



STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS WATERBOUW

BELONINGSBELEID 2020

Rijswijk, 28 april 2020



Inhoudsopgave

INLEIDING	3
1. DE VERGOEDING VAN HET BESTUUR	4
1.1 VASTE VERGOEDING	4
1.2 VARIABELE VERGOEDING	4
1.3 VERGOEDING VOOR ASPIRANT-BESTUURDERS.....	4
2. VERGOEDING VOOR DE RAAD VAN TOEZICHT	5
2.1 VASTE VERGOEDING	5
2.2 VARIABELE VERGOEDING	5
2.3 VERGOEDING VOOR ASPIRANT-LEDEN	5
3. VERGOEDING VOOR HET VERANTWOORDINGSORGAAN	6
3.1 VASTE VERGOEDING	6
3.2 VARIABELE VERGOEDING	6
3.3 OP VERZOEK MAXIMEREN VERGOEDING VO-LID.....	6
3.4 OVERGANGSREGELING.....	6
4. VERGOEDING VOOR SLEUTELFUNCTIEHOUDERS	7
4.1 VASTE VERGOEDING	7
4.2 EXTRA VERGOEDING VOOR BESTUURDERS DIE EEN SLEUTELFUNCTIE BEKLEDEN	7
4.3 VERGOEDING VOOR DE SLEUTELFUNCTIEHOUDER DIE GEEN BESTUURDER IS.....	7
5. BELONING VOOR MEDEWERKERS BESTUURSBUREAU	8
6. STUDIEKOSTENVERGOEDING	9
6.1 STUDIEKOSTEN VOOR MEDEWERKERS VAN HET BESTUURSBUREAU	9
6.2 OVERIGE OPLEIDINGSKOSTEN.....	9
7. OVERIGE BEPALINGEN	10
7.1 VERHOGINGEN.....	10
7.2 REISKOSTENVERGOEDING	10
7.3 FACTURATIE EN BETALING.....	10
7.4 OMZETBELASTING.....	10
7.5 OVERIGE BEPALINGEN.....	10
BIJLAGE: DEFINITIES EN UITGANGSPUNTEN	11
DEFINITIES.....	11
UITGANGSPUNTEN BELONINGSBELEID.....	11



INLEIDING

Voor pensioenfondsen geldt een wettelijke verplichting om een beloningsbeleid te hebben. Dat beleid heeft als doel te voorkomen dat beloningselementen, zoals bonussen, kunnen aanzetten tot het nemen van te grote risico's. Met het beleid wordt aangesloten bij de aanbevelingen van de Pensioenfederatie, de Code Pensioenfondsen en de Pensioenwet en de SER normen.

Het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw (BPFWB) heeft het beloningsbeleid voor alle fondsorganen, het bestuursbureau en bestuurders die een sleutelfunctiehouderschap vervullen vastgelegd in dit beloningsbeleid. Het beloningsbeleid dient de wet- en regelgeving alsmede de richtlijnen zoals die in de pensioensector van kracht zijn, in acht te nemen.

Dit beloningsbeleid geldt met ingang van 1 januari 2020.

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het beloningsbeleid is beheerst en duurzaam;
- Het beloningsbeleid is passend gelet op de omvang en organisatie;
- Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar zijn;
- Het beloningsbeleid staat in redelijke verhouding tot het tijdsbeslag dat gepaard gaat met het uitoefenen van de functies, de zwaarte en verantwoordelijkheid van de functie, de benodigde kennis en ervaring voor de functies.

Dit beleid gaat niet over externe partijen zoals de vermogensbeheerder of de pensioenadministratie. De uitgangspunten daarvoor worden vastgelegd in het uitbestedingsbeleid.



1. DE VERGOEDING VAN HET BESTUUR

1.1 Vaste vergoeding

Het beloningsbeleid is gebaseerd op een normatieve beloning van € 130.000 op jaarbasis voor een bestuurder die zich voltijds (1720 uur per jaar) inzet.

De basis voor de vaste vergoeding is gebaseerd op een tijdsbesteding van 430 uur per jaar voor een bestuurder (0,25 vte) en 645 uur per jaar voor de voorzitter (0,375 vte).

