

Remuneratiebeleid en -reglement Raad van Toezicht en Bestuur NLPO (vastgesteld 21092021)

A. Remuneratiebeleid RvT en RvB NLPO

1. Remuneratiebeleid voor de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur van de NLPO

Het begrip "bestuur" omvat in dit remuneratiebeleid uitsluitend de wettelijke bestuurders en niet personen die als directeur zijn aangeduid (de "niet-statutaire directieleden") en geen wettelijke bestuurder zijn.

Voorafgaand aan het opstellen van dit remuneratiebeleid heeft de RvT de aspecten in overweging genomen (voor zover deze op de NLPO van toepassing zijn) zoals geformuleerd in de Governancecode Publieke Omroep 2018.

De uitgangspunten van het remuneratiebeleid voor de Raad van Toezicht (RvT) en de Raad van Bestuur (RvB) zijn de volgende:

- 1.1. Het remuneratiebeleid van NLPO is erop gericht om de juiste gekwalificeerde bestuurders en leden voor de RvT aan te kunnen trekken.
- 1.2. De remuneratie moedigt niet aan tot het nemen van ongepaste risico's.
- 1.3. De remuneratie van bestuurders en RvT wordt vergeleken met referentiegroepen. De referentiegroepen van RvT en RvB zijn de vergelijkbare gremia binnen het publieke omroepbestel.
- 1.4. De Raad van Toezicht heeft, in het geval de ontwikkelingen in de referentiegroepen daartoe aanleiding geven, de bevoegdheid aanpassingen aan te brengen met het oogmerk de groepen relevant te houden in het kader van dit remuneratiebeleid.
- 1.5. Het remuneratiebeleid van het bestuur en RvT van de NLPO moet uitlegbaar zijn in relatie tot de beloning van de medewerkers van de NLPO en de daarbij aangesloten lokale omroepen, in relatie tot de beloning van bestuurders van regionale en landelijke omroepen. Daarbij wordt rekening gehouden met de positie van de NLPO in het omroepbestel.
- 1.6. De beloning voor RvT en RvB staat in verhouding tot de verantwoordelijkheden en de inspanning die worden geleverd en is niet afhankelijk van de resultaten van de NLPO.
- 1.7. De leden van de RvT ontvangen een vaste jaarlijkse bijdrage, ongeacht het aantal bijeenkomsten. Waarbij de remuneratie bewust nadrukkelijk ruim onder de mediaan van de referentie groep is.
- 1.8. Een eventuele aanpassing van de remuneratie van de RvT vindt als regel per 1 januari plaats conform het door het CBS vastgestelde indexcijfer voor de Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur. Dit cijfer is ook voor het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties leidend voor de vaststelling van de maximum vergoeding in het kader van de Wet Normering Topinkomens. De RvT kan hier gemotiveerd zowel naar boven als naar beneden van afwijken op basis van een voorstel dat wordt gedaan door de remuneratiecommissie bestaande uit de voorzitter en 1 lid van de RvT dat daarvoor is aangewezen.
- 1.9. Elk voorstel tot aanpassing van de remuneratie voor de RvT wordt ter vaststelling voorgelegd tijdens een reguliere RvT-bijeenkomst.
- 1.10. De RvT zal zijn remuneratie(beleid) in beginsel éénmaal in de vier jaar door een externe partij laten toetsen om zich ervan te verzekeren dat deze nog voldoet aan de oorspronkelijke uitgangspunten van het remuneratiebeleid.

- 1.11. De hoogte en de structuur van de beloning van bestuurders worden jaarlijks getoetst aan de Wet Normering Topinkomens.
- 1.12. Bij de beoordeling van de hoogte en de structuur van de beloning van bestuurders zijn ook de beloningsverhoudingen en andere arbeidsvoorwaarden binnen de stichting betrokken. Voor de bepaling van de beloningsverhoudingen is uitgegaan van de totale directe beloning, dat wil zeggen het vaste salaris en de variabele beloning van bestuurders binnen het publieke omroepbestel, en in overeenstemming met de WNT.
- 1.13. Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van bestuurders neemt de remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele bestuurder(s) met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning.
- 1.14. Een eventuele aanpassing van het basissalaris van de bestuurder door de RvT, op voorstel van de remuneratiecommissie, vindt als regel per 1 januari plaats conform de op het door het CBS vastgestelde indexcijfer voor de contractuele loonkosten voor de overheid. Dit cijfer is ook voor het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties leidend voor de vaststelling van de maximum vergoeding in het kader van de Wet Normering Topinkomens.
- 1.15. Bestuurders worden benoemd voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid om deze éénmaal te verlengen. Een ontslagvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder of wanneer de bestuurder ernstig verwijtbaar dan wel nalatig heeft gehandeld. De RvT is bovendien gerechtigd voormelde vergoeding niet toe te kennen of op een lager bedrag vast te stellen, indien de RvT van oordeel is dat de reden van het ontslag de toekenning van een vergoeding van een vast jaarsalaris naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. De ontslagvergoeding wordt uitbetaald onmiddellijk na de beëindiging van het contract. Bij tussentijdse beëindiging van een contract met een bestuurder geldt een opzegtermijn conform de CAO bepalingen.

