

## **Reglement van de Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht**

De Raad van Toezicht van de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid: Vereniging Buma en de Raad van Toezicht van de stichting: Stichting Stemra, hebben in hun gecombineerde vergadering d.d. 5 mei 2021 het volgende Reglement Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht vastgesteld. Dit reglement is na overleg met de Raad van Bestuur van Vereniging Buma en Stichting Stemra vastgesteld en is gebaseerd op artikel 29.4 van de Statuten en artikel 8 lid 5 van het Reglement Raad van Toezicht.

## Artikel 1. Definities

In dit Reglement wordt verstaan onder:

- a. **Bestuur**: het bestuur van BumaStemra;
- b. **BumaStemra**: de Vereniging en de Stichting;
- c. **Ledenvergadering**: de ledenvergadering van de Vereniging en de vergadering van aangeslotenen van de Stichting;
- d. **Raad van Toezicht**: de raad van toezicht van BumaStemra;
- e. **Reglement**: het onderhavige Remuneratiecommissie reglement;
- f. **Remuneratiecommissie**: de remuneratiecommissie van BumaStemra, zoals bedoeld in dit Reglement;
- g. **Statuten**: de Statuten van BumaStemra;
- h. **Stichting**: Stichting Stemra, statutair gevestigd te Amstelveen;
- i. **Vereniging**: Vereniging Buma, statutair gevestigd te Amstelveen;
- j. **WNT**: Wet Normering Topinkomens.

## Artikel 2. Doel, vaststelling en reikwijdte

1. De Raad van Toezicht stelt overeenkomstig het bepaalde in artikel 29.1 van de Statuten en artikel 8 lid 1 van het Reglement Raad van Toezicht de Remuneratiecommissie in.
2. De Remuneratiecommissie is een vaste commissie van de Raad van Toezicht.
3. Dit Reglement geeft algemene regels omtrent de samenstelling, taak en werkwijze van de Remuneratiecommissie, een en ander onverminderd het bepaalde in het reglement op de Raad van Toezicht.
4. Dit Reglement kan bij besluit van de Raad van Toezicht na overleg met het Bestuur worden gewijzigd.
5. Waar dit Reglement strijdig is met het Nederlands recht of de Statuten, zullen deze laatste prevaleren. Waar dit Reglement verenigbaar is met de Statuten, maar strijdig met Nederlands recht, zal dit laatste prevaleren. Indien een van de bepalingen uit dit Reglement niet of niet meer geldig is, tast dit de geldigheid van de overige bepalingen waarvan het effect, gegeven de inhoud en strekking daarvan, zoveel mogelijk gelijk is aan die van de ongeldige bepaling(en), niet aan.

## Artikel 3. Samenstelling Remuneratiecommissie

1. De Remuneratiecommissie zal bestaan uit ten minste twee leden. Slechts leden van Raad van Toezicht kunnen tot lid van de Remuneratiecommissie worden benoemd.
2. De samenstelling van de Remuneratiecommissie dient zodanig te zijn als nodig is voor een goed functioneren van de Remuneratiecommissie. De Remuneratiecommissie is voldoende deskundig met betrekking tot HR beleid in het algemeen, beloningsbeleid, beloningscultuur en de geldende wet- en regelgeving alsmede de in de branche van collectief beheer organisaties geldende codes in het bijzonder.
3. De leden van de Remuneratiecommissie worden benoemd door de Raad van Toezicht voor ten hoogste de termijn dat zij benoemd zijn in de Raad van Toezicht.
4. Met inachtneming van het in voorgaande lid bepaalde, zal de Raad van Toezicht één van de leden van de Remuneratiecommissie tot voorzitter benoemen. De voorzitter is in het bijzonder verantwoordelijk voor het naar behoren functioneren van de Remuneratiecommissie. Hij/zij treedt op als woordvoerder van de Remuneratiecommissie en hij/zij zal het belangrijkste aanspreekpunt voor de Raad van Toezicht zijn. De voorzitter van de Remuneratiecommissie is niet tegelijkertijd voorzitter van de Raad van Toezicht.
5. Het lidmaatschap van een lid van de Remuneratiecommissie eindigt:
  - a. door het verlies van de hoedanigheid van lid van de Raad van Toezicht, zoals voorgeschreven in lid 1;
  - b. door tussentijds aftreden als lid van de Remuneratiecommissie op eigen verzoek;
  - c. door ontslag door de Raad van Toezicht.

