



STICHTING PENSIOENFONDS VOOR ROEIERS
IN HET ROTTERDAMSE HAVENGEBIED

Beloningsbeleid

Versie datum	12 april 2021
Vorige versie	3 september 2019
Eerstvolgende evaluatie	12 april 2023
Toekomstige wijzigingen	
Logboek van aanpassingen	



STICHTING PENSIOENFONDS VOOR ROEIERS
IN HET ROTTERDAMSE HAVENGEBIED

STICHTING PENSIOENFONDS VOOR ROEIERS IN HET ROTTERDAMSE HAVENGEBIED

BELONINGSBELEID

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Reikwijdte en uitgangspunten	3
2.1.	Reikwijdte	3
2.2.	Uitgangspunten	3
3.	Invulling beloningsbeleid	4
4.	Evaluatie beloningsbeleid	4
5.	Monitoring naleving	5
6.	Verantwoording en bekendmaking beloningsbeleid	4
7.	Vaststelling, inwerkingtreding en wijziging	5
	Bijlage Relevante wet- en regelgeving	6

1. Inleiding

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds voor Roeiers in het Rotterdamse havengebied (hierna: SPRH) legt in dit document vast op welke wijze zij invulling geeft aan een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is enerzijds ingegeven door de wettelijke kaders (zie de bijlage voor een nadere uitwerking hiervan) en anderzijds door de visie van het bestuur ten aanzien van beloningen.

2. Reikwijdte en uitgangspunten

Reikwijdte

Dit beloningsbeleid is van toepassing op:

- De leden van het bestuur;
- De leden van het verantwoordingsorgaan;
- De leden van de visitatiecommissie;
- Overige door het bestuur aan te wijzen personen.

Uitgangspunten

Het bestuur hanteert de volgende uitgangspunten bij haar beloningsbeleid:

- a. SPRH voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid.
- b. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de doelstellingen van SPRH en passend gelet op de beroepsgroep waarvoor SPRH de pensioenregeling uitvoert.
- c. De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.
- d. Het beloningsbeleid is zoveel als mogelijk gekoppeld aan objectieve en maatschappelijk aanvaarde normen.
- e. SPRH kent geen prestatie gerelateerde beloningen aan de financiële resultaten van SPRH.
- f. De bestuursleden die worden voorgedragen door de algemene vergadering van de Deelnemersvereniging Stichting Pensioenfonds voor Roeiers in het Rotterdamse havengebied en werkzaam zijn voor de Koninklijke Roeiers Vereniging Eendracht (KRVE) ontvangen het winstdeel van de KRVE voor de werkzaamheden gedaan voor SPRH.
- g. Leden en de voorzitter van de visitatiecommissie ontvangen een vergoeding per dagdeel.
- h. De leden van het verantwoordingsorgaan, indien niet actief, ontvangen een vergoeding per dagdeel. Kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van het verantwoordingsorgaan, worden door SPRH vergoed na overlegging van de bewijsstukken.
- i. SPRH hanteert geen ontslagvergoedingen. Indien de betrekking van een lid van de visitatiecommissie tussentijds wordt beëindigd wordt de vergoeding tijdsevenredig aangepast.
- j. Het bestuur kan besluiten de vastgestelde vergoeding te indexeren of te verhogen.
- m. SPRH zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed en van overige externe dienstverleners (waaronder in ieder geval begrepen de adviserende actuaris, de certificerende actuaris en de externe accountant) niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor SPRH aanvaardbaar is. Het fonds betreft

daartoe het beloningsbeleid bij selectietrajecten van uit te besteden werkzaamheden (een en ander is vastgelegd in het uitbestedingsbeleid).

- n. Voor vermogensbeheerders geldt dat SPRH een beheerst beloningsbeleid vereist.
- o. Evaluatie van het beloningsbeleid vindt jaarlijks plaats in het vierde kwartaal, inclusief een eventueel besluit tot indexatie van de bedragen voor het volgende kalenderjaar.

3. Invulling beloningsbeleid 2021

In het onderstaande overzicht zijn de beloningen van de leden van het bestuur, de visitatiecommissie en het verantwoordingsorgaan opgenomen.

