

BELONINGSBELEID
STICHTING PENSIOENFONDS ROCKWOOL

Inleiding

Stichting Pensioenfonds Rockwool (hierna: Pensioenfonds Rockwool) heeft, gelet op regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen, een beloningsbeleid voor het fonds vastgelegd. Periodiek wordt dit beleid geëvalueerd en waar wenselijk herzien. In dit beleidsdocument wordt het beleid van Pensioenfonds Rockwool voor de beloning van bestuurders, leden van de Raad van Toezicht, leden van het Verantwoordingsorgaan, het extern lid van de beleggingsadviescommissie en medewerkers van het bestuursbureau en uitbestedingspartners uiteengezet.

Achtergrond en uitgangspunten

Pensioenfonds Rockwool onderschrijft de wettelijke bepalingen, de in de Code Pensioenfondsen opgenomen normen en wenst invulling te geven aan haar verantwoordelijkheid tegenover alle belanghebbenden bij het fonds om een beheerst en verantwoord beloningsbeleid te voeren. Daarbij hanteert Pensioenfonds Rockwool als uitgangspunt dat het beloningsbeleid niet moet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is.

Het Bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door, namens of voor Pensioenfonds Rockwool wordt gedaan. Pensioenfonds Rockwool beoogt daarbij dat de vastgestelde beloning in redelijke verhouding staat tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. Naast de beloning van de leden van het Bestuur, het Verantwoordingsorgaan, de Raad van Toezicht, de beleggingsadviescommissie en de medewerkers van het bestuursbureau wenst Pensioenfonds Rockwool in haar beloningsbeleid tevens de beloning van haar uitbestedingspartners te betrekken. Voor het beloningsbeleid gelden de volgende uitgangspunten en criteria:

- de beloning is in overeenstemming met de doelstellingen van het fonds en is passend gelet op de omvang, organisatie en complexiteit van Pensioenfonds Rockwool;
- de beloning is in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van Pensioenfonds Rockwool als geheel en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur;
- de beloning is passend gelet op de onderneming waarvoor Pensioenfonds Rockwool de regeling uitvoert;
- de beloning en/of een eventuele (onkosten)vergoeding staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde (geschiktheids-)eisen en het tijdsbeslag van op hun specifieke deskundigheid aangetrokken beleidsbepalers;
- Pensioenfonds Rockwool kent geen prestatie gerelateerde beloningen toe aan de aan het fonds verbonden personen;
- de beloning is niet gekoppeld aan duurzaamheidsrisico's indien en voor zover deze door Pensioenfonds Rockwool zijn gedefinieerd;
- Pensioenfonds Rockwool voorkomt dat de hoogte van de beloning van de leden van de Raad van Toezicht een kritische opstelling in de weg staat;
- bij (tussentijds) ontslag van een bestuurslid, lid van de Raad van Toezicht, Verantwoordingsorgaan of beleggingsadviescommissie wordt geen ontslagvergoeding

verstrekt.

Het beloningsbeleid wordt eenmaal per twee jaar geëvalueerd. Een wijziging van het beloningsbeleid wordt ter advisering voorgelegd aan het Verantwoordingsorgaan en ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht.

Uitwerking Pensioenfonds Rockwool

De door Pensioenfonds Rockwool gedefinieerde uitgangspunten worden als volgt vertaald.

Bestuursleden

Bestuursleden in dienst van Rockwool B.V. (hierna: de werkgever) ontvangen geen bezoldiging voor het bestuurslidmaatschap. Door de werkgever worden geen kosten doorbelast aan Pensioenfonds Rockwool voor de werktijd die deze bestuursleden aan het fonds besteden. Zij worden geacht hun bestuurslidmaatschap te combineren met hun functie bij de werkgever. In voorkomende gevallen worden afspraken gemaakt met werkgever en de bestuurder over de tijdsbesteding. Deze tijdsbesteding bedraagt minimaal de volgens wet- en regelgeving aan de functie verbonden tijdsbesteding. Het voorgaande geldt tevens voor zover bestuursleden in dienst van de werkgever deelnemen in door het Bestuur ingestelde commissies. Een bestuurslid dat niet in dienst is van de werkgever maar wel door de werkgever als bestuurslid is voorgedragen en vervolgens benoemd, wordt door de werkgever betaald. Opleidingskosten van professionele bestuurders worden door deze bestuurders zelf gedragen.

