



**STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS WATERBOUW**

**BELONINGSBELEID 2024**

Badhoevedorp, 22 januari 2024



## Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>De vergoeding van het bestuur .....</b>	<b>3</b>
1.1	Vaste vergoeding .....	3
1.2	Variabele vergoeding .....	3
1.3	Vergoeding voor aspirant-bestuurders .....	4
<b>2.</b>	<b>Vergoeding voor de Raad van toezicht .....</b>	<b>5</b>
2.1	Vergoeding .....	5
2.2	Vergoeding voor aspirant-leden.....	5
<b>3.</b>	<b>Vergoeding voor het Verantwoordingsorgaan .....</b>	<b>6</b>
3.1	Vaste vergoeding .....	6
3.2	Variabele vergoeding .....	6
3.3	Op verzoek maximeren vergoeding VO-lid .....	6
3.4	Overgangsregeling .....	6
<b>4.</b>	<b>Vergoeding voor sleutelfunctiehouders.....</b>	<b>7</b>
4.1	Vaste vergoeding .....	7
4.2	Variabele vergoeding voor bestuurders die een sleutelfunctie bekleden .....	7
4.3	Vergoeding voor de sleutelfunctiehouder die geen bestuurder is .....	7
<b>5.</b>	<b>Beloning voor medewerkers bestuursbureau .....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Studiekostenvergoeding .....</b>	<b>9</b>
6.1	Studiekosten voor medewerkers van het bestuursbureau .....	9
6.2	Overige opleidingskosten .....	9
<b>7.</b>	<b>Overige bepalingen.....</b>	<b>10</b>
7.1	Verhogingen .....	10
7.2	Discretionaire bevoegdheid.....	10
7.3	Reiskostenvergoeding .....	10
7.4	Facturatie en betaling.....	10
7.5	Omzetbelasting .....	10
7.6	Evaluatie beloningsbeleid.....	11
7.7	Overige bepalingen .....	11
<b>BIJLAGE 1:</b>	<b>Definities en uitgangspunten .....</b>	<b>12</b>
<b>BIJLAGE 2:</b>	<b>Taken en bevoegdheden werkgroep beloningen .....</b>	<b>13</b>



## 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 2024. Alle genoemde bedragen zijn van het niveau 2024 tenzij anders vermeld. Het beleid wordt iedere 3 jaar geëvalueerd. Bij een wijziging van het beleid zal een evaluatie na een jaar plaatsvinden.

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 € 150.459 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 € 150.459 op jaarbasis voor een bestuurder die zich voltijds inzet betekent dit een vaste vergoeding voor een voorzitter van € 56.422 per jaar en voor bestuursleden van € 37.599 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 werkgroep beloningen<sup>1</sup> is gemeld en door de werkgroep beloningen akkoord is bevonden, na afloop van het kwartaal een onderbouwde declaratie (gespecificeerde urenverantwoording) indienen waarmee zij een extra vergoeding kunnen verkrijgen conform onderstaande tabel.

<b>Uren per jaar bestuurder (totaal)</b>	<b>Extra vergoeding</b>
tot 480 uur (120 per kwartaal)	€ 0
480 uur tot 520 uur	€ 4.573
520 uur tot 560 uur	€ 9.146
560 uur tot 600 uur	€ 12.575
600 uur tot 640 uur	€ 14.862
640 uur tot 680 uur	€ 17.148
680 uur tot 720 uur	€ 19.434
720 uur tot 760 uur	€ 21.721
760 uur en meer	€ 24.007

---

<sup>1</sup> Voor de taken en bevoegdheden van de werkgroep beloningen wordt verwezen naar bijlage 2



<b>Uren per jaar voorzitter (totaal)</b>	<b>Extra vergoeding</b>
tot 720 uur (180 uur per kwartaal)	€ 0
720 uur tot 760 uur	€ 3.430
760 tot 800 uur	€ 6.859
800 uur tot 840 uur	€ 9.146
840 tot 880 uur	€ 11.432
880 uur tot 920 uur	€ 16.005
920 tot 960 uur	€ 20.578
960 uur of meer	€ 24.007

