



Beloningsbeleid

Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus

Status: Definitief



Documentbeheer

Versie	Datum	Naam	Opmerking
1.0	01-01-2019	Bestuursbureau	Vastgesteld in bestuur
1.1	18-01-2021	Bestuursbureau	SFDR aanpassingen
	23-02-2021	Verantwoordingsorgaan	Positief advies
	24-02-2021	Raad van Toezicht	Goedkeuring
	02-03-2021	Bestuur	Vastgesteld in bestuur
2.0	25-01-2023	Bestuur	Ter vaststelling



1. Inleiding

Dit document legt het beloningsbeleid van de organen van de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus (hierna: het fonds) vast. Het fonds is op grond van artikel 143 van de Pensioenwet gehouden tot een beheerste en integere bedrijfsvoering. Het in dit document vastgelegde beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk, beheerst en doeltreffend bestuur van het fonds.

2. Uitgangspunten

Het beloningsbeleid van het fonds is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Het fonds voert overeenkomstig de Pensioenwet, het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Code Pensioenfonds een beloningsbeleid dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar is voor het fonds;
- Het fonds houdt zich aan Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (SFDR). Het beloningsbeleid van het fonds zet niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's. Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's;
- Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang (vermogen, aantal (gewezen) deelnemers) en de organisatie van het fonds. De beloningen die het fonds hanteert zijn in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel. De beloning is marktconform;
- Het beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur door de fondsorganen van het fonds;
- De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- Het beloningsbeleid is passend gelet op de bedrijfstak waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert;
- Het beloningsbeleid wordt zoveel als mogelijk gekoppeld aan objectieve en maatschappelijk aanvaarde normen; Het fonds hanteert geen prestatie-gerelateerde beloningen;
- Er is rekening gehouden met het feit dat een kritische opstelling niet mag worden belemmerd;
- Bij ontslag van een lid van een fondsorgaan wordt geen ontslagvergoeding verstrekt;
- De beloning wordt jaarlijks vastgesteld op basis van het in dit document vastgelegde beleid. Indien het fonds in enig jaar moet overgaan tot korting van de pensioenaanspraken als bedoeld in artikel 134 van de Pensioenwet zal de beloning voor de leden van de verschillende fondsgremia niet worden verhoogd.



3. Beloningsbeleid voor de organen van het fonds

Bestuur

Voor de hoogte van de beloning voor bestuursleden wordt rekening gehouden met:

- **Het tijdsbeslag (T).**
Hierbij wordt uitgegaan van de wettelijke VTE-normen (voltijds equivalent) voor het tijdsbeslag als opgenomen in het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling voor een 'klein fonds' (een fonds met een beheerd vermogen van niet meer dan € 10 miljard), alsmede naar de werkelijke tijdsbesteding. Het tijdsbeslag (T) is per 1 januari 2023 conform artikel 35a lid 4 van het Besluit vastgesteld op 0,2 VTE voor bestuursleden en 0,3 VTE voor de voorzitter. Aangezien de taken, verantwoordelijkheden en tijdsbesteding van de vicevoorzitter vergelijkbaar worden geacht met die van de voorzitter geldt ook voor de vicevoorzitter een tijdsbeslag van 0,3 VTE. Bestuursleden rapporteren op kwartaalbasis hoeveel tijd zij besteden aan het besturen van het fonds. Het bestuur evalueert aan de hand van deze rapportages jaarlijks of het vastgestelde tijdsbeslag heroverweging behoeft.
- **De vervangingswaarde (V).**
Het fonds kiest ervoor de vervangingswaarde te relateren aan de Wet normering topinkomens (WNT), omdat de WNT een objectieve en transparante norm is die binnen de pensioensector veel gebruikt wordt. Daarmee worden de door het fonds gehanteerde beloningen goed vergelijkbaar met de beloningen bij andere fondsen. De vervangingswaarde bedraagt voor enig jaar 71,1% van het per 1 januari van dat jaar onder de WNT vastgestelde algemene bezoldigingsmaximum (klasse: algemeen).
- **Marktconformiteit.**
Het fonds heeft in 2022 een benchmark uit laten voeren, waarbij is gekeken naar de bestuursbeloningen bij fondsen met een vergelijkbare omvang, vermogen en bestuursmodel. Daarbij is gebleken dat veelal een vervangingswaarde tussen de 60% en 80% van het algemene bezoldigingsmaximum WNT wordt gehanteerd. De door het fonds vastgestelde vervangingswaarde valt binnen deze bandbreedte.
- **Aanvullende geschiktheidseisen, verantwoordelijkheden en/of extra tijdsbeslag (F).**
Indien voor bestuursleden verzwaarde geschiktheidseisen gelden of zij structureel aanvullende (bestuurs)werkzaamheden verrichten die leiden tot extra verantwoordelijkheden en/of een groter tijdsbeslag, kan het bestuur besluiten hen een toeslag op de reguliere beloning toe te kennen.
- **Extra werkzaamheden.**
Voor extra werkzaamheden op projectbasis kan aan bestuursleden een aanvullende beloning per uur worden toegekend. Deze aanvullende uurvergoeding is per 1 januari 2023 vastgesteld op € 80 voor paritaire bestuursleden en € 100 voor onafhankelijke bestuursleden. Deze aanvullende beloning wordt jaarlijks geïndexeerd met de procentuele verhoging van het algemene bezoldigingsmaximum WNT.

De beloning voor bestuursleden wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld volgens de formule $T \times V \times F$. Onafhankelijke bestuursleden ontvangen een toeslag van 25% van deze beloning, omdat voor hen verzwaarde geschiktheidseisen (deskundigheidsniveau E) gelden. Daarnaast ontvangen onafhankelijke bestuursleden een vergoeding voor bureaunkosten van € 1.400 per jaar.

