

Ben Hamou 178 RE Bijlage 1	2
Ben Hamou 178 RE Bijlage 2	12

\*000082020012000696\*  
000082020012000696

Brussel,

Onze referte: omzendbrief 696

Dienst: Directie opvolging OVM's en huurders - Direction suivi des SISP et de:

Contactpersoon:

Geert DEMEULEMEESTER

Aan de Openbare  
Vastgoedmaatschappijen  
van het Brussels  
Hoofdstedelijk Gewest

Betreft: **Ordonnantie van 19 april 2018.  
Bezoldiging van de algemeen directeurs (directeurs-zaakvoerders) en  
afdelingsdirecteurs van de Openbare Vastgoedmaatschappijen (OVM's).**

Dames en heren Bestuurders,

## **I. INLEIDING**

Op 30 april 2018 werd de ordonnantie van 19 april 2018 tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode ter versterking van goed bestuur in de openbare huisvestingssector in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Deze ordonnantie trad in werking 10 dagen na de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad, zijnde op 10 mei 2018.

De artikelen 5, 6, 7 en 9 van deze ordonnantie wijzigden de tekst van de ordonnantie van 17 juli 2003, hierna de Brusselse Huisvestingscode genoemd, met betrekking tot het onderwerp van deze omzendbrief.

De gewijzigde artikelen die hier van invloed zijn, zijn de artikelen 41, 47, 48 en 63 (bijlage 1).

## **II. UITVOERING VAN DE BEPALINGEN VAN DE CODE**

De wetgever heeft de invoering opgelegd van regels ter omkadering van de bezoldigingen en voordelen van de algemeen directeurs en van de afdelingsdirecteurs van OVM's.

Om uitvoering te geven aan de artikelen 41 en 63 moeten de regels ter omkadering van de bezoldigingen en voordelen van de algemeen directeurs en van de afdelingsdirecteurs van OVM's worden vastgesteld. Overeenkomstig de artikelen 47 en 48 van de Brusselse Huisvestingscode moeten de regels betreffende de directeurs, zaakvoerders worden opgenomen in de beheersovereenkomst en in het reglement dat van toepassing is op de OVM's die geen beheersovereenkomst hebben gesloten.

Voor een goed begrip van onderhavige omzendbrief: alle bepalingen betreffende de algemeen directeurs zijn eveneens van toepassing op de directeurs-zaakvoerders. Alle bepalingen betreffende de afdelingsdirecteurs zijn ook van toepassing op de daarmee gelijkgestelde functies.

Met het oog op de uitvoering van deze opdracht werd het dossier met de vertegenwoordigers van de OVM's besproken tijdens verschillende vergaderingen van het Beperkt Overlegcomité (BOC).

Tijdens zijn vergadering van 20 december 2018 had de Raad van Bestuur van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) met bepaalde principes ingestemd. Deze principes werden voorgelegd aan het Beperkt Overlegcomité opdat de Federaties van de Openbare Vastgoedmaatschappijen ze, na raadpleging van de andere OVM's, van commentaar zouden kunnen voorzien.

Tijdens verschillende vergaderingen werd het dossier binnen het Beperkt Overlegcomité (BOC) besproken met de vertegenwoordigers van de OVM's.

Na de procedure binnen het BOC werd de Administratie tijdens dezelfde vergadering van de Raad van Bestuur van de BGHM dan ook opgedragen het nodige te doen om de vastgelegde principes op te nemen in de beheersovereenkomst tussen de BGHM en de OVM en in het reglement.

Er werd voor geopteerd de beheersovereenkomst tussen de OVM's en de BGHM te wijzigen aan de hand van een aanhangsel dat verwijst naar een ad-hoc-omzendbrief die de omkaderingselementen bevat. Het reglement wordt op dezelfde manier aangepast.

### **III. DE PRINCIPES**

De rationalisering van de sector leidde tot een zekere harmonisering van de OVM's. De kleinste OVM's - qua aantal woningen - zijn verdwenen, zonder dat er daardoor bijzonder grote maatschappijen werden opgericht. Toch wordt vastgesteld dat het verschil nog groot genoeg blijft om een systeem in te voeren dat enige flexibiliteit mogelijk maakt om op een rechtmatige manier aan de vastgestelde verschillen te beantwoorden.

