

BELONINGSBELEID
STICHTING PENSIOENFONDS STAPLES

10 december 2024

Inleiding

Het beloningsbeleid is onderdeel van de beheersing van de integere bedrijfsvoering en beschrijft de wijze waarop Stichting Pensioenfonds Staples (hierna: Pensioenfonds Staples) invulling geeft aan zijn verantwoordelijkheid met betrekking tot een beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat Pensioenfonds Staples op grond van o.a. het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds schriftelijk moet vastleggen. In dit beleidsdocument is het beleid van Pensioenfonds Staples vastgelegd voor de beloning van bestuurders, leden van het Verantwoordingsorgaan, leden van de Visitatiecommissie en leden en toehoorders van de BCC.

Achtergrond

Het beloningsbeleid tot en met 2019, zoals was vastgelegd in de Abtn (versie 31 december 2018/ 1 januari 2019, bijlage 5 – Verklaring beloningsbeleid) ging uit van een variabele beloning voor bestuurders die niet in dienst waren van Staples. De beloning was gebaseerd op verrichte activiteiten. Deze werden vergoed op basis van het 'Besluit tot vaststelling van de hoogte van vergoedingen aan de leden van de Raad, het dagelijks bestuur en de commissies d.d. 21 december 2017', verder te noemen: het SER-besluit. Daarnaast waren er bestuursleden uit dienst gegaan bij Staples, maar als bestuurslid bij Pensioenfonds Staples aangebleven. Ook zij ontvingen een variabele beloning conform het SER-besluit. Met de komst van externe bestuurders is een vaste jaarvergoeding geïntroduceerd. De trend naar een vaste beloning was waar te nemen in het beloningsbeleid van meerdere pensioenfonds.

Pensioenfonds Staples heeft daarom in het beloningsbeleid geldend vanaf 1 januari 2020 de verschillen in beloning (vast – variabel) opgeheven, conform de waargenomen trend en is overgegaan naar een vaste beloning.

Uitgangspunten

Pensioenfonds Staples onderschrijft de bepalingen in art 143 van de Pensioenwet, de in de Code Pensioenfonds 2024 opgenomen normen 39 tot en met 41 en de in art 21 en 21a van het Besluit Ftk met betrekking tot het beloningsbeleid van een pensioenfonds. Daarnaast wenst Pensioenfonds Staples invulling te geven aan haar verantwoordelijkheid tegenover alle belanghebbenden bij Pensioenfonds Staples om een beheerst en verantwoord beloningsbeleid te voeren. Uitgangspunt hierbij is dat er geen verschil in beloning per tijdseenheid moet zijn tussen bestuurders, omdat elke bestuurder dezelfde verantwoordelijkheid draagt en over minimaal dezelfde deskundigheid moet beschikken. Daarnaast moet het beloningsbeleid niet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan voor Pensioenfonds Staples aanvaardbaar is.

Het Bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door, namens of voor Pensioenfonds Staples wordt gedaan. Pensioenfonds Staples beoogt daarbij dat de vastgestelde beloning in redelijke verhouding staat tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

Voor het beloningsbeleid gelden de volgende criteria:

- De beloning is in overeenstemming met de doelstellingen van Pensioenfonds Staples en is passend gelet op de omvang, organisatie en complexiteit van Pensioenfonds Staples;
- 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 Staples kent geen prestatie gerelateerde beloningen toe aan de aan Pensioenfonds Staples verbonden personen;
- Bij (tussentijds) ontslag van een bestuurslid, of lid van het Verantwoordingsorgaan wordt geen ontslagvergoeding verstrekt.

Uitwerking Pensioenfonds Staples

De door Pensioenfonds Staples gedefinieerde uitgangspunten en criteria zijn als volgt vertaald in het beloningsbeleid.

Bedragen beloning Bestuur en Verantwoordingsorgaan

De beloning voor het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan zijn vanaf 2020 vastgesteld op basis van benchmarkgegevens (uitgangspunten pensioenfederatie 2011, vergelijking bedrijfstak/ondernemingspensioenfondsen en interne informatie van 21 ondernemingspensioenfondsen) enerzijds en de tot 2020 bestaande vergoedingen van (externe) bestuurders van Pensioenfonds Staples anderzijds. De beloning wordt toegekend aan leden van het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan.

Er is bij de beloning voor het Bestuur in 2020 uitgegaan van een basisvergoeding van € 25.000,00 uitgaand van een tijdsbesteding van 1 dag per week. Voor de secretaris is in 2020 naast de basisvergoeding voor de bestuurswerkzaamheden voor de werkzaamheden met betrekking tot vermogensbeheer in 2020 uitgegaan van een uurtarief van € 77,00. Voor de voorzitter van het Bestuur, en de voorzitters van de BCC en IRMC is de vergoeding in 2020 vastgesteld op basis van 1,5 dag per week. Voor de leden van het Verantwoordingsorgaan is in 2020 uitgegaan van een jaarlijkse vergoeding van € 3.750,00 en voor de secretaris van het Verantwoordingsorgaan € 4.450,00.

