

Beloningsbeleid directie LandschappenNL

Doel beloningsbeleid

Het beloningsbeleid directie van LandschappenNL is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van een goed gekwalificeerde directie. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn, rekening houdend met de belangen van onze aangesloten provinciale organisaties.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd:

- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Uitgangspunt raam cao Bos en Natuur ondernemingsdeel Landschappen
- Voldoen aan wet- en regelgeving, inclusief CBF-reglement
- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde directie

Beschrijving beloning

De volgende componenten vormen onderdeel van de beloning:

1. Salaris: De functie van directeur-bestuurder is ingeschaald in schaal 12. De inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Werknemer ontvangt bij achterafbetaling een vakantietoeslag van 8% van het bruto jaarsalaris. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden tot het einde van de schaal is bereikt.
2. Extra periodiek: Bij het bereiken van de maximale inschaling behoudt de Raad van Toezicht zich het recht om te besluiten tot een toeslag boven de schaal.
3. Maximumnorm: Het jaarsalaris kent een absoluut maximum dat volgt uit de regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties.
4. Bonusregeling / variabel inkomen: Er is geen sprake van een bonusregeling.
5. Pensioenexcedent: Naast de verplichte verzekeringen uit hoofde van de cao, heeft LandschappenNL ook een pensioenexcedentverzekering afgesloten. De kosten hiervoor worden volgens dezelfde verdeelsleutel als het pensioen gedeeld door werkgever (2/3^e) en werknemer (1/3^e).
6. Onkostenvergoeding: De directeur-bestuurder kan privé-betaalde zakelijk gemaakte onkosten declareren onder overlegging van de bewijsstukken.
7. Auto van de zaak: In overleg met de directeur-bestuurder kan de Raad van Toezicht besluiten tot het toekennen van een auto van de zaak.

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de remuneratiecommissie een jaargesprek met de directeur-bestuurder. Hierin komen aan de orde: Het functioneren van de directeur ten opzichte van de collega directeuren, de interne organisatie, de raad van toezicht en ten opzichte van de externe relaties. Verder komt aan de orde de manier waarop de directeur zijn taak inhoudelijk vorm geeft, de toekomst verwachtingen over en weer. En tenslotte het oordeel van de RvT over het functioneren van de directeur

Transparantie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid directie is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website. De jaargegevens zijn te vinden in de jaarrekening, die tevens op onze website wordt gepubliceerd.

Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties

De regeling geeft aan de hand van zwaartecriteria een maximumnorm voor het jaarinkomen. De weging van de situatie bij LandschappenNL vindt plaats door de remuneratiecommissie die daarmee advies uitbrengt aan de Raad van Toezicht. Dit leidt tot een zogenaamde BSD-score van 420 punten met een maximaal jaarinkomen van € 125.011 (1 fte/12 mnd.). Zie bijlage voor tot standkoming van de score.

Evaluatie/actualisatie beloningsbeleid

De Raad van Toezicht stelt op advies van de remuneratiecommissie het beloningsbeleid, de hoogte van de directiebeloning en de hoogte van andere beloningscomponenten vast. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geactualiseerd. Bij de actualisatie wordt o.a. de BSD-score opnieuw vastgesteld.

Aldus vastgesteld,

RvT LandschappenNL,
d.d. 07-04-2021