

Stichting Bedrijfspensioenfonds
voor het Bakkersbedrijf

Beloningsbeleid

Definitieve versie 9 februari 2024
(ingaaand per 1 januari 2024)



Inhoud:

1. Inleiding
 2. Uitgangspunten en referentiekader
 3. Beloningsbeleid diverse gremia
 4. Overige vergoedingen en bepalingen
- Bijlage A. Overzicht vergoedingen

1. Inleiding

In het 'Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen' is een bepaling opgenomen met betrekking tot beheerst beloningsbeleid. De bepaling houdt in dat het pensioenfonds een beleid inzake beloningen voert dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Dit beleid is schriftelijk vastgelegd, een beschrijving van het beleid is openbaar gemaakt. Ten aanzien van beheerste beloning bij uitbestedingspartijen zijn bepalingen opgenomen in het Uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds.

2. Uitgangspunten en referentiekader

Uitgangspunt is dat de beloning voldoende aantrekkelijk is om goede bestuurders aan te trekken en aansluit bij de maatschappelijke opvattingen. Aan te werven bestuursleden zal een dusdanige beloning moeten worden geboden wil men zich als bestuur er van verzekeren dat men deskundigen met bestuurlijke en inhoudelijke ervaring aan zich kan binden.

Voor de vaststelling van de hoogte van de beloningen is gekeken naar de richtlijnen van de Pensioenfederatie (aanbevelingen voor deskundig en competent pensioenfondsbestuur) en naar de vergoedingen die in de markt gevraagd worden. Daarnaast conformeert het bestuur zich in dit kader aan de normen 39 tot en met 42 uit de Code Pensioenfondsen 2024. Er bestaan geen vaste normen voor de hoogte van bestuurdersbeloningen.

Veel pensioenfondsen rapporteren over de hoogte van de jaarlijkse beloningen, waaronder ook BPF Bakkers. De Pensioenfederatie kent aanbevelingen gebaseerd op de vervangingswaarde van pensioenfondsbestuurders. Het bestuur van BPF Bakkers heeft gekozen voor een vervangingswaarde van € 150.000 fulltime op jaarbasis. Het bestuur is van mening dat dit bedrag, deze vervangingswaarde, aansluit op de taken, verantwoordelijkheden en tijdsbeslag van een bestuurder bij BPF Bakkers. De vervangingswaarde van een (externe) pensioenfondsbestuurder - geen voorzitter - die minimaal een dag per week aan werkzaamheden voor het bestuur kwijt is, oftewel bij een tijdsbesteding van gemiddeld één dag per week komt hiermee op € 30.000 per jaar.

De bedragen worden geïndexeerd, waarbij 2016 als ijkpunt geldt (=100). Met ingang van 2017 is het indexatiebeleid van kracht geworden, waarbij er gekoppeld is aan de cao in de bakkerijsector.

Ongeacht de exacte hoogte van de beloningen gaat het beloningsbeleid uit van:

- Matiging en beheersbaarheid. Het beleid moet op geen enkele wijze aanleiding geven tot verwijten van zelfverrijkingen;
- De beloning mag geen enkele aanleiding geven tot risicovol beleggen of het nemen van buitensporige risico's waaronder ook duurzaamheidsrisico's. Er mogen geen incentives worden ingebouwd die kunnen leiden tot ongewenst gedrag;
- Het bestuur verstrekt geen prestatiegerelateerde beloningen;
- De beloning en/of een eventuele (onkosten)vergoeding staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde (geschiktheids)eisen en het tijdsbeslag;
- Het bestuur voorkomt dat door de hoogte van de beloning van de leden van de raad van toezicht, een financieel belang en een kritische opstelling in de weg staat;
- Het bestuur verstrekt geen ontslagvergoeding bij ontslag van een bestuurslid;
- Het beloningsbeleid dient in redelijke mate in overeenstemming te zijn met dat van andere pensioenfondsen van ongeveer soortgelijke grootte en complexiteit.

