

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 3197

Vragen van het lid **Gerbrands** (PVV) aan de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het bericht dat er vorig jaar door ziekenhuizen voor 4 miljoen aan exitpremies is uitgegeven* (ingezonden 7 juli 2011).

Antwoord van minister **Schippers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 25 juli 2011).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Vier miljoen voor exitpremies twaalf bestuurders»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ik heb het inmiddels gelezen.

Vraag 2

Deelt u de mening dat het schandalig is dat dergelijke exitpremies betaald worden in deze tijd van bezuinigingen?

Antwoord 2

In mijn antwoorden op uw set vragen van 6 juni 2011 over de honorering van bestuurders van het Medisch Centrum Alkmaar ben ik ingegaan op de visie van het kabinet over maatschappelijk niet-verantwoorde inkomens van bestuurders in de zorg. Daarin verwees ik ook naar een wetsvoorstel om die inkomens te normeren dat inmiddels bij de Kamer ligt. In het regeer- en in het gedoogakkoord is opgenomen dat dit wetsvoorstel in de huidige vorm, maar aangevuld met een normering van de ontslagvergoedingen tot maximaal € 75 000, zal worden aangenomen. In het slot van het aangehaalde artikel wordt ook aan dat antwoord gerefereerd.

Vraag 3

Wat is uw reactie op het feit dat ziekenhuizen zich blijkbaar niet houden aan de beloningscode zorgbestuurder?

Antwoord 3

Uw stelling als zouden ziekenhuizen zich niet aan de beloningscode bestuurders in de zorg (BBZ) houden, kan ik niet onderschrijven. De BBZ geldt immers voor nieuwe contracten van na september 2009 en niet voor al

<sup>1</sup> Medisch Contact, 6 juli 2011.

lopende contracten. De beide koepels die de BBZ tot stand hebben gebracht, de NVTZ (de koepel van de toezichthouders) en de NVZD (de koepel van de bestuurders), hebben eind vorige maand het resultaat gepubliceerd van een onderzoek naar de naleving van de BBZ. Die ligt volgens dat onderzoek op vrijwel 100%.

In de analyse van de bestuurdersinkomens die ik jaarlijks naar de Kamer stuur, zal ik een passage aan de naleving wijden.

Overigens wijs ik u ook op mijn antwoord op vraag 7 van uw vragen van 6 juni 2011 (2011Z11751).

#### Vraag 4

Bent u bereid de ziekenhuizen hierop aan te spreken?

#### Antwoord 4

Op basis van mijn eigen, in antwoord 3 genoemde analyse, zal ik in overleg treden met de NVTZ en de NVZD en ik zal de overschrijders van de BBZ aanschrijven voor uitleg. Wanneer die uitleg onvoldoende is, zal ik de desbetreffende Raad van Toezicht vragen om actie te ondernemen.

#### Vraag 5

Klopt het dat de Wet Normering Topinkomens alleen gaat gelden voor nieuwe en niet voor reeds bestaande arbeidscontracten?

#### Antwoord 5

Dat de WNT alleen voor nieuwe arbeidsovereenkomsten geldt, heb ik in eerdere antwoorden op kamervragen vermeld, ook in mijn in antwoord 2 aangehaalde antwoord. In het wetsvoorstel, dossiernummer TK 32 600, wordt uitgelegd dat dat inderdaad het geval is en dat dit juridisch gezien niet anders kan.

#### Vraag 6

Heeft u er kennis van genomen dat uit het bericht een gebrek aan transparantie rond de vertrekregelingen blijkt? Kunt u maatregelen nemen waardoor deze transparantie wel volledig en optimaal bereikt wordt? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

Met de bestaande regelgeving (WOPT, WTZi en DigiMV) is vooral gepoogd om de transparantie over de honorering van bestuurders van zorginstellingen te vergroten. De voorbeelden van zogenaamde intransparantie uit het artikel zijn niet zodanig overtuigend dat ik daar uit zou kunnen concluderen dat de transparantie onvoldoende is<sup>2</sup>. Integendeel, blijkbaar werkt de regelgeving zo goed dat al deze informatie uit het artikel kon worden verkregen.

---

<sup>2</sup> – Zo is loondoorbetaling verplicht tijdens de wettelijke opzegtermijn waardoor het einde van de arbeidsovereenkomst inderdaad in een volgend boekjaar kan vallen. Die loonkosten tijdens de opzegtermijn tellen daarom niet als ontslagvergoeding.

– Zo wordt ook niet iedere ontslagvergoeding als een bedrag ineens uitgekeerd, maar komen ook afspraken voor om gedurende enige tijd het inkomen aan te vullen (qua aard vergelijkbaar met een wachtgeldregeling). Dat heeft het voordeel dat de uiteindelijke kosten kunnen meevallen omdat de betrokkene alternatieve inkomsten verkrijgt. Zo'n aanvullingsafpraak moet echter boekhoudkundig wel met het maximaal mogelijke kostenbeslag in het jaar van beëindiging van het contract worden verantwoord. Daardoor kunnen later meevallers voor de zorginstelling optreden

– Juist om betrokkene de gelegenheid te geven om elders weer inkomsten te verwerven, wordt bij zijn/haar vertrek wel vaker een goedaardiger draai gegeven aan de reden van het vertrek. Bij een vertrekregeling in de vorm van een aanvullingsafpraak zou dat voor de ex-werkgever financieel voordeel opleveren.