## **A/ ALGEMEEN PRINCIPE**

De gekozen werkwijze is niet die van een gesloten systeem met een barema en unieke voordelen. Er werd specifiek beslist om de samenstelling van het bezoldigingspakket aan de beslissingsorganen van de OVM over te laten.

Aangezien dit pakket moet worden omkaderd, werd ervoor gekozen om enerzijds de verschillende elementen vast te leggen die dit pakket kunnen uitmaken en anderzijds een maximum te bepalen per onderdeel.

Het staat het beslissingsorgaan dus vrij om niet alle onderdelen in het pakket op te nemen of om voor alle opgenomen onderdelen niet het maximum toe te passen.

In dat kader hebben de beheersorganen het recht om voor de aanwervingen die plaatsvinden na de inwerkingtreding van onderhavige bepalingen alsook voor de huidige directeurs de bezoldigingsregelingen toe te passen die momenteel bij de maatschappij van kracht zijn, op voorwaarde dat deze minder voordelig zijn dan de voorschriften van onderhavige omzendbrief.

## **B/ PRINCIPES VAN TOEPASSING OP DE ALGEMEEN DIRECTEURS**

### **1/ Bevoegd orgaan om de bezoldigingsregeling te bepalen :**

Behalve als de statuten bepalen dat de benoeming van de directeur-zaakvoerder door de algemene vergadering gebeurt, komt deze bevoegdheid de raad van bestuur van een OVM toe. Het is dan ook aangewezen dat dit orgaan de bezoldigingsregeling uitwerkt.

Naar analogie daarvan bepaalt de raad van bestuur van een OVM, binnen de grenzen van de reglementering, een geïndividualiseerde bezoldigingsregeling (pakket) voor de algemeen directeur.

### **2/ Onderdelen van de bezoldigingsregeling :**

#### a/ Principe

Bij elke beslissing over het bezoldigingspakket van de algemeen directeur houdt de raad van bestuur rekening met de maatschappelijke opdracht van de OVM, de huidige en te verwachten toekomstige financieel-economische toestand, de doelstellingen die aan de algemeen directeur worden opgelegd en met de evaluatie.

De keuze voor deze benaderingswijze stelt de OVM in staat om een verloning in verhouding tot de toestand van de maatschappij aan te bieden.

De evaluatie waarvan sprake in de eerste alinea betreft een tweejaarlijkse evaluatie op basis van de voor de algemeen directeur vastgelegde doelstellingen.

#### b/ Evolutie van de bezoldiging

De uitgewerkte bezoldigingsregeling houdt rekening met de doelstellingen van de algemeen directeur die van invloed kunnen zijn op zijn progressie in of toegang tot bepaalde elementen die deel uitmaken van het bezoldigingspakket zoals het door het bevoegde beheersorgaan werd vastgesteld.

Het bezoldigingspakket kan voorzien in loonsverhogingen, met een absoluut maximum zoals toegestaan. Om deze verhogingen mogelijk te maken, moeten er te bereiken doelstellingen worden vastgelegd.

Om toegang te hebben tot die verhogingen moet de algemeen directeur een positieve vermelding hebben gekregen in het kader van de tweejaarlijkse evaluatie voor een verhoging die in verband met die tweejaarlijkse evaluatie wordt toegekend of in het kader van een ad-hoc-evaluatie die op elk moment kan plaatsvinden.

#### c/ Bepaling van de anciënniteit/ervaring:

Bij het bepalen van het bezoldigingspakket zal het bevoegde orgaan de gewone anciënniteit bepalen op basis van het aantal jaren nuttige ervaring. Deze beslissing wordt gemotiveerd.

De jaren nuttige ervaring zijn de jaren die de betrokkene hebben geholpen bij zijn vorming om de functie uit te oefenen.

De bezoldiging volgt het baremarooster in functie van de evolutie van de anciënniteit op de verjaardag van de arbeidsovereenkomst.

#### d/ Maximum toegelaten barema's

Bij het bepalen van het bezoldigingspakket zal de raad van bestuur van de maatschappij als absoluut maximum het barema naleven dat van toepassing is op de personeelsleden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en dat gevoegd is als bijlage II bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op basis van de hieronder weergegeven categorisering.

Afhankelijk van hun grootte worden de verschillende OVM's in twee categorieën ingedeeld (cijfergegevens op 31 december 2017 gepubliceerd op de website van de BGHM).

