

Beloningsbeleid

ING CDC Pensioenfonds

per 1 januari 2017





Inhoudsopgave

Inleiding	3
Uitgangspunten: verantwoordelijkheden en tijdsbesteding	3
Eenheid in beleid en operatie	4
Opleidingskosten.....	5
Uitbetaling van beloningen	6
Beloning medewerkers bestuursbureau	6
Tussentijdse beëindiging.....	6
Uitbetaling beloning.....	6
Inwerkingtreding.....	6



Inleiding

Pensioenfondsen moeten zorgvuldig omgaan met de beloningen aan hun leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en medewerkers van het bestuursbureau. Het beloningsbeleid moet niet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Dit is als uitgangspunt genomen bij het beloningsbeleid van Stichting ING CDC Pensioenfonds.

In de Code pensioenfondsen is vastgelegd dat het beloningsbeleid passend is gelet op de onderneming waarvoor de pensioenregeling wordt uitgevoerd.

Gedurende de eerste uitvoeringsjaren (2014 – 2016) was er sprake van een transitiefase waarbij onder andere het inrichten van de organisatie en de processen en het creëren van CDC-bewustzijn bij de achterban voorop stond. Om deze ontwerp- en transitiefase in goede banen te leiden, hebben de sociale partners in het voorjaar van 2013 de wens uitgesproken dat speciaal voor deze beginfase een transitiebestuur werd aangesteld.

Met ingang van 1 januari 2017 is de transitiefase verlaten en kent het fonds een bestuur, een verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht. Verder beschikken de fondsen over een bestuursbureau dat zorg draagt voor de beleidsvoorbereiding en -uitvoering.



Uitgangspunten: verantwoordelijkheden en tijdsbesteding

Uitgangspunt in het beloningsbeleid is dat de beloning van leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en het bestuursbureau past bij de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van een functionaris.

De verantwoordelijkheid uit zich in de hoogte van de vergoedingen voor leden van de fondsorganen. Daarvoor is een normbedrag bepaald dat de fondsen vergoeden wanneer de positie in een fondsorgaan een fulltime functie zou zijn. Dat normbedrag bedraagt EUR 135.000 op jaarbasis en behelst alle kosten te dekken: inkomen, werkgeverslasten, pensioenpremie, vervoer en onkosten.



De leidraad voor de tijdsbesteding is de "Voltijd Equivalent Score" (VTE-score) voor bestuurders en leden van de raad van toezicht zoals deze is vastgelegd in wet- en regelgeving. Voor fondsen van de omvang van ING CDC Pensioenfonds gelden de volgende VTE-scores:

- Voorzitter van het bestuur 0,3
- Lid bestuur 0,2
- Voorzitter raad van toezicht 0,2
- Lid raad van toezicht 0,1

Voor leden van een verantwoordingsorgaan gelden geen normen, maar gezien de aard van de werkzaamheden en de verantwoordelijkheden worden deze gelijk gesteld aan die voor de raad van toezicht.

- Voorzitter van het verantwoordingsorgaan 0,2
- Lid van het verantwoordingsorgaan 0,1



Eenheid in beleid en operatie

ING CDC Pensioenfonds en NN CDC Pensioenfonds voeren – op enkele details na – exact dezelfde pensioenregeling uit. Dat betekent dat op het vlak van beleggingen, communicatie, pensioenbeleid, premiebeleid, pensioenadministratie, et cetera kostenvoordelen behaald worden. Ook vergaderen de pensioenfondsbesturen gezamenlijk en is de raad van toezicht bij beide fondsen aangesteld.

Dat betekent dat bestuursleden en leden van de raad van toezicht voor twee fondsen meer tijd kwijt zijn en meer verantwoordelijkheid dragen dan voor één, maar niet het dubbele. Aan de andere kant bepaalt regelgeving dat voor elk fonds de officiële, volledige VTE-score telt en dat de totale VTE-score van een functionaris niet groter mag zijn dan in totaal 1,0.