Verantwoordingsorgaan

Leden van het Verantwoordingsorgaan in dienst van de werkgever ontvangen geen bezoldiging voor het lidmaatschap van het Verantwoordingsorgaan. Door de werkgever worden geen kosten doorbelast aan Pensioenfonds Rockwool voor de werktijd die deze leden aan het fonds besteden. Zij worden geacht hun lidmaatschap van het Verantwoordingsorgaan te combineren met hun functie bij de werkgever. Voor zover nodig maken zij hierover afspraken met de werkgever.

Het lid dat zitting in het Verantwoordingsorgaan heeft namens de geleding gepensioneerden komt in aanmerking voor een vaste vergoeding op jaarbasis.

Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vaste vergoeding op jaarbasis.

Medewerkers bestuursbureau

De medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst van de werkgever en zijn gedetacheerd bij Pensioenfonds Rockwool.

Uitbestedingspartners

Pensioenfonds Rockwool heeft de pensioenadministratie en het vermogensbeheer uitbesteed. Het beloningsbeleid van partijen aan wie deze taken zijn uitbesteed is een vast onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van een uitbestedingsovereenkomst alsmede periodieke evaluaties. Uitbestedingspartners dienen te beschikken over een beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in overeenstemming is met de algemene beginselen van het beloningsbeleid van Pensioenfonds Rockwool. Uitbestedingspartners dienen Pensioenfonds Rockwool inzicht te verschaffen in hun beloningsbeleid. Voor zover het beloningsbeleid van uitbestedingspartners niet in overeenstemming is met de uitgangspunten van het beloningsbeleid van Pensioenfonds Rockwool, dringt het bestuur erop aan op dat maatregelen worden genomen.

Beloning:

1. Voor bestuursleden die niet in dienst van de werkgever zijn (geweest) geldt een vergoeding op jaarbasis van € 140.000 exclusief BTW op basis van een vijfdaagse werkweek. De feitelijke vergoeding wordt bepaald op basis van tijdsbesteding conform het functieprofiel;
2. Voor het bestuurslid vanuit de geleding gepensioneerden die in dienst is geweest bij de werkgever, geldt een vaste vergoeding van € 10.557,54 exclusief BTW op jaarbasis;
3. Voor het externe lid van de BAC geldt per 1 januari 2021 een vaste vergoeding van € 9.724,80 exclusief BTW per jaar met als uitgangspunt 8 vergaderingen per jaar;
4. Voor de vertegenwoordiger namens gepensioneerden in het verantwoordingsorgaan geldt per 1 januari 2021 een vaste vergoeding van € 3.087 exclusief BTW op jaarbasis;
5. Voor de leden van de raad van toezicht geldt per 1 januari 2021 een vaste vergoeding van € 8.901,57 exclusief BTW op jaarbasis. Voor de voorzitter van de raad van toezicht geldt een vaste vergoeding van € 13.352,35 exclusief BTW op jaarbasis;
6. De beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het bestuursbureau worden bepaald door het bestuur. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de arbeidsvoorwaarden van de werkgever. Het bestuur kan om haar moverende redenen van het beleid van de werkgever afwijken;
7. Voor leden van fondsorganen en het extern lid van de BAC worden noodzakelijke reiskosten vergoed. De vergoeding van deze reiskosten bedraagt:
 - a. indien gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer: vergoeding tweede klas;
 - b. kilometervergoeding indien gebruik wordt gemaakt van de privé-auto: € 0,19 per kilometer;
8. De hiervoor onder 1 en 4 genoemde bedragen kunnen door het bestuur worden geïndexeerd volgens de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde index cao lonen (2010 = 100);
9. De hiervoor onder 2 en 5 genoemde bedragen worden jaarlijks geïndexeerd volgens de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde index cao lonen (2010 = 100).
10. Het hiervoor onder 3 genoemde bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de CBS-consumentenprijsindex.

Dit beloningsbeleid is vastgesteld op 9 maart 2021 en is van toepassing vanaf 9 maart 2021.