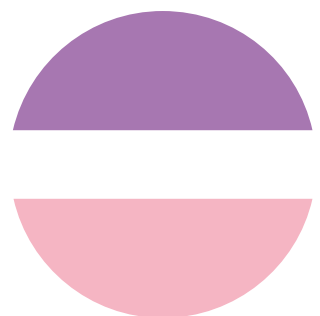
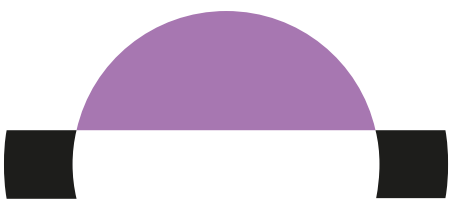
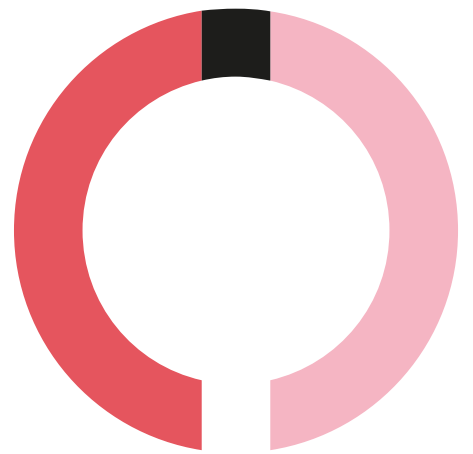
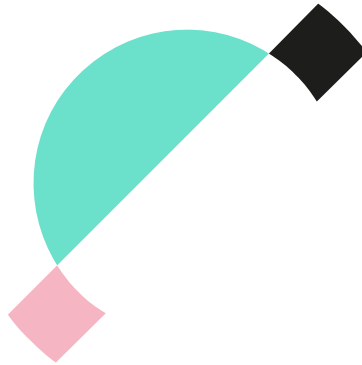
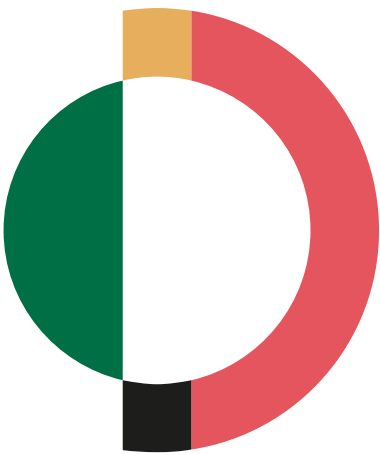


woon waard

Beloningsbeleid bestuur

Stichting Woonwaard Noord-Kennemerland

Vastgesteld door de RvC d.d. 24 november 2020





1. Governance

Woonwaard volgt, voor zover mogelijk en van toepassing:

- de geldende richtlijnen betreffende goed bestuur, door het naleven van de Governance Code Woningcorporaties 2020 (“de Code”);
- de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector die per 1 januari 2015 in werking is getreden (“WNT-II”);
- de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting 2014 (hierna ook “de Regeling”);
- Visie op Bestuur en Toezicht, zoals vastgesteld door de Raad van Commissarissen d.d. 24 november 2020.

2. Totstandkoming Beloningsbeleid bestuur

- De Raad van Commissarissen neemt het initiatief tot en is verantwoordelijk voor het opstellen van (wijzigingen in) het beloningsbeleid voor het bestuur (“het Beloningsbeleid”) alsmede voor de uitvoering en de uitkomsten daarvan.
- De Remuneratiecommissie doet een voorstel aan de Raad van Commissarissen ten aanzien van het Beloningsbeleid.
- Het Beloningsbeleid wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

3. Uitgangspunten Beloningsbeleid

1. Het Beloningsbeleid is duidelijk en begrijpelijk, sluit aan bij het Ondernemingsplan en de Visie op Bestuur en Toezicht van Woonwaard en de daarbij behorende doelstellingen. Het Beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk kunnen doen aan de taakopdracht van het bestuur om de langetermijnbelangen van Woonwaard te dienen.
2. Er worden concrete en meetbare jaardoelen door het bestuur opgesteld, die door de RvC worden vastgesteld. Hierover legt het bestuur verantwoording af aan de RvC.
3. Het bestuur bespreekt onderling tenminste één keer per jaar het gezamenlijk functioneren en dat van de individuele leden. Hierbij wordt besproken in hoeverre men een kritische en open geest heeft en hoe in het functioneren durf, onafhankelijk denken, samenwerkingsbereidheid en oog en respect voor elkaars rollen aan bod komt. Eens per twee jaar vindt de evaluatie plaats onder begeleiding van een externe gespreksleider. Het bestuur deelt de uitkomsten van dit gesprek met de Remuneratiecommissie (art. 3.9 Code).
4. Bij de beoordeling van het functioneren besteedt de RvC ook jaarlijks aandacht aan individueel geformuleerde opleidingsdoelen en continue kennisontwikkeling van de



bestuurders. Deze zijn in relatie tot de opgave van de corporatie, individuele ontwikkeling en gewenst gedrag (art. 3.10/3.11 Code).

