

Remuneratierapport 2017

Aan RvC Mitros
Van Dorienke de Grave-Verkerk, voorzitter Remuneratiecommissie RvC
Datum
Vast te stellen 13 juni 2018

In het Reglement van de Remuneratiecommissie, dat in 2016 is vastgesteld door de Raad van Commissarissen (RvC), is opgenomen dat de Remuneratiecommissie jaarlijks verslag doet aan de RvC over haar werkzaamheden. Dit verslag wordt na vaststelling door de RvC gepubliceerd op de website van Mitros.

De Remuneratiecommissie bestaat uit de volgende leden van de RvC: Dorienke De Grave-Verkerk (voorzitter) en Ella Vogelaar (lid).

Taken Remuneratiecommissie

In het kort zijn de taken van de Remuneratiecommissie:

- Het bewaken van het rooster van aftreden van de RvC en de voorbereiding voor werving, selectie en (her)benoeming van leden van de RvC en leden van de directie, inclusief het doen van een voorstel voor een profielschets van de leden van de RvC en de leden van de directie, met input van de ondernemingsraad en de huurdersorganisatie en eventuele andere belanghebbenden;
- Het voorbereiden van de periodieke beoordeling van omvang en samenstelling van de RvC en de directie door de RvC;
- Het houden van evaluaties van het functioneren van de directieleden respectievelijk de RvC-leden in geval van hun mogelijke herbenoeming en het geven van advies hierover aan de RvC;
- Het doen van een voorstel voor/het adviseren van de RvC over het beloningsbeleid voor de directieleden en de RvC-leden, met inachtneming van het vigerende wettelijk kader en de statuten, ter vaststelling door de RvC;
- Het ten minste één keer per jaar voeren van een beoordelingsgesprek met de leden van de directie over hun functioneren;
- Het op basis van een opgestelde beoordeling doen van een voorstel voor de jaarlijkse salarisaanpassing van de leden van de directie ter vaststelling door de RvC;
- Het voeren van het jaargesprek (planningsgesprek) met de leden van de directie om de door hen te behalen doelstellingen (prestatieafspraken) vast te stellen;
- Het gesprek aangaan met de leden van de directie over de organisatorische en personele aspecten van de voorgenomen besluiten van de directie die volgens de statuten en/of het vastgestelde directiereglement aan de RvC ter goedkeuring voorgelegd moeten worden;
- Zo ook over de ontwikkeling van de organisatie, het HRM-beleid en de zogenaamde 'soft controls'.

De Remuneratiecommissie doet het voorbereidende werk. Ze legt vervolgens voorstellen voor aan de RvC, die de besluiten neemt. Alle besluiten die de RvC in 2017 heeft genomen op basis van voorstellen van de Remuneratiecommissie, benoemt de RvC op hoofdlijnen in zijn hoofdstuk in het jaarverslag van Mitros.

Werkzaamheden Remuneratiecommissie 2017

Net als 2016 was ook 2017 weer een druk jaar voor de Remuneratiecommissie. Dit had vooral te maken met het vertrek van 1 directielid en de werving van een nieuwe directeur. De commissie heeft de voorbereidende werkzaamheden verricht voor:

- de invulling van de overgangperiode na vertrek van 1 directielid
- de werving en benoeming van een nieuwe directeur
- de plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directieleden
- de honorering van de directie
- de honorering van de RvC
- de (her)benoeming van RvC-leden

Hieronder komen al deze werkzaamheden aan bod.

Wijziging in de directie

Interim periode directie na vertrek Maud Hoezen

Per 1 augustus vertrok Maud Hoezen (directielid) bij Mitros. Zij werd directeur bij collega-corporatie De Alliantie. Na haar vertrek had Henk Peter Kip als directievoorzitter tijdelijk alleen bestuurlijke verantwoordelijkheid. De Remuneratiecommissie heeft ter voorbereiding hierop overleg gevoerd met de hele RvC en Henk Peter over de invulling van de periode tot benoeming van een nieuw directielid. De RvC besloot, gelet op de relatief korte overbruggingsperiode en het voorhanden zijnde adequate management, geen interim-directeur aan te stellen, maar deze interim periode te overbruggen door stevige ondersteuning vanuit de 1^e managementlaag bij Mitros.

