

Remuneratiebeleid ten aanzien van de Raad van Bestuur van de Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen

De Raad van Commissarissen van de Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen, gelet op artikel 2 van het Reglement van de remuneratie-, selectie- en benoemingscommissie,

Overwegende

- dat de raad van commissarissen in zijn vergadering van 7 september 2018 heeft besloten het bestuur uit te breiden van één naar twee personen,
- dat als gevolg van bedoelde wijziging van de samenstelling van het bestuur het reglement van de RC aanpassing behoeft uit het oogpunt van consistentie met gerelateerde documenten,

Besluit

op basis van zijn schriftelijke vaststelling op 6 november 2018 het per 1 september 2016 geldende remuneratiebeleid te wijzigen en als volgt vast te stellen:

1. Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- 1.1. WEW: de Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen
- 1.2. RvC: de raad van commissarissen van WEW, het orgaan als bedoeld in artikel 11 lid 1 van de statuten van WEW
- 1.3. RC: de Remuneratie-, selectie- en benoemingscommissie van WEW, een commissie van de RvC
- 1.4. RvB: de raad van bestuur van WEW, het orgaan als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de statuten van WEW
- 1.5. bestuurder: een lid van de RvB
- 1.6. WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

2. Algemene bepalingen voor het remuneratiebeleid

- 2.1. Uitgangspunt voor het remuneratiebeleid is een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met de strategie en risicobereidheid, (maatschappelijke-)doelstellingen en waarden van WEW.
- 2.2. Als hoofdregels gelden dat de bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden van de bestuurders qua hoogte en structuur zodanig zijn dat
 - 2.2.1. deze passen binnen het bezoldigingsmaximum en de daarbij behorende systematiek zoals bepaald in de WNT;
 - 2.2.2. deze passen bij het arbeidsvoorwaardenbeleid waarmee de stichting gekwalificeerde en deskundige werknemers en dus ook bestuurders kan aantrekken en behouden;
 - 2.2.3. onder meer de voor de organisatie relevante ontwikkelingen en resultaten daarbij in overweging worden genomen;
 - 2.2.4. zij, met inbegrip van de ontslagvergoeding, de belangen van de organisatie op (middel)lange termijn bevordert en perverse prikkels worden voorkomen.

3. Arbeidsmarktconformiteit

Ten aanzien van de arbeidsmarktconformiteit overweegt de RvC als volgt.

3.1. De functie en de rol van WEW

WEW heeft als statutair doel het bevorderen van een duurzaam gunstig klimaat voor het eigenwoningbezit in Nederland, alsmede het hiertoe op de financiële markten bevorderen van de financierbaarheid van eigen woningen. WEW opereert hiermee tussen markt en overheid.

Eenzijds is WEW met het publieke belang van de volkshuisvesting verbonden. Dit blijkt uit het feit dat de overheid de achtervangfunctie van WEW vervult. Anderzijds is WEW ter realisatie van haar doelstelling verbonden met bedrijfseconomische belangen van de geldgevers uit de private sector. In dit verband is waarborging van continuïteit en kwaliteit van het product Nationale Hypotheek Garantie, ontwikkeling van een goed werkend netwerk met geldgevers en serviceorganisaties, evenals afstemming op de behoeften van consumenten van eminent belang.

Dit brengt mee dat de RvB moet kunnen bogen op scherp inzicht en/of ervaring in de financiële wereld en de vastgoedsector en dat WEW een organisatie is met bedrijfsmatige processen en een met het bedrijfsleven overeenkomstige organisatiestructuur.

Deze kenmerken maken WEW tot een unieke organisatie, die zich lastig laat vergelijken met andere organisaties.

3.2. De invloed van de WNT op het remuneratiebeleid

Anderzijds heeft de overheid bepaald dat de met ingang van 1 januari 2013 van toepassing is op WEW. Er geldt een wettelijk maximum voor de bezoldiging van bestuurders. Dit wettelijk maximum legt beperkingen op aan de conclusies van een externe toetsing op marktconformiteit met functies buiten het (semi-)publieke domein.

De RvC neemt zowel de interne beloningsverhoudingen als een externe marktvergelijking mee in zijn beoordeling van de marktconformiteit van de beloning, waarbij de WNT voor de bestuurders als een plafond moet worden gezien.

3.3. Vergelijking van de bezoldiging van bestuurders met niet-bestuurders

De interne vergelijking is gebaseerd op de bestaande salarisstructuur voor de medewerkers (niet-bestuurders) van WEW. WEW is in staat om gekwalificeerde en deskundige medewerkers binnen het bestaande loonegebouw aan te trekken en te behouden. Voor deze medewerkers heeft een objectieve functiewaardering plaatsgevonden die gekoppeld is aan marktconforme salarisschalen. Deze worden ook regelmatig getoetst.

De interne salarisschalen en eventuele te verstrekken toeslagen zijn omgerekend naar een bezoldiging, zoals gedefinieerd in de WNT. Vastgesteld is dat de hoogste beloningsschaal van WEW (schaal 15) vrijwel op het WNT-maximum uitkomt.

