

Beloningsbeleid

Stichting Pensioenfonds Grontmij

28 maart 2019

1. Inleiding

Stichting Pensioenfonds Grontmij (SPG) legt in dit document vast hoe de beloning is geregeld voor de leden van diverse fondsorganen, medewerkers van het pensioenbureau en de partijen waaraan het fonds werkzaamheden uitbesteed.

2. Wettelijk kader

SPG heeft een beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat voldoet aan de normen die zijn neergelegd in de Code Pensioenfondsen, het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (FTK) en de Principes beheerst beloningsbeleid van AFM en DNB. Het beloningsbeleid wordt op de website gepubliceerd.

3. Beloning

3.1. Uitgangspunten

Het bestuur van SPG is van mening dat zorgvuldig moet worden omgegaan met de beloningen aan leden van het bestuur, commissies, het verantwoordingsorgaan, medewerkers van het pensioenbureau en externe partijen. Het beloningsbeleid moet niet aanzetten tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is (daaronder valt het voorkomen van perverse prikkels in het beloningsbeleid).

3.2. Fondsorganen

De beloning van de leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan is vastgelegd in het Reglement Beloning Fondsorganen.

3.3. Pensioenbureau

Het pensioenbureau bestaat uit medewerkers van Sweco Nederland B.V. (Sweco) die zijn gedetacheerd bij SPG. Tussen Sweco en SPG is een detacheringsovereenkomst opgesteld. Het beloningsbeleid van de medewerkers van het pensioenbureau is gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid van Sweco.

3.4. Externe partijen

Alle uitbestedingspartijen van SPG, waaronder vermogensbeheerders, dienen te voldoen aan de Nederlandse en Europese wetgeving. Bij het aangaan van een nieuwe uitbestedingsovereenkomsten of bij de evaluatie van bestaande uitbestedingsovereenkomsten zal het bestuur van SPG uitbestedingspartijen vragen naar het beloningsbeleid en zal het bestuur dit beleid betrekken bij het selectieproces.

In het beloningsbeleid van uitbestedingspartijen van SPG mogen geen perverse prikkels zitten, die aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan voor SPG aanvaardbaar is. Het bestuur van SPG maakt dit tot onderdeel van de contractuele afspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst.

Bonussen van uitbestedingspartijen, met uitzondering van vermogensbeheerders, zijn gemaximeerd tot maximaal 20% van het vaste salaris. Hierbij is het uitgangspunt: pas toe of leg uit waarom deze maximering niet wordt toegepast.

4. Evaluatie

Het beloningsbeleid wordt minstens één in de drie jaar geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.

5. Inwerkingtreding

Het bestuur van SPG heeft dit beloningsbeleid vastgesteld, na advies van het verantwoordingsorgaan, in de bestuursvergadering van 28 maart 2019.