

Regeling beloning directeuren van Goede Doelen

Regeling vastgesteld door de Commissie Normstelling op 4 december 2024, ingangsdatum 1 januari 2025

Inhoud

1 Inleiding	3
2 Criteria voor de functiezwarteverhoudingen.....	4
2.1 Criterium omvang van het Goede Doel	5
2.2 Criterium complexiteit	6
2.3 Criterium organisatorische context	7
2.4 Criterium directiemodel	9
3 Relatie BSD-punten en het maximumjaarinkomen	10
4 Maximering jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellingsen, werkgeversbijdrage pensioen en overige beloningen op termijn	11
5 Directie niet in loondienst	11
6 Bepaling aantal BSD-punten	12
7 Vertrekregeling	12
8 Verantwoording in jaarverslag.....	12
Bijlage 1: Formats bezoldiging	13

1 Inleiding

Achtergrond van 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 Goede Doelen een code goed bestuur op te stellen. Naast spelregels voor goed bestuur heeft deze commissie advies uitgebracht over de beloningsgrondslagen en een maximum beloningsniveau (gekoppeld aan het maximumbeloningsniveau voor rijksambtenaren).

In 2005 heeft dit geleid tot de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties ('de regeling') die in december 2005 in werking trad. De regeling heet met ingang van 1 januari 2025: 'Regeling beloning directeuren van goede doelen'.

Kenmerken van de regeling

1. De grondslag voor de beloning van de directiefuncties is gebaseerd op een objectieve vaststelling van functiezwaarte- verhoudingen.
2. De beloningsverhoudingen zijn gebaseerd op het Q1-niveau¹ van de algemene Nederlandse beloningsmarkt.
3. De beloning die bij de functiegroepen wordt vermeld, betreft het normjaarinkomen/maximumjaarinkomen bij een volledig dienstverband, d.w.z. het brutoloon/salaris, vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkering en eventuele andere vaste inkomensbestanddelen die jaarlijks worden betaald.
4. Het maximumjaarinkomen van functiegroep J is gerelateerd aan de op 1 januari 2015 in werking getreden WNT2 (Wet Normering Topinkomens).
5. De regeling maakt sinds 1 januari 2016 onderdeel uit van de Erkenningsregeling en heeft een verplicht karakter.
6. De regeling bevat criteria die bepalend zijn voor de functiezwaarte- verhoudingen tussen directiefuncties van Goede Doelen. Met behulp van deze criteria wordt de zwaarte van een directiefunctie uitgedrukt in BSD-punten (Basisscore directiefunctie). Deze zwaarte bepaalt de indeling in een van de 8 functiegroepen.
7. Een variabele beloning (gratificatie en een prestatie afhankelijke beloning/bonus) past niet in de beloningssystematiek.

Toepassing van de regeling

De regeling is van toepassing op directieleden van Goede Doelen en is derhalve van toepassing op titulaire en statutaire directieleden en bestuurders die in de governance van het Goede Doelde directietaken vervullen. Ook al heeft een functionaris niet de functie van directeur, kan het in de rede liggen dat de beloningsregeling door het toezichthoudend orgaan desalniettemin wordt toegepast ter bepaling van de beloning van de betreffende functionaris. Die situatie kan zich voordoen bij een kleine organisatie in het geval er sprake is van een executief bestuur en de betreffende functionaris in de praktijk integraal verantwoordelijk is voor het functioneren en de continuïteit van de organisatie.

Het is de verantwoordelijkheid van het bestuur/ het toezichthoudend orgaan om zich rekenschap te geven van en daarmee duidelijkheid en transparantie te creëren over het governancemodel en de interne structurele verantwoordelijkheidsverdeling en de consequenties daarvan voor de interne beloningsverhoudingen. Immers, het bestuur/ het toezichthoudende orgaan bepaalt, met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, de beloning van de directie.

¹ Dat betekent dat 25% van de beloningswaarnemingen op ieder specifiek functieniveau lager is en 75% van de waarnemingen hoger.

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.

De toepassing van de regeling is de verantwoordelijkheid van het bestuur/ het toezichthoudende orgaan van ieder Goed Doel. Onverminderd deze verantwoordelijkheid, 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. Bij de toepassing van de regeling is altijd sprake van interpretatieruimte en van een bepaalde mate van discretionaire ruimte en bevoegdheid. Doorslaggevend daarbij is dat de analyse op ieder criterium uitgaat van een structurele situatie in de organisatie en dat de (organisatie- en functie)analyse en keuze voor een categorie en bijbehorende BSD-score duidelijk en transparant kunnen worden gelegitimeerd.

