



Beloningsbeleid bestuurder en Raad van Commissarissen

Publicatieversie

Het beloningsbeleid van de bestuurder en de Raad van Commissarissen staan vastgelegd in dit beleidsstuk. Het beleid is vastgesteld door de Raad van Commissarissen van Trivire in de vergadering van 18 november 2020

Bestuurder

Visie op besturen en toezicht houden

Woningcorporaties zijn private organisaties zonder winstoogmerk en staan voor het huisvesten mensen met een bescheiden inkomen en voor kwetsbare groepen. Veel corporaties zijn eind 19^e eeuw begonnen als particulier of kerkelijk initiatief voor betere huisvesting van arbeiders en armen. Het zijn private ondernemingen die met een maatschappelijke opdracht een volkshuisvestelijke taak uitvoeren. De overheid bepaalt (vooral via de Herziene Woningwet) wat corporaties wel en niet mogen doen. De belangrijkste taak van woningcorporaties is het bouwen, verhuren en beheren van sociale huurwoningen: goede, energiezuinige en betaalbare woningen met een huur tot de zogeheten liberalisatiegrens voor mensen die om wat voor reden dan ook een steuntje in de rug nodig hebben. Ze helpen verder wijken leefbaar te houden. Woningcorporaties werken hiertoe samen met gemeenten, huurders, welzijnsinstellingen en andere partners. Het realiseren van de maatschappelijke doelen staat voorop, met de financiële continuïteit van de organisatie als randvoorwaarde. Corporaties richten hun organisatie efficiënt, sober en kosteneffectief in zodat huurders met de laagste inkomens een zo laag mogelijke huurlast hebben en zij bepalen hun doelen op basis van legitieme criteria.

Zoals in bovenstaande visie op toezicht is aangegeven, hanteert de Raad van Commissarissen bij het uitoefenen van zijn taken onder andere de Herziene Woningwet (2015) en de Governancecode woningcorporaties.

Hierbij zijn de volgende wetsartikelen relevant:

Artikel 30, lid 4, Woningwet

Een bestuurder wordt voor maximaal vier jaar benoemd en kan telkens voor maximaal vier jaar worden herbenoemd.

Artikel 3.3. Governancecode 2020¹

Een bestuurder wordt door de Raad van Commissarissen² benoemd, geschorst en ontslagen. Bij benoeming worden de wettelijke termijn in acht genomen.

Artikel 3.5. Governancecode 2020

De Raad van Commissarissen stelt het beloningsbeleid van het bestuur vast conform de vigerende wettelijke kaders.

Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd.

Artikel 3.9. Governancecode 2020

De Raad van Commissarissen beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder(s) en rapporteert over het proces in het jaarverslag.

De wettelijke regelingen zijn:

Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT2);

Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting (hierna 'de staffel')³.

Uitgangspunt is dat de bezoldiging voldoet aan alle normen die vanuit de overheid aan de branche worden gesteld.

Beloningsbeleid

Uitgangspunten:

- Bestuurder is geen medewerker in het kader van de CAO Woondiensten. Dit conform artikel 1.3.2 CAO Woondiensten.

¹ https://www.vtw.nl/data/media/files/Aedes_Governancecode_woningcorporaties_2020_20200212.pdf

² De Governancecode spreekt over Raden van Commissarissen, de Woningwet over Raden van Commissarissen; waarbij de leden commissaris heten

³ de staffel wordt jaarlijks in november gepubliceerd op de website

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-binnenlandse-zaken-en-koninkrijksrelaties>

- Bestuurder valt onder de Regeling Bezoldigingsmaxima Topfunctionarissen Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting.
- Beoordeling van het functioneren (de prestatie en ontwikkeling op resultaatgebieden/- afspraken en competenties) van de bestuurder vindt jaarlijks plaats.
- Bezoldigingsgroei is afhankelijk van twee componenten:
 1. De inflatie conform WNT (indexatie voor koopkrachtbehoud).
 2. Het functioneren van de bestuurder (de prestatie en ontwikkeling) van het afgelopen jaar.
- Bezoldigingsgroei vindt plaats tot het maximum van de WNT-normering, schaal G, is bereikt.
- Peildatum voor bezoldigingsgroei: 1 januari van elk jaar.
 1. Bezoldigingsgroei voor koopkrachtbehoud:
Een correctie voor koopkrachtbehoud vindt plaats op basis van het percentage waarmee het algemeen bezoldigingsmaximum in de WNT telkens per 1 januari van elk jaar bij ministeriële regeling wordt aangepast aan de ontwikkeling van de contractuele loonkosten voor de overheid, zoals bepaald door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Gehanteerd wordt de WNT-staffel die op basis van een klassen-indeling op grond van het aantal verhuureenheden van de corporatie en de grootte van de gemeente waar het grootste deel van het woningbezit is gelegen, is vormgegeven en vastgesteld door het ministerie.
 2. Bezoldigingsgroei op basis van presteren en ontwikkelen:

