

# **Beloningsbeleid**

## **Stichting Pensioenfonds van de Grolsche Bierbrouwerij**

## Inhoud

Inleiding .....	3
1. Uitgangspunten .....	4
2. Vergoedingen .....	5
3. Leveranciers .....	6
4. Inwerkingtreding .....	6
5. Vaststelling, monitoring en evaluatie .....	6

## **Inleiding**

Stichting Pensioenfonds van de Grolsche Bierbrouwerij (hierna: het fonds) kent de volgende missie en visie:

### **Missie**

Het fonds draagt zorg voor de adequate uitvoering van de binnen het fonds van de binnen het fonds ondergebrachte pensioenregeling(en), gegeven de geldende regelgeving en de beschikbare middelen, met een gebalanceerde afweging tussen risico en rendement, tegen een goede en afgewogen prijs-kwaliteitverhouding en op een maatschappelijk verantwoorde manier. Het fonds streeft ernaar zijn verplichtingen nu en in de toekomst waar te (blijven) maken.

### **Visie**

Het fonds streeft naar een goede pensioenvoorziening binnen de huidige en waar mogelijk toekomstige (wettelijke) kaders. Het fonds streeft ernaar dicht bij alle belanghebbenden te staan. Dit wordt onder andere zichtbaar doordat de werkgever en de werknemers en pensioengerechtigden via rechtstreekse vertegenwoordiging zitting hebben in het bestuur en het Verantwoordingsorgaan. Het fonds streeft ernaar om het pensioenbewustzijn en de betrokkenheid van alle deelnemers bij het pensioen(fonds) en de voor hen relevante pensioenregeling(en) te bevorderen.

Door middel van (pro)actieve, heldere en transparante communicatie streeft het fonds ernaar om te voldoen aan de verwachtingen van alle belanghebbenden

Het fonds) voert pensioenreglementen uit ten behoeve van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden. Het fonds dient de belangen van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, overige aanspraakgerechtigden en de werkgever op evenwichtige wijze te betrekken in het de vorming van beleid dat erop is gericht de missie van het fonds te realiseren. Dit geldt ook voor het beloningsbeleid.

Het bestuur van het fonds legt zijn beleid inzake beloningen schriftelijk vast in dit document en draagt er zorg voor dit beleid te implementeren en in stand te houden. Dit beleid beschrijft ook de te volgen procedures en maatregelen die ongewenste beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen. Het bestuur stelt het beleid vast nadat het Verantwoordingsorgaan in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen.

### **Betrokken partijen**

Het fonds heeft geen werknemers in loondienst. De bestuursondersteuning is uitbesteed. Het fonds kan zelfstandigen inhuren. Daarnaast heeft het fonds diverse werkzaamheden uitbesteed aan leveranciers.

Met inachtneming van de bepalingen over belonen in de Pensioenwet, het besluit Financieel Toetsingskader en de Code Pensioenfondsen, alsmede de Principes beheerst beloningsbeleid van AFM en DNB, heeft het bestuur van Pensioenfonds van de Grolsche Bierbrouwerij het in dit document vastgelegde beloningsbeleid vastgesteld.

