

Beloningsbeleid



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 inzicht in ons interne beloningsbeleid. Ook 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. Wij willen daarom tegengaan (voor zover wij daar invloed op hebben) 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 of aanleiding is voor andere belangenconflicten.

Het interne beloningsbeleid van Pensioenfonds Vervoer

Beloning van leden van het Bestuur van Pensioenfonds Vervoer

- Bestuurders van Pensioenfonds Vervoer ontvangen € 56.000 per jaar. Hiervoor werkt een bestuurder gemiddeld 2 dagen per week voor het fonds.
- De bestuurders die voorzitter en plaatsvervangend voorzitter zijn, ontvangen € 84.000 per jaar. Zij werken gemiddeld 3 dagen per week voor het fonds.
- Een bestuurslid ontvangt bij (tussentijds) ontslag geen ontslagvergoeding.
- De onafhankelijk voorzitter van de vergaderingen ontvangt € 56.000 per jaar. Hiervoor werkt de onafhankelijk voorzitter gemiddeld 2 dagen per week voor het fonds. De onafhankelijke voorzitter is geen lid van het bestuur.

Beloning van leden van de Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan

- Leden van de Raad van Toezicht ontvangen € 14.000 per jaar.
- De voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangt € 16.000 per jaar.
- Leden van het Verantwoordingsorgaan ontvangen per vergadering € 410 vacatiegeld en een vergoeding voor reis- en verblijfkosten.
- Een lid van de Raad van Toezicht of het Verantwoordingsorgaan ontvangt bij (tussentijds) ontslag geen ontslagvergoeding.

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.

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.

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 betalen*. 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.

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.

*) per deelnemer, per handeling of per euro belegd vermogen