

# RvC besluit

---

## Beoordelings- en bezoldigingsbeleid bestuur

Het beoordelings- en bezoldigingsbeleid bestuur dateert uit 2018. In het kader van good governance is het nu geactualiseerd. De wijzigingen ten opzichte van de oude versie zijn gemarkeerd.

## RvC besluit

De RvC stelt het beoordelingsbeleid en het bezoldigingsbeleid bestuur vast.

IJmuiden, 4 december 2024



## Beoordelingsbeleid bestuur Woningbedrijf Velsen

Woningbedrijf Velsen wordt bestuurd door een bestuur dat benoemd is door de Raad van Commissarissen (RvC). Het bestuur is belast met de leiding en de vertegenwoordiging van de organisatie. Bij de uitvoering van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden richt het bestuur zich naar het belang van Woningbedrijf Velsen, haar maatschappelijke doelstelling en de relevante belanghebbenden.

De RvC vervult de werkgeversrol. De remuneratiecommissie is ingesteld ter ondersteuning van deze rol. Zij adviseert de RvC omtrent de beoordeling en bezoldiging van het bestuur en bereidt de besluitvorming daaromtrent voor.

Twee keer per jaar spreekt de remuneratiecommissie met de (individuele) bestuurder(s) over het functioneren. Een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek waarbij tevens enkele afspraken worden gemaakt voor het komende jaar. Bij deze gesprekken gebruikt de remuneratiecommissie dit beoordelingsbeleid en een daarop gebaseerd beoordelingsformulier. De remuneratiecommissie bespreekt, na afstemming met de RvC, de beoordeling met de bestuurder.

### Kader

Het externe kader voor de beoordeling van het wordt gevormd door:

- de Woningwet (in het bijzonder de competenties die voor bestuurders zijn uitgewerkt);
- het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting ;
- de Governance code Woningcorporaties .

Het interne kader voor de jaarlijkse beoordeling van de bestuurder wordt gevormd door:

- de strategische koers (het Koersplan)
- het jaarplan;
- de portefeuillestrategie en de daaruit volgende projecten;
- de jaarbegroting / meerjarenprognose en treasuryplannen;
- de ontwikkeling van de organisatie.
- overige met de door de RvC en bestuurder (schriftelijk) gemaakte afspraken

### Functioneringsgesprek (mei)

Het functioneringsgesprek vindt plaats op basis van tweerichtingsverkeer. De bestuurder en de RvC brengen beide punten in, gericht op de afgelopen periode en op de vooruit liggende periode. Het belangrijkste doel is om het functioneren te verbeteren. Als referentiekader dienen de afspraken die voor het jaar zijn gemaakt en het externe en interne kader dat hiervoor is beschreven. De remuneratiecommissie vraagt vooraf input aan o.a. de leden van de RvC, het Managementteam en de Ondernemings- en Huurdersraad bij voorkeur op basis van een 360 graden feedback.

Deze input van de genoemde gremia wordt gevraagd in de voorbereiding van het functioneringsgesprek, zodat de bestuurder deze input desgewenst kan meenemen in de tweede periode tot het beoordelingsgesprek. De remuneratiecommissie maakt een verslag



van het functioneringsgesprek. Het verslag wordt door de bestuurder en de remuneratiecommissie ondertekend.

### **Beoordelingsgesprek**

Het beoordelingsgesprek bestaat uit twee delen: terugkijken en vooruitkijken.

#### *Terugkijken*

Bij het terugkijken wordt de bestuurder beoordeeld over de werkzaamheden in het afgelopen jaar. Het beoordelingsgesprek vindt plaats op basis van eenrichtingsverkeer waarbij de bestuurder de gelegenheid krijgt op de beoordeling te reageren en eventuele onjuistheden te corrigeren. De RvC beoordeelt het functioneren van de bestuurder in de afgelopen periode. De eerdere gemaakte afspraken en eventuele kritische prestatie-indicatoren worden geëvalueerd aan de hand van een beoordelingsformulier. De beoordeling met de bestuurder wordt vooraf afgestemd met de andere RvC leden. De remuneratiecommissie maakt een verslag van het beoordelingsgesprek aan de hand van het beoordelingsformulier. De bestuurder kan de eigen reactie onder het verslag plaatsen, waarna de leden van de remuneratiecommissie en de bestuurder het verslag vaststellen en ondertekenen.

#### *Vooruitkijken*

In vervolg op de beoordeling maken de remuneratiecommissie en de bestuurder afspraken voor de komende periode. De afspraken worden eveneens vastgelegd door de remuneratiecommissie en ondertekend door beide partijen.

