



STICHTING
PAWW

PRIVATE
AANVULLING
WW & WGA

Beloningsbeleid

Versie 2022

Inhoudsopgave van het Beloningsbeleid Stichting Private Aanvulling WW & WGA

1. Inleiding	3
2. Doel en randvoorwaarden	3
3. Verantwoordelijkheid en toepassing beleid	3
4. Beloningsstructuur	4
5. Commissies	4
6. Uitbesteding	4
7. Inwerkingtreding en ondertekening	4

Versiebeheer

Datum	Versie	Wijziging	Status
03-04-2020	0	Versie opgesteld door het NCI	concept
27-10-2020	1	Eerste versie ter bespreking in bestuur	concept
27-9-2022		Gereviseerde versie	concept
27-10-2022		Gereviseerde versie 2	concept
04-11-22	2022	Goedgekeurde versie bestuur	definitief

1. Inleiding

Met het integriteitsbeleid bevordert de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (hierna: SPAWW) dat de verbonden personen handelen in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving en het bedrijfsplan van SPAWW, waarin onder meer het uitgangspunt “geen winstoogmerk” en de volgende kernwaarden van SPAWW zijn opgenomen:

- Toekomstbestendig;
- Transparant;
- Compliant;
- Klantgericht;
- Betrouwbaar;
- Integer;
- Kostenefficiënt;
- Oprecht;
- Rechtvaardig.

Dit is verder uitgewerkt in de onderliggende regelingen zoals dit Beloningsbeleid. Het beloningsbeleid vormt zo een onderdeel van de beheerste en integere bedrijfsvoering van SPAWW en beschrijft de wijze waarop SPAWW invulling geeft aan haar verantwoordelijkheid met betrekking tot een beheerst en duurzaam beloningsbeleid.

2. Doel en randvoorwaarden

Het beloningsbeleid draagt bij aan de kwaliteit en integriteit van de dienstverlening en is van toepassing op arbeids- dan wel aanstellingsvoorwaarden van de leden van het bestuur en de medewerkers van het bestuursbureau. SPAWW voert een beloningsbeleid dat voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Het beloningsbeleid is beheerst, toekomstbestendig en gericht op de lange termijn;
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de kernwaarden en cultuur van SPAWW;
- Het beloningsbeleid is gericht op het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;
- SPAWW verstrekt een marktconforme en maatschappelijk acceptabele beloning;
- De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de ervaring, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- SPAWW biedt geen variabele beloningen en hanteert geen beloningen die zijn gebaseerd op prestatiecriteria. Hierdoor zijn individueel behaalde resultaten geen directe reden tot meer of minder beloningen.
- Het beloningsbeleid is gericht op billijke interne beloningsverhoudingen.
- Het beloningsbeleid voorziet niet in een vooraf reeds overeengekomen vertrekvergoeding aangezien dit niet in lijn is met de maatschappelijke normen

3. Verantwoordelijkheid en toepassing beleid

Het bestuur is verantwoordelijk voor het goedkeuren van het beloningsbeleid. De niet-uitvoerende bestuursleden houden toezicht op de adequate uitvoering van het beloningsbeleid. De uitvoerend bestuurder is verantwoordelijk voor de implementatie en het uitvoeren van beloningen in lijn met het beloningsbeleid. De compliance officer beoordeelt periodiek of het beloningsbeleid voldoet aan de uitgangspunten van SPAWW en of de hiermee samenhangende (reputatie)risico's worden beheerst.

Het beloningsbeleid is van toepassing op leden van het bestuur, Commissie Bestuurlijke Effectiviteit, overige commissies, medewerkers van het bestuursbureau. In bijzondere gevallen kan het bestuur hier gemotiveerd van afwijken. De onderbouwing om hiervan af te wijken wordt in de notulen van de bestuursvergadering vastgelegd.

4. Beloningsstructuur

Functies binnen SPAWW worden als volgt beloond:

- De uitvoerende bestuurder is voltijds in loondienst en ontvangt een door het bestuur vastgestelde beloning die voldoet aan de in hoofdstuk twee beschreven randvoorwaarden.
- De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen een vergoeding die gebaseerd is op de bezoldiging van bestuurders in de pensioensector.
- De medewerkers van het bestuursbureau ontvangen een beloning die voldoet aan de randvoorwaarden zoals in hoofdstuk twee zijn beschreven.

5. Commissies

De leden van de Commissie Bestuurlijke Effectiviteit ontvangen een all-in (kosten)vergoeding conform het vigerende reglement Commissie BE.

De leden van de overige commissies van SPAWW ontvangen een (onkosten) vergoeding die gebaseerd is op de vacatievergoedingen van de SER. De vergoedingen worden aan de werkgever of voordragende organisatie overgemaakt, tenzij uit een verklaring van de werkgever of voordragende organisatie blijkt dat het aan betrokkene zelf kan worden overgemaakt.

6. Uitbesteding

SPAWW besteedt een deel van haar werkzaamheden uit aan externe partijen. Bij de selectie en bij de periodieke evaluatie beoordeelt SPAWW of de partij waaraan werkzaamheden worden uitbesteed een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat aansluit op het beloningsbeleid van SPAWW. In geval van twijfel daarover moet de externe partij kunnen aantonen dat wordt gewaarborgd dat diens beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan voor SPAWW aanvaardbaar is.

7. Inwerkingtreding en ondertekening

Deze versie van het beloningsbeleid treedt in werking na goedkeuring door het bestuur op 4 november 2022 en vervangt de versie van die is goedgekeurd op 30 oktober 2020. Het beloningsbeleid wordt elke drie jaar door het bestuur geëvalueerd, tenzij er een relevante aanleiding aanwezig is waardoor deze eerder dient plaats te vinden.

Voor akkoord en goedkeuring,
Namens Stichting Private Aanvulling WW en WGA,

A. de Rijk
(Uitvoerend) bestuurder

