Stichting Pensioenfonds Essity Beloningsbeleid

Inleiding
Stichting Pensioenfonds Essity (hierna: SPE) hanteert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voor de interne organisatie van het fonds. Daarnaast hanteert het fonds beloningsuitgangspunten voor externe leden van bestuurscommissies en dienstverleners.

Scope beloningsbeleid
Het fonds gebruikt een bestuursmodel met Niet Uitvoerende Bestuurders en Uitvoerende Bestuurders die samen het Algemeen bestuur vormen. Het beloningsbeleid van de interne organisatie valt onder de verantwoording van de Niet Uitvoerende Bestuurders. Tot de interne organisatie behoren momenteel de Niet Uitvoerende Bestuurders, Uitvoerende Bestuurders en vertegenwoordigers van de geleding pensioengerechtigden in het Verantwoordingsorgaan. De Uitvoerende Bestuurders nemen niet deel aan de besluitvorming over het vaststellen van de bezoldiging van Uitvoerende Bestuurder. Het Verantwoordingsorgaan heeft adviesrecht op het beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid van de externe leden bestuurscommissies en dienstverleners valt onder de verantwoordelijkheid van het Algemeen bestuur.

Uitgangspunten
Het beloningsbeleid is gericht op een beheerste en integere bedrijfsvoering voor en op de lange termijn. Het beloningsbeleid 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 (waaronder doelstellingen op het gebied van de beheersing van duurzaamheidsrisico's), het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel.
b) Het beloningsbeleid moet passend zijn gelet op de ondernemingen waarvoor het pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert.
c) Het beloningsbeleid moet bijdragen aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het pensioenfonds.
d) Indien een beloning wordt verleend, dan staat deze in verhouding tot het tijdsbeslag en de verantwoordelijkheden die gepaard gaan met het uitoefenen van de door de betrokkenen 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.
e) In het beloningsbeleid wordt afgezien van prestatiegerichte beloningen, omdat deze tot de verkeerde risicohouding dan wel 'nevenfocus' kunnen leiden.
f) Er wordt bij tussentijds ontslag van bestuursleden zonder arbeidsovereenkomst geen transitie- of ontslagvergoeding verstrekt.

Evaluatie
Tot het beloningsbeleid behoort tevens dat Niet Uitvoerende Bestuurders de beloningen van de interne organisatie jaarlijks evalueren en beloningsaanpassingen kunnen doorvoeren mits deze binnen de kaders van het beloningsbeleid passen. De Niet Uitvoerende Bestuurders hebben bij het vaststellen

van de beloning altijd de mogelijkheid gebruik te maken van extern advies van een organisatie met kennis van marktconforme beloningen in de pensioensector.

Het fonds evalueert doorlopend de beloning van externe leden bestuurscommissies dan wel dienstverleners.

Het fonds kan ten alle tijden besluiten tot aanpassing van het beloningsbeleid. Bij aanpassingen in het beloningsbeleid wordt eerst advies bij het Verantwoordingsorgaan gevraagd.

Beloning interne organisatie

De Niet Uitvoerende Bestuurders hebben een beloning vastgesteld voor bestuurders van het Algemeen Bestuur en leden van het Verantwoordingsorgaan. Het beloningsbeleid en de beloning is ter advies voorgelegd aan het Verantwoordingsorgaan en het Verantwoordingsorgaan heeft een positief advies gegeven. De beloning is als volgt vastgesteld:

Stichting Pensioenfonds Essity Beloning interne organisatie

Functie	Beloning	Opmerking
Uitvoerende Bestuurder	SPE hanteert vrijwillig de Wet normering topinkomens (WNT) als maximum, op basis van 1 VTE	Het overeengekomen salaris is op basis van 1 VTE en exclusief pensioenpremie en secondair arbeidsvoorwaarden. Er zal een marktconform salaris op basis van de tijdbesteding, verantwoordelijkheden en (vereiste) ervaring worden geboden dat, exclusief vergoeding voor kosten, de WNT norm niet overschrijdt. De VTE-score voor een uitvoerend bestuurder is 0,8.
Onafhankelijk Voorzitter	SPE hanteert vrijwillig de Wet normering topinkomens (WNT) als maximum, op basis van 1 VTE	De onafhankelijk Voorzitter is niet in dienst van het pensioenfonds, maar werkt op basis van een overeenkomst van opdracht. Het in deze overeenkomst overeengekomen honorarium ligt binnen de beloningsrange voor Uitvoerende Bestuurders en is exclusief vergoeding voor kosten. De VTE-score voor de onafhankelijk Voorzitter is 0,3.
Niet Uitvoerende Bestuurder namens pensioengerechtigden	€ 23.200	Exclusief vergoeding voor kosten. De VTE-score voor de niet uitvoerende bestuurder namens de pensioengerechtigden is 0,2.
Lid Verantwoordingsorgaan namens pensioengerechtigden	€ 6.187	Exclusief vergoeding voor kosten. De VTE-score voor het lid van het verantwoordingsorgaan namens de pensioengerechtigden is 0,1.

De normbedragen van de beloning van de Niet Uitvoerende Bestuurder namens de pensioengerechtigden en het lid Verantwoordingsorgaan namens pensioengerechtigden worden in beginsel jaarlijks geïndexeerd. Deze indexatie zal voor het eerst op 1 januari 2027 plaatsvinden. De indexatie wordt bepaald op basis van het afgeleide consumentenprijsindexcijfer (CPI) alle huishoudens, zoals vastgesteld door het CBS, gemeten aan de periode oktober-oktober daaraan voorafgaand. De indexatie zal minimaal 0% en maximaal 5% bedragen.

ESSITY INTERNAL

Stichting Pensioenfonds Essity

Beloning externe leden bestuurscommissie en dienstverleners

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

Dienstverleners
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 'Uitbestedingen inkoopbeleid' van de Actuariële en bedrijfstechnische nota van SPE.

Stichting Pensioenfonds Essity.
Vastgesteld op 10 maart 2026.

ESSITY INTERNAL