

Datum
15 januari 2014

vereniging van
woningcorporaties

Kenmerk



Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500EA DEN HAAG

Koningin Julianaplein 10
2595 AA Den Haag
Postbus 93121
2509 AC Den Haag

088 233 37 00
aedes@aedes.nl
www.aedes.nl

Onderwerp

Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte

Op 4 december ontvingen wij van u het conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de WNT met inbegrip van de Memorie van Toelichting. Met deze brief geven wij graag gevolg aan de geboden mogelijkheid te regeren op het conceptvoorstel van wet. Allereerst maken wij een enkele opmerking van algemene aard. Vervolgens gaan wij in op de verlaging van het wettelijk bezoldigingsmaximum respectievelijk op de voorgestelde wijziging van het bezoldigingsbegrip. Tenslotte gaan wij kort in op de voorstellen ten aanzien van de overgangstermijn.

Algemeen

Bij de discussie over normering van inkomens in de semi-publieke sector heeft het kabinet ervoor gekozen om woningcorporaties, hoewel geen sprake is van geheel of gedeeltelijke financiering van overheidswege, te bestempelen als semi-publieke instelling in de zin van de WNT. Aedes heeft al eerder aangegeven zich deze keuze voor te kunnen stellen, in het licht van de maatschappelijke discussie over topbeloningen en gegeven de maatschappelijke rol en positie van woningcorporaties.

Tegelijkertijd hebben wij, mede als gevolg van de ministeriele regeling waarmee voor verschillende categorieën corporaties lagere maxima dan het algehele bezoldigingsmaximum van de WNT zijn vastgesteld, onze zorg uitgesproken over beloningsverhoudingen binnen de sector. Met name de relatie tussen de bezoldiging van topfunctionarissen in de zin van de WNT en die medewerkers die onder de CAO voor medewerkers in dienst van woningcorporaties vallen baart zorgen.

De Minister heeft inmiddels als gevolg van een uitspraak van de Rechtbank Den Haag d.d. 30 oktober 2013 de ministeriele regeling die aanvankelijk voor 2013 was vastgesteld vervangen door een nieuwe regeling, ingaande op 1 januari 2014. Daarmee werd genoemd knelpunt enigszins ondervangen. Nu het kabinet voornemens is het bezoldigingsmaximum van de WNT te verlagen rijst de vraag welke gevolgen dit heeft voor de regeling waarmee de maximum beloning voor verschillende categorieën corporaties wordt geregeld.

Gevreesd moet worden dat met name voor kleinere woningcorporaties (opnieuw) een aanmerkelijke overlap gaat ontstaan tussen de beloning van topfunctionarissen en het management niet-zijnde topfunctionarissen. Wij achten dit ongewenst en bepleiten reeds nu dat hiermee bij het vaststellen van een nieuwe staffel, wanneer het bezoldigingsmaximum van de WNT zal zijn vastgesteld, rekening wordt gehouden. Specifiek voor de corporatiesector kan echter eerst de balans worden opgemaakt wanneer meer inzicht bestaat in de nadere regeling die de verantwoordelijke minister voor de sector vast zal stellen op basis van een nieuw bezoldigingsmaximum. Een verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum voor de laagste categorieën binnen de corporatiesector is nauwelijks mogelijk. De aanneme, zoals geformuleerd in de Memorie van Toelichting, dat geschikte mensen te vinden zijn, is niet onderbouwd. Zeker voor wat betreft de laagste categorieën binnen de sectorale regeling ligt hier naar ons oordeel een reëel risico. Het substantieel verlagen van het algemeen bezoldigingsmaximum zal ertoe kunnen leiden dat evenwichtige beloningsverhoudingen ook tussen verschillende categorieën topfunctionarissen verder onder druk komen te staan. Wij verwijzen hiervoor naar het bovenstaande.

Overgangstermijn

In het voorstel wordt voorzien in een langere overgangstermijn voor diegenen die bij inwerkingtreding van de WNT een bezoldiging hadden die hoger was dan het maximum van de WNT, te weten 130% van de beloning van een minister. Wij achten deze verlenging van de overgangstermijn niet meer dan redelijk.

Anderzijds kunnen de voorstellen ten aanzien van de overgangstermijn tot verwarring leiden. Daar waarin het eerste deel van een afbouwperiode wél rekening gehouden dient te worden met de fiscale bijtelling voor een dienstauto, en bij verdere afbouw naar een nieuwe, verlaagde WNT norm niet meer, ontstaat wellicht onduidelijkheid. Wij geven u in overweging hiervoor een meer eenduidige regeling te treffen.