Aanpassing van de vergoeding

De vergoedingsbedragen, zoals hiervoor vermeld, worden in principe jaarlijks per 1 januari aangepast met de percentages waarmee de pensioenen van de deelnemers worden verhoogd / verlaagd, met uitzondering van inhaaltoeslagen. De pensioenen zijn per 1 januari 2025 met 2,23% verhoogd. Aangezien bij de vergoedingsbedragen per 1 januari 2024 geen rekening is gehouden met de verlaging van de CPI van 1,98% per 1 januari 2024, wordt dit verrekend met de hoogte van de vergoedingsbedragen per 1 januari 2025. Dit betekent dat de vergoedingsbijdragen per 1 januari 2025 per saldo met 0,25% toenemen. In tabel 1 staan de vergoedingsbedragen, zoals deze per 1 januari 2025 van toepassing zijn.

Tabel 1: Vergoedingsbedragen voor de leden van het Bestuur en het Verantwoordingsorgaan per 1 januari 2025.

Functionaris	Niveau 1 januari 2025
Bestuurslid	€ 28.100
Voorzitter bestuur/ BCC/ IRMC	€ 42.150
VO-lid	€ 4.215
Secretaris VO	€ 5.000

Note: De werkzaamheden met betrekking tot vermogensbeheer door de secretaris van Pensioenfonds Staples worden gedeclareerd tegen een uurtarief van € 86,55.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,28 per gereden kilometer, danwel de kosten voor reizen per openbaar vervoer.

Btw-vergoeding

Over de beloning wordt btw vergoed, voor zover niet van vrijstelling sprake is.

Overige vergoedingen

Visitatiecommissie

De leden van de Visitatiecommissie ontvangen voor het uitvoeren van de visitatie een met hen voor de opdracht overeengekomen vergoeding tegen markttarief.

Toehoorders van de BCC

De toehoorders van de BCC die geen zitting hebben in het Bestuur hebben recht op een vacatievergoeding¹ van:

€ 205,00 bruto per vergadering van minder dan 1 uur,

¹ De vacatievergoeding is overeenkomstig de vergadervergoedingen, zoals de Leden van de raad en zijn commissies en werkgroepen voor het deelnemen aan vergaderingen van de Sociaal-Economische Raad (SER) ontvangen.

€ 410,00 bruto per vergadering met een duur van 1 tot 3 uren en
€ 615,00 bruto indien de vergadering een duur heeft van meer dan 3 uren.
Daarnaast wordt een reiskostenvergoeding van € 0,28 per kilometer gegeven, danwel een vergoeding van de kosten voor reizen per openbaar vervoer.

Aanpassing van de vacatievergoeding

Het Bestuur zal jaarlijks nagaan of de vergadervergoedingen van de SER zijn aangepast. Indien hier sprake van is, dan zal het Bestuur de vacatievergoeding per 1 januari hierop aanpassen.

Externe BCC-leden

De externe deskundigen die deel uit maken van de BCC ontvangen een vergoeding per kwartaal tegen markttarief.

Externe partijen

Aan de uitvoerders met inbegrip van de diverse vermogensbeheerders is verzocht te bevestigen dat zij de voor hen geldende regels ten aanzien van beheerst beloningsbeleid naleven.

Toepassing bij derden aan wie Pensioenfonds Staples heeft uitbesteed

Pensioenfonds Staples legt de toepasselijkheid van de algemene beginselen van het beloningsbeleid van Pensioenfonds Staples op de derde aan wie is uitbesteed vast² in de uitbestedingsovereenkomst. Als onderdeel van het uitbestedingsbeleid is opgenomen dat het beloningsbeleid van de uitbestedingspartner:

- niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor Pensioenfonds Staples aanvaardbaar is³;
- beheerst en duurzaam is⁴;
- de beloning in redelijke verhouding stelt tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag⁴;
- terughoudendheid toont als het gaat om prestatie gerelateerde beloningen. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van Pensioenfonds Staples⁴.

Periodieke evaluatie van het beloningsbeleid

Pensioenfonds Staples evalueert en actualiseert zo nodig het beloningsbeleid minstens één keer in de drie jaar. Bij een belangrijke tussentijdse wijziging wordt het beloningsbeleid onverwijld geactualiseerd. Het beloningsbeleid wordt ter advisering voorgelegd aan het Verantwoordingsorgaan.

Inwerkingtreding

Het geactualiseerde beloningsbeleid is vastgesteld door het Bestuur in de bestuursvergadering van 10 december 2024 en treedt in werking op 1 januari 2025.

² Op grond van artikel 13.2.i van het Besluit uitvoering Pensioenwet

³ Zoals vastgelegd in artikel 21a lid 1 van het Besluit FTK

⁴ Conform norm 41, 42 en 43 van de Code Pensioenfonds 2018