

VTW-beroepsregel Bezoldiging commissarissen 2017

Deze beroepsregel is op 24 november 2016 door de ALV vastgesteld als een voor alle leden algemeen geldende en bindende beroepsregel, conform artikel 6 lid 1 van de statuten. De beroepsregel geldt voor alle leden van de VTW.

1. De functie van interne toezichthouder in de corporatiesector is een functie met grote en, na de invoering van de Herzieningswet en de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen, bij wet geregelde verantwoordelijkheden. Hier mag, binnen aanvaardbare grenzen, een redelijke vergoeding tegenover staan. Voor corporatiecommissarissen worden de wettelijke grenzen bepaald door de WNT en de Regeling. De RvC voldoet aan de wettelijke bepalingen van de WNT en de Regeling (zie tabel 1).
2. De RvC is terughoudend bij het vaststellen van de hoogte van zijn bezoldiging. Ook juist omdat de corporatie geen vergadering van aandeelhouders heeft die de bezoldiging van de RvC vaststelt. Soberheid en doelmatigheid zijn gepast vanwege de publieke taak van de corporatie: het huisvesten van mensen met een bescheiden inkomen en voor kwetsbare groepen. Bovendien zal de RvC zijn bezoldiging naar zijn belanghouders toe moeten (kunnen) verantwoorden.
De bezoldigingsmaxima van de beroepsregel vormen hierbij een verplichte grens (zie tabel 1). De VTW-beroepsregel wordt voortaan ieder jaar automatisch aangepast o.b.v. de jaarlijkse indexering van de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting.

Tabel 1. Wettelijke bezoldigingsmaxima 2017 en VTW-beroepsregel 2017

Bezoldigings-klasse Regeling	Maximale bezoldiging bestuurder Regeling voor 2017	Maximale bezoldiging RvC-lid in 2017 (10%)	Maximale bezoldiging RvC-voorzitter in 2017 (15%)	VTW-beroepsregel in 2017: Maximale bezoldiging RvC-lid	VTW-beroepsregel in 2017: Maximale bezoldiging RvC-voorzitter
A	€ 84.000	€ 8.400	€ 12.600	€ 6.470	€ 9.700
B	€ 95.000	€ 9.500	€ 14.250	€ 7.315	€ 10.975
C	€ 106.000	€ 10.600	€ 15.900	€ 8.160	€ 12.245
D	€ 114.000	€ 11.400	€ 17.100	€ 8.780	€ 13.165
E	€ 132.000	€ 13.200	€ 19.800	€ 10.165	€ 15.245
F	€ 151.000	€ 15.100	€ 22.650	€ 11.625	€ 17.440
G	€ 170.000	€ 17.000	€ 25.500	€ 13.090	€ 19.635
H	€ 181.000 € 188.321*	€ 18.100	€ 27.150	€ 14.500	€ 21.750
I	€ 181.000 € 206.828*	€ 18.100	€ 27.150	€ 15.925	€ 23.890
J	€ 181.000 € 234.318*	€ 18.100	€ 27.150	€ 18.100	€ 27.150

* Maxima indien bezoldigingsklassen H, I en J nog zouden bestaan in de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen voor het jaar 2017 en waarop de maxima van de bezoldigingsklassen H, I en J van de VTW-beroepsregel zijn gebaseerd.

3. Professionele commissarissen en een professioneel functionerende RvC zijn basisvoorwaarden. Essentiële onderdelen om de professionaliteit van het interne toezicht te borgen zijn in ieder geval¹:
- aandacht voor het beleven en naleven van de Governancecode woningcorporaties;
 - een kritische benoemings- en herbenoemingsprocedure (waaronder het voldoen aan de vereisten);
 - effectieve permanente educatie van de RvC en zijn individuele leden;
 - een goede jaarlijkse zelfevaluatie van de RvC en zijn individuele leden (periodiek met een externe);
 - externe verantwoording en verbinding met belanghebbenden en de relevante maatschappelijke omgeving.
4. De RvC stelt zelf de bezoldiging voor de RvC-leden en RvC-voorzitter vast en maakt daarbij zijn eigen afwegingen. Hierbij houdt de RvC rekening met de zwaarte van de functie van de RvC en de werkbelasting van de RvC en de wettelijke bezoldigingsmaxima.

