

Raad van Toezicht
Stichting Prisma Almere

Reglement remuneratiecommissie



Inhoudsopgave

1 Begripsbepaling	3
2 Doel	3
3 Taken	3
4 Samenstelling en benoeming	3
5 Zittingstermijn	3
6 Ondersteunende voorzieningen en informatieverstopping	3
7 Vergaderingen	4
8 Wijziging reglement	4
9 Vaststelling reglement	4
Bijlage	5
1 Invulling geven aan de werkgeversrol van de Raad van Toezicht	5
2 Gesprekscyclus	5
3 Evaluatie- en ontwikkelgesprek	5
4 Voortgangsgesprekken	6
5 Samenvatting	6

1 Begripsbepaling

1.1 In dit reglement wordt verstaan onder:

- College van Bestuur: het College van Bestuur van Prisma
- Raad van Toezicht: de Raad van Toezicht van Prisma
- Commissie: door de raad benoemde raadsleden die de bij de commissie behorende portefeuille namens de raad inhoudelijk vormgeven.

2 Doel

De remuneratiecommissie adviseert gevraagd en ongevraagd de Raad van Toezicht over zaken betreffende het werkgeverschap van het College van Bestuur en de vergoeding van de Raad van Toezicht.

3 Taken

- 3.1** De remuneratiecommissie voert de taken uit die bij het werkgeverschap horen, zoals het voeren van evaluatie-, ontwikkel- en voortgangsgesprekken met het College van Bestuur.
- 3.2** De remuneratiecommissie legt hier een procedure voor vast (zie bijlage 1).
- 3.3** De remuneratiecommissie adviseert en denkt mee over de professionele ontwikkeling van het College van Bestuur die nodig is voor de functie.
- 3.4** De remuneratiecommissie stemt met de overige leden van de raad af wanneer er besluiten genomen dienen te worden ten aanzien van de honorering van het College van Bestuur.
- 3.5** De remuneratiecommissie agendeert jaarlijks eveneens de indexering van de honorering leden van de Raad van Toezicht, zoals vastgelegd in het besluit [28 – 19-09-2023] honorering Raad van Toezicht.

4 Samenstelling en benoeming

- 4.1** De Raad van Toezicht stelt een remuneratiecommissie in, die uit twee leden bestaat.
- 4.2** De Raad van Toezicht benoemt uit zijn midden de leden van de commissie.
- 4.3** De voorzitter van de Raad van Toezicht maakt altijd deel uit van de remuneratiecommissie.
- 4.4** Bij voorkeur maakt de vicevoorzitter als tweede lid deel uit van de remuneratiecommissie.
- 4.5** De Raad van Toezicht benoemt één van de in het tweede lid van dit artikel genoemde leden tot voorzitter van de remuneratiecommissie.

5 Zittingstermijn

- 5.1** De leden van de remuneratiecommissie worden in principe benoemd voor een termijn van 4 jaar.
- 5.2** Bij het toetreden van nieuwe leden aan de raad, worden de commissie opnieuw ter sprake gebracht en portefeuilles verdeeld.

6 Ondersteunende voorzieningen en informatieverstopping

- 6.1** Het College van Bestuur stelt aan de remuneratiecommissie die voorzieningen beschikbaar, waaronder begrepen de secretariële ondersteuning, die de remuneratiecommissie voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig heeft.

- 6.2** De remuneratiecommissie heeft toegang tot alle informatie die de leden noodzakelijk achten voor de uitvoering van hun taak.

7 Vergaderingen

- 7.1** De remuneratiecommissie vergadert ten minste tweemaal per jaar en voorts zo vaak als de remuneratiecommissie dat nodig acht. De vergaderingen worden in principe bijgewoond door het College van Bestuur.

- 7.2** Van iedere vergadering van de remuneratiecommissie wordt van de beraadslagingen en bevindingen verslag gemaakt. Een afschrift van het verslag wordt verstuurd aan het College van Bestuur en de remuneratiecommissie.