Voor nadere toelichting kunt u contact opnemen met _____ op _____ of per mail op _____.

Met vriendelijke groet,
Aedes vereniging van woningcorporaties

ir. M.A.E. Calon
voorzitter

Datum

30 januari 2014

Kenmerk

vereniging van
woningcorporaties



Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500EA DEN HAAG

Koningin Julianaplein 10
2595 AA Den Haag
Postbus 93121
2509 AC Den Haag

088 233 37 00
aedes@aedes.nl
www.aedes.nl

Onderwerp

Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte

Bij brief van 18 januari jongstleden hebben wij gebruik gemaakt van de mogelijkheid te reageren op het conceptvoorstel van wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Daarbij hebben wij onze zorg uitgesproken over de beloningsverhoudingen binnen de sector woningcorporaties bij aanpassing van het bezoldigingsmaximum. Inmiddels heeft nadere bespreking plaatsgevonden binnen onze vereniging. Dat geeft aanleiding tot de volgende aanvullende opmerkingen ten aanzien van het wetsvoorstel.

De Wet Normering Topinkomens (WNT) is van kracht sinds 1 januari 2013. Voor de corporatiesector geldt bovendien een ministeriële regeling waarmee voor verschillende categorieën corporaties een bezoldigingsmaximum wordt vastgesteld, lager dan het algemeen bezoldigingsmaximum van de WNT. Op grond van een uitspraak van de Rechtbank Den Haag van 30 oktober 2013 is de regeling die bij inwerkingtreding van de wet is geïntroduceerd onrechtmatig verklaard. Daarop heeft de Minister voor Wonen en Rijksdienst een nieuwe regeling vastgesteld. Deze is van kracht sinds 1 januari 2014.

De corporatiesector heeft zodoende niet of nauwelijks ervaring kunnen opdoen met de WNT en de daarop gebaseerde nieuwe regeling. Effecten en gedragingen als gevolg van de wet en de nadere uitwerking bij ministeriële regeling zijn dan ook nog volstrekt niet helder. Nog voordat duidelijkheid bestaat over de werking van de wet in de praktijk en de gevolgen voor het functioneren van woningcorporaties, wordt nu een aanpassing van de wet voorgesteld. Wij bepleiten dan ook een nadere evaluatie van de wet en de nadere regeling, alvorens tot aanpassing van de wet kan worden besloten. Wij stellen voor een dergelijke evaluatie vier jaar na inwerkingtreding van de WNT te houden. Die termijn is in overeenstemming met de benoemingstermijn van bestuurders binnen onze sector.

2/2

30 januari 2014

Voor nadere toelichting kunt u contact opnemen met: op of per mail op

Met vriendelijke groet,
Aedes vereniging van woningcorporaties

ir. M.A.E. Calon
voorzitter

Inbreng AOb internetconsultatie WNT

Inleiding

De Algemene Onderwijsbond (AOB) is met 86.000 leden de grootste onderwijsvakorganisatie in Nederland en maakt zich sterk voor het onderwijs en het onderwijspersoneel. De AOB maakt graag gebruik van de geboden mogelijkheid te reageren op het wetsvoorstel Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT.

Verlaagd bezoldigingsmaximum onderwijs

De AOB onderschrijft de wenselijkheid van een nieuwe normstelling zoals voorgesteld in het wetsvoorstel. Een maximering op 100% van een ministersalaris acht de AOB passend. De huidige normstelling in het onderwijs dient hierop te worden aangepast. Drie van de vier huidige verlaagde sectorale plafonds liggen boven de nieuwe norm van 100%. Naar de mening van de AOB moet dit leiden tot aanpassing van alle vier de vastgestelde plafonds. Dit met het oog op de logische samenhang en opbouw van de bedragen.