Functionaris	Beloning
Bestuurslid namens deelnemers	Beloning via winstdeel KRVE
Voorzitter en lid verantwoordingsorgaan	36 euro per vergader uur en voor ieder vergader uur een uur voorbereiding plus vergoeding gemaakte onkosten
Voorzitter en lid visitatiecommissie	Vast bedrag per visitatie van in totaal 15.300 euro per visitatie. Elk lid ontvangt een vergoeding van 415 euro per dagdeel. Voor zowel de voorzitter als een regulier lid komt dat neer op ca. 2.200 euro per visitatie.

4. Evaluatie beloningsbeleid 2021

In de bestuursvergadering van 12 april 2021 is het beloningsbeleid geëvalueerd en vastgesteld. Er is besloten om de vergoeding van 36 euro per uur te handhaven en om voor ieder vergaderuur een uur voorbereiding uit te keren.

5. Monitoring naleving beloningsbeleid

Het bestuur is verantwoordelijk voor de monitoring van de naleving van het beloningsbeleid. Het verantwoordingsorgaan is verantwoordelijk voor de monitoring van de naleving van de beloningen van het bestuur. Deze monitoring vindt jaarlijks plaats.

6. Verantwoording en bekendmaking beloningsbeleid

In het kader van transparantie en om te waarborgen dat het beloningsbeleid te allen tijde beschikbaar is voor de personen die hieraan gebonden zijn, wordt dit beleid gepubliceerd op

de website van SPRH. Bij wijziging wordt het beloningsbeleid onder de aandacht gebracht van de personen op wie het beleid van toepassing is. Het bestuur legt in het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beloningsbeleid.

7. Vaststelling, inwerkingtreding en wijziging

Dit beloningsbeleid is vastgesteld na ingewonnen advies van het verantwoordingsorgaan. Het bestuur kan het beloningsbeleid uitsluitend wijzigen na ingewonnen advies van het verantwoordingsorgaan. Het beloningsbeleid wordt na elke relevante wijziging van omstandigheden geactualiseerd, en in ieder geval jaarlijks beoordeeld op de vraag of actualisering noodzakelijk is.

Stichting Pensioenfonds Roeiers in het Rotterdamse havengebied,

R.A. Crans
Voorzitter

M.J. Cornelissen
Penningmeester

Bijlage Relevante wet- en regelgeving

1. Besluit Financieel toetsingskader pensioenfondsen

Het Besluit Financieel toetsingskader pensioenfondsen (Besluit FTK) regelt een aanscherping van het beloningsbeleid van pensioenfondsen en plaatst het beloningsbeleid uitdrukkelijk in de context van het op duurzame wijze beheersen van te lopen financiële en niet financiële risico's. Artikel 21a van het Besluit FTK geldt voor de beloning van de (mede) beleidsbepalers van het pensioenfonds en van medewerkers die het risicoprofiel van het pensioenfonds beïnvloeden. In dit artikel worden de volgende eisen gesteld aan het beloningsbeleid:

- Schriftelijke vastlegging van het beloningsbeleid;
 - Omschrijving van beloningscomponenten en structuren die gevoelig zijn voor risico nemen en procedures en maatregelen om dat tegen te gaan;
 - Openbaar maken;
 - Zorgen voor implementatie en instandhouding van dit beleid;
 - beleid afstemmen op de omvang en organisatie van het pensioenfonds.
- DNB kan nadere regels stellen, maar heeft dat tot nu toe niet gedaan.

Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling

Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het uitbestedingsbeleid en de beheersing van risico's verbonden aan de uitbesteding. In dit kader is artikel 43 lid 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling van belang, waarin wordt bepaald dat indien een pensioenfonds werkzaamheden uitbesteedt aan een derde, hij ervoor zorg draagt dat deze derde de bij of krachtens de Wet verplichte beroepspensioenregeling gestelde regels, die van toepassing zijn op het pensioenfonds, naleeft.

Artikel 14 van het Besluit Uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling geeft een aantal normen waaraan dit uitbestedingsbeleid moet voldoen om te kunnen spreken van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Voor het beloningsbeleid is lid 4 van dit artikel van belang. Hierin wordt bepaald dat een pensioenfonds in zijn uitbestedingsbeleid het beloningsbeleid van de derde aan wie werkzaamheden worden uitbesteed dient mee te nemen. Dit 'meenemen' heeft drie aspecten:

- het pensioenfonds heeft zicht op het beloningsbeleid van de derde;
- het pensioenfonds neemt het beloningsbeleid mee in de keuze voor de derde;
- het pensioenfonds maakt zijn beleid aangaande de vorige twee aspecten openbaar.

