

Reglement selectie- en remuneratiecommissie

Vastgesteld door de Raad van Commissarissen op 22-3-2017

Artikel 1 - Toepasselijkheid, status en inhoud reglement

1. Dit reglement is opgesteld ter uitwerking van en in aanvulling op het reglement van de RvC en de Statuten.
2. De bepalingen van de artikelen 2 lid 5, 21 en 22 van het reglement van de RvC zijn van overeenkomstige toepassing op dit reglement en de leden van de selectie- en remuneratiecommissie.
3. Dit reglement is van toepassing op de gehele organisatie van de Stichting, zowel op haar DAEB-tak als op haar niet-DAEB-tak.
4. Dit reglement is, voor zoveel mogelijk, tevens van toepassing op Deelnemingen, voor zover het Bestuur tevens direct of indirect de Deelneming kan besturen c.q. het Bestuur direct of indirect stemrecht op aandelen in de Deelneming kan uitoefenen. In dat kader dient in dit reglement onder "Stichting", voor zoveel mogelijk tevens "Deelneming(en)", te worden verstaan.
5. Dit reglement wordt vastgesteld door de RvC. Dit reglement kan bij besluit van de RvC worden gewijzigd.

Artikel 2 - Samenstelling

1. De selectie- en remuneratiecommissie bestaat uit ten minste twee leden die door de RvC uit zijn midden worden benoemd, waarvan ten minste één lid beschikt over relevante kennis en ervaring op juridisch gebied en/of HR.
2. De leden van de selectie- en remuneratiecommissie worden benoemd en ontslagen door de RvC. De zittingstermijn van de leden van de selectie- en remuneratiecommissie is in beginsel gelijk aan hun zittingstermijn als lid van de RvC, met dien verstande dat een lid automatisch aftreedt als lid van de selectie- en remuneratiecommissie zodra de betreffende persoon niet langer lid is van de RvC.
3. Ingeval van een mogelijke herbenoeming van een lid van de selectie- en remuneratiecommissie, treedt het lid tijdelijk terug uit de selectie- en remuneratiecommissie en wordt hij tijdelijk vervangen door een door de RvC aan te wijzen lid van de RvC. Na het nemen van het besluit tot herbenoeming door de RvC, treedt het teruggetreden lid weer van rechtswege toe tot de selectie- en remuneratiecommissie. Indien niet wordt besloten tot herbenoeming van het lid, benoemt de RvC zo spoedig mogelijk een nieuw lid van de selectie- en remuneratiecommissie conform lid 1 van dit artikel.

Artikel 3 - Taken en bevoegdheden

1. De selectie- en remuneratiecommissie is ingesteld ter ondersteuning van het de werkgeversrol van de RvC en adviseert de RvC omtrent de werving, selectie, (her)benoeming, beoordeling en bezoldiging van Bestuurders en leden van de RvC en bereidt de besluitvorming van de RvC daaromtrent voor. Daarbij neemt de selectie- en remuneratiecommissie de geldende wet – en regelgeving en/of codes, waaronder de Governancecode Woningcorporaties, in acht.
2. Tot de taak van de selectie- en remuneratiecommissie behoort:
 - a. het doen van voorstellen aan de RvC betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid ten aanzien van de RvC en het Bestuur; het voorstel voor het Bestuur bevat in ieder geval de volgende informatie;
 - een weergave van het relatieve belang van het variabele en niet-variabele deel van de bezoldiging, alsmede een gemotiveerde verklaring van deze verhouding;
 - een verantwoording van de absolute verandering van het niet-variabele deel van de bezoldiging;
 - indien van toepassing: de samenstelling van de groep van ondernemingen (“peer group”) waarvan het bezoldigingsbeleid mede de hoogte en samenstelling van de bezoldiging van de leden van het Bestuur bepaalt;
 - een samenvatting en verantwoording van het beleid van de Stichting met betrekking tot de duur van de contracten met de leden van het Bestuur, de geldende opzegtermijnen en de afvloeiingsregelingen en een verklaring ten aanzien van de maximale vergoeding bij onvrijwillig verslag;
 - een beschrijving van de prestatiecriteria waarvan een recht van de leden van het Bestuur variabele bezoldigingscomponenten afhankelijk is;
 - een verantwoording van de gekozen prestatiecriteria;
 - een samenvatting van de methoden die zullen worden gehanteerd om vast te stellen of aan de prestatiecriteria is voldaan en een verantwoording van de keuze voor die methoden;
 - indien prestatiecriteria zijn gebaseerd op een vergelijking met externe factoren:
 - een samenvatting van de factoren die zullen worden gebruikt om de vergelijking te maken; heeft een van de factoren betrekking op de prestaties van een of meer woningcorporaties (“peer group”) of van een index, dan wordt aangegeven welke woningcorporaties dan wel welke index als vergelijkingsmaatstaf zijn gekozen;
 - een beschrijving van een verklaring voor iedere belangrijk voorgestelde wijziging van de voorwaarden waaronder een lid van het Bestuur rechten kan verwerven op variabele bezoldigingscomponenten;
 - geldende regelingen voor pensioen en de hiermee gepaard gaande financieringskosten;
 - overeengekomen regelingen voor vervroegd uittreden voor leden van Bestuur.

