

# HONORERINGSCODE COMMISSARISSEN

Code voor de honorering van  
commissarissen in woningcorporaties



Uitgegeven door: Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW)

Ontwerp : Coers en Roest ontwerpers bno | drukkers BV, Arnhem

Druk : Zoeterhage, Zoetermeer

ISBN/EAN : 978-90-812392-9-5

NUR-code : 801

1e druk 2010

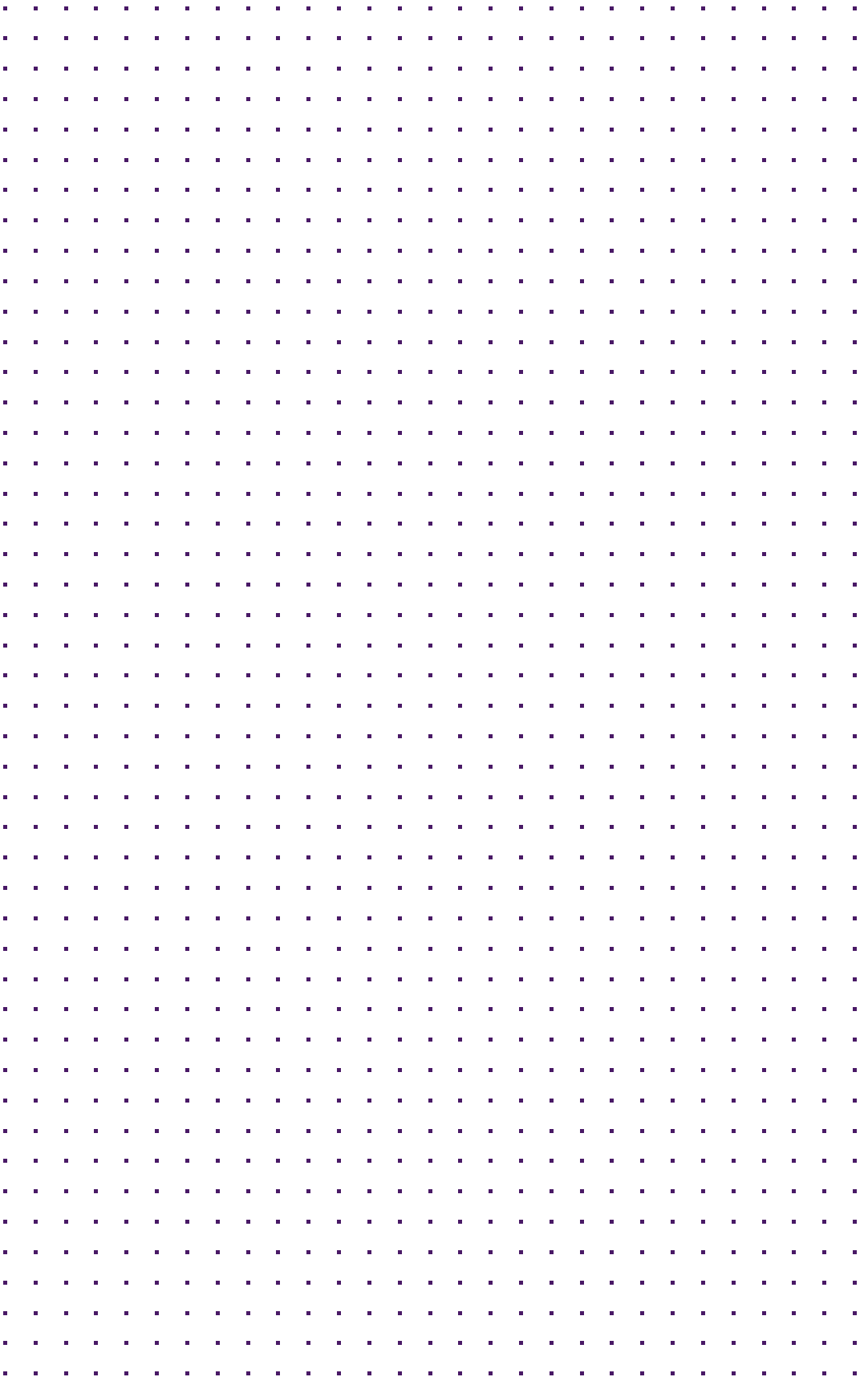




# INHOUDSOPGAVE

## Voorwoord

<b>1. Inleiding</b>	7
1.1. Achtergrond	7
1.2. De commissie en haar aanpak	8
1.3. Opzet van de honoreringscode	8
<b>2. Werken met de code</b>	10
2.1. Status van de code	10
2.2. Moment van in werking treden	10
2.3. Omgaan met bestaande honoreringsafspraken	10
<b>3. De honorering</b>	12
3.1. Uitgangspunten	12
3.2. Bepalen van de hoogte van de honorering	14
3.3. Externe verantwoording	14
<b>4. Vergoeding van kosten</b>	17
<b>5. De toetsingscommissie</b>	18
<b>6. Onderhoud van de honoreringscode</b>	19
<b>Bijlagen</b>	
I. Samenstelling van Commissie Honorering Commissarissen Woningcorporaties	20
II. Voorbeelden: het bepalen van de honorering van de commissaris	21





## VOORWOORD

In maart 2010 stelde de VTW de Commissie Honorering Commissarissen Woningcorporaties in, onder voorzitterschap van Rien Meijerink. De commissie bestond verder uit commissarissen van woningcorporaties en twee leden afkomstig uit andere sectoren, te weten de zorg en het onderwijs. De opdracht aan de commissie luidde om de bestaande honoreringsregeling voor commissarissen uit 2006 te herijken.

Medio mei 2010 was het advies van de commissie beschikbaar. Op 3 juni 2010 stemde de Algemene Vergadering van de VTW in met dit advies, onder de voorwaarde dat het in de code mogelijk wordt een extra vergoeding te verstrekken aan leden die wegens commissiewerk een structureel hogere werkbelasting hebben dan andere leden van de Raad van Commissarissen. Het bestuur kreeg hierbij van de leden mandaat om de juiste invulling te geven aan dit amendement. Hoe zij dit heeft gedaan kunt u lezen in hoofdstuk 3.1. en 3.2.

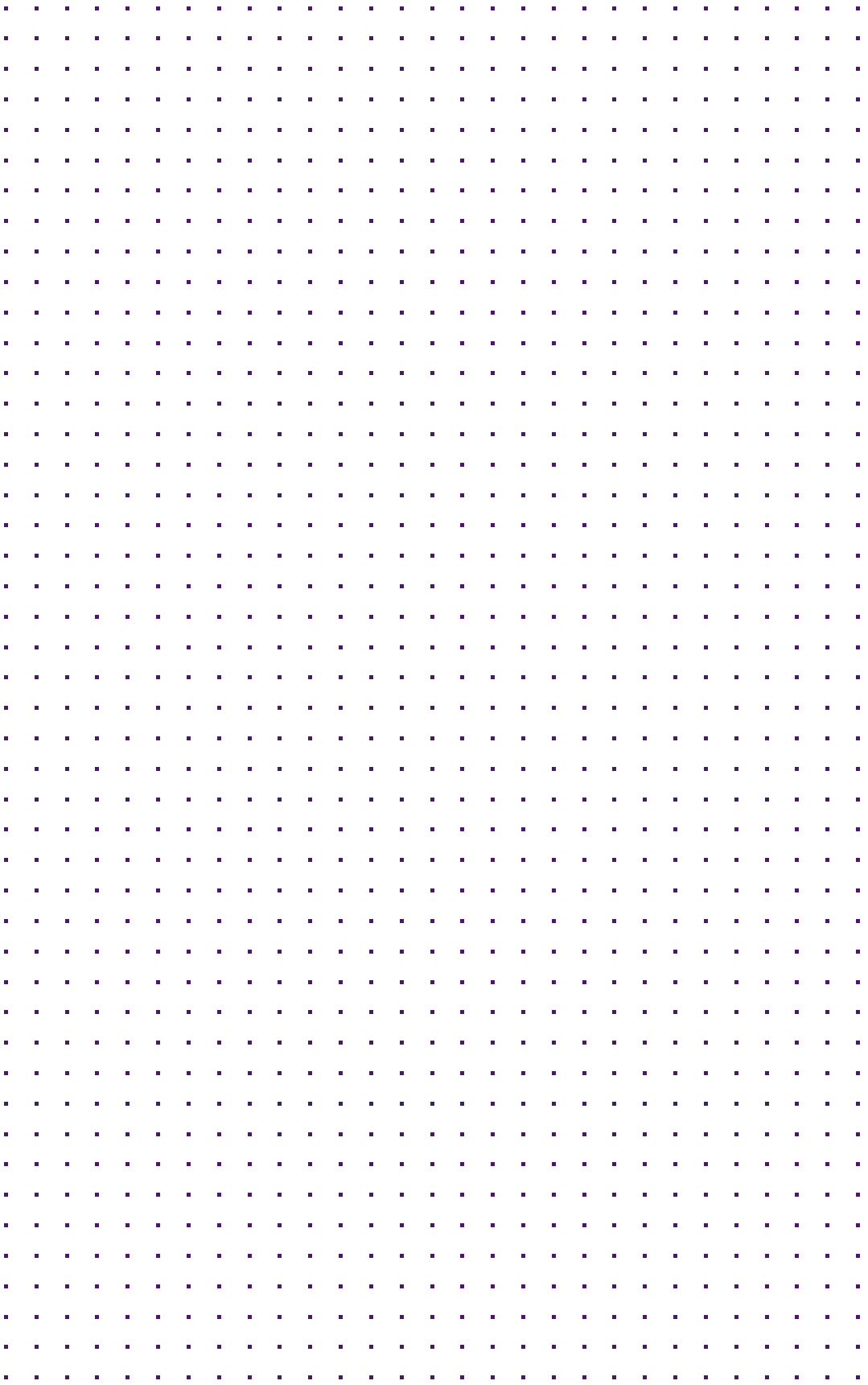
De nieuwe vereenvoudigde honoreringscode geldt vanaf 1 juli 2010. Uitgangspunt bij het bepalen van de honorering is een passende balans tussen enerzijds factoren die de zwaarte van de functie bepalen en anderzijds aandacht voor de samenleving die terughoudendheid bij het honoreren vraagt.

Voor de externe verantwoording over de ontvangen honorering gelden in de honoreringscode strengere eisen. Afwijking van de honoreringscode is in principe niet mogelijk, alleen met goedkeuring van de 'Toetsingscommissie Honorering Commissarissen Woningcorporaties'.

De VTW en Aedes volgen de aanbeveling van de Commissie Honorering Commissarissen Woningcorporaties op om de honoreringscode onderdeel te laten worden van de Governance Code Woningcorporaties die eind 2010 zal worden aangepast, mede op basis van de aanbevelingen van de Monitoringcommissie Governance Code Woningcorporaties. De VTW wil bovendien dat de aangepaste Governance Code Woningcorporaties kracht van wet krijgt en zal met Aedes in overleg treden over een verzoek hiertoe aan de minister voor WWI.

Rest mij niets anders dan u allen op te roepen de honoreringscode gewetensvol toe te passen.

Heino van Essen  
*Voorzitter VTW*





## 1. INLEIDING



### 1.1. ACHTERGROND

Sinds eind 2006 bestaat er een adviesregeling voor de honorering van commissarissen van woningcorporaties. Die adviesregeling is destijds in opdracht van de VTW opgesteld en door de VTW aangenomen.

Na vier jaar ervaring met de adviesregeling voor de honorering, acht de VTW het tijd om die regeling te herijken en waar nodig aan te passen. Ten eerste omdat de omgeving zich verder heeft ontwikkeld, zoals hieronder wordt geschetst. Ten tweede omdat nieuwe inzichten met betrekking tot het honoreren van commissarissen zijn opgedaan, die in een herziene code verwerkt kunnen worden.

De Raad van Commissarissen stelt zelf de honorering van zijn leden vast. Dat maakt het bepalen van de honorering kwetsbaar, enerzijds door een te grote terughoudendheid uit vrees door de omgeving van zelfverrijking te worden beticht, anderzijds door een te ruimhartig omgaan met honoreringsafspraken in een omgeving waarin niemand boven de raad staat. Tegen die achtergrond is een goede regeling voor commissarissen van woningcorporaties van bijzonder groot belang. Dat wordt breed onderschreven.

Bij het bepalen van de honorering van commissarissen van woningcorporaties moet rekening worden gehouden met het feit dat de corporatie een organisatie met een maatschappelijke functie is. Een gepaste terughoudendheid bij de honorering is op zijn plaats. Bij het vaststellen van de honorering moet ook rekening worden gehouden met de zwaarte van de functie van de intern toezichthouder. Die wordt bepaald door de omvang en complexiteit van de woningcorporatie en de omgeving waarin zij opereert, alsmede door wat van een intern toezichthouder verwacht wordt. Zeker wat dit laatste betreft, zien wij de afgelopen jaren een verzwaring. Het intern toezicht wordt essentieel geacht voor het borgen van goed bestuur, zeker bij maatschappelijke ondernemingen waar de overheid wat meer op afstand is komen te staan. Wet- en regelgeving op het gebied van intern toezicht is dan ook toegenomen en de publieke aandacht voor (vermeend) gebrek aan professionaliteit en integriteit van commissarissen is aangescherpt.

Bij het bepalen van de honorering moet een passende balans worden gevonden tussen enerzijds factoren die de zwaarte van de functie bepalen en anderzijds aandacht voor de samenleving die terughoudendheid bij het honoreren vraagt.

De VTW heeft een commissie ingesteld met het verzoek de huidige adviesregeling kritisch onder de loep te nemen en waar nodig aan te passen, met als resultaat een aangepaste honoreringsregeling die de leden van de VTW ter vaststelling wordt voorgelegd. De VTW is 'eigenaar' van de honoreringscode.

## 1.2. DE COMMISSIE EN HAAR AANPAK

De commissie is in maart onder leiding van Rien Meijerink, onder wiens voorzitterschap ook de eerste honoreringsregeling tot stand is gekomen, van start gegaan. In de commissie hadden enkele commissarissen van woningcorporaties zitting. Om ook van de inzichten en ervaringen in andere sectoren te kunnen profiteren, zijn tevens de trekker van de honoreringscode voor toezichthouders van mbo-instellingen en een lid van de commissie voor de honoreringscode toezichthouders in de zorg, uitgenodigd om zitting te nemen. Bijlage I geeft een overzicht van de leden van de commissie.

Die commissie heeft bij het herijken van de bestaande honoreringsregeling de volgende uitgangspunten gehanteerd.

- *Kort en krachtig.* De herijkte honoreringsregeling moet een helder, beknopt document zijn dat gemakkelijk en transparant kan worden toegepast. Immers, het belang van een honoreringsregeling staat niet ter discussie en vele zaken zijn al in andere documenten verankerd, met name in de governance code.
- *Verplichting en ruimte.* Een aantal zaken betreffende de honorering van commissarissen moet worden verplicht. Daar tegenover staan zaken waarvoor meer ruimte kan worden toegestaan of zelfs noodzakelijk is. Hier is het aan de Raad van Commissarissen om eigen afwegingen en keuzen te maken.
- *Oog voor andere sectoren,* maar door de eigen kritische bril. Er wordt gebruik gemaakt van wat reeds voor andere maatschappelijke sectoren is bedacht, maar niet zonder een eigen kritische afweging van voor- en nadelen en de toepasbaarheid voor corporaties.

## 1.3. OPZET VAN DE HONORERINGSCODE

In hoofdstuk 2 wordt de status van de code beschreven en wordt de ingangsdatum aangegeven, inclusief overgangsbepalingen voor situaties waar de huidige honorering niet aansluit bij de honorering conform deze code.

Kern vormt hoofdstuk 3 waarin de bepalingen voor de honorering zelf zijn opgenomen. Ook wordt hier aangegeven wat extern verantwoord moet worden. In bijlage II worden handreikingen gegeven voor het toepassen van de bepalingen voor de honorering.



Hoofdstuk 4 bevat regels voor het vergoeden van kosten die de commissaris uit hoofde van zijn/haar functie bij de betreffende corporatie maakt, alsmede andere kosten die de corporatie ten behoeve van de Raad van Commissarissen en zijn leden maakt.

In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de zogenaamde toetsingscommissie waaraan wensen om van de code af te wijken, worden voorgelegd.

Ter afsluiting worden in hoofdstuk 6 voorstellen gedaan voor het onderhouden van de honoreringscode.



## 2. WERKEN MET DE CODE

### 2.1. STATUS VAN DE CODE

Het uitgangspunt ‘pas toe of leg uit’ van de honoreringsregeling uit 2006 wordt voor onderhavige honoreringscode vervangen door ‘pas toe’. Dat betekent dat afwijking in principe *niet* mogelijk is. Afwijking is alleen mogelijk met goedkeuring van de “Toetsingscommissie Honorering Commissarissen Woningcorporaties” en bij hoge uitzondering. (In hoofdstuk 5 wordt op de toetsingscommissie ingegaan).

### 2.2. MOMENT VAN INWERKING TREDEN

De honoreringscode treedt met ingang van 1 juli 2010 in werking. Dat betekent dat commissarissen die per 1 juli 2010 of later lid van de Raad van Commissarissen worden, volgens deze code worden gehonoreerd.

In de volgende paragraaf geven wij aan wat de ingangsdatum betekent voor dan zittende commissarissen.

### 2.3. OMGAAN MET BESTAANDE HONORERINGSAFSPRAKEN

Voor de commissarissen die op 1 juli 2010 al in de Raad van Commissarissen zitting hebben en met wie reeds honoreringsafspraken zijn gemaakt, gelden de volgende overgangsbepalingen.

- Voor deze commissarissen geldt de beloningscode vanaf het moment van de eerstvolgende *herbenoeming* na 1 juli 2010.
- Uiterlijk 1 januari 2012 geldt deze honoreringscode voor alle commissarissen, dus ook voor degenen die sinds 1 juli 2010 nog niet herbenoemd zijn.

Om de nieuwe honoreringscode tijdig toe te kunnen passen, brengt de Raad van Commissarissen zo spoedig mogelijk in beeld wat de nieuwe honoreringsbepalingen voor de eigen commissarissen betekenen en wat nodig is om aan de nieuwe bepalingen te kunnen voldoen. Uiteraard is het mogelijk en wenselijk om de honoreringscode voor reeds zittende commissarissen al voor 1 januari 2012 toe te passen, zowel als dit tot een verhoging alsook als dit tot een verlaging van de honorering leidt.