Natuurlijk is hierbij ook de governance tijdens deze periode aan de orde geweest. De RvC besloot dat de directievoorzitter eindverantwoordelijk is, ook richting RvC. De managers die tijdelijk tot het directieoverleg toetraden, deden dat met name om intern de checks & balances te garanderen (het 4 ogen-principe). En om extern Mitros te vertegenwoordigen waar dat niet allemaal door één directielid zou kunnen.

De Remuneratiecommissie sprak met Henk Peter af om tijdens deze overgangperiode zijn werkbelasting in elke RvC-vergadering aan de orde te stellen. Omdat Henk Peter tijdelijk alleen de bestuurlijke verantwoordelijkheid droeg, heeft de RvC met hem een noodscenario besproken voor onverhoopte uitval. Ze spraken af dat de RvC dan een interim-directeur zou aanstellen die zeer snel inzetbaar zou zijn en samen met het management de ingezette koers zou voortzetten.

Werving nieuwe directeur


De werving van een nieuwe directeur heeft natuurlijk veel tijd en aandacht gevraagd van de Remuneratiecommissie. De werving vond plaats conform de huidige wetgeving. Direct na de aankondiging van het vertrek van Maud Hoezen is de Remuneratiecommissie met de werving begonnen.

De commissie heeft eerst het profiel voor de nieuwe directeur opgesteld. Ze heeft hierbij input gevraagd van de ondernemingsraad en HuurdersNetwerkMitros (HNM).

Na het vaststellen van het profiel door de RvC heeft de Remuneratiecommissie in overleg met de hele RvC en Henk Peter Kip het wervingsproces besproken. Zij besloten een selectiecommissie en een adviescommissie te installeren. De selectiecommissie voert in eerste instantie gesprekken met de kandidaten. Daarna vraagt de selectiecommissie aan de adviescommissie om met benoembare kandidaten in gesprek te gaan en daarover advies te geven.

De selectiecommissie bestond uit de leden van de Remuneratiecommissie, de vicevoorzitter van de RvC en de directievoorzitter. De adviescommissie bestond uit 3 eindverantwoordelijke managers en delegaties van de ondernemingsraad en HNM.

In het najaar hebben de selectiegesprekken plaatsgevonden. Vervolgens heeft de adviescommissie met 1 benoembare kandidaat gesproken en positief geadviseerd. Na het formele adviestraject met de ondernemingsraad heeft de RvC in september een voorgenomen benoemingsbesluit genomen. Meteen hierna is het traject van de fit- en propertoets opgestart.



Na de positieve zienswijze van de minister op de benoeming van de directeur is het voorgenomen besluit omgezet in een definitief besluit. De nieuwe directeur (Toon Corver) is gestart op 1 januari 2018. Bij de evaluatie van het selectieproces is besloten om bij een volgende directievacature bij de start van het traject zorgvuldig te kijken naar de samenstelling van de selectiecommissie en een eventuele adviescommissie.

Beoordelings-/planningsgesprekken en voortgangsgesprekken

Beoordelings- en planningsgesprekken

Begin 2017 heeft de Remuneratiecommissie beoordelingsgesprekken gevoerd met Henk Peter Kip en Maud Hoezen. Zij keken niet alleen terug op 2016, maar hebben tijdens deze gesprekken ook nieuwe prestatieafspraken gemaakt met de directieleden. Deze waren gebaseerd op het ondernemingsplan en op De Stip. Met De Stip kijkt Mitros verder dan de doelen uit haar ondernemingsplan. Mitros wil in 2020 de corporatie zijn waar iedereen blij van wordt. Waar huurders het allerliefste willen huren. En die haar huurders de beste sociale huisvesting biedt. Dit is de stip op de horizon voor Mitros.

Voor de beoordeling bekijkt de Remuneratiecommissie in hoeverre de directieleden de prestatieafspraken van het voorgaande jaar zijn nagekomen. Daarnaast vraagt de commissie ook altijd interne en externe input. De commissie beoordeelde het functioneren van de directie conform de voor Mitros geldende systematiek ('Prestatiemanagement voor Mitrosmedewerkers') als positief tot zeer positief. Hierbij houdt de commissie er rekening mee dat 2016 een bijzonder jaar was door de overgang van een driehoofdige naar een tweehoofdige directie.

Met Maud Hoezen hield de Remuneratiecommissie in september nog een exitgesprek. Maud werkte toen inmiddels al bij De Alliantie. De commissie keek met haar terug op haar periode als bestuurder bij Mitros.

Voortgangsgesprekken

In het najaar hield de Remuneratiecommissie een voortgangsgesprek met Henk Peter Kip. Dit ging niet alleen over de voortgang van de prestatieafspraken, maar ook over opleidingen (PE en ontwikkelplannen), het overzicht van de declaraties van het eerste halfjaar en eventuele wijzigingen in nevenfuncties. Op dat moment constateerde de Remuneratiecommissie dat Mitros goed op weg was met de ambities en de projecten van De Stip. En dat er veel aandacht was voor huurderstevredenheid. De Remuneratiecommissie constateerde dat bedrijfsvoering veel tijd en aandacht vroeg, nu Henk Peter tijdelijk alleen het bestuur vormde. Het lukte Henk Peter desondanks om daarnaast ook extern actief en zichtbaar te zijn. En er was voldoende interne sparringskracht.

De Remuneratiecommissie heeft verder regelmatig met Henk Peter gesproken over zijn werkdruk. En over de zogenaamde 'soft controls', zoals durf, onafhankelijk denken, samenwerkingsbereidheid, oog en respect voor elkaars rollen, loyaliteit, integriteit en motivatie. En hoe de directie kan bijdragen aan goede besluitvorming door respect, goed luisteren, een open oog voor andere invalshoeken met als doel te komen tot gezamenlijke opvattingen, ook in de periode waarin Henk Peter alleen bestuurlijke verantwoordelijkheid had en tijdelijk een aantal managers was toegevoegd aan het directieoverleg. De Remuneratiecommissie sprak met Henk Peter en Maud af dat zij deze onderwerpen in hun eigen zelfevaluatie zouden bespreken. Maud en Henk Peter hebben in het kader van deze zelfevaluatie begin 2017 een gesprek gevoerd onder leiding van een coach. Zij hebben hierover een terugkoppeling gegeven aan de Remuneratiecommissie. Daarnaast kwamen het HRM-beleid, organisatie- en cultuurontwikkeling, opleidingsbudget en opleidingen aan de orde.

Van alle gesprekken is een verslag gemaakt dat door alle partijen is ondertekend. De Remuneratiecommissie heeft een samenvatting gemaakt voor de RvC. De leden kunnen desgewenst de hele verslagen inzien bij de secretaris.

Beloning directie

In 2017 is de beloning van de directie uitgevoerd conform de WNT en de bijbehorende Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting (de zogenaamde Blokstaffel). De Remuneratiecommissie volgt de ontwikkelingen binnen deze wet- en regelgeving op de voet.

Beloningsbeleid

Voor de beloning van de directieleden is de Sectorbrede Beloningscode Bestuurders Woningcorporaties gevolgd. De WNT (Wet Normering Topinkomens), inclusief het overgangsrecht, geldt hierbij als kader en begrenzing voor de maximale hoogte van de beloning. De directieleden ontvangen een vast inkomen. Zij ontvangen geen persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen die niet vallen onder het beloningsbeleid.