Hiermee wordt afgeweken van hetgeen DNB stelt als algemene norm voor een bestuurder (0,2 vte) en voor de voorzitter (0,3 vte). De ervaring is dat bestuursleden feitelijk meer tijd besteden aan het fonds. Dit wordt mede veroorzaakt door toenemende regelgeving en complexiteit in de uitvoering.

Op basis van een beloning van € 130.000 op jaarbasis voor een bestuurder die zich voltijds inzet betekent dit een vaste vergoeding voor een voorzitter van € 48.750 per jaar en voor bestuursleden van € 32.500 per jaar.

1.2 Variabele vergoeding

De basis voor de vaste vergoeding is de tijdsbesteding voor zoals in paragraaf 1.1 omschreven. Dit is de minimale tijdsbesteding voor het uitvoeren van de reguliere bestuurswerkzaamheden.

In de praktijk is het mogelijk dat bestuurders (incidenteel) meer tijd besteden. Daarom kunnen bestuurders die als gevolg van omstandigheden tijdelijk meer tijd moeten besteden dan de onder 1.1 vastgestelde tijdsbesteding, nadat dit tijdig aan de beloningscommissie¹ is gemeld en door de beloningscommissie akkoord is bevonden, na afloop van het kwartaal een onderbouwde declaratie (gespecificeerde urenverantwoording) indienen waarmee zij een extra vergoeding kunnen verkrijgen conform onderstaande tabel.

Uren per kwartaal bestuurder (totaal)	Extra kwartaal vergoeding
tot 150 uur	€ 0
150 uur tot 200 uur	€ 3.250
200 uur of meer	€ 6.500

Uren per kwartaal voorzitter (totaal)	Extra kwartaal vergoeding
tot 205 uur	€ 0
205 uur tot 255 uur	€ 3.250
250 uur of meer	€ 6.500

Indien een bestuurder een extra vergoeding ontvangt en gedurende de daaropvolgende 3 kwartalen gemiddeld minder uren besteed dan de minimale tijdsbesteding zoals genoemd in artikel 1.1. kan deze extra vergoeding worden verrekend met toekomstige vergoedingen.

1.3 Vergoeding voor aspirant-bestuurders

Aspirant-bestuurders ontvangen voor de deelname aan vergaderingen een vergoeding op basis van de SER-vergoeding. Deze bedraagt € 205 per dagdeel. Verder komen aspirant-bestuurders in aanmerking voor de reiskostenvergoeding.

¹ Voor de definitie wordt verwezen naar de bijlage



2. VERGOEDING VOOR DE RAAD VAN TOEZICHT

2.1 Vaste vergoeding

Gezien de zwaarte en verantwoordelijkheid van de functie en de benodigde kennis en ervaring voor de functie is het uitgangspunt voor de beloning € 130.000 op jaarbasis voor lid van de Raad van Toezicht (RvT) dat zich voltijds inzet.

De basis voor de vaste vergoeding is gebaseerd op een tijdsbesteding van 172 uur per jaar voor een lid van de Raad van Toezicht (0,1 vte) en 228 uur per jaar voor de voorzitter van de Raad van Toezicht (0,133 vte).

De vaste vergoeding voor een lid van de Raad van toezicht bedraagt € 13.000 per jaar en voor de voorzitter van de Raad van Toezicht € 17.333 per jaar.

2.2 Variabele vergoeding

De basis voor de vaste vergoeding is de tijdsbesteding voor zoals in paragraaf 2.1 omschreven. Dit is de minimale tijdsbesteding voor het uitvoeren van de reguliere werkzaamheden.

In de praktijk is het mogelijk dat leden van de Raad van Toezicht (incidenteel) meer tijd besteden, bijvoorbeeld veroorzaakt door toenemende regelgeving en complexiteit in de uitvoering. Daarom kunnen leden van de Raad van Toezicht die in een jaar als gevolg van omstandigheden tijdelijk meer tijd moeten besteden dan de onder 2.1 vastgestelde tijdsbesteding, nadat dit tijdig aan de beloningscommissie gemeld en door de beloningscommissie² akkoord is bevonden, na afloop van het jaar een onderbouwde declaratie (gespecificeerde urenverantwoording) indienen waarmee zij een extra vergoeding kunnen verkrijgen conform onderstaande tabel.

