



vereniging van toezichthouders in woningcorporaties

Overgangsregeling en hardheidsclausule

VTW-beroepsregel bezoldiging commissarissen 2022

De op 23 november 2021 door de ALV vastgestelde aangepaste VTW-beroepsregel 2022 voorziet niet in een overgangsregeling voor RvC's die in 2021 uit niet meer dan 6 leden bestaan en in klasse I of J vallen en voor RvC's die in 2021 uit 7 of meer leden bestaan. Ook is geen hardheidsclausule opgenomen op grond waarvan het bestuur in uitzonderlijke gevallen kan besluiten dat een RvC in enig jaar het bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52% mag overschrijden.

Het bestuur heeft de ALV van 9 juni 2022 daarom voorgesteld in de VTW-beroepsregel 2022 alsnog een overgangsregeling en hardheidsclausule op te nemen. Zonder voorgestelde overgangsregeling worden RvC's van XL-corporaties per juli 2022 niet alleen geconfronteerd met een forse daling van de bezoldiging van -6% tot -17%, maar verwachten zij ook problemen bij het vinden van geschikte kandidaten voor een commissariaat.

De overgangsregeling en hardheidsclausule is vastgesteld door de ALV van 9 juni 2022. En maakt onderdeel uit van de Beroepsregel bezoldiging commissarissen die op 23 november 2021 door de ALV vastgesteld.

Overgangsregeling

De overgangsregeling is als onderstaand.

RvC die in 2021 in klasse I of J valt en na 2021 bestaat uit maximaal 6 commissarissen Ongeacht of hierdoor het toepasselijk bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52% wordt overschreden kan de RvC zijn commissarissen een bezoldiging toekennen op het toepasselijke maximum van de Beroepsregel 2021.

In feite komt dit neer op een bevestiging van de bezoldigingsmaxima in de klassen I en J op het niveau van 2021, tot het moment dat deze de maxima in de klasse H overstijgen doordat deze laatste jaarlijks wordt aangepast aan de loonontwikkeling in de sector Rijk. Dit duurt naar verwachting 3 jaar voor de RvC in klasse I en 7 jaar voor de RvC in klasse J. Hierbij wordt uitgegaan van 3,1% indexering per jaar (i.e. de gemiddelde jaarlijkse indexering over de afgelopen 5 jaar).

De overgangsregeling stelt RvC's in de klassen I en J in staat om zittende én nieuwe commissarissen per 2022 te belonen op hetzelfde niveau als in 2021 of, als er nog ruimte is, de bezoldiging na 2021 te verhogen. Zonder overgangsregeling zou per 2022 sprake zijn van een daling van de bezoldiging van -6% tot -17%.

Uit informatie, o.b.v. dVi 2019, ledenadministratie, website en jaarverslag 2020 van corporaties, blijkt dat 17 RvC's met 5 of 6 leden in 2021 in klasse I of J van de Beroepsregel 2021 vallen. Hiervan overschrijden naar verwachting 9 RvC's (4 RvC's in I en 5 RvC's in J) per 2022 het bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52%.

RvC die in 2021 in een van de klassen A-J valt en al in 2021 bestaat uit 7> commissarissen
Onder de overgangsregeling vallen ook de RvC's die in 2021 hebben besloten de omvang na 2021 uit te breiden tot 7 of meer commissarissen.

Ongeacht of hierdoor het toepasselijk bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52% wordt overschreden kan de RvC zijn commissarissen een bezoldiging toekennen op het toepasselijke maximum van de Beroepsregel 2021.

Als de RvC gebruikt maakt van deze overgangsregeling vervangt de RvC een commissaris wiens 2e termijn afloopt niet door een nieuwe commissaris, totdat een omvang van 6 commissarissen is bereikt:

- tenzij de RvC in 2021 al een nieuwe commissaris heeft geselecteerd, of
- tenzij de commissaris een voorzitter is en de RvC de nieuwe voorzitter niet uit de zittende commissarissen selecteert, of
- tenzij de commissaris een commissaris op voordracht is waarbij niet-vervanging leidt tot strijd met de Woningwet en/of de Statuten.

Uit informatie, o.b.v. dVi 2019, ledenadministratie, website en jaarverslag 2020 van corporaties, blijkt dat 9 RvC's meer dan 6 commissarissen hebben. Hiervan overschrijden naar verwachting 7 RvC's (1 RvC in E, 1 RvC in F, 2 RvC's in G, 1 RvC in H en 2 RvC's in I) per 2022 het bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52%. Met deze RvC's maakt het bestuur o.b.v. bovenstaande overgangsregeling afspraken.

Als de RvC een omvang van meer dan 6 commissarissen wenst te behouden past de RvC de individuele bezoldiging vanaf 1 juli 2022 aan, volgens het bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52% of kan de RvC een beroep doen op de hardheidsclausule (zie onder). Als het beroep door het bestuur wordt afgewezen past de RvC de individuele bezoldiging vanaf 1 juli 2022 aan, volgens het bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52%.

Hardheidsclausule

De hardheidsclausule is als onderstaand.

Het bestuur kan besluiten dat een RvC in uitzonderlijke gevallen het bindend maximaal bezoldigingsbudget voor de gehele RvC van 52% mag overschrijden. De RvC kan hiertoe een gemotiveerd verzoek indienen bij het bestuur.

Dit kan aan de orde zijn als een RvC voldoende kan motiveren waarom een omvang van meer dan 6 commissarissen nodig is.