Categorie 1 = minder dan 2500 woningen	
GW Sint-Joost-ten-Node =	791
Le Logis-Floréal =	1755
De Moderne Woning =	1842
Everecity =	1877
En Bord de Soignes =	1867
Log'Iris =	1937
Zuiderhaard =	2113
ABC =	2355
De Schaarbeekse Haard =	2498

Categorie 2 = meer dan 2500 woningen	
BinHôme =	2526
Lojega =	2579
Comensia =	3244
Le Log. Molenbeekoï =	3322
Lakense Haard =	3479
Anderlechtse Haard =	3741
Brusselse Woning =	3846

Voor de verschillende categorieën wordt het hierna vermelde gewestelijk barema als absoluut maximum opgelegd (barema's als bijlage 2).

Categorie 1 = A410

Categorie 2 = A500

De in de betrokken salarisschalen vermelde bedragen zijn bruto jaarbedragen. Die bedragen worden gekoppeld aan de spilindex 138,01. Op dit moment moeten deze bedragen worden vermenigvuldigd met de coëfficiënt 1,7069. Deze indexering wordt toegepast op basis van de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, namelijk een indexering op basis van de overschrijding van de spilindex (salarisschalen als bijlage 2).

De BGHM zal elke wijziging van de coëfficiënt per omzendbrief meedelen.

Het bruto jaarbedrag dat zo wordt bekomen gedeeld door 12 geeft het bruto maandbedrag.

#### e/ Verbod tot toekenning van managementtoelages

Er worden geen managementtoelages gecreëerd.

Er kunnen geen andere toelagen betaald worden dan deze die bepaald worden in de bezoldigingsregeling die voor het voltallige personeel of een personeelscategorie van de OVM is uitgewerkt en waarvoor de toestemming van de BGHM werd verkregen.

#### f/ Bezoldigingspakket buiten het loon

Het geïndividualiseerde bezoldigingspakket bevat ook de bepalingen betreffende alle andere voordelen die aan een algemeen directeur kunnen worden toegekend.

De hierna opgesomde elementen dienen niet verplicht te worden opgenomen in het bezoldigingspakket van de algemeen directeur. Die laatste kan één of verschillende voordelen toegekend krijgen. Er kan ook worden beslist hem een voordeel toe te kennen vanaf een bepaalde anciënniteit of na een gunstige evaluatie:

- Een mobiliteitsplan.  
De raad van bestuur van de OVM kan in het bezoldigingsplan een mobiliteitsplan opnemen voor een maximumbedrag van 1.000 euro (bruto werknemer) per maand. Dat bedrag wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd op basis van de formule: bedrag x nieuwe index / basisindex. De basisindex is de index van de maand die voorafgaat aan de inwerkingtreding van het aanhangsel bij de beheersovereenkomst niveau twee (alook bij het reglement) en de nieuwe index is deze van de maand december die voorafgaat aan het jaar waarvoor het mobiliteitsplan wordt toegepast. Dit mobiliteitsplan dekt, binnen de perken van het vastgestelde bedrag, elk element dat in een mobiliteitsplan kan worden opgenomen.
- Voor de algemeen directeur kan er een groepsverzekering worden afgesloten.  
De raad van bestuur kan in het bezoldigingspakket een groepsverzekering opnemen en bepaalt de modaliteiten van de verzekering, inclusief de eventuele werknemersbijdrage. De verzekeringspremie bedraagt tussen 4% en 8% van het brutojaarloon van de werknemer.
- Beroepskosten  
De raad van bestuur van de OVM bepaalt de manier waarop de kosten die de werknemer maakt, worden terugbetaald. Daarvoor gelden minstens de volgende principes:
  - Verplichte voorlegging van bewijsstukken;
  - Verplaatsingen met eigen wagen = verklaringen op eer toegelaten. Onverenigbaarheid tussen de tenlastelegging van verplaatsingskosten en het mobiliteitsplan.
 De volgende afwijkingen zijn toegestaan:
  - forfaitaire vergoedingen en premies afgesproken binnen het sociale overleg (paritair comité 339);

## **C/ PRINCIPES VAN TOEPASSING OP DE AFDELINGSDIRECTEURS**

### a/ Principe

De raden van bestuur van de OVM's bepalen een bezoldigingsregeling voor de afdelingsdirecteurs of elk ander personeelslid van wie de situatie beantwoordt aan de onderstaande definitie.

