



Beloningsbeleid

Stichting Pensioenfonds Ecolab

Versie 26 november 2025

Inleiding

Stichting Pensioenfonds Ecolab B.V. (hierna: het fonds) legt zijn beloningsbeleid in dit document schriftelijk vast en draagt er zorg voor dit beloningsbeleid te implementeren en in stand te houden.

Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf, is in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel, en draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds.

Het beloningsbeleid omschrijft onder meer de beloningscomponenten en beloningsstructuren en eveneens procedures om te voorkomen dat het fonds meer risico's neemt dan voor hem aanvaardbaar is als gevolg van beloningsstructuren van uitbestedingspartijen.

Artikel 1 Uitgangspunten

Het beleid van het fonds is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- a. Het fonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie. In het kader van de duurzaamheid wordt rekening gehouden met de langetermijnbelangen en de strategie van het fonds;
- b. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het fonds;
- c. Het beloningsbeleid is passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert;
- d. De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag;
- e. De beloningen zetten nimmer aan tot het nemen van buitensporig grote risico's, waaronder duurzaamheidsrisico's of tot anderszins ongewenste handelingen die de financiële positie, de integriteit en/of de reputatie van het fonds kunnen schaden;
- f. Het fonds houdt zich in haar beloningsbeleid aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 betreffende informatievergathering over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). Het beloningsbeleid van het fonds zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's. Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's.
- g. Het bestuur van het fonds staat prestatie-gerelateerde beloningen voor zichzelf niet toe. Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie-gerelateerde beloningen bij uitbestedingspartijen. Prestatie-gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds;
- h. Het bestuur van het fonds voorkomt dat door een te hoge beloning, het financieel belang van een lid van de visitatiecommissie zodanig groot wordt dat dit financiële belang een kritische opstelling van het lid van de visitatiecommissie in de weg staat.
- i. Vacatievergoeding en vergoeding reiskosten en onkosten: Leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan komen in aanmerking voor een vacatievergoeding, tenzij er afwijkende afspraken zijn gemaakt. Indien er afwijkende afspraken zijn gemaakt, worden deze specifiek vastgelegd. Voor het vaststellen van de hoogte van de vacatievergoeding is door het bestuur een onderzoek uitgevoerd naar hetgeen gebruikelijk is bij pensioenfondsen die qua omvang en complexiteit vergelijkbaar zijn met het fonds. Voor de hoogte wordt aangesloten bij de SER-norm, d.w.z. de vacatieregeling die van toepassing is voor de raadsleden van de Sociaal-Economische Raad, het dagelijks bestuur en de commissies van de SER. Dit is een norm die gebruikelijk is in de pensioensector. De standaard vacatievergoeding o.b.v. de SER-norm bedraagt € 410 per vergadering. De SER-norm is op basis van een inschatting van de tijdsbesteding en het aantal vergaderingen vertaald naar een vast bedrag per kwartaal. Leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die voor een vacatievergoeding in aanmerking komen, komen niet in aanmerking voor vergoeding van reiskosten. Onkosten die redelijkerwijs gemaakt moeten worden voor de uitoefening van de werkzaamheden uit hoofde van het bestuurslidmaatschap of lidmaatschap van het Verantwoordingsorgaan (m.u.v. reiskosten) worden in principe niet vergoed, tenzij na voorafgaand overleg met het bestuur en na overlegging van bewijsstukken door het bestuur besloten wordt deze wel te vergoeden.
- j. De vacatievergoedingen worden per kwartaal achteraf uitbetaald. Indien de start- of einddatum van de functie als bestuurslid of lid van het Verantwoordingsorgaan niet samenvalt met het begin of het

eind van het kwartaal wordt de vacatievergoeding over dat kwartaal pro rata uitbetaald, waarbij een deel van een maand als volle maand beschouwd wordt.

- k. Er worden door het fonds geen fiscale inhoudingen gedaan, leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die voor een vacatievergoeding in aanmerking komen dienen zelf voor belastingafdracht zorg te dragen. Indien de rechthebbende de werkzaamheden niet als ondernemer uitoefent, worden de uitbetaalde vacatievergoedingen door het fonds als uitbetaalde bedragen aan derden bij de belastingdienst aangeleverd.
- l. Het fonds draagt er te allen tijde zorg voor dat – voor zover voorgeschreven - de vaste vergoedingen zoals bedoeld in dit beloningsbeleid op de door de Belastingdienst voorgeschreven wijze aan de Belastingdienst worden aangegeven.
- m. Jaarlijks vóór 1 maart wordt er door het fonds aan alle leden van het bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan die voor een vacatievergoeding in aanmerking zijn gekomen een overzicht toegezonden met de vacatievergoedingen die in het voorgaande kalenderjaar aan hen zijn uitbetaald.
- n. Het fonds maakt zijn beloningsbeleid openbaar via de website.

