

Beloningsbeleid

Bestuur en RvC

Titel	Beloningsbeleid
Status	definitief
Datum	2016
Revisie	Augustus 2025
Vastgesteld door bestuur	-
Vastgesteld in RvC	23 september 2025
Ingangsdatum	23 september 2025
Verantwoordelijk functionaris	Sandra Zandstra, controller

Doel

Het doel van het beloningsbeleid is om vast te leggen hoe de beloning van de leden van de Raad van Commissarissen (RvC) en het bestuur bij Nijestee wordt bepaald.

Beloningsbeleid Nijestee

Het beloningsbeleid, zoals vastgelegd in dit beleidsstuk, betreft de bezoldiging van het bestuur en de RvC en is vastgesteld door de RvC.

Wettelijk kader

Woningcorporaties moeten zich voor de bezoldiging van toezicht en bestuur houden aan bepaalde wettelijke regelingen. Dit omvat de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en specifiek de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting 2014.

Het uitgangspunt is dat de bezoldiging voldoet aan alle normen die door de overheid aan de sector worden gesteld.

In een bijlage van de WNT zijn woningcorporaties ingedeeld in verschillende bezoldigingsklassen. Deze indeling is gebaseerd op het aantal verhuureenheden (vhe's) en het aantal inwoners van de grootste gemeente waar de corporatie minimaal 20% van haar vhe's in eigendom of beheer heeft.

Nijestee valt in de klasse met 10.001 – 25.000 vhe's en een gemeente met 150.001-375.000 inwoners, wat overeenkomt met de hoogste bezoldigingsklasse H. Jaarlijks stelt de Minister de maximum bezoldigingsbedragen per klasse vast en publiceert de nieuwe bedragen in de Staatscourant.

Bezoldiging Bestuur

Relevante wetsartikelen

De RvC stelt het beloningsbeleid van het bestuur vast, bepaalt op prudente wijze de beloning van het bestuur en verantwoordt zich over het beloningsbeleid, de beloning en de gemaakte keuzes (Artikel 3.8, Governancecode 2025).

De RvC stelt een beoordelingsbeleid voor de bestuurder(s) vast, beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder(s) en legt verantwoording af over het beoordelingsproces (Artikel 3.12, Governancecode 2025).

De totale beloning (belastbaar inkomen, belaste vergoedingen en door de werkgever betaalde pensioenpremies) voldoet aan bovengenoemde Governancecode 2025. Er wordt geen prestatieafhankelijke beloning toegepast. Ook ontvangen de bestuurders geen persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen.

Het bestuur ontvangt maandelijks een representatievergoeding. Hieronder vallen abonnementen op vakbladen, zakelijke telefoonkosten/ internetkosten, kantoorbenodigdheden (voor thuiswerken) en relatiegeschenken voor externen.

Indien de onkosten niet vallen onder de representatievergoeding, kan het bestuur deze kosten declareren. Van het bestuur wordt verwacht dat zij bij het indienen van declaraties sober en doelmatig te werk gaan.

Bezoldiging bij indiensttreding

Bij indiensttreding van bestuurders maakt de RvC de hoogte van de bezoldiging met een schriftelijke motivatie aan de bestuurder bekend. De voorzitter van de remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor het doen van een voorstel aan de RvC over de honorering bij indiensttreding en eventuele aanvullende afspraken. Leidend bij het bepalen van de instaphoogte zijn (werk)ervaring, opleiding en bijbehorende competenties. De RvC kan hiervoor onder andere advies inwinnen bij de HRM-adviseur van Nijestee. De bezoldiging wordt door de gehele RvC vastgesteld.

Beoordeling bestuurder/ bestuur

Op basis van prestatieafspraken (het prestatiecontract) zoals vastgelegd in het jaarplan van de stichting, de vastgestelde resultaatgebieden, feedback van medewerkers en stakeholders en de competenties, worden de bestuurders jaarlijks individueel en ook gezamenlijk beoordeeld. De resultaatgebieden en de gewenste competenties zijn opgenomen in het functieprofiel van de bestuurders.

Het beoordelingsgesprek wordt gevoerd door de remuneratiecommissie van de RvC en vastgelegd in een door de bestuurders en de leden van de Remuneratiecommissie ondertekend verslag.