#### **Artikel 4. Taak, werkwijze en bevoegdheid**

1. De Remuneratiecommissie heeft tot taak:
  - a. het adviseren van de Raad van Toezicht op het gebied van de werkgeversrol van de Raad van Toezicht; en
  - b. het doen van voorstellen en het voorbereiden van de besluitvorming van de Raad van Toezicht daaromtrent, een en ander binnen de daarvoor geldende kaders, zoals de WNT.
  - c. het adviseren van de Raad van Toezicht ten aanzien van het door het Bestuur aan de Raad van Toezicht voorgestelde strategisch HRM beleid inzake key-functies.
2. De Remuneratiecommissie heeft meer specifiek tot taak:
  - a. het vaststellen van de beoordeling van het functioneren van de individuele leden van het Bestuur en het Bestuur als geheel. Ten behoeve daarvan verzoeken de leden van de Remuneratiecommissie vooraf de leden van de Raad van Toezicht om hun oordeel ten aanzien van het functioneren en voeren de leden van de Remuneratiecommissie afzonderlijke beoordelingsgesprekken met de leden van het Bestuur;
  - b. het doen van een voorstel aan de Raad van Toezicht voor het te voeren bezoldigingsbeleid; en
  - c. het doen van voorstellen omtrent het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden van de individuele leden van het Bestuur, of aanpassing ervan, voor zover dit salaris en/of de aanpassing ervan past binnen de daarvoor geldende kaders, zoals de WNT, en het door de Raad van Toezicht vastgestelde bezoldigingsbeleid waarvoor de normen op voordracht van de Raad van Toezicht worden vastgesteld door de Ledenvergadering;
  - d. het doen van voorstellen aan de Raad omtrent:
    1. hoe de opvolging (inclusief werving en selectie) van toezichthouders, leden van de Raad van Rechthebbenden en leden van het Bestuur wordt geregeld;
    2. opleiding, scholing en onboarding van (kandidaat) toezichthouders, (kandidaat) leden van de Raad van Rechthebbenden en leden van het Bestuur.
3. De Remuneratiecommissie neemt bij het voorstellen van de (wijzigingen van) het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden van de leden van het Bestuur het volgende mee in haar overweging:
  - a. de opvatting van de Raad van Toezicht over het functioneren van individuele leden van het Bestuur en het Bestuur als geheel; en
  - b. het oordeel van de voorzitter van het Bestuur over het functioneren van de individuele leden van het Bestuur en het Bestuur als geheel.
4. De Remuneratiecommissie betreft het Bestuur bij de voorbereiding van:
  - a. de beoordeling van het functioneren van het Bestuur en het Bestuur als geheel; en
  - b. (de wijziging van) de salariëring en overige arbeidsvoorwaarden van het Bestuur.
5. De Remuneratiecommissie wordt bij de uitoefening van haar taak ondersteund door een ambtelijk secretaris.
6. De Remuneratiecommissie heeft geen eigen bevoegdheden tot het nemen van besluiten of het vaststellen van stukken, anders dan het vaststellen haar notulen en rapportages aan de Raad van Toezicht.

#### **Artikel 5. Vergaderingen**

1. De Remuneratiecommissie vergadert ten minste twee maal per jaar en voorts zo vaak als één of meer van haar leden dit noodzakelijk acht. De vergaderingen zullen in de regel worden gehouden ten kantore van BumaStemra, maar mogen ook elders plaatsvinden.
2. Vergaderingen van de Remuneratiecommissie zullen worden bijeengeroepen door de voorzitter van de Remuneratiecommissie. Behoudens in spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de voorzitter, wordt de agenda van te bespreken onderwerpen vijf werkdagen voor aanvang van de vergadering aan de leden van de Remuneratiecommissie verstrekt. Ten aanzien van elk agendapunt wordt schriftelijk een beknopte uitleg over het doel van de agendering verschaft en worden de relevante stukken bijgevoegd.
3. De Remuneratiecommissie bepaalt, na overleg met het Bestuur, of en wanneer het Bestuur en/of medewerker van BumaStemra of andere persoon bij een vergadering van de Remuneratiecommissie aanwezig is.
4. Op de agenda van de Remuneratiecommissie staan jaarlijks in ieder geval de volgende onderwerpen:
  - a. opening en mededelingen;
  - b. onderwerpen die de advisering door de Remuneratiecommissie betreffen;

- c. onderwerpen betreffende het eigen functioneren van de Remuneratiecommissie;
  - d. verslag van de vorige vergadering; en
  - e. rondvraag en sluiting.
5. Van de vergaderingen van de Remuneratiecommissie worden notulen bijgehouden. De notulen worden zo spoedig mogelijk na de vergadering door de Remuneratiecommissie vastgesteld en ten blijke van hun vaststelling ondertekend door de voorzitter van de Remuneratiecommissie. De notulen worden beschikbaar gesteld aan de leden van de Remuneratiecommissie. Tevens zullen de notulen in de eerstvolgende vergadering van de Raad van Toezicht worden ingebracht ter kennisneming en geeft de Remuneratiecommissie, indien nodig of gewenst, daarbij aanbevelingen en adviezen aan de Raad van Toezicht.

#### **Artikel 6. Relatie met de Raad van Toezicht en het Bestuur**

1. De Raad van Toezicht zal ten aanzien van elk verkregen advies van de Remuneratiecommissie daarvan een inhoudelijke reactie geven.
2. De Remuneratiecommissie zal jaarlijks over de afgelopen periode een verslag van haar beraadslagingen, bevindingen en aanbevelingen opstellen en aan de Raad van Toezicht doen toekomen.
3. De Remuneratiecommissie voert tenminste één keer per jaar een individueel beoordelingsgesprek met de leden van het Bestuur over hun functioneren. Vervolgens geeft de Remuneratiecommissie een terugkoppeling in de vergadering van de Raad van Toezicht.

#### **Artikel 7. Evaluatie van de Remuneratiecommissie**

De Remuneratiecommissie toetst en beoordeelt jaarlijks haar taken en bevoegdheden, haar functioneren, alsmede de toereikendheid van dit Reglement. De Remuneratiecommissie brengt verslag uit van deze beoordeling aan de Raad van Toezicht en doet zo nodig wijzigingsvoorstellen aan de Raad van Toezicht.

--/--