Er wordt een tweejaarlijkse evaluatie georganiseerd op basis van de door de directeur te behalen doelstellingen.

### b/ Toepasselijke salarisschaal

In omzendbrief 666 met betrekking tot de minimale regels inzake de aanwervingsprocedure van de leidinggevende functies binnen de OVM's wordt salarisschaal A300 gebruikt ter bepaling van de leidinggevende functies.

Personen die een bezoldiging ontvangen die gelijk is aan salarisschaal A300, worden beschouwd als personen met een leidinggevende functie.

De in de betreffende salarisschalen vermelde bedragen zijn bruto jaarbedragen. Die bedragen worden gekoppeld aan de spilindex 138,01. Op dit moment moeten deze bedragen worden vermenigvuldigd met de coëfficiënt 1,7069. Deze indexering wordt toegepast op basis van de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, namelijk een indexering op basis van een overschrijding van de spilindex (salarisschalen als bijlage 2).

De BGHM zal elke wijziging van de coëfficiënt per omzendbrief meedelen.

Het aldus bekomen bruto jaarbedrag gedeeld door 12 geeft het bruto maandbedrag.

### c/ Evolutie van de bezoldiging

De raad van bestuur kan in het bezoldigingspakket voorzien in een loopbaanplan met als maximum

- Voor de OVM's van categorie 1 (zie supra) salarisschaal A310
- Voor de OVM's van categorie 2 (zie supra) salarisschaal A400

De salarisschaal die wordt toegepast voor een afdelingsdirecteur mag niet hoger zijn dan of gelijk zijn aan die van de algemeen directeur en moet zich minstens één niveau onder dat van de algemeen directeur situeren.

Om toegang te hebben tot deze salarisverhoging moet er een positieve vermelding worden verkregen in het kader van een evaluatie. Die toegang kan worden verleend na een tweejaarlijkse evaluatie voor een verhoging die in verband met die tweejaarlijkse evaluatie wordt toegekend of in het kader van een ad-hoc-evaluatie die op elk moment kan plaatsvinden.



#### d/ Bezoldigingspakket buiten het loon

De afdelingsdirecteurs krijgen de voordelen die worden toegekend aan de andere personeelsleden of aan de personeelscategorie waarvan ze deel uitmaken.

Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat het voordeel van een wagen niet mag worden toegekend als voordeel voor de afdelingsdirecteurs en gelijkgestelden.

#### d/ Bepaling van de anciënniteit/ervaring

De hierboven vastgestelde voorschriften voor de algemeen directeurs zijn ook van toepassing voor de afdelingsdirecteurs.

### **IV. GOEDKEURINGSPROCEDURE**

#### **a/ In geval van aanwerving**

Voorafgaand aan de uitvoering ervan moet de door het bevoegde orgaan van een OVM vastgestelde geïndividualiseerde bezoldigingsregeling voor elke directeur worden goedgekeurd door de BGHM.

Dat houdt in dat de juridische handeling niet bestaat zolang de BGHM haar goedkeuring niet heeft gegeven. Het is dus niet mogelijk om rechtsgevolgen te creëren zonder een toestemming te hebben gekregen. Elke uitvoering voordat de toestemming is gegeven, zal nietig zijn.

De aanvraag met een volledig dossier wordt per e-mail verstuurd naar het adres dat door de BGHM wordt meegedeeld op het voor de OVM's toegankelijke extranet. De Administratie van de BGHM beschikt over vijf werkdagen vanaf de dag na de verzending per e-mail om het voorstel te bestuderen en, in voorkomend geval, aanvullende inlichtingen of zelfs de aanpassing van één of ander punt in de regeling te vragen. Eens deze termijn is verstreken of na ontvangst van de inlichtingen of aanpassing, heeft de BGHM vijf werkdagen de tijd om de beslissing te nemen. Opdat deze termijnen zouden kunnen worden gerespecteerd, moet alle communicatie tussen de partijen op zijn minst via e-mail verlopen. De datum van de e-mail geldt als bewijs voor de termijn. Daartoe stuurt de maatschappij de BGHM een e-mailadres waarnaar alle post met betrekking tot de aanvraag geldig kan worden verstuurd. De betekening van de met redenen omklede beslissing gebeurt eveneens per e-mail, ten laatste op de tweede dag na de datum waarop de beslissing is genomen.

