

Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties

Regeling vastgesteld op 12 oktober 2017, ingangsdatum 1 januari 2018

Inhoud

Inleiding	3
Criteria voor zwaarteweging	5
Criterium omvang	6
Criterium complexiteit	7
Criterium organisatorische context.....	8
Criterium directiemodel.....	9
Relatie BSD-punten en het jaarinkomen	10
Maximering jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellingen, werkgeversbijdrage pensioen en overige beloningen op termijn	11
Interim directie (niet in loondienst)	11
Pensioen.....	12
Vertrekregeling	12
Verantwoording in jaarverslag.....	12
Onderhoud van de regeling	13
Overgangsregeling	13
Formats	14

Inleiding

Aanleiding voor de regeling

In de zomer van 2004 heeft het bestuur van Goede Doelen Nederland, de Commissie Code Goed Bestuur voor Goede Doelen (de commissie Wijffels) ingesteld. Aanleiding voor het instellen van de commissie was de al langer levende behoefte om als goededoelenorganisaties een code goed bestuur op te stellen. Daarnaast was er door diverse publicaties onrust ontstaan over de hoogte van de beloning van de directiefuncties van deze organisaties. De commissie Wijffels heeft haar advies voor een code voor de leden van Goede Doelen Nederland in juni 2005 gepresenteerd. Naast spelregels voor goed bestuur heeft de commissie advies uitgebracht over de grondslagen voor beloning van directeuren van goede doelen. In het rapport is een aantal uitgangspunten voor de beloning vastgelegd en wordt een maximum beloningsniveau gekoppeld aan het maximum voor rijksambtenaren. Bovendien werd Goede Doelen Nederland geadviseerd een regeling te ontwerpen op basis van de in de code geformuleerde uitgangspunten. Dit advies werd gevolgd.

Wijze van totstandkoming

De regeling werd gebaseerd op een ontwerp dat adviesbureau Hay Group had gemaakt. De regeling trad in december 2005 in werking. De regeling is sindsdien, afgezien van indexering, tweemaal inhoudelijk aangepast, namelijk in 2012 en in 2015.

Essentie van de beloningsregeling¹

De essentie van de beloningsregeling is als volgt:

- de grondslag voor de beloning van de directeur is altijd gebaseerd op een objectieve systematiek van functiewaardering;
- de beloning van de directeur is gematigd ten opzichte van vergelijkbare functies en voor het bepalen van het absolute maximum wordt de WNT-norm toegepast;
- een variabele beloning (gratificatie en een prestatie afhankelijke beloning/bonus) past niet in de beloningssystematiek.

¹ De essentie is verwoord ter gelegenheid van de wijziging van de regeling per 1 januari 2018.

Aanpassingen met ingang van 2015

In het voorjaar van 2015 is door het bestuur van Goede Doelen Nederland een adviescommissie beloningsregeling directeuren ingericht, samengesteld uit leden van raden van toezicht van goededoelenorganisaties, om het bestuur van Goede Doelen Nederland te adviseren over mogelijke aanpassing van de regeling beloning directeuren. Dit, mede in verband met de inwerkingtreding van WNT2 (Wet Normering Topinkomens) per 1 januari 2015. In lijn met het advies van de commissie is de regeling op 1 oktober 2015 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015 aangepast. Er werd in een overgangsregeling voorzien.

De aanpassingen hadden betrekking op:

- het maximum voor functiegroep K;
- de vergoeding voor een interim-directeur niet in loondienst;
- de bezoldigingscomponenten: jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellingsen, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn;
- pensioencompensatie;
- de vertrekregeling;
- de overgangsregeling.

Aanpassing 2017

Eind 2016 is door het bestuur van Goede Doelen Nederland opnieuw een adviescommissie ingericht. Ditmaal niet alleen samengesteld uit leden van raden van toezicht van goededoelenorganisaties, maar ook externen hebben zitting in de commissie. Anders dan in 2015 heeft de commissie nu een permanent karakter. Zo kan de commissie ook adviseren over indexering.

In lijn met het advies van de commissie is de regeling op 10 oktober 2017 aangepast en zal in werking treden per 1 januari 2018. Er is in een overgangsregeling voorzien.

