

Stichting
Pensioenfonds voor de Woningcorporaties



Beloningsbeleid SPW

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Versiebeheer	3
1. Inleiding.....	5
2. Doel beloningsbeleid.....	6
3. Uitgangspunten beloningsbeleid	7
4. Overzicht beloningen	8
4.1 Bestuur.....	8
4.2 Externe leden van bestuurscommissies	9
4.3 Raad van toezicht	10
4.4 Verantwoordingsorgaan	10
4.5 Sleutelfuncties.....	11
5. Transparantie beloningsbeleid	12
6. Evaluatie beloningsbeleid	13
7. Slotbepaling.....	13

Versiebeheer

Versie	Datum	Omschrijving
1.0	16-12-2011	Bestuursbesluit
2.0	12-12-2012	Bestuursbesluit
3.0	20-02-2014	Toevoeging beloning onafhankelijk bestuurder aan beleid
4.0	15-05-2014	Aanpassing beloning onafhankelijk bestuurder
5.0	11-11-2014	Besluit over vergoeding BTW
6.0	06-10-2015	Besluit over aanpassing tijdsbesteding en beloning onafhankelijk bestuurder
7.0	03-03-2016	Samenvoeging beloningsbeleid bestuur, raad van toezicht en verantwoordingsorgaan
8.0	21-04-2016	Aangepast aan besluit bestuur d.d. 22-03-2016
9.0	21-09-2016	Paragraaf 4.2 (loskoppeling beloning RvT van beloning bestuur) aan besluit bestuur 28 juni 2016.
9.1	08-06-2018	Aangepast op advies van het dagelijks bestuur op 23 mei 2018
10.0	18-12-2018	Besluit bestuur tot aanpassing in verband met IORP II en vacatievergoeding opleiding leden VO
11.0	26-03-2019	Besluit bestuur tot formele opname paragraaf beloning voor externe leden van bestuurscommissies en aanpassingen beloning voor leden van de RvT
11.2	18-02-2020	Voorstel aan DB op basis van bespreking 22 januari 2020
12.0	24-03-2020	Besluit bestuur inzake btw-vergoeding en -compensatie
12.1	29-06-2020	Voorstel aan DB om beloning van een bestuurslid los te koppelen van deelname aan een bestuurscommissie en om tijdsbesteding voorzitters expliciet te benoemen.
13.0	13-10-2020	Besluit bestuur om beloning van een bestuurslid los te koppelen van deelname aan een bestuurscommissie en om tijdsbesteding voorzitters expliciet te benoemen
13.1	19-01-2021	Naar aanleiding van adviezen van de RvT op 6 januari 2021 heeft het DB op 19 januari 2021 besloten bij een volgende herziening van het beloningsbeleid het bestuur te adviseren deze adviezen van de RvT mee te nemen en het aangepaste beloningsbeleid vast te stellen.
13.2	6-12-2021	Aanpassing beloningsbeleid n.a.v. positief advies DB aan bestuur.

13.2	14-12-2021	Besluit bestuur wijziging beloningsbeleid met ingang van 1 januari 2022. In eerste instantie was de aanleiding voor de wijziging het vervallen van de btw-plicht voor leden van het bestuur en de raad van toezicht. Vervolgens is de discussie breder getrokken en is er gekeken naar marktconformiteit van beloningen en naar indexatie.
14.0	28-6-2022	Besluit bestuur akkoord te gaan met advies VO wijziging beloningsbeleid met ingang van 1 januari 2022 inzake toegenomen tijdsbeslag VO-leden, omdat de huidige vergoeding daarmee niet in lijn is.

1. Inleiding

Voor pensioenfondsen geldt dat zij op grond van artikel 143 Pensioenwet een beheerste en integere bedrijfsvoering moeten waarborgen. Op grond van artikel 21 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen wordt hier onder verstaan dat een fonds een beleid voert gericht op het duurzaam beheersen van te lopen financiële risico's en andere dan financiële risico's. Daarbij ligt het in de rede dat fondsen zorgvuldig omgaan met beloningen en een beloningsbeleid opstellen. De verplichting tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid is opgenomen in artikel 21a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. In dit beloningsbeleid van SPW wordt geanticipeerd op de IORP II richtlijn.