De WNT maximeert de bezoldiging van topfunctionarissen. Voor de bezoldiging van niet-topfunctionarissen (bijvoorbeeld experts) zijn er geen wettelijke beperkingen om een marktconforme beloning toe te kennen.

3.4. Vergelijking van de bezoldiging van bestuurders met de private sector

Binnen de kaders van de WNT is er geen ruimte om aan nieuw aan te trekken bestuurders een hogere bezoldiging toe te kennen dan de maximum schaal voor hoger personeel. Ter vergelijking: in de praktijk wel een toeslag van 30-40% gebruikelijk is bij bestuurders in de private sector in Nederland.

3.5. Belangrijke uitgangspunten voor het remuneratiebeleid

De aantrekkelijkheid van WEW als werkgever voor bestuurders wordt dus vooral bepaald door kwalitatieve factoren en andere arbeidsvoorwaarden die passen binnen de WNT-kaders met aandacht en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Voor bestuurders die eind 2014 in dienst waren, wordt het WNT-overgangsrecht toegepast. De op dat moment bestaande afspraken worden gedurende vier jaar gerespecteerd. Daarna wordt de bezoldiging in drie jaar afgebouwd naar het WNT-maximum. Dit beleid is in lijn met de aanpak bij andere instellingen in de (semi-)publieke sector.

3.6. Regelmatige toetsing van het remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid is gebaat bij een regelmatige externe toetsing. Zoals beschreven is een volledig extern marktonderzoek niet opportuun en gelet op de beperkingen vanuit de WNT heeft dit ook slechts een beperkte toegevoegde waarde. Om die reden worden eenmaal per drie jaar de (publiek beschikbare) beloningsgegevens van een klein aantal organisaties verzameld. Deze beloningsgegevens worden vergeleken met de beloning van de directie. De organisaties waarvan de beloningsgegevens verzameld worden, zijn qua complexiteit en operatie (markt/overheid) vergelijkbaar met WEW. De RC bepaalt elke drie jaar welke organisaties zich het beste met WEW laten vergelijken.

4. **Bezoldiging**

Er wordt een bezoldiging op jaarbasis overeengekomen. Voor de definitie van bezoldiging wordt aangesloten bij de definitie die is opgenomen in de WNT.

5. **Overige arbeidsvoorwaarden**

5.1. De bezoldiging bestaat onder andere uit het jaarsalaris (twaalf maandsalarissen inclusief compensatie vakantietoeslag), de fiscale bijtelling van een ter beschikking gestelde auto, eventuele fiscaal belaste kostenvergoedingen en het werkgeversdeel van de pensioenpremies.

5.2. Een bestuurder heeft recht op een door WEW ter beschikking gestelde en bij de functie passende auto.

- 5.3. Een bestuurder heeft ten laste van WEW de beschikking over door WEW ter beschikking gestelde en bij de functie passende communicatiemiddelen. Voor de maandelijkse gebruikskosten van deze middelen geldt geen maximum.
- 5.4. Een bestuurder kan onkosten, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn functie, declareren.
- 5.5. Voor een bestuurder bestaat ten laste van WEW een op de functie toegesneden bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering. De premie is geen onderdeel van de bezoldiging, als deze is ondergebracht in de fiscale werkkostenregeling.
- 5.6. Een bestuurder neemt deel aan de pensioenregeling van WEW. De regeling en voorwaarden zijn in lijn met de collectieve pensioenregeling voor de overige medewerkers. Het werkgeversdeel van de premie is onderdeel van de bezoldiging.
- 5.7. Voor het overige worden in beginsel de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de Arbeidsvoorwaardenregeling van WEW toegepast. Eventuele belaste uitkeringen/vergoedingen zijn onderdeel van de bezoldiging.

6. Regeling bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 6.1. Een bestuurder heeft recht op schadevergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien:
 - 6.1.1. de overeenkomst op initiatief van de RvC wordt beëindigd en deze beëindiging niet haar uitsluitende of voornaamste reden vindt in handelingen, nalatigheden of het functioneren van de bestuurder;
 - 6.1.2. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van een zodanige wijziging in de machts- of zeggenschapsverhoudingen binnen de organisatie dat van de bestuurder in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij of zij deze functie blijft vervullen.
- 6.2. In beide gevallen is de organisatie een vergoeding verschuldigd die ten hoogste gelijk is aan de ontslagvergoeding zoals bepaald in de WNT en/of de Wet Werk en Zekerheid.
- 6.3. In lijn met de Code Goed Bestuur Publieke Dienstverleners wordt een bestuurder benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. De bestuurder is vervolgens in beginsel slechts éénmaal herbenoembaar voor een periode van vier jaar. Deze benoemingstermijn staat los van de arbeidsovereenkomst, die voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.

7. Slotbepalingen

- 7.1. Dit Remuneratiebeleid wordt toegepast met ingang van 7 november 2018.
- 7.2. Het Remuneratiebeleid wordt gepubliceerd op de website van WEW.
- 7.3. Deze regeling wordt aangehaald als: Remuneratiebeleid ten aanzien van de RvB van de Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen.