

Honoreringsvoorstel Raad van Toezicht

Onderwerp:	Herziening besluit honorering Raad van Toezicht 2019/2020
Datum:	1 maart 2020
Aan:	Raad van toezicht Meer Primair
Van:	Esther Spetter, voorzitter RvT
Vastgesteld:	Eerste concept: in de vergadering RvT/CvB van 17 december 2019 Definitief (na wijzigingen in geel) in de vergadering van 10 maart 2020

Aanleiding

Op 13 december 2015 is door de RvT besloten over het honorarium van de RvT. De Raad van Toezicht heeft over de honorering op 8 november 2019 gesproken en besloten de bedragen aan te passen. De uitgangspunten en overwegingen in de notitie van 13 december 2015 zijn nog steeds van toepassing, maar de berekening die op grond van de overweging is gemaakt, vraagt om bijstelling en biedt ruimte voor verhoging.

Honorarium

Het honorarium voor de Raad van Toezicht bedraagt vanaf het schooljaar 2019/2020 **voor een lid € 4.900** (was € 4.000) en **voor de voorzitter € 7.300 per jaar** (was € 6.000). Deze bedragen zijn exclusief btw.

De Raad van Toezicht vraagt van haar leden tenminste 150 uren op jaarbasis en van de voorzitter tenminste 200 uren op jaarbasis effectief te besteden voor het toezichthouden bij Stichting Meer Primair. De toezichthouders spreken elkaar hier onderling op aan (onder andere bij de Zelfevaluatie van de RvT).

Teneinde te voorkomen dat na een aantal jaar wederom gesproken moet worden of de honorering nog passend is, is besloten de vergoeding van de RvT mee te laten bewegen met de cao-verhoging van de bestuurders cao.

Overigens zal de nieuwe honorering in totaal niet kostenverhogend zijn voor Meer Primair, aangezien de verwachting is dat de btw-verplichting op vergoedingen van toezichthouders vanaf 2020 zal komen te vervallen¹.

Reiskostenvergoeding

Het honorarium is inclusief reis- en verblijfkosten. Er worden dus geen aanvullende kosten door de leden en voorzitter van de Raad van Toezicht gedeclareerd.

Kosten professionalisering

Wel wordt op jaarbasis een bedrag begroot voor professionalisering van de Raad van Toezicht, dat past bij het scholingsplan. Dit scholingsplan wordt jaarlijks vastgesteld bij de Zelfevaluatie van de RvT.

Overwegingen bij besluit

De belangrijkste overweging om tot aanpassing te komen is het meer in lijn brengen van de bestede tijd met de vergoeding die daar tegenover staat. Bij de werving naar nieuwe leden voor de Raad van Toezicht blijkt dat de door de Raad van Toezicht gevraagde tijdsinvestering van gemiddeld 1,5 dag per maand (die overigens ook nu door de VTOI als norm wordt aangehouden) fors is, waar sollicitanten een hogere vergoeding tegenover stellen. Daarom is een korte benchmark uitgevoerd naar de bezoldiging van Raden van Toezicht van vergelijkbare onderwijsinstellingen in de regio. Dit leverde het beeld op dat de Raad van Toezicht van Meer Primair daar flink onder zit.

¹ Het Europees Hof heeft op 13 juni jl een uitspraak gedaan dat toezichthouders niet btw-plichtig zijn. Het ministerie heeft nog geen standpunt hieromtrent ingenomen.

- De RvT-leden van Sopoh ontvingen in 2017 € 7.500 (voorzitter) en € 5.000 voor de leden.
- Bij Jong Leren ontving de voorzitter in 2018 € 7.300 en de leden € 4.867 plus reiskosten van € 0,19 per km.

Toetsing van het bezoldigingsvoorstel

Het bezoldigingsvoorstel is getoetst aan de uitgangspunten van het vastgestelde bezoldigingsvoorstel van 13 december 2015. Van de uitgangspunten uit dit voorstel wordt niet afgeweken. Belangrijkste uitgangspunt hierin betreft:

In de WNT zijn de honoreringsmaxima voor toezichthouders gekoppeld aan de bezoldiging van de bestuurder. De WNT maximaliseert de vergoeding van leden van de Raad van Toezicht tot 10% van de voor de eigen bestuurder geldende bezoldiging en voor de voorzitter is dit 15% van deze bezoldiging. De Raad van Toezicht van Meer Primair hanteert als richtsnoer de helft van deze percentages, namelijk 5% voor de leden en 7,5% voor de voorzitter.

Dit uitgangspunt blijft ongewijzigd van kracht. De bestuurders zijn inmiddels ingeschaald in de cao-bestuurders en bij de bepaling van het honorarium voor de Raad van Toezicht is de beloning van het College van Bestuur als rekenbasis gebruikt.

Principes van de handreiking honorering toezichthouders van de VTOI (zie bijlage):

Aan alle principes van de handreiking was reeds voldaan met het voorstel van 13 december 2015. Met dit aangepaste voorstel wil de Raad van Toezicht het eerste principe van maatschappelijke legitimatie beter borgen door het voorstel ter informatie voor te leggen aan het College van Bestuur en de GMR.