Artikel 2 Beloningsbeleid van het fonds

Het bestuur

- 2.1 Bestuursleden die de werkgevers, de werknemers of de (pre-)pensioengerechtigden vertegenwoordigen ontvangen jaarlijks een vaste vacatievergoeding voor hun werkzaamheden. Bij het vaststellen van de hoogte van de jaarlijkse vaste vacatievergoeding is rekening gehouden met marktconformiteit, tijdsbeslag en de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het desbetreffende bestuurslid en is aangesloten bij de SER-norm. Het bestuur heeft de vacatievergoeding voor bestuursvergaderingen, die doorgaans een dagdeel (3,5 tot 4 uur) duren, vastgesteld op de SER-norm, zijnde € 410. Bij het vertalen van de SER-norm naar een vast bedrag op jaarbasis is uitgegaan van van 8 bestuursvergaderingen per kalenderjaar. Daarnaast is uitgegaan van overige vergaderingen en/of werkzaamheden die wat tijdsbesteding betreft overeenkomen met 3 bestuursvergaderingen per jaar. Dit komt overeen met een vast bedrag van € 4.500 per jaar. Per 1 januari 2023 heeft het bestuur met het oog op de bijzonder hoge inflatie besloten dit bedrag met 5% te verhogen naar € 4.725 per jaar. Per 1 januari 2026 heeft het bestuur besloten dit bedrag met 3% te verhogen naar € 4.867 per jaar. Indien de werkzaamheden op enig moment duidelijk meer zouden worden dan het equivalent van 10 tot 12 bestuursvergaderingen per kalenderjaar, kan dit voor het bestuur aanleiding vormen om het vaste bedrag ter heroverweging.
Voor een bestuurslid dat tevens lid is van het dagelijks bestuur (zijnde de voorzitter en de secretaris van het fonds) komt de additionele inschatting van de tijdsbesteding overeen met circa 11 bestuursvergaderingen (van 3,5 tot 4 uur) per jaar. Dit komt overeen met een additioneel vast bedrag van € 4.500 per jaar. Per 1 januari 2023 heeft het bestuur met het oog op de bijzonder hoge inflatie besloten dit bedrag met 5% te verhogen naar € 9.450 per jaar. Per 1 januari 2026 heeft het bestuur besloten dit bedrag met 3% te verhogen naar € 9.734 per jaar.
- 2.2 Leden van het bestuur die door het fonds danwel de werkgever extern ingehuurd worden om als bestuurslid te functioneren, worden beloond op basis van hetgeen voor dit soort werkzaamheden in de pensioensector als passende beloning wordt beschouwd. Hierbij wordt uitgegaan van een vast uurtarief met een maximum aan het aantal uren per week. Voor het aantal uren is aangesloten bij de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (de zogenoemde 'VTE score') Externe bestuursleden komen niet in aanmerking voor vergoeding van reiskosten en/of onkosten, tenzij anders afgesproken is. Er zijn voor deze bestuursleden in lijn met het beloningsbeleid van het fonds geen beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat het fonds meer risico's neemt dan aanvaardbaar is en er zijn geen van de resultaten van het fonds afhankelijke beloningselementen.

- 2.3 Voor zover het bestuur een ambtelijk secretaris, zoals bedoeld in de statuten van het fonds, heeft benoemd, komt de vergoeding van de ambtelijk secretaris in overleg tussen het bestuur en de ambtelijk secretaris tot stand. De uitgangspunten van dit beloningsbeleid worden daarbij in acht genomen.

Externen en mogelijke uitbestedingspartijen

- 2.4 Wanneer externen deelnemen aan (advies)commissies van het fonds, vormt het fonds zich een beeld van de algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid van deze externe (partij). Daarbij verifieert het fonds of het beloningsbeleid van de externe (partij) aanzet tot het nemen van risico's die voor het fonds onaanvaardbaar zijn en of de algemene beginselen van dit beloningsbeleid ten minste gelijkwaardig is aan het beloningsbeleid van het fonds. Indien en voor zover het beloningsbeleid van de externe (partij) niet ten minste gelijkwaardig is aan de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het fonds, dringt het bestuur van het fonds er bij de externe (partij) op aan dat benodigde maatregelen worden genomen. Indien de externe (partij) niet de door het bestuur van het fonds gewenste maatregelen neemt, zal het bestuur van het fonds de nodige (aanvullende) maatregelen treffen, waaronder in elk geval kan worden verstaan het beëindigen van de diensten van de externe (partij).
- 2.5 Het fonds kan een deel van zijn activiteiten uitbesteden aan derden (ofwel: uitbestedingspartijen). Voordat het fonds over gaat tot het uitbesteden van werkzaamheden, beoordeelt het fonds of de mogelijke uitbestedingspartij een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat ten minste gelijkwaardig is aan de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het fonds. Indien het bestuur van het fonds van mening is dat het beloningsbeleid van de mogelijke uitbestedingspartij niet gelijkwaardig is, dient deze partij zich middels een daartoe aan het fonds af te geven verklaring te conformeren aan de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het fonds. Daarbij dient de mogelijke uitbestedingspartij in ieder geval richting het fonds aan te tonen dat gewaarborgd wordt dat het beloningsbeleid van de mogelijke uitbestedingspartij niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan voor het fonds aanvaardbaar is.