Meer uren worden gemeten over een jaar. Indien in enig kwartaal als gevolg van incidentele werkzaamheden de drempel van 120 uur (bestuurslid) of 180 (voorzitter) per kwartaal wordt overschreden en de verwachting is dat op jaarbasis eveneens de drempel van 480 uur (bestuurslid) of 720 uur (voorzitter) zal worden overschreden kan na afloop van het betreffende kwartaal wel een beroep gedaan worden op extra vergoeding. Na afloop van het jaar zal hier een controle op plaatsvinden en kan deze extra vergoeding worden verrekend met toekomstige vergoedingen indien een bestuurder gedurende het jaar minder uren besteed dan de minimale tijdsbesteding zoals genoemd in artikel 1.1. waarbij een uitzondering kan worden gemaakt indien er sprake is van een onvoorziene en geoorloofde afwezigheid.

### **1.3 Vergoeding voor aspirant-bestuurders**

Aspirant-bestuurders ontvangen voor de deelname aan vergaderingen een vergoeding op basis van de SER-vergoeding. Deze bedraagt € 237 per dagdeel. Verder komen aspirant-bestuurders in aanmerking voor de reiskostenvergoeding.



## **2. VERGOEDING VOOR DE RAAD VAN TOEZICHT**

### **2.1 Vergoeding**

Gezien de zwaarte en verantwoordelijkheid van de functie en de benodigde kennis en ervaring voor de functie is het uitgangspunt voor de beloning € 150.459 op jaarbasis voor een 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 € 15.040 per jaar en voor de voorzitter van de Raad van Toezicht € 20.051 per jaar.

### **2.2 Vergoeding voor aspirant-leden**

Aspirant-leden ontvangen voor de deelname aan vergaderingen een vergoeding op basis van de SER-vergoeding. Deze bedraagt € 237 per dagdeel. Verder komen aspirant-leden in aanmerking voor de reiskostenvergoeding.



### **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 € 2.082 per jaar voor een lid van het Verantwoordingsorgaan en € 2.603 per jaar voor de voorzitter en de secretaris van het Verantwoordingsorgaan. De secretaris krijgt een aanvullende onkosten vergoeding van is € 229 per jaar.

#### **3.2 Variabele vergoeding**

De variabele vergoeding voor ieder lid van het Verantwoordingsorgaan bedraagt € 237 per dagdeel<sup>2</sup> (bij aanwezigheid). De variabele vergoeding die een lid van het Verantwoordingsorgaan per dag ontvangt is nooit meer dan € 474 per dag.

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

Een bijeenkomst kan zowel fysiek zijn (op locatie) als digitaal (online).

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.

---

<sup>2</sup> 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 72 uur per jaar. Dit komt overeen met een vergoeding van € 6.288 per jaar.

### 4.2 Variabele vergoeding voor bestuurders die een sleutelfunctie bekleden

In de praktijk is het mogelijk dat 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, indien dit tijdig aan de werkgroep beloningen is gemeld en door de werkgroep beloningen akkoord bevonden is, na afloop van het jaar een onderbouwde declaratie (gespecificeerde urenverantwoording) indienen waarmee zij een extra vergoeding kunnen verkrijgen conform onderstaande tabel.

<b>Uren per jaar lid (totaal)</b>	<b>Extra jaar vergoeding</b>
tot 80 uur	€ 0
80 tot 120 uur	€ 2.001
120 uur of meer	€ 4.001

### 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 € 150.459.

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 ½ 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 € 0,23 per kilometer (per 1 januari 2024). Medewerkers kunnen er voor kiezen om in plaats van de vergoeding voor woon-werkverkeer een verzoek te doen voor een vergoeding op basis van tweede klasse openbaar vervoer.



