

Q&A beloningsregeling directeuren goede doelen

Woordvoeringlijnen/advies

- Goede Doelen Nederland publiceert elk jaar de salarissen van de directeuren van haar leden op de website. Klik hier voor het overzicht. Ook heeft Goede Doelen Nederland een standpunt over directiesalarissen. Klik hier voor het standpunt.
- In de publicatie van de salarissen wordt de lijn gevolgd dat we omwille van de transparantie weliswaar publiceren, maar niet actief met een persbericht o.i.d. naar buiten gaan en de publiciteit zoeken. Wel is het denkbaar dat er toch media aandacht komt omdat journalisten zelf op onderzoek uitgaan of vragen gaan stellen.
- Algemene vragen van media over de beloningsregeling (wat en waarom) kunnen doorgezet worden naar Goede Doelen Nederland. Je kunt dan verwijzen naar Kyra van der Meulen, senior communicatieadviseur/persvoorlichter bij Goede Doelen Nederland vandermeulen@goededoelennederland.nl of 06 52382148
- Specifieke vragen over (elementen van) de beloning van directeuren van individuele organisaties worden beantwoord door de organisaties zelf. Mocht je door media benaderd worden met vragen, laat het ons weten en neem dan contact op met Kyra van der Meulen.
- Geadviseerd wordt een eigen woordvoeringlijn gereed te hebben voor het geval er vragen komen van media, zeker indien afgeweken wordt van de beloningsregeling.
- Wanneer hiervan sprake is en er een lastig of zeer gevoelig issue dreigt, overweeg dan om de voorzitter van de raad van toezicht/het bestuur de woordvoering te laten doen. Bedenk ook dat dit van invloed is op de beeldvorming over de sector als geheel. Neem in dit geval altijd contact op met Goede Doelen Nederland.

Vragen en antwoorden

1. Waarom is er een beloningsregeling voor directeuren van goede doelen?

Goede doelen zijn professionele organisaties met een grote verantwoordelijkheid. Zij bieden oplossingen voor belangrijke maatschappelijke vraagstukken. Het realiseren van maatschappelijke doelen vraagt om kwalitatief goed personeel. Daar hoort ook professioneel leiderschap bij met een gepaste beloning. De wijze waarop de beloningen tot stand komen moet transparant zijn. Daarom heeft Goede Doelen Nederland sinds 2005 een beloningsregeling voor directeuren.

2. Wat houdt deze beloningsregeling in?

Deze regeling is gebaseerd op de – destijds door de commissie Wijffels opgestelde - Code Goed Bestuur voor goede doelen en houdt onder meer rekening met de omvang en complexiteit van de organisatie.

Mede in verband met de op 1 januari 2015 inwerking getreden WNT2 (Wet Normering Topinkomens) is de beloningsregeling per 1 januari 2015 aangepast. De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de tot 1 januari 2015 geldende regeling zijn:

- Het absolute maximum jaarinkomen (bruto-jaarsalaris, vakantiegeld, eventuele eindejaarsuitkering en variabele beloning) voor de hoogste functiegroep k is verlaagd van €158.000 naar €144.000.
- De regeling bevat bepalingen over de vergoeding van een interim-directeur niet in loondienst.

- Er geldt een absoluut maximum van € 178.000 voor de elementen: jaarinkomen, belastbare vergoedingen/bijstellingen, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn.

Per 1 januari 2016 zijn de bedragen in de beloningsregeling geïndexeerd.

3. Wat is het verschil tussen totaal jaarinkomen en totale bezoldiging?

Het totale jaarinkomen is het bruto-jaarsalaris, vakantiegeld, eventuele eindejaarsuitkering en de variabele beloning. Het absolute maximum jaarinkomen voor de hoogste functiegroep k is verlaagd van €158.000 naar €144.000.

De totale bezoldiging bestaat uit de componenten jaarinkomen, belastbare vergoedingen/bijstellingen, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn. De beloningsregeling kent nu dus ook een maximum voor de totale bezoldiging (4 bovengenoemde elementen samen) en loopt in de pas met het maximum uit de WNT, namelijk een bedrag van €178.000.

4. Wat geldt er voor een interim-directeur niet in loondienst?

Er zijn drie voorwaarden benoemd waaraan de inzet van een interim-directeur en de aan een interim-directeur toe te kennen vergoeding moeten voldoen. De voorwaarden gaan over de periode waarvoor een interim-directeur wordt ingezet, de hoogte van de vergoeding en de verantwoording over inzet en vergoeding. Er is geen absoluut maximum voor de vergoeding bepaald. Wel is in de regeling opgenomen dat wanneer in de WNT op enig moment een maximum wordt opgenomen, dat maximum ook in het kader van de beloningsregeling zal gelden.

