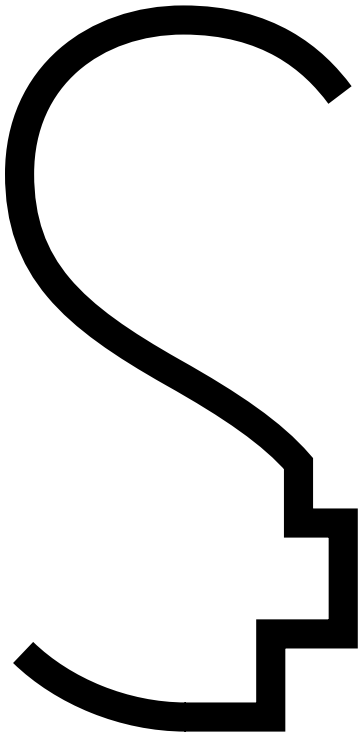
Reglementen Remuneratiecommissie

stimuleringsfonds creatieve industrie



stimuleringsfonds creatieve industrie

vormgeving
architectuur
digitale cultuur

p.o. box 29066
3001 gb rotterdam

groothandelsgebouw
ingang c, 5e etage
weena 723, rotterdam

+31 (0)10 436 16 00
info@stimuleringsfonds.nl
www.stimuleringsfonds.nl

Dit reglement is vastgesteld door de Raad van Toezicht op 23 juni 2020.

Doelstelling

De remuneratiecommissie is een voorbereidingscommissie van de Raad van Toezicht. De remuneratiecommissie heeft tot taak om de werkgeverstaak van de RvT voor te bereiden. Zij ondersteunt de RvT bij het uitvoeren van haar verantwoordelijkheden inzake rechtspositionele aangelegenheden, waaronder beloningsaspecten, functionerings- en beoordelingsgesprekken en de onderlinge samenwerking tussen bestuur en RvT. De remuneratiecommissie rapporteert haar bevindingen en aanbevelingen aan de RvT, waarbij de RvT geheel verantwoordelijk blijft voor zijn taken en de door de remuneratiecommissie met in achtneming van de statuten van de Stichting.

Het doel is om de vergaderingen van de Raad van Toezicht te ontlasten en extra ruimte en tijd te creëren voor overleg met de bestuurder over zijn persoonlijke ontwikkeling, zijn functioneren en daarmee samenhangende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Samenstelling en verantwoordelijkheid

De leden van de remuneratiecommissie worden benoemd door de Raad van Toezicht en beschikken over expertise die van toegevoegde waarde is voor de begeleiding van een bestuurder. De commissie behandelt het besprokene in vertrouwen en houdt een dossier bij met verslaglegging van afspraken.

Daarnaast is de remuneratiecommissie verantwoordelijk voor:

1. Het opstellen van een profielschets, in overleg met de minister van Onderwijs en Wetenschappen, regisseren wervingsproces, bij de benoeming of later, toetsing van de integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de bestuursfunctie;
2. Het doen van een voorstel aan de Raad van Toezicht betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid, arbeidsvoorwaarden en beloning en het in overleg treden hieromtrent met de minister;
3. Het voeren van de jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directie, volgens een door de remuneratiecommissie vast te stellen jaarlijks terugkerende gesprekscyclus, met inachtneming van de bij de aard van de gesprekken passende vertrouwelijkheid en de verslaglegging van deze gesprekken;
4. Het beoordelen en goedkeuren van coaching, begeleiding of opleidingswensen van de directeur;
5. Het beoordelen van mogelijke ongewenste belangenverstrengeling en/of tegenstrijdig belang en het treffen van passende maatregelen (principe 3 van Governance Code Cultuur);
6. Het doen van een voorstel inzake wijzigingen in de bezoldiging van het bestuur ter vaststelling door de Raad van Toezicht;
7. Het opmaken van het remuneratierapport als bedoeld in principe 7 van de Governance Code Cultuur 2019, in casu een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen jaar is volbracht.

De Raad van Toezicht machtigt de remuneratiecommissie om binnen de reikwijdte van haar werkzaamheden elke vorm van informatie en extern juridisch of ander professioneel advies in te winnen.

