

Reglement remuneratiecommissie Fien Wonen

Vastgesteld op 23 november 2015

Gewijzigd vastgesteld op 20 september 2018

Inhoud

1	Inleiding en definities	3
2	Samenstelling	3
3	Taken en verantwoordelijkheden	3
4	Remuneratierapport.....	4
5	Beloning van bestuurder.....	4
6	Vergaderingen.....	5
7	Slotbepalingen	5

Hoofdstuk I. Inleiding en definities

Artikel 1

Inleiding en definities

1. De raad van commissarissen heeft tot taak toezicht houden op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken bij Fien Wonen.
2. Naast de specifiek vastgelegde verantwoordelijkheden in de statuten, het bestuursreglement en het reglement voor de raad van commissarissen heeft de raad van commissarissen besloten een remuneratiecommissie in te stellen die bij haar werk dit reglement als leidraad gebruikt.
3. De remuneratiecommissie is een adviescommissie van de raad van commissarissen.
4. Het reglement geeft aan wat de rol en de verantwoordelijkheid van de remuneratiecommissie is, wat haar samenstelling is en op welke wijze zij haar taak uitoefent.
5. Dit reglement maakt onderdeel uit van het reglement van de raad van commissarissen, als bedoeld in de statuten van Stichting.
6. In dit reglement wordt verstaan onder:
 - a. Stichting: Stichting Fien Wonen;
 - b. Raad van commissarissen: de raad van commissarissen van Stichting Fien Wonen
 - c. Directeur-bestuurder: bestuur van de Stichting.
7. Dit reglement is vastgesteld in de vergadering van de raad van commissarissen d.d. 23 november 2015, gewijzigd vastgesteld in de vergadering van de raad van commissarissen op 20 september 2018 en gaat in per 1 januari 2019

Hoofdstuk II. Samenstelling

Artikel 2

Samenstelling

1. De commissie bestaat uit ten minste twee leden die lid zijn van de raad van commissarissen. De raad van commissarissen bepaalt het aantal leden van de commissie.
2. De leden van de commissie worden aangesteld en ontheven door de raad van commissarissen. Dit kan te allen tijde plaatsvinden.
3. De voorzitter van de remuneratiecommissie is niet de voorzitter van de raad van commissarissen.
4. De zittingsduur is vastgesteld op 2 jaar, waarbij gestreefd wordt naar overlappende termijnen tussen de leden, en is onder andere afhankelijk van de samenstelling van de raad van commissarissen als totaal enerzijds en de werkzame commissies anderzijds.
5. De remuneratiecommissie kan slechts de bevoegdheden uitoefenen die de raad van commissarissen uitdrukkelijk aan haar heeft toegekend of gedelegeerd. Zij kan geen bevoegdheden uitoefenen die verder strekken dan de bevoegdheden die de raad van commissarissen als geheel kan uitoefenen. De raad van commissarissen blijft verantwoordelijk voor zijn besluiten, ook als deze zijn voorbereid door de remuneratiecommissie.

Hoofdstuk III. Taken en verantwoordelijkheden

Artikel 3

Taken en verantwoordelijkheden

De remuneratiecommissie heeft ten minste de volgende taken:

1. Het doen van een voorstel inzake de beloning van de directeur-bestuurder ter vaststelling door de raad van commissarissen in welk voorstel in ieder geval aan de orde komen:
 - a. de beloningsstructuur;
 - b. de hoogte van de vaste bezoldiging en/of variabele beloningscomponenten;
 - c. pensioenrechten;
 - d. afvloeiingsregelingen indien op voorhand vastgelegd;

