



Van: Bestuurssecretaris
Aan: Selectie- en remuneratiecommissie
Betreft: voorstel beloningsbeleid directeur-bestuurder Laurentius
Datum: 9 november 2023

Beloningsbeleid directeur-bestuurder Laurentius

Inleiding

Dit beleid is opgesteld door de selectie- en remuneratiecommissie, besproken binnen de gehele raad van commissarissen (RvC) en vastgesteld in de vergadering van de RvC op 23 november 2023. Het beleid wordt van kracht per 1 januari 2024. Tenminste eens per vier jaar beoordeelt de selectie- en remuneratiecommissie het beleid en koppelt het resultaat hiervan terug aan de voltallige RvC.

Kaders

Het beloningsbeleid is gebonden aan wetgeving, statuten en governanceregels.

Wetgeving

De maximale hoogte van de beloning van bestuurders van corporaties is bij wet geregeld. Van toepassing is de Wet Normering topinkomens (WNT). Voor woningcorporaties geldt daarnaast dat de maximale hoogte van de bezoldiging gekoppeld is aan een bezoldigingsklasse. Deze klassen zijn, kort samengevat, ingedeeld volgens het aantal verhuureenheden van de woningcorporaties en het inwoneraantal van de gemeente. Jaarlijks stelt de minister van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties een overzicht vast van de maximale bezoldigingen voor het opvolgend jaar. Als peildatum voor de beloning in enig jaar geldt het aantal verhuureenheden dat de woningcorporatie in eigendom of beheer heeft per 31 december van het tweede jaar voorafgaande aan het jaar waarin de bezoldigingsmaxima van toepassing zijn. Voor het jaar 2024 betekent het dat het aantal verhuureenheden (vhe) per 31 december 2022 leidend is. Laurentius bevindt zich momenteel (november 2023) in grootteklasse F op basis van een bezit van minder dan 10.000 vhe.

Statuten en Governance

De RvC stelt het beloningsbeleid vast conform de geldende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd (art. 21.10 Statuten en art. 3.4 Governancecode woningcorporaties). De selectie- en remuneratiecommissie bereidt zowel het beloningsbeleid als de jaarlijkse bezoldiging voor. De voltallige RvC beoordeelt jaarlijks het functioneren van de directeur-bestuurder en rapporteert over het proces in het jaarverslag (art. 3.8 Governancecode woningcorporaties).

Beleid Laurentius

De bezoldiging van de directeur-bestuurder is niet afhankelijk van de financiële resultaten van Laurentius. De directeur-bestuurder ontvangt uitsluitend een vaste beloning. Laurentius kent geen flexibele beloningen.



Maximale beloning

Het maximum van bezoldigingsklasse F heeft niet alleen betrekking op salaris en de vakantietoeslag maar eveneens op andere componenten zoals belaste onkostenvergoedingen. (deze opsomming is niet volledig, wij verwijzen voor een volledig overzicht van de bezoldigingscomponenten naar de uitvoeringsregeling WNT, artikel 2, lid 1). Laurentius conformeert zich vanzelfsprekend aan de wet- en regelgeving. De RvC stelt in de laatste vergadering van elk jaar, uiterlijk in het 1e kwartaal de indeling in grootteklasse vast. De selectie- en remuneratiecommissie ziet er jaarlijks op toe dat de beloning van de directeur-bestuurder binnen de grenzen van de geldende grootteklasse blijft, en dat, indien van toepassing, de afbouw naar de juiste klasse wordt geëffectueerd.

Beoordeling

Een jaarlijkse verhoging van de beloning van de directeur-bestuurder is geen automatisme, maar wordt -naast de toepasselijke wet- en regelgeving- afhankelijk gesteld van het functioneren van de bestuurder. Jaarlijks maakt de RvC afspraken over doelen met de bestuurder. Deze worden ieder jaar in de eerste vergadering van de selectie- en remuneratiecommissie vastgesteld. De afspraken zijn gericht op de activiteiten van de directeur-bestuurder in het betreffende jaar en welke resultaten zijn overeengekomen. Deze afspraken worden opgenomen in het betreffende verslag van de selectie- en remuneratiecommissie. De doelstellingen worden concreet, realistisch en meetbaar geformuleerd. De directeur-bestuurder weet daarmee op welke criteria de beoordeling zich richt, met name in termen van (prioritering van) de te realiseren prestaties en gewenst gedrag. Jaarlijks vindt in de laatste vergadering van de selectie- en remuneratiecommissie een beoordeling plaats over de mate waarin de gemaakte afspraken zijn gerealiseerd. De inhoud van het beoordelingsgesprek wordt vastgelegd in een door de directeur-bestuurder en de selectie- en remuneratiecommissie vastgesteld verslag.

Indien gewenst wordt gebruik gemaakt van een 360 graden beoordeling. De feedback vanuit de 360 graden beoordeling vormt een onderdeel van de beoordeling van de bestuurder.

Koppeling periodieke verhoging aan beoordeling

Bij een voldoende beoordeling wordt een periodieke salarisverhoging toegekend. Deze is gebaseerd op afspraken uit de arbeidsovereenkomst. De totale bezoldiging van de bestuurder is nooit meer dan het maximum van de van toepassing zijnde WNT klasse (zie bij 'maximale beloning').