3. Beloningsbeleid diverse gremia

3.1 Bestuursleden

Het bestuur gaat uit van lumpsumvergoedingen voor bestuursleden voor alle bestuurswerkzaamheden in een kalenderjaar, waarbij ieder bestuurslid evenwichtig dient te participeren in de bestuursfunctie. Het uitgangspunt hierbij is dat sprake moet zijn van evenwichtige verdeling van taken in commissies en/of werkgroepen tussen diverse bestuursleden. Voor bestuursleden geldt een vaste vergoeding op jaarbasis op basis van een tijdsbeslag van gemiddeld één dag per week (0,2 VTE).

Voor de bestuursvoorzitters van BPF Bakkers is een lumpsumvergoeding op basis van een tijdsbeslag van gemiddeld twee dagen per week aan de orde (0,4 VTE). Dit betreft sinds 2019 een tijdelijke hogere vergoeding (met 0,1 VTE) vanwege extra werkdruk voor de bestuursvoorzitters.

Bestuursleden die in de loop van enig jaar instromen, ontvangen de lumpsumvergoeding naar rato voor de duur van het resterende jaar. Bestuursleden die gedurende een jaar aftreden als bestuurslid, ontvangen de lumpsumvergoeding tot en met de maand waarin ze aftreden. In bijlage A zijn de vergoedingen weergegeven.

3.2 Plaatsvervangende bestuursleden

Voor de tijd die besteed wordt aan het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen en/of bijeenkomsten, wordt een lumpsumvergoeding verstrekt op basis van een tijdsbeslag van een halve dag per week (0,1 VTE).

Voor deelname aan commissies wordt er 0,05 VTE per commissie opgeteld met een maximum van 0,1 VTE.

Plaatsvervangende bestuursleden die in de loop van enig jaar instromen, ontvangen deze lumpsumvergoeding naar rato voor de duur van het resterende jaar. Plaatsvervangende bestuursleden die gedurende een jaar aftreden, ontvangen de lumpsumvergoeding tot en met de maand waarin ze aftreden.

In bijlage A zijn de vergoedingen weergegeven.

3.3 Leden raad van toezicht

Voor leden en voorzitter van de raad van toezicht is een lumpsumvergoeding aan de orde. Voor wat betreft de benodigde tijdsbesteding wordt uitgegaan van 0,1 VTE. Vanwege het feit dat een functie van voorzitter meer tijdinvestering vergt, wordt voor de voorzitter van de raad van toezicht uitgegaan van een hogere lumpsumvergoeding. De vergoeding voor de voorzitter van de raad van toezicht is gebaseerd op een tijdsbesteding van 0,15 VTE.

Leden van de raad van toezicht die in de loop van enig jaar instromen, ontvangen de lumpsumvergoeding naar rato voor de duur van het resterende jaar. Bij aftredingen gedurende een jaar, ontvangen zij de lumpsumvergoeding tot en met de maand waarin ze aftreden.

In bijlage A zijn de vergoedingen weergegeven.

3.4 Leden verantwoordingsorgaan

Voor leden van het verantwoordingsorgaan is een lumpsumvergoeding aan de orde. Vanwege het feit dat een functie van voorzitter en secretaris meer tijdinvestering vergt, wordt voor de voorzitter en secretaris van het verantwoordingsorgaan uitgegaan van een lumpsumvergoeding van 125% ten opzichte van leden van het verantwoordingsorgaan.

Leden van het verantwoordingsorgaan die in de loop van enig jaar instromen, ontvangen de lumpsumvergoeding naar rato voor de duur van het resterende jaar. Bij aftredingen gedurende een jaar, ontvangen zij de lumpsumvergoeding tot en met de maand waarin ze aftreden.

In bijlage A zijn de vergoedingen weergegeven.