Doordat ING CDC Pensioenfonds en NN CDC Pensioenfonds gezamenlijk aan de functionarissen niet twee keer de vergoeding betalen, worden functionarissen in hun verdien capaciteit beperkt.

Voor functionarissen die lid zijn van beide besturen of die lid zijn van de raad van toezicht worden in beginsel de vergoedingen voor één fonds vermenigvuldigd met een factor 1,5. De verantwoordingsorganen kennen geen enkele overlap, omdat ze uitsluitend bestaan uit werkgevers en werknemers van de betreffende onderneming. Hier geldt dus geen vermenigvuldigingsfactor.

Uitgaande van het normbedrag van EUR 135.000 en de hiervoor genoemde VTE-normen en de vermenigvuldigingsfactor bij twee fondsen, leidt dat tot de volgende vergoedingen:

Orgaan	Rol	VTE-score	Vermenigvuldigingsfactor 1,5	Vergoeding bij 1 fonds	Vergoeding bij 2 fondsen
				In EUR	In EUR
Bestuur	Voorzitter	0,3	0,45	40.500	60.750
	Lid	0,2	0,3	27.000	40.500
Verantwoordingsorgaan	Voorzitter	0,2	Nvt	27.000	Nvt
	Lid	0,1	Nvt	13.500	Nvt
Raad van toezicht	Voorzitter	0,2	0,3	27.000	40.500
	Lid	0,1	0,15	13.500	20.250

Behoudens deze vergoedingen en behoudens opleidingskosten worden geen andere bedragen vergoed.

Het fonds kent geen prestatiebeloning of andere variabele beloningselementen.

Opleidingskosten

De voordragende partijen (werkgever, vakbonden en COR) dienen er voor te zorgen dat de bestuursleden en leden van het verantwoordingsorgaan zijn opgeleid voor de hun toegewezen taken. Opleidingen op verzoek van het fonds worden gedragen door het fonds. Opleidingen op verzoek van voordragende partijen worden bij aantoonbare toegevoegde waarde voor het pensioenfonds naar evenredigheid van de tijdsbesteding door het fonds vergoed.

De opleidingskosten voor de leden van het verantwoordingsorgaan komen ten laste van het fonds. Het verantwoordingsorgaan dient het fonds voorafgaand aan het maken van deze kosten hierover te informeren.

Opleidingskosten voor de leden van de raad van toezicht worden niet door het fonds vergoed.





Uitbetaling van beloningen

Voor de uitbetaling van vergoedingen is bepalend of een lid van het bestuur, het verantwoordingsorgaan of de raad van toezicht wel of niet in dienst is van ING dan wel Nationale-Nederlanden.

Wanneer een lid in dienst is van één van de genoemde werkgevers vindt geen vergoeding plaats. Het betreffende lid ontvangt dan een salaris vanwege zijn of haar reguliere functie in de onderneming. Wanneer een lid niet in dienst is (extern of pensioengerechtigd) vindt vergoeding plaats volgens de eerder opgenomen tabel.



Beloning medewerkers bestuursbureau

De medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst van ING Bank Personeel B.V. en worden beloond conform het beloningsbeleid van ING, zoals uitgewerkt in de cao. Dit beleid geldt voor alle functionarissen bij het bestuursbureau.



Tussentijdse beëindiging

Bij tussentijdse beëindiging van het lidmaatschap van bestuur, verantwoordingsorgaan of raad van toezicht wordt de vergoeding tijdsevenredig aangepast en worden geen aanvullende vergoedingen van welke aard dan ook uitbetaald.



Moment van beloning

De beloning wordt uitbetaald vanaf het moment dat een lid van het bestuur, het verantwoordingsorgaan of de raad van toezicht deelneemt aan de vergaderingen van het betreffende orgaan.

De verdeling van de kosten over beide fondsen (ING CDC Pensioenfonds en NN CDC Pensioenfonds) geschiedt conform een vooraf afgesproken verdeelsleutel.



Inwerkingtreding

Het beloningsbeleid is vastgesteld op 21 december 2016 en treedt in werking per 1 januari 2017.