5. Niet alle directeuren verdienen hetzelfde. Wat zegt de beloningsregeling hierover?

De beloningsregeling kent negen (c t/m k) functiegroepen. Onder welke functiegroep een directeur valt hangt van een aantal factoren af (omvang en complexiteit van een organisatie, de organisatorische context en het directiemodel). Aan de hand hiervan wordt de zwaarte van de directiefunctie gewogen, vastgesteld en uitgedrukt in BSD-punten. Voor elke functiegroep (c t/m k) is in de beloningsregeling voor het jaarinkomen een maximum vastgesteld. In welke functiegroep een directeur valt wordt vastgesteld door de raad van toezicht of het bestuur.

6. Hoe kan het dat sommige directiesalarissen toch boven het maximum uitkomen?

Op 1 oktober 2015 is de beloningsregeling aangepast en is het maximum voor het jaarinkomen verlaagd en is er een maximum gaan gelden voor de totale bezoldiging. Besloten is om de aanpassing met terugwerkende kracht per 1 januari 2015 in te laten gaan. Vanaf dat moment kan het dus gebeuren dat een salaris boven het maximum uitkomt. Voor directieleden die vóór of op 1 oktober 2015 bij een organisatie in dienst waren of met wie voor of op 1 oktober 2015 arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen geldt, indien een maximum wordt overschreden, een afbouwregeling (de overgangsregeling). De afbouw geldt dus vanaf de ingangsdatum en dat is per 1 januari 2015. Voor dienstverbanden die na 1 oktober 2015 tot stand gekomen zijn, gelden de in de beloningsregeling opgenomen maxima onmiddellijk.

7. Wat houdt de overgangsregeling in?

Als in bestaande gevallen door de aanpassing van de regeling, een maximum wordt overschreden, mag die situatie gedurende 4 jaar worden gehandhaafd en moet daarna in 3 jaar afbouw van de overschrijding plaatsvinden. Dit geldt dus alleen voor directieleden die vóór of op 1 oktober 2015 bij een organisatie in dienst waren of met wie voor of op 1 oktober 2015 arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen. Deze overgangsregeling is dezelfde als in de WNT is opgenomen.

8. Hoe verhoudt de beloningsregeling zich tot de WNT2?

De maxima uit de beloningsregeling zijn niet hoger dan de maxima in de WNT. Dit geldt ook voor een eventuele vergoeding bij ontslag (maximaal € 75.000). De meeste goede doelen zijn niet WNT-plichting. Goede Doelen Nederland vindt echter dat de salarissen van directeuren nooit hoger mogen zijn dan de WNT. Daarom is de beloningsregeling WNT compliant.

9. Hoe is de situatie binnen de sector als het gaat om directiesalarissen?

Het gemiddelde jaarinkomen van een directeur bedroeg in 2015 op fulltime basis €99.905, variërend van gemiddeld €81.923 bij kleine organisaties tot gemiddeld €112.144 bij grote organisaties. Deze cijfers zijn gebaseerd op het jaarlijkse sectoronderzoek van Goede Doelen Nederland onder haar leden. Het gaat om het gemiddelde van de 92 organisaties die hebben meegedaan aan het onderzoek. Het bedrag is ruim onder de voor 2015 geldende maximumnorm van € 144.000 die in de beloningsregeling van Goede Doelen Nederland is vastgelegd.

10. Gaat de beloningsregeling alleen over directeuren of ook over de rest van het management van een organisatie?

De regeling heeft betrekking op directieleden en bestuurders met directietaken.

11. Welke rol speelt een leaseauto in een salaris en hoe zit het met eenmalige beloningen?

Een leaseauto leidt in de meeste gevallen tot een bijtelling en een bijtelling moet worden meegenomen om te bepalen of de totale bezoldiging binnen het maximum van € 178.000,- blijft. Een bijtelling wordt dan ook verantwoord in het beloningsformat.

Binnen het jaarinkomen valt ook een eventuele variabele beloning. Dit kan bijvoorbeeld uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen zijn of een eenmalige beloning/gratificatie voor een bijzondere prestatie. Deze variabele component komt in de sector (bij onze leden) echter niet of nauwelijks voor.

12. Hoe wordt de naleving gecontroleerd?

Organisaties zijn verplicht duidelijkheid te geven over de toepassing van de beloningsregeling voor de eigen directeur. De beloningsregeling maakt onderdeel uit van de per 1 januari 2016 ingevoerde Erkenningsregeling Goede Doelen. Het Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF) is de onafhankelijke toezichthouder en toetst goede

doelen op de normen van de erkenningsregeling. Het toezicht op naleving van de regeling ligt dus bij de toezichthouder, het CBF.

13. Moeten organisaties het salaris van een directeur bekend maken?

De beloningsregeling bepaalt dat het directiesalaris verantwoord moet worden door toepassing van een cijfer- en een tekstformat in het jaarverslag. Deze formats zijn begin 2011 vastgesteld en gewijzigd per 1 oktober 2015. Goede Doelen Nederland publiceert de directiesalarissen ieder jaar op haar website www.goededoelennederland.nl en op www.goededoelen.nl.