Privégebruik van de leaseauto

In het wetsvoorstel is er voor gekozen om de fiscale bijtelling voor privégebruik van de leaseauto buiten de vergelijking te houden. Zowel bij de vaststelling van het maximum, als bij toetsing hieraan. Het nadeel hiervan is dat deze uitgaven buiten de normering blijven. Dat vindt de AOB ongewenst. Temeer omdat in de huidige beloningsregelingen voor bestuurders niet in een normering is voorzien. De AOB is daarom voorstander van *alternatief a* zoals opgenomen in de memorie van toelichting. Daarin blijft de huidige systematiek van toepassing. Dat dit ertoe leidt dat topfunctionarissen die een leaseauto ook privé gebruiken daardoor iets minder mogen verdienen dan een minister, ziet de AOB voor het onderwijs niet als probleem. Mocht dit voor andere sectoren wel als bezwaarlijk worden aangemerkt dan biedt *alternatief c*, of een aparte normstelling voor het onderwijs, een oplossing.

Aanpassing gedifferentieerde beloningen onder het maximum

De memorie van toelichting bij de Wet verlaging beloningsmaximum WNT constateert terecht dat in het onderwijs ook de vastgestelde salariscategorieën moeten worden aangepast. De minister geeft hierbij aan dat in overleg met de sectoren zal worden bezien of en hoe de door hen gekozen systematiek moet worden aangepast. De AOB wordt hier graag bij betrokken. Volgens de AOB is aanpassing van de systematiek namelijk dringend gewenst. De minister heeft voor het onderwijs tot nu toe geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een indeling in salarisklassen vorm te geven onder de norm van de WNT. De WNT biedt die mogelijkheid om een oprijvend effect te voorkomen. In plaats daarvan wordt voor de normering onder het maximum van de WNT vertrouwd op cao's voor bestuurders, afgesloten tussen nieuw opgerichte bestuurdersverenigingen in het primair en voortgezet onderwijs en de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI). (Voor het mbo en hbo zijn nog geen cao's voor bestuurders tot stand gekomen.) De totstandkoming van cao's voor bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs was voor de minister reden af te zien

van een indeling in salarisklassen door de minister zelf. Volgens de AOb is aanpassing van deze systematiek echter dringend gewenst. De AOb dringt hierbij aan op een door de minister vastgestelde indeling gebaseerd op artikel 2.7 van de WNT. De tot stand gekomen cao's voor bestuurders vertonen namelijk grote tekortkomingen welke hieronder worden toegelicht.

Te beperkte betrokkenheid bij de cao's voor bestuurders

De cao's voor bestuurders worden gesloten tussen de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI) als werkgeversorganisatie en de nieuw opgerichte bestuurdersverenigingen als 'werknemersorganisatie'. Maar de vakorganisaties die betrokken zijn bij de reguliere cao's in het primair en voortgezet onderwijs zijn niet betrokken bij de totstandkoming van deze cao's. Dat is onwenselijk omdat zij er belang bij hebben dat er evenwicht blijft in het hele loongebouw. Uitgaven aan bestuurdersbeloningen gaan immers ten koste van de totaal beschikbare middelen. Zo kunnen ruime onkostenvergoedingen voor bestuurders de beschikbare fiscale ruimte in de werkkostenregeling volledig opsouperen.

Cao's voor bestuurders niet afdwingbaar

Partijen die buiten de cao's voor bestuurders zijn gelaten, zoals de vakorganisaties, kunnen hiervan geen naleving vorderen. De partijen die wel betrokken zijn bij de cao's voor bestuurders zijn echter zo nauw met elkaar verweven dat ook van deze zijde geen naleving kan worden verwacht. Los daarvan kan eenvoudig aan de normerende werking van de cao's worden ontkomen door gebruikmaking van ontwijkende juridische constructies, zoals gebruikmaking van de overeenkomst van opdracht in plaats van een arbeidsovereenkomst, of indiensttreding bij een neven-bv. Dit maakt de afspraken in de cao's voor bestuurders nauwelijks afdwingbaar.

De cao's voor bestuurders bieden geen effectieve normering

De cao's voor bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs bieden geen effectieve normering. De salarisindeling heeft niet het karakter van een standaardbepaling. De bepalingen vormen slechts "een richtlijn voor toezichthouders en bestuurders voor de bepaling van de maximaal toe te kennen beloning, rekening houdend met de omvang en complexiteit van de onderwijsinstelling."¹ Afwijken van de salarisindeling naar boven en naar beneden behoort gewoon tot de mogelijkheden, zolang de bovengrens van het sectorale maximum van de WNT maar niet wordt overschreden. Deze bovengrens ligt aanmerkelijk hoger dan de oude norm in het bij de doordecentralisatie ingetrokken Kaderbesluit. In plaats van een normerend element zijn de cao's voor bestuurders hiermee vooral een stimulans de ontstane ruimte te benutten. Voor wat betreft de kostenvergoedingen en mobiliteitsregelingen ontbreekt bovendien elke transparantie en normering. Dit zijn open regelingen waaruit op geen enkele wijze valt af te leiden wat het maximumbedrag is dat aan onkosten mag worden vergoed. Door deze zeer ruime regelingen in de cao's voor bestuurders is het overgangsrecht van de WNT maximaal benut, en is er thans van effectieve normering geen sprake.