## 1. Uitgangspunten

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de doelstellingen, kernwaarden, het risicoprofiel en de financiële stabiliteit.
- Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten
- Het beloningsbeleid kenmerkt zich door een systeem waarbij zowel variabele als vaste vergoedingen worden verstrekt. Overwegingen hierbij zijn:
  - de positieve ervaringen met het de accorderings- en controlemechanisme van de variabele vergoedingen en het efficiencyvoordeel dat variabele vergoedingen voor professionele bestuurders met zich meebrengt.
  - niet alle werkzaamheden kunnen in een vaste vergoeding omvat worden.
- De beloningen kunnen jaarlijks worden aangepast, maar dit kan niet meer zijn dan de prijsindex (CPI) van het jaar voorafgaand aan de aanpassing van de beloningen.
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van het fonds en zijn belanghebbenden.
- Het beloningsbeleid draagt bij aan het voorkomen van (schijn van) belangenverstremgeling, het voorkomen van het nemen van onaanvaardbare of ongewenste risico's, en het voorkomen van het maken van kosten die niet in het belang zijn van belanghebbenden.
- Het beloningsbeleid geldt voor alle overeengekomen vormen van beloning en kostenvergoedingen van betrokkenen.
- Voor direct bij het pensioenfonds betrokkenen is er geen plaats voor prestatie-gerelateerde beloningen. Voor uitbestedingspartijen geldt dat alleen plaats is voor prestatie-gerelateerde beloningen voor zover deze geen prikkels geven om ongewenste risico's te nemen.
- De beloning van de visitatiecommissie is niet dermate hoog dat deze een kritische opstelling in de weg staat.
- Het bestuur van het fonds beoordeelt of het beloningsbeleid van een partij waaraan het fonds werkzaamheden heeft uitbesteed of wil uitbesteden (leverancier) niet stimuleert dat door deze partijen risico's worden genomen die voor het fonds onaanvaardbaar zijn en dat deze in de geest is van het beloningsbeleid van het fonds. In het uitbestedingsbeleid is de samenhang met het beloningsbeleid van het fonds opgenomen.
- De breakdown van de totaalsom van de beloningen van het bestuur en het verantwoordingsorgaan wordt jaarlijks met het verantwoordingsorgaan besproken.
- Het beloningsbeleid is van toepassing op:
  - bestuursleden;
  - leden van het verantwoordingsorgaan;
  - leden van de visitatiecommissie;
  - externe leden en/of adviseurs van de beleggingsadviescommissie;
  - sleutelfunctiehouders; en
  - uitbestedingspartijen/leveranciers.

## **2. Vergoedingen**

Het bestuur stelt een beloning vast die in redelijke verhouding staat tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het geraamde tijdsbeslag, waarbij tevens rekening gehouden wordt met de eerder genoemde uitgangspunten.

Bij het einde van het lidmaatschap of bij tussentijds vertrek van een bestuurder, lid van het verantwoordingsorgaan of lid van de visitatiecommissie bestaat geen aanspraak op een financiële vergoeding. Ook wordt er geen transitie- of ontslagvergoeding gegeven aan een verbonden persoon in de zin van de gedragscode.

In geval van schorsing van een lid van het bestuur, visitatiecommissie of verantwoordingsorgaan, zal de vergoeding worden stopgezet. In geval de schorsing niet leidt tot aftreden, zal de vergoeding alsnog plaatsvinden over de periode van schorsing.

### **2.1 Bestuursleden**

2.1.1 De vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het bestuur van het fonds ontvangen een vacatievergoeding van € 615 exclusief BTW per bijgewoonde vergadering van langer dan 3 uur. Voor vergaderingen korter dan 3 uur wordt een vergoeding van € 410 exclusief BTW (2020) gegeven. Deze bedragen zijn gebaseerd op de SER-norm 2016.

Onder deze vacatievergoeding behoren ook de werkzaamheden en tijdsbesteding die redelijkerwijs kan worden verwacht in de uitoefening van de functie als lid van het bestuur.

2.1.2 Aanvullende werkzaamheden die daar substantieel boven gaan kunnen gedeclareerd worden op uurbasis ad € 136 per uur exclusief BTW (2020). Dit is alleen toegestaan als hierover vooraf afstemming met en goedkeuring door de penningmeester heeft plaatsgevonden, en achteraf de declaratie plaatsvindt op een daartoe bestemd formulier inclusief urenspecificatie en onder vermelding van datum en omschrijving van de verrichte werkzaamheden.

2.1.3. De vertegenwoordigers van pensioengerechtigden kunnen naast de vacatievergoeding reiskosten declareren, gebaseerd op ofwel de te maken kosten voor openbaar vervoer (1<sup>e</sup> klas) ofwel € 0,28 per kilometer heen en terug tussen woonplaats en de plaats waar de vergadering wordt gehouden.