## 3. DE HONORERING



### 3.1. UITGANGSPUNTEN

- *Functiezwaarte.* De hoogte van de honorering van de commissaris is gekoppeld aan de zwaarte van de functie van de Raad van Commissarissen, die wederom verband houdt met de zwaarte van de corporatie. Voor het bepalen van de zwaarte van de corporatie wordt aangesloten bij de indeling in groepen van oplopende zwaarte, die wordt gebruikt voor het bepalen van de functiezwaarte van bestuurders van corporaties. De plaats binnen die functieschaal is *niet* automatisch gekoppeld aan de plaats van de bestuurder binnen die schaal.

- *Werkbelasting.* De hoogte van de honorering van de commissaris is tevens gekoppeld aan de tijd die een commissariaat bij een woningcorporatie gemiddeld kost. In de eerste adviesregeling voor de honorering van commissarissen (2006) is uitgegaan van een gemiddelde werkbelasting per lid, niet zijnde de voorzitter, van 12,5 dagen per jaar. Onderhavige honoreringscode gaat uit van een genormeerde gemiddelde werkbelasting per lid van 15 *dagen* per jaar. De stijging van de werkbelasting houdt onder meer verband met verzwarening van het commissariaat door het grotere gewicht dat aan een Raad van Commissarissen wordt toegekend en door de hogere eisen aan een professionele taakuitoefening. Die komen onder meer tot uitdrukking in aanvullende eisen in wet- en regelgeving en codes (bijvoorbeeld: actievare opstelling ten opzichte van belanghouders en de invoering van visitatie).

Verder wordt uitgegaan van een evenwichtige onderlinge verdeling van werkzaamheden binnen de raad, waardoor tussen de leden in principe weinig verschil in werkbelasting bestaat. Een uitzondering vormt de voorzitter. In sommige gevallen kan ook de werkbelasting van de vicevoorzitter en/of commissieleden structureel beduidend hoger zijn dan die van andere leden van de Raad van Commissarissen.

Werkzaamheden die zich niet jaarlijks, maar in beperktere frequentie voordoen (zoals werving van nieuwe commissarissen of een nieuwe bestuurder, visitatie et cetera) zijn eveneens in de werkbelasting van 15 dagen per jaar meegenomen. De werkbelasting is dus een gemiddelde over meerdere jaren heen.

Dat betekent dat – anders dan in de adviesregeling uit 2006 – slechts bij uitzondering een opslag op de honorering van een commissaris kan worden toegepast omdat hij/zij een bepaalde taak vervult en/of vanwege bijzonderheden die meer aandacht van de raad vragen.

Benadrukt wordt dat de werkbelasting van een commissariaat in de praktijk per corporatie kan verschillen. Het aantal van 15 dagen is een normatieve benadering ter ondersteuning voor het bepalen van een redelijke honorering.

- *Referentie voor de hoogte van de honorering.* De commissaris werkt voor een maatschappelijke onderneming. Daarbij hoort terughoudendheid wat de hoogte van de honorering betreft. Als referentie voor de maximale hoogte van de honorering van commissarissen van zeer grote en complexe corporaties wordt uitgegaan van het maatschappelijk aanvaardbaar maximum voor de beloning van bestuurders van maatschappelijke ondernemingen<sup>1</sup>. Omgerekend naar de honorering van een commissaris komt dat neer op circa € 100 bruto per uur en € 12.000 bruto per jaar.
- *Vast bedrag.* Gehonoreerd wordt het vervullen van de functie van commissaris en niet de afzonderlijke activiteiten. Dat betekent dat niet gehonoreerd wordt op basis van deelname aan vergaderingen (vacatiegeld) of op basis van feitelijk gewerkte uren van de afzonderlijke commissarissen. De commissaris ontvangt een vast bedrag per jaar, per half jaar, per kwartaal of per maand.
- *Onafhankelijkheid.* De honorering van de commissaris is onafhankelijk van de prestatie van de corporatie en onafhankelijk van de beloning van de bestuurder van de betreffende corporatie. Dit is een voorwaarde om het onafhankelijk functioneren van de commissaris te borgen.
- *Geen alternatieven.* De vaste honorering van de commissaris kan niet deels of geheel vervangen worden door alternatieve vormen van waardering, zoals een jaarlijkse reis met partner of een groter cadeau. Dat laat uiteraard onverlet de mogelijkheid van kleine attenties als vorm van waardering, zoals een jaarlijks diner en een kerstpakket.
- *Professionaliteit.* Wellicht ten overvloede wordt nog eens vermeld dat een professionele commissaris en een professioneel functionerende raad basisvoorwaarden zijn. Een goede jaarlijkse zelfevaluatie en een kritisch benoeming- en herbenoemingprocedure zijn belangrijke instrumenten om dit te borgen.

<sup>1</sup> Indicaties voor het maatschappelijk aanvaardbaar maximum zijn te vinden in de jaarlijkse opgave van de beloning waarboven volgens de WOPT (Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens) verantwoording dient plaats te vinden en in het maximum genoemd in het voorstel voor de WNT (Wet normering uit publieke middelen gefinancierde beloning topfunctionarissen).

## 3.2. BEPALEN VAN DE HOOGTE VAN DE HONORERING

### Zwaarte van de corporatie en van de functie van commissaris

De omvang en complexiteit van de corporatie en de complexiteit van de omgeving, drukken een stempel op de zwaarte van het commissariaat. Zij zijn dan ook het vertrekpunt voor het bepalen van de hoogte van de honorering. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de methodiek voor het vaststellen van de functiezwaarte van de bestuurder (zie de beloningscode voor de bestuurder). Dat biedt de mogelijkheid van een objectieve vaststelling.

Met deze methodiek wordt bepaald tot welke zwaartegroep de afzonderlijke corporatie hoort. De zwaartegroep is bepalend voor de functiezwaarte van de bestuurder en wordt ook gebruikt voor het bepalen van de zwaarte van het commissariaat. Dat betekent dat de bestuurder en de commissaris in dezelfde zwaartegroep ingedeeld zijn.

Aan elke zwaartegroep is een bandbreedte voor de beloning (bestuurder) en voor de honorering (commissaris) gekoppeld. De positie binnen die bandbreedte kan voor de bestuurder en voor de commissaris verschillen en is nadrukkelijk *niet aan elkaar gekoppeld*.

9 zwaartegroepen voor corporaties relevant voor het besturen en toezicht houden								
A	B	C	D	E	F	G	H	I

Hoogte van de honorering voor leden van de Raad van Commissarissen

De hoogte van de honorering van leden van de Raad van Commissarissen wordt in eerste instantie bepaald door de zwaarte van de corporatie en dus van het commissariaat conform de hier volgende tabel.