Cao's voor bestuurders zijn onevenwichtig

De schaalindeling in de cao's voor bestuurders staat niet in relatie tot het loongebouw zoals dat geldt voor het overige personeel. Deze schalen zijn niet tot stand gekomen met

¹ Preambule CAO Bestuurders PO 2013.

gebruikmaking van een objectief functiewaarderingssysteem, zoals dat wel voor de rest van het personeel gehanteerd wordt. Zo kent de cao voor bestuurders in het vo schaal 18 als de hoogste schaal. Hiermee wordt afgeweken van schaal 17 zoals werd geadviseerd in het advies van Alons & Partners Consultancy BV. Dit advies was gebaseerd op het functiewaarderingssysteem van het vo en de overheid.

In plaats van een objectieve functiewaarderingssystematiek zijn leerlingaantallen de bepalende factor bij de schaaltoekenning. De aantallen lijken willekeurig gekozen. Deze aanpak leidt tot een onevenwichtige verhouding tot het loongebouw van de rest van het personeel, en leidt bovendien tot schaalvergroting op verkeerde gronden.

Cao's voor bestuurders leiden tot juridische problemen

Cao's speciaal voor bestuurders komen buiten het onderwijs in Nederland niet voor. Dit roept de vraag op naar de juridische houdbaarheid van deze bijzondere constructie. In de juridische literatuur wordt de status van de afspraken in de cao's voor bestuurders ter discussie gesteld. Voor het bijzonder onderwijs wordt betwijfeld of deze afspraken überhaupt als cao kunnen worden aangemerkt.² Daarnaast spelen samenloopvraagstukken met de reguliere onderwijs-cao's. Ook in het openbaar onderwijs, waar niet het cao-recht maar het ambtenarenrecht van toepassing is, rijzen vragen bij de status van de afspraken. Betwijfeld wordt of de afspraken in de cao's voor bestuurders wel rechtmatig kunnen worden doorvertaald in een algemeen verbindend voorschrift. De cao's voor bestuurders zijn namelijk in strijd met de voor het openbaar onderwijs geldende overlegverplichtingen. Voor zowel het openbaar als bijzonder onderwijs moet dus geconcludeerd worden dat de cao's voor bestuurders niet goed passen in het bestaande stelsel van arbeidsvoorwaardenvorming.³ Kortom, ook juridisch gezien zijn cao's voor bestuurders niet het juiste instrument om tot normering van bestuurderssalaries in het onderwijs te komen.

Samengevat

De AOb is tevreden met de nieuwe normering op 100% van het ministersalaris. Wel acht de AOb ook normering van privégebruik van de leaseauto wenselijk. Daarnaast is een afdwingbare salarisindeling onder de WNT dringend gewenst om een opdrijvend effect te voorkomen en om evenwicht in het loongebouw te behouden. De huidige systematiek met cao's voor bestuurders voldoet allerminst. Er is momenteel geen sprake van een evenwichtige en afdwingbare normstelling en er zijn grote vraagtekens te plaatsen bij de juridische houdbaarheid van de constructie. De AOb dringt aan op een objectieve en afdwingbare normstelling op basis van artikel 2.7 WNT.

Hoogachtend,

Walter Dresscher
Voorzitter AOb

² W. Lindeboom, 'Cao voor bestuurders voortgezet onderwijs nog lang niet af', *School en wet*, 2012, p. 11-14.

³ D. van der Zweep, *Een vreemde eend in de bijt. De arbeidsrechtelijke positie van de statutair bestuurder in het primair onderwijs*, Utrecht 2012, p. 63-67 en p. 77-80.



Per e-mail

Aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v.