SPW beschikt over een beloningsbeleid, dat openbaar is gepubliceerd en ten minste driejaarlijks wordt geëvalueerd en geactualiseerd (of bij significante wijzigingen). Het beloningsbeleid is gericht op:

- deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur (inclusief vermindering van belangenconflicten);
- overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel.

Het beloningsbeleid van SPW is van toepassing op alle dienstverleners van het fonds onder verantwoordelijkheid van het fonds. De verdere uitwerking hiervan staat in het uitbestedingsbeleid.

In dit document is het beloningsbeleid van de organen van SPW opgenomen.

SPW voert een beheerste en duurzaam beloningsbeleid en geeft met dit beleid invulling aan artikel 21a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. SPW heeft daarbij een afweging gemaakt op basis van de maatschappelijke doelstelling van SPW, de passendheid binnen de sector Woondiensten en de aanbevelingen van de Pensioenfederatie. SPW voert op grond van deze overwegingen een beloningsbeleid dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. SPW legt dit beleid schriftelijk vast en draagt er zorg voor dit beleid te implementeren en in stand te houden. Het beloningsbeleid SPW betreft uitsluitend de beloningen en vergoedingen die SPW direct betaalt aan de leden van de diverse organen van het fonds. Het in dit document beschreven beloningsbeleid geldt vanaf 1 januari 2022.

2. Doel beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van geschikte leden voor de diverse organen van SPW. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit houdt mede in dat het beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is.

Het beleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, omvang en complexiteit van zijn werkzaamheden. Het beleid omschrijft de beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat het fonds meer risico's neemt dan voor hem aanvaardbaar is. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het HRM-beleid van het fonds. De eisen en competenties die aan de leden van de verschillende organen worden gesteld zijn opgenomen in de profielschets bestuur, de profielschets raad van toezicht en de profielschets verantwoordingsorgaan.

3. Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten worden gehanteerd bij het beloningsbeleid:

- Marktconform in verband met het aantrekken en behouden van geschikte personen
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Belang van belanghebbenden centraal
- Langetermijndoelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Geen variabele beloningsonderdelen

4. Overzicht beloningen

Het bestuur heeft gekozen voor vaste vergoedingen voor bestuursleden, externe leden van bestuurscommissies en leden van de raad van toezicht en voor een vacatievergoeding per bijgewoonde vergadering voor leden van het verantwoordingsorgaan. De beloning staat hierdoor in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid en het tijdsbeslag. Het bestuur kent geen prestatiegerelateerde beloningen toe. Ook verstrekt het bestuur geen ontslagvergoedingen.

Eén van de uitgangspunten van het beloningsbeleid is een marktconforme beloning. SPW heeft in november 2021 een onderzoek gedaan naar de hoogte van beloningen van voorzitters en leden van het bestuur en de raad van toezicht. Het onderzoek naar marktconformiteit is gericht op:

- Bedrijfstakpensioenfondsen; bij ondernemingspensioenfondsen zijn bestuursleden veelal in dienst van de onderneming. De vergoeding is dan ook veelal niet bekend;
- Pensioenfondsen met een paritair of paritair plus bestuursmodel; de beloning voor uitvoerende en niet uitvoerende bestuursleden in een omgekeerd gemengd bestuursmodel (OGM) wijkt af van die van pensioenfondsen met een paritair of paritair plus bestuursmodel. Dit is het gevolg van de andere invulling van de rol, al dan niet in combinatie met de directe leiding over een bestuursbureau. Ook zijn er uitvoerende bestuursleden in het OGM die in dienst zijn van het pensioenfonds, waardoor de vergelijking nog lastiger wordt. De rol van niet-uitvoerende bestuursleden in een OGM zit meer tussen die van bestuursleden in een paritair (plus) model en een raad van toezicht in.