- *Verhoging op basis van prestatie management*
Jaarlijks beoordeelt de Remuneratiecommissie het functioneren van de directieleden. Op basis hiervan kan de commissie aan de RvC een verhoging van de honorering voorstellen. Deze verhoging is, zoals bij benoeming overeengekomen, volledig afhankelijk van het functioneren, analoog aan het beloningsbeleid geformuleerd in 'Prestatiemanagement voor Mitrosmedewerkers' en bedraagt 0 tot 4%. De norm is 'goed functioneren' met een bijpassende verhoging van 2%. Dit voor zover het maximum van de schaal of de bovengrens in het kader van de Wet Normering Topinkomens nog niet is bereikt.
De beoordeling van de directie heeft plaatsgevonden op basis van de prestatieafspraken die de RvC heeft gemaakt met de directie. Per prestatie criterium is de score bepaald. In januari 2017 kregen zowel Henk Peter Kip als Maud Hoezen op basis van hun beoordeling over 2016 een verhoging van 3% van hun bruto loon. De totale bezoldiging past binnen de overgangsregeling van de WNT.
- *Verhoging op basis van cao*
Naast eventuele salarisverhoging op basis van de beoordeling, kan ook de voor enig jaar vastgestelde cao-indexatie toegepast worden. In 2017 was dit niet aan de orde, omdat er geen nieuwe cao was en er dus geen indexatie heeft plaatsgevonden.
- *Pensioencompensatie*
De directieleden nemen deel aan het pensioenfonds SPW. Vanaf 2015 is in de regelgeving het pensioengevend salaris op € 100.000 afgetopt. Dit bedrag is inmiddels geïndexeerd en kwam in 2017 uit op € 103.317. Henk Peter Kip ontvangt sinds 1 januari 2015 een gebruteerde pensioencompensatie. Deze compensatie is conform de bedragen van de netto pensioenregeling van de SPW, gecorrigeerd voor het voordeel dat de directieleden hebben van het niet langer zelf afdragen van pensioenpremies voor hun inkomen boven de € 103.317. Deze compensatie past binnen de overgangsregelingen van WNT1 en WNT2.
- *Leaseauto en onkostenvergoeding*
Henk Peter Kip en Maud Hoezen hadden beiden een leaseauto ter beschikking. Daarnaast ontvangen zij in 2017 een bruto onkostenvergoeding (voor nadere specificering: zie jaarrekening 2017).

Afbouw honorering Henk Peter Kip

De bezoldiging van Henk Peter Kip overschrijdt de maximale bezoldiging volgens de WNT2. Dit is toegestaan omdat de bezoldigingsafspraken met hem onder het overgangsrecht vallen. Vanaf 2018 wordt de beloning van Henk Peter geleidelijk afgebouwd conform het overgangsrecht naar de dan geldende maxima op basis van de WNT.

De Remuneratiecommissie heeft in december 2017 een voorstel gedaan voor de honorering van Henk Peter in 2018. Hierbij heeft, conform het overgangsrecht van de WNT, voor de eerste keer afbouw plaatsgevonden.



Honorering Toon Corver

De Remuneratiecommissie heeft eind 2017 ook een voorstel gedaan voor de honorering van de nieuwe directeur, Toon Corver, die per 1 januari 2018 tot directeur van Mitros is benoemd. Zijn honorering is door de RvC vastgesteld op het maximum van de Blok-staffel 2018. Toon maakt geen gebruik van de pensioencompensatie.

Wijze van verhoging honorering directie in de toekomst

De Remuneratiecommissie heeft eind 2017 overleg gevoerd met de directie over de wijze waarop verhoging van de honorering van de directie in de toekomst plaatsvindt. De verhoging van de honorering van Toon Corver volgt de jaarlijkse wettelijk vastgestelde indexatie van de WNT. Dit heeft de commissie bij zijn aanstelling met hem afgesproken. Zoals hiervoor al aangegeven, vindt salarisstijging bij Henk Peter plaats op basis van de jaarlijkse beoordeling en eventuele CAO-indexatie.

De Remuneratiecommissie wil deze 2 verschillende wijzen van salarisverhoging in de toekomst gelijktrekken en ook de honorering van Henk Peter gelijk laten oplopen met de indexatie van de WNT.

Dit kan nu nog niet, omdat dit een wijziging zou betekenen in de honoreringsafspraken. Daarmee zou het overgangsrecht voor Henk Peter komen te vervallen. De Remuneratiecommissie heeft met Henk Peter besproken dat dit gewijzigd kan worden zodra zijn honorering is afgebouwd (in 2023 of eerder door jaarlijkse indexatie van de WNT) tot het dan geldende WNT-maximum.

Honorering RvC-leden

De beloning van de Raad van Commissarissen van Mitros voldoet, net als die van de directie, aan geldende wet- en regelgeving: de WNT en de bijbehorende, voor de sector geldende, Blok-staffel en aan de Beroepsregel van de VTW. De Remuneratiecommissie beoordeelt jaarlijks of aanpassing van de honorering gewenst en te verantwoorden is en doet hiervoor een voorstel aan de RvC. In 2017 is de honorering van de RvC met 10% verhoogd.

Een goede honorering doet recht aan de inhoud en zwaarte van de interne toezichthouderfunctie bij maatschappelijke organisaties. Zeker in het licht van de (groeierende) verwachtingen die aan corporatiecommissarissen worden gesteld, hun verantwoordelijkheden, de daadwerkelijke werkbelasting en de toegenomen risico's. Dit moet worden afgewogen tegen de maatschappelijke gevoeligheden over salarissen en vergoedingen in de semipublieke sector. De RvC is van mening dat de verhoging van 10% tegen die achtergrond te rechtvaardigen is. Zeker aangezien de honorering van de RvC van Mitros hiermee nog ruim onder het maximum van de Beroepsregel blijft.

Leden van de RvC ontvangen geen persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen die niet vallen onder het beloningsbeleid.

De honorering zag er in 2017 als volgt uit:

Voorzitter RvC:	€ 18.489 (excl. BTW)	(maximum Beroepsregel 2017: € 23.890)
Leden RvC:	€ 13.208 (excl. BTW)	(maximum Beroepsregel 2017: € 15.925)

Werving, selectie en voordracht leden RvC

De Remuneratiecommissie bereidt de werving, selectie en voordracht van leden van de RvC voor. Bij elke (her)benoeming houdt de RvC de profielen kritisch tegen het licht en actualiseert deze zo nodig. Om een evenwichtig samengestelde RvC te bevorderen stelt de Raad vast op welk deskundigheidsgebied en/of competentie een (nieuwe) commissaris nodig is. De werving van nieuwe commissarissen gebeurt openbaar. De RvC kiest hierin onafhankelijk en de directie heeft een adviserende rol. De werving verloopt conform de eisen aan intern toezicht: de zogenaamde fit- en propertoets.

Werving en benoeming huurderscommissaris met portefeuille vastgoed/volkshuisvesting per 1 juli 2017: Jan Veuger

Ko Blok, eerst vicevoorzitter en het laatste jaar lid op voordracht van HuurdersNetwerkMitros (HNM), is per 1 juli opgevolgd door Jan Veuger als huurderscommissaris met portefeuille vastgoed en volkshuisvesting. De procedure is gevolgd zoals die is afgesproken met HNM. Eind 2016 is een selectiecommissie ingesteld: vanuit HNM Jan Zwarts, Mieke Somer en Hans Weevers (adviseur bij Woonbond) en vanuit de RvC Dorienke de Grave (voorzitter Remuneratiecommissie). Searchbureau Maes & Lunau begeleidde de procedure. De selectiecommissie heeft na de CV-presentatie in een 1^e ronde met 3 kandidaten gesprekken gevoerd. De 2^e ronde gesprekken vond plaats met Dorienke de Grave en Ella Vogelaar (voorzitter RvC) in aanwezigheid van HNM. Op basis van deze gesprekken heeft HNM Jan Veuger voorgedragen. Daarna had Jan Veuger een gesprek met de directie. De directie bracht op basis hiervan een advies uit aan de RvC. Daarna heeft de rest van de RvC kennis gemaakt met de kandidaat. Op 23 maart heeft de RvC Jan Veuger benoemd als huurderscommissaris met portefeuille vastgoed en volkshuisvesting per 1 juli 2017, onder voorbehoud van een positieve zienswijze van de minister. Op 7 juni ontving Mitros een positieve zienswijze. Daarna heeft de RvC op 14 juni het voorgenomen besluit omgezet in een definitief besluit.

