

Samenvatting beloningsbeleid bpfBOUW

bpfBOUW juli 2022



→ bpfbouw.nl

Inhoud

1. Doel beloningsbeleid	3
2. Uitgangspunten	3
3. Soorten beloning	3
4. Wettelijk kader	4
5. Vergoedingsbeleid bestuur en organen	4

Samenvatting beloningsbeleid bpfBOUW

1. Doel beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van bpfBOUW is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde bestuurders, leden van het Verantwoordingsorgaan, de Raad van Toezicht, sleutelfunctiehouders, adviseurs en medewerkers van het bestuursbureau. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent onder meer dat bpfBOUW waar mogelijk zal voorkomen dat beloningen prikkelen tot onzorgvuldig handelen. Conform de statuten streeft bpfBOUW een beheerst en duurzaam beloningsbeleid na dat in overeenstemming is met de doelstellingen van het fonds.

2. Uitgangspunten

BpfBOUW wil nu en in de toekomst (oud) werknemers en werkgevers in de bouwsector bedienen. De kernwaarden van bpfBOUW die hierbij centraal staan in de dienstverlening zijn:

1. Duurzame relaties
2. Evenwichtige transitie
3. Pensioengids
4. Degelijke uitvoering

Bij het opstellen van het beloningsbeleid van bpfBOUW zijn diverse uitgangspunten gehanteerd. Het beloningssysteem dient hierbij aan de volgende punten te voldoen:

- de beloningen zijn marktconform;
- het beloningsbeleid is maatschappelijk verantwoord/gerechtvaardigd;
- de beloningen zijn gebaseerd op een lange termijn doelstelling;
- het beloningsbeleid is transparant;
- het beloningsbeleid is eenvoudig toepasbaar en eenvoudig geformuleerd;
- het beloningsbeleid voldoet aan nationale en internationale wet- en regelgeving.

3. Soorten beloning

Er geldt een vaste vergoeding voor bestuurders, leden van het Verantwoordingsorgaan, Raad van Toezicht en adviseurs.

Voor de medewerkers van het bestuursbureau van bpfBOUW gelden salarissen zonder variabele beloning of bonussen.

De vergoedingen voor sleutelfunctiehouders zijn als volgt:

1. sleutelfunctiehouder risicobeheerfunctie: is inbegrepen in de beloning van de bestuurder die de functie houdt;
2. sleutelfunctiehouder actuariële functie: onderdeel van de totale vergoeding voor actuariële werkzaamheden o.b.v. uur x tarief;
3. sleutelfunctiehouder auditfunctie: de beloning is gebaseerd op de werkelijk bestede uren met een maximering van 25 werkdagen per jaar gebaseerd op 8 uur per werkdag.

4. Wettelijk kader

Het beloningsbeleid van bpfBOUW voldoet aan wet- en regelgeving, zoals de Pensioenwet, het Besluit Financieel Toetsingskader en de Code Pensioenfondsen. Deze regels schrijven voor dat pensioenfondsen een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voeren. Het beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds, en de beloning staat in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.

Het beloningsbeleid is ook van toepassing op dienstverleners aan wie het pensioenfonds bepaalde taken uitbesteedt alsook aan de drie sleutelfunctiehouders. Het beloningsbeleid van bpfBOUW en van de partijen aan wie taken worden uitbesteed, moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor bpfBOUW aanvaardbaar is.

BpfBOUW heeft de uitvoering van de pensioenregeling en het vermogensbeheer volledig uitbesteed. BpfBOUW ziet erop toe dat het beloningsbeleid van de uitvoerder (APG Groep, DWS en Fondsenbedrijf) en de vermogensbeheerders (APG Groep, APG Asset Management en Bouwinvest) voldoet aan de wettelijke kaders die voor hen gelden (Financieel Toetsingskader en Europese AIFM-richtlijn). Ook deze regels schrijven voor dat het beleid zo is vormgegeven dat geen onaanvaardbare risico's worden genomen en dat het belang van klanten (de betrokken pensioenfondsen en dus deelnemers) centraal staat.

Conform de SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) maken we in dit beloningsbeleid melding van het feit dat bpfBOUW duurzaamheidsrisico's niet meeneemt in het beloningsbeleid. We zijn daartoe ook niet verplicht. Wel is ons beloningsbeleid erop gericht dat beloningen niet prikkelen tot onzorgvuldig handelen en verstrekken we geen variabele vergoeding of bonussen, alleen vaste beloningen of vergoedingen. Dit vermelden wij ook op onze website. We voldoen daarmee aan de richtlijnen van de SFDR.

