



Beloningsbeleid

Geldend per 8 juni 2023

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Algemene beginselen beloningsbeleid	3
3	Vastlegging beloningen leden fondsorganen in Vergoedingenreglement	3
4	Vastlegging beloningen uitvoerend bestuurders in arbeidsovereenkomst	4
5	Vastlegging beloningen medewerkers bestuursbureau in arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaardenreglement PME	4
6	Uitbesteding aan derden	5
7	Evaluatie	5
8	Vaststelling en inwerkingtreding	5

1 Inleiding

Stichting PME Pensioenfonds (PME) legt zijn beleid inzake beloningen in dit document schriftelijk vast en draagt ervoor zorg dit beleid te implementeren en in stand te houden. Het beloningsbeleid van PME voldoet aan de Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen. PME legt in dit document de uitgangspunten van het beloningsbeleid vast en geeft daarbij aan waar de vastlegging van de vergoedingen is geregeld, wie daar over gaat, hoe de verantwoording plaatsvindt en welke overwegingen hebben geleid tot het vaststellen van het beleid.

Doelstelling

De doelstelling van het beloningsbeleid is om ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid transparant is, marktconform is en zorgt voor een gelijkschakeling van de belangen van alle bij PME betrokkenen. Onder deze doelstelling valt ook het voorkomen van excessieve beloningen en het voorkomen van ongewenste prikkels.

2 Algemene beginselen beloningsbeleid

Het bestuur is van mening dat zorgvuldig moet worden omgegaan met de beloningen aan leden van de fondsorganen en medewerkers van het bestuursbureau en partijen waar werkzaamheden aan worden uitbesteed.

Algemene beginselen bij het beloningsbeleid zijn:

- voldoen aan relevante wet- en regelgeving;
- zoveel mogelijk aansluiten bij opgestelde codes binnen de sector, zoals de Code Pensioenfondsen;
- in beginsel uniforme beloning binnen fondsorganen;
- beleid dat niet aanzet tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar;
- beheerst en duurzaam beleid dat in verhouding staat tot de gedragen verantwoordelijkheid, de functie-eisen en het tijdsbeslag. In het kader van de duurzaamheid van het beloningsbeleid wordt ook rekening gehouden met de langetermijnbelangen en de strategie van PME;
- uitsluiten van variabele beloningen voor de fondsorganen, onafhankelijke deskundigen¹ en medewerkers van het bestuursbureau;
- het beloningsbeleid van PME zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's, waaronder duurzaamheidsrisico's. PME keert geen variabele beloning uit. Daarmee worden perverse prikkels, die mogelijk aanzetten tot het nemen van onder andere duurzaamheidsrisico's, weggenomen.

3 Vastlegging beloningen leden fondsorganen in Vergoedingenreglement

De hoogte van de beloning voor de leden van de verschillende fondsorganen, met uitzondering van het uitvoerend bestuur, is vastgelegd in het vergoedingenreglement van PME. Het vergoedingenreglement wordt vastgesteld door het algemeen bestuur, na advies van het verantwoordingsorgaan.

Uitgangspunt bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding is dat de vergoeding marktconform is voor dergelijke functies en daarnaast passend is bij de voor de beleidsbepalers bepaalde VTE-norm en de verantwoordelijkheden die bij de betreffende functie passen. Variabele beloningen en/of bonussen zijn uitgesloten. Voor leden van de verschillende fondsorganen geldt dat zij aanspraak kunnen maken op een vaste jaarlijkse basisvergoeding en een onkostenvergoeding. Aan leden van de fondsorganen

¹ Zijnde onafhankelijke deskundigen conform de statuten van PME. Het algemeen bestuur kan besluiten aan de bestuurscommissies onafhankelijke deskundigen toe te voegen.

(met uitzondering van de uitvoerend bestuurders) worden geen vergoedingen toegekend bij beëindiging van de werkzaamheden.

In het jaarverslag legt PME jaarlijks verantwoording af over de verstrekte vergoedingen aan de leden van de verschillende fondsorganen.

4 Vastlegging beloningen uitvoerend bestuurders in arbeidsvoorwaardelijk kader

Leden van het uitvoerend bestuur zijn in dienst van PME en hebben een arbeidsovereenkomst met PME. Voor de arbeidsvoorwaarden die in deze overeenkomst zijn opgenomen wordt gebruik gemaakt van een arbeidsvoorwaardelijk kader dat van toepassing is op alle uitvoerende bestuursleden. Uitgangspunt voor deze beloningslijn is het werken met minimum en maximum bedragen per positie binnen het uitvoerend bestuur. Daarbij vormt 80% van de mediane beloning op de markt het minimumbedrag en vormt 100% van deze mediaan het maximumbedrag. In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als de onafhankelijk voorzitter na ruggespraak oordeelt dat minimaal 2 jaar excellent gefunctioneerd is, is 110% van de mediaan een eindpunt.