Uren per jaar lid (totaal)	Extra jaar vergoeding
tot 215 uur	€ 0
215 uur tot 265 uur	€ 6.500
265 uur of meer	€ 13.000

Uren per jaar voorzitter (totaal)	Extra jaar vergoeding
tot 270 uur	€ 0
270 uur tot 320 uur	€ 6.500
320 uur of meer	€ 13.000

2.3 Vergoeding voor aspirant-leden

Aspirant-leden ontvangen voor de deelname aan vergaderingen een vergoeding op basis van de SER-vergoeding. Deze bedraagt € 205 per dagdeel. Verder komen aspirant-leden in aanmerking voor de reiskostenvergoeding.

² Voor de definitie wordt verwezen naar de bijlage



3. VERGOEDING VOOR HET VERANTWOORDINGSORGAAN

3.1 Vaste vergoeding

Gezien de zwaarte en verantwoordelijkheid van de functie en de benodigde kennis en ervaring voor de functie is het uitgangspunt een vaste vergoeding van € 1.800 per jaar voor een lid van het Verantwoordingsorgaan (VO) en € 2.250 per jaar voor de voorzitter en de secretaris van het Verantwoordingsorgaan.

3.2 Variabele vergoeding

De variabele vergoeding voor ieder lid van het Verantwoordingsorgaan bedraagt € 205 per dagdeel³ (bij aanwezigheid). De variabele vergoeding die een lid van het Verantwoordingsorgaan per dag ontvangt is nooit meer dan € 410 per dag.

Deze vergoedingen gelden ook voor een studiebijeenkomst voor het hele Verantwoordingsorgaan, een themabijeenkomst bij de Pensioenfederatie of een individuele opleiding. Gemeend is dat gegeven de vergoedingsstructuur voor het verantwoordingsorgaan een vergoeding voor dergelijke bijeenkomsten passend is.

Dit in tegenstelling tot bestuursleden en leden van de Raad van Toezicht waarvoor een aanvullende vergoeding voor dergelijke bijeenkomsten niet geldt. Van hen wordt verwacht dat zij zelf voorzien in hun kosten voor individuele opleiding en bijscholing.

3.3 Op verzoek maximeren vergoeding VO-lid

Een VO-lid kan het verzoek indienen om zijn of haar vergoeding te maximeren op de jaarlijks toegestane vrijwilligersvergoeding zoals vastgesteld door de Belastingdienst.

3.4 Overgangsregeling

Indien een VO-lid, die op 31 december 2019 al VO-lid was, met deze regeling beloningsbeleid er op jaarbasis financieel op achteruit gaat ten opzichte van de voorgaande regeling, dan wordt het VO-lid op zijn of haar verzoek gecompenseerd tot het niveau van de vergoeding die deze zou hebben ontvangen die voorafgaand aan deze regeling beloningsbeleid gold.

³ Voor de definitie wordt verwezen naar de bijlage



4. VERGOEDING VOOR SLEUTELFUNCTIEHOUDERS

4.1 Vaste vergoeding

Bestuurders die een sleutelfunctie bekleden ontvangen daarvoor een aanvullende vergoeding. Deze vergoeding is gebaseerd op een tijdsbesteding van 86 uur per jaar. Dit komt overeen met een vergoeding van € 6.500 per jaar.

4.2 Variabele vergoeding voor bestuurders die een sleutelfunctie bekleden

In de praktijk is het mogelijk dat kan een bestuurder die een sleutelfunctie vervult incidenteel meer tijd besteedt aan het houderschap van de sleutelfunctie. Daarom kunnen sleutelfunctiehouders die tevens bestuurslid zijn en die in een jaar als gevolg van omstandigheden meer tijd hebben besteed dan de onder 4.1 vastgestelde tijdsbesteding kunnen, indien dit tijdig aan de beloningscommissie gemeld en door de beloningscommissie akkoord bevonden is, na afloop van het jaar een onderbouwde declaratie (gespecificeerde urenverantwoording) indienen waarmee zij een extra vergoeding kunnen verkrijgen conform onderstaande tabel.

