

Q&A van de Commissie Normstelling bij Regeling beloning directeuren van goede doelen die geldt m.i.v. 1 januari 2025

Toepasselijkheid beloningsregeling

1. Op wie is de beloningsregeling van toepassing?

De regeling heeft betrekking op directiefuncties bij goede doelen en is van toepassing op directieleden en bestuurders die belast zijn met de dagelijks leiding van het goede doel (zowel titulaire als statutaire directieleden). In de beloningsregeling is opgenomen dat het in de rede kan liggen om de regeling ook toe te passen op een functionaris die niet de functie van directeur heeft. Die situatie kan zich voordoen bij een klein goed doel in het geval er sprake is van een uitvoerend bestuur en de betreffende functionaris in de praktijk integraal verantwoordelijk is voor het functioneren en de continuïteit van de organisatie.

2. Moet een adjunct-directeur als directeur worden gezien zoals bedoeld in de beloningsregeling?

Dat hangt af van de formele verantwoordelijkheden en bevoegdheden en niet van de titel/functienaam. De regeling is ontworpen met het oog op en bedoeld voor eindverantwoordelijke directieleden en bestuurders die het dagelijks functioneren van het goede doel bepalen.

3. Voor de medewerkers van een goed doel is een cao van toepassing. Welke regeling geldt dan voor de directie? De cao of de beloningsregeling?

Voor de directie geldt het maximum op basis van de beloningsregeling. De beloningsregeling prevaleert boven een cao of een arbeidsvoorwaardenregeling. Dit is alleen anders als de wet anders bepaalt. Bijvoorbeeld als er sprake zou zijn van een algemeen verbindend verklaarde cao en het salaris op basis van de beloningsregeling lager zou zijn dan het directiesalaris op basis van de cao. Laat je hierover adviseren door een deskundige.

Bepalen van het aantal BSD-punten

4. Wat drukken de percentages uit die worden genoemd bij het criterium directiemodel? De percentages die in paragraaf 2.4 (criterium directiemodel) van de regeling zijn vermeld, betreffen de verhoudingen in functiezwaarte als gevolg van de verantwoordelijkheidsverdeling binnen de organisatie. De gedachte die hier aan ten grondslag ligt is dat, wanneer je de directietaken met meerdere mensen verricht, de betreffende directiefuncties minder zwaar worden.

5. De regeling onderscheidt meerdere directiemodellen. Of en in hoeverre kan een goed doel afwijken van deze modellen?

Indien het directiemodel van het goede doel overeenkomt met een van de modellen in de beloningsregeling, dan dient de functiezwaarte conform het model te worden bepaald. De modellen die in de regeling zijn opgenomen, zijn de meest gangbare, maar in de praktijk kunnen er andere modellen worden gehanteerd conform de normen van de Erkenningregeling.

Het toezichthoudend orgaan zal de regeling dan naar analogie moeten toepassen op de eigen situatie. Mocht een organisatie bijvoorbeeld een meer dan driehoofdige directie hebben, dan moet het toezichthoudend orgaan beoordelen hoe de directie werkt, hoe

verantwoordelijkheden zijn belegd en hoe besluiten worden genomen en op basis daarvan een procentuele verhouding bepalen.

6. Is het verplicht de BSD score elk jaar te berekenen?

Ja dit moet minimaal 1 keer per jaar en ook als er substantiële wijzigingen zijn ten aanzien van één van de vier criteria van de regeling.

7. Verandert met de aanstelling van een tweede directeur de BSD-score voor de tot dan toe eenhoofdige directie?

In dat geval verandert vanzelfsprekend het directiemodel en daarmee ook de verantwoordelijkheid voor de totale directieportefeuille. De nieuwe directeur zal conform de regeling moeten en ook direct kunnen worden beloond. Het is aan het toezichthoudend orgaan van het goede doel om te bepalen of en, zo ja, welke consequenties de gewijzigde directiesamenstelling heeft voor de al zittende directeur. Het is mogelijk dat door vermindering van het aantal BSD-punten de functie in een lagere functiegroep valt. Uitgangspunt is dat de regeling onverkort moet worden toegepast, maar dat zal arbeidsrechtelijk ook wel mogelijk moeten zijn. Gedacht kan worden aan een geleidelijke afbouw van het salaris (bijvoorbeeld door geen indexatie meer toe te passen) tot het maximum van de geldende functiegroep is bereikt.