Binnen deze kaders zal de remuneratiecommissie periodiek bezien of de gehanteerde bedragen nog passend zijn binnen de algemene markt en Nederlandse financiële markt of dat aanpassing hiervan wenselijk is en of in het verlengde hiervan, de beloningen van specifieke UB-leden geïndexeerd dienen te worden gelet op ontwikkelingen van soortgelijke posities binnen de markt. Dit gebeurt aan de hand van een periodiek uit te voeren marktvergelijking.

In het jaarverslag legt PME jaarlijks verantwoording af over de verstrekte beloningen aan de leden van het uitvoerend bestuur.

5 Vastlegging beloningen medewerkers bestuursbureau in arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaardenreglement PME

Medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst van PME en hebben een arbeidsovereenkomst met PME. Uit dien hoofde worden zij aangemerkt als werknemers van PME. De hoogte van het salaris voor de medewerkers van het bestuursbureau is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst en de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het bestuursbureau worden vastgesteld door de voorzitter van het uitvoerend bestuur, in nauw overleg met de overige leden van het uitvoerend bestuur.

Uitgangspunt bij het vaststellen van de hoogte van het salaris is de functie-indeling en -waardering, zoals opgenomen in het Arbeidsvoorwaardenreglement PME. PME heeft bij het opstellen van het arbeidsvoorwaardenreglement PME de Cao voor het Hoger Personeel in de Metalektro als uitgangspunt genomen. De loonontwikkeling bij PME is ten minste gelijk aan de loonontwikkeling in de Cao voor het Hoger Personeel in de Metalektro. Variabele beloningen en/of bonussen zijn uitgesloten. Voor medewerkers van het bestuursbureau geldt gezien hun dienstbetrekking bij PME dat bij hun ontslag op basis van het civiele recht een transitie- of ontslagvergoeding kan zijn verschuldigd. Medewerkers van het bestuursbureau nemen deel in de pensioenregelingen van PME, conform de pensioenreglementen van PME.

In het jaarverslag legt PME jaarlijks verantwoording af in het jaarverslag over de kosten van het bestuursbureau.

6 Uitbesteding aan derden

PME besteedt werkzaamheden uit en ziet er op toe dat de algemene beginselen van het beloningsbeleid van PME worden toegepast op derden waaraan PME bepaalde taken uitbesteedt. Van de toepassing van de algemene beginselen van het beloningsbeleid van PME kan worden afgezien indien de uitzonderingssituatie in artikel 14 lid 6 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling van toepassing is; in dat geval wil PME echter wel zicht hebben op het beloningsbeleid van de betreffende derde, zodat nagegaan kan worden of het beloningsbeleid naar mening van PME in voldoende mate voorziet in beheersingsmaatregelen om prikkels tot het nemen van overmatige risico's te voorkomen. Om het voorgaande te bewerkstelligen, wordt het beloningsbeleid van partijen aan wie PME werkzaamheden uitbesteedt door PME betrokken bij de selectie van en de keuze voor een partij waar werkzaamheden aan worden uitbesteed. Dit is ook verankerd in het uitbestedingsbeleid van PME.

Beloningsbeleid uitbesteding

PME kent ook een beloningsbeleid uitbesteding, dat wordt gehanteerd ten aanzien van de beloningen (salaris en prestatievergoeding) binnen een organisatie aan wie PME een deel van de beleggingen uitbesteedt, zoals een fiduciair manager, een custodian en interne en externe vermogensbeheerders. Het Beloningsbeleid bij uitbesteding vermogensbeheer wordt vastgesteld door het algemeen bestuur.

7 Evaluatie

Dit beloningsbeleid wordt minstens éénmaal per drie jaar geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.

8 Vaststelling en inwerkingtreding

Het bestuur heeft dit beloningsbeleid vastgesteld. Het beloningsbeleid is laatstelijk op 8 juni 2023 geactualiseerd.

E.A.W.M. Uijen
Voorzitter uitvoerend bestuur

N.J.M. Beuken
Onafhankelijk voorzitter