Honorering van lid RvC gekoppeld aan zwaarte en uitgedrukt in € bruto per jaar									
Zwaarte van corporatie	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Indicatief minimum	3.500		5.000	6.000	7.000	8.000	9.000	10.000	
Maximum	6.000		7.000	8.000	9.000	10.000	11.000	12.000	

De zwaartegroepen A en B zijn samengevoegd omdat het aantal corporaties in die zwaartegroepen beperkt is en bij zeer kleine corporaties vaak een grotere adviesrol van de toezichthouder nodig is. De zwaartegroepen H en I zijn samengevoegd omdat het aantal corporaties in die zwaartegroepen beperkt is en de hoogte van de honorering wordt afgetopt omwille van de maatschappelijke aanvaardbaarheid van de honorering.

Het maximum van een schaal is 'hard'. Het minimum van een schaal is indicatief. Het minimum wordt over het algemeen passend geacht, maar er kunnen voor een Raad van Commissarissen overwegingen zijn om er onder te gaan zitten. Wel wordt benadrukt dat aan een commissariaat grote verantwoordelijkheden zijn verbonden die een zekere honorering rechtvaardigen en de daaraan verbonden verplichtingen onderstrepen.

De bedragen in voorgaande tabel zijn bruto bedragen, dat wil zeggen inclusief eventueel in te houden of te betalen premies volksverzekering of belastingen.

### **Hoogte van de honorering van de voorzitter van de Raad van Commissarissen**

De Raad van Commissarissen opereert als collectief orgaan en is in beginsel als collectief verantwoordelijk en aansprakelijk. De voorzitter heeft een aantal bijzondere taken en verantwoordelijkheden:

- erop toezien dat de Raad van Commissarissen goed is ingericht en goed functioneert;
- zorgen voor een goed team en zo nodig aanspreken en bijsturen van leden;
- contactpersoon zijn voor de bestuurder(s);
- aanspreekpunt zijn voor commissarissen en voor anderen namens de raad;
- voortouw nemen in crisissituaties of andere lastige situaties.

Als gevolg van de bijzondere taken en verantwoordelijkheden is het tijdsbeslag voor de voorzitter groter dan voor andere leden. Hoe veel groter dat is, kan per corporatie verschillen. Dat betekent ook dat de honorering voor de voorzitter hoger is dan voor de leden. Afhankelijk van de omvang van het meerwerk kan de voorzitter een opslag worden toegekend tot maximaal 50% van de honorering van een lid van de betreffende Raad van Commissarissen.

### **Hoogte van de honorering van de vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen**

Vaak is het meerwerk van de vice-voorzitter dat aan zijn/haar functie als plaatsvervanger is verbonden, beperkt: de vergadering voorzitten als de voorzitter afwezig is en als aanspreekpunt en trekker fungeren bij vermeende belangenverstremming van de voorzitter en bij het besluit over herbenoeming van de voorzitter. Dat rechtvaardigt geen opslag voor de vice-voorzitter. Er wordt immers ervan uitgegaan dat ook andere leden bijzondere taken vervullen.

Soms wordt de rol van vice-voorzitter zwaarder ingevuld, namelijk als de vice-voorzitter geacht wordt het werk van de voorzitter substantieel te verlichten en een deel van het werk van de voorzitter over te nemen. In dat geval kan de voorzitter en de vice-voorzitter tezamen een opslag van maximaal 60% van de honorering van een lid van de betreffende Raad van Commissarissen worden toegekend.



### **Hoogte van de honorering van commissieleden**

Ervan uitgaande dat de werkbelasting van leden van de Raad van Commissarissen gelijk verdeeld wordt, vindt geen opslag van de honorering voor commissiewerk plaats.

Bijvoorbeeld: de ene commissaris is lid van de auditcommissie, de andere is lid van de remuneratiecommissie en weer een andere commissaris zorgt voor het contact met de huurdersorganisatie en vervult tijdelijke taken zoals het samen met de bestuurder voorbereiden van de visitatie.

In sommige gevallen is het niet mogelijk om de werklast enigszins gelijk over de leden van de Raad van Commissarissen te verdelen. Als de werkbelasting van het commissiewerk structureel tot beduidend meerwerk ten opzichte van andere leden van de Raad van Commissarissen leidt, dan kan het commissielid een beperkte toeslag op de honorering worden toegekend. Afhankelijk van de omvang van het structureel meerwerk kan een opslag worden toegekend tot maximaal 25% van de honorering van een lid van de betreffende Raad van Commissarissen.

### **Honorering van incidenteel grote inzet**

Zoals in paragraaf 3.1. is genoemd, wordt ervan uitgegaan dat taken zoveel als mogelijk evenwichtig over alle commissarissen verdeeld zijn. Daarvan is bij de genormeerde werkbelasting voor een commissaris uitgegaan.

De werkelijke tijd die een commissaris aan zijn/haar functie besteedt, kan van jaar tot jaar fluctueren door activiteiten die zich niet jaarlijks voordoen, zoals het werven van een nieuwe commissaris, problemen die een extra inzet vragen et cetera. In principe blijft de honorering ondanks deze fluctuaties gelijk. Daarmee is rekening gehouden bij het bepalen van de gemiddelde werkbelasting. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties kan een lid of kunnen meerdere leden van de Raad van Commissarissen voor een bepaalde, zeer tijdsintensieve periode tijdelijk een extra honorering worden toegekend. Ook hier geldt dat het om een totaalbedrag voor het vervullen van de extra werkzaamheden gaat en niet om een bedrag per gewerkt uur of gewerkte dag. Bij voorkeur bepaalt de Raad van Commissarissen vooraf of en zo ja, hoeveel extra honorering tijdelijk wordt toegekend. Maar dat is niet altijd mogelijk.

Het toekennen van tijdelijk extra honorering wordt altijd in het jaarverslag verantwoord (zie ook paragraaf 3.3.)

### **Interim-commissaris**

Het is mogelijk om voor een *beperkte periode* een commissaris te benoemen die belast is met een *bijzondere opgave*, zoals de corporatie en/of de Raad van Commissarissen uit een crisis te halen, in korte tijd een rigoureuze professionaliseringslag te realiseren of vanuit de toezichthoudende rol een fusieproces te trekken dat dreigt vast te lopen.