De aanpassingen hebben betrekking op:

- het karakter van de regeling: 'pas toe' in plaats van 'pas toe of leg uit';
- de gratificatie;
- de vertrekregeling;
- functiezwaarte;
- de interim directie;
- het verantwoordingsformat;
- Functiegroep K.

Werking

De regeling sluit aan bij de Hay-methode voor functie-evaluatie en-profilering, maar is toegespitst op de branche van goededoelenorganisaties en hanteerbaar gemaakt voor het toezichthoudende orgaan. De regeling lijkt op de regelingen die door Hay Group zijn ontworpen voor onder andere directies van gezondheidszorginstellingen, hogescholen, woningbouwcorporaties en colleges van bestuur van universiteiten. De regeling bevat een aantal op de functie toegesneden criteria voor waardering van een functie in zogenaamde BSD-punten (Basis Score voor Directiefuncties).

Optelling van de scores leidt tot een totaalscore. Via een vertaaltabel kan worden opgezocht welke salarisgroep van toepassing is. In dezelfde tabel is aangegeven welk jaarsalaris bij die salarisgroep hoort. De term directie in deze regeling ziet op titulaire en statutaire directieleden en bestuurders die in een raad van toezichtmodel de directietaken vervullen.

Status

De beloningsregeling heeft niet langer het karakter 'pas toe of leg uit', maar 'pas toe'. Dat betekent dat afwijking van de regeling niet is toegestaan. Er is met het oog daarop in een overgangsregeling voorzien.

Het toezichthoudende orgaan bepaalt, met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving de beloning van de directie. Onverminderd de verantwoordelijkheid van het toezichthoudende orgaan, heeft de directie ter zake ook een eigen verantwoordelijkheid. De directie moet immers bij uitstek geacht worden op de hoogte te zijn van relevante factoren en omstandigheden in de filantropische sector.

Indien er, ter bepaling van de bezoldiging van de directie, ook een andere regeling van toepassing is, zoals een cao of eigen organisatie specifiek arbeidsvoorwaardenreglement, prevaleert het bepaalde in deze regeling tenzij wettelijk anders is bepaald.

Criteria voor zwaarteweging

In de Hay-methode voor functie-evaluatie wordt het gewicht van een functie bepaald op basis van scores op de kenmerken 'kennis en kunde', 'probleembehandeling' en 'verantwoordelijkheid'. Hantering van de Hay-methode vraagt scholing, normgevoel en toetsing. Omdat het niet haalbaar is alle leden van de betrokken toezichthoudende organen in het gebruik van deze methode te scholen, is ervoor gekozen een op de aard van de functie toegesneden vertaling van de kenmerken te maken. Voor deze regeling zijn deze kenmerken vertaald naar criteria die specifiek voor directiefuncties gelden. Deze indicatoren zijn:

- de omvang van de organisatie;
- de complexiteit van de organisatie;
- de organisatorische context;
- het directiemodel.

'Omvang' is vertaald in een tweetal subcriteria, voor 'complexiteit van de organisatie' geldt één subcriterium en 'organisatorische context' kent twee subcriteria. Het 'directiemodel' omvat een zestal modellen. De eerste drie criteria bevatten een aantal niveaus waarop kan worden gescoord. De scores op de eerste drie criteria worden opgeteld. Voor een directeur die de directieverantwoordelijkheid alleen draagt is deze score bepalend voor het beloningsniveau. Zijn er meerdere directeuren dan gaat de regeling uit van een reductie van deze score. Het criterium 'directiemodel' geeft weer welke reductie moet plaatsvinden.

Voor de bepaling van de score worden de punten opgeteld en via een tabel kan worden vastgesteld welke salarisgroep van toepassing is. De regeling kent geen wegingsfactoren. Omdat het aantal punten per criterium wel verschilt, weegt het ene criterium zwaarder dan het andere. Het criterium 'omvang' heeft in deze regeling het grootste gewicht. Bij het vaststellen van het minimum en het maximum aantal te behalen punten is gebruik gemaakt van de Hay-punten die op basis van de Hay-methode voor functie-evaluatie en-profilering in het verleden aan directiefuncties in de sector zijn toegekend.

criterium omvang

Het criterium 'omvang' wordt bepaald aan de hand van twee subcriteria: 'bestedingen aan de doelstellingen' en 'aantal medewerkers en vrijwilligers' (in fte).