Bij startende organisaties is of kan nog geen sprake zijn van een structurele situatie (maar wordt veelal een directeur benoemd als kwartiermaker), maar wel van een beoogde structurele situatie. In dat geval ligt het in de rede om binnen het bepaalde aantal BSD-punten behorend bij de beoogde situatie een groeipad te bepalen. In dergelijke gevallen wordt verwacht dat een scenario voor 2-3 jaar wordt ontwikkeld waarbij zowel de groei als de eindsituatie van de organisatie is vertaald in valideerbare cijfers en op die basis de functiezwaarte(ontwikkeling) en bijbehorende beloning wordt bepaald.

2 Criteria voor de functiezwaarteverhoudingen

De criteria die bepalend zijn voor de functiezwaarteverhoudingen zijn in de regeling opgenomen.

Dit betreft:

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

‘Omvang van de organisatie’ is vertaald in een drietal sub criteria, ‘complexiteit van de organisatie’ in één sub criterium en ‘organisatorische context’ in twee sub criteria. Deze criteria zijn verdeeld in verschillende niveaus waarop kan worden gescoord. Deze scores worden opgeteld en geven de totale directiezwaarte van het Goede Doel weer. Het criterium directiemodel bepaalt in welke mate een individuele directiefunctie deze totale directiezwaarte representeert. Voor een directeur die de volledige directieverantwoordelijkheid heeft, is de totaalscore op de eerste drie criteria bepalend voor de indeling in een van de acht functiegroepen. Indien de directiestructuur van een Goed Doel meerdere directiefuncties omvat, is sprake van verantwoordelijkheidsdeling en derhalve van een reductie van de totaalscore op de eerste drie criteria.

2.1 Criterium omvang van de organisatie

Het criterium 'omvang' is verdeeld in drie sub criteria: 'directe bestedingen aan de doelstelling', 'beheer van reserves en fondsen aan te wenden in overeenstemming met de doelstelling' en 'aantal medewerkers en vrijwilligers van de organisatie uitgedrukt in fulltime equivalent (fte)'.

- Het sub criterium 'directe bestedingen aan de doelstelling' betreft bestedingen die conform Richtlijn 650 als bestedingen aan de doelstellingen mogen worden aangemerkt.
- Het sub criterium 'beheer van reserves en fondsen aan te wenden in overeenstemming met de doelstelling' betreft het vermogen dat wordt beheerd ten behoeve van toekomstige aanwending in overeenstemming met de doelstellingen (wel of niet met specifieke bestemmingen). Het beheer van deze reserves en fondsen is de verantwoordelijkheid van de directie en waarborgt zowel de organisatiecontinuïteit als de toekomstige directe bestedingen aan de doelstellingen.
- Het sub criterium 'aantal medewerkers en vrijwilligers van de organisatie' (uitgedrukt in fte), betreft het aantal medewerkers in dienst bij de organisatie, alsmede vrijwilligers die qua organisatie en aansturing impact hebben op de directiefunctie. In het algemeen geldt dat terughoudend moet worden omgegaan met het meetellen van vrijwilligers ter bepaling van de score, tenzij organisatie en aansturing van vrijwilligers een structurele inzet van de organisatie en directie vragen. Vrijwilligers die incidenteel werkzaamheden voor de organisatie verrichten zullen met het oog hierop niet worden meegeteld, tenzij aannemelijk kan worden gemaakt dat hun inzet de directiefunctie verzwaart.

Sub criteria	I			II			III			IV		
Directe bestedingen aan de doelstelling	< € 500.000			€ 500.000 - € 5.000.000			€ 5.000.000 - € 50.000.000			> € 50.000.000		
Score	55	60	70	80	90	110	110	120	135	150	170	190
Beheer van reserves en fondsen bestemd om aan te wenden in overeenstemming met de doelstelling	< € 50.000.000			€ 50.000.000 - € 100.000.000			€ 100.000.000 - € 150.000.000			> € 150.000.000		
Score	5	10	15	15	20	25	25	30	35	35	40	45
Aantal medewerkers en vrijwilligers van de organisatie (in fte's)	1 – 50 (fte)			50 – 150 (fte)			150 – 300 (fte)			> 300 (fte)		
Score	30	35	40	45	50	55	60	65	75	85	95	105

Scorebepaling

Bij ieder niveau (I, II, III en IV) zijn drie scoremogelijkheden opgenomen. De score die overeenkomt met de situatie van de organisatie dient te worden gekozen. Om de score te bepalen wordt uitgegaan van gegevens uit het meest recente goedgekeurde jaarverslag. De vetgedrukte score geeft de midden

waarde op ieder niveau aan. Voor de lagere of hogere waarde kan worden gekozen indien het feitelijke bedrag/aantal op een sub criterium duidelijk afwijkt van de midden waarde en tegen de onder- of bovengrens van de klasse zit.

Indien in het betreffende jaar sprake is geweest van een duidelijke afwijking (positief of negatief) van de gangbare situatie ten aanzien van de drie sub criteria dient te worden uitgegaan van die gangbare situatie, bijvoorbeeld door een gemiddelde over de laatste drie jaar.

2.2 Criterium complexiteit

Het criterium 'complexiteit' betreft de diversiteit van de activiteiten en de impact van de organisatie en het bijbehorende middelencomplex met de governance en organisatie-inrichting die besturing door de directie mogelijk maakt.

De opbouw in dit criterium begint (niveau 1) bij organisaties die voornamelijk de rol van fondsenwerver hebben. Dit geldt voor alle organisaties. Niveau 2 betreft organisaties die doelactiviteiten uitvoeren om de organisatiemissie te realiseren en waar de daarbij genoemde kenmerken van toepassing zijn. Niveau 3 betreft organisaties die t.b.v. de uitvoering van de doelactiviteiten een middelencomplex organiseren, beheren en besturen dat, voor optimale benutting en risicobeheersing ervan, om een governance en organisatie- en besturingsmodel vraagt dat aanzienlijke impact heeft op de aard, inhoud en complexiteit van de directiefunctie.

Criterium complexiteit	1 Fondsenwervende organisatie	2 Fondsenwervend én uitvoering doelactiviteiten	3 Fondsenwervend én uitvoering doelactiviteiten én additionele factoren van complexiteit
Diversiteit activiteiten, middelen, stakeholders en doelactiviteiten.	<p>Eigen fondsenwerving</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beoordeling/financiering van projecten en programma's. • Monitoring en evaluatie van projecten en programma's. • Voorlichting over eigen activiteiten. <p>De organisatie voert zelf geen, of in zeer beperkte mate, doelactiviteiten anders dan de bovenstaande uit.</p>	<p>Een fondsenwervende organisatie die de doelactiviteiten zelf uitvoert dan wel coördineert.</p> <p>Kenmerkende factoren van de aard van de activiteiten en de organisatiecontext:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. actief op nationaal of internationaal niveau; b. diversiteit aan activiteiten; c een divers stakeholdersveld; 	<p>Additioneel is sprake van de navolgende kenmerkende factoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. nationaal en/of internationaal gezichtsbepalend; b. beheren/exploiteren, ontwikkelen en innoveren van een omvangrijk en heterogeen middelencomplex zowel materieel als immaterieel(materieel bijvoorbeeld: grond, gebouwen, personeel en IT-systemen en immaterieel bijvoorbeeld: complexe partner-/stakeholdernetwerken en technologische projecten) c. mede als gevolg van a en b een hoog risicoprofiel dat vraagt om een governance en organisatie- en besturingsmodel dat de benutting van de middelen continu optimaliseert en bijbehorende risico's mitigeert (financieel, benutting en allocatie, compliance, etc.) en het middelencomplex beheers- en bestuurbaar maakt. <p>Wat ook kan worden meegewogen: Het beheer van reserves en fondsen (omvang categorie III/IV) met grote differentiatie (aantal en aard) in bestemmingsfondsen en</p>

		d. diversiteit aan inkomstenbronnen. Wat ook kan worden meegewogen: Het beheer van reserves en fondsen (omvang categorie I/II) met beperkte differentiatie in bestemmingsfondsen.	bijbehorende organisatie t.b.v. beheer en doelbesteding;
		Bandbreedte	
	55	70	90
		115	145

Scorebepaling

De karakteristieken die het meest van toepassing zijn op de organisatie, bepalen de score. Het kan voorkomen dat activiteiten uit de drie categorieën voor een organisatie van toepassing zijn. Dan is de typering in een categorie die het meest overeenkomt met de aard van de organisatie bepalend en kan voor een tussenscore met de naastliggende categorie – waarvan ook activiteiten voor de organisatie van toepassing zijn - worden gekozen.

2.3 Criterium organisatorische context

Dit criterium heeft betrekking op de zelfstandigheid van de organisatie zoals de mate van autonomie in de bepaling van missie, strategie en (producten-/diensten-) portfolio.

Het tweede is ‘aansturing van/toezicht op directie’. Dit betreft de governance structuur, specifiek ten aanzien van hoe toezicht en uitvoering in de organisatie zijn geïnstitutionaliseerd.

Sub criteria			
Externe inkadering en/of aansturing dan wel ondersteuning	Ingekaderd/ondersteund	Autonomie binnen kaders	Strategische autonomie
	De doelen en kernactiviteiten van de organisatie zijn vastgelegd en voorgeschreven met beperkte eigen invloed op strategie en werkwijzen. Bij de uitvoering daarvan kan de organisatie worden ondersteund (bijvoorbeeld als onderdeel van een groter organisatieverband).	De organisatie opereert binnen een opgelegde missie en hoofdlijnenstrategie met bijbehorend product- en dienstenportfolio en bepaalt de organisatie, inrichting en uitvoering daarvan op basis van (lokale of nationale) omgevingsontwikkelingen en behoeften/eisen van stakeholders.	De organisatie is volledig autonoom in het bepalen van de visie, missie en strategie en de bijbehorende kernactiviteiten en de inhoud en organisatie ervan. <i>De invulling, impact en zwaarte daarvan, en bijbehorende organisatiepositionering, is gerelateerd aan de omvang en complexiteit van de organisatie (indicatief; tenminste</i>

				<i>middelgroot bij criterium omvang en tenminste categorie 2 bij criterium complexiteit).</i>	
Governance/ Directiemandaat	Uitvoerend	Beleidsinitiatie/-voorbereidend		Beleidsbepalend	
	De organisatie heeft een uitvoerend bestuur. Er kan sprake zijn van een uitvoerend bestuur met titulaire directeur, waarbij het bestuur een belangrijke bijdrage levert aan de uitvoering van activiteiten.	De organisatie heeft een bestuur en titulair(e) directeur (directie), die de dagelijkse leiding van de organisatie heeft. Het bestuur houdt toezicht op de uitvoering van de dagelijkse leiding door de titulaire directie.		De organisatie heeft een raad van toezicht en een directeur-bestuurder of een raad van toezicht en een raad van bestuur.	
		Tussenscore		Tussenscore	
Externe inkadering en/of aansturing dan wel ondersteuning	30	40	50	65	80
Governance/ Directiemandaat	30	40	50	65	80

Scorebepaling

De karakteristieken die het meest van toepassing zijn op de organisatie, bepalen de score. Het kan voorkomen dat de feitelijke situatie ten aanzien van een sub criterium niet volledig overeenkomt met de genoemde karakteristiek op een van de drie niveaus. Dan is de typering in een categorie die het meest overeenkomt met de feitelijke situatie bepalend en kan voor een tussenscore met de naastliggende categorie – waarvan de karakteristiek ook (deels) herkenbaar is - worden gekozen.

2.4 Criterium directiemodel

De totaalscore van de directiefunctie is aan de hand van de voorgaande criteria en sub criteria bepaald. Het directiemodel van een organisatie bepaalt uiteindelijk de functiezwaarte van afzonderlijke (individuele) directiefuncties aangezien bij een meerhoofdige directie de totale directiezwaarte in verantwoordelijkheid wordt onderverdeeld. De percentages geven aan welk deel van de totale directiescore (Basiscore directiefunctie in BSD-punten) voor afzonderlijke directiefuncties van toepassing is.

Bij een eenhoofdige directie is sprake van een 100% score, dus geen reductie op de BSD-score als resultaat van de voorgaande drie criteria. Indien deze BSD-score bijvoorbeeld 360 punten bedraagt en er is sprake van een tweehoofdige collegiale directie vindt de bepaling van de zwaarte van beide directieleden plaats door $360 \times 87\% =$ wat een individuele BSD-score oplevert van 313 BSD-punten.

Bij een tweehoofdige collegiale directie waarvan een voorzitter is, zou dit voorbeeld resulteren in $360 \times 87\% = 313$ BSD-punten voor de directievoorzitter en $360 \times 80\% = 288$ BSD-punten voor het lid van deze tweehoofdige collegiale directie.

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%

3 Relatie BSD-punten en het maximumjaarinkomen

In de onderstaande tabel is de functiegroepenstructuur met de daarbij behorende maximale bruto normjaarinkomens m.i.v. 1 januari 2025 op fulltime basis opgenomen.

C	< 280	€ 81.739
D	281 – 310	€ 92.139
E	311 – 340	€ 102.546
F	341 – 370	€ 115.922
G	371 – 410	€ 129.292
H	411 – 450	€ 144.154
I	451 – 490	€ 163.473
J>	491	€ 187.861

Een normjaarinkomen omvat:

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

N.B. 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.

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

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

1. jaarinkomen;
2. belaste vergoedingen/bijtellingsen;
3. werkgeversbijdrage pensioen;
4. overige beloningen op termijn.

Dit maximum bedraagt het geldende bruto jaarinkomen vermenigvuldigd met een factor 1,3.

Overgangsregeling

Voor directieleden die voor 1 januari 2025 al bij een organisatie in dienst waren of met wie voor 1 januari 2025 arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen waarbij de verhouding tussen het jaarinkomen en de overige bezoldigingscomponenten niet binnen de verhouding 1:1,3 blijft, geldt deze bepaling niet.

Met dien verstande dat de totale bezoldiging te allen tijde binnen het in de WNT bepaalde maximum moet blijven en er geen nieuwe afspraken mogen worden gemaakt waardoor de verhouding tussen het jaarinkomen en de overige bezoldigingscomponenten verder gaat afwijken van de verhouding 1:1,3.

5 Directie niet in loondienst

Interim

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 die een interim-directeur voor de organisatie werkt, dient redelijk te zijn en zo veel als redelijkerwijs mogelijk is in duur en omvang te worden beperkt.
- De hoogte van de interim-vergoeding dient in redelijke verhouding te staan tot de totale bezoldiging van een directeur in loondienst en de aard, impact en de complexiteit van de door de interim-directeur (te) verricht(t)e(n) werkzaamheden en moet derhalve uitlegbaar zijn. Ter bepaling van hetgeen redelijk is, dient aansluiting te worden gezocht bij de verhouding zoals deze geldt in de WNT².
- De inzet van een interim-directeur en diens vergoeding dienen in het jaarverslag te worden verantwoord met gebruikmaking van het bij deze beloningsregeling behorende cijfer- en tekst verantwoordingsformat (bijlage 1).
- Het in het kader van de WNT bepaalde maximum geldt als absoluut maximum echter onverminderd de verplichting om aan bovengenoemde voorwaarden te voldoen.

² In 2025 geldt conform de WNT voor een interim-directeur niet in loondienst een maximum bezoldiging voor de eerste 6 maanden van € 32.700,- per maand en voor de daaropvolgende 6 maanden van € 24.900,- per maand. Het uurloon zal echter nooit meer dan € 235,- 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.

Niet-interim

Indien er geen sprake is van een interim situatie, maar een directeur desalniettemin niet in loondienst voor een organisatie werkzaam is, zal de vergoeding nooit meer mogen bedragen dan de totale kosten (jaarinkomen en bijbehorende lasten exclusief btw) die voor rekening van de organisatie zouden komen als de directeur wel in loondienst zou zijn. Vanuit overwegingen van transparantie, een duurzame beloningsverhouding en continuïteit van de organisatie, is het aan te bevelen om indien mogelijk voor een dienstverband te kiezen.

6 Bepaling aantal BSD-punten

Tenminste eenmaal per jaar of zo veel vaker als er substantiële wijzigingen zijn ten aanzien van één van de vier criteria zoals beschreven onder punt 2 van deze regeling, dient het aantal BSD-punten opnieuw te worden bepaald en te worden vermeld in het verantwoordingsformat. Indien het directiesalaris van een directeur, die op het moment van het opnieuw bepalen van het aantal BSD-punten al voor de organisatie werkzaam was, hoger is dan op basis van het aantal BSD-punten is toegestaan, zal de organisatie toelichten waarom dit het geval is. Ook zal worden aangegeven of en zo ja op welke wijze het salaris zal worden aangepast.

7 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.

8 Verantwoording in jaarverslag

Het directiesalaris dient te worden verantwoord door toepassing van een cijfer- en een tekst verantwoordingsformat in het jaarverslag. Dit geldt ook als er geen sprake is van een dienstverband (punt 5 van deze regeling). Zie bijlage 1.

Bijlage 1: Formats bezoldiging

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) uren	onbepaald 38	bepaald 38	beëindigd 38	contract 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/bijtellings	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
----------------------	----------------	---------------	---------------	---------------

Totaal 20...	132.000	-	120.000	-
--------------	---------	---	---------	---

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/bijtellings, 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 verstrekking	hoofdsom	looptijd	rente per jaar	bijzonderheden	1-1-2024 EUR	aflossing 2024	31-12-2024 EUR
A. Anderson	geldlening	50000	2021-2028	5%	hypoth. zekerheid	45000	5000	40000