

## Advieshonoreringsregeling toezicht

### 1. Waarom herzien

Een adequate, op de organisatie toegesneden honorering van de leden van de Raad van Toezicht moet bijdragen aan borging van de kwaliteit van toezicht. De oude advieshonoreringsregeling voor leden van raden van toezicht in de branche W&MD stamt uit 2008. In deze regeling is de grootte van de organisatie leidend. De context is sinds 2008 veranderd: zowel de maatschappelijke visie op toezicht in het publieke domein, de wetgeving als de sociaal werk organisaties zelf. Gelet op de snelle ontwikkelingen in de branche en de toenemende verantwoordelijkheden die gevraagd worden van de toezichthouder is de huidige adviesregeling aan vernieuwing toe. We hebben de Human Capital Group gevraagd ons te adviseren over het aanpassen van onze huidige advieshonoreringsregeling. Op basis van de maatschappelijke context, wettelijke veranderingen (WNT) en kijkende naar andere branches zijn zij met een voorstel voor aanpassing gekomen. Hieronder leest u de kern van dat advies.

### 2. Advies

Het bestuur geeft het volgende advies: uit het advies van de Human Capital Group en vergelijking met andere branches komt naar voren dat honorering gekoppeld aan de honorering van de bestuurder op 5 % respectievelijk (lid) tot 7,5 % (voorzitter) zeer passend zouden zijn in de governance van sociaal werk organisaties. Maar ook is gebleken dat in tal van (veelal kleinere) organisaties, de RvT rol zonder vergoeding wordt uitgevoerd. Gegeven het feit dat organisaties in grote mate ook met inzet van vrijwilligers werken, is dit een begrijpelijke aanpak. Essentie dient te zijn dat de kwaliteit van het toezichthouden voorop staat, en dat ook indien sprake is van onbezoldigde toezichthouders voldoende tijd en aandacht aan de toezichthoudende functie besteed dient te worden.

Onderstaande minima en maxima vormen een advies waarvan gemotiveerd kan worden afgeweken:

Klasse*	Toezichthouders		Voorzitter RvT	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1	2100	3200	3100	4900
2	2300	3600	3400	5400
3	2500	4000	3800	6000
4	2700	4500	4000	6700
5	2900	5000	4300	7500
6	3100	5500	4700	8300
7	3600	6800	5400	10000

\* de 7 klassen relateren aan schaal 11 t/m 17 van de cao W&MD.

De voorgestelde bedragen voor de beloning liggen een stuk hoger dan de huidige adviesregeling, maar dit valt te rechtvaardigen door het zwaardere takenpakket en evenredige verantwoordelijkheid, en het feit dat de bedragen uit de huidige regeling nooit meer zijn geïndexeerd. Bovendien werkt de nieuwe tabel met indicatiebedragen en een bandbreedte waarbinnen gekozen kan worden, afhankelijk van de organisatie en zwaarte van de toezichthoudende rol. Hieronder de onderbouwing van dit advies. En de wegingsfactoren die gebruikt kunnen worden bij het bepalen van de precieze beloning.

### 3. Onderbouwing van het advies

De volgende uitgangspunten liggen ten grondslag aan dit advies:

- A. *Koppeling beloning bestuurder*: Omdat een bestuurder en toezichthouder beide voor dezelfde organisatie werken is de samenhang in beloning tussen bestuurder en toezichthouder een begrijpelijke keuze. De (maximum) honorering van een toezichthouder is dus direct gekoppeld aan de (maximum) bestuurdersbeloning van de organisatie. De verhouding tussen beide is 5% in het geval van een toezichthouder en 7,5% voor de voorzitter van de RvT. Dit is conform de WNT (Wet Normering Topinkomens). Omdat het verschil tussen de huidige regeling en het advies dat uitgaat van die 5% en 7,5% wel groot is, zijn de maxima aangepast door te verhouden tot trede 13 van de 7 schalen (11 t/m 17).
- B. *Wet Normering Topinkomens (WNT)*: omdat ook sociaal werk organisaties onder de WNT vallen is deze wet gebruikt als uitgangspunt voor de bepaling voor de nieuwe honorering. De nieuwe tabel voor de honorering van toezichthouders past binnen het WNT kader voor bezoldigingsmaxima voor de zorg en jeugdhulp. Per 1 januari 2015 is het maximum voor de honorering van leden en voorzitters van raden van toezicht in de WNT verhoogd van 5% en 7.5% naar respectievelijk 10% en 15% van het maximum van de bezoldigingsklasse waarin de eigen instelling scoort (Artikel 3.2 WNT). Deze nieuwe maxima nemen wij **niet** over in ons advies.
- C. *Afstemming zorg*: de verdergaande ontschotting en samenwerking tussen zorg en sociaal werk maakt het aannemelijk dat je voor het bepalen van (o.a.) de honorering van toezichthouders je als branche sociaal werk verhoudt tot de regelingen in de zorgsector. Die verhouding zit in het hanteren van hetzelfde beloningsprincipe (koppeling, zie A). Echter het maximum van de honorering verschilt in de zorg die kiest voor een range van 10 % - 15 % conform de aangepaste WNT

### 4. Wegingsfactoren

Om te bepalen welke beloning gepast is binnen het minimum en maximum per klasse, kunnen de volgende wegingsfactoren worden gebruikt:

1. Afbreukrisico (mate van kansen op fouten/verkeerd gedrag/gebrek aan transparantie, waardoor klanten schade lijden en vertrouwen in de organisatie vermindert).
2. Doelgroep organisatie/klanten/type hulp (mate van variërende doelgroepen/klanten en variëteit en complexiteit verlangde hulp).
3. Uitgebreide/bepaalde rolopvatting van de RvT (alleen enkele keren per jaar een overleg, dan wel op eigen initiatief informatie inwinnen en contact zoeken met relevante belanghebbenden).
4. Complexiteit van het primaire proces van de organisatie (mate van ingewikkeldheid en diversiteit van de door de organisatie uitgevoerde werkzaamheden).
5. Aantal relevante en substantiële financieringsbronnen (mate van variëteit in partijen waarmee onderhandeld of gesproken moet worden en waaraan moet worden verantwoord en variëteit in de manieren waarop verantwoord moet worden).
6. Omzet en omvang personeels- en vrijwilligersbestand (zwaarte van bestuur en toezicht neemt toe naarmate omvang van de organisatie toeneemt).