De bezoldigingsmaxima in de Regeling zijn gekoppeld aan de zwaarte van de functie van de RvC, die verband houdt met de zwaarte van de corporatie. Hierbij gaat het vooral om de omvang van de corporatie (aantal verhuureenheden dat de corporatie op de peildatum in eigendom of beheer heeft) en de complexiteit van de omgeving (aantal inwoners van de grootste gemeente waarin de corporatie op de peildatum minimaal 20% van haar verhuureenheden in eigendom of beheer heeft of, als de corporatie niet minimaal 20% van haar verhuureenheden in één gemeente in eigendom of beheer heeft, aantal inwoners van de gemeente waar zij het grootste deel van haar verhuureenheden in eigendom of beheer heeft). De zwaarte van de corporatie wordt uitgedrukt in bezoldigingsklassen.

De zwaarte van corporaties in dezelfde bezoldigingsklasse kan verschillen (zie tabel 2, dit is de tabel op pagina 3 van de Regeling). De indeling in een bepaalde bezoldigingsklasse betekent dus niet zonder meer een bezoldiging tegen de hierbij behorende maximumnorm, maar vergt een zorgvuldige afweging van de RvC op basis van de zwaarte van de corporatie, de werkelijke werkbelasting van de RvC en de mate van professionalisering van de RvC.

Tabel 2. Indeling van toegelaten instellingen in bezoldigingsklassen (tabel op pagina 3 van de Regeling voor 2014)

Inwoners	tot 8.000	8.001 tot 14.000	14.001 tot 24.000	24.001 tot 40.000	40.001 tot 60.000	60.001 tot 100.000	100.001 tot 150.000	150.001 tot 375.000	>375.000
Verhuureenheden									
tot 750	A	A	A	A	A	A	B	B	B
751–1.500	B	B	B	B	B	C	C	C	C
1.501–2.500	C	C	C	C	D	D	D	D	D
2.501–5.000	D	D	E	E	E	E	E	E	E
5.001–10.000	E	F	F	F	F	F	F	F	G
10.001–25.000	G	G	G	G	G	G	G	H	H
25.001–50.000	H	H	H	H	H	H	I	I	I
>50.001	I	I	I	I	I	J	J	J	J

¹ Zie de VTW-website: [Randvoorwaarden van goed intern toezicht](#).

De WNT gaat uit van een gemiddelde werkbelasting van 16 uur per maand/192 uur per jaar. Werkzaamheden die zich niet jaarlijks, maar in beperktere frequentie voordoen (zoals werving van nieuwe commissarissen of een nieuwe bestuurder, problemen die een extra inzet vragen, visitatie etc.) zijn in de gemiddelde werkbelasting meegenomen. De werkbelasting is dus een gemiddelde over meerdere jaren heen. De werkelijke werkbelasting van de RvC kan in de praktijk per corporatie van jaar tot jaar fluctueren en is vooral afhankelijk van de zwaarte van de corporatie.

Is de gemiddelde werkbelasting van de RvC lager dan 16 uur per maand/192 uur per jaar, dan ligt een lagere bezoldiging voor de hand dan enkel op grond van de indeling in bezoldigingsklasse gerechtvaardigd zou zijn.

5. De werkbelasting voor alle RvC-leden is in principe ongeveer gelijk omdat wordt uitgegaan van een evenwichtige onderlinge verdeling van de werkzaamheden binnen de RvC. Hierdoor zou tussen de RvC-leden weinig verschil in werkbelasting moeten bestaan. De enige uitzondering hierop vormt de RvC-voorzitter waarvoor in de WNT een apart bezoldigingsmaximum geldt.

Ervan uitgaande dat de werkbelasting van RvC-leden gelijk verdeeld wordt, vindt geen opslag van de bezoldiging voor bepaalde taken en verantwoordelijkheden plaats. Dit geldt ook voor de vicevoorzitter. Vaak is het meerwerk van de vicevoorzitter 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 vicevoorzitter. Er wordt immers ervan uitgegaan dat ook andere leden bijzondere taken vervullen.

In uitzonderlijke situaties, als het niet mogelijk om de werklast enigszins gelijk over de RvC-leden te verdelen en de werkbelasting van bepaalde RvC-leden structureel beduidend hoger is dan die van andere RvC-leden, kan de RvC besluiten deze individuele RvC-leden met bepaalde taken en verantwoordelijkheden een beperkte toeslag toe te kennen. Hierbij dienen uiteraard de bezoldigingsmaxima van de WNT/Regeling in acht te worden genomen.

