

Bezoldigingsbeleid statutaire directie en t.a.v. honorering raad van commissarissen

Auteur(s):

Bart van Meurs, Christianne van de Pas

© Ymere, 9 december 2021

1. Inleiding

Het bezoldigingsbeleid is in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van Ymere als geheel.

2. Doel bezoldigingsbeleid

Het bezoldigingsbeleid is in eerste instantie gericht op een redelijke vergoeding voor de werkzaamheden die gepaard gaan met het uitoefenen en voor het dragen van de bij de desbetreffende functies behorende verantwoordelijkheden, binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn.

Het beleid is afgestemd op de omvang en organisatie van Ymere en op de aard, omvang en complexiteit van haar werkzaamheden. De eisen en competenties die aan de leden van de raad van commissarissen en statutaire directie worden gesteld zijn opgenomen in het van toepassing zijnde functieprofiel (statutaire directie) en de profielschets (raad van commissarissen).

Uitgangspunten bezoldigingsbeleid

De volgende algemene uitgangspunten worden gehanteerd bij het bezoldigingsbeleid:

- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Langetermijndoelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoet aan wet- en regelgeving

Gezien de zwaarte van de functie naar omvang, opgave en verantwoordelijkheid wordt in beginsel gekozen voor de maximaal mogelijke bezoldiging. De Wet normering topinkomens (WNT) regelt hoeveel topfunctionarissen in de woningcorporatiesector maximaal mogen verdienen. Het bezoldigingsmaximum wordt jaarlijks aangepast aan de loonontwikkeling in de publieke sector.

Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de raad van commissarissen en de statutaire directie dat de overeen te komen bezoldiging (blijft) voldoen aan de WNT en daaruit voortvloeiende overige regelgeving.

Het bezoldigingsbeleid van de statutaire directie en van de raad van commissarissen zelf wordt aan de raad van commissarissen ter vaststelling voorgelegd. Voor meer informatie over de WNT en de toepasselijke uitvoeringsregelingen zie: www.topinkomens.nl.

3. Overzicht bezoldigingen

De raad van commissarissen heeft gekozen voor een vast te stellen bezoldiging voor de leden van de raad van commissarissen en de leden van de statutaire directie:

3.1 Raad van commissarissen

Alle leden van de raad van commissarissen van Ymere zijn lid van de Vereniging Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW).

De leden conformeren zich aan de geldende regeling van VTW rond de bezoldiging.

3.2 Statutaire directie

De Wet normering topinkomens (WNT) is leidend bij de bezoldiging.

Op grond van een regeling¹ wordt de bezoldiging bepaald door twee componenten, te weten het aantal verhuureenheden en de grootte van de gemeente waar de corporatie werkzaam is.

De bezoldiging op jaarbasis zal nooit meer bedragen dan is toegestaan ingevolge de WNT.

De remuneratiecommissie bepaalt de hoogte van de bezoldiging en de overige arbeidsvoorwaarden van de individuele leden van de statutaire directie of aanpassing ervan, voor zover deze bezoldiging en/of de aanpassing ervan past binnen het door de raad van commissarissen vastgestelde bezoldigingsbeleid.²

De jaarbezoldiging is gebaseerd op de omvang van het dienstverband met een uitbetaling in twaalf gelijke termijnen, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen. Onderdeel van de jaarbezoldiging is de vakantietoeslag van 8%, welk bedrag eenmaal per jaar wordt uitgekeerd. De hoogte van de vakantietoeslag en het moment van uitbetaling zijn conform hetgeen is overeengekomen voor de werknemers op wie de CAO Woondiensten van toepassing is.

De remuneratiecommissie kan bij het vaststellen van (de wijzigingen van) de bezoldiging en de overige arbeidsvoorwaarden van de leden van de statutaire directie betrekken:

- De opvatting van de raad van commissarissen over het functioneren van individuele leden van de statutaire directie en de statutaire directie als geheel.
- Het oordeel van de voorzitter van de statutaire directie over het functioneren van de individuele leden van de statutaire directie en de statutaire directie als geheel³.

De remuneratiecommissie betreft de voorzitter van de statutaire directie bij de voorbereiding van:

- de beoordeling van het functioneren van de individuele leden van de statutaire directie en de statutaire directie als geheel, tenzij het de eigen beoordeling betreft.
- (de wijziging van) de bezoldiging en overige arbeidsvoorwaarden van de leden van de statutaire directie.⁴

4. Transparantie bezoldigingsbeleid

Het bezoldigingsbeleid is transparant en wordt gecommuniceerd in het jaarverslag en op de website van Ymere⁵. Ymere zorgt dat deze gegevens ten minste 7 jaar via Ymere.nl openbaar toegankelijk zijn. Op de website [topinkomens.nl](https://www.topinkomens.nl) wordt vermeld welke gegevens er in de verslaglegging moeten staan.

¹ Uitwerking van art. 2.7 WNT

² Art 3 lid 7 sub f reglement commissies rvc

³ Art 3 lid 8 reglement commissies rvc

⁴ Art 3 lid 9 reglement commissies rvc

⁵ Art 3.4 governancecode woningcorporaties 2020: "De RvC stelt het bezoldigingsbeleid van het bestuur vast conform de geldende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de bezoldiging, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd."