



BELONINGSBELEID

1 januari 2026

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Kerngegevens bestuur BPFV	3
3.	Beloningsbeleid	3
4.	Beloning voor leden van fondsorganen.....	4
5.	SFDR	5
6.	Rapportage & verantwoording	6
7.	Vaststelling	6

1. Inleiding

Het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandelin Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (hierna: BPFV) legt in dit document haar beloningsbeleid in relatie tot de eigen fondsorganen vast. Dit beleid is enerzijds ingegeven door de wettelijke kaders (inclusief de Code pensioenfondsen). Anderzijds door de visie van het bestuur tenaanzien van beloning. Op 3 maart 2026 is de uitwerking van het beloningsbeleid voor de leden van fondsorganen geactualiseerd.

Het beloningsbeleid is van toepassing op:

- I. Leden van de fondsorganen (algemene uitgangspunten en punt I van hoofdstuk 3); en
- II. De uitbestedingsrelaties (algemene uitgangspunten en punt II van hoofdstuk 3).

2. Kerngegevens bestuur BPFV

BPFV heeft een paritair samengesteld bestuur. Het bestuur bestaat uit zeven leden. De werkgeversorganisaties dragen in onderling overleg drie leden voor. De werknemersorganisaties (FNV en CNV) dragen beiden één lid voor. Het pensioengerechtigden lid wordt benoemd door het bestuur op voordracht van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan. De voorzitter is een onafhankelijk bestuurslid met stemrecht en wordt benoemd door het bestuur.

3. Beloningsbeleid

Algemene uitgangspunten

Overeenkomstig de Pensioenwet en het Besluit uitvoering Pensioenwet voert het fonds een beloningsbeleid dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. De vergoedingen zijn in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het pensioenfonds als geheel. Het beleid draagt daarnaast bij aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het pensioenfonds. Het beloningsbeleid wordt ten minste eenmaal per drie jaar geëvalueerd en geactualiseerd. Indien een belangrijke wijziging daartoe aanleiding geeft, kan het tussendoor worden aangepast.

I. Uitgangspunten van het bestuur voor beloningsbeleid van leden van fondsorganen:

1. De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
2. Het beloningsbeleid is passend gelet op het binnen de aangesloten werkgevers geldende beloningsbeleid;
3. Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang (vermogen, aantal (gewezen) deelnemers) en de organisatie van BPFV, op de aard, omvang en complexiteit van de bedrijfstak;
4. Het beloningsbeleid wordt zoveel als mogelijk gekoppeld aan objectieve en maatschappelijk aanvaarde normen;
5. Het fonds hanteert geen prestatie gerelateerde beloningen;
6. Voor het beloningsbeleid geldt dat alle beloningen uitsluitend bestaan uit vaste vergoedingen met een maximum die periodiek geëvalueerd worden. 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.
7. Er is rekening gehouden met het feit dat een kritische opstelling van bestuursleden niet mag worden belemmerd;
8. Om in aanmerking te komen voor beloning moeten (aspirant) bestuursleden minimaal 75% van de vergaderingen per jaar bijwonen. Aan het einde van elk jaar evalueert de voorzitter de aanwezigheid. Als een bestuurslid minder dan 75% aanwezig is geweest, zal de voorzitter dit bespreken met het betreffende bestuurslid. Als er naar het oordeel van de voorzitter redelijke gronden zijn om de vergoeding toch uit te betalen, zal hij hierover een voorstel doen ter besluitvorming door het bestuur;
9. Als een persoon slechts een gedeelte van het jaar bestuurslid, DB-lid, lid van de RvT, voorzitter van het bestuur, de RvT of het Verantwoordingsorgaan is geweest, wordt de beloning pro rata aangepast;
10. Bij ontslag van een bestuurslid wordt geen ontslagvergoeding verstrekt;

11. Indien vergoedingen worden verstrekt geschiedt betaling in alle gevallen zonder inhouding, verrekening, korting of opschorting. De gerechtigde is zelf verantwoordelijk en aansprakelijk voor het op juiste en tijdige wijze afdragen van (eventueel) verschuldigde heffingen en premies in de meest ruime zin van het woord;
12. Met ingang van 1 januari 2025 zal de vergoeding voor alle gremia jaarlijks worden verhoogd met een percentage gelijk aan de percentuele stijging van de loonindex voor verzekeraars en pensioenfondsen. De maximum aan verhoging mag echter niet meer zijn dan de jaarlijkse indexatie die de deelnemers van het fonds krijgen.
13. Na invoering van de Wtp voor het fonds zal de vergoeding van alle gremia jaarlijks worden verhoogd met een percentage gelijk aan de percentuele stijging van de loonindex voor verzekeraars en pensioenfondsen.
14. Stagiaires en toehoorders in het bestuur die ter voorbereiding op een bestuursfunctie bestuurlijke kennis en ervaring opdoen, komen niet in aanmerking voor beloning. Zij hebben wel recht op een reiskostenvergoeding.