De beloning voor bestuursleden (exclusief een eventuele vergoeding voor bureaunkosten) bedraagt per 1 januari 2023:



Functie	T	V	Toeslagfactor	Beloning
Paritair bestuurslid	0,2	€ 158.553	1,0	€ 31.710
Onafhankelijk bestuurslid	0,2	€ 158.553	1,25	€ 39.638
(Vice-)voorzitter	0,3	€ 158.553	1,0	€ 47.566

Voor bestuursleden wordt een separaat opleidingsbudget vastgesteld.

Sleutelfunctiehouder

Indien paritaire bestuursleden de functie van een of meerdere sleutelfunctiehouders vervullen ontvangen zij wegens extra verantwoordelijkheden en tijdsbeslag een toeslag van 25%. Indien het sleutelfunctiehouderschap extern wordt belegd, worden er aparte afspraken gemaakt. Deze beloning worden jaarlijks geïndexeerd met de procentuele verhoging van het algemene bezoldigingsmaximum WNT.

Raad van Toezicht:

Voor de hoogte van de beloning van leden van de Raad van Toezicht wordt rekening gehouden met:

- Tijdsbeslag
Hierbij wordt uitgegaan van de wettelijke VTE-normen (voltijds equivalent) voor het tijdsbeslag als opgenomen in het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling voor een 'klein fonds' (een fonds met een beheerd vermogen van niet meer dan € 10 miljard). Het tijdsbeslag voor leden en voorzitter van de Raad van Toezicht is per 1 januari 2023 conform artikel 35a lid 4 van het Besluit vastgesteld op respectievelijk 0,1 VTE en 0,2 VTE.
- Marktconformiteit.
Het fonds heeft in 2022 een benchmark uit laten voeren, waarbij is gekeken naar de beloningen voor leden en voorzitters van de Raad van Toezicht bij fondsen met een vergelijkbare omvang, vermogen en bestuursmodel. De door het fonds vastgestelde beloning valt binnen de bandbreedte van de bij vergelijkbare fondsen waargenomen vergoedingen.

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vaste jaarlijkse beloning van € 15.000. Voor de voorzitter van de raad van toezicht is dit € 22.500. Dit is de beloning voor de reguliere toezichtstaken. Werkzaamheden die niet onder de reguliere (toezichts)taken vallen, kunnen door het bestuur als meerwerk worden aangemerkt en worden vergoed tegen een tarief van € 80 per uur. Deze beloningen worden jaarlijks geïndexeerd met de procentuele verhoging van het algemene bezoldigingsmaximum WNT.

Verantwoordingsorgaan:

Voor de hoogte van de beloning van leden van het verantwoordingsorgaan wordt rekening gehouden met:

- Tijdsbeslag
Voor leden van een verantwoordingsorgaan zijn geen wettelijke VTE-normen vastgelegd. Er wordt daarom uitgegaan van de daadwerkelijke tijdsbesteding.
- Geschiktheidseisen
Leden van het verantwoordingsorgaan dienen te beschikken over deskundigheid op niveau A op de verschillende deskundigheidsgebieden. De beloning doet recht aan de inspanningsverplichting en het tijdsbeslag die gemoeid zijn met het verkrijgen en behouden van deze deskundigheid.

Voor leden van het verantwoordingsorgaan is de vaste jaarlijkse beloning per 1 januari 2023 vastgesteld op € 9.300. De beloning voor de voorzitter bedraagt € 13.950 per jaar. Deze beloningen worden jaarlijks geïndexeerd met de procentuele verhoging van het algemene bezoldigingsmaximum WNT.



Voor extra werkzaamheden op projectbasis kan aan de leden van het verantwoordingsorgaan een aanvullende beloning per uur worden toegekend. Deze aanvullende uurvergoeding is per 1 januari 2023 vastgesteld op € 50 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de procentuele verhoging van het algemene bezoldigingsmaximum WNT.

Leden van het Verantwoordingsorgaan ontvangen voor individuele opleidingsdagen die worden gevolgd bij het opleidingsinstituut SPO een beloning van € 400 per dag.

Aspirant-leden

Aspirant bestuursleden, leden van het verantwoordingsorgaan en leden van de raad van toezicht kunnen tijdens hun inwerkperiode ook voor een vergoeding in aanmerking komen. De vergoeding is afhankelijk van de tijdsbesteding gedurende het inwerktraject, met een maximum van de vergoeding voor de functie waarvoor ze worden benoemd.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding bedraagt €0,40 per gereden kilometer. Reiskosten per openbaar vervoer worden vergoed op basis van de daadwerkelijk gemaakte reiskosten. Vergoedingen kunnen op een reguliere wijze betaald worden of door middel van indiening van een factuur.

BTW

Alle bedragen zijn exclusief BTW.

Evaluatie

Het beloningsbeleid wordt tenminste eenmaal per drie jaar geëvalueerd. Eerdere evaluatie kan plaatsvinden als het bestuur daartoe aanleiding ziet.

4. Vaststelling

Dit document is vastgesteld door het bestuur op 25 januari 2023 door middel van voorgenomen besluitvorming. Op 17 maart 2023 heeft het verantwoordingsorgaan positief geadviseerd. Het bestuur heeft het beloningsbeleid definitief vastgesteld op 29 maart 2023. De Raad van Toezicht heeft op 18 april 2023 goedkeuring gegeven.

De heer G.T.J. Meulenbroek
Voorzitter

De heer H.W.T. de Vaan
Vicevoorzitter