Bij de selectie van mogelijke uitbestedingspartijen en bij de wijziging dan wel verlening van een bestaande uitbestedingsovereenkomst neemt het fonds de bevindingen ten aanzien van het beloningsbeleid van de (mogelijke) uitbestedingspartij mee in zijn afwegingen.

Visitatiecommissie en verantwoordingsorgaan

- 2.6 De vergoeding voor de visitatie komt in overleg tussen het bestuur en de visitatiecommissie tot stand. Het bestuur van het fonds voorkomt hierbij dat door een te hoge beloning, het financieel belang van een lid van de visitatiecommissie zodanig groot wordt dat dit financieel een kritische opstelling van het lid van de visitatiecommissie in de weg staat. Een en ander wordt in een opdrachtbrief tussen het fonds en de visitatiecommissie vastgelegd.
- 2.7 De leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen jaarlijks een vaste vergoeding voor hun werkzaamheden. Bij het vaststellen van de hoogte van de jaarlijkse vaste vergoeding is rekening gehouden met marktconformiteit, tijdsbeslag en de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het desbetreffende lid van het verantwoordingsorgaan en is aangesloten bij de SER-norm zijnde € 410 voor een vergadering van 3,5 tot 4 uur. De SER-norm is op basis van een inschatting van de totale tijdsbesteding vertaald naar een vast bedrag op jaarbasis. Er is uitgegaan van vergaderingen en/of werkzaamheden die wat tijdsbesteding betreft overeenkomen met 4 bestuursvergaderingen per jaar. Dit komt overeen met een vast bedrag van € 1.600 per jaar. Per 1 januari 2023 heeft het bestuur met het oog op de bijzonder hoge inflatie besloten dit bedrag met 5% te verhogen naar € 1.680 per jaar. Per 1 januari 2026 heeft het bestuur besloten dit bedrag met 3% te verhogen naar € 1.730 per jaar. Indien de werkzaamheden op enig moment duidelijk meer zouden worden dan het equivalent van 3 tot 5 bestuursvergaderingen per kalenderjaar, kan dit voor het bestuur aanleiding vormen om het vaste bedrag ter heroverweging.

Artikel 3 Beheersmaatregelen

Het fonds kent onder andere de volgende beheersmaatregelen:

- a) Prestatie-gerelateerde beloningen voor bestuursleden of leden van het verantwoordingsorgaan zelf zijn uitgesloten. Prestatie-gerelateerde beloningen bij uitbestedingspartijen zijn beperkt tot een maximum van 20 procent van de vaste beloning en zijn nimmer gerelateerd aan de financiële resultaten;
- b) Bij gebruikmaking van externen die deelnemen aan (advies)commissies en uitbesteding aan uitbestedingspartijen toetst het bestuur van het fonds of de overeenkomsten ten minste gelijkwaardig zijn aan de algemene beginselen van dit beloningsbeleid;
- c) Bij betaling van facturen wordt door het bestuur van het fonds nagegaan of deze in lijn zijn met de aangegane overeenkomsten;
- d) Gedurende de looptijd van (uitbestedings)overeenkomsten wordt gemonitord of het beloningsbeleid bij externen en uitbestedingspartijen blijft aansluiten bij de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het fonds. Mocht dit niet het geval zijn, dan dringt het bestuur van het fonds bij de externe / uitbestedingspartner erop aan om maatregelen te nemen;
- e) De visitatiecommissie van het fonds toetst de interne beheersing van het beloningsbeleid en rapporteert daarover aan het bestuur van het fonds;
- f) De visitatiecommissie van het fonds beoordeelt in haar jaarlijkse visitatie of het beloningsbeleid van het fonds zorgvuldig wordt toegepast.

Artikel 4 Tussentijdse beëindiging

Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid, een lid van de visitatiecommissie of een lid van het verantwoordingsorgaan verstrekt het fonds geen transitie- of ontslagvergoeding, tenzij het bestuur van het fonds op redelijke gronden reden ziet om anders besluiten. Bij tussentijds ontslag van (andere) medebeleidsbepalers wordt te allen tijde het uitgangspunt gehanteerd dat een eventuele toegekende transitie- of ontslagvergoeding passend dient te zijn, gelet op de functie en de reden(en) voor het tussentijdse ontslag.

Artikel 5 Vaststelling, instandhouding, evaluatie en wijziging

Het bestuur van het fonds is verantwoordelijk voor het implementeren en de uitvoering van het beloningsbeleid. Het bestuur van het fonds evalueert het beloningsbeleid ten minste driejaarlijks en past op basis daarvan zo nodig het beloningsbeleid aan en rapporteert hierover in het bestuursverslag. Indien de (markt)omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan het bestuur van het fonds het beloningsbeleid (tussentijds) aanpassen. In dat geval wordt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid gebracht hierover vooraf advies uit te brengen.

Artikel 6 Inwerkingtreding

Dit beloningsbeleid is vastgesteld op 26 november 2025 na positief advies van het verantwoordingsorgaan en treedt in werking op 1 januari 2026.