De omvang van de uitgaven is bij goededoelenorganisaties een goede indicator van de verantwoordelijkheid die wordt gedragen.

Het eerste subcriterium betreft de 'bestedingen aan de doelstellingen'. Het gaat hier om de bestedingen die conform Richtlijn 650 als bestedingen aan de doelstellingen mogen worden aangemerkt.

Het tweede subcriterium heeft betrekking op het aantal medewerkers en vrijwilligers van de organisatie, uitgedrukt in full time equivalenten (fte).

Uitgangspunt bij dit criterium is dat het aansturen van een groot aantal medewerkers en vrijwilligers meer vraagt van de directie dan van een klein aantal.

In het algemeen geldt dat terughoudend moet worden omgegaan met het meetellen van vrijwilligers ter bepaling van de score. Vrijwilligers die incidenteel werkzaamheden voor de organisatie verrichten zullen met het oog hierop in beginsel niet worden meegeteld, tenzij aannemelijk kan worden gemaakt dat hun inzet de directiefunctie verzwaart.

Criterium	Klein			Middel			Groot			Zeergroot		
bestedingen aan de doelstellingen	< € 500.000			€ 500.000 – 5 mio			€ 5 – 50 mio			> € 50 mio		
aantal medewerkers en vrijwilligers van de organisatie	1 – 50 (fte)			50 – 150 (fte)			150 – 300 (fte)			> 300 (fte)		
	-	Norm	+	-	Norm	+	-	Norm	+	-	Norm	+
score bestedingen aan de doelstellingen	55	60	70	80	90	100	110	120	135	150	170	190
score aantal medewerkers en vrijwilligers	30	35	40	45	50	55	60	65	75	85	95	105

Scorebepaling

- De score die overeenkomt met de situatie van de organisatie dient gekozen te worden. Om de score te bepalen wordt uitgegaan van gegevens uit het voorgaande goedgekeurde jaarverslag. Indien in dat betreffende jaar sprake is geweest van een duidelijke afwijking (positief of negatief) moet aansluiting gezocht worden bij een gemiddeld bedrag, bijvoorbeeld over de laatste drie jaar. Daarnaast verdient het aanbeveling om de '-' of '+' te kiezen indien de bestedingen en/of het aantal medewerkers en vrijwilligers duidelijk afwijken van de middenwaarde.

Criteria complexiteit

Het criterium 'complexiteit' wordt bepaald door de diversiteit van de activiteiten. Hoe meer divers de activiteiten, hoe complexer de organisatie. De opbouw in dit criterium begint bij organisaties die de rol van financier hebben. Dit geldt voor alle organisaties. Vervolgens zijn er organisaties die daarnaast een actieve rol in het eigen werkveld spelen. Zij hebben een spilfunctie ten aanzien van de doelgroep. Tenslotte zijn er organisaties die daarnaast ook belangrijke uitvoerende functies hebben.

Criteria	Financier	Coördinatie / spilfunctie		Volledige uitvoerende organisatie	
diversiteit activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> eigenfondsenwerving beoordeling / financiering van projecten en programma's etc. voorlichting eigen activiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> + spilfunctie / koersbepalende functie op eigen werkveld actieve nationale of internationale rol t.a.v. doelgroep(en), bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - directe hulpverlening - samenwerkingsprojecten 		<ul style="list-style-type: none"> + eigen uitvoerende functies, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - noodhulp in eigen beheer - natuurbeheer - aangepaste vakantie faciliteiten - lobby/onderhandelingen 	
		<i>tussenscore</i>		<i>tussenscore</i>	
score diversiteit activiteiten	55	70	90	115	145

Scorebepaling

- De score die overeenkomt met de situatie van de organisatie dient gekozen te worden. Voor 'diversiteit van activiteiten' geldt dat het kan voorkomen dat elementen uit de meest complexe categorie wel op de organisatie van toepassing zijn, echter elementen uit de middelste score niet. In dat geval zou voor de middelste score moeten worden gekozen. Verder verdient het aanbeveling om de tussenscore te kiezen indien de praktijk van de organisatie in gelijke mate in overeenstemming is met de criteria uit twee categorieën. Een hogere score is van toepassing indien het toezichthoudende orgaan van mening is dat het desbetreffende criterium, ten opzichte van andere goededoelenorganisaties, voor de betreffende organisatie zeer complex van karakter is, bijvoorbeeld omdat moet worden geopereerd in een complex (inter-)nationaal verband of een sterk politieke situatie.

