



# **REGLEMENT REMUNERATIECOMMISSIE STICHTING VECHT EN IJSSEL**

## **Inhoudsopgave**

Artikel 1 De samenstelling	3
Artikel 2 Taken en bevoegdheden van de Remuneratiecommissie	3
Artikel 3 Remuneratiegesprekken	4

Het reglement Remuneratiecommissie is vastgesteld door de Raad van Toezicht op 21 maart 2019 en kan bij besluit van de Raad van Toezicht worden gewijzigd. De inhoud van het reglement wordt eens per drie jaar door de Remuneratiecommissie getoetst op haar toereikendheid. De uitkomst hiervan zal opgenomen worden in de rapportage over de activiteiten van de Raad van Toezicht die een integraal onderdeel vormt van het Jaardocument van Stichting Vecht en IJssel. Het reglement wordt openbaar gemaakt op de website van Vecht en IJssel ([www.vechtenijssel.nl](http://www.vechtenijssel.nl)).

De Remuneratiecommissie is een vaste commissie van de Raad van Toezicht welke de Raad van Toezicht adviseert en ondersteunt bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden op het terrein van benoeming, ontslag en beloning van de bestuurders en toezichthouders.

De Remuneratiecommissie wenst haar totstandkoming, bevoegdheden en werkwijze nader te regelen in dit reglement.

## **Artikel 1 De samenstelling**

1.1 De Raad van Toezicht benoemt vanuit zijn midden de leden van de Remuneratiecommissie.

1.2 De Remuneratiecommissie bestaat uit tenminste twee leden waaronder de voorzitter van de Raad van Toezicht.

1.3 De leden van de Remuneratiecommissie wijzen uit hun midden een voorzitter aan.

1.4 De leden van de Remuneratiecommissie worden benoemd en ontslagen door de Raad van Toezicht.

1.5 De zittingsduur van een lid van de Remuneratiecommissie is gekoppeld aan de zittingsduur van het lid in de Raad van Toezicht.

## **Artikel 2 Taken en bevoegdheden van de Remuneratiecommissie**

2.1 De Remuneratiecommissie adviseert en ondersteunt de Raad van Toezicht en doet voorstellen aan de Raad van Toezicht op het gebied van: a. selectie en (her)benoeming; b. schorsing en ontslag; c. het verlenen van décharge; d. het vaststellen van een maatschappelijk passende beloning; e. de contractduur; f. de rechtspositie en andere arbeidsvoorwaarden van de individuele leden van de Raad van Bestuur.

2.2 De Remuneratiecommissie adviseert en ondersteunt de Raad van Toezicht en doet voorstellen aan de Raad van Toezicht op het gebied van: a. selectie en (her)benoeming; b. schorsing en ontslag; c. het verlenen van décharge en d. het vaststellen van de honorering van de individuele leden van de Raad van Toezicht.

2.3 De honorering van een lid van de Raad van Toezicht is niet afhankelijk van de resultaten van de organisatie.

2.4 De Remuneratiecommissie neemt bij zijn voorstellen over de maatschappelijke passende beloning van de individuele leden van de Raad van Bestuur dan wel bij zijn voorstel over de honorering van een lid van de Raad van Toezicht, hetgeen in acht hierover is bepaald in de Wet Normering Topinkomens (WNT) en de richtlijnen van de Nederlandse Vereniging Toezichthouders in zorg en welzijn (NVZT) en die van de Nederlandse Vereniging Bestuurders in de zorg (NVZD).

2.5 Ter voorbereiding op en voorafgaand aan de jaarlijkse remuneratiegesprekken met de leden Raad van Bestuur, woont (een delegatie van) de Remuneratiecommissie een vergadering bij van, respectievelijk voert gesprekken met: a. (een afvaardiging van) Ondernemingsraad; b. (een afvaardiging van) de Centrale Cliëntenraad; c. de Raad van Bestuur.

2.6 De Remuneratiecommissie vraagt in een besloten deel van de vergadering van de Raad van Toezicht, bij voorkeur welke vlak voor de gesprekken met leden Raad van Bestuur plaatsvindt, om informatie.

2.8 Voor zover mogelijk, worden de gesprekken met individuele leden van de Raad van Bestuur op dezelfde dag gevoerd en wordt er afgesloten met een gezamenlijk gesprek, waarbij met name op het functioneren als team wordt ingegaan.

2.9 In het jaarlijkse remuneratiegesprek met betrokkene doet de Remuneratiecommissie een voorstel over diens bezoldiging.

2.10 Van de gevoerde gesprekken wordt een verslag opgemaakt, welke aan betrokkene(n) om commentaar wordt voorgelegd. Het commentaar wordt verwerkt en, indien dit om de commissie om moverende redenen niet gebeurt, wordt dit commentaar bij het verslag gevoegd en vervolgens ter bestemde plaatse gearhiveerd. De Raad van Bestuur heeft inzage in alle verslagen.

2.11 In de eerstvolgende vergadering wordt de Raad van Toezicht in beslotenheid mondeling over de uitkomsten van de gevoerde gesprekken geïnformeerd.

2.12 De Remuneratiecommissie kan slechts die bevoegdheden uitoefenen die de Raad van Toezicht uitdrukkelijk aan haar heeft toegekend of heeft gedelegeerd; zij kan niet bevoegdheden uitoefenen die verder strekken dan de bevoegdheden die de Raad van Toezicht als geheel kan uitoefenen.

2.13 De Remuneratiecommissie brengt aan de Raad van Toezicht verslag uit van haar beraadslagingen, bevindingen en aanbevelingen.

### **Artikel 3 Remuneratiegesprekken**

3.1 De Remuneratiecommissie overlegt zo vaak als zij dit noodzakelijk acht, doch minstens eenmaal per jaar.

3.2 Ieder lid van de Remuneratiecommissie kan de commissie bijeen roepen.

3.3 Bij afwezigheid van de voorzitter van de Remuneratiecommissie fungeert een ander lid van de Remuneratiecommissie als voorzitter.

3.4 De voorzitter onderhoudt, voor zover dit noodzakelijk is voor een behoorlijk taakvervulling van de Remuneratiecommissie, contact met de Raad van Bestuur en houdt de Remuneratiecommissie van deze contacten op de hoogte.

3.5 De Remuneratiecommissie wordt ondersteund door het secretariaat van de Raad van Toezicht, dat door of vanwege de Raad van Bestuur is voorzien conform hetgeen hierover is bepaald in het reglement Raad van Toezicht.