2. Remuneratiecommissie van de NLPO

- 2.1 De Remuneratiecommissie is namens de RvT het aanspreekpunt voor de bestuurder(s) en voert in die hoedanigheid de arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen en spreekt bestuurder(s) aan op zijn/haar/hun functioneren.
- 2.2 De Remuneratiecommissie stelt het remuneratiebeleid op voor RvT en de bestuurder(s) van de NLPO.
- 2.3 De Remuneratiecommissie adviseert de RvT met betrekking tot de werkgeversrol van de bestuurder(s).

3. Proces totstandkoming en wijzigingen in remuneratiebeleid NLPO.

Op voorstel van de Remuneratiecommissie stelt de RvT het remuneratiebeleid vast en wijzigt dit beleid voor

- A. (de individuele leden van) het bestuur van de NLPO;
- B. de Raad van Toezicht van de NLPO.

Bovenstaande is vastgelegd in het reglement remuneratiecommissie NLPO (zie onderdeel B) dat gepubliceerd wordt op de website van de NLPO.

Op voorstel van de Remuneratiecommissie kan de RvT in bijzondere omstandigheden tijdelijk, maar uiterlijk totdat een nieuw remuneratiebeleid is vastgesteld, afwijken van dit beleid. Bijzondere

omstandigheden zijn omstandigheden waarin afwijking van het bezoldigingsbeleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de NLPO als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen. De Raad van Toezicht meldt afwijkingen van het remuneratiebeleid in zijn bestuursverslag.

De Remuneratiecommissie kan in bijzondere gevallen door de RvT gemandateerd worden om van het beleid af te wijken of dit aan te passen.

B. Reglement Remuneratiecommissie NLPO

1. Inleiding

- 1.1. Dit reglement is opgesteld door de Raad van Toezicht ingevolge het zesde lid van artikel 4 van het Huishoudelijk Reglement van de Raad van Toezicht.
- 1.2. De Remuneratiecommissie is een vaste commissie van de Raad van Toezicht ingesteld ingevolge het eerste lid van artikel 19 van de NLPO-statuten.

2. Samenstelling

- 2.1. De Remuneratiecommissie bestaat uit twee tot drie leden. De leden van de Remuneratiecommissie zijn lid van de Raad van Toezicht.
- 2.2. De voorzitter van de Raad van Toezicht is uit dien hoofde lid en tevens voorzitter van de Remuneratiecommissie. De andere leden van de Remuneratiecommissie worden benoemd door de Raad van Toezicht en kunnen te allen tijde worden ontslagen door de Raad van Toezicht.
- 2.3. De zittingsduur van een lid van de Remuneratiecommissie wordt niet van tevoren vastgesteld. De zittingsduur hangt af van hoe de Raad van Toezicht is samengesteld met inachtneming van het op grond van het vierde lid van artikel 5 van de NLPO-statuten opgestelde rooster inzake aftreding.
- 2.4. In het secretariaat van de Remuneratiecommissie is voorzien door of vanwege de Raad van Bestuur.

3. Taken en bevoegdheden

- 3.1. De Remuneratiecommissie heeft de volgende taken:
 - 3.1.1. het ten minste éénmaal per jaar beoordelen van het functioneren van de leden van de Raad van Bestuur/de directeur-bestuurder en het rapporteren hieromtrent aan de Raad van Toezicht;
 - 3.1.2. het beoordelen van omvang en samenstelling van de Raad van Bestuur en het doen van voorstellen hieromtrent aan de Raad van Toezicht;
 - 3.1.3. het bij vacatures in de Raad van Bestuur doen van voorstellen aan de Raad van Toezicht ten aanzien van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake de werving en selectie van leden van de Raad van Bestuur;
 - 3.1.4. het doen van voorstellen aan de Raad van Toezicht betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor leden van de Raad van Bestuur/de directeur-bestuurder;
 - 3.1.5. het doen van voorstellen inzake de bezoldiging van de individuele leden van de Raad van Bestuur/de directeur-bestuurder waarin in elk geval aan de orde komen:
 - de bezoldigingsstructuur en
 - de hoogte van de vaste bezoldiging, de toe te kennen variabele bezoldigingscomponenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en

overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan, en, indien daartoe aanleiding bestaat, het doen van voorstellen tot wijziging van of aanvulling op de bezoldiging, welke bezoldiging en eventuele wijziging en/of aanvulling ter vaststelling worden voorgelegd aan de Raad van Toezicht (onverminderd de bevoegdheid van de Raad van Toezicht om de definitieve vaststelling binnen de Raad van Toezicht te stellen kaders aan de Remuneratiecommissie te delegeren);

3.1.6. het, onverminderd het bepaalde in artikel 4 van het Huishoudelijk Reglement van de Raad van Toezicht, doen van voorstellen aan de Raad van Toezicht betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor leden van de Raad van Toezicht.

- 3.2. De Remuneratiecommissie kan slechts die bevoegdheid uitoefenen die de Raad van Toezicht uitdrukkelijk aan haar heeft toegekend of gedelegeerd en zij kan nimmer bevoegdheden uitoefenen die verder strekken dan de bevoegdheden die de Raad van Toezicht als geheel kan uitoefenen.

4. Vergaderingen

- 4.1. De Remuneratiecommissie vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van de Remuneratiecommissie doch ten minste eenmaal per jaar. De vergaderingen worden zoveel mogelijk jaarlijks van tevoren vastgesteld. De Remuneratiecommissie vergadert voorts tussentijds wanneer een lid van de commissie dat nodig acht.
- 4.2. Vergaderingen van de Remuneratiecommissie worden in beginsel bijeengeroepen door of vanwege de Raad van Bestuur, in overleg met de voorzitter van de Remuneratiecommissie. Behoudens in spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de voorzitter van de Remuneratiecommissie, wordt de agenda voor de vergadering ten minste zeven kalenderdagen voor de vergadering toegezonden aan de leden van de Remuneratiecommissie. Ten aanzien van elk agendapunt wordt zoveel mogelijk schriftelijke uitleg verschaft en worden relevante stukken bijgevoegd.
- 4.3. De Remuneratiecommissie kan de leden van de Raad van Bestuur/de directeur-bestuurder en/of onafhankelijk deskundigen uitnodigen om vergaderingen van de Remuneratiecommissie bij te wonen. Ieder lid van de Raad van Toezicht kan de vergaderingen van de Remuneratiecommissie bijwonen.
- 4.4. Van het verhandelde in een vergadering van de Remuneratiecommissie wordt een verslag opgemaakt door of vanwege de Raad van Bestuur of door een andere daartoe door de voorzitter van de vergadering aangewezen persoon.

5. Rapportage aan de Raad van Toezicht

- 5.1. De Remuneratiecommissie dient de Raad van Toezicht duidelijk en tijdig te informeren over de wijze waarop zij van de gedelegeerde bevoegdheden gebruik heeft gemaakt en van belangrijke ontwikkelingen op het gebied dat valt onder haar verantwoordelijkheden.
- 5.2. De Remuneratiecommissie verschaft de Raad van Toezicht een verslag van haar beraadslagingen, bevindingen en aanbevelingen. De verslagen van de vergaderingen van de Remuneratiecommissie worden zo spoedig mogelijk na de vergadering verspreid onder alle leden van de Raad van Toezicht.
- 5.3. Indien daartoe verzocht, verstrekt de voorzitter van de Remuneratiecommissie nadere informatie aan de Raad van Toezicht tijdens vergaderingen van de Raad van Toezicht omtrent de resultaten van de besprekingen van de Remuneratiecommissie.

- 5.4. Ieder lid van de Raad van Toezicht heeft onbeperkt toegang tot alle gegevens van de Remuneratiecommissie.

6. Slotbepalingen

- 6.1. De Remuneratiecommissie toetst en beoordeelt jaarlijks de toereikendheid en de uitvoerbaarheid van dit reglement, brengt verslag uit van deze beoordeling aan de Raad van Toezicht en doet indien nodig wijzigingsvoorstellen aan de Raad van Toezicht.
- 6.2. De Raad van Toezicht kan dit reglement te allen tijde wijzigen en/of de aan de Remuneratiecommissie toegekende bevoegdheden herroepen.
- 6.3. De jaarlijkse bespreking als bedoeld in het vierde lid van artikel 6 van het Huishoudelijk Reglement van de Raad van Toezicht omvat mede de samenstelling van de Remuneratiecommissie, het aantal vergaderingen en de belangrijkste aldaar aan de orde gekomen onderwerpen.