

Beloningsbeleid

1 Algemeen

Stichting Metro Pensioenfonds (“SMP” of “de stichting”) legt zijn beloningsbeleid in dit document schriftelijk vast en draagt er zorg voor dit beloningsbeleid te implementeren en in stand te houden. Het beloningsbeleid is afgestemd op de aard, de omvang, de organisatie en de complexiteit van de stichting. Het beloningsbeleid is van toepassing op alle verbonden personen en externe dienstverleners waarop het uitbestedingsbeleid van toepassing is. Het beloningsbeleid voldoet aan de geldende wet- en regelgeving zoals onder meer is vastgelegd in de Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen.

2 Uitgangspunten

Het beleid van de stichting is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De stichting voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie;
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de doelstellingen van de stichting en voorkomt dat de stichting meer risico’s neemt dan voor hem aanvaardbaar is;
- Het beloningsbeleid is passend gelet op de bedrijfstak, onderneming en beroepsgroepen waarvoor de stichting de pensioenregeling uitvoert;
- De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag;
- Het bestuur van SMP heeft geen prestatie-gerelateerde variabele beloningen die betrekking hebben op het behalen van doelstellingen van SMP; er zijn daarom geen procedures en criteria vastgesteld voor het aanpassen en terugvorderen van variabele beloning;
- Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie-gerelateerde korte termijnbeloningen voor externe dienstverleners waarop het uitbestedingsbeleid van toepassing is. Hierdoor worden korte termijnprikkels en duurzaamheidsrisico’s vermeden zodat SMP op lange termijn haar doelstellingen kan bereiken.

3 Beloningsbeleid van de stichting

3.1 Ten aanzien van bestuur en medewerkers van de stichting

Voor de bestuursleden en medewerkers van het SMP geldt het beloningsbeleid van SMP. Voor bestuursleden die tevens in dienst zijn van Makro toetst SMP periodiek met Makro of het beloningsbeleid van Makro voldoet aan de uitgangspunten van het beloningsbeleid van SMP.

Voor gepensioneerde bestuursleden van SMP is een vacatiebeleid van toepassing zoals vastgelegd in de bijlage van dit beloningsbeleid.

De overige bestuursleden en medewerkers vallen onder het beleid ten aanzien van externe dienstverleners.

3.2 Ten aanzien van externe dienstverleners

De stichting kan een deel van zijn activiteiten uitbesteden aan externe dienstverleners. Het beloningsbeleid is van toepassing op de externe dienstverleners die vallen onder het uitbestedingsbeleid.

In het kader van dit beloningsbeleid vallen ook bestuursleden en medewerkers van de stichting die niet in dienst zijn van de onderneming Makro onder de uitbestedingsrelaties. Voordat de stichting over gaat tot het uitbesteden van werkzaamheden, beoordeelt de stichting of de externe partij een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat aansluit op het beloningsbeleid van de stichting. Indien de stichting daarover twijfelt, dient de externe partij in ieder geval richting de stichting aan te tonen dat gewaarborgd wordt dat het beloningsbeleid van de externe partij niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan voor de stichting aanvaardbaar is.

Bij de selectie van externe partijen of wijziging dan wel verlening van een bestaande uitbestedingsovereenkomst neemt de stichting de bevindingen ten aanzien van het beloningsbeleid mee in zijn afwegingen.

3.3 Ten aanzien van de visitatiecommissie (VC) en het verantwoordingsorgaan (VO)

3.3.1 VC

De stichting heeft een marktconforme en pragmatische insteek gekozen voor de vergoeding voor het uitvoeren van jaarlijkse visitatie. De beloning per visitatie wordt door het bestuur getoetst op marktconformiteit en jaarlijks vastgesteld. Hiermee voorkomt de stichting dat een te hoge beloning van de leden van de VC een kritische opstelling in de weg staat.

3.3.2 VO

Voor de leden van het VO die in dienst zijn van de onderneming Makro geldt het beloningsbeleid van Makro. De stichting vraagt periodiek aan Makro of het beloningsbeleid van Makro voldoet aan de uitgangspunten van het beloningsbeleid van de stichting.

Voor gepensioneerde leden van het VO en voor niet-gepensioneerde leden van het VO die niet bij Makro in dienst zijn is een vacatiebeleid van toepassing zoals vastgelegd in de bijlage van dit beloningsbeleid.