8. Is er een tool beschikbaar waarmee het aantal BSD-punten inzichtelijk kan worden gemaakt?

Er is een Excel-tool beschikbaar waarmee bij ieder criterium en niveau de BSD-punten kunnen worden aangegeven t.b.v. een snelle en eenvoudige berekening en vastlegging van de score(opbouw). De tool is via mijn.cbf.nl, de website van Goede Doelen Nederland en de Commissie Normstelling beschikbaar. Let op! Het bepalen van het aantal BSD-punten is echter nooit een eenvoudige invuloefening. De functiezwaarte op basis waarvan de BSD-punten worden toegekend, moet zorgvuldig worden gewogen en bepaald door het toezichthoudend orgaan.

De diverse beloningscomponenten

9. In hoeverre zijn andere beloningscomponenten dan salaris wel of niet inbegrepen in de beloningsregeling?

De regeling structureert de beloningsverhoudingen in de goede doelensector door maximale normjaarinkomens aan te geven, gerelateerd aan de functiezwaarte. Dat normjaarinkomen betreft het brutoloon/salaris, vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkering en eventuele andere inkomensbestanddelen zoals een jubileumuitkering of uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen.

Naast de maximering van het bruto normjaarinkomen geldt ook een absoluut maximum voor de opgetelde beloningscomponenten normjaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellings, werkgeversbijdrage pensioen en overige beloningen op termijn. Dit maximum bedraagt het geldende bruto jaarinkomen vermenigvuldigd met een factor 1,3. Omdat dit maximum geldt met ingang van 1 januari 2025 is er voor directeuren die voor die datum al in dienst waren een overgangsregeling van toepassing.

Het absolute maximum voor alle componenten samen is het maximum bezoldigingsbedrag van de Wet Normering Topinkomens.

M.b.t. de leaseauto die aan de directie ter beschikking wordt gesteld, geldt dat het voordeel wegens de terbeschikkingstelling van deze auto (mede) voor privégebruik (fiscale bijtelling)

als looncomponent geldt en daarmee mee moet worden geteld voor het bepalen van de maximale bezoldiging.

10. Is een dienstwoning van een directeur relevant in het kader van de beloningsregeling?

Ja, dat is relevant. Van een dienstwoning is, kort samengevat, sprake als de directeur verplicht is om de betreffende woning te bewonen en dit bijdraagt aan een goede taakvervulling. Fiscaal wordt het genot van de woning gewaardeerd als loon op grond van de waarde die daar in het economische verkeer aan toegekend kan worden, tenzij de belastingdienst op verzoek een lagere waarde vaststelt. In de beloningsregeling valt dit onder belaste vergoedingen/bijtellingsen.

Indexering

11. Klopt het dat de indexering van de functiegroepen C t/m I niet gelijk loopt met de indexering van functiegroep J?

Voor indexering van de functiegroepen C t/m I wordt in beginsel de CAO Rijk gevolgd. Voor de indexering van functiegroep J wordt in beginsel de indexering op basis van de WNT gevolgd. Dat betekent dat de maximumbedragen op verschillende momenten met verschillende percentages kunnen worden geïndexeerd. Dit is echter geen automatisme. Er wordt altijd gekeken naar de onderlinge verhouding van de normbedragen en de ontwikkelingen in de algemene Nederlandse beloningsmarkt. De Commissie Normstelling besluit hier uiteindelijk over na daarover te zijn geadviseerd door de Adviescommissie Beloningsregeling Directeuren. Aangezien er periodiek onderzoek wordt gedaan naar de marktconformiteit van de salarissen voor de functiegroepen in de regeling, blijven de verhoudingen tussen de normjaarinkomens in evenwicht.

12. Hoe word ik op de hoogte gesteld van een indexering van de maximum bedragen in de beloningsregeling?

De beloningsregeling maakt onderdeel uit van de normen van de Erkenningregeling. De Commissie Normstelling bepaalt dan ook de indexering op advies van de Adviescommissie Beloningsregeling Directeuren. De Commissie Normstelling bericht de CBF-Erkende goede doelen over de indexering. De informatie is vervolgens ook te vinden op de website van de Commissie Normstelling, Goede Doelen Nederland en het CBF.

13. Als de maximumbedragen in de beloningsregeling worden geïndexeerd, betekent dat dan automatisch dat ook het salaris van de directeur moet worden geïndexeerd?

