

Beloningsbeleid

Voor het laatst geactualiseerd in januari 2024

Inhoud

| | |
|--|---|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Het interne beloningsbeleid van Pensioenfonds Vervoer..... | 3 |
| 2.1 Beloning van leden van het Bestuur van Pensioenfonds Vervoer | 3 |
| 2.2 Technisch voorzitter | 4 |
| 2.3 Beloning van leden van de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan | 4 |
| 2.4 Aspirant leden van fondsorganen | 4 |
| 2.5 Beloning van medewerkers van het bestuursbureau | 5 |
| 2.6 Duurzaamheidsrisico's | 5 |
| 3. Invloed op beloningen bij externe partijen | 5 |
| 3.1 Dienstverleners | 5 |
| 3.2 Organisaties waarin we beleggen | 6 |
| 3.3 Nadere uitwerking..... | 6 |
| 4. Invoering, evaluatie en herziening Beleid | 7 |
| 4.1 Invoering Beleid..... | 7 |
| 4.2 Evaluatie en herziening Beleid | 7 |

1. Inleiding

Het pensioenfonds heeft het eigen beloningsbeleid, binnen de wettelijke kaders, zelf in de hand. Dit intern beloningsbeleid betreft de beloningen voor leden van het bestuur, de raad van toezicht, het verantwoordingsorgaan en de medewerkers van het bestuursbureau.

De invloed op het beloningsbeleid is kleiner als het gaat om het beloningsbeleid van onze dienstverleners en ondernemingen in onze beleggingsportefeuille. Desondanks kan ook hier enige invloed worden uitgeoefend.

In dit document geven wij allereerst inzicht in ons interne beloningsbeleid. Vervolgens beschrijven we hoe we invloed uit willen oefenen op het beloningsbeleid van onze dienstverleners en ondernemingen in onze beleggingsportefeuille.

We streven - op de lange termijn - beloningen na die in positieve zin bijdragen aan een duurzame maatschappij voor mens en milieu. Voor zover wij daar invloed op hebben willen wij daarom tegengaan dat een beloningsbeleid:

1. leidt tot buitensporige beloningen;
2. het nemen van onverantwoorde risico's aanmoedigt;
3. de korte termijn boven de lange termijn plaatst;
4. aanleiding is voor andere belangenconflicten.

De in dit document genoemde vergoedingen geven de stand op 1 januari 2023 na indexatie weer.

2. Het interne beloningsbeleid van Pensioenfonds Vervoer

2.1 Beloning van leden van het Bestuur van Pensioenfonds Vervoer

- Bestuurders van Pensioenfonds Vervoer werken gemiddeld 2 dagen per week voor het fonds. Zij ontvangen hiervoor € 62.608 per jaar.
- De bestuurders die voorzitter en plaatsvervangend voorzitter zijn werken gemiddeld 3 dagen per week voor het fonds. Zij ontvangen hiervoor € 93.912 per jaar.
- Genoemde vergoedingen worden geïndexeerd met de loonontwikkeling binnen de Cao Beroepsgoederenvervoer.
- Een bestuurslid ontvangt bij (tussentijds) ontslag geen ontslagvergoeding.
- Bestuurders ontvangen bij aanwezigheid in 'fysieke' bijeenkomsten een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer. Aan bestuurders die met het openbaar vervoer reizen worden de daadwerkelijk gemaakte kosten vergoed.

2.2 Technisch voorzitter

- De technisch voorzitter van de vergaderingen ontvangt € 46.956 per jaar exclusief btw bij een gemiddelde tijdsbesteding van 1,5 dag per week voor het fonds. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de loonontwikkeling binnen de Cao Beroepsgoederenvervoer.
- De technisch voorzitter bij aanwezigheid in 'fysieke' bijeenkomsten een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer. Indien met het openbaar vervoer wordt gereisd worden de daadwerkelijk gemaakte kosten vergoed. Over de gemaakte reiskosten zal ook btw worden vergoed.
- De technisch voorzitter is geen lid van het bestuur en dus ook geen medebeleidsbepaler.

2.3 Beloning van leden van de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan

- Leden van de raad van toezicht ontvangen € 20.124 per jaar.
- De voorzitter van de raad van toezicht ontvangt in € 27.950 per jaar.
- Leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen € 5.590 per jaar.
- De voorzitter van het verantwoordingsorgaan ontvangt € 6.708 per jaar.
- Genoemde vergoedingen worden geïndexeerd met de loonontwikkeling binnen de Cao Beroepsgoederenvervoer.
- Een lid van de raad van toezicht of het verantwoordingsorgaan ontvangt bij (tussentijds) ontslag geen ontslagvergoeding.
- Een lid van de raad van toezicht of het verantwoordingsorgaan ontvangt bij aanwezigheid in 'fysieke' bijeenkomsten een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer. Aan leden die met het openbaar vervoer reizen worden de daadwerkelijk gemaakte kosten vergoed.

2.4 Aspirant leden van fondsorganen

Een aspirant-lid van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan ontvangt maximaal drie kalendermaanden voorafgaand aan de formele datum van aantreden de beloning die geldt voor de desbetreffende functie, als aan de volgende drie criteria is voldaan:

1. Het aspirant-lid is al benoemd door het bestuur dan wel voorgedragen voor benoeming door de desbetreffende voordragende partij, én
2. de formele datum van aantreden ligt binnen drie kalendermaanden voorafgaand aan de eerste uitkering van de beloning, én
3. het aspirant-lid woont al vergaderingen van het fondsorgaan in kwestie als toehoorder bij.