II. Vergoedingsbeleid ten aanzien van uitbestedingsrelaties

Toepasselijkheid beloningsbeleid op uitbestedingsrelaties

De algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid van het fonds worden toegepast op de uitbestedingsrelaties. De vergoedingen voor uitbesteding kunnen afwijken van de bedragen die genoemd worden onder I voor de leden van de fondsorganen.

Het fonds betreft het beloningsbeleid bij selectietrajecten ten aanzien van uit te besteden werkzaamheden, middels het uitbestedingsbeleid. Voor zover beloningscomponenten en beloningsstructuren van de uitbestedingsrelaties ertoe zouden kunnen bijdragen dat het pensioenfonds meer risico's neemt dan voor hem aanvaardbaar is, beschrijft het pensioenfonds de te volgen procedures en maatregelen die gevolgen van dergelijke beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen en beheersen in het uitbestedingsbeleid.

Indien werkzaamheden worden uitbesteed aan een partij die valt onder één van de EU-richtlijnen zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 sub b van IORP II, kan afgeweken worden van de Algemene Uitgangspunten van het beloningsbeleid. Het pensioenfonds zorgt er in dat geval voor zicht te hebben op het beloningsbeleid van deze uitbestedingsrelatie en betreft dit bij de keuze voor de uitbestedingsrelatie en maakt zijn keuze dienaangaande openbaar.

4. Beloning voor leden van fondsorganen

Met ingang van 1 januari 2024 gelden de volgende normen:

Met ingang van 1 januari 2024 is de beloning van de gremia binnen het fonds in overeenstemming gebracht met 70% van de Wet normering topinkomens, wat betekent dat een vaste beloning meer geschikt is dan een variabele beloning.

Op 18 december 2023 heeft het bestuur een beoordeling van de marktconformiteit uitgevoerd waarbij 70% van de Wet normering topinkomen (per 1 januari 2024: € 233.000 per jaar) als uitgangspunt is genomen. Ook de Pensioenfederatie verwijst op haar website naar de Wet normering topinkomens (Wnt). Uit het onderzoek dat is gepubliceerd op de website van de Pensioenfederatie blijkt dat de beloningen van pensioenfondsbestuurders nog altijd aanzienlijk lager zijn dan de Wnt-norm: meestal tussen 60% en 80% van de Wnt-norm. De beloning van de organen binnen het fonds wordt afgeleid van de Wnt-norm en de loonwaarde op basis van 70% van de Wnt-norm vastgesteld met ingang van 2024. Het bedrag van de loonwaarde wordt afgerond naar boven op hele euro's.

Voor de beloning van een bestuurder wordt de wettelijke norm van 0,2 VTE als uitgangspunt genomen. Voor DB-leden wordt de wettelijke norm van 0,3 VTE als uitgangspunt genomen. Dit omdat zij bijna tweewekelijks een overleg voeren van minimaal een dagdeel. Daarnaast bespreken zij vaak ook wekelijks (gang van) zaken en voorbereiding van de bestuursvergaderingen, los van de reguliere bestuursvergaderingen en bestuursactiviteiten en activiteiten op het gebied van handhaving. Dit vergt extra inzet van DB-leden, vandaar dat er voor DB-leden een extra normering van 0,1 VTE en beloning geldt. De voorzitter van het bestuur ontvangt een toeslag van 25% bovenop de beloning van een bestuurslid. De toeslag van de bestuursvoorzitter is gebaseerd op de SER-normering, die ook 25% hanteert.

De voorzitter van de RvT en het VO ontvangt 1/3 toeslag op beloning van een lid.

Extra inspanning project

Indien er sprake is van een bijzonder project waarvoor één of meerdere bestuursleden buiten commissieverband tijdelijk een significante extra tijdsinspanning leveren (voorbeeld: Wet Toekomst Pensioenen), dan bestaat de mogelijkheid om hiervoor een tijdelijke extra vergoeding toe te kennen in de vorm van een toeslag die wordt bepaald aan de hand van de verwachte tijdsbesteding en duur van het project.

Als gevolg van het WTP-traject zullen de bestuurs-, RvT- en VO-leden tijdelijk drukker zijn en aanzienlijk meer tijd moeten besteden. Hiervoor wordt tijdelijk een extra vergoeding toegekend in de vorm van een Wtp-toeslag van 25% voor bestuurs- en RvT-leden en een Wtp-toeslag van 60% voor VO-leden gedurende de duur van het project.

