

Beloningsbeleid WSK voor 2019 en latere jaren.

Aanleiding.

De Governancecode Woningcorporaties bepaalt in principe 3.5 dat *De Raad van Commissarissen (RvC) het beloningsbeleid van het bestuur vaststelt conform de vigerende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd.* Tegen deze achtergrond is het onderstaande beloningsbeleid opgesteld voor bestuur en Raad van Commissarissen. Omdat de WNT (Wet Normering Topinkomens) niet van toepassing is op de technische ondersteuners en de medewerkers van de WSK (Woning Stichting Kockengen), vallen deze buiten dit beleidskader.

Inleiding.

Sinds 1 januari 2013 legt de WNT (nadien gewijzigd) topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector een bezoldigingsmaximum op. Tot deze groep behoren ook de bestuurders van woningcorporaties. De Wet Normering Topinkomens (WNT) is sinds 2014 aangevuld met een staffelregeling c.q. klasse voor woningcorporaties: het maximumsalaris is ook afhankelijk van het aantal woningen dat een corporatie verhuurt en het aantal inwoners van de gemeente waarin de corporatie actief is. Jaarlijks worden de maxima aangepast bij ministeriële regeling (geïndexeerd). Daarnaast zijn er binnen de VTW (Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties) aanvullende afspraken gemaakt over de honorering van de leden van de RvC.

Aan de Raad van Commissarissen is opgedragen om de beloning van de bestuurders vast te stellen. De gehele regelgeving ter zake ademt de sfeer van het organisatiemodel van een RvC met een Directeur/bestuurder. In ons geval werken we met een bestuur dat uit meerdere personen bestaat. Dat betekent dat in dat geval overeenkomstig de strekking van de regelgeving dient te worden gehandeld.

Op de bestuurders van de WSK is eveneens de klasse indeling uit de Regeling Bezoldigingsmaxima Topfunctionarissen Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting (BTTiV) van toepassing. In het geval van de WSK gaat het om schaal A: een maximum van € 91.000,- (peil 2019). De Regeling BTTiV kent alleen bovengrenzen en geen nadere bandbreedtes. Dit maximum ziet niet alleen op het salaris en de vakantietoelage. Ook andere componenten zoals belaste onkostenvergoedingen, fiscale bijtelling van een eventuele leaseauto en het werkgeversdeel van de pensioenpremies tellen mee.

Uitgangspunten voor de beloning van bestuur en RvC.

Bestuur.

Bij de bepaling van de honorering voor de WSK bestuurders wordt uitgegaan van:

- a. het basisbedrag voor de klasse A corporaties, zoals die jaarlijks door de rijksoverheid wordt vastgesteld
- b. dit basisbedrag wordt gecorrigeerd voor de "relationele factor", dit is een factor die corrigeert voor de grofmazigheid die inherent is aan de door de rijksoverheid gekozen groepsindeling van corporaties. Er zijn twee grofmazigheidsfactoren die in relatie tot de WSK corporatie kunnen worden gebracht. In de eerste plaats de factor voor het aantal verhuurde eenheden (dat is de A-factor die loopt van 0 tot 750 verhuureenheden) en in de tweede plaats de factor voor de gemeentegrootte (dat is de B-factor die loopt van 0 tot 100.000 inwoners). In de weging wordt er van uitgegaan, dat de gemeente met naar boven afgerond 70.000 inwoners dus 30% onder het maximum van de groep zit. Omdat daarnaast geldt, dat er altijd een vaste basis in dit type staffels zit (van waaruit verder wordt gerekend met variabele componenten), wordt als aanname voor deze vaste basis 10% gehanteerd. Dat

betekent dus een correctie op de B-factor van 20% (+ 30% en – 10%). De A-factor voor het aantal verhuurde eenheden vraagt wel een correctie (de relevante groep loopt van 0 tot 750 eenheden. De WSK heeft circa 370 eenheden, en zit dus om en nabij het midden van de groep, dus op circa 50% van de groep. Maar ook hier geldt, dat er in dit type staffels sprake is van een vaste basiscomponent en een variabele staffelcomponent. De correctie hiervoor kan dan ook op 40% worden gesteld (-50% aantal woningen en + 10% vaste basis);

