

Beloningsbeleid StiPP

Goed bestuur vereist dat de belangen van de deelnemers voorop staan en dat deze evenwichtig worden behartigd. Daarbij mag zorgvuldigheid, deskundigheid en vaardigheid van een bestuur en leden van andere organen verwacht worden.

Het beloningsbeleid draagt bij aan het bevorderen, aantrekken en behouden van geschikte leden voor de diverse organen van het pensioenfonds. Uitgangspunt is een beheerste en integrale bedrijfsvoering die gericht is op de langere termijn. Dit houdt in dat de beloningen beheerst, duurzaam en passend zijn en in redelijke verhouding staan tot de verantwoordelijkheid, de functie-eisen en het tijdsbeslag. De operationalisatie van het beloningsbeleid is vastgelegd in de regeling vergoedingen.

Duurzaamheidsrisico's binnen het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang en de organisatie van het fonds en op de aard, omvang en complexiteit van de werkzaamheden. Beheerst beloningsbeleid betekent bij StiPP dat er vaste en marktconforme vergoedingen worden verstrekt. Voor de hoogte van de vaste vergoedingen wordt aangesloten bij objectieve, maatschappelijk aanvaardbare normen. De vergoedingen (beloningen) van het bestuur overschrijden de Wnt-norm¹ niet. StiPP hanteert het uitgangspunt dat het beloningsbeleid niet moet aanzetten tot het nemen van risico's, waaronder duurzaamheidsrisico's. De beloning is daarmee onafhankelijk van het rendement en risico van de beleggingsportefeuille. De afwegingen van eventuele duurzaamheidsrisico's worden daardoor niet beïnvloed door het beloningsbeleid.

De leden van het bestuur en de sleutelfunctiehouders ontvangen een vaste vergoeding per jaar voor het uitvoeren van hun werkzaamheden. De leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen ook een vaste vergoeding. Het voorzitterschap van het verantwoordingsorgaan brengt extra werkzaamheden met zich mee. Daarom ontvangt deze voorzitter een hogere vergoeding dan een regulier lid.

Beloningen bij partijen waaraan is uitbesteed

Het beloningsbeleid van de partij waaraan wordt uitbesteed, is één van de beoordelingscriteria in het selectieproces bij uitbesteding. StiPP heeft geen normen gesteld voor de maximale hoogte van de medewerkersbeloningen bij partijen waaraan is uitbesteed. Van belang is met name dat de wijze van beloning het belang van het pensioenfonds ondersteunt en beheerst is. Hierbij zijn excessieve beloningen en perverse prikkels in het beloningsbeleid van een uitbestedingspartij per definitie ongewenst. StiPP moet kunnen vaststellen dat het beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van onaanvaardbare risico's.

Na selectie en aanstelling van een uitbestedingspartij zoekt het bestuur periodiek en actief de dialoog met de uitbestedingspartijen over het gevoerde beloningsbeleid. Uitbestedingspartijen worden ook verplicht gesteld wijzigingen in hun beloningsbeleid direct te melden bij StiPP.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is vastgesteld op 15 december 2023 en wordt ten minste eens per drie jaar geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.

¹ De Wnt maximeert de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector op 100% van het ministersalaris.