Herbenoeming commissaris met financiële portefeuille en benoeming vicevoorzitter per 1 juli 2017: Herman Bol

De 1^e zittingstermijn van Herman Bol verliep op 1 juli 2017. Hij stelde zich opnieuw beschikbaar. De Remuneratiecommissie heeft hiervoor eind 2016 het profiel voor de commissaris met financiële portefeuille opgesteld. Het profiel is door de RvC op 6 december 2016 vastgesteld. De RvC heeft in die vergadering Herman Bol herbenoemd per 1 juli 2017 onder voorbehoud van een positieve zienswijze van de minister. Na ontvangst van een positieve zienswijze heeft de RvC Herman Bol in april 2017 definitief herbenoemd per 1 juli 2017. Omdat Ko Blok per 1 juli 2017 vertrok als vicevoorzitter, is Herman Bol per die datum benoemd tot nieuwe vicevoorzitter.

Start herbenoemingsprocedure commissaris met financiële portefeuille per 1 juli 2018: Rishi Santokhi

Per 1 juli 2018 eindigt de eerste zittingstermijn van Rishi Santokhi. Hij heeft zich opnieuw beschikbaar gesteld. Daarom is de Remuneratiecommissie eind 2017 begonnen met de voorbereiding van de herbenoeming. De commissie heeft het profiel herzien. Het is in de decembervergadering door de RvC vastgesteld. Ook heeft de RvC in die vergadering een voorgenomen besluit tot herbenoeming genomen onder voorbehoud van een positieve zienswijze van de minister.


Alle commissarissen volgen na benoeming een introductieprogramma waarin de relevante aspecten van de functie aan bod komen.

Integriteit en onafhankelijkheid

Integriteit en onafhankelijkheid van zowel de directie als de RvC zijn jaarlijks terugkerende onderwerpen op de RvC-agenda in april. Ook zijn het vaste onderwerpen op de agenda van de gesprekken die de Remuneratiecommissie voert met de directieleden. De directieleden zijn verantwoordelijk voor het voorkomen van belangenverstremgeling en moeten ook de schijn daarvan vermijden. Zij mogen daarom geen activiteiten ontplooiën die in concurrentie treden met Mitros. En geen schenkingen aannemen van Mitros en haar relaties, of derden op kosten van Mitros voordelen verschaffen. Voor de leden van de RvC geldt hetzelfde. Verder verrichten RvC-leden buiten hetgeen volgt uit hun functie als toezichthouder geen werkzaamheden voor Mitros.

In 2017 hebben zich bij de directie geen situaties voorgedaan waarbij sprake was van mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling.

Bij de RvC speelde dit wel 2 keer. In de vergaderingen van september en december besprak de RvC de stand van zaken van de verkoop van Stadsherstel Midden-Nederland (SHMN). Om alle schijn van belangenverstremgeling te voorkomen is dit punt in de RvC behandeld buiten de aanwezigheid van Rishi Santokhi. De reden hiervoor is dat de werkgever van Rishi Santokhi een financieel belang heeft bij de



partij die belangstelling heeft getoond voor de aankoop van SHMN. Rishi Santokhi heeft de onderliggende stukken en de verslagen over dit onderwerp niet ontvangen.

Bij een uitgebrachte bieding op een complex in de binnenstad is Irene Bakker niet meegenomen in het mailverkeer hierover. De reden hiervoor was dat zij werkzaam is bij de eventuele hypotheekverstrekker van de beoogde aankoop. Uiteindelijk is het complex niet aan Mitros gegund.

Tot slot

Natuurlijk zou de Remuneratiecommissie haar werk niet kunnen doen zonder de uitstekende ondersteuning van de organisatie. De commissie is zeer erkentelijk voor het vele werk, voorbereidend en organisatorisch, dat verricht is door de bestuurssecretaris Ariadne Harsta, adviseur directiezaken Saskia Flesseman en assistent directiezaken Norma de Vos.

juni 2018

Dorienke de Grave-Verkerk, voorzitter Remuneratiecommissie