Eindscore is slecht/matig	De salarisgroei bedraagt 0%
Eindscore is normaal/goed	De salarisgroei bedraagt 2%
Eindscore is zeer goed	De salarisgroei bedraagt 3%
Eindscore is excellent	De salarisgroei bedraagt 4%

Maximeringsgrens WNT:

Als de beloning van de bestuurder het maximum van de WNT-norm, schaal G, heeft bereikt vindt enkel jaarlijks bezoldigingsgroei plaats op basis van de indexering welke bij ministeriële regeling wordt verstrekt zoals hiervoor bij punt 1 beschreven.

Beoordeling bestuurder

Op basis van de bestuurlijke prestatieafspraken en de strategische doelen in het jaarplan van de stichting en de competenties vastgelegd in het functieprofiel bestuurder, wordt de bestuurder jaarlijks beoordeeld. Tenminste éénmaal per jaar vindt dit evaluatiegesprek tussen de Remuneratiecommissie en de bestuurder plaats om het functioneren te beoordelen. De Remuneratiecommissie heeft een jaarplanning met de Raad van Commissarissen afgesproken wanneer de gesprekken en terugkoppeling van de beoordeling van de bestuurder plaats vinden. In het evaluatiegesprek komen de prestatieafspraken en de behaalde resultaten aan de orde. De bevindingen en aandachtspunten wegen mee in de beoordeling. De Remuneratiecommissie rapporteert over dit proces in de vergadering van de Raad van Commissarissen en in het jaarverslag. Tevens vindt eenmaal per vier jaar een 360 graden feedback plaats. De resultaatgebieden en competenties zijn opgenomen in functieprofiel bestuurder.

Koppeling beoordeling aan beloning

Bij een voldoende beoordeling wordt een periodieke loonsverhoging toegekend (als de bestuurder het maximum nog niet heeft bereikt) en worden afspraken gemaakt over de toe te passen indexering.

Voorzitter en leden van de Raad van Commissarissen

Relevante wetsartikelen

Artikel 30, lid 4, Woningwet

Een commissaris wordt benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar en kan eenmaal voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd.

Artikel 3.15. Governancecode

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

Artikel 30, lid 11, Woningwet

De statuten bevatten voorschriften over een jaarlijkse zelfevaluatie; deze moet eens per twee jaar onder externe begeleiding plaatsvinden.

Honorering volgens WNT 2

Volgens de nieuwe Wet Normering Topinkomens (WNT2) mogen voorzitters van Raden van Commissarissen maximaal 15% van een bestuurderssalaris als vergoeding ontvangen. De honorering van overige leden van de Raad van Commissarissen kan volgens de WNT2 maximaal 10% van het maximaal geldende bestuurderssalaris bedragen.

Het wettelijk toegestane maximumbedrag volgens WNT2 vindt de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) te hoog.

De VTW heeft een voor leden, bindende beroepsregel (april 2015) vastgesteld tot matiging van de beloning van commissarissen van woningcorporaties.

Het bestuurderssalaris wordt vastgesteld volgens de jaarlijks door de minister van BZK vast te stellen Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting.

Honorering van de Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen stelt elk jaar de eigen beloning vast in de vergadering van de Raad van Commissarissen. De voorzitter van de Raad van Commissarissen en de leden ontvangen maximaal het door de VTW vast te stellen percentage van het voor de bestuurder geldende maximumsalaris volgens de staffel die de VTW jaarlijks publiceert. De Raad van Commissarissen van Trivire conformeert zich aan de VTW-beroepsregel.

Naast de reguliere bezoldiging worden op declaratiebasis vergoed: reiskosten, opleidingen, verzekeringen en lidmaatschap van belangenorganisaties. Overige onkosten zijn onderdeel van de reguliere vergoeding en worden niet vergoed.

Procedure vaststelling honorering nieuwe leden

- De Raad van Commissarissen hanteert voor alle leden (met uitzondering van de voorzitter) een gelijke bezoldiging vanuit het principe dat elk lid van de Raad van Commissarissen met zijn/haar eigen expertise, een gelijke bijdrage levert aan het werk van de Raad van Commissarissen;

Het beloningsbeleid van de bestuurder en de Raad van Commissarissen is vastgelegd in deze beleidsnotitie en vastgesteld door de Raad van Commissarissen in de vergadering van 18 november 2020.