### **Beoordelingsschaal**

De beoordeling van de bestuurder kent een zespuntsschaal: slecht, matig, normaal, goed, zeer goed en excellent. Het bezoldigingsbeleid is gebaseerd op deze beoordelingsschaal.

### **Opbouw gesprekken**

Zowel in het functionerings- als beoordelingsgesprek wordt aandacht besteed aan onderstaande punten.

#### 1. Algemeen

- beschrijvend deel aangaande de beoordeling van de bestuurder

#### 2. Resultaten

- voortgang / realisatie Koersplan
- voortgang /realisatie jaarplan
- voortgang / realisatie projecten
- voortgang / realisatie begroting /MJP en treasuryplan
- voortgang / realisatie ontwikkeling organisatie
- overige gemaakte jaarafspraken

#### 3. Competenties op grond van de Woningwet

- authenticiteit
- besluitvaardig
- integriteit en moreel besef
- leiderschap
- maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid
- overtuigingskracht
- resultaat en 'klant' gericht
- samenwerkingsvermogen



- vakinhoudelijke kennis en visie
- zelfreflectie

**Input van o.a. leden RvC, Managementteam en Ondernemingsraad**

De remuneratiecommissie vraagt voor het functioneringsgesprek o.a. input aan de leden van het Managementteam en de Ondernemingsraad. De input kan schriftelijk dan wel mondeling worden gegeven.



## Bezoldigingsbeleid bestuur Woningbedrijf Velsen

De bestuurder(s) word(t)(en) beloond op basis van het functioneren en de geleverde prestaties. Het beoordelingsresultaat is de basis voor het al dan niet toekennen van salarisverhogingen. In dit bezoldigingsbeleid staan de uitgangspunten voor de beloning.

### Kader bezoldigingsbeleid

Het kader voor het bezoldigingsbeleid wordt bepaald door de Wet Normering Topinkomens. De WNT stelt een wettelijk maximum aan de bezoldiging van de bestuurder. Woningbedrijf Velsen is ingedeeld in bezoldigingsklasse F. De bezoldiging is in de WNT gedefinieerd als de som van de beloningen, de belastbare en variabele onkostenvergoedingen en de voorzieningen ten behoeve van de beloningen betaalbaar op termijn. Uitsluitend het totaal van de beloning wordt getoetst aan het maximum.

### Componenten Bezoldiging WNT

Het totale beloningspakket van de bestuurder kan, conform de definitie bezoldiging van de WNT, worden opgesplitst in de volgende componenten:

1. Vast jaarinkomen / bruto inkomen per maand
2. 8% vakantietoeslag
3. Ter beschikking gestelde auto (fiscale bijtelling minus eigen bijdrage)
4. Andere beloningen
5. Werkgevers deel van premies vrijwillige (sociale) verzekeringen
6. Belastbaar deel kilometervergoeding
7. Overige belastbare vergoedingen
8. Werkgeversaandeel pensioenpremies SPW

### Componenten bezoldiging bestuurder WBV

De Raad van Commissarissen verstrekt de bestuurder van Woningbedrijf Velsen:

- Een vast jaar inkomen / bruto inkomen per maand
- 8% vakantietoeslag - Een leaseauto
- Werkgeversaandeel pensioenpremies SPW

### Aanpassing vast jaarinkomen met het prijsindexcijfer

De RvC past jaarlijks, per januari van het betreffende jaar, het vaste jaarinkomen aan met het prijsindexcijfer waarmee de bezoldigingsklassen van de WNT worden verhoogd. Het laatst door de overheid gepubliceerde indexcijfer wordt hiervoor gebruikt. Jaarlijks wordt het vaste jaarinkomen hiermee aangepast.

### Aanpassing bezoldiging bij goed functioneren

Bij normaal functioneren wordt het vaste jaarinkomen, naast de indexering, aangepast tot de maximale WNT norm bereikt is. Er wordt een zespuntsschaal gehanteerd.

De Raad van Commissarissen gaat ervan uit dat de bestuurder minimaal normaal functioneert. Aanpassing van het salaris is van toepassing bij een totaalscore vanaf gemiddeld normaal en waarbij er geen slecht gescoord is.

Gemiddelde beoordeling bestuurder	Vergelijkbaar rapportcijfer	Groei bezoldiging (als percentage van regulier einde van de salarisschaal)
Slecht	4	0%
Matig	5	0%
Voldoende	6	1%
Goed	7	2%
Zeer goed	8	3%
Excellent	9	4%

Wanneer de eindbeoordeling uitkomt op het midden van het beoordelingskader van de zespuntschaal (bijvoorbeeld goed/zeer goed) wordt het eindoordeel in financiële zin afgerond op 0,5% van de bij de kwalificaties behorende groei van de bezoldiging (voorbeeld 2,5%).