- e. de prestatiecriteria en jaardoelen die als maatstaf worden toegepast.
2. Het opmaken van het remuneratierapport. Dit rapport bevat een verslag van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen jaar in de praktijk is gebracht en bevat tevens een overzicht van het beloningsbeleid dat het komende boekjaar - en de daarop volgende jaren - door de raad van commissarissen wordt voorzien. Waar wettelijk bepaald, zal dit beleid openbaar worden gemaakt.
3. Het voorbereiden en uitvoeren van voortgangsgesprekken en het beoordelingsgesprek met directeur-bestuurder aan de hand van de geldende prestatiecriteria en jaardoelen (als bedoeld in art. 3.1,e van dit reglement). Onderdeel van de voorbereiding op het beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder is inbreng vanuit het management en de ondernemingsraad.
4. Exclusieve bevoegdheid tot het laten doorvoeren van salarismutaties, mutaties in vergoedingen en beheer personeelsdossier voor wat betreft de directeur-bestuurder.
5. Het doen van een voorstel waar het gaat om de selectiecriteria en benoemingsprocedure inzake de leden van de raad van commissarissen en het bestuur;
6. Het opstellen van een profielschets van de raad van commissarissen;
7. Het werven, selecteren en voordragen van leden van de raad van commissarissen ter benoeming door de raad van commissarissen;
8. Het doen van een voorstel aan de raad van commissarissen betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid.

Hoofdstuk IV. Remuneratierapport

Artikel 4

Remuneratierapport

Het rapport bevat in ieder geval de volgende informatie, die ook deels in de arbeidsovereenkomst kunnen zijn vastgelegd:

1. Een weergave van het relatieve belang van het variabele en niet-variabele deel van de beloning, evenals een gemotiveerde verklaring voor deze verhouding.
2. Een verantwoording van een eventuele absolute verandering van het niet-variabele deel van de beloning.
3. Een samenvatting en verantwoording van het beleid van Fien Wonen met betrekking tot de duur van contracten met directeur-bestuurder, de geldende opzegtermijn en afvloeiingsregeling.
4. Een beschrijving van de prestatiecriteria waarvan een recht op variabele beloning afhankelijk is.
5. Een verantwoording van de gekozen prestatiecriteria.
6. Een samenvatting van de methoden die wordt gehanteerd om vast te stellen of aan de prestatiecriteria is voldaan en een verantwoording van de keuze van die methode.
7. Als enig variabel inkomen niet afhankelijk is van prestatiecriteria een verklaring waarom dit het geval is.
8. Geldende regelingen voor pensioenen en de hiermee gepaard gaande financieringskosten.
9. Overeengekomen regelingen voor vervroegd uittreden van de directeur-bestuurder.

Hoofdstuk V. Beloning van bestuurder

Artikel 5

Beloning van bestuurder

1. De directeur-bestuurder ontvangt een beloning van de Stichting die wat hoogte betreft en structuur zodanig is dat een gekwalificeerde en deskundige directeur-bestuurder kan worden aangetrokken en behouden.
2. Als uitgangspunt en randvoorwaarde zal hierbij gelden de Wet Normering Topinkomens en de Regeling Bezoldigingsmaxima Topfunctionarissen Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting 2014.

3. Bij de vaststelling van de hoogte en structuur van de bezoldiging worden onder meer de resultatenontwikkeling, publieke afbreuk, alsmede andere voor de Stichting relevante externe ontwikkelingen in overweging genomen.

Hoofdstuk VI. Vergaderingen

Artikel 6 Vergaderingen

1. De commissie vergadert zo vaak als een of meer van zijn leden dit noodzakelijk acht, maar ten minste twee maal per jaar.
2. Van het verhandelde wordt een verslag opgesteld dat ter beschikking wordt gesteld aan de raad van commissarissen.
3. Indien daartoe verzocht, verstrekt de voorzitter van de remuneratiecommissie nadere informatie aan de raad van commissarissen tijdens de vergadering.
4. Ieder lid van raad van commissarissen heeft onbeperkt toegang tot alle gegevens van de remuneratiecommissie.

Hoofdstuk VII. Slotbepalingen

Artikel 7

Slotbepalingen

1. De raad van commissarissen kan dit reglement te allen tijde wijzigen en/of de aan de remuneratiecommissie toegekende bevoegdheden herroepen.
2. Het jaarlijkse verslag van de raad van commissarissen vermeldt de samenstelling van de remuneratiecommissie, het aantal vergaderingen en de belangrijkste onderwerpen.
3. Dit reglement van de remuneratiecommissie wordt op de website geplaatst van Fien Wonen.