Criterion organisatorische context

De organisatorische context heeft ook invloed op de zwaarte van de directiefunctie. Er zijn twee subcriteria geformuleerd. Ten eerste het criterium 'aansturing vanuit de koepelorganisatie'. Dit criterium heeft betrekking op de zelfstandigheid van de organisatie. Ook hier geldt dat sprake is van een veelheid van situaties, met name op het gebied van de ontwikkelingsamenwerking. Ten tweede het criterium 'aansturing van, toezicht op directie'. Dit criterium heeft betrekking op de rolverdeling tussen bevoegd gezag en directie. Dit is de mate waarin de directie bevoegdheden heeft om maatregelen of beslissingen te nemen ten aanzien van de activiteiten die verricht moeten worden om de organisatieresultaten te bereiken.

Criterion	Ingekaderd	Ingekaderd, lokale vrijheid		Zelfstandig opererend	
aansturing vanuit koepelorganisatie	onderdeel van (koepel)organisatie, strategie en werkwijzen liggen vast	onderdeel van (koepel)organisatie, strategie en werkwijzen worden 'lokaal' vastgesteld, c.q. actieve rol bij ontwikkeling beleid		zelfstandig opererende organisatie c.q. zelfstandige, leidende rol binnen een internationaal verband met eigen strategie en werkwijzen	
	Uitvoerend	Uitvoerend / Beleidsinitieënd		Uitvoerend / Beleidsbepalend	
aansturing van, toezicht op directie	directie heeft uitsluitend tot taak het beleid en de besluiten van het toezichthoudende orgaan uit te voeren; bepaling van beleid en toezicht vinden plaats op het niveau van het toezichthoudende orgaan	directie heeft tot taak beleid te ontwikkelen en voor te stellen aan het toezichthoudende orgaan; het toezichthoudende orgaan neemt actief deel en keurt het beleid uiteindelijk goed; directeur voert beleid en besluiten van het toezichthoudende orgaan uit; toezicht vindt plaats op niveau van het toezichthoudend orgaan		directie bepaalt beleid in grote mate van zelfstandigheid; toezichthoudend orgaan heeft uitsluitend toezichthoudende rol	
		<i>tussenscore</i>		<i>tussenscore</i>	
score aansturing vanuit koepelorganisatie	30	40	50	65	80
score aansturing van, toezicht op directie	30	40	50	65	80

Scorebepaling

- Voor beide criteria dient de score te worden gekozen die overeenkomt met de praktijk van de organisatie. Het verdient aanbeveling om de tussenscore te kiezen indien de praktijk van de organisatie in gelijke mate in overeenstemming is met de criteria uit twee categorieën, of indien het toezichthoudend orgaan van mening is dat het desbetreffende criterium, ten opzichte van andere goededoelenorganisaties, voor de betreffende organisatie zeer complex van karakter is.

Criterium directiemodel

Met behulp van de bepalende factoren voor functiezwaarte (omvang, complexiteit en context) is de totale functiezwaarte, uitgedrukt in BSD-punten, van de directie vastgesteld. Op basis van het directiemodel wordt de individuele zwaarte van de directiefuncties vastgesteld. Hiertoe zijn onderstaande basismodellen opgenomen, gebaseerd op Hay-conventies. De achterliggende gedachte hierbij is, dat indien de verantwoordelijkheid van de directie door meerdere directeuren wordt gedragen, dit invloed heeft op de complexiteit en verantwoordelijkheid van de functies. Bij een eenhoofdige directie vindt op de BSD-score geen reductie plaats. Van toepassing is dus 100% van de score. Voor andere directiemodellen gelden onderstaande percentages.