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt met de informatie van de (buiten SPW) 20 naar belegd vermogen grootste bedrijfstakpensioenfondsen. Ten opzichte van SPW zijn er acht fondsen in het onderzoek die een groter belegd vermogen hebben en 12 fondsen die een lager belegd vermogen hebben.

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van openbare informatie van de betreffende pensioenfondsen. Veelal betreft dit het jaarverslag 2020. Waar het jaarverslag onvoldoende informatie geeft, is gebruik gemaakt van het door het betreffende pensioenfonds gepubliceerde beloningsbeleid. De bron van de betreffende informatie is in alle gevallen weergegeven.

Het bestuur legt het beloningsbeleid van het bestuur conform de van toepassing zijnde wetgeving ter advisering voor aan het verantwoordingsorgaan. Het beloningsbeleid (met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht) wordt aan de raad van toezicht ter goedkeuring voorgelegd.

4.1 Bestuur

Op basis van het uitgevoerde beloningsonderzoek komt het bestuur op een beloning van € 152.500 op jaarbasis (op fulltime basis) voor de voorzitters en leden van het bestuur. Gelet op de tijdsbesteding zoals is beschreven in paragraaf 4.1.1 komt dit neer op een vergoeding voor de voorzitter van € 91.500 op jaarbasis en voor een bestuurslid van € 61.000 op jaarbasis. Reis- en verblijfskosten maken onderdeel uit van de beloning. Slechts vergoedingen voor studie of opleiding, waaronder eventuele verblijfskosten, in verband met het bestuurslidmaatschap bij SPW komen voor vergoeding in aanmerking.

De beloning is hiermee naar het oordeel van het bestuur maatschappelijk verantwoord en sluit aan bij wat in de markt voor vergelijkbare fondsen gebruikelijk is. Tevens stelt de beloning SPW in staat kwalitatief goede bestuurders aan te trekken.

4.1.1 Tijdsbesteding

Een bestuurslid van SPW wordt geacht gemiddeld twee dagen per week te besteden aan het besturen van het fonds. Een voorzitter wordt geacht gemiddeld drie dagen per week te besteden aan het besturen van het fonds. Hierin zijn ook studie, lezen, overleg, bijeenkomsten en dergelijke begrepen. De geschatte tijdsbesteding is gebaseerd op de omvang van het belegd vermogen, het aantal deelnemers en de complexiteit/het risicoprofiel van SPW. Daarnaast sluit deze tijdsbesteding aan bij de vte-norm die DNB hanteert voor pensioenfondsen met de omvang van het belegd vermogen dat SPW heeft.

4.1.2. Betaling

De beloning voor de bestuursleden namens werkgevers en werknemers wordt in beginsel overgemaakt aan de voordragende organisaties. Het is aan de voordragende organisaties zelf om de beloning te bepalen van de voorgedragen kandidaat. SPW is daarin geen partij. Als de voordragende partij daarom verzoekt, wordt de beloning rechtstreeks naar betrokkene overgemaakt. De beloning voor de bestuurder namens pensioengerechtigden en de onafhankelijk bestuurder wordt rechtstreeks naar betrokkenen overgemaakt.

4.1.3 Btw

Op 28 april 2021 besluit de Staatssecretaris van Financiën¹ onder andere dat leden van een bestuur en van een raad van toezicht van een (bedrijfstaking)pensioenfonds met ingang van 6 mei 2021 niet langer kwalificeren als ondernemer in de zin van artikel 7 van de Wet OB. Aan bestuursleden wordt daarom geen btw vergoed.

4.1.4 Jaarlijkse verhoging

De vergoeding, genoemd in paragraaf 4.1, wordt jaarlijks verhoogd met de loonontwikkeling van de branche Woningcorporaties in de periode van 31 juli van het voorafgaande jaar tot juli van het daaraan voorafgaande jaar. Deze verhoging vindt voor het eerst plaats per 1 januari 2023

4.2 Externe leden van bestuurscommissies

Met externe leden van de BcB van het fonds worden afzonderlijke overeenkomsten van opdracht gesloten.

