

Reglement van de Remuneratiecommissie van SOPOGO

Oktober 2023

1. Vaststelling en reikwijdte reglement

- 1.1 Dit reglement is opgesteld door de Raad van Toezicht ('RvT') conform artikel 6 lid 3 van de statuten en artikel 16 van het bestuurs- en toezichtreglement (vastgesteld op 05-10-2023) en met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs versie 2020 en de Wet Normering Topinkomens per 15-12-2015.
- 1.2 Het reglement is vastgesteld en goedgekeurd in de RvT vergadering van 05 oktober 2023.
- 1.3 De remuneratiecommissie beoordeelt en actualiseert periodiek het reglement van de remuneratiecommissie en legt wijzigingen ter goedkeuring voor aan de RvT.
- 1.4 In het jaarverslag van de RvT wordt de samenstelling van de commissie, het aantal vergaderingen en de belangrijkste daarin aan de orde gekomen onderwerpen opgenomen.

Dit reglement, de samenstelling van de remuneratiecommissie en de hoofdlijnen uit het remuneratierapport worden op de website van SOPOGO geplaatst.

2. Samenstelling

- 2.1 De remuneratiecommissie is een vaste commissie van SOPOGO.
- 2.2 De remuneratiecommissie bestaat uit twee leden van de RvT, waarvan een lid door de RvT als voorzitter wordt aangewezen. De remuneratiecommissie beschikt tevens over een plaatsvervangend lid.
- 2.3 Het voorzitterschap van de remuneratiecommissie wordt niet vervuld door de voorzitter van de RvT.
- 2.4 De leden worden door de RvT benoemd en kunnen te allen tijden worden ontslagen door de RvT zonder opgaaf van redenen.
- 2.5 Benoeming van de leden geldt in beginsel voor een periode gelijk aan de zittingsduur van het betreffende RvT lid.
- 2.6 De samenstelling van de remuneratiecommissie zal in ieder geval elke 4 jaar worden gewijzigd.
- 2.7 Indien de remuneratiecommissie niet kan functioneren worden haar taken uitgevoerd door de RvT als geheel.

3. Vergaderingen en verslaglegging

- 3.1 De remuneratiecommissie vergadert ten minste twee keer per boekjaar. Er vindt een kleine (november/december) en grote evaluatie (mei/juni) plaats.
- 3.2 De remuneratiecommissie bepaalt of het College van Bestuur ('CvB') en/of de RvT bij haar vergadering aanwezig zijn. Het CvB zal evenwel niet aanwezig zijn indien de eigen bezoldiging besproken wordt. Ieder lid van de remuneratiecommissie kan de vergadering bijeenroepen. De voorzitter stelt de agenda vast. De RvT ontvangt van de remuneratiecommissie een verslag van de beraadslagingen en bevindingen.
- 3.3 De kleine evaluatie betreft een voortgangsgesprek met alle geledingen (artikel 5.2), de grote evaluatie vindt plaats conform artikel 5 van dit reglement en levert een bezoldiging voorstel op.

4. Taken en bevoegdheden

- 4.1 De remuneratiecommissie functioneert onder verantwoordelijkheid van de RvT en heeft als taken:



Reglement van de Remuneratiecommissie van SOPOGO

- a. Het opstellen van een algemeen beoordelingskader voor (de leden van) het CvB;
 - b. Het doen van voorstellen ten aanzien van het bezoldigingsbeleid van de leden van het CvB (hierna ook 'bestuurslid' of 'bestuursleden' genoemd) aan de hand van het algemene beoordelingskader na evaluatie van het functioneren van ieder afzonderlijk bestuurslid.
Deze evaluatie vindt plaats conform het bepaalde in artikel 4 van dit reglement.
 - c. Het opmaken van een jaarlijks remuneratierapport ten behoeve van het jaarverslag van de RvT.
- 4.2. Voor een interim-bestuurder kan de remuneratiecommissie afwijkende beloning voorstellen doen die in redelijke verhouding staan tot de zwaarte van de functie, de daarmee verbonden rechten en plichten en rekening houdend met hetgeen maatschappelijk aanvaardbaar is.
De remuneratiecommissie is niet bevoegd zelfstandig besluiten te nemen.