tweehoofdige collegiale directie		
87%		87%

tweehoofdige collegiale directie waarvan één voorzitter is		
	87%	
	80%	

driehoofdige collegiale directie		
80%	80%	80%

meerhoofdige directie met voorzitter		
80%	87%	80%

eindverantwoordelijke directievoorzitter met leden		
	92%	
80%		80%

Relatie BSD-punten en het jaarinkomen

Met behulp van de scoretabellen van de drie factoren wordt de totale functiezwaarte van de directie vastgesteld, uitgedrukt in BSD-punten. Daarna wordt, afhankelijk van het directiemodel, eventueel een scorereductie toegepast. In de tabel is de functiegroepenstructuur met de daarbij behorende maximale normjaarinkomens opgenomen. Bij bepaling van het maximum salaris op grond van deze regeling is bij de totstandkoming van de regeling destijds aansluiting gezocht bij het in 2004 door de Commissie Dijkstal geadviseerde maximale salaris van de hoogste ambtelijke functie bij de Rijksoverheid.

Het hoogste salarisniveau lag destijds op € 140.000 en was van toepassing op de grootste en meest complexe goededoelenorganisaties.

In kleinere organisaties wordt een lager salarisniveau gehanteerd. Voor deze lagere salarisniveaus is gebruik gemaakt van eerder door Hay Group uitgebrachte salarisadviezen voor een aantal goededoelenorganisaties. Deze adviezen zijn gebaseerd op een weging van de functie en een Q1 marktwaarde. Q1 wil in dit verband zeggen dat in 25% van de Hay Group-waarnemingen uit de database een lager niveau van toepassing is en in 75% van die waarnemingen een hoger niveau geldt. De maximum bedragen zijn sedert de inwerkingtreding aangepast op basis van de CAO Rijksambtenaren en de WNT norm.

Een normjaarinkomen is het geadviseerde maximale jaarinkomen op fulltime basis. Dit jaarinkomen omvat:

- bruto loon/salaris;
- vakantiegeld;
- vaste eindejaarsuitkering;
- eventuele andere inkomensbestanddelen zoals een jubileumuitkering of uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen.

In de berekening van het jaarinkomen worden dus de werkgeverslasten (bijvoorbeeld pensioenlasten) niet betrokken.

Vaste eindejaarsuitkering

Van een vaste eindejaarsuitkering is sprake als er jaarlijks (behoudens indexering) eenzelfde bedrag of percentage van het jaarsalaris wordt toegekend, dan wel de criteria op basis waarvan de jaarlijkse eindejaarsuitkering wordt vastgesteld, voor alle medewerkers in de organisatie hetzelfde zijn, maar wel kunnen leiden tot een jaarlijks wisselend bedrag of percentage van het jaarsalaris.

Eventuele andere inkomensbestanddelen

Het toekennen van een gratificatie dan wel een prestatie afhankelijke beloning (bonus) is niet toegestaan.

Een jubileumuitkering (of andere uitkering) die niet alleen voor de directie, maar voor alle medewerkers in de organisatie, is bestemd en als zodanig bijvoorbeeld is opgenomen in het arbeidsvoorwaardenreglement van de organisatie is wel toegestaan, mits daarmee tenminste niet het van toepassing zijnde maximum jaarinkomen wordt overschreden.

Ook uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen is mogelijk en is, in een voorkomend geval, een inkomensbestanddeel dat valt onder het jaarinkomen.

Hier zal echter zeer terughoudend mee om dienen te worden gegaan. Toegekende vakantiedagen dienen in beginsel te worden opgenomen en niet te worden uitbetaald.

Als er een inkomensbestanddeel is, zoals een jubileumuitkering, zal dit expliciet moeten worden verantwoord en mag dit niet leiden tot het overschrijden van het van toepassing zijnde maximum jaarinkomen. Ditzelfde geldt ook voor een vergoeding voor niet opgenomen vakantiedagen.