Werkwijze

1. De remuneratiecommissie bestaat uit twee leden van de Raad van Toezicht van het Stimuleringsfonds waaronder in ieder geval de voorzitter van de RvT.
2. Ieder lid dient in staat te zijn een waardevolle en inhoudelijke bijdrage aan de remuneratiecommissie te leveren.
3. De leden dienen onafhankelijk van het bestuur te opereren.
4. De leden van de remuneratiecommissie worden benoemd door de RvT.
5. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid van herbenoeming.
6. De remuneratiecommissie kan voor haar werkzaamheden een externe secretaris inhuren omdat medewerkers van de organisatie deze taak niet kunnen vervullen. De secretaris is geen lid van de remuneratiecommissie.
7. De remuneratiecommissie mag iedere persoon uitnodigen van wie men de aanwezigheid noodzakelijk acht, bijvoorbeeld de portefeuillehouder HRM vanuit het bestuur.
8. Jaarlijks vindt er tenminste één vergadering plaats, maar bij voorkeur twee: één voor het functioneren in het algemeen (voortgangsgesprek) en één als officieel beoordelingsgesprek. Beide gesprekken worden door de RvT-leden separaat voorbereid. Aanvullende vergaderingen kunnen worden bijeengeroepen als de remuneratiecommissie van mening is dat een extra vergadering is gewenst.

De remuneratiecommissie evalueert en actualiseert de Reglementen Remuneratiecommissie en de daarbij behorende bijlagen, en legt wijzigingen ter zake ter vaststelling voor aan de Raad van Toezicht. Indien noodzakelijk past de RvT de reglementen van de remuneratiecommissie aan.

De volgende bijlagen horen bij deze mandatering:
Bijlage 1 Werkgeversrol
Bijlage 2 Verslaggeving
Bijlage 3 Samenstelling en rooster van aftreden

Bijlage 1 Werkgeversrol

1. De remuneratiecommissie voert haar taken uit binnen de kaders van het bestuursreglement als onafhankelijke commissie en werkt zelfstandig haar voorbereidende en onderzoekende taak uit voor alle aspecten van het werkgeverschap van de Raad van Toezicht.
2. De remuneratiecommissie draagt zorg voor de beloningsgegevens van de bestuurder ten behoeve van het jaarverslag van het Stimuleringsfonds.
3. De remuneratiecommissie draagt zorg voor het beoordelen en goedkeuren van coaching, begeleiding en/of opleidingswensen van de directeur.
4. Na benoeming van de directeur, vinden er jaarlijks twee tot vier bijeenkomsten van de remuneratiecommissie plaats. Dit zijn twee gesprekken met de directeur: één halverwege het jaar als voortgangsgesprek en één eindejaarsgesprek als beoordeling. Daarnaast kan de commissie twee voorbesprekingen inplannen ter voorbereiding van deze gesprekken, mogelijk in overleg met de andere leden van de Raad van Toezicht.
5. Het salaris, de toelage, de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, fiscale bijtellingen eventuele reis- en belaste onkostenvergoedingen en het werkgeversdeel van premies pensioenregelingen vormen tezamen de bezoldiging. De bezoldigingscomponenten zijn bij Regeling van de minister van OCW vastgesteld en op 7 maart 2014 aan de Raad van Toezicht van het Stimuleringsfonds

medegedeeld. Wijzigingsvoorstellen worden in overleg met de minister vastgesteld.

Bijlage 2 Verslaggeving

1 De remuneratiecommissie stelt de Raad van Toezicht op de hoogte van de commissieactiviteiten en doet relevante aanbevelingen.

2 Het remuneratierapport van de Raad van Toezicht bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht. In het geval dat gedurende het boekjaar aan een (voormalig) lid van het bestuur een bijzondere vergoeding is betaald of toegezegd, wordt deze in het remuneratierapport vermeld en van een toelichting voorzien. Het remuneratierapport bevat tevens een overzicht van het bezoldigingsbeleid dat het komende boekjaar en de daaropvolgende jaren door de RvT wordt voorzien. De hoofdlijnen van het remuneratierapport worden opgenomen in het jaarverantwoording van het Stimuleringsfonds, naast de samenstelling van de remuneratiecommissie, het aantal vergaderingen en de belangrijkste onderwerpen.

3 Het overzicht dat in het voorgaande lid is bedoeld bevat in elk geval bepalingen over het relatieve belang van het salaris en de toelage (indien van toepassing), het beleid ten aanzien van de duur van de contracten van de leden van het bestuur en de geldende opzegtermijnen en afvloeiingsregelingen en de regeling en financiering van de pensioentoezeggingen.

Bijlage 3 Leden en rooster van aftreden

De volgende twee leden van de Raad van Toezicht vormen de remuneratiecommissie:

Yasemin Tümer	benoemd:	1-4-2019
	herbenoemd:	1-4-2024
	aftredend:	31-3-2027
Karin van Gilst	benoemd:	1-10-2026
	herbenoembaar:	1-10-2030