Een lid van het verantwoordingsorgaan die op verzoek van het bestuur als toehoorder deelneemt aan de communicatiecommissie ontvangt per vergadering of bijeenkomst een vacatievergoeding die afhankelijk is van de duur van een vergadering of bijeenkomst:

Er is een vacatievergoeding van kracht voor vergaderingen en bijeenkomsten met een duur tot 3 uur en van langer dan 3 uur.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen de hoogte van de vacatievergoeding voor fysiek bijgewoonde vergaderingen en vergaderingen via conference calls.

In bijlage A zijn de vergoedingen weergegeven

De lumpsumvergoedingen worden in vier termijnen uitbetaald, en wel voor afloop van ieder kwartaal. De per kwartaal uit te keren lumpsumvergoedingen worden afgerond op hele euro's.

3.5 Projectvergoedingen

Leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan of de raad van toezicht kunnen in aanmerking komen voor een projectvergoeding. Er kunnen zich situaties voordoen die maken dat over een langere periode meer tijdbesteding gevraagd wordt dan normaal gesproken voor de functie geldt. Een projectvergoeding staat voor bestuursleden ten hoogste gelijk aan een tijdsbesteding van een halve dag per week. Voor leden van het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht geldt een projectvergoeding van maximaal 20% bovenop de lumpsumvergoeding. De bevoegdheid tot toekenning van een projectvergoeding ligt bij het dagelijks bestuur na overleg met de voorzitters van het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.

Indien een projectvergoeding wordt toegekend, dient altijd te worden aangegeven waarop dit betrekking heeft, de periode waarvoor deze vergoeding geldt en op wie dit van toepassing is. Periodiek (halfjaarlijks) vindt een evaluatie plaats tussen de voorzitters van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht, om te beoordelen of verstrekte projectvergoedingen nog van kracht moeten blijven. Uiterlijk 1 juli 2024 vindt in dit kader de eerste evaluatie van projectvergoedingen plaats.

3.6 Vergoedingen voorafgaand aan formele infunctietreding

In situaties waarbij ten aanzien van benoemde kandidaten voor het bestuur, het verantwoordingsorgaan of de raad van toezicht voorafgaand aan de formele infunctietreding op verzoek van het bestuur al sprake is van tijdsbesteding voor het pensioenfonds, is het dagelijks bestuur bevoegd om daarvoor vacatievergoeding beschikbaar te stellen na overleg met de voorzitters van het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.

3.7 Aanwezigheidseis

Voor leden van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan geldt een aanwezigheidseis. Via vastlegging in notulen van vergaderingen vindt aanwezigheidsregistratie plaats. Indien vastgesteld wordt dat een lid (of de voorzitter) van een fondsorgaan frequent niet aanwezig is, vindt overleg plaats tussen het betreffende lid en de voorzitter (of plaatsvervangend voorzitter in het geval de frequent afwezige de voorzitter betreft) van het betreffende orgaan om te achterhalen wat hiervan de oorzaak is. Indien de voorzitter (of plaatsvervangend voorzitter) hier mogelijk aanleiding in ziet voor eventuele aanpassing van de vergoeding naar rato van het aantal bezochte vergaderingen en/of opleidingsdagen, dan treedt de voorzitter (of plaatsvervangend voorzitter) hierover in overleg met het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur bepaalt uiteindelijk – na het betreffende lid gehoord te hebben – of al dan niet sprake is van aanpassing van de vergoeding. Bij langdurige ziekte wordt na drie maanden de vergoeding stopgezet.

3.8 Toehoorders en stagiaires in het bestuur

Stagiaires en toehoorders in het bestuur die ter voorbereiding op een bestuursfunctie bestuurlijke kennis en ervaring opdoen, komen niet voor vacatie- of lumpsumvergoedingen in aanmerking. Zij komen wel in aanmerking voor reiskostenvergoeding.

3.9 Onvoorziene situaties

In onvoorziene en tijdelijke situaties die niet in dit beloningsbeleid zijn bepaald, is het dagelijks bestuur bevoegd om (vacatie)vergoeding beschikbaar te stellen na overleg met de voorzitters van het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.

3.10 Fysieke vergaderingen en vergaderingen via conference calls (MS Teams)

Er wordt onderscheid gemaakt tussen de hoogte van de vacatievergoeding voor fysiek bijgewoonde vergaderingen en vergaderingen via conference calls (MS Teams). In bijlage A zijn de vergoedingen weergegeven.

4. Overige vergoedingen en bepalingen

4.1 Reiskosten

Voor de leden van alle gremia geldt een kilometervergoeding voor binnenlandse kilometers. Stagiaires en toehoorders komen eveneens in aanmerking voor reiskostenvergoedingen. Bestuursleden als toehoorder, toehoorders en stagiaires hebben bij commissievergaderingen recht op de reiskostenvergoeding mits er toestemming is van het (dagelijks) bestuur. Zonder toestemming van het (dagelijks) bestuur komt men hiervoor niet in aanmerking. In bijlage A is deze kilometervergoeding weergegeven.

4.2 Abonnement (of (persoonlijke) opleiding)

Ieder (plaatsvervangend) bestuurslid, lid van het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht kan een vergoeding ontvangen voor een abonnement op een aan pensioen gerelateerde krant of magazine. Deze vergoeding kan ook gebruikt worden voor (persoonlijke) opleidingen. In bijlage A is deze vergoeding weergegeven.

4.3 BTW

Over de vergoeding wordt geen btw berekend, tenzij het (plaatsvervangend) bestuurslid, lid van het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht of de geschillencommissie niet is vrijgesteld van btw heffing.

4.4 Indexatie

Binnen de bakkerijsector kan sprake zijn van verschillende cao-verhogingen op hetzelfde moment voor de ambachtelijke en industriële branches. In dit geval wordt in het indexatiebeleid voor dit beloningsbeleid uitgegaan van het gemiddelde percentage van de verschillende cao-verhogingen in de bakkerijsector. De in de cao in de bakkerijsector overeengekomen indexatie in enig jaar wordt steeds op hetzelfde moment doorgevoerd in het beloningsbeleid.

Indien sprake is van verschillende momenten van indexatie binnen de branches in de bakkerijsector, wordt eveneens uitgegaan van het gemiddelde percentage van de verschillende cao-verhogingen in de branches. Het moment waarop dit gemiddelde percentage wordt doorgevoerd in dit beleid, is afgeleid van het midden van de verschillende momenten van indexatie in de branche. Hierbij geldt steeds het per eerstvolgende kwartaal (na het midden) de indexatie doorgevoerd wordt.

Deze aan de bakkerijsector gekoppelde indexatie is niet van toepassing op de in dit beleid vermelde reiskosten. Tevens is deze indexatie niet van toepassing op de vergoeding voor een abonnement (of (persoonlijke) opleiding).

4.5 Indiening declaraties en indieningstermijn

Declaraties dienen uiterlijk binnen drie maanden na afloop van het jaar waarop de declaraties betrekking hebben, ingediend te zijn. Na deze termijn komen declaraties niet meer voor betaling in aanmerking. Declaraties dienen via het daartoe beschikbare standaardformulier ingediend te worden.

4.6 Goedkeuring en advies

Het bestuur dient wijzigingen in het beloningsbeleid ter advies voor te leggen aan het verantwoordingsorgaan. Het beloningsbeleid dient vervolgens ter goedkeuring aan de raad van toezicht te worden voorgelegd (waarbij de raad van toezicht geen goedkeuring kan geven aan de beloning die de raad zelf betreft).

4.7 Jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid

Het bestuur zal jaarlijks overgaan tot evaluatie van het beloningsbeleid. Indien naar aanleiding van die evaluatie wordt besloten tot het doorvoeren van wijzigingen, zal dit beloningsbeleid worden aangepast en vervolgens opnieuw worden vastgesteld. Uiteraard zal hierbij uitvoering worden gegeven aan de goedkeuring- en adviesprocedures bij de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan.