2.1.4. Actieve deelnemers van het fonds ontvangen geen bezoldiging voor het bestuurslidmaatschap.

2.1.5 Externe leden van het bestuur ontvangen een marktconforme beloning op basis van de werkelijk bestede uren.

### **2.2 Leden van het verantwoordingsorgaan**

De vertegenwoordigers van gepensioneerden in het verantwoordingsorgaan van het fonds ontvangen een jaarlijkse vergoeding ter grootte van de fiscale vrijwilligersvergoeding, te weten € 1.700 exclusief BTW (2020). In deze vergoeding is een vergoeding voor reiskosten inbegrepen.

Bij zittingsperioden gedurende een deel van het jaar wordt deze jaarvergoeding naar evenredigheid van de zittingsperiode toegekend.

Actieve deelnemers van het fonds ontvangen geen bezoldiging voor het lidmaatschap van het Verantwoordingsorgaan.

### **2.3 Opleidingskosten bestuur en verantwoordingsorgaan**

Opleidingen die nodig zijn in het kader van het geschiktheids- en opleidingsplan komen voor rekening van het fonds, mits vooraf goedgekeurd. Ook reiskosten naar deze opleidingen worden vergoed conform artikel 2.1.3. De tijd die gemoeid is met het volgen van de opleiding wordt geacht eigen tijd van de betreffende persoon te zijn.

### **2.4 (Externe) voorzitter/leden en adviseurs van de beleggingsadviescommissie**

Voor leden van de beleggingsadviescommissie die tevens bestuurslid zijn geldt de vergoeding conform artikel 2.1.

Een externe adviseur, externe voorzitter of extern lid van de beleggingsadviescommissie kan een vergoeding op uurbasis tegen een marktconform tarief of een vergoeding tegen een vast tarief ontvangen.

### **2.5 Visitatiecommissie**

De leden van de visitatiecommissie ontvangen voor het uitvoeren van de visitatie een met hen voor de opdracht overeengekomen vergoeding tegen een marktconform tarief.

### **3. Leveranciers**

Het fonds kan een deel van zijn activiteiten uitbesteden aan andere partijen. Alvorens tot uitbesteding van de werkzaamheden over te gaan, beoordeelt het fonds of de uitbestede partij een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat aansluit op het beloningsbeleid van het fonds. Voor zover van toepassing zullen de uitgangspunten van het beloningsbeleid in deze beoordelingen worden meegenomen.

Waar het fonds twijfels heeft over het beloningsbeleid zal het zich voordat de werkzaamheden worden uitbesteed laten informeren over de wijze waarop de leverancier waarborgt dat het door de leverancier gevoerde beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan voor het fonds aanvaardbaar is.

De procedures die gevolgd worden bij de selectie van leveranciers zijn verder uitgewerkt in het uitbestedingsbeleid.

### **4. Vaststelling, monitoring en evaluatie beleid**

Het bestuur stelt een beloningsbeleid op en stelt dit vast nadat het Verantwoordingsorgaan hierover advies heeft uitgebracht. De compliance-officer houdt toezicht op naleving van het beloningsbeleid voor zover dit betrekking heeft op de fondsorganen en rapporteert hierover aan het bestuur. Het beleid wordt driejaarlijks geëvalueerd door het bestuur.

### **5. Inwerkingtreding**

Dit beloningsbeleid is door het bestuur vastgesteld op 11 november 2020 en treedt in werking op 9 december 2020<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Het bestuur heeft het beloningsbeleid op 11 november 2020 vastgesteld onder voorbehoud van een positief advies van het VO. Het VO heeft op 30 november 2020 een positief advies gegeven. Het bestuur heeft het beloningsbeleid vervolgens definitief vastgesteld op 9 december 2020.