5. Grote evaluatie (mei/juni van ieder jaar)

- 5.1. De evaluatie van het functioneren van bestuursleden als bedoeld in art. 4.1 sub c vindt jaarlijks plaats met inachtneming van de in de artikelen 5 en 6 beschreven procedure.
- 5.2. Voorafgaand aan de evaluatie vinden de navolgende bijeenkomsten plaats:
 - a. een besloten vergadering van de RvT waarin de leden van de RvT zich een beeld vormen van het functioneren van de betrokken bestuurder (weging: 30%);
 - b. een gesprek van de remuneratiecommissie met de betrokken bestuurder omtrent zijn/haar functioneren aan de hand van het voor de betrokken bestuurder geldende beoordelingskader (weging: 10%);
 - c. een gesprek van de remuneratiecommissie met een afvaardiging van het onderwijsbureau, bestaande uit twee personen, omtrent het functioneren van de betrokken bestuurder aan de hand van het voor hem/haar geldende beoordelingskader (weging: 25%);
 - d. een gesprek van de remuneratiecommissie met een afvaardiging van de GMR, bestaande uit twee personen, omtrent het functioneren van de betrokken bestuurder aan de hand van het voor hem/haar geldende beoordelingskader (10%);
 - e. een gesprek met een afvaardiging van de directeuren, bestaande uit twee personen, omtrent het functioneren van de betrokken bestuurder aan de hand van het voor hem/haar geldende beoordelingskader (weging: 25%);
- 5.3. Het stafbureau, de GMR en de directeuren kiezen ieder op een door henzelf te bepalen wijze hun respectievelijke afvaardiging voor de in art. 5.2 bedoelde gesprekken. Zij zullen te dien einde tijdig schriftelijk of per e-mail door de remuneratiecommissie worden gewezen op een naderende evaluatie. Iedere afvaardiging dient ruggespraak te houden met de eigen achterban en zo veel mogelijk consensus te bereiken over de aan de remuneratiecommissie te verstrekken informatie.
- 5.4. De in art. 5.2 sub a. t/m e. bedoelde bijeenkomsten zullen plaatsvinden binnen een tijdsbestek van ten hoogste vier weken.



Reglement van de Remuneratiecommissie van SOPOGO



6. Bezoldiging Voorstel en besluitvorming

- 6.1. De remuneratiecommissie maakt een verslag van de in art. 5.2 bedoelde gesprekken en verstrekt dit verslag aan de RvT binnen twee weken nadat het laatste van deze gesprekken is gevoerd, tezamen met een bezoldiging voorstel als bedoeld in art. 4.1 sub b.
- 6.2. Een bestuurslid ontvangt op het in art. 6.1 bedoelde moment een afschrift van het hem/haar betreffende bezoldiging voorstel.
- 6.3. Voorafgaand aan de behandeling van het bezoldigings voorstel door de RvT, wordt het betrokken bestuurslid in de gelegenheid gesteld om zijn/haar standpunt over het bezoldigings voorstel schriftelijk aan de RvT kenbaar te maken, zulks binnen twee werkweken na ontvangst daarvan.
- 6.4. De behandeling van een bezoldiging voorstel en de besluitvorming daarover vindt plaats in een reguliere of bijzondere vergadering van de RvT, welke zal worden gehouden binnen twee werkweken na ommekomst van de in art. 6.3 bedoelde termijn.
- 6.5. De RvT besluit over aanname, verwerping en/of amendering van het voorstel met inachtneming van de in art. 5.2 genoemde gesprekken, waarbij deze gesprekken worden meegewogen conform de in art. 5.2 genoemde wegingspercentages, alsmede met inachtneming van het schriftelijke standpunt van de betrokken bestuurder als bedoeld in art. 6.3.

7. Deskundige bijstand

Indien nodig kan de remuneratiecommissie, na verleende toestemming door de RvT, een beroep doen op onafhankelijke externe deskundigheid, niet zijnde de externe accountant van SOPOGO.

8. Het remuneratierapport

- 8.1. Het remuneratierapport als bedoeld in artikel 4 lid 1 sub c van dit reglement bevat een verslag van de wijze waarop het beoordelings- en bezoldigingsbeleid in het afgelopen jaar in de praktijk is gebracht.
- 8.2. Het remuneratierapport bevat tevens een overzicht van het bezoldigingsbeleid dat het komende boekjaar door de RvT wordt voorzien.
- 8.3. In geval dat gedurende het voorliggende boekjaar aan leden van het College van Bestuur een variabele beloning is toegekend, wordt deze in het remuneratierapport vermeld en van een toelichting voorzien.
- 8.4. In het remuneratierapport wordt tevens melding gemaakt van de samenstelling van de commissie, het aantal vergaderingen en eventuele overige belangrijke onderwerpen die aan de orde gekomen zijn.