Koppeling beoordeling aan periodieke verhoging bezoldiging

Bij normaal en goed functioneren wordt de jaarlijkse indexering van de WNT als verhoging van de bezoldiging toegekend; maar alleen dan wanneer een bestuurder het maximum van de geldende bezoldigingsklasse nog niet heeft bereikt.

Zowel de beoordeling als de verhoging van de bezoldiging worden door de voltallige RvC vastgesteld en vastgelegd.

Bezoldiging Raad van Commissarissen

Relevante wetsartikelen en regelingen

De RvC stelt zijn eigen beloningsbeleid vast en bepaalt via een zorgvuldig proces tot een maatschappelijk te legitimeren beloning voor zijn werkzaamheden. Dit beleid en de beloning worden in het jaarverslag vermeld en op de website gepubliceerd (artikel 3.15, Governancecode 2025).

In afwijking van artikel 2.1, eerste lid, komen partijen met betrekking tot de leden, onderscheidenlijk voorzitters, van de hoogste toezichthoudende organen van een rechtspersoon of instelling als bedoeld in artikel 1.2, onderdelen f, g en h en artikel 1.3 geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan tien, onderscheidenlijk vijftien procent van de voor de rechtspersoon of instelling op grond van artikel 2.3, artikel 2.5, artikel 2.6 of artikel 2.7 geldende maximale bezoldiging (Artikel 2.2 lid 1 WNT).

VTW (Vereniging van Toezichthouders Woningcorporaties)

Volgens de WNT mogen voorzitters van RvC's maximaal 15% van de maximale bestuurdersbezoldiging als vergoeding ontvangen. De honorering van overige leden van de RvC mag maximaal 10% van de maximaal geldende bestuurdersbezoldiging bedragen.

Het wettelijk toegestane maximumbedrag volgens de WNT vindt de VTW te hoog. De VTW heeft een bindende Beroepsregel Bezoldiging Commissarissen vastgesteld tot matiging van de beloning van commissarissen van woningcorporaties. Het geadviseerde maximum bezoldigingspercentage voor de RvC voorzitter is 12% van de WNT en een RvC lid 8% van de WNT (dat is 80% van de maximaal toegestane vergoeding).

Er geldt daarnaast een maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC dat de RvC niet mag overschrijden. Dit budget bedraagt 52% (5 maal 8% en 1 maal 12%) van het bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen.

Honorering van de RvC

De RvC van Nijestee volgt de beroepsregels van de VTW, waarin is bepaald dat de bezoldiging maximaal 80% van de volgens de WNT toegestane vergoeding mag bedragen. De feitelijke vergoeding stelt de RvC jaarlijks vast en bedraagt momenteel 64% van het maximale WNT-bedrag. Er wordt geen prestatieafhankelijke beloning toegepast. Ook ontvangen de RvC leden geen persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen.

De RvC hanteert voor alle leden (met uitzondering van de voorzitter) een gelijke bezoldiging vanuit het principe dat elk lid van de RvC vanuit zijn eigen expertise, een gelijke bijdrage levert aan het werk van de RvC.

Onkosten zijn onderdeel van de reguliere vergoeding en worden niet apart vergoed, met uitzondering van reiskosten, parkeerkosten, opleidingskosten inclusief verblijfskosten. Hierover zijn in 2025 nadere afspraken gemaakt en in een afzonderlijke notitie vastgelegd.

De RvC stelt jaarlijks de honorering van de voorzitter en overige leden opnieuw vast op voorstel van de remuneratiecommissie. Hierbij wordt de jaarlijkse indexatie van de WNT als uitgangspunt genomen.

Monitoring

Van alle declaraties is een achterliggende factuur of bon aanwezig, waarop is aangegeven met welk doel (en met wie) de onkosten zijn gemaakt.

Jaarlijks controleert de controller of de declaraties van het bestuur en de RvC in lijn zijn met de gemaakte afspraken zoals vastgelegd in het arbeidscontract en dit beloningsbeleid. Het totaaloverzicht van de ingediende declaraties van de individuele bestuurders en overige RvC leden tekent de voorzitter van RvC voor akkoord. De declaraties van de RvC voorzitter worden door de vicevoorzitter van de RvC ondertekend.