In het kader van deze honoreringscode is sprake van een interim-commissaris als de

betreffende commissaris voor een periode *korter dan één jaar wordt benoemd* en kort daarvoor geen andere benoeming als commissaris bij de betreffende corporatie heeft plaatsgevonden.

De interim-commissaris kan een hogere honorering worden toegekend, omdat hij/zij alleen in een periode met een bijzonder hoge werkbelasting in functie is en omdat hij/zij in die periode met name is belast met bijzondere taken. Deze commissaris kan een honorering worden toegekend van maximaal 2 x de honorering die de voorzitter van de Raad van Commissarissen bij een reguliere benoeming van vier jaar zou ontvangen.

### **Toetsingscommissie**

Voor het toekennen van een hogere honorering dan de honorering conform het hiervoor bepaalde, is de toestemming van de toetsingscommissie nodig. Daartoe dient de Raad van Commissarissen een gemotiveerd verzoek bij de toetsingscommissie in te dienen (zie hoofdstuk 5 voor een nadere beschrijving).

### **Indexering**

Eens in de 2 jaar wordt de hoogte van de honorering van toezichthouders zoals genoemd in voorgaande tabel, geïndexeerd. De indexering vindt plaats op basis van de CAO- Woondiensten.

De verantwoordelijkheid voor de indexering ligt bij de VTW als 'eigenaar' van de honoreringscode.

## **3.3. EXTERNE VERANTWOORDING**

De Raad van Commissarissen verantwoordt zich over de ontvangen honorering per commissaris conform het bepaalde in de governance code voor woningcorporaties.

Als een hogere honorering wordt toegepast waarvoor de toestemming van de toetsingscommissie vereist is, dan wordt dit afzonderlijk vermeld, inclusief de toestemming van de toetsingscommissie (zie ook hoofdstuk 5).

Er wordt ook afzonderlijk melding gemaakt van een extra honorering voor een tijdelijk uitzonderlijk hoge werkbelasting. Er wordt nogmaals benadrukt dat het hier om een hoge uitzondering gaat, die goed beargumenteerd moeten kunnen worden.





## 4. VERGOEDING VAN KOSTEN

### **Vergoeding van kosten van individuele commissarissen**

De honorering van commissarissen zoals in hoofdstuk 3 is beschreven, is exclusief de vergoeding van kosten die de commissaris uit hoofde van zijn/haar functie bij de betreffende corporatie maakt.

De vergoeding van gemaakte kosten kan de commissaris bij de corporatie declareren. Voor de declaratie van reiskosten gelden de regels die ook voor de medewerkers en/of bestuurder van de corporatie gelden.

Ten minste eens per jaar ontvangt de voorzitter van de Raad van Commissarissen voor elke commissaris een overzicht van de declaraties die deze in dat betreffende jaar heeft ingediend en vormt zich een oordeel over de redelijkheid daarvan. De vice-voorzitter ontvangt het overzicht van de declaraties van de voorzitter en vormt zich daarvan een oordeel.

### **Kosten voor deskundigheids- en kwaliteitsbevordering**

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen deskundigheids- en kwaliteitsbevordering voor de individuele commissaris (bijvoorbeeld het volgen van een leergang of workshop) en voor de raad als collectief (bijvoorbeeld begeleiding bij de zelfevaluatie of een in-house workshop). Voor alle kosten in verband met deskundigheids- en kwaliteitsbevordering geldt dat van de Raad van Commissarissen en zijn leden de nodige redelijkheid verwacht mag worden en dat de raad de plannen vooraf met het bestuur bespreekt.

Voor de kosten voor deskundigheids- en kwaliteitsbevordering voor individuele commissarissen geldt, dat die vooraf ook door de Raad van Commissarissen of door de voorzitter namens de raad geaccordeerd worden.

### **Kosten voor externe ondersteuning**

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de Raad van Commissarissen zich door een externe wil laten ondersteunen. Voorbeelden zijn: een second opinion over een ingrijpend plan en materie die zowel voor de corporatie als de raad nieuw is; het opstellen van een RvC-reglement, het ontwikkelen van een beoordelings- en beloningsbeleid voor de bestuurder, secretariële ondersteuning voor vergaderingen et cetera.

Deze kosten draagt de corporatie. De Raad van Commissarissen overlegt in beginsel vooraf met de bestuurder over het voornemen om een externe in te schakelen.

### **Aansprakelijkheids- en rechtsbijstandverzekering**

De corporatie sluit voor de commissarissen een aansprakelijkheids- en rechtsbijstandsverzekering in verband met het uitoefenen van de functie van commissaris bij de corporatie af.



## 5. DE TOETSINGSCOMMISSIE

Afwijking van de bepalingen in hoofdstuk 2, 3 en 4 is niet toegestaan, tenzij daartoe toestemming is verkregen van de daartoe ingesteld toetsingscommissie.

Ook het advies voor de beloning van bestuurders voorziet in een dergelijke toetsingscommissie. Er wordt omwille van efficiency, effectiviteit en overzichtelijkheid verbinding gezocht met die toetsingscommissie. Concreet gaan de gedachten uit naar één en dezelfde toetsingscommissie voor zowel de honorering van commissarissen als voor de beloning van bestuurders.

Mocht die verbinding niet gemaakt kunnen worden, dan geldt het volgende voor de toetsingscommissie voor de honorering van commissarissen.

Deze commissie wordt ingesteld en financieel ondersteund door de VTW.

De commissie bestaat uit deskundige leden die noch als bestuurder, noch als commissaris, noch als medewerker verbonden zijn aan een woningcorporatie, aan de VTW of aan Aedes. De leden worden benoemd door de VTW.

Een Raad van Commissarissen die gewichtige overwegingen heeft om van de bepalingen zoals neergelegd in hoofdstuk 2, 3 en 4 van deze honoreringscode af te wijken, legt daartoe een gemotiveerd verzoek schriftelijk aan de toetsingscommissie voor.

De verzoeker is verplicht om de toetsingscommissie alle gewenste inlichtingen te verstrekken. Indien de toetsingscommissie of de indiener van het verzoek een mondelinge behandeling van het verzoek wenst, nodigt de voorzitter de leden van de toetsingscommissie, de verzoeker en eventueel derden voor een dergelijke behandeling uit. De toetsingscommissie is verplicht tot geheimhouding, met uitzondering over de inwilliging van een verzoek om van de code af te mogen wijken.