In de toelichting bij het betreffende Besluit wordt gesteld dat fondsen zich "rekenschap moet geven". Dit impliceert dat het pensioenfonds actief nagaat of er wordt voldaan aan een beheerst en integer beloningsbeleid door derden.

Artikel 35a van het Besluit uitvoering omvat de VTE-normen voor de leden van het bestuur.

2. Code Pensioenfonds

De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid hebben de Code Pensioenfonds ontwikkeld die normen formuleert voor 'goed pensioenfondsbestuur'. Deze Code formuleert ook normen voor het beloningsbeleid van het bestuur, het intern toezicht, het belanghebbendenorgaan, andere medebeleidsbepalers, externe leden van adviescommissies van het fonds en van derden bij uitbesteding.

Normen met betrekking tot beloningsbeleid zijn:

- **Norm 13:** Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.
- **Norm 41:** Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.
- **Norm 42:** De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.
- **Norm 43:** Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie-gerelateerde beloningen. Prestatie-gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.
- **Norm 44:** Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.

3. Topinkomens bestuurders (semi)publieke instellingen

Topfunctionarissen in de (semi)publieke sector mogen niet meer verdienen dan een minister. Dit wordt normering van topinkomens genoemd. Enkele sectoren hebben een eigen maximum voor het salaris van topfunctionarissen.

Normering van topinkomens

Sinds 2015 verdienen topfunctionarissen bij de overheid niet meer dan een ministersalaris. Topfunctionarissen zijn bestuursleden en directeuren die leidinggeven aan de hele organisatie.

Deze wet geldt voor:

- De bezoldiging (het salaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, belastbare onkostenvergoedingen en pensioenbijdragen) van bestuurders in het openbaar bestuur;
- De bezoldiging van topfunctionarissen bij semipublieke organisaties zoals ziekenhuizen, woningcorporaties, scholen en publieke omroepen en bij;
- Instellingen die een groot deel van hun inkomsten uit subsidies ontvangen.

In 2021 is het bezoldigingsmaximum € 209.000. Dit is inclusief:

- Brutosalaris;
- Vakantie-uitkering;
- Eindejaarsuitkering;
- Pensioenbijdrage;
- Belaste onkosten, zoals een belaste reiskostenvergoeding.

Enkele regels uit de WNT zijn:

- Het bezoldigingsmaximum wordt jaarlijks aangepast aan de loonontwikkeling in de publieke sector.
- Voor zorgverzekeraars geldt niet het algemene WNT-bezoldigingsmaximum, maar een eigen (sectorale) regeling. Dit maximum ligt boven het WNT-maximum.
- Er gelden verlaagde maxima voor zorginstellingen, onderwijsinstellingen, cultuurfondsen, de woningcorporaties en instellingen in de sector ontwikkelingssamenwerking.
- Ontslagvergoedingen van bestuurders mogen maximaal één jaarsalaris zijn, met een maximum van € 75.000.
- Voor extern ingehuurd topfunctionarissen die geen dienstbetrekking bij de desbetreffende instelling hebben ('interimmers') gelden afwijkende regels. De eerste 6 maanden van de functievervulling (in 2021) mag het inkomen niet meer zijn dan de som van € 27.700 per maand voor de eerste 6 maanden en € 21.000 per maand voor de volgende 6 maanden. Ook geldt een uurtarief van maximaal € 199. Na 12 maanden functievervulling geldt het algemene WNT-maximum.

Openbaarmaking van topinkomens

(Semi)publieke instellingen moeten jaarlijks de bezoldiging en eventuele ontslagvergoedingen van hun topfunctionarissen publiceren in hun financiële jaarverslagen. Dit heet ook wel de openbaarmakingsplicht. Sinds 1 januari 2018 moeten de instellingen deze gegevens openbaar toegankelijk op internet publiceren voor minstens 7 jaar.

De instelling publiceert alleen gegevens van topfunctionarissen met een salaris hoger dan de maximale vrijwilligersvergoeding per kalenderjaar.

4. SFDR

Beloning mag niet aanzetten tot het nemen van duurzaamheidsrisico's.