Uren per jaar lid (totaal)	Extra jaar vergoeding
tot 150 uur	€ 0
150 uur of meer	€ 6.500

4.3 Vergoeding voor de sleutelfunctiehouder die geen bestuurder is

Indien de rol van sleutelfunctiehouder door een 'externe' wordt ingevuld, wordt op basis van een offerte met daarin een plan van aanpak van de uit te voeren rol en een indicatie van het aantal uren een marktconform tarief afgesproken. Met de externe wordt een overeenkomst van opdracht gesloten.



5. BELONING VOOR MEDEWERKERS BESTUURSBUREAU

De vaste beloning voor een medewerker van het bestuursbureau gaat op voltijds basis niet uit boven de vergoeding van een bestuurder. Dit plafond bedraagt € 130.000.

Voor de beloning van een functie gaat het bestuur uit van de beloningen van vergelijkbare functies in de arbeidsmarkt. Het bestuur heeft de bevoegdheid om individuele arbeidsovereenkomsten af te sluiten. Indien de marktomstandigheden daartoe aanleiding geven kan gemotiveerd worden afgeweken van dit beleid. Wanneer het bestuur voornemens is tot zo'n afwijking van het beleid zal het bestuur de RvT hier in beginsel vooraf over informeren.

Er worden geen bonussen uitgekeerd.

De vaste jaarlijkse beloning op basis van de overeengekomen arbeidsduur wordt uitbetaald in 12-maandelijke termijnen en omvat daarnaast een jaarlijkse vakantiegelduitkering (8%), die in de maand mei wordt uitbetaald.

Jaarlijks kan de individuele beloning aangepast worden op basis van het functioneren van de medewerker.

Medewerkers hebben recht op 25 vakantiedagen op basis van een voltijds dienstverband per vakantiejaar (lopende van 1 juni enig jaar tot en met 31 mei van het volgende jaar). Medewerkers hebben de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 10 extra vakantiedagen in te kopen.

Een voltijds dienstverband betekent een werkweek van 40 uur.

Medewerkers worden opgenomen in de pensioenregeling(en) van BPFWB. Medewerkers betalen 1/2 deel van de totaal verschuldigde pensioenpremie.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid behouden medewerkers gedurende maximaal 52 weken recht op 100% doorbetaling van het salaris. Na afloop van deze periode is de loondoorbetalingsverplichting overeenkomstig artikel 7:629 BW van toepassing

Medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding. Uitgangspunt is een vergoeding voor woon-werkverkeer en zakelijke kilometers van € 0,19 per kilometer.



6. STUDIEKOSTENVERGOEDING

6.1 Studiekosten voor medewerkers van het bestuursbureau

Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid voor het verwerven van kennis en vaardigheden om de functie nu en in de toekomst uit te kunnen oefenen. Hiervoor kan een medewerker gebruik maken van een individueel opleidingsbudget van € 1.500 per jaar.

6.2 Overige opleidingskosten

Het bestuur kan voor fondsorganen een budget voor collectieve opleiding beschikbaar stellen.

Het bestuur kan voor individuele leden van fondsorganen of medewerkers een aanvullend opleidingsbudget vaststellen eventueel met een zogenaamde studieovereenkomst. In een studieovereenkomst wordt een terugbetalingsregeling opgenomen met een geldigheidsduur van 2 jaar na het afronden van een opleiding.



7. OVERIGE BEPALINGEN

7.1 Verhogingen

Vanaf 1 januari 2021 worden voor alle gremia de genoemde vaste en variabele vergoedingen en het in hoofdstuk 5 genoemde plafond voor beloning van een medewerker van het bestuursbureau jaarlijks per 1 januari verhoogd met een toeslag die gebaseerd wordt op de CPI geschoond voor belastingeffecten (CPI-afgeleid) gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. De kilometervergoeding is uitgezonderd van deze jaarlijkse verhoging.

