**Reglement Selectie- en Remuneratiecommissie (SERC)**

Toelichting:

In de bestuurs- en verenigingsstructuur van de PO-Raad heeft de ALV een aantal taken. De ALV heeft een deel van deze taken vervolgens bij een commissie belegd. De Selectie- en Remuneratiecommissie (SERC) vervult het materiële werkgeverschap ([[1]](#footnote-2)) van de bestuursleden van de PO-Raad. Deze commissie is verantwoordelijk voor het vaststellen van de honorering van de leden van het Dagelijks Bestuur (DB). De SERC evalueert jaarlijks het functioneren van de bestuurders onderling, het functioneren van het Algemeen Bestuur (AB) en het DB als zodanig en tussen het AB en het DB onderling. Ook draagt de SERC bestuursleden voor benoeming voor aan de ALV. Het betreft voordrachten van bestuursleden voor zowel het DB van de vereniging als voor het AB. De ALV beslist over hun benoeming. In dit huishoudelijk reglement wordt vastgelegd hoe de SERC invulling geeft aan haar taken.

**Artikel 1 Vaststelling en reikwijdte reglement**

1. Dit reglement is een uitwerking van artikelen 19 en 26 van de statuten van de PO-Raad.

**Artikel 2 Samenstelling en organisatie**

1. De commissie bestaat uit ten minste vijf personen en heeft een onafhankelijk ([[2]](#footnote-3)) voorzitter met duidelijke expertise op het terrein van werkgeverschap en bezoldiging.
2. De samenstelling van de commissie wordt bekend gemaakt in het jaarverslag en via de website van de PO-Raad.
3. De commissie vergadert ten minste twee keer per jaar en voorts zo vaak als de commissie dat nodig acht. Vergaderingen kunnen door elk van de commissieleden bijeengeroepen worden.
4. De commissie heeft ten minste twee keer per jaar overleg met het dagelijks bestuur en ten minste één keer per jaar overleg met het algemeen bestuur.
5. Verslagen van de vergaderingen worden zo spoedig mogelijk en in elk geval binnen drie weken ter beschikking gesteld aan de commissieleden.

**Artikel 3 Doelstelling, taken en verantwoordelijkheden**

1. De commissie draagt bestuursleden voor (her)benoeming voor aan de ALV. De benoeming geschiedt aan de hand van een door het bestuur op te stellen en door de algemene ledenvergadering vast te stellen werving- en selectieprocedure en een algemene profielschets. Het bestuur stelt de werving- en selectieprocedure en de algemene profielschets op na overleg met de commissie.
2. De commissie stelt de arbeidsovereenkomst, de bezoldigingsafspraken en de regeling van de overige arbeidsvoorwaarden van de dagelijks bestuurders vast.
3. Ten behoeve van de ALV evalueert de commissie jaarlijks het functioneren van het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en het onderlinge functioneren van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur.
4. De activiteiten die in dit kader worden uitgevoerd zijn:
   1. Leden van de commissie sluiten incidenteel aan bij AB-vergaderingen (3x per jaar)
   2. De commissie doet een voorstel voor de vorm waarin de zelfevaluatie van het AB plaatsvindt en is aanwezig bij deze zelfevaluatie. Daarbij staat ook de onderlinge samenwerking met het DB op de agenda.
   3. De commissie haalt breed feedback op door middel van een belronde bij leden en medewerkers van het bureau gericht op het functioneren van het DB.
   4. Bij herbenoeming van AB-leden wordt een koersgesprek met de commissie gevoerd. Ter voorbereiding op dit gesprek haalt de commissie input op door middel van 360 graden feedback.
   5. Bij vertrek van een DB of AB-lid houdt de SERC een exitgesprek.
5. De commissie hanteert de volgende uitgangspunten bij de uitvoering van de materiële beoordeling van het functioneren van de bestuurder:
   1. De commissie voert twee keer per jaar een gesprek met de DB-leden afzonderlijk.
   2. De commissie bepaalt aan het begin van het jaar in gezamenlijkheid wie per DB-lid de formele gesprekken gaat voeren. We streven ernaar dat de gesprekken goed verdeeld worden over de verschillende leden van de commissie. De voorzitter is altijd aanwezig bij één van de twee jaarlijkse gesprekken.
   3. De commissie hanteert vooraf vastgestelde criteria bij de beoordeling, zoals de samenwerking binnen het bestuur, met de directie, met de werknemers en met derden, de aanwezigheid, vermogen tot het nemen van besluiten onder druk, inzicht in de aard en doelstellingen van de PO-Raad, inzicht in de belangen van de leden, kwaliteit van het werk en vermogen tot (zelf)reflectie.
   4. De gehele commissie geeft vooraf input ten aanzien van de twee formele gesprekken die per jaar met de DB-leden individueel plaatsvinden. Achteraf wordt hiervan een verslag gemaakt dat, na goedkeuring van alle betrokkenen, de bestuurssecretaris samen met HR archiveert.
6. De commissie brengt jaarlijks aan de ALV verslag uit. Het verslag bevat tenminste de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht.

**Artikel 4 Inwerkingtreding en publicatie van dit reglement**

1. Dit reglement treedt in werking 15 maart 2022 en wordt op de website van de PO-Raad geplaatst.

1. Dat houdt in dat de SERC het functioneren van een bestuurder in arbeidsrechtelijk opzicht beoordeelt, maar niet zelfstandig (verstrekkende) disciplinaire maatregelen als schorsing en ontslag kan treffen. De bevoegdheid betreft het doen van een voorstel aan het algemeen bestuur tot schorsing van een bestuurder, dan wel aan de ALV om een bestuurder te schorsen of te ontslaan. [↑](#footnote-ref-2)
2. Onder onafhankelijk wordt in deze verstaan een persoon die niet tevens bestuurder is bij één van de leden, de functie bestuur of de functie intern toezichthouder als bedoeld in de onderwijswetgeving vervult bij één van de leden, werknemer is bij één van de leden of anderszins een gezagsrelatie heeft met één van de leden. [↑](#footnote-ref-3)