De toestemming zal niet stilzwijgend worden verworven in geval van het verstrijken van deze eerste termijn.

## **b/ In geval van wijziging van het bezoldigingspakket**

Voor elke wijziging van een bezoldigingspakket moet een gemotiveerde toelatingsaanvraag worden ingediend bij de BGHM. De aanvraag wordt per e-mail verstuurd naar het daartoe op het extranet meegedeelde adres. De administratie van de BGHM beschikt over tien werkdagen vanaf de dag na de verzending per e-mail om het pakket te analyseren en, in voorkomend geval, aanvullende inlichtingen of zelfs de aanpassing ervan te vragen. Eens die termijn is verstreken of na ontvangst van de inlichtingen of de aanpassing, heeft de BGHM tien werkdagen de tijd om de beslissing te nemen.

De toestemming zal niet stilzwijgend worden verworven in geval van het verstrijken van deze eerste termijn.

Opdat deze termijnen zouden kunnen worden gerespecteerd, moet alle communicatie tussen de partijen op zijn minst via e-mail verlopen. Daartoe bezorgt de maatschappij de BGHM een e-mailadres waarnaar alle post met betrekking tot de aanvraag geldig kan worden verstuurd. De betekening van de met redenen omklede beslissing gebeurt eveneens per e-mail, ten laatste op de tweede dag na de datum waarop de beslissing is genomen.

De BGHM kan alle of bepaalde delen van het bezoldigingspakket verwerpen indien de in de beheersovereenkomst of het reglement opgenomen beginselen, alsook die uit de omzendbrief ter zake, niet worden gerespecteerd. Deze beslissing moet behoorlijk met redenen worden omkleed.

## **V. OVERUREN**

Overuren rechtvaardigen geen compensatie. Het bevoegde orgaan van de OVM kan voor uitzonderlijke situaties wel een systeem invoeren voor de recuperatie van uren, met uitsluiting van elke financiële compensatie.

## **VI. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Wat de opzegvergoedingen betreft, is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd, van toepassing, inclusief de mogelijkheid om overeenkomsten te sluiten met betrekking tot de duur van de opzegtermijn.

Indien de OVM wil onderhandelen over een gunstigere opzegtermijn middels een individuele overeenkomst, moet ze een gemotiveerde toelatingsaanvraag indienen bij de BGHM die beschikt over een termijn van 5 werkdagen, met uitzondering van zaterdagen, zondagen, feestdagen, sluitingsdagen, officiële sluitingsdagen van de BGHM en de schorsingstermijnen van de termijnen bepaald in de beheersovereenkomst tussen de OVM's en de BGHM, om zich uit te spreken. De toestemming wordt niet stilzwijgend verworven eens deze termijn is verstreken.

Wanneer de BGHM geen enkele beslissing heeft genomen binnen de toebedeelde termijn, doet de OVM haar aanvraag opnieuw aan de hand van de verzending van een herinnering via aangetekend schrijven. De BGHM beschikt over een nieuwe

termijn van vijf werkdagen om zich uit te spreken. Wanneer deze termijn is verstreken, wordt de aanvraag geacht te zijn goedgekeurd.

## **VII. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE LOPENDE OVEREENKOMSTEN**

Gelet op het bestaan van een ongelijke bezoldiging binnen de sector en rekening houdend met het feit dat de bezoldiging één van de basiselementen is van de arbeidsovereenkomst tussen de verschillende directeurs en hun werkgever en dat die elementen niet zomaar gewijzigd mogen worden, moet er, bij de invoering van de voor de Openbare Vastgoedmaatschappijen voorgestelde regeling, worden voorzien in een overgangsregeling voor de personeelsleden die reeds in dienst zijn op directieniveau.

De directeurs die al benoemd waren op het moment van de opnemings van de nieuwe regeling in de beheersovereenkomst middels de ondertekening van een aanhangsel en in het reglement, behouden het voordeel van de rechten die hen zijn toegekend.