Nee, dat is geen automatisme. Dit hangt af van de afspraken die daarover met de directie zijn gemaakt. Verhoging kan bijvoorbeeld samenhangen met de performance van de directie. Ook kan bijvoorbeeld worden afgesproken dat de indexering van het directiesalaris hetzelfde is als voor andere medewerkers van het goede doel, mits het van toepassing zijnde maximum voor de functiegroep maar niet wordt overschreden.

Formats

14. Moeten, als op het directiesalaris ook de WNT van toepassing is, beide formats (o.g.v. WNT en beloningsregeling) in het jaarverslag worden opgenomen?

Ja, dat is inderdaad het geval. Beide regelingen verplichten tot publicatie van een format en normeren andere beloningselementen en zijn dus niet hetzelfde.

15. Als er sprake is van een (interim) directeur op zzp basis moet dan in het format het bedrag inclusief BTW worden vermeld?

Nee, in het format kan het bedrag exclusief BTW worden vermeld. Bij de 'aard (looptijd)' in het format wordt dan 'contract' vermeld. Het is wel raadzaam om bij het format toe te lichten dat het gaat om een bedrag exclusief BTW.

Algemeen

16. Op welke wijze is geregeld dat de beloningsregeling gematigd is?

De normjaarinkomens zijn gebaseerd op het Q1-niveau van de algemene Nederlandse beloningsmarkt. Dat betekent dat op de bepaalde functieniveaus (A t/m J) 75% van de waarnemingen hoger ligt en 25% lager. Bij deze positie kan worden gesproken van een gematigd (of terughoudend en prudent) beloningsbeleid. Regelmatig wordt getoetst of nog aan dit uitgangspunt wordt voldaan.

17. Wordt het toepasselijke beloningssysteem regelmatig getoetst aan de beloningspraktijk in Nederland?

Regelmatig wordt een beloningsonderzoek uitgevoerd naar de verhouding van de normjaarinkomens tot de beloningen op de bepaalde functieniveaus in de Nederlandse beloningsmarkt (zie ook de antwoorden op de vragen 11 en 16). Indien ontwikkelingen (in de eigen branche en/of daarbuiten) daartoe aanleiding geven zal onderzoek worden gedaan.

18. Wat is de relatie tussen de beloningsregeling en de WNT (Wet Normering Topinkomens)?

De WNT is niet van toepassing op goede doelen in het algemeen. Wel is er een specifieke regeling voor goede doelen actief op het gebied van ontwikkelingssamenwerking, de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OS-sector.

De beloningsregeling is wel WNT compliant. Dat betekent dat de elementen: jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellings, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn, samen nooit hoger mogen zijn dan het maximum dat op grond van de WNT is toegestaan.

19. Wat wordt in de regeling verstaan onder fulltime?

De regeling bevat het begrip fulltime zonder daarbij aan te geven wat dat in uren betekent. Uitgangspunt is dat het bij eindverantwoordelijke functies primair om de optimale functieervulling gaat ongeacht het aantal daadwerkelijk gewerkte en formele uren. Fulltime kan dus 36 uur maar ook 40 uur betreffen. Het betekent wel dat bij het bepalen van het salaris rekening moet worden gehouden met een deeltijdfactor die uitgaat van de formele fulltime arbeidsduur die voor het betreffende goede doel geldt. Als een directeur bijvoorbeeld een dienstverband heeft voor 32 uur per week en voor de medewerkers van het goede doel geldt dat 36 uur fulltime is, wordt het maximale toegestane jaarinkomen herrekend naar 32 uur. Andersom is dat niet het geval. Dus als een directeur een dienstverband heeft voor 40 uur per week en voor het goede doel geldt dat 36 uur fulltime is, blijft het in de beloningsregeling aangegeven maximum jaarinkomen het maximum. Let op! In het beloningsformat moet bij 'uren' het aantal uren worden weergegeven dat voor het goede doel fulltime is.

20. Wie bepaalt de inhoud van de beloningsregeling?

De beloningsregeling is onderdeel van de normen van de Erkenningregeling. Dat betekent dat de Commissie Normstelling de inhoud van de beloningsregeling en ook de indexering van de normbedragen bepaalt. De Commissie Normstelling laat zich adviseren door de Adviescommissie Beloningsregeling Directeuren. De adviescommissie heeft een onafhankelijk voorzitter en secretaris en is verder samengesteld uit deskundigen van buiten en binnen de sector.

21. Worden interne toezichthouders c.q. leden van het toezichthoudend orgaan en leden van een adviesraad gerekend tot vrijwilligers die van belang zijn voor het bepalen van de BSD-score?

Nee, dat is niet het geval.