5. Namens de RvC voert de remuneratiecommissie gesprekken over het functioneren met het bestuur in het voorjaar van ieder jaar. Alvorens met het bestuur hierover in gesprek te gaan, beoordeelt de gehele RvC het functioneren van de bestuurders (art. 3.8 Code). De remuneratiecommissie doet een voorstel aan de RvC omtrent de beoordeling van de bestuurders. Er wordt voor de beoordeling een zgn. 5 puntschaal gehanteerd: onvoldoende/voldoende/goed/zeer goed/uitstekend. Als input voor de beoordeling van het functioneren van de bestuurders, zal ook de mening van belanghebbenden, zoals de OR en de Huurdersbelangenvereniging, worden meegewogen.
6. De hoogte van de beloning van het bestuur dient passend te zijn voor de verantwoordelijkheden die bij de betreffende bestuursfunctie behoren en de beloning dient in redelijke verhouding te staan tot de beloning van de overige werknemers van Woonwaard.
7. De bestuurders hebben de mogelijkheid om (indien aan de voorwaarden zoals omschreven in dit Beloningsbeleid is voldaan) gedurende de eerste twee benoemingsperiodes door te groeien naar de voor hen geldende maximale bezoldiging zoals vastgesteld in dit Beloningsbeleid.
8. Persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen worden niet verstrekt als deze niet onder het Beloningsbeleid vallen (art. 3.5 Code).

4. Inwerkingtreding en werkingssfeer

Het Beloningsbeleid is op 24 november 2020 vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Het Beloningsbeleid is van toepassing op de huidige bestuurders en op bestuurders die na de vaststelling als bedoeld in dit artikel worden benoemd tot bestuurslid van Woonwaard. Dit Beloningsbeleid geldt ook voor pro rata bij parttime contractanten.

5. Bezoldiging bestuurders

De bestuurders van woningcorporaties vallen onder de Wet Normering Topinkomens (WNT) en de Regeling. Het door de Raad van Commissarissen vastgestelde bezoldigingsmaximum bedraagt voor de voorzitter van de Raad van Bestuur 100% van het voor Woonwaard geldende WNT-maximum en voor overige leden van de Raad van Bestuur 95% van het voor Woonwaard geldende WNT-maximum.



De totale bezoldiging in een boekjaar bestaat uit:

- de beloning (bestaande uit het vaste jaarinkomen inclusief vakantietoeslag)
- de voorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn
- een belastbare vaste en variabele onkostenvergoeding

De bestuurders ontvangen geen variabele beloning.

Het voor de bestuurders geldende bezoldigingsmaximum wordt jaarlijks door de Raad van Commissarissen vastgesteld, aan de hand van het jaarlijks geïndexeerde maximum dat uit de Regeling voortvloeit.

6. Beloning individuele bestuurders

De beloning wordt jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen, binnen de grenzen van het Beloningsbeleid. De Renumeratiecommissie doet hiertoe een voorstel aan de Raad van Commissarissen. Bij het vaststellen van de beloning wordt rekening gehouden met:

- de vastgestelde jaardoelen in relatie tot het functioneren van het bestuurslid;
- de resultaten van Woonwaard;
- de maatschappelijke ontwikkelingen;
- de beloningsverhoudingen binnen Woonwaard, en;
- de ruimte tot de in artikel 5 genoemde maximale bezoldiging en de doorgroei van de beloning.

Alleen indien het functioneren van de bestuurder door de Raad van Commissarissen als goed, zeer goed of uitstekend wordt beoordeeld, is een eventuele verhoging van de beloning aan de orde. Los van een verhoging van de beloning op basis van het functioneren, wordt de beloning van de bestuurders jaarlijks geïndexeerd, waarbij het indexatiepercentage van het voor Woonwaard geldende WNT-maximum als uitgangspunt geldt. Er vindt geen verhoging en/of indexatie plaats als de maximale bezoldiging, zoals vastgelegd in dit Beloningsbeleid, is bereikt.

7. Overige Secundaire arbeidsvoorwaarden

De overige secundaire arbeidsvoorwaarden worden in beginsel verstrekt onder dezelfde voorwaarden als gelden voor het overige personeel van Woonwaard, voor zover mogelijk.



8. Pensioenregeling

De pensioenregeling van het bestuur is gebaseerd op SPW-regeling die voor Woonwaard geldt. De door Woonwaard voor de bestuurders afgedragen pensioenpremie is onderdeel van de totale bezoldiging (voorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn).

9. Benoemingstermijn en ontslagvergoeding

In lijn met de Woningwet en de Code worden de bestuursleden bij Woonwaard benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. Herbenoeming kan telkens plaatsvinden voor een periode van maximaal vier jaar.

Voor een eventuele ontslagvergoeding geldt de wettelijke transitievergoeding als uitgangspunt, met dien verstande dat een ontslagvergoeding nooit meer bedraagt dan € 75.000,= (art. 2.10 lid 1 jo lid 2 WNT). Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de arbeidsovereenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder, van rechtswege eindigt of wanneer de bestuurder (ernstig) verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld.

10. Evaluatie

Het Beloningsbeleid wordt minimaal één keer in de vier jaar in zijn geheel geëvalueerd en de Raad van Commissarissen stelt de voortzetting van het bestaande beleid dan wel wijzigingen daarin vast.

11. Verantwoording gevoerde beleid

De Raad van Commissarissen legt in het jaarverslag en op de website verantwoording af over de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht (conform art. 3.4 Governancecode). De verantwoording in het jaarverslag bevat in ieder geval de volgende informatie:

- de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht;
- indien een (voormalig) bestuurslid een ontslagvergoeding ontvangt, de reden voor deze vergoeding.