In dat verband heeft Minister FREMAULT op 16 maart 2018 de volgende verklaringen afgelegd in het Brussels Parlement (I.V. Nr. 25 – zitting 2017-2018 - Integraal verslag - Plenaire vergadering van vrijdag 16 maart 2018 - Ochtendvergadering p. 24)

*« Zoals ik u heb beloofd in de commissie, heb ik een gespecialiseerd advocatenkantoor geraadpleegd om te weten te komen of deze barema's konden worden opgelegd aan de leidinggevend en zaakvoerders die al in dienst waren vóór de tenuitvoerlegging van de ordonnantie. Ik heb het advies trouwens vóór onze plenaire vergadering doorgestuurd naar alle leden van de commissie. Volgens de juristen kan er voor de lopende overeenkomsten onmogelijk een bezoldigingsvermindering worden opgelegd aan de leidinggevend en van de OVM's, tenzij zij daarmee akkoord gaan<sup>1</sup> ».*

## **VIII. INWERKINGSTREDING**

De in onderhavige omzendbrief vastgelegde principes zijn van toepassing voor elke aanstelling van een algemeen directeur en een afdelingsdirecteur die aanvangt 10 dagen na de ondertekening door beide partijen, OVM en BGHM, van de gewijzigde beheersovereenkomst (aanshangsel) of van de betekening van het reglement (bij afwezigheid van een beheersovereenkomst of van een gewijzigde beheersovereenkomst), indien dat de relatie is tussen de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij en de OVM).

Met hoogachting,

De Adjunct-directrice-generaal,

De Directeur-generaal,

D. ROBBEN.

Y. LEMMENS.

---

<sup>1</sup> Uiteenzetting oorspronkelijk in het Frans.

***Bijlage bij de Beheersovereenkomst tussen de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) en de Openbare Vastgoedmaatschappijen (OVM's) betreffende de goedkeuring van het vierde aanhangsel bij de vierde generatie beheersovereenkomsten die voor de periode 2017-2022 werd gesloten.***

Vierde aanhangsel tot wijziging van de beheersovereenkomst niveau 2 van de BGHM van 21 maart 2017 tussen

- de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM in 't kort), publiekrechtelijke naamloze vennootschap, ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer BE 0227.581.301, hier vertegenwoordigd door de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de Ondervoorzitter, Afgevaardigd bestuurder, krachtens een specifiek mandaat van de Raad van Bestuur van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij;

en

- XXXX, Openbare Vastgoedmaatschappij (OVM in 't kort),

Hier vertegenwoordigd door de XXXX en XXXX krachtens de statuten van de vennootschap.

**Wordt het volgende uiteengezet:**

De ordonnantie van 19 april 2018 tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode ter versterking van goed bestuur in de openbare huisvestingssector verplichtte de invoering van regels voor de omkadering van de bezoldigingen en voordelen van de directeurs, zaakvoerders van een OVM en van de afdelingsdirecteurs.

Overeenkomstig de artikelen 47 en 48 van de Brusselse Huisvestingscode moeten deze regels opgenomen worden in de beheersovereenkomst en in het reglement dat van toepassing is op de OVM's die geen beheersovereenkomst gesloten hebben.

Tijdens diverse vergaderingen werd het dossier met de OVM-vertegenwoordigers besproken binnen het Beperkt Overlegcomité.

Er werd voor geopteerd om de Beheersovereenkomst tussen de OVM's en de BGHM te wijzigen middels een aanhangsel dat verwijst naar een specifieke omzendbrief waarin de omkaderingselementen zijn opgenomen. In het reglement zal de verplichting om deze omzendbrief na te leven ook bepaald worden.

**Bijgevolg werd het volgende overeengekomen:**

In het kader van artikel 51 Naleving van de technische voorschriften wordt een zevende punt als volgt toegevoegd:

- **De bezoldiging van de algemeen directeurs (directeurs-zaakvoerders) en afdelingsdirecteurs van de Openbare Vastgoedmaatschappijen (OVM's):** Omzendbrief nr. 696 van de BGHM houdende de omkadering van de bezoldigingen van de algemeen directeurs (directeurs-zaakvoerders) en afdelingsdirecteurs van de Openbare Vastgoedmaatschappijen (OVM's) moet worden nageleefd. Deze omzendbrief maakt het voorwerp uit van bijlage 9.

Opgemaakt te Brussel, op

Namens de Brusselse Gewestelijke  
Huisvestingsmaatschappij

Namens de OVM