onderneming, ontvangen:

- een **vaste jaarlijkse vergoeding**. Deze vergoeding is gebaseerd op 50% van vier keer het normbedrag vacatiegeld van het bestuur en bedraagt **€ 1.003,-** (2 x € 501,72) per jaar.

- een vacatiegeld per bijgewoonde vergadering of bijgewoonde studiedag van 50% van € 501,72 = **€ 250,86 per vergadering of studiedag**
- een reiskostenvergoeding ad € 0,35 per kilometer

De vergoedingen worden jaarlijks in de maand december van het betreffende jaar uitbetaald. De reiskostenvergoeding is gebaseerd op de vergoeding zakelijke kilometers zoals vastgelegd in het handboek 'Arbeidsvoorwaardelijke Regelingen' van Royal Cosun.

Het volgen van seminars of trainingen kan worden vergoed naar redelijkheid en na goedkeuring van het dagelijks bestuur. Bij de afweging wel/niet vergoeden geldt het belang van het Fonds als uitgangspunt.

3. Raad van toezicht

Voor de beloning van de leden van de Raad van toezicht wordt gekeken naar de verwachte tijdsbesteding, VTE-score voor de functie en er wordt gekeken wat een marktconforme beloning is. In de notitie Aanvulling beloningsbeleid 145.2021 is een uitgebreide motivatie opgenomen voor de onderbouwing van de beloning voor de Raad van toezicht.

De vergoeding bedraagt:

- een **vaste jaarlijkse vergoeding van € 11.500 per jaar** (norm 2022) voor een lid van de Raad van toezicht
- een **vaste jaarlijkse vergoeding van € 14.500 per jaar** (norm 2022) voor de voorzitter van de Raad van toezicht.

De vergoeding wordt jaarlijks aangepast met de loonindex van het Fonds (vanaf 1 januari 2023). Dit vereist jaarlijks een bestuursbesluit.

4. Beletfunctionaris

Als een door het bestuur benoemde beletfunctionaris, of bij diens afwezigheid, een door de Raad van toezicht benoemde beletfunctionaris conform artikel 2 lid 3 van het Reglement belet en ontstentenis aanvangt met de uitoefening van de taak van beletfunctionaris gedurende een periode van belet en ontstentenis conform artikel 3 lid 1 van genoemd reglement, dan wordt deze als volgt beloond:

- als de beletfunctionaris een werknemer van Cosun is en de rol als bestuurder uitvoert, conform 1 ad A van dit beloningsbeleid;
- als de beletfunctionaris een pensioengerechtigde is en de rol als bestuurder uitvoert, conform 1 ad B van dit beloningsbeleid;
- als de beletfunctionaris een externe is die noch werknemer van Cosun of pensioengerechtigde is en de rol als bestuurder uitvoert, conform 1 ad C van dit beloningsbeleid;
- als de beletfunctionaris de rol van een lid van de Raad van toezicht uitvoert, conform 3 van dit beloningsbeleid, tenzij de beletfunctionaris een werknemer of een pensioengerechtigde is. In de twee laatstgenoemde gevallen worden de beletfunctionarissen respectievelijk conform 1 ad A of 1 ad B beloond.

Het document 'Beloningsbeleid Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun' vervangt het beloningsbeleid zoals laatstelijk vastgesteld op 15 januari 2019 en gedocumenteerd in stuk Best. PF Cosun 022.2019.

Datum : 14 december 2021

Breda, 31 december 2021

P.W.M. van Veldhoven
Voorzitter

L.L. Gastelaars
Secretaris