## **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 2024 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 over het kalenderjaar met 2015=100) gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. De kilometervergoeding is uitgezonderd van deze jaarlijkse verhoging.

### 7.2 Discretionaire bevoegdheid

Het bestuur heeft de mogelijkheid de verhoging van de beloning op incidentele basis aan te passen. De aanpassing past binnen de algemene beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds. Als het bestuur van deze mogelijkheid tot aanpassing gebruik maakt, wordt deze door het bestuur gemotiveerd en beargumenteerd. Daarnaast geldt de wettelijke rol van het VO (advies) en de RvT (goedkeuring) wanneer van deze discretionaire bevoegdheid gebruik wordt gemaakt.

### 7.3 Reiskostenvergoeding

Leden en aspirant-leden van fondsorganen ontvangen een reiskostenvergoeding van € 0,23 (2024) 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 € 0,23 (2024), die gebaseerd is op de wettelijke belastingvrije vergoeding, ingeval van wijziging van dat wettelijke bedrag, aan te passen.

### 7.4 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. Hiervoor geldt één uitzondering. De uitbetaling van de vacatievergoedingen over het 4<sup>e</sup> kwartaal aan de VO leden zal in beginsel, met name om belastingtechnische redenen, aan het einde van het vierde kwartaal betaalbaar worden gesteld.

### 7.5 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.

Over de werkzaamheden als bestuurder en toezichthouder mag met ingang van 7 mei 2021 geen BTW meer inrekening worden gebracht op basis van het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 28 april 2021 (nr. 2021-9403) zoals gepubliceerd in de Staatscourant op 6 mei (nr. 22627). Dit nieuwe besluit is met ingang van het tweede kwartaal van 2021 van toepassing. De vergoedingen die worden verstrekt aan het bestuur (inclusief eventueel sleutelfunctiehouderschap) en leden RvT van BPF Waterbouw zijn conform dit beloningsbeleid.



## 7.6 Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid wordt eens in de drie jaar geëvalueerd door het bestuur in overleg met de RvT en het VO. Indien het beloningsbeleid (tussentijds) wordt aangepast, dan zal een evaluatie van het gewijzigde beloningsbeleid een jaar na de wijziging plaatsvinden.

## 7.7 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 1: DEFINITIES EN UITGANGSPUNTEN

### Definities

<b>Dagdeel:</b>	een deel van een dag, kleiner of gelijk aan 4 uur
<b>Voltijds:</b>	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 (niveau 2011) 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 € 150.459 (niveau 2024) gehanteerd. Hierbij is de hiervoor genoemde € 125.000 (niveau 2011) 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.



## BIJLAGE 2: TAKEN EN BEVOEGDHEDEN WERKGROEP BELONINGEN

De werkgroep beloningen bestaat uit 4 leden: drie bestuursleden en een niet bestuurslid. Het bestuur wijst de leden aan. Vanuit het bestuur neemt de onafhankelijk voorzitter van het bestuur, een werknemers- en een werkgeversbestuurder deel aan de werkgroep.

De taak van de werkgroep beloningen is het beoordelen van declaraties voor een variabele vergoeding. De werkgroep heeft bij meerderheid van stemmen de bevoegdheid om de betaling goed te keuren of gemotiveerd af te keuren. Indien geen meerderheid van stemmen wordt bereikt zal het bestuur besluiten. Ieder bestuurslid heeft één stem en het onafhankelijk lid heeft 3 stemmen.

De werkgroep beloningen komt in beginsel na afloop van een ieder kwartaal bijeen, echter alleen indien er een declaratie is ingediend voor een variabele vergoeding. Indien er geen declaratie voor een variabele vergoeding is ingediend, dan stelt de werkgroep beloningen dit per e-mail vast.

(Een deel van) de werkgroep beloningen kan een document voorbereiden ten behoeve van de evaluatie van het beloningsbeleid.