- c. de totale correctie op de beloning bedraagt dan +/- 40% op de A-factor en +/- 20% op de B-factor, tezamen dus +/- 60% op de door de overheid/Aedes/VTW gestelde beloningsnorm;
- d. vanuit het bijgestelde normbedrag dient er voor het bestuur nog een laatste correctiefactor te worden toegepast. Het normbedrag is gebaseerd op een full time functie vervulling. Voor het bestuur dient dus rekening te worden gehouden met een deeltijdfactor. In de onderstaande tabel is deze deeltijdfactor vermeld. Deze deeltijdfactor is door de accountant bij de controle van de jaarrekening getoetst;
- e. periodiek zal het bestuur de deeltijdsfactor evalueren en aanpassen indien wijzigingen in de onderlinge taakverdeling of toegenomen werkzaamheden dit noodzakelijk maken. Deze wijzigingen kunnen van zodanige aard zijn, dat zij gevolgen hebben voor de beloning van de individuele bestuursleden. In die gevallen legt het bestuur een voorstel ter goedkeuring aan de RvC voor;
- f. in de tabel hieronder is nog één factor van betekenis, die geen grond vindt in objectieve criteria, dat is de “historische component”. Het lichte verschil dat ontstaat via toepassing van de zuivere rekensom (zoals hiervoor beschreven) met de toegekende honorering wordt hierdoor verklaard. Als kanttekening mag hierbij ook gelden, dat de bepaalde deeltijdsfactor zo goed mogelijk is benaderd, maar uiteraard ook niet helemaal met een schaarste te knippen is;
- g. de uitkomsten van de periodieke beoordelingsgesprekken die de RvC met de individuele bestuursleden voert staan in beginsel los van de beloning;
- h. de honorering volgt de ontwikkeling van het jaarlijkse indexcijfer, dat wordt toegepast op de WNT normbedragen (indexering van de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting);
- i. onkosten die worden gemaakt ter uitvoering van de functie worden op declaratiebasis vergoed. Voor declaratie komen alleen feitelijke directe uitgaven in aanmerking (zoals kosten seminar, reiskosten, etc.). Er worden geen vergoedingen gegeven voor persoonlijke administratiekosten, onder welke noemer dan ook (zoals kosten voor papiergebruik, (afschrijving) kantoormeubilair, kosten automatisering etc.);
- j. de RvC stelt de concrete honoreringen voor de bestuurders jaarlijks vast op voorstel van het bestuur;

De RvC.

Bij de bepaling van de honorering voor de WSK commissarissen wordt uitgegaan van:

- a. de “Beroepsregel honorering commissarissen” zoals opgesteld door de VTW, voor de bezoldigingsklasse A. De bezoldigingsmaxima in de beroepsregel liggen lager dan in de WNT. De beroepsregel is per 2017 op een aantal punten gewijzigd. Onder meer is bepaald dat de maximum bezoldigingsbedragen ieder jaar automatisch worden aangepast o.b.v. de jaarlijkse indexering van de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting;
- b. gelet op het vorenstaande wordt met ingang van 1 januari 2019 standaard de indexatie op de honorering toegepast (zowel verhogingen als verlagingen), conform de VTW kaders;
- c. op de VTW normbedragen worden dezelfde correctiefactoren toegepast als bij het bestuur. In totaliteit dus een correctiefactor van +/- 60% op het basis normbedrag;
- d. de historische factor, zoals genoemd bij het bestuur, geldt ook voor de RvC;