4.8 Ingangsdatum

De ingangsdatum voor het nieuwe beloningsbeleid is na goedkeuring door de raad van toezicht en advies van het verantwoordingsorgaan gesteld op 1 oktober 2023.

BIJLAGE A

Overzicht vergoedingen 2023 (geldend vanaf 1 januari 2024)

- Bestuursvoorzitters: € 75.504,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);
- Bestuursleden: € 37.752,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);
- Plaatsvervangende bestuursleden: € 18.876,00;
- Plaatsvervangende bestuursleden per commissie € 9.438,00 met een maximum van € 18.876,00;

- Leden raad van toezicht: € 18.876,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);
- Voorzitter raad van toezicht: € 28.314,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);

Leden verantwoordingsorgaan: € 9.970,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);

- Voorzitter en secretaris verantwoordingsorgaan: € 12.338,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis).

- Lid verantwoordingsorgaan als toehoorder in de communicatiecommissie:
- € 504,00 Fysieke bijeenkomsten tot 3 uur;
- € 756,00 Fysieke bijeenkomsten langer dan 3 uur;

Projectvergoedingen (maximaal op jaarbasis):

- bestuursleden: € 18.876,00
- voorzitter RvT: € 5.663,00
- leden RvT: € 3.775,00
- voorzitter/secretaris VO: € 2.468,00
- leden VO: € 1.994,00

Telefonische vergaderingen (conference calls/MS Teams):

Calls met een duur tot 0,5 uur:	€ 86,00	(1/6 van € 504,00)
Calls met een duur tot 1 uur:	€ 172,00	(2/6 van € 504,00)
Calls met een duur tot 1,5 uur:	€ 258,00	(3/6 van € 504,00)
Calls met een duur tot 2 uur:	€ 344,00	(4/6 van € 504,00)
Calls met een duur tot 2,5 uur:	€ 430,00	(5/6 van € 504,00)
Calls met een duur tot 3 uur:	€ 516,00	(6/6 van € 504,00)

Ten aanzien van calls die langer dan 3 uur duren, wordt volgens dezelfde staffel steeds per half uur doorgerekend.

De per kwartaal uit te keren lumpsumvergoedingen worden afgerond op hele euro's.

Reiskosten

Er geldt een kilometervergoeding voor binnenlandse kilometers van € 0,29 per kilometer.

Abonnement (of (persoonlijke) opleiding)

Deze vergoeding komt jaarlijks neer op maximaal € 600,00.

Indexatie

- In 2017 is in de cao in de bakkerssector sprake geweest van een loonverhoging van 2%.
- Per 1 januari 2018 zijn bedragen die in 2017 van toepassing waren in het beloningsbeleid, met 2% geïndexeerd.
- Per 1 januari 2019 zijn de bedragen in het beloningsbeleid met 1,75% geïndexeerd.
- Per 1 juli 2019 is in de cao sprake geweest van 2,5% indexatie.
- Per 1 januari 2020 is in de cao sprake van 1% indexatie.

- Per 1 januari 2021 is sprake geweest van 0,5% loonsverhoging in de branche.
- Per 1 juni 2022 is sprake geweest van 3,45% loonsverhoging in de branche.
- Per 1 juli 2023 is sprake geweest van een indexatie van 7% bij de industriële bakkerijen en per 1 december 2023 is sprake geweest van 6% indexatie bij de ambachtelijke bakkerijen. Dit leidt dit tot een indexatie in het beloningsbeleid van 6,5% per 1 oktober 2023.
- Per 1 januari 2024 is sprake geweest van een indexatie van 4,5% bij de industriële bakkerijen. Bij de ambachtelijke bakkers was 0% indexatie aan de orde. Dit maakt dat een indexatie in het beloningsbeleid wordt doorgevoerd van 2,25% per 1 januari 2024.