7.2 Reiskostenvergoeding

Leden en aspirant-leden van fondsorganen ontvangen een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer voor vergaderingen en overleggen die zij voor BPFWB bijwonen. De reiskostenvergoeding is gebaseerd op woonadres – locatie bijeenkomst – woonadres en de snelste route van een routeplanner of de meest gebruikelijke route.

Indien wordt gereisd met openbaar vervoer ontvangen leden van fondsorganen een vergoeding voor reizen per tweede klasse in het openbaar vervoer. Voor laatstgenoemde vergoeding dient een declaratieformulier te worden ingevuld.

Het bestuur kan besluiten de kilometervergoeding van € 0,19, die gebaseerd is op de wettelijke belastingvrije vergoeding, ingeval van wijziging van dat wettelijke bedrag, aan te passen.

7.3 Facturatie en betaling

Leden van fondsorganen die hun functie op basis van de statuten bekleden dienen na afloop van het kwartaal een declaratie in. BPFWB zal de declaratie binnen 30 dagen betalen.

7.4 Omzetbelasting

Alle genoemde bedragen zijn, voor zover fiscale wetgeving dit voorschrijft, exclusief omzetbelasting. Indien van toepassing zijn leden van fondsorganen gerechtigd de vergoeding te verhogen met het geldende tarief voor de omzetbelasting. Leden van fondsorganen die over hun vergoeding geen omzetbelasting in rekening brengen vrijwaren het pensioenfonds van een eventuele plicht tot afdracht van omzetbelasting.

7.5 Overige bepalingen

Voor de (aspirant) leden van de fondsorganen (bestuur, RvT en VO) gelden de volgende overige bepalingen:

Bij afwezigheid van meer dan zes maanden, wordt over de periode van afwezigheid na zes maanden in principe geen vergoeding verstrekt.

Het pensioenfonds houdt geen andere afdrachten in op de vergoedingen. Leden van fondsorganen die een vergoeding ontvangen, dienen zelf voor de eventuele afdracht van premies en/of belastingen aan de betreffende autoriteiten te zorgen. Leden van fondsorganen dienen het pensioenfonds schriftelijk te vrijwaren voor deze afdrachten.



BIJLAGE: DEFINITIES EN UITGANGSPUNTEN

Definities

Beloningscommissie: een commissie bestaande uit drie bestuursleden: de voorzitter van het bestuur, een werknemers- en een werkgeversbestuurder.

Dagdeel: een deel van een dag, kleiner of gelijk aan 4 uur

Voltijds: 1.720 uur per jaar (gebaseerd op 43 werkweken van 40 uur)

Uitgangspunten beloningsbeleid

Het beloningsbeleid dient maatschappelijke normen, wet- en regelgeving alsmede de richtlijnen zoals die in de pensioensector van kracht zijn, in acht te nemen.

De Pensioenfederatie heeft in 2011 ('Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur') normbedragen voorgesteld voor de beloning van bestuurders, afhankelijk van de omvang van het Bpf (klein, middel en groot). Deze bedragen zijn voltijds jaarbedragen en gingen uit van de vervangingswaarde van een bestuurder in zijn eigen organisatie (beloningsbedragen dus inclusief werkgeverslasten).

Hieruit kwam naar voren dat BPFWB kwalificeert als een middelgroot pensioenfonds. Hieruit volgde een voltijdsjaarvergoeding van € 125.000 voor bestuurders en leden van de Raad van Toezicht. Voor voorzitters zou een opslag van 25% gelden.

De Pensioenfederatie geeft geen richtlijn voor het VO. De SER normering geeft wel enige richtlijnen voor de beloning van het VO.

In het kader van een beheerst beloningsbeleid is als uitgangspunt voor dit beloningsbeleid een voltijdsvergoeding van € 130.000 gehanteerd. Hierbij is de genoemde € 125.000 deels aangepast aan de ontwikkeling van het prijspeil.

In de vergoeding voor de voorzitters van bestuur, RvT en VO en de secretaris van het VO wordt rekening gehouden met een extra tijdsbeslag verbonden aan de functie.