



# **BELONINGSBELEID**

## **Raad van Commissarissen (RvC) en Directeur Bestuurder (DB)**

Definitieve versie mei 2022

Status:

Goedgekeurd remuneratiecommissie: 4 mei 2022

Vastgesteld RvC: 19 mei 2022

# Inhoud

---

<b>1. Inleiding</b> .....	3
<b>2. Basisprincipes en uitgangspunten beloningsbeleid</b> .....	3
2.1 Wet- en regelgeving .....	3
2.2 Overige uitgangspunten .....	4
<b>3. Procedure beloningsbeleid</b> .....	4
3.1 Directeur-bestuurder .....	4
3.1.1 Bezoldiging .....	4
3.1.2 WNT-toets .....	4
3.1.3 Bezoldigingsgroei .....	4
3.1.4 Beoordeling directeur-bestuurder .....	4
3.2 Voorzitter en leden van de RvC .....	5
3.2.1 Bezoldiging .....	5
3.2.2 WNT-toets .....	5
3.2.3 Indexatie .....	5
3.3 Procedure vaststelling beloning .....	5

## **1. Inleiding**

Baston Wonen hecht waarde aan een transparante en maatschappelijk verantwoorde beloning voor de toezichthouders en de directeur-bestuurder. We zijn open naar de buitenwereld over de beloning en ook over de principes en procedure die daar aan ten grondslag liggen. Uitgangspunt is hierin een sobere en doelmatige beloning, met in achtname van conformiteit op de arbeidsmarkt.

## **2. Basisprincipes en uitgangspunten beloningsbeleid**

### **2.1 Wet- en regelgeving**

Corporatiebestuurders en toezichthouders ontvangen een beloning die past bij hun publieke taak. Sinds 2013 moet hun beloning voldoen aan de normen uit de Wet Normering Topinkomens (hierna: WNT). In 2014 heeft de overheid dat aangevuld met een staffelregeling voor woningcorporaties, zoals opgenomen in de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting 2014 (hierna: staffel). Deze staffel kent een klassenindeling op grond van het aantal verhuureenheden van de corporatie en de grootte van de gemeente waar het grootste deel van het woningbezit gelegen is.

Bij Baston Wonen blijven we binnen alle door WNT en VTW gestelde normen en ook veranderingen in bezoldiging worden daar aan getoetst.

Daarnaast zijn de volgende wetsartikelen uit de Woningwet en Governancecode relevant:

#### **Artikel 25 lid 3, Woningwet**

*"Een bestuurder wordt benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar, en kan steeds voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd."*

#### **Artikel 30 lid 4, Woningwet**

*"Een commissaris wordt benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar en kan worden herbenoemd. De al dan niet aaneengesloten totale periode waarin een commissaris lid is van de raad van commissarissen van dezelfde toegelaten instelling is ten hoogste acht jaar. Indien een lid van de raad van commissarissen van een fusierende toegelaten instelling, na toepassing van het bepaalde in artikel 53, toetreedt tot de raad van commissarissen van de verkrijgende toegelaten instelling, dan wordt dat voor de toepassing van dit lid niet aangemerkt als een benoeming of herbenoeming."*

#### **Artikel 30 lid 12 sub b, Woningwet**

*"De statuten bevatten voorschriften omtrent het, door de raad van commissarissen onder begeleiding van personen of instanties buiten de toegelaten instelling, met een frequentie van ten minste een maal per twee jaar beoordelen van het functioneren van die raad."*

#### **Artikel 3.4, Governancecode**

*"De RvC stelt het beloningsbeleid van het bestuur vast conform de geldende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd."*



#### **Artikel 3.8, Governancecode**

*"De hele RvC beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder(s) en rapporteert over het proces in het jaarverslag."*

**Artikel 3.15, Governancecode**



*"De honorering van commissarissen valt binnen de geldende wettelijke kaders, wordt in het jaarverslag vermeld en op de website van de woningcorporatie gepubliceerd."*

**2.2 Overige uitgangspunten**

-  De beloning/bezoldiging van zowel de toezichhouders als de directeur-bestuurder van Baston Wonen zijn openbaar. Jaarlijks wordt dit weergegeven in ons bestuursverslag. Dat publiceren we op onze website.
-  Baston Wonen toetst jaarlijks in welke bezoldigingsklasse zij valt. Vervolgens wordt jaarlijks vastgesteld wat het voor de betreffende bezoldigingsklasse bijbehorend bezoldigingsmaximum is.

