

Beloningsbeleid

Inleidende bepalingen

Een deugdelijk beloningsbeleid past binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en is gericht op de lange termijn. Het beloningsbeleid van Stichting Pensioenfonds Essity (verder: SPE) moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar is. Het beleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard en complexiteit van zijn werkzaamheden.

Het pensioenfonds hanteert de volgende uitgangspunten voor het beloningsbeleid:

- a) Het beloningsbeleid moet proportioneel zijn, dat wil zeggen dat het in overeenstemming is met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel.
- b) Het beloningsbeleid moet bijdragen aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het pensioenfonds.
- c) Indien een beloning wordt verleend, dan staat deze in redelijke verhouding tot het tijdsbeslag en de verantwoordelijkheden die gepaard gaan met het uitoefenen van de door de betrokkene te verrichten werkzaamheden. Voor het bepalen van de tijdsbesteding voor het uitoefenen van een functie in het bestuur van het pensioenfonds wordt uitgegaan van de VTE-score.
- d) In het beloningsbeleid wordt afgezien van prestatiegerichte beloningen, omdat deze tot de verkeerde risicohouding dan wel 'nevenfocus' kunnen leiden.

Het bestuur heeft bij het bepalen van het beloningsbeleid voor de interne organisatie rekening gehouden met duurzaamheidsrisico's. Hoewel zoals hierboven benoemd prestatiegerichte beloningen niet aan de orde zijn bij SPE kunnen het bestuur, de directie en externe commissieleden, zij het deels op indirecte wijze, wel degelijk worden afgerekend op de realisatie van geformuleerde doelstellingen. Dat geldt voor alle overeengekomen doelstellingen van uiteenlopende aard, maar dus ook specifiek voor doelstellingen op het gebied van de beheersing van duurzaamheidsrisico's.

Beloning bestuur en Verantwoordingsorgaan

Conform de statuten kan het bestuur besluiten tot een beloning van bestuurders namens de gepensioneerden en leden namens de gepensioneerden van het Verantwoordingsorgaan.

Het bestuur heeft besloten een beloning toe te kennen. Het bestuur acht een beloning gerechtvaardigd voor bestuurders namens de gepensioneerden en voor leden namens de gepensioneerden in het Verantwoordingsorgaan vanwege de verantwoordelijkheid, de tijdsbesteding en inbreng van deskundigheid.

Het bestuur heeft tot een beloningssystematiek besloten die past bij uitvoering van de functie. Het bestuur heeft advies gevraagd aan het VO. Het VO heeft geen bezwaar tegen de beloning. De beloning is als volgt vastgesteld:

Beloning bestuurders namens de gepensioneerden:

- Maximum per jaar: euro 7.500 (opbouwaanname: 8 bijeenkomsten en 7 dagen voorbereidingstijd à euro 500), deze vergoeding is inclusief vergoeding reiskosten, maar exclusief extra kosten als hotelovernachting en overige;
- Indien er meer bijeenkomsten zijn blijft de vergoeding euro 7.500;
- Indien bestuurder afwezig is bij een formele bijeenkomst (bestuursvergadering, cursusdag, technisch overleg, bijeenkomst met VO) zal euro 500 op mindering worden gebracht van de totale jaarlijkse vergoeding.

Beloning lid namens de gepensioneerden in het Verantwoordingsorgaan:

- Maximum per jaar: euro 3.000 (opbouwaanname: 6 bijeenkomsten à euro 500), deze vergoeding is inclusief vergoeding reiskosten, maar exclusief extra kosten als hotelovernachting en overige;
- Indien er meer bijeenkomsten zijn blijft de vergoeding euro 3.000;
- Indien lid afwezig is bij een formele bijeenkomst (VO vergadering, bestuursvergadering, cursusdag, technisch overleg, overige bijeenkomst VO) zal euro 500 op mindering worden gebracht van de totale jaarlijkse vergoeding.

Bovengenoemde vergoedingen zijn vastgesteld per 1 januari 2019 en worden met ingang van 1 januari 2020 jaarlijks verhoogd met de prijsindexatie (CPI alle huishoudens afgeleid: per 1 januari van enig jaar geldt het als zodanig gepubliceerde CPI per de 31ste oktober daaraan voorafgaand). De vergoedingen kennen een plafond van € 10.000 voor het bestuur respectievelijk € 4.000 voor het Verantwoordingsorgaan.

Beloning directie

De beloning van de directie wordt vastgesteld door het bestuur. Ter waarborging van een goede kwaliteit wordt bij de bepaling van de beloning gestreefd naar een marktconforme beloning. Het bestuur kan zich bij de bepaling van de beloning laten bijstaan door een deskundige, extern partij. De arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst tussen SPE en de directeur.

Beloning externe commissieleden

Leden van bestuurscommissies die geen lid van het bestuur zijn ontvangen een beloning die marktconform is en past bij de verantwoordelijkheden, vereiste ervaring en tijdsbesteding. De beloning wordt door het bestuur vastgesteld en vastgelegd in een overeenkomst met de betreffende persoon dan wel de organisatie waar hij/zij werkzaam is.

Beloningsbeleid uitvoerders

SPE draagt er zorg voor dat de uitgangspunten van haar beloningsbeleid worden toegepast bij derden waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed. Als primair uitgangspunt geldt dat het beloningsbeleid van uitvoerders niet mag aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan SPE aanvaardbaar acht. SPE beoordeelt periodiek of de betrokken uitvoerders aan dit uitgangspunt voldoen. Het beleid hieromtrent is vastgelegd in het hoofdstuk 'Uitbestedings- en inkoopbeleid' van de Actuariële en bedrijfstechnische nota van SPE.

Het bestuur kan ten alle tijden, na raadpleging van het VO, besluiten tot aanpassing van de beloningsbeleid.

Stichting Pensioenfonds Essity

Datum: maart 2021

Loek Ligthart, Voorzitter

Carolien Quint, Secretaris