Zeist, 13 januari 2014

Betreft: Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte Minister,

Als bestuursadviseurs op het gebied van beloningsvraagstukken voor bestuurders en commissarissen zijn wij intensief betrokken bij vraagstukken rond de invoering van de WNT. Wij willen deze ervaring graag inbrengen in de discussie over het voorontwerp van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (WNT 100), gezien de ingrijpende gevolgen die deze nieuwe wet kan hebben op het arbeidsvoorwaardenbeleid voor topfunctionarissen. In onze reactie richten wij ons met name op de technische vraagstukken rondom deze dit wetsvoorstel en de nieuwe implicaties voor het beloningsbeleid voor topfunctionarissen. Wij doen dit op deze wijze omdat andere stakeholders naar onze informatie een meer inhoudelijke sectorspecifieke reactie zullen geven.

Indien u vragen hebt naar aanleiding van onze reactie dan zij wij graag bereid om deze nader toe te lichten.

1. *De bezoldiging van een minister is hoger dan "een ministersalaris"*

Het voorontwerp geeft een onvolledig beeld van de werkelijke bezoldiging van een minister. Deze ligt in de praktijk aanzienlijk hoger dan de theoretische norm die in de WNT 100 is opgenomen. Wij schatten de werkelijke bezoldiging van een minister volgens de definities van de WNT in 2013 op ca. € 220.000, inclusief bijtelling van de auto en compensatie van fiscale nadelen. Dat is slechts 4% onder de huidige WNT-norm.

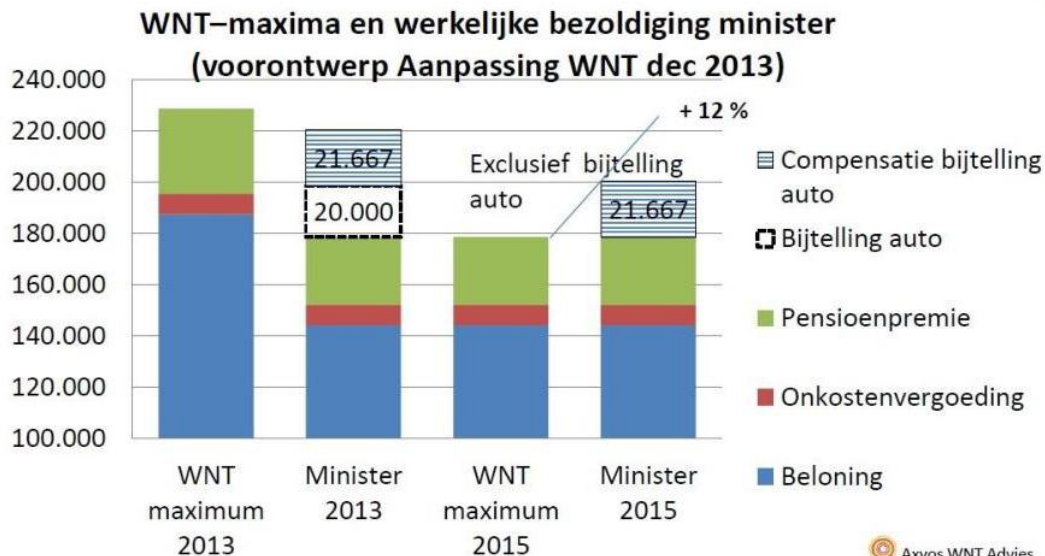
Als de WNT 100 volgens plan wordt ingevoerd dan ontstaat een situatie waarin de werkelijke bezoldiging van een minister in 2015 op ca. € 200.000 uitkomt, derhalve 12 % meer dan de eigen norm. Dit zou dan betekenen dat het uitgangspunt om de bezoldigingen terug te dringen naar het niveau van "een ministersalaris" er toe zal leiden dat een minister per definitie de eigen norm aanzienlijk zal overschrijden.

Samenvattend ziet het beeld er als volgt uit:

Amersfoortseweg 10
3705 GJ Zeist
Postbus 272
3720 AG Bilthoven
T 030 693 14 25

info@axyos.nl
www.axyos.nl

axyos



2. ***Bijtelling van de auto zou onderdeel van de norm moeten blijven.***

Er wordt een ingewikkelde oplossing voorgesteld om de bijtelling voor de "auto van de zaak" buiten het bereik van de WNT te plaatsen door te kiezen voor een aanpassing van de bezoldigingsdefinitie. Het voorstel om de bijtelling voor de auto uit de bezoldiging te halen is naar onze mening onverstandig. Het leidt tot ongelijke behandeling tussen functionarissen met en zonder "auto van de zaak", tot ongewenste beloningsprikkel