Daarnaast wordt aan aspirant leden van het verantwoordingsorgaan, dan wel aan reeds benoemde maar net gestarte leden van het verantwoordingsorgaan, eenmalig een extra vergoeding verstrekt voor scholing, studietijd en inwerken. Deze vergoeding staat gelijk aan de helft (ofwel: zes maanden) van de reguliere jaarvergoeding. De eenmalige extra vergoeding bedraagt dus € 2.688. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de loonontwikkeling binnen de Cao Beroepsgoederenvervoer.

Dit is de basisregeling, waarvan in bepaalde gevallen kan worden afgeweken. Een voorstel voor een eventuele afwijking wordt ter beoordeling en besluitvorming voorgelegd aan de bestuursvoorzitters, waarna het wordt medegedeeld aan het voltallige bestuur.

2.5 Beloning van medewerkers van het bestuursbureau

Alle medewerkers hebben een vast salaris en zijn ingedeeld in een salarisschaal. Zolang een medewerker het plafond van de schaal nog niet heeft bereikt, kan de medewerker maximaal 5% jaarlijkse salarisverhoging krijgen (naast de verhoging op basis van de cao-beroepsgoederenvervoer). Of een medewerker een salarisverhoging krijgt, hangt af van de vraag of de medewerker het jaar ervoor zijn of haar doelen heeft gehaald.

2.6 Duurzaamheidsrisico's

In het interne beloningsbeleid leggen we geen relatie met duurzaamheidsrisico's. Er worden namelijk uitsluitend vaste beloningen aan leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en de medewerkers van het bestuursbureau uitgekeerd.

Duurzaamheidsrisico's zijn verankerd in de beleggingsbeginselen van Pensioenfonds Vervoer, maar maken geen deel uit van het interne beloningsbeleid.

2.7 Vrijwaring en verzekering

Pensioenfonds Vervoer draagt enerzijds via het afsluiten van een passende verzekering en anderzijds door het verstrekken van een vrijwaring, zorg voor adequate bescherming tegen (de gevolgen van) aansprakelijkheid van de in de polis en statuten genoemde personen in de uitoefening van hun functie. De vrijwaring kan ook contractueel worden overeengekomen met functionarissen die niet in de statuten worden genoemd.

3. Invloed op beloningen bij externe partijen

De invloed die wij kunnen uitoefenen op het beloningsbeleid van externe partijen, veelal grote en internationale organisaties, is uiteraard beperkt. We willen toch een bijdrage leveren aan de discussie over beloningen in de top van het bedrijfsleven en de financiële sector.

We maken onderscheid tussen twee categorieën externe partijen waarmee Pensioenfonds Vervoer te maken heeft: dienstverleners en de organisaties waarin we beleggen.

Hieronder geven we voor beide groepen externe partijen aan op welke wijze wij invloed trachten uit te oefenen op het beloningsbeleid.

3.1 Dienstverleners

We richten ons met het beloningsbeleid vooral op de dienstverleners die kernprocessen voor het pensioenfonds uitvoeren: de pensioenadministrateur, de bewaarder en de

integraal manager, met wie we langjarige contracten aangaan. Daarnaast richten we ons op externe vermogensbeheerders.

Bij de selectie van deze partijen toetsen we expliciet het beloningsbeleid en nemen de uitkomsten mee in de beoordeling.

- Het beloningsbeleid dient transparant te zijn in de zin dat de methodiek en controleerbaarheid voldoende is gewaarborgd.
- Het beloningsbeleid voldoet aan, de voor de organisatie relevante, wet- en regelgeving.
- Wanneer er sprake is van een variabele beloningscomponent moet deze betrekking hebben op lange termijn en duurzame gerichte doelen.

Naast de keuze om wel of niet voor een bepaalde partij te kiezen, kan de vergoeding die het pensioenfonds betaalt, weliswaar indirect, ook van invloed zijn op het beloningsbeleid van een dienstverlener. Daarom streeft het pensioenfonds ernaar om alleen vaste vergoedingen te betalen¹. Dat betekent dat we in beginsel geen vergoeding geven die gerelateerd is aan het gerealiseerde rendement.

We staan ook open voor een vergoedingsstructuur, waarbij een symmetrische bonus-malus wordt toegepast. Een voorwaarde is dat de hoogte van de bonus of de malus een vast bedrag is dat relatief klein is ten opzichte van de totale vaste vergoeding. Langs deze weg kan het pensioenfonds haar (on)tevredenheid over de kwaliteit van dienstverlening tot uitdrukking brengen.

3.2 Organisaties waarin we beleggen

We zijn van mening dat aandeelhouders in het algemeen meer stelling moeten nemen over de hoogte en inhoud van beloningspakketten. 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.

We streven er daarom naar onze invloed te maximaliseren door samenwerking te zoeken met gelijkgestemde aandeelhouders. We stemmen op aandeelhoudersvergaderingen en gaan gezamenlijk de dialoog aan met ondernemingen waarin wij beleggen over hun beloningsbeleid.

3.3 Nadere uitwerking

Een nadere uitwerking van de wijze waarop we omgaan met het belonen van en door externe partijen is te vinden in ons Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB) beleid.

¹ per deelnemer, per handeling of per euro belegd vermogen

4. Invoering, evaluatie en herziening Beleid

4.1 Invoering Beleid

Dit Beleid is van kracht vanaf het moment van goedkeuring door het bestuur. Het bestuursbureau stelt de belanghebbenden op de hoogte. Het bestuursbureau begeleidt de invoering van eventuele aanvullende maatregelen / activiteiten / processen.

4.2 Evaluatie en herziening Beleid

Het bestuur is verantwoordelijk voor het Beleid. Het Beleid zal periodiek, maar minimaal eens in de drie kalenderjaren, bestuurlijk worden behandeld en vastgesteld, of eerder als daar aanleiding voor is.