Functiegroep BSD-punten 'maximaal jaarinkomen'
salarisniveaus per 1 januari 2018:

C	<280	€ 64.780
D	281–310	€ 73.023
E	311–340	€ 81.270
F	341–370	€ 91.871
G	371–410	€ 102.470
H	411–450	€ 114.247
I	451–490	€ 129.559
J>	491	€ 150.818

Maximering jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellingen, werkgeversbijdrage pensioen en overige beloningen op termijn

Naast de maximering van het jaarinkomen geldt ook een absoluut maximum voor de navolgende beloningscomponenten samen:

- jaarinkomen;
- belaste vergoedingen/bijtellingen;
- werkgeversbijdrage pensioen;
- overige beloningen op termijn.
- Dit maximum bedraagt met ingang van 1 januari 2018 € 187.000 per jaar.

De belaste vergoedingen/bijtellingen, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn dienen, met inachtneming van het absolute maximum, steeds in een redelijke en derhalve uitlegbare verhouding te staan tot het jaarinkomen. Dit geldt voor alle functiegroepen. De verhouding zoals deze geldt voor functiegroep J kan daarbij worden meegewogen.

Interim directie (niet in loondienst)

Het maximaal jaarinkomen behorend bij de functiegroepen C t/m J geldt niet voor een interim-directeur die niet in loondienst is.

De inzet van een interim-directeur en de aan een interim-directeur toe te kennen vergoeding dienen echter aan de navolgende voorwaarden te voldoen:

- de periode gedurende welke een interim-directeur voor de organisatie wordt ingezet, dient redelijk te zijn en zo veel als redelijkerwijs mogelijk is in duur en omvang te worden beperkt;
- de hoogte van de interim-vergoeding staat in redelijke verhouding tot de totale bezoldiging van een directeur in loondienst en de aard en de complexiteit van de door de interim-directeur te verrichten werkzaamheden en moet derhalve uitlegbaar zijn;
- de inzet van een interim-directeur en diens vergoeding dienen in het jaarverslag te worden verantwoord met gebruikmaking van het bij deze beloningsregeling horende cijfer- en tekst verantwoordingsformat (bijlage 1).

Ter bepaling van hetgeen redelijk is (tweede aandachtsbullet) dient aansluiting te worden gezocht bij de verhouding zoals deze geldt in de WNT².

Het in het kader van de WNT bepaalde maximum geldt als absoluut maximum echter onverminderd de verplichting om aan bovengenoemde voorwaarden te voldoen.

Pensioen

Per 1 januari 2015 is de pensioenopbouw boven een bedrag van € 100.000 afgetopt. Een compensatie van de pensioenachteruitgang is mogelijk op de navolgende wijze:

- de verminderde werkgeversbijdrage aan pensioen per 1-1-2015 als gevolg van de aftopping boven € 100.000 dient te worden berekend;
- dit bedrag kan als pensioencompensatie worden toegekend en zal apart in het verantwoordingsformat moeten worden verantwoord;
- het totaal van het jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellingen, werkgeversbijdrage pensioen, overige beloningen op termijn plus de pensioencompensatie, mag niet meer bedragen dan het totale bedrag in de situatie vóór 1-1-2015;
- indien het totaal van de genoemde componenten meer bedraagt dan het all-in norm bedrag (per 1 januari 2015 € 178.000; per 1 januari 2016 € 179.000; per 1 januari 2017 € 181.000; per 1 januari 2018 € 187.000) dan zal dit in het kader van de overgangsregeling gerekend vanaf 1 januari 2015 maximaal 4 jaar worden gerespecteerd en zal daarna in maximaal 3 jaar worden afgebouwd tot het all-in normbedrag.

Vertrekregeling

Indien een directeur recht heeft op een transitievergoeding kan daarnaast geen aanvullende beëindigingsvergoeding worden toegekend.

Indien de arbeidsrelatie met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, kan een onderling af te spreken beëindigingsvergoeding nooit hoger zijn dan het bedrag van de transitievergoeding waar de directeur recht op zou hebben gehad indien de werkgever de arbeidsrelatie zou hebben beëindigd, echter met een maximum zoals bepaald in de WNT.

