

Reglement Remuneratiecommissie

Inhoudsopgave

Artikel 1 - Definities	3
Artikel 2 - Status en inhoud reglement	3
Artikel 3 – Samenstelling	3
Artikel 4 - Taken en bevoegdheden	3
Artikel 5 – Vergaderingen	4
Artikel 6 – Verantwoording	4
Artikel 7 - Slotbepalingen	5

Artikel 1 - Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. RvB: de Raad van bestuur van de Stichting;, zijnde het orgaan dat de dagelijkse en algemene leiding over de Stichting voert;
- b. RvT: de Raad van Toezicht van de Stichting, zijnde het orgaan dat toezicht houdt op het beleid van de dagelijkse of algemene leiding van de Stichting;
- c. Statuten: de statuten van de Stichting;
- d. Stichting: Stichting de Passerel; statutair gevestigd te Apeldoorn, en kantoorhoudende te Paslaan 8-10;
- e. Website: de website van De Passerel.

Artikel 2 - Status en inhoud reglement

1. Dit reglement is opgesteld ter uitwerking van en in aanvulling op het reglement van de RvT en de Statuten.
2. De relevante bepalingen van het reglement van de RvT zijn van overeenkomstige toepassing op dit reglement en de leden van de Remuneratiecommissie (RC).
3. Dit reglement wordt op de website geplaatst.

Artikel 3 - Samenstelling

1. De RC bestaat uit de voorzitter en de vicevoorzitter.
2. De leden van de Remuneratiecommissie worden benoemd en ontslagen door de RvT. De zittingstermijn van de leden van de RC is in beginsel gelijk aan hun zittingstermijn als lid van de RvT, met dien verstande dat een lid automatisch aftreedt als lid van de RC zodra de betreffende persoon niet langer lid is van de RvT.
3. De voorzitter van de RvT is tevens voorzitter van de RC. Bij ontstentenis of belet van de voorzitter, neemt een ander lid van de RC de rol als voorzitter van de RC waar.

Artikel 4 - Taken en bevoegdheden

1. De RC is ingesteld ter ondersteuning van de werkgeversrol van de RvT en adviseert de RvT omtrent de werving, selectie, (her)benoeming, beoordeling en bezoldiging van de RvB alsmede (her)benoeming en bezoldiging van de leden van de RvT en bereidt de besluitvorming van de RvT daaromtrent voor.
2. De RC draagt er zorg voor dat de RvB zichzelf kan blijven ontwikkelen, mede met behulp van opleidingen, intervisie, coaching e.d. Accreditatie van de RvB is hierbij een goed middel.
3. De RvT blijft verantwoordelijk voor besluiten, ook als deze zijn voorbereid door de RC. Bij de uitoefening van de aan haar door de RvT toegewezen taken en bevoegdheden draagt de RC steeds zorg voor adequate terugkoppeling aan de RvT. De RC legt verantwoording af aan de RvT en verstrekt de RvT een verslag van de overleggen.
4. De RC kan zich na goedkeuring van de RvT op kosten van de Stichting laten adviseren door een extern adviseur.
5. De kerntaak van de RC is zorgdragen voor een goed samengestelde en goed functionerende RvB. De RC geeft hieraan als volgt uitvoering:

Functioneren en beoordelen

- a. Het regelmatig voeren van voortgangsgesprekken met de bestuurder en tenminste jaarlijks een formeel functionerings- en beoordelingsgesprek. Daarbij hanteert de RC de volgende werkwijze;
 - i. Ten aanzien van de het functioneren worden duidelijke en schriftelijke afspraken vastgelegd aan de hand waarvan beoordeling mogelijk is.
 - ii. Ten aanzien van de formele beoordeling vraagt de RC vooraf input van alle leden van de RvT en wordt daarnaast, in overleg met, en waar gepast via, de RvB, input of feedback opgehaald bij meerdere medewerkers en externe relaties die direct contact hebben met het Bestuur. Daarbij vormen de in het functioneringsgesprek gemaakte afspraken een belangrijke basis voor de beoordeling.
 - iii. Van gevoerde gesprekken in de functionering- en beoordelingscyclus worden door de RC verslagen gemaakt die door betreffende bestuurder worden getekend voor respectievelijk akkoord en gezien. Eventuele opmerkingen van een bestuurder die niet door de RC in het verslag worden verwerkt, of weigering van ondertekening door een bestuurder, worden met de RvT gedeeld.
 - iv. De RC is tevens het aangewezen orgaan om bij conflictsituaties, eventuele mediation c.a. of juridische procedures, gerelateerd aan het functioneren of de arbeidsrelatie van een bestuurder de nodige stappen te (laten) ondernemen in voorbereidende, uitvoerende en vertegenwoordigende zin namens de RvT.
- b. Het voorbereiden van de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT.

Beloningsbeleid

- c. Het doen van voorstellen aan de RvT betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor RvBen RvT. Bezoldiging past vanzelfsprekend ten alle tijde binnen de wettelijke kaders (zijnde de WNT-normen) of wordt daar terstond op aangepast. Daarnaast worden de richtlijnen van de NVTZ als referentie gehanteerd.
- d. Het doen van voorstellen inzake de bezoldiging van individuele bestuurder(s) en leden van de RvT, ter vaststelling door de RvT.

Werving & Selectie

- e. Het doen van voorstellen voor selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake RvB en leden van de RvT;
- f. Het (doen) opstellen van conceptcontracten bij aanstelling van een bestuurder;
- g. De periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van RvT en RvB en het doen van voorstellen voor een profielschets van RvT en RvB en van hun individuele leden.

Artikel 5 - Vergaderingen

1. De RC vergadert niet als zodanig. Afstemming tussen de leden van de RC rond de taakinvulling van de RC vindt in overleg plaats.

Artikel 6 - Verantwoording

1. Jaarlijks wordt een korte verantwoording van de activiteiten van de RC opgenomen in het verslag van de RvT in het Jaarverslag van de Stichting.

Artikel 7 - Slotbepalingen

1. Indien een van de bepalingen uit dit reglement niet of niet langer geldig is, tast dit de geldigheid van de overige bepalingen niet aan. De RvT zal de ongeldige bepalingen vervangen door geldige bepalingen waarvan het effect, gelet op de inhoud en strekking daarvan zoveel mogelijk overeenstemt met dat van de ongeldige bepalingen.
2. De wijziging van dit reglement geschiedt bij besluit van de RvT. Van een dergelijk besluit wordt melding gemaakt in het verslag van de RvT.