**3. Procedure beloningsbeleid****3.1 Directeur-bestuurder**

De RvC van Baston Wonen stelt de arbeidsvoorwaarden en de beloning van de directeur-bestuurder vast. Het kader voor de beloning van de directeur-bestuurder wordt gevormd door de:

-  WNT;
-  Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting 2014 (hierna: de Regeling).

**3.1.1 Bezoldiging**

Baston Wonen neemt de bezoldigingsnormen van de Regeling onverkort over, met als maximum het bij de schaal horende maximum van de 'staffel'.

**3.1.2 WNT-toets**

De beloning van de directeur-bestuurder wordt jaarlijks getoetst en dient te allen tijde onder de WNT-norm en binnen de bandbreedte zoals vastgelegd in de Regeling te blijven.

**3.1.3 Bezoldigingsgroei**

De jaarlijkse verhoging van het salaris van de directeur-bestuurder wordt gebaseerd op het jaarlijks door het Rijk vastgestelde en gepubliceerde verhogingspercentage van de WNT. Dit naar beoordeling van de RvC. Eventuele indexering vindt jaarlijks plaats per 1 januari.




De RvC behoudt de mogelijkheid om bij uitzondering een aanvullende salarisaanpassing te doen, mits het salaris te allen tijde binnen de normen van de geldende WNT blijft, hierbij ook rekening houdend met het uitgangspunt van soberheid en doelmatigheid.

**3.1.4 Beoordeling directeur-bestuurder**

Tenminste éénmaal per jaar vindt een evaluatie-/voortgangsgesprek tussen de remuneratiecommissie en de directeur-bestuurder plaats om het functioneren te beoordelen. In dit gesprek komen de afspraken en de te behalen resultaten aan de orde. De bevindingen en aandachtspunten wegen mee in de beoordeling. De RvC rapporteert over dit proces in het jaarverslag.

### **3.2 Voorzitter en leden van de RvC**

Het kader voor de bezoldiging van de RvC wordt gevormd door de:

-  WNT;
-  de Regeling;
-  De bindende beroepsregel Bezoldiging commissarissen van de Vereniging van Toezichthouders Woningcorporaties (hierna: VTW-beroepsregel).

#### **3.2.1 Bezoldiging**

De WNT bepaalt dat het bezoldigingsmaximum voor een lid 10% is van het toepasselijke bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen (in dienstbetrekking bij een fulltime dienstverband). Voor een voorzitter is dit 15%.

De Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties kent sinds 2015 een voor alle leden bindende beroepsregel. De bezoldigingsmaxima in de beroepsregel liggen lager dan in de WNT. De VTW acht deze bezoldiging redelijk en maatschappelijk aanvaard voor de sector. Voor een lid wordt het bezoldigingsmaximum dan 8% van het toepasselijke bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen. Voor een voorzitter is dit 12%.

De beloning van alle leden van de RvC, met uitzondering van de voorzitter, is gelijk. De bezoldiging van de RvC wordt jaarlijks in de RvC-vergadering opnieuw vastgesteld.

#### **3.2.2 WNT-toets**



De bezoldiging van de RvC wordt jaarlijks getoetst en dient te allen tijde onder de WNT-norm en binnen de bandbreedte zoals vastgelegd in de Regeling en de VTW-beroepsregel te blijven.

#### **3.2.3 Indexatie**

Jaarlijks vindt indexatie van de bezoldiging plaats, gebaseerd op het jaarlijks door het Rijk vastgestelde en gepubliceerde verhogingspercentage van de WNT. Dit naar beoordeling van de RvC. Eventuele indexering vindt jaarlijks plaats per 1 januari.

### **3.3 Procedure vaststelling beloning**

Jaarlijks worden de beloning van de RvC en de directeur-bestuurder opnieuw vastgesteld. De procedure daartoe is als volgt:

-  De remuneratie- en selectiecommissie doet jaarlijks een voorstel ten aanzien van de bezoldiging van de voorzitter en leden van de RvC en de directeur-bestuurder op basis van bovengenoemde principes.
-  De remuneratie- en selectiecommissie agendeert het voorstel in de reguliere RvC vergadering.
-  De Business Controller toetst en beoordeelt het voorstel en geeft daarover een visie of advies aan de RvC.
-  De RvC bespreekt het voorstel en geeft wel/geen goedkeuring.
-  Indien geen goedkeuring wordt gegeven, wordt aangegeven op welk punt de remuneratie- en selectiecommissie een aanpassing moet doen. Door de remuneratie- en selectiecommissie wordt vervolgens een nieuw voorstel opgesteld en aan de RvC ter goedkeuring voorgelegd.
-  Zodra goedkeuring is gegeven wordt een en ander, eventueel met terugwerkende kracht, vanaf 1 januari van het betreffende kalenderjaar doorgevoerd.