Verantwoording in jaarverslag

Het directiesalaris dient te worden verantwoord door toepassing van een cijfer- en een tekst verantwoordingsformat in het jaarverslag. Zie bijlage 1

² In 2018 geldt conform de WNT voor een interim-directeur niet in loondienst een maximum bezoldiging voor de eerste 6 maanden van € 25.300,- per maand en voor de daaropvolgende 6 maanden van € 19.100,- per maand. Het uurloon zal echter nooit meer dan € 182,- per uur bedragen. De bedragen zijn excl. BTW. Op basis van deze maximering voor de bezoldiging verhoudt de bezoldiging van een interim ten opzichte van een directeur in loondienst, uitgaande van het absolute maximum in het kader van de WNT, zich in een range van 1,6:1 (gedurende de eerste 6 maanden) tot 1,22:1 (gedurende de daaropvolgende 6 maanden). Na 12 maanden is de maximale bezoldiging van de interim-directeur niet in loondienst gelijk aan de directeur in loondienst.

Onderhoud van de regeling

Het is noodzakelijk de regeling van tijd tot tijd te evalueren. Een evaluatie kan leiden tot aanpassing van de regeling met betrekking tot zowel de criteria als de genoemde bedragen. Een aanpassing van de bedragen, voor zover het een indexatie betreft, wordt uitgevoerd na advies te hebben ingewonnen bij de adviescommissie en onder verantwoordelijkheid van het bestuur van Goede Doelen Nederland. Het is gebruikelijk de bedragen jaarlijks bij te stellen/ te indexeren.

Overgangsregeling

Voor directieleden die voor of op 1 januari 2018 reeds bij een organisatie in dienst waren of met wie voor of op 1 januari 2018 arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen en een jaarinkomen hebben dat hoger is dan het geldende maximum voor de van toepassing zijnde functiegroep, geldt dat zij gedurende maximaal één jaar, gerekend vanaf 1 januari 2018, het overeengekomen jaarinkomen mogen houden en het surplus vervolgens in een aansluitende periode van maximaal drie jaar moet worden afgebouwd. In het eerste jaar bedraagt de verlaging een vierde deel van het verschil tussen het jaarinkomen dat werd genoten en het geldende maximum. In het tweede jaar bedraagt de verlaging een derde deel van het verschil tussen het jaarinkomen uit het eerste jaar en het geldende maximum. In het derde jaar bedraagt de verlaging een tweede deel van het verschil tussen het jaarinkomen uit het tweede jaar en het geldende maximum.

Een overeenkomstige afbouwregeling geldt ook in de hierboven genoemde gevallen wanneer het bedrag aan:

- jaarinkomen;
- belaste vergoedingen/bijtellingen;
- werkgeversbijdrage pensioen en eventuele pensioencompensatie;
- overige beloningen op termijn;

per 1 januari 2018 samen meer bedraagt dan € 187.000 per jaar.

Bijlage 1: Formats bezoldiging

bij Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties

I Informatie over bezoldiging directie in het jaarverslag

Bezoldiging directie

De Raad van Toezicht heeft [## op advies van de remuneratiecommissie ##] het bezoldigingsbeleid, de hoogte van de directiebeloning en de hoogte van andere bezoldigingscomponenten vastgesteld. Het beleid wordt periodiek geactualiseerd. De laatste evaluatie was in ##.

Bij de bepaling van het bezoldigingsbeleid en de vaststelling van de beloning volgt [## NAAM##] de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties (zie www.goededoelennederland.nl).

De regeling geeft aan de hand van zwaartecriteria een maximumnorm voor het jaarinkomen. De weging van de situatie bij [##NAAM##] vond plaats door [## de remuneratiecommissie/de RvT/extern advies van....##]. Dit leidde tot een zogenaamde BSD-score van [##500##] punten met een maximaal jaarinkomen van EUR [##150.818 (1 FTE/12 mnd.)##].

De voor de toetsing, aan de geldende maxima, relevante werkelijke jaarinkomens van de directie bedroegen (20... in EUR) voor [## A. Anderson (1 FTE/12 mnd.) :112.000, voor B. Bakker (0,8FTE/8 maanden) : 64.000 en voor C. Charitas 9.000 (1 FTE, 1 maand)##]. Deze beloningen bleven binnen de geldende maxima.