Als de rol van vicevoorzitter zwaarder is ingevuld, namelijk als deze geacht wordt het werk van de voorzitter substantieel te verlichten en een deel van het werk van de voorzitter over te nemen, kan de RvC besluiten de vicevoorzitter een opslag toe te kennen. Hierbij dienen uiteraard de bezoldigingsmaxima van de WNT/Regeling in acht te worden genomen. Een toeslag voor de vicevoorzitter rechtvaardigt vervolgens geen bezoldiging van de voorzitter op het bezoldigingsmaximum.

6. De bezoldiging wordt toegekend voor het vervullen van het commissariaat en niet voor de afzonderlijke activiteiten. Dat betekent dat de bezoldiging een vast bedrag is en niet afhankelijk is van deelname aan vergaderingen (vacatiegeld) of de feitelijk gewerkte uren van de afzonderlijke commissarissen. De commissaris ontvangt een vast bedrag per jaar, per half jaar, per kwartaal of per maand.
7. 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.
8. De bezoldiging is onafhankelijk van de prestaties van de corporatie. Dit is een voorwaarde om het onafhankelijk functioneren van de RvC te waarborgen.

9. Als de commissaris btw in rekening moet brengen, dan komt deze voor rekening van de corporatie. Als de commissaris in aanmerking komt voor ontheffing of vermindering van btw mag dit niet ten gunste komen van de commissaris zelf. Dat laatste geldt alleen als de btw-vermindering direct kan worden gerelateerd aan de opbrengst van het corporatiecommissariaat.
10. Naast de bezoldiging voor individuele commissarissen wordt van de corporatie verwacht dat zij middelen ter beschikking stelt voor activiteiten op het gebied van professionalisering en deskundigheidsbevordering (permanente educatie) voor de RvC als collectief (bijvoorbeeld begeleiding bij de zelfevaluatie of een in-house workshop) en voor zijn individuele leden (bijvoorbeeld het volgen van een leergang of workshop). Hierbij geldt dat van de RvC en zijn individuele leden de nodige redelijkheid verwacht mag worden en dat de RvC zijn plannen vooraf met het bestuur bespreekt. Voor de kosten voor deskundigheids- en kwaliteitsbevordering voor individuele commissaris geldt, dat die vooraf ook door de RvC of door de voorzitter namens de RvC geaccordeerd worden. Een jaarlijks opleidingsplan voor de RvC, mede gebaseerd op de uitkomst van de jaarlijkse zelfevaluatie, wordt sterk aangeraden.
11. De corporatie betaalt de kosten voor het inhuren van externe diensten als de RvC dat nodig acht. Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de RvC zich door een externe wil laten ondersteunen (bijvoorbeeld een second opinion over een ingrijpend plan en materie die zowel voor de corporatie als de RvC nieuw is, het opstellen van een RvC-reglement, het ontwikkelen van een beoordelings- en beloningsbeleid voor de bestuurder, secretariële ondersteuning voor vergaderingen). De RvC overlegt in beginsel vooraf met de bestuurder over het voornemen om een externe in te schakelen.
12. De corporatie vergoedt de kosten die de individuele commissaris, uit hoofde van zijn/haar functie bij de betreffende corporatie, maakt. Hierbij kan het gaan onbelaste of belaste kostenvergoedingen. Belaste kostenvergoedingen worden gerekend tot de bezoldiging voor de WNT en de VTW-beroepsregel. De vergoeding van gemaakte kosten kan de commissaris bij de corporatie declareren. Ten minste één keer per jaar ontvangt de voorzitter 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 vicevoorzitter ontvangt het overzicht van de declaraties van de voorzitter en vormt zich daarover een oordeel.
13. De corporatie sluit voor de commissarissen een aansprakelijkheids- en rechtsbijstandsverzekering af in verband met het uitoefenen van de functie van commissaris bij de corporatie. De premie voor de aansprakelijkheidsverzekering wordt ondergebracht in de zgn. vrije ruimte van de werkkostenregeling, zodat dit niet meetelt voor de WNT-bezoldiging.
14. VTW-leden onthouden zich van een ontslagvergoeding of enigerlei andere vergoeding (zoals een transitievergoeding) of uitkering die relatie houdt met de beëindiging van hun lidmaatschap van de RvC.