Slechts bij een positief besluit van die commissie is het de Raad van Commissarissen toegestaan van de honoreringscode af te wijken. Een afwijking van de code moet door de betreffende corporatie openbaar worden gemaakt in de jaarstukken waarin verantwoording wordt afgelegd over de honorering van de commissarissen. In deze jaarstukken dient ook het betreffende besluit van de toetsingscommissie openbaar gemaakt te worden.

De werkwijze van de toetsingscommissie wordt nader beschreven in een reglement. Reglement en samenstelling van de toetsingscommissie zijn openbaar.





## 6. ONDERHOUD VAN DE HONORERINGSCODE

De VTW zorgt als 'eigenaar' van de honoreringscode voor het onderhoud van die code.

Tot de verantwoordelijkheden voor het onderhoud horen onder meer:

- *Indexering.* Zorgen voor de tweejaarlijkse indexering conform het bepaalde in paragraaf 3.2., alsmede de communicatie over de nieuwe geïndexeerde honoreringsbedragen per zwaarteschaal aan alle Raden van Commissarissen.
- *Loket.* Als loket fungeren voor vragen betreffende de interpretatie van de honoreringscode, alsmede het registreren van die vragen als bron van informatie voor het opstellen van toelichtingen en handreikingen en het herijken van de code na verloop van tijd.
- *Monitoring.* Periodiek monitoren van de toepassing van de honoreringscode.
- *Aanpassing van de honoreringscode.* Zorgen voor aanpassing van de honoreringscode wanneer nodig.

Tot de verantwoordelijkheid van de VTW hoort ook het instellen en in stand houden van de toetsingscommissie zoals in hoofdstuk 5 is beschreven.



## BIJLAGE I

### Samenstelling van de commissie

#### **De heer prof. drs. M.H. Meijerink, voorzitter**

Was ook voorzitter van de commissie die de eerste honoreringsregeling voor toezichthouders van woningcorporaties heeft opgesteld  
Is in zijn dagelijks leven voorzitter van de Raad voor de Volksgezondheid & Zorg en adviseur bij het Expertise Centrum

#### **De heer mr. M.T.W. Aandewiel**

Was ook lid van de commissie die de honoreringscode voor toezichthouders in de zorg heeft opgesteld.  
Brengt kennis als fiscalist bij Mazars in.

#### **Mevrouw M.J. Louppen-Laurant**

Lid van het bestuur van de VTW  
Lid van de RvC van Vivare

#### **De heer drs. R. Rijntjes**

Lid van het bestuur van de VTW  
Voorheen commissaris van Woningcorporatie Union

#### **De heer mr. G.J.A.M. van der Vossen RC**

Voorzitter van de RvC van Mitros  
Lid van de RvC van Waterweg Wonen  
Was lid van de commissie die de eerste honoreringsregeling voor toezichthouders van woningcorporaties heeft opgesteld

#### **De heer drs. H.J.Ch. Zijdeveldt RA**

Heeft de honoreringscode voor toezichthouders van mbo-instellingen ontwikkeld en als commissievoorzitter de beloningscode voor bestuurders van mbo-instellingen  
Is voorzitter van de RvT van ROC Twente en lid van de RvT van De Gelders Zorg (psychiatrische instelling)

#### **Advisering en ondersteuning**

Mevrouw drs. K.H. Pelzer, Governance Support





## BIJLAGE II

### Voorbeelden: het bepalen van de honorering van de commissaris

#### Situatie A

Woningcorporatie Home valt qua zwaarte onder *groep D* (374 tot 442 functiezwartepunten).

De zwaarte is gemeten aan de hand van de methodiek die ook wordt toegepast voor het bepalen van de functiezwarte van de bestuurder. De factoren die de zwaarte bepalen zijn a) het aantal verhuureenheden, b) het aandeel verhuureenheden dat zich in transitie bevindt, alsmede de vastgoedwaarde daarvan en c) de positie van de corporatie in het krachtenveld.

Voor een beschrijving van de methodiek en de zwaartegroepen met bijhorende punten, wordt verwezen naar de beloningscode voor bestuurders.

Op basis van die methodiek zijn 390 functiezwartepunten geteld. Daarmee zit corporatie Home onderaan groep D.

Bij groep D hoort een honorering per lid van de Raad van Commissarissen van € 6.000 tot € 8.000 bruto per jaar. Omdat corporatie Home qua zwaarte onderaan groep D zit, positioneert de raad zich ook qua honorering in beginsel onderaan groep D, namelijk € 6.000 per commissaris.

De raad telt 5 commissarissen.

Er is een remuneratiecommissie. De voorzitter en een ander lid ontwikkelen voorstellen voor het beoordelingsbeleid, het beloningsbeleid en de feitelijke beloning van de bestuurder, organiseren jaarlijks een overleg van de raad zonder de bestuurder waarin het functioneren van de bestuurder wordt besproken, voeren het beoordelingsgesprek met de bestuurder en zorgen voor de vastlegging daarvan.

Verder zijn er geen commissies. Alles wordt in de voltallige raad besproken. Een aparte auditcommissie acht men (nog) niet nodig. Wel zijn onderling aandachtsvelden verdeeld. De afgelopen jaren zijn de taken steeds beter verdeeld, zoals het contact met de OR, het contact met huurdesorganisatie, zorgen voor de verantwoording van de raad in het jaarverslag en – als het zich voordoet – zitting nemen in de benoemingscommissie voor een nieuwe commissaris en met de bestuurder die visitatie voorbereiden. Die evenwichtige taakverdeling is mede mogelijk gemaakt door versterking van de samenstelling van de raad. De afgelopen jaren zijn sterke commissarissen benoemd.

Dat heeft de taak van de voorzitter verlicht.

*Gezien deze interne verdeling van taken besluit de raad tot: a) een honorering van € 6.500 bruto per jaar voor elk lid en b) een opslag voor de voorzitter van ca. 33%, wat neerkomt op € 8.600 bruto per jaar voor de voorzitter.*

## Situatie B

Woningcorporatie West is net gefuseerd en valt nu qua zwaarte onder *groep G* (618 - 730 functiezwaartepunten).

De zwaarte is gemeten aan de hand van de methodiek die ook wordt toegepast voor het bepalen van de functiezwaarte van de bestuurder. De factoren die de zwaarte bepalen zijn a) het aantal verhuureenheden, b) het aandeel verhuureenheden dat zich in transitie bevindt, alsmede de vastgoedwaarde daarvan en c) de positie van de corporatie in het krachtenveld. Voor een beschrijving van de methodiek en de zwaartegroepen met bijhorende punten, wordt verwezen naar de beloningscode voor bestuurders. Op basis van die methodiek zijn 715 functiezwaartepunten geteld. Daarmee zit corporatie West bovenaan groep G.