5. Vergoedingenbeleid bestuur en organen

Het bestuur hanteert sinds 1 juli 2018 een vaste bestuursvergoeding. Per 1 juli 2018 zijn de vergoedingen van het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht herijkt en passend verhoogd. Het in dit document beschreven beloningsbeleid geldt vanaf 1 juli 2022.

De vergoedingen van bestuur en organen bewegen ingaand 1 juli 2022 mee met de structurele verhogingen in de CAO in de Bouw en Infra. Ingaand 1 juli 2022 geldt eveneens een vaste vergoeding voor leden van het Verantwoordingsorgaan. BpfBOUW investeert ook in blijvende geschiktheid van de leden van het bestuur, de Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan. Dit beleid is vastgelegd in het geschiktheidsbeleidskader.

De kern van het beleid is:

- dat het bestuurslidmaatschap en de verantwoordelijkheid die dat met zich meebrengt leidend is;
- dat de vergoeding is gebaseerd op een tijdsbesteding van 0,6 VTE voor een bestuursvoorzitter en 0,4 VTE voor een bestuurder;
- dat het vergoedingenbeleid een beleid is dat beoogd is voor de langere termijn te worden vastgesteld, waarbij bewust is gekozen de hoogte van de bestuursvergoeding niet afhankelijk te maken van de hoeveelheid commissies of werk- dan wel stuurgroepen waarin een bestuurslid in enig jaar participeert;
- het vergoedingenbeleid dient goed uitlegbaar te zijn; de vergoedingensystematiek van het bestuur ligt in lijn met hetgeen marktconform is (4 overige grote bedrijfstakpensioenfondsen);

Wellicht ten overvloede: een vaste vergoeding voor bestuurders betekent geen aanvullende vergoedingen voor:

- het voorzitterschap van een commissie;
- de positie van expert-bestuurslid;
- deelname aan werk- en/of stuurgroepen en ad hoc bijeenkomsten.

Deze vaste vergoeding is exclusief de gemaakte reiskosten. Reiskosten worden vergoed op basis van de fiscaal onbelaste reiskosten vergoeding (0,19 cent per kilometer, prijspeil maart 2022). Ook indien gereisd wordt met het openbaar vervoer.

Alle organen (Bestuur, Raad van Toezicht en Verantwoordingsorgaan) ontvangen naast de vaste vergoeding ook een vaste onkostenvergoeding van € 300 per kwartaal.

Vanuit deze kostenvergoeding kunnen kosten gedekt worden voor:

- het treffen van een adequate voorziening om digitaal te kunnen vergaderen, vergaderstukken te kunnen raadplegen en te communiceren;
- het treffen van een adequate beveiliging van de informatie en
- het (eventueel) afsluiten van abonnementen.

Onderstaand treft u schematisch het tijdsbeslag van fondsen gedifferentieerd naar groot/klein/overig. De norm voor dit tijdsbeslag voert terug naar de Pensioenwet (norm tijdsbeslag uitvoeringsbesluit Pensioenwet, artikel 35A, voor grote pensioenfondsen).

In lijn met deze aanbeveling baseert het bestuur de vergoeding op de richtlijnen voor een Groot Pensioenfonds. Dit betekent 0,6 VTE voor bestuursvoorzitters en 0,4 VTE voor bestuurders. Het is een percentage van een voltijdsvergoeding van € 157.360 (prijsspeil maart 2022).

	Overige rechtspersonen	Groot pensioenfonds	Klein pensioenfonds
Bestuursvoorzitter	0,6	0,6	0,3
Bestuurder	0,6	0,4	0,2

	Vergoedingen bestuur, VO en RvT ingaand 1 juli 2022 op jaarbasis Exclusief reiskosten
Bestuursvoorzitter 0,6 VTE	€ 94.416 Op basis van € 157.360 voor 1 VTE op jaarbasis.
Bestuurslid 0,4 VTE	€ 62.944 Op basis van € 157.360 voor 1 VTE op jaarbasis.
Voorzitter toezichhoudend orgaan	€ 23.175
Lid toezichhoudend orgaan	€ 18.025
Voorzitter VO	€ 10.250 25% toeslag op vergoeding lid VO
Lid VO	€ 8.200 per persoon per jaar Vaste vergoeding gebaseerd op 100% SER vergoeding ad € 410 x 20 vergaderingen.
Aanvullend	
Reiskosten voor bestuur, VO en RvT	
Voor reiskosten per trein geldt het beleid de kosten te hanteren alsof iemand per auto heeft gereisd. Dit zorgt voor een adequate vergoeding om zelf te bepalen of met de eerste of tweede klas wordt gereisd.	Fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding € 0,19 per km (maart 2022)
Onkostenvergoeding voor bestuur, VO en RvT voor digitaal vergaderen en devices	€ 300 per kwartaal