8 Wijziging reglement

- 8.1** De Raad van Toezicht kan - na overleg met de remuneratiecommissie - het reglement van de remuneratiecommissie en de in de bijlage vermelde procedure wijzigen.

- 8.2** Een wijziging als bedoeld in het eerste lid van dit artikel treedt in werking met ingang van de eerste dag na de dag waarop de wijziging door de Raad van Toezicht is vastgesteld.

9 Vaststelling reglement

Aldus vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht op 16 september 2025.

Bijlage Gesprekscyclus evaluatie en ontwikkeling College van Bestuur Prisma

- 1. Invulling geven aan werkgeversrol Raad van Toezicht**
- 2. Gesprekscyclus**
- 3. Evaluatie- en ontwikkelgesprek**
- 4. Voortgangsgesprekken**
- 5. Samenvatting**

1 Invulling geven aan de werkgeversrol van de Raad van Toezicht

Goed werkgeverschap betekent het bieden van een positieve en respectvolle werkomgeving. Als werkgever is de Raad van Toezicht ervoor verantwoordelijk, om het beste voor de scholengroep te realiseren, dat het College van Bestuur zijn functie naar behoren uitoefent, dat het College van Bestuur professioneel gestimuleerd en gefaciliteerd wordt en dat hij zich ontwikkelt.

Voor de rol van werkgever van de Raad van Toezicht betekent dit het vaststellen van duidelijke verwachtingen en verantwoordelijkheden, het regelmatig evalueren van het functioneren van het College van Bestuur en het vaststellen van het salaris. Het betekent ook het bevorderen van open communicatie en het bieden van feedback en ondersteuning om het College van Bestuur te helpen bij het realiseren van de doelen van de organisatie.

De remuneratiecommissie voert namens de Raad van Toezicht de werkgeversrol uit. De gesprekken die de remuneratiecommissie met het College van Bestuur voert hebben het karakter van een dialoog. Daarbij houden zij elkaar scherp en voeren zij het goede gesprek, in verbinding met elkaar.

Het inhoudelijke kader voor de invulling van de werkgeversrol wordt gevormd door de Visie Raad van Toezicht Prisma (vastgesteld april 2024) en de daarin afgesproken inhoudelijke focuspunten.

2 Gesprekscyclus

Raad van Toezicht en het College van Bestuur werken samen om het beste onderwijs voor de leerlingen te organiseren. De gesprekscyclus is een hulpmiddel om hierbij systematisch terug te blikken en vooruit te kijken. Dit vraagt zowel van de Raad van Toezicht als van het College van Bestuur een gedegen voorbereiding.

De remuneratiecommissie en het College van Bestuur voeren jaarlijkse gesprekken over het functioneren van het College van Bestuur. In de gesprekken wordt teruggekeken op de behaalde resultaten van de organisatie en van het College van Bestuur, en worden afspraken over het volgende jaar gemaakt. Het gesprek gaat zowel over de resultaten, als over houding en gedrag en de persoonlijke ontwikkeling van het College van Bestuur.

De gesprekscyclus bestaat minimaal uit drie jaarlijkse gesprekken: het evaluatie- en ontwikkelgesprek en twee voortgangsgesprekken. De Raad van Toezicht verantwoordt zich jaarlijks in het jaarverslag op hoofdlijnen over de uitvoering van de gesprekscyclus.

3 Evaluatie- en ontwikkelgesprek

Het evaluatie- en ontwikkelgesprek bestaat uit twee delen: het evaluatiedeel (terugblikken) en het ontwikkeldeel (vooruitblikken). In het evaluatiedeel kijken remuneratiecommissie en het College van Bestuur terug op het afgelopen jaar. Behalve de resultaten die zijn gerealiseerd evalueren zij ook houding en gedrag (hoe zijn de resultaten gerealiseerd), en de ontwikkeling die het College van Bestuur heeft doorgemaakt.

het College van Bestuur schrijft ter voorbereiding een zelfevaluatie naar aanleiding van de resultaatsafspraken c.q. het jaarplan van het College van Bestuur: welke doelen zijn behaald en welke niet? Welk verhaal zit hierachter, wat is de aanpak geweest? Wat ging goed en wat kon beter? Hoe is de ondersteuning door de Raad van Toezicht geweest?