- b. het doen van voorstellen inzake de bezoldiging van individuele Bestuurders, ter vaststelling door de RvC, waarin in ieder geval aan de orde komt:
 - de bezoldigungsstructuur; en
 - de hoogte van de vaste bezoldiging en/of andere variabele bezoldigungscomponenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan;
 - c. het nemen van initiatieven tot de periodieke toetsing van het beleid voor de bezoldiging van de Raad van Commissarissen;
 - d. het overleggen met het Bestuur over de arbeidsvoorwaarden, de honorering en de prestatiecriteria ten aanzien van het Bestuur;
 - e. het voeren van het jaarlijkse beoordelingsgesprek met het Bestuur alsmede het rapporteren over het proces in het jaarverslag van de Stichting;
 - f. het voeren van het jaargesprek met het oog op het vaststellen van de door het Bestuur te behalen doelstellingen;
 - g. het doen van voorstellen voor selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake Bestuurders en de leden van de RvC met inachtneming van de vigerende geschiktheidsnormen in het bijzonder de op basis van artikel 19 van het Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting 2015 vastgestelde bijlage 1 en 2;
 - h. het doen van een voorstel voor een profielschets voor de Bestuurder(s);
 - i. het doen van een voorstel voor een profielschets van de RvC, teneinde te bewerkstelligen dat de Raad van Commissarissen evenwichtig en divers is samengesteld;
 - j. het ter benoeming door de RvC werven, selecteren en voordragen van leden van de RvC en Bestuurders;
 - k. het doen van voorstellen voor (her)benoemingen;
 - l. het voorbereiden van de jaarlijkse evaluatie van de Raad van Commissarissen.
3. De RvC blijft verantwoordelijk voor besluiten, ook als deze zijn voorbereid door de selectie- en remuneratiecommissie. Bij de uitoefening van de aan haar door de RvC toegewezen taken en bevoegdheden draagt de selectie- en remuneratiecommissie steeds zorg voor adequate terugkoppeling aan de RvC. De selectie- en remuneratiecommissie legt verantwoording af aan de RvC en verstrekt de RvC een verslag van de overleggen.
 4. De selectie- en remuneratiecommissie kan zich na goedkeuring van de RvC op kosten van de Stichting laten adviseren door een extern adviseur.

Artikel 4 - Voorzitter

1. De RvC wijst één van de leden van de selectie- en remuneratiecommissie aan als voorzitter van deze selectie- en remuneratiecommissie. Ingevolge artikel 9 lid 6 van het reglement van de RvC wordt de selectie- en remuneratiecommissie niet voorgezeten door de voorzitter van de RvC.

2. De voorzitter van de selectie- en remuneratiecommissie is woordvoerder van de selectie- en remuneratiecommissie en aanspreekpunt voor de overige leden van de RvC. De voorzitter is verantwoordelijk voor het naar behoren functioneren van de selectie- en remuneratiecommissie.
3. Bij ontstentenis of belet van de voorzitter, worden de taken binnen de RvC verdeeld.

Artikel 5 - Vergaderingen

1. De selectie- en remuneratiecommissie vergadert zo vaak als zij dit noodzakelijk acht. In beginsel worden de vergaderingen gehouden ten kantore van de Stichting, maar mogen ook elders worden gehouden.
2. De oproeping tot de vergadering wordt gedaan door de voorzitter.
3. De selectie- en remuneratiecommissie kan het Bestuur, iedere andere functionaris in dienst van de Stichting of derden uitnodigen een vergadering bij te wonen, indien de aanwezigheid van betrokkenen tijdens de vergadering door de selectie- en remuneratiecommissie noodzakelijk wordt geacht. De vergaderingen van de selectie- en remuneratiecommissie worden niet bijgewoond door het Bestuur, tenzij de selectie- en remuneratiecommissie anders bepaalt.
4. De Remuneratie commissie draagt er zorg voor dat de leden van de RvC een verslag (of email) ontvangen van haar beraadslagingen en bevindingen.

Artikel 6 - Verantwoording

1. De selectie- en remuneratiecommissie maakt jaarlijks na afloop van het boekjaar een verslag betreffende haar beraadslagingen en bevindingen alsmede haar functioneren en haar werkzaamheden, dat in het verslag van de RvC wordt opgenomen. Het verslag wordt door de RvC vastgesteld.
2. In het verslag van de selectie- en remuneratiecommissie komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a. het aantal keren dat de selectie- en remuneratiecommissie heeft vergaderd;
 - b. de vermelding van de meest belangrijke onderwerpen die zijn behandeld tijdens de vergaderingen van de selectie- en remuneratiecommissie;
 - c. het ten aanzien van Bestuurders en leden van de RvC gevoerde bezoldigingsbeleid in relatie tot de wettelijke bepalingen omtrent bezoldiging;
 - d. informatie over de werving, selectie en (her)benoemingsprocedures van Bestuurders en de leden van de RvC;
 - e. informatie over de beoordeling van omvang en samenstelling van de RvC en het Bestuur en wijzigingen van de profielschets van de RvC en het Bestuur.

3. De selectie- en remuneratiecommissie zal erop toezien dat de belangrijkste elementen uit het contract van een lid van het Bestuur met de Stichting onverwijld na het afsluiten daarvan openbaar worden gemaakt. De elementen betreffen in ieder geval de hoogte van het vaste salaris , de opbouw en hoogte van het variabele deel van de bezoldiging, de eventuele afvloeiingsregeling , optierechten, pensioenafspraken, en de prestatiecriteria.
4. De honorering van de leden van de RvC valt binnen de vigerende wettelijke kaders en wordt in het jaarverslag en op de website van de Stichting gepubliceerd.
5. De werving en selectie van leden van het Bestuur en de RvC wordt in het jaarverslag verantwoord. Vacatures worden op de website van de Stichting gepubliceerd en openbaar opengesteld via bijvoorbeeld een advertentie. De RvC kiest hierin onafhankelijk. Het Bestuur heeft een adviserende rol.