Evaluatie

In het eerste kwartaal van 2026 is een evaluatie gehouden om te bepalen of de beloningen en vergoedingen nog steeds adequaat zijn. Gezien de extra tijdsbesteding in 2024 is besloten om, naast de "reguliere" vergoeding, de bestaande "Wtp-toeslag" met 10% te verhogen. Dit komt bovenop de "reguliere" vergoeding van 2,3% per 1 januari 2025 en 2,2% per 1 januari 2026. Concreet betekent dit in 2025 een verhoging van de "Wtp-toeslag" voor het bestuur en de RvT van 15% naar 25%, en voor het VO van 50% naar 60%.

Daarnaast is, gezien de structureel hogere tijdsbesteding en verantwoordelijkheid, besloten om de bestaande Wtp-toeslag voor de voorzitter in 2026 met 25 procentpunt te verhogen. Hierdoor stijgt de toeslag voor de voorzitter van 25% naar 50%.

Na afronding van de implementatie van de WTP zal een evaluatie/herijking plaatsvinden met betrekking tot de bezoldiging. Dit is omdat het pensioenfonds dan in een andere situatie belandt en het dan zal blijken hoeveel tijd een bestuurder (RvT-/VO-lid) moet besteden aan het besturen van het fonds. Na de implementatie van de WTP zal het fonds een andere (mogelijk lagere) vergaderfrequentie hebben.

Met ingang van 1 januari 2024 stapt het fonds over naar een vaste jaarlijkse beloning voor alle gremia volgens de volgende normtabel, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen een reguliere vergoeding met en een vergoeding zonder Wtp-toeslag (beloning per 1 januari 2026):

	Zonder wtp-toeslag	Met wtp-toeslag 25% of 60%	Aantal
Bestuurslid	€ 34.104	€ 42.631	4
DB lid	€ 51.156	€ 63.946	2
Voorzitter*	€ 59.683	€ 89.525	1
VO lid***	€ 5.684	€ 9.096	5
VO voorzitter**	€ 7.579	€ 12.127	1
RvT lid	€ 17.052	€ 21.316	2
RvT voorzitter**	€ 22.736	€ 28.421	1
alle organen	€ 391.250	€ 501.680	
bestuur	€ 298.411	€ 373.020	

* voorzitter van bestuur krijgt een toeslag van 50% bovenop de beloning van een bestuurslid

** een RvT-/VO-voorzitter krijgt een toeslag van 1/3 op beloning lid

*** een VO-lid ontvangt een beloning die 1/3 bedraagt van de beloning van een RvT-lid

Opleiding

Als leden van het bestuur, de RvT of het VO een opleiding willen volgen, dienen zij dit te melden bij het (dagelijks) bestuur. Het (dagelijks) bestuur zal vervolgens per geval beoordelen of het verzoek om een opleiding te volgen gehonoreerd kan worden.

Reiskostenvergoeding

De vergoeding voor reiskosten is de wettelijk fiscaal vergoede prijs per kilometer voor auto, of een vergoeding op basis van de werkelijk gemaakte kosten voor openbaar vervoer (Treinkosten: 2e klasse)

5. SFDR

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 duurzaamheids- risico's. Een op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning is niet afhankelijk van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's.

6. Rapportage & verantwoording

Jaarlijks legt het bestuur verantwoording af over het gevoerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt nadrukkelijk onderdeel uit van het risicomanagementproces van het fonds.

De leden van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan dienen hun declaraties in op basis van het standaardsjabloon en gebruikelijke werkwijze, met een minimale frequentie van 1 keer per kwartaal, achteraf.

Het Dagelijks bestuur monitort continue alle ingediende en uitgekeerde declaraties.

7. Vaststelling

Aldus door het bestuur vastgesteld met ingangsdatum 1 januari 2026.

.....
H.J. Machielsen
Onafhankelijk voorzitter

.....
H. Nieuwenhuijse
Secretaris

Op 6 mei 2021 heeft de Staatssecretaris van Financiën een Besluit gepubliceerd over de btw-heffing bij werkzaamheden van toezichthouders en van leden van diverse commissies. Het Besluit treedt in werking per 7 mei 2021 en werkt terug tot 13 juni 2019 (de datum waarop het eerste arrest van het Europese Hof van Justitie inzake de btw-plicht voor toezichthouders werd gewezen). Vanaf 7 mei is er geen btw meer verschuldigd over de werkzaamheden. Er kan vanaf deze datum dus geen btw meer gefactureerd worden aan het pensioenfonds.