- e. een correctie voor de deeltijdfactor is niet ingebracht omdat deze in feite verweven is in het VTW normbedrag (dat gaat al uit van een belasting van 10% voor de leden van de RvC en van 15% voor de voorzitter van de RvC);
- f. binnen de RvC wordt er permanent naar gestreefd om de onderlinge taakbelasting evenwichtig/gelijkelijk te verdelen, waarbij van de voorzitter uiteraard een extra inspanning wordt gevraagd om zijn voorzittersrol te vervullen;
- g. onkosten die worden gemaakt ter uitvoering van de functie worden op declaratiebasis vergoed. Voor declaratie komen alleen feitelijke directe uitgaven in aanmerking (zoals kosten seminar, reiskosten, etc.). Er worden geen vergoedingen gegeven voor persoonlijke administratiekosten, onder welke noemer dan ook (zoals kosten voor papiergebruik, (afschrijving) kantoormeubilair, kosten automatisering etc.);
- h. de RvC stelt jaarlijks de eigen honorering vast;

Concrete uitwerking van de uitgangspunten voor bestuur en RvC (basis is startjaar 2019).

Functie:	Naam:	Klasse A Bedrag:	Norm WSK in %:	Klasse A WSK Norm:	Deeltijd factor in %:	Vergoeding per jaar:
Bestuur						
Secretaris	F. de Bruin	91.000	40	36.400	0,30	11.210
Voorzitter	B. Hilhorst	91.000	40	36.400	0,35	12.730
Lid	W. de Jong	91.000	40	36.400	0,13	4.870
Penningmeester	P. van Schie	91.000	40	36.400	0,30	11.210
RvC¹						
Voorzitter	P.W. Bos	10.550	40	4.220	n.v.t. ²	4.220
Secretaris	E. Hofstee	7.050	40	2.820	n.v.t.	2.820
Lid	S. Klop	7.050	40	2.820	n.v.t.	2.820

Periodieke beoordeling bestuurders en zelfevaluaties.

De leden van het bestuur zullen individueel periodiek (zo mogelijk eenmaal per jaar) door de RvC worden beoordeeld. Van dat beoordelingsgesprek wordt een verslag opgesteld en door betrokkene en twee leden van de RvC ondertekend. In beginsel spelen de uitkomsten van het beoordelingsgesprek geen rol voor de beloning van de bestuurder. De RvC zal periodiek een zelfevaluatie uitvoeren op zijn functioneren (zowel het functioneren als collectief als het individuele functioneren). Alternierend zal dat in eigen kring worden gedaan of met ondersteuning van een externe partij. Het bestuur wordt door de RvC uitdrukkelijk uitgenodigd om ook een dergelijke zelfevaluatie te doen, waarbij de RvC er graag voor open staat om dan tevens het wederzijdse functioneren ten opzichte van elkaar te evalueren (ook als collectief en als individu)

Opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling..

Voor de corporatiebestuurders is de deelname aan de Permanente Educatie van Aedes niet vrijblijvend. Bestuurders kunnen die punten alleen halen bij geaccrediteerde opleiders die hun aanbod koppelen aan PE-punten. Deze opleidingen worden bekostigd door de WSK. Dat kan ook gelden voor eventuele aanvullende opleidingen en trainingen. Vooraf dient een verzoek tot vergoeding aan de RvC te worden voorgelegd. Voor de RvC geldt een overeenkomstige regeling. De RvC dient daarbij met name te voldoen aan de afspraken die ter zake worden gemaakt binnen de VTW.

¹ voor de RvC leden geldt de VTW beroepsregel. Deze is afgeleid van de honorering volgens klasse A (10% daarvan, voorzitter 15% daarvan) en vervolgens naar beneden bijgesteld door de VTW.

² zie uitgangspunt e. bij de RvC honorering.

Tot slot.

Dit beleidsdocument kan worden aangehaald als “Beloningsbeleid WSK 2019” Dit beloningsbeleid is vastgesteld in de RvC van 15 januari 2019 en heeft tevens de instemming van het bestuur.

Januari 2019.