4 Beheersmaatregelen

De stichting kent onder andere de volgende beheersmaatregelen:

- Bij uitbesteding aan externe dienstverleners toetst het bestuur van de stichting of de overeenkomsten conform dit beloningsbeleid zijn;
- Bij betaling van facturen wordt door het bestuur van de stichting nagegaan of deze in lijn zijn met de aangegane overeenkomsten;

- Gedurende de looptijd van (uitbestedings)overeenkomsten wordt gemonitord of het beloningsbeleid bij externe dienstverleners blijft aansluiten bij het beloningsbeleid van de stichting. Mocht dit niet het geval zijn, dan dringt het bestuur van de stichting bij de externe erop aan om maatregelen te nemen;
- De VC van de stichting beoordeelt in haar jaarlijkse visitatie of het beloningsbeleid van de stichting zorgvuldig wordt toegepast.

5 Tussentijdse beëindiging

Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt de stichting geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij tussentijds ontslag van andere medebeleidsbepalers dient een eventuele toegekende transitie- of ontslagvergoeding passend te zijn gelet op de functie en ontslagreden.

6 Vaststelling, instandhouding, evaluatie en wijziging

Het bestuur is verantwoordelijk voor het implementeren en de uitvoering van het beloningsbeleid en de bijbehorende vacatieregeling. Het bestuur evalueert het beloningsbeleid minimaal eens per drie jaar, beoordeelt of het beloningsbeleid gehandhaafd blijft en rapporteert hierover in het bestuursverslag. Indien de (markt)omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan het bestuur van de stichting het beloningsbeleid aanpassen. In dat geval wordt het VO in de gelegenheid gesteld hierover vooraf advies uit te brengen.

7 Inwerkingtreding

Het beloningsbeleid is geactualiseerd in de bestuursvergadering van 9 december 2022, vervangt het beleid van 18 maart 2022 en treedt in werking op 1 januari 2023.

Bijlage vacatieregeling

Deze vacatieregeling beschrijft de vergoeding voor gepensioneerde bestuursleden en leden van het VO en voor niet-gepensioneerde niet-actieve leden van het VO (“gewezen deelnemers” of “slapers”).

Het kennisniveau dat wordt vereist van bestuursleden en leden van het VO verschilt. Dit is beschreven in het geschiktheidsbeleidsbeleid van het pensioenfonds. Aan de geschiktheid van bestuursleden worden wettelijke eisen gesteld, aan die van leden van het VO niet. Voor leden van het VO geldt als uitgangspunt dat zij een goede gesprekspartner moeten kunnen zijn voor het bestuur. De tijd die bestuursleden aan een vergadering besteden, zal normaliter eveneens meer zijn dan de tijd die leden van het VO besteden. De duur van een bestuursvergadering is langer, en de voorbereidingstijd vraagt dientengevolge ook meer.

Aan gepensioneerde leden wordt een onkostenvergoeding verstrekt, die bestaat uit een vaste vergoeding per vergadering plus een vergoeding voor gemaakte reiskosten. In de vaste vergoeding per vergadering wordt onderscheid gemaakt tussen bestuursleden en leden van het VO, vanwege de bovenstaand vermelde verschillende tijdsbesteding. De reiskostenvergoeding wordt vastgesteld op de vergoeding die fiscaal netto mag worden verstrekt.

De vergoeding voor niet-gepensioneerde leden van het VO, die gewezen deelnemer (“slaper”) zijn, is hetzelfde als voor gepensioneerde bestuursleden. De reden hiervan is dat deze leden door hun tijdsbesteding aan de deelname in het VO niet beschikbaar zijn voor het uitoefenen van regulier betaalde werkzaamheden bij hun huidige werkgever. Op deze wijze staat de onkostenvergoeding in een redelijke verhouding tot de investering van tijd.

De vergoeding bedraagt met ingang van 2023:

Medewerker	Vergadering	Vacatiegeld	Vergoeding per kilometer
Gepensioneerd bestuurslid	Bestuursvergadering halve dag	€ 228	2023: € 0,21 2024: € 0,22
Gepensioneerd bestuurslid	Vergadering van commissie of dagelijks bestuur/seminar halve dag	€ 143	2023: € 0,21 2024: € 0,22
Gepensioneerd lid VO	Bestuursvergadering	€ 143	2023: € 0,21 2024: € 0,22
Gepensioneerd lid VO	Vergadering VO/seminar	€ 143	2023: € 0,21 2024: € 0,22
Niet-gepensioneerd lid VO	Bestuursvergadering	€ 228	2023: € 0,21 2024: € 0,22
Niet-gepensioneerd lid VO	Vergadering VO / seminar halve dag	€ 228	2023: € 0,21 2024: € 0,22