Drs. E.M. Spetter RC
Voorzitter Raad van Toezicht

drs. M. Kuin
vice-voorzitter Raad van Toezicht

Bijlage: Handreiking honorering toezichthouders VTOI-NVTK

Deze handreiking gaat uit van de volgende principes:

1. Het intern toezichtsorgaan stelt zelf zijn honorering vast.

De handreiking schrijft geen bedrag voor; wel het proces hoe je tot een bedrag komt dat maatschappelijk te legitimeren is. Omdat het intern toezichtsorgaan zelf zijn honorering bepaalt, is het belangrijk dat er sprake is van voldoende checks and balances. Dat zorgt voor gezonde tegenspraak. Denk dan aan het betrekken van de bestuurder of directeur dan wel medezeggenschap of ondernemingsraad in het keuzeproces. Zij kunnen de beloning zowel intrinsiek beoordelen als relateren aan de ontwikkelingen binnen en rondom de instelling (financiële positie, krimp, etc.).

2. Toezichthouder zijn is een vak geworden en niet zonder meer gelijk te schakelen met vrijwilligerswerk.

De VTOI-NVTK vindt dat er onderscheid is tussen vrijwilligerswerk en lidmaatschap van een intern toezichtsorgaan. Vrijwilligerswerk valt te definiëren als het onbetaald en onverplicht uitvoeren van werkzaamheden voor een maatschappelijke instelling en/of doel. Lid zijn van het intern toezichtsorgaan is niet onverplicht. De taak van een intern toezichtsorgaan is wettelijk verankerd en borgt daarmee de balans in zeggenschap van een organisatie (macht en tegenmacht, inspraak en tegenspraak, etc.). In die zin is honorering de norm en besteedt de WNT ook aandacht aan de honorering van de toezichthouder.

3. De wettelijke maxima van de WNT zijn geen automatisch uitgangspunt.

De VTOI-NVTK vindt het maatschappelijk niet te legitimeren om de wettelijke maxima uit de WNT als automatisch uitgangspunt te nemen. De wettelijke maxima liggen ruim boven de huidige honoreringspraktijk in onderwijs en de kinderopvang. De praktijk van toezien is niet zo veranderd en verzaamd dat een dergelijke sprong in honorering maatschappelijk te legitimeren is. Ook de redenering dat de wetgever nu eenmaal deze ruimte biedt, past niet bij het inhoudelijk onderbouwd en maatschappelijk verantwoord kiezen voor honorering en/of voor de hoogte van de honorering. Tot slot wensen de leden van de VTOI-NVTK nadrukkelijk zelf om een meer genuanceerde richtlijn die hen ondersteunt bij hun keuze- en verantwoordingsproces.

De VTOI-NVTK raadt aan om omvang van de organisatie, gemiddelde tijdsbesteding en benchmarkgegevens mee te wegen in het bepalen van de hoogte van de honorering.

4. Voor het onderwijs: gebruik de classificatie/indeling van de WNT

Om de hoogte van de honorering te bepalen kan het intern toezichtsorgaan houvast vinden in de classificatie van de onderwijsinstelling in de WNT. De WNT-classificatie is een graadmeter voor de complexiteit van de instelling en de reikwijdte die het intern toezichtsorgaan moet omspannen in het werk. Het bepaalt mede de omvang van de bestuurlijke aansprakelijkheid waar het intern toezichtsorgaan onder valt.

5. Reken met het gemiddelde tijdsbeslag De hoeveelheid tijd die met het werk in het intern toezichtsorgaan gepaard gaat biedt een extra houvast. De VTOI-NVTK gaat uit van een gemiddeld tijdsbeslag van 10,5 uur per maand voor toezichthouders (131 uur op jaarbasis) opgenomen en 50% meer voor de voorzitter (196 uur op jaarbasis). De VTOI-NVTK baseert zich daarbij op het onderzoeksrapport De arbeidsmarkt van de interne toezichthouder onder de loep (2014). De VTOI-NVTK rekent hierbij inclusief commissiewerk, inclusief scholing en inclusief piek- en dalbelasting. Het kan zijn dat een toezichthouder het ene jaar meer tijd kwijt is dan het andere jaar. De VTOI-NVTK adviseert om uit te gaan van het meerjarige gemiddelde en niet jaarlijks nieuwe berekeningen te maken.

6. Gebruik benchmarkgegevens bij het bepalen van de honorering.

Een derde anker bij het bepalen van de hoogte van de honorering is bekijken wat vergelijkbare instellingen hebben gekozen en na te vragen hoe zij dat hebben gedaan. Voor het onderwijs biedt de monitor van de overheid handvatten. Het nadeel van deze monitor is dat het gaat om gemiddelden, waarbij de grote verschillen die er binnen en tussen de verschillende onderwijssectoren bestaan niet meer zichtbaar zijn. Voor zowel onderwijs als kinderopvang is het nuttig een eigen steekproef te doen bij de jaarverslagen van collega- instellingen of via een belronde bij bestuurssecretarissen.