In 20... werd in verband met een vacature een interim financieel directeur ingezet (0,5 FTE, 3 maanden). De totale betaalde vergoeding van EUR 28.000 incl. BTW is marktconform voor interim-directieleden en (## NAAM ##) voldeed aan de voorwaarden die met betrekking tot de inzet van een interim-directeur (niet in loondienst) in de regeling zijn opgenomen.

Het jaarinkomen, de belaste vergoedingen/bijtellingen, de werkgeversbijdrage pensioen, de pensioencompensatie en de overige beloningen op termijn bleven (voor ## namen, met een bedrag van ##) binnen het in de regeling opgenomen maximum bedrag van EUR ## per jaar.

De belaste vergoedingen/bijtellingen, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn stonden bovendien in een redelijke verhouding tot het jaarinkomen.

De hoogte en samenstelling van de bezoldiging worden in de jaarrekening toegelicht in de toelichting op de staat van baten en lasten. Bijzonder was in 20... de vergoeding bij vertrek van één directielid. Deze vergoeding bedroeg EUR ## en is tot stand gekomen door ##.

II Vermelding bezoldiging directie in de toelichting op de staat van baten en lasten in de jaarrekening

Bezoldiging directie

Naam Functie	A. Anderson alg. directeur	B. Bakker fin. directeur	C. Charitas fin. directeur	I. Interimmer interim directeur
-----------------	-------------------------------	-----------------------------	-------------------------------	------------------------------------

Dienstverband				
Aard (looptijd)	onbepaald	bepaald	beëindigd	contract
uren	38	38	38	38
parttime percentage	100	80	100	50
periode	1/1-31/12	1/5-1/12	1/1-31/1	1/2-30/4

Bezoldiging (EUR)

Jaarinkomen					
bruto loon/salaris	104.000	58.000	8.500	28.000	
vakantiegeld	8.000	4.000	500	-	
vaste eindejrsuitkering	-	-	-	-	
* jubileumuitkering/uitbetaling					
niet opgenomen					
vakantiedagen	-	2.000	-	-	
Totaal	112.000	64.000	9.000	28.000	

Belaste vergoedingen/bijtellingsen	8.000	6.000	-	-
Pensioenlasten (wg deel)	15.000	7.500	1.500	-
Pensioencompensatie				
Overige beloningen op termijn	-	-	-	-
Uitkeringen beëindiging dienstverband	-	-	60.000	-

Totaal 20....	138.000	78.500	70.500	28.000
<i>Totaal 20...</i>	<i>132.000</i>	<i>-</i>	<i>120.000</i>	<i>-</i>

Het jaarinkomen van de individuele directieleden (in loondienst) blijft binnen het maximum van EUR 150.818 (1 FTE/12 mnd.) volgens de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties.

Ook het jaarinkomen, de belaste vergoedingen/bijtellingsen, de pensioenlasten, de pensioencompensatie en de overige beloningen op termijn samen, blijven binnen het in de regeling opgenomen maximum van EUR ## per jaar.

Voor een toelichting op het beleid en de uitgangspunten voor de directiebezoldiging verwijzen we naar hoofdstuk # van het jaarverslag

Toelichting

- In 20... kwam de totale bezoldiging flink hoger uit door het vertrek van de financieel directeur. De vertrekvergoeding werd betaald en tijdelijk werd een interim financieel directeur aangesteld.
- De belastbare vergoeding en bijtelling betreffen vrijwel geheel de bijtelling wegens privé gebruik van de bedrijfsauto's. De pensioenlast betreft het werkgeversdeel van de aan het bedrijfstakpensioenfonds verschuldigde premie.

Aan de directieleden zijn [##geen/de volgende##] leningen, voorschotten of garanties verstrekt

Naam	Voorwaarden					Saldo		
	aard ver- strekking	hoofdsom (EUR)	looptijd	rente per jaar	bijzonder- heden	1-1-2015 EUR	aflossing 2015	31-12-2015 EUR
A. Anderson	geldlening	50000	2008-2017	5%	hypoth. zekerheid	45000	5000	40000