Bij groep G hoort een honorering per lid van de Raad van Commissarissen van € 9.000 tot € 11.000 bruto per jaar. Omdat de corporatie qua zwaarte bovenaan groep G zit, positioneert de raad zich ook qua honorering in beginsel bovenaan groep G, namelijk € 10.500 per commissaris.

De Raad van Commissarissen telt na de fusie 9 commissarissen: van elke fusiepartner 4 leden en een onafhankelijk voorzitter. De samenstelling is een product van de fusie-onderhandelingen en niet optimaal. Afgesproken is om de omvang van de raad in 2 jaar terug te brengen tot 7 commissarissen. Afgesproken is ook om de raad in 3 jaar groten-deels te vernieuwen en te versterken met leden die optimaal aansluiten bij het opgestelde profiel. Dat proces moet de voorzitter trekken.

De raad kent een remuneratiecommissie, bestaande uit de voorzitter en een lid. Er is ook een auditcommissie ingesteld, die eveneens uit twee leden bestaat. Verder zijn tal van taken verdeeld, zoals het contact met de OR en de huurdesorganisatie, dat in de post-fusie-fase extra aandacht behoeft.

Extra aandacht – vooral van de voorzitter - behoeft ook het functioneren van de twee-hoofdige Raad van Bestuur bestaande uit de beide bestuurders van de fusiepartners. De Raad van Bestuur moet nog een team worden.

*Gezien deze situatie heeft de Raad van Commissarissen het volgende besloten over zijn honorering.*

- a) *De honorering van de leden wordt beperkt gehouden zolang de samenstelling van de raad nog niet geoptimaliseerd is: beginnen met € 9.000 en toegroeiend naar € 10.500 als de reductie naar 7 leden en de beoogde vernieuwing van de samenstelling een feit is.*
- b) *Omdat de voorzitter vooral de eerste jaren een relatief zware taak heeft, ontvangt hij in de beginfase een opslag van 50% op het bedrag dat de leden in de beginfase ontvangen (€ 9.000), dat is 13.000 bruto per jaar.*

*Na de gewenste versterking van de raad kan de inzet van de voorzitter worden beperkt (dat is ook het streven van de voorzitter). De verwachting is dat dan een beperkte opslag, namelijk van 25% mogelijk moet zijn. 25% van de toekomstige honorering van een lid van de Raad van Commissarissen (€ 10.500) betekent een toekomstige honorering van de voorzitter van € 13.125.*

## Situatie C

Woningcorporatie Mede valt qua zwaarte onder groep C (316 - 374 functiezwaartepunten).

De zwaarte is gemeten aan de hand van de methodiek die ook wordt toegepast voor het bepalen van de functiezwaarte van de bestuurder. De factoren die de zwaarte bepalen zijn a) het aantal verhuureenheden, b) het aandeel verhuureenheden dat zich in transitie bevindt, alsmede de vastgoedwaarde daarvan en c) de positie van de corporatie in het krachtenveld. Voor een beschrijving van de methodiek en de zwaartegroepen met bijhorende punten, wordt verwezen naar de beloningscode voor bestuurders.

Op basis van die methodiek zijn voor corporatie Mede 345 functiezwaartepunten geteld.

Bij groep C hoort een honorering per lid van de Raad van Commissarissen van € 5.000 tot € 7.000 bruto per jaar. De raad kiest voor het bepalen van de eigen honorering € 6.000 per commissaris als referentiepunt. Dat is 'het midden' van schaal C.

De raad telt 5 commissarissen.

Er is een remuneratiecommissie. De voorzitter en een ander lid ontwikkelen voorstellen voor het beoordelingsbeleid, het beloningsbeleid en de feitelijke beloning van de bestuurder, organiseren jaarlijks een overleg van de raad zonder de bestuurder waarin het functioneren van de bestuurder wordt besproken, voeren het beoordelingsgesprek met de bestuurder en zorgen voor de vastlegging daarvan. Verder waren er tot voor kort geen commissies. Wel zijn een aantal structurele taken verdeeld, namelijk het contact met de huurdesorganisatie en het contact met de OR. Incidentele taken, zoals het voorbereiden van de vierjaarlijkse visitatie, worden per keer verdeeld.

Tot voor kort was corporatie Mede vooral een 'beheer'-corporatie. Nu heeft Mede – zeker in relatie tot haar omvang – grote herstructurering- en nieuwbouwprojecten. Dat legt een zware druk op de financiële positie, zeker in deze economisch spannende tijd. Dat was voor de raad reden om de twee vacatures in de raad te vullen met personen die uitstekende kennis en ervaring hebben op het gebied van financiën en projectontwikkeling/vastgoed. Zij vormen samen de auditcommissie. Omdat de kennis en capaciteiten rond financiën en projectontwikkeling bij deze corporatie beperkt zijn, wordt de rol van 'auditcommissie' stevig ingevuld, niet alleen vanuit de toezichtrol, maar ook als klankbord. De andere commissarissen zijn blij met de komst van de auditcommissie: het scheidt meer zekerheid en verlichting van hun functie. Afsproken is om na ca. vier jaar te evalueren of de auditcommissie nog nodig is of dat het aandachtsgebied 'financiën' weer geheel in de raad geïntegreerd kan worden. Er is afgesproken dat de leden van de auditcommissie, ondanks hun zware portefeuille, meedoen bij het verdelen van incidentele taken. Daarmee wil men bevorderen dat elke commissaris een brede blik blijft houden.

*Gezien deze verdeling van taken besluit de Raad van Commissarissen als volgt over de honorering.*

- a) *De leden van de auditcommissie ontvangen een opslag van 10% en dus een honorering van € 6.600 bruto per jaar. De noodzaak van de auditcommissie en de daaraan verbonden opslag wordt na drie jaar herijkt op basis van de zwaarte van de portefeuille.*
- b) *Zolang de auditcommissie bestaat, wordt het werk van de overige leden iets verlicht. Zij ontvangen € 5.700 bruto per jaar.*
- c) *De voorzitter ontvangt een opslag van 33% en dus een honorering van € 7.980 bruto per jaar.*

