

Beloningsbeleid bestuur en RvC

Datum:	8-10-2025
Status:	vastgesteld door RvC
Versie:	1.0
Vertrouwelijkheid:	Extern



Inhoud

Inleiding	1
Uitgangspunten van het beloningsbeleid	1
Beloningsbeleid directeur-bestuurder	1
Wettelijk kader	1
Bezoldiging.....	1
Bezoldigingsgroei.....	1
Beloningsbeleid RvC.....	2
Wettelijk kader	2
Uitgangspunten bezoldiging.....	2
Transparantie en verantwoording	2
Evaluatie en actualisatie	2

Inleiding

Woonservice IJsselland (WIJ) werkt vanuit een duidelijke maatschappelijk missie: het zorgen voor betaalbaar, duurzaam en prettig wonen voor huurders in alle wijken. De beloning van onze bestuurder en toezichthouders is daarmee in overeenstemming.

Goed bestuur en toezicht zijn essentieel voor het realiseren van deze missie. Daarom voldoet ons beloningsbeleid niet alleen aan de wettelijke kaders, maar ook aan maatschappelijke verwachtingen en sectorale richtlijnen.

Dit document beschrijft het beloningsbeleid voor de directeur-bestuurder en de Raad van Commissarissen (RvC). Het beleid is opgesteld conform:

- de Wet Normering Topinkomens (WNT);
- de Governancecode Woningcorporaties;
- de beroeps- en adviesregels van de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW).

Uitgangspunten van het beloningsbeleid

- **Maatschappelijke legitimatie:** De beloning past bij de maatschappelijke taak van de WIJ.
- **Transparantie:** Beleid en beloningen worden openbaar gemaakt via het jaarverslag en de website.
- **Matiging:** Beloningen zijn gematigd en in lijn met sectorale normen.
- **Geen variabele beloning:** Bonussen of prestatiebeloningen zijn niet uitgesloten.

Beloningsbeleid directeur-bestuurder

Wettelijk kader

- Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).
- Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting.

Bezoldiging

- De directeur-bestuurder valt niet onder de CAO woondiensten.
- De functie is ingedeeld in bezoldigingsklasse C van de WNT-regeling.
- Jaarlijkse beoordeling van functioneren vindt plaats door de RvC, op basis van afgesproken resultaten en competenties.
- Pensioenregeling conform de CAO Woondiensten;
- WIJ kan een dienstauto beschikbaar stellen; voorwaarden worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Overige vergoedingen

De uitgangspunten worden gevormd door de regelingen en overeenkomsten zoals door de RvC met de directeur-bestuurder overeengekomen. Dit betreft in eerste instantie de arbeidsovereenkomst. De directeur-bestuurder ontvangt geen vaste onkostenvergoeding.

Declaratie voor werkgerelateerde kosten zoals opleidingen, verzekeringen en lidmaatschappen van belangenorganisaties kunnen volgens de geldende declaratieregels worden gedeclareerd.

Bezoldigingsgroei

Jaarlijkse aanpassing op basis van:

- **Inflatiecorrectie conform WNT (op basis van CPI, CBS) voor koopkrachtbehoud.**
- **Functioneringsbeoordeling door de RvC.**

Bezoldigingsgroei vindt plaats tot het maximum van de WNT-normering, bezoldigingsklasse C, is bereikt. Peildatum voor bezoldigingsgroei: 1 januari van elk jaar.

Beloningsbeleid RvC

Wettelijk kader

- BTIV artikel 25: De vergoeding voor commissarissen moet in redelijke verhouding staan tot de omvang en de complexiteit van de corporatie.
- Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

Uitgangspunten bezoldiging

Volgens de Wet Normering Topinkomens (WNT) mogen voorzitters van Raden van Commissarissen maximaal 15% van een bestuurderssalaris als vergoeding ontvangen en mag de honorering van overige leden van de RvC maximaal 10% van het maximaal geldende bestuurderssalaris bedragen.

Het Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) adviseert lagere maxima. Zij publiceren jaarlijks een overzicht van de door hen geadviseerde bezoldigingsmaxima per bezoldigingsklasse volgens de WNT.

Vanuit haar maatschappelijke missie kiest WIJ er voor om 80% van het door VTW geadviseerde maximum voor bezoldigingsklasse C aan te houden als bezoldiging van haar RvC-voorzitter en RvC-leden.

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

Bezoldigingsgroei

- Jaarlijkse indexatie op basis van de VTW-Adviesregel.
- Wij past de vergoeding aan naar 80% van het door VTW geadviseerde maximum voor bezoldigingsklasse C.

De indexatie van de vergoeding zorgt ervoor dat deze passend blijft bij de maatschappelijke taak en verantwoordelijkheid van de commissarissen.

Transparantie en verantwoording

Wij publiceert jaarlijks:

- Het actuele beloningsbeleid bestuur en RvC.
- De feitelijke beloningen van bestuur en RvC.
- Eventuele afwijkingen, met toelichting ("pas toe of leg uit").

Deze informatie wordt opgenomen in het jaarverslag en gepubliceerd op de website.

Evaluatie en actualisatie

- Het beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd door de RvC.
- Nieuwe bedragen worden vastgesteld op basis van indexatie en vastgelegd in een formeel besluit.
- Aanpassingen vinden plaats bij wetswijzigingen of herziening van de Governancecode of VTW-richtlijnen.