

Stichting Bedrijfspensioenfonds
voor het Bakkersbedrijf

Beloningsbeleid 2022

Definitieve versie



Inhoud:

1. Inleiding
2. Uitgangspunten en referentiekader
3. Beloningsbeleid diverse gremia
4. Overige vergoedingen
5. Goedkeuring en advies
6. Jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid
7. Ingangsdatum

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 77 tot en met 81 uit de Code Pensioenfondsen. 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. De in de cao in de bakkerijsector overeengekomen indexatie in enig jaar wordt steeds op hetzelfde moment doorgevoerd in het beloningsbeleid.

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 pensioenfonds van ongeveer soortgelijke grootte en complexiteit.

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. De aan de bakkerijsector gekoppelde indexatie is niet van toepassing op de in dit beleid vermelde reiskosten.

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 / € 33.504,00).

Voor de bestuursvoorzitters van BPF Bakkers, conform art. 35a besluit uitvoering PW en Wvb, is een lumpsumvergoeding op basis van een tijdsbeslag van gemiddeld twee dagen per week aan de orde (0,4 VTE / € 67.008,00).

BPF Bakkers heeft geen bestuursbureau, waardoor de bestuursvoorzitters deels belast zijn met taken die anders door medewerkers van een bestuursbureau zouden worden uitgevoerd. Zo fungeren de bestuursvoorzitters onder meer als afgevaardigden namens het bestuur in overleggen met de andere fondsorganen, treden ze op als dagelijks bestuur en zijn ze in dat kader aanspreekpunt voor onder andere de uitvoerders van het pensioenfonds, externe partijen en de toezichthouders.

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 / € 16.752,00).

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 komt uit op 150% van de vergoeding van een gewoon lid van de raad van toezicht.

De vergoeding is € 16.752,00 per jaar voor een gewoon lid en € 25.128,00 (€ 16.752 x 150%) voor de voorzitter.

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.

De vergoeding voor leden is € 8.760,00 per jaar en € 10.950,00 (€ 8.760 x 125%) voor de voorzitter en secretaris.

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.

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 Aanwezigheidseis

Voor leden van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan geldt een minimale aanwezigheidsgrens van 75% bij op hun orgaan betrekking hebbende vergaderingen en/of opleidingsdagen. Voor plaatsvervangende bestuursleden geldt een minimale aanwezigheidsgrens van 75% bij bestuursvergaderingen. Bij een lagere aanwezigheid vindt aanpassing plaats van de vergoeding naar rato van het aantal bezochte vergaderingen en/of opleidingsdagen. Bij langdurige ziekte wordt na drie maanden de vergoeding stopgezet.

3.6 Leden geschillencommissie

Voor de tijd die besteed wordt aan het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen en bijeenkomsten, wordt een vacatievergoeding en een reiskostenvergoeding verstrekt.

De vacatievergoeding is afhankelijk 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 geen onderscheid gemaakt tussen de hoogte van de vacatievergoeding voor fysiek bijgewoonde vergaderingen en vergaderingen die via conference calls hebben plaatsgevonden.

Vanwege het feit dat de uitoefening van de functie van de voorzitter van de geschillencommissie meer tijdinvestering vergt, wordt voor de voorzitter van de geschillencommissie uitgegaan van een vacatievergoeding die 125% bedraagt van de vacatievergoeding voor leden van de geschillencommissie. In bijlage A zijn de vergoedingen weergegeven.

3.7 Externen vanuit de branche

Het bestuur kan bepalen dat externe personen vanuit de branche kunnen worden toegevoegd aan commissies. Voor deze externe personen geldt dat voor de tijd die besteed wordt aan het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen en bijeenkomsten, een vacatievergoeding en een reiskostenvergoeding wordt verstrekt.

De vacatievergoeding is afhankelijk 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.

3.8 Fysieke vergaderingen en vergaderingen via conference calls

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.

3.9 Toehoorders en stagiaires in het bestuur

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

4. Overige vergoedingen

Reiskosten

Voor de leden van alle gremia geldt een kilometervergoeding voor binnenlandse kilometers. Stagiaires en toehoorders kunnen eveneens in aanmerking komen 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.

Abonnement

Ieder (vervangend) 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 komt jaarlijks neer op maximaal € 600,00.

De vermelde maximale vergoeding van € 600,00 kan ook gebruikt worden voor (persoonlijke) opleidingen.

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.

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 altijd via de daartoe beschikbare standaardformulieren ingediend te worden.

6. Goedkeuring en advies

Het beleid inzake beloningen dient 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).

De aanpassing van het beloningsbeleid is een adviesplichtig onderwerp voor het verantwoordingsorgaan.

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.

8. Ingangsdatum

De ingangsdatum voor het nieuwe beloningsbeleid is na goedkeuring door de raad van toezicht en advies van het verantwoordingsorgaan gesteld op 1 januari 2022. Per 1 juni 2022 is de indexatie van 3,45% doorgevoerd in dit beloningsbeleid.

BIJLAGE A

Overzicht vergoedingen 2022 (per 1 juni 2022)

- Bestuursvoorzitters: € 67.008,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);
- Bestuursleden: € 33.504,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);
- Plaatsvervangende bestuursleden: € 16.752,00;
- Plaatsvervangende bestuursleden per commissie € 8.376,00 met een maximum van € 16.752,00;

- Leden raad van toezicht: € 16.752,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);
- Voorzitter raad van toezicht: € 25.128,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);

- Leden verantwoordingsorgaan: € 8.760,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis);
- Voorzitter en secretaris verantwoordingsorgaan: € 10.950,00 Lumpsumvergoeding (op jaarbasis).

- Lid verantwoordingsorgaan als toehoorder in de communicatiecommissie:
 - € 458,00 Bijeenkomsten tot 3 uur;
 - € 688,00 Bijeenkomsten langer dan 3 uur;

- Leden geschillencommissie: € 458,00 Bijeenkomsten tot 3 uur;
- Leden geschillencommissie: € 688,00 Bijeenkomsten langer dan 3 uur;
- Voorzitter geschillencommissie: € 572,00 Bijeenkomsten tot 3 uur;
- Voorzitter geschillencommissie: € 860,00 Bijeenkomsten langer dan 3 uur.

- Externen vanuit de branche: € 458,00 Bijeenkomsten tot 3 uur;
- Externen vanuit de branche: € 688,00 Bijeenkomsten langer dan 3 uur;

Telefonische vergaderingen (conference calls):

Calls met een duur tot 0,5 uur:	€ 76,33	(1/6 van € 458,00)
Calls met een duur tot 1 uur:	€ 152,67	(2/6 van € 458,00)
Calls met een duur tot 1,5 uur:	€ 229,00	(3/6 van € 458,00)
Calls met een duur tot 2 uur:	€ 305,33	(4/6 van € 458,00)
Calls met een duur tot 2,5 uur:	€ 381,67	(5/6 van € 458,00)
Calls met een duur tot 3 uur:	€ 458,00	(6/6 van € 458,00)

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

Reiskosten

Voor de leden van alle gremia geldt een kilometervergoeding voor binnenlandse kilometers van € 0,29 per kilometer. Stagiaires en toehoorders kunnen eveneens in aanmerking komen 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.

Abonnement

Ieder (vervangend) 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 komt jaarlijks neer op maximaal € 600,00.

De vermelde maximale vergoeding van € 600,00 kan ook gebruikt worden voor (persoonlijke) opleidingen.

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.

Indexatie

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. De in de cao in de bakkerijsector overeengekomen indexatie in enig jaar wordt steeds op hetzelfde moment doorgevoerd in het beloningsbeleid.

Per 1 januari 2018 zijn de bedragen in het beloningsbeleid die in 2017 reeds van toepassing waren, met 2% geïndexeerd. Per 1 januari 2019 zijn de bedragen in het beloningsbeleid met 1,75% geïndexeerd. De aan de bakkerijsector gekoppelde indexatie is niet van toepassing op de in dit beleid vermelde reiskosten.

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. Deze aan de bakkerijsector gekoppelde indexatie is niet van toepassing op de in dit beleid vermelde reiskosten.

Per 1 juni 2022 is sprake geweest van 3,45% loonsverhoging in de branche. De vacatievergoedingen in dit beloningsbeleid zijn per 1 juni 2022 verhoogd met 3,45%.