Ter voorbereiding van de evaluatie kan de remuneratiecommissie feedback ophalen. Dat kan een 360 graden feedback zijn waarbij respondenten kunnen reflecteren op het algehele functioneren

van het College van Bestuur in de context van de ontwikkeling van de organisatie. Dat kan ook een beperktere feedbackronde zijn waarbij een specifieke (in- of externe) groep wordt bevroegd op feedback op een specifiek onderdeel (bijvoorbeeld de regionale samenwerking, of de herstructurering van het ondersteunende bureau). Jaarlijks bepaalt de remuneratiecommissie of zij feedback wil ophalen t.b.v. de evaluatie. Het ophalen van feedback zal tenminste een maal per twee jaar moeten plaatsvinden. De uitvoering van de feedbackronde inclusief de keuze van de respondenten gaat in overleg met het College van Bestuur.

In het ontwikkeldeel kijken remuneratiecommissie en het College van Bestuur vooruit naar het komende jaar en maken zij afspraken over de doelen en resultaten die het College van Bestuur gaat halen in het volgende jaar en welke ondersteuning daarbij nodig is. Ook maken remuneratiecommissie en het College van Bestuur afspraken over de manier waarop de resultaten behaald gaan worden (in termen van houding en gedrag) en welke ontwikkeling en groei daarbij nodig is.

het College van Bestuur doet ter voorbereiding van het ontwikkeldeel van het gesprek een voorstel voor de te behalen doelen in het volgende jaar (het jaarplan).

In het evaluatie- en ontwikkelgesprek wordt tevens besproken welke consequentie de evaluatie van het afgelopen jaar heeft voor het salaris van het College van Bestuur en worden concrete afspraken gemaakt over een eventuele salarisverhoging. Deze afspraken staan los van een eventuele cao verhoging conform afspraken tussen sociale partners.

Van het evaluatie- en ontwikkelgesprek wordt een verslag gemaakt door de remuneratiecommissie, dat door het College van Bestuur wordt geaccordeerd. Na vaststelling wordt het verslag vertrouwelijk gedeeld met de gehele Raad van Toezicht.

4 Voortgangsgesprekken

Jaarlijks worden twee voortgangsgesprekken gehouden. Doel van de voortgangsgesprekken is te bepalen of de organisatie en het College van Bestuur op koers liggen om de afgesproken doelen te realiseren. Ook het persoonlijk welbevinden van het College van Bestuur is onderwerp van gesprek. In de voortgangsgesprekken kijken remuneratiecommissie en het College van Bestuur samen terug en blikken zij vooruit. remuneratiecommissie en het College van Bestuur bespreken de voortgang, welke omstandigheden van invloed zijn op de realisatie van de doelen en eventuele aanpassingen in het overeengekomen doelen.

Het gesprek wordt vastgelegd in een kort verslag dat zowel door de remuneratiecommissie als door het College van Bestuur wordt geaccordeerd. Daarna wordt dit verslag vertrouwelijk gedeeld met de gehele raad.

5 Samenvatting

	Onderwerp	Periode	Voorbereiding	Vastleggen
Evaluatie- en ontwikkelgesprek	Evaluatie: zijn de doelen bereikt en hoe? Welke omstandigheden hebben een rol gespeeld?	Februari	360 graden feedback	E&O verslag
	Ontwikkeling: welke afspraken maken we over de doelen voor volgend jaar? Wat is daarvoor nodig?		Zelfevaluatie het College van Bestuur r	
	Salaris: welke consequenties verbindt de Raad van Toezicht aan de evaluatie van het afgelopen jaar		Voorstel jaarplan door het College van Bestuur Salarisvoorstel door Raad van Toezicht	Salarisbrief

Voortgangsgesprek	Liggen we op koers om de doelen te halen?	Mei	Reguliere voortgangsgesprekken	Kort verslag
Voortgangsgesprek	Liggen we op koers om de doelen te halen?	Oktober	Reguliere voortgangsgesprekken	Kort verslag