In een dergelijke overeenkomst is opgenomen dat een extern lid geacht wordt minimaal zeven vergaderingen van de BcB bij te wonen. In voorkomende gevallen adviseren de externe leden de BcB tevens in ad-hoc conference calls.

De vergoeding voor een extern lid van de BcB bedraagt € 18.763,17² bruto per jaar, exclusief btw en wordt jaarlijks verhoogd met de prijsindex. Deze vergoeding is gebaseerd op maximaal acht vergaderingen van de BcB per jaar.

¹ Besluit van 28 april 2021, nr. 2021-9403, Stcrt. 2021, nr. 22627

² Prijspeil 2021

Naast deze vergoeding heeft een extern lid van de BcB geen aanspraak op enige vergoeding van kosten, tenzij dit nadrukkelijk schriftelijk is overeengekomen. Een vergoeding voor extra vergaderingen dan wel andersoortige bijeenkomsten, anders dan ad-hoc conference calls, vindt naar evenredigheid plaats overeenkomstig de hiervoor genoemde vergoeding.

4.3 Raad van toezicht

Met de leden van de raad van toezicht worden aparte opdrachtbevestigingen afgesloten. Op basis van het uitgevoerde beloningsonderzoek komt het bestuur op een beloning van € 15.000 op jaarbasis voor de leden van de raad van toezicht. Voor de beloning van de voorzitter wordt een opslag gehanteerd van 30%. De beloning van de voorzitter komt daarmee uit op € 19.500 per jaar.

Reis-en verblijfskosten maken onderdeel uit van de beloning evenals kosten voor het bijhouden van de eigen deskundigheid, waaronder het bezoek aan congressen en vertegenwoordigingen namens SPW.

4.3.1 Tijdsbesteding

Gemiddeld wordt een lid van de raad van toezicht van SPW geacht een halve dag per week te besteden aan het fonds. Hierin zijn ook studie, lezen, overleg, bijeenkomsten, commissies en dergelijke begrepen. De voorzitter wordt geacht gemiddeld meer tijd te besteden aan het fonds dan de overige leden.

4.3.2 Btw

Op 28 april 2021 besluit de Staatssecretaris van Financiën³ onder andere dat leden van een bestuur en van een raad van toezicht van een (bedrijfstak)pensioenfonds met ingang van 6 mei 2021 niet langer kwalificeren als ondernemer in de zin van artikel 7 van de Wet OB. Aan leden van de raad van toezicht wordt daarom geen btw vergoed.

4.3.3 Jaarlijkse verhoging

De vergoeding, genoemd in paragraaf 4.3, wordt jaarlijks verhoogd met de loonontwikkeling van de branche Woningcorporaties in de periode van 31 juli van het voorafgaande jaar tot juli van het daaraan voorafgaande jaar. Deze verhoging vindt voor het eerst plaats per 1 januari 2023

4.4 Verantwoordingsorgaan

De voor de leden van het verantwoordingsorgaan vastgestelde vergoeding is gelijk aan de standaardvacatievergoeding die geldt voor leden van de Sociaal-Economische Raad. De reden hiervoor is dat leden van het verantwoordingsorgaan werknemers, werkgevers en gepensioneerden uit de sector zijn met inkomen uit loon of pensioen. Voor hen is dit lidmaatschap geen hoofdfunctie maar additioneel. Daar waar bestuurders en leden van de raad van toezicht worden betaald voor permanente beschikbaarheid (op basis van een bepaald aantal dagdelen per week), moeten leden van het verantwoordingsorgaan voor hun hoofdfunctie tijd vrijmaken voor het bijwonen van een vergadering. Een vacatievergoeding op basis van bijgewoonde (fysieke of digitale) vergaderingen ligt hier dan ook meer in de rede. Deze vergoeding bedraagt per dagdeel €410⁴ per vergadering tot drie uur (dagdeel) van het

³ Besluit van 28 april 2021, nr. 2021-9403, Stcrt. 2021, nr. 22627

⁴ Prijspeil 2022

verantwoordingsorgaan. Voor 1 dag (6 uur) is de vergoeding € 820. In de vacatievergoeding is de tijd in verband met het voorbereiden van een vergadering, waaronder het lezen van stukken en dergelijke, inbegrepen. De reiskostenvergoeding per vergadering is gebaseerd op een vergoeding van € 0,28 per kilometer dan wel de kosten voor het openbaar vervoer. (Bron: SER-besluit). Tevens hebben leden van het verantwoordingsorgaan recht op een vacatievergoeding voor tijdsbesteding in geval van het volgen van een opleiding, cursus en dergelijke. Deze vergoeding bedraagt 50% van de vacatievergoeding van € 410 per vergadering tot 3 uur (een dagdeel). Dat is € 205 en komt neer op een vergoeding van € 410 per “opleidingsdag”.

Het verantwoordingsorgaan bereidt vergaderingen voor in vaste commissies. Als vergoeding voor deze werkzaamheden, geldt dezelfde vergoeding als voor de vergaderingen van het verantwoordingsorgaan, met dien verstande dat op jaarbasis niet meer dan in totaal 64 dagdelen à € 410 vergoed worden (totaal dus € 26.240). Dat houdt in, dat elk VO-lid maximaal 5 dagdelen wat betreft de commissievergadering per kalenderjaar mag declareren. Voor alle VO-leden tezamen komt dat neer op 5 x 12 dagdelen = 60 dagdelen. Bovendien mogen na overleg voor het bijwonen van themabijeenkomsten door het VO maximaal 4 dagdelen per kalenderjaar worden vergoed. In totaal zijn dit dus 64 dagdelen. Voor specifieke projecten in opdracht van het verantwoordingsorgaan stellen (ad hoc) werkgroepen van het verantwoordingsorgaan vooraf een afzonderlijke begroting op. Voorbeelden zijn selectiegesprekken in verband met de opvolging van een lid voor de raad van toezicht en deskundigheidsbevordering van leden van het verantwoordingsorgaan in verband met de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel. Het daarmee gepaard gaande tijdsbeslag valt buiten de reguliere vacatievergoedingen. In een daarvoor vastgesteld formulier “Van opdracht tot levering” worden opdrachtoomschrijving, stappenplan/planning, raming projecturen/vergoeding en het benodigde budget opgenomen. Dit voorstel wordt aan het bestuur voorgelegd, die het vervolgens behandelt en daar een besluit over neemt.

4.5 Sleutelfunctiehouders

De sleutelhoudersrol actuariële functie wordt uitbesteed aan de waarmerkend actuaris. Hierop is het uitbestedingsbeleid van toepassing. De sleutelhoudersrol risicobeheerfunctie wordt niet uitbesteed, maar intern ingevuld. Als een sleutelhoudersrol door een bestuurslid wordt uitgeoefend, is het beloningsbeleid van SPW van toepassing. Dit betekent, dat wat betreft de sleutelhoudersrol risicobeheerfunctie een vergoeding van € 61.000 is gekoppeld. Dit is in paragraaf 4.1 beschreven. Indien een sleutelhoudersrol door een medewerker van het bestuursbureau wordt verricht, geldt het arbeidsvoorwaardenbeleid bestuursbureau van SPW. Met de sleutelfunctiehouder interne audit wordt een afzonderlijke overeenkomst van opdracht gesloten.

5. Transparantie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is transparant en wordt onder andere gecommuniceerd op de website van SPW en in het jaarverslag. Van een beheerst beloningsbeleid gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en/of onzorgvuldige handelingen van de bij het fonds betrokken belanghebbenden.

6. Evaluatie beloningsbeleid

Driejaarlijks evalueert het bestuur het beloningsbeleid. De tijdsbesteding van bestuursleden wordt hierin meegenomen.

7. Slotbepaling

Dit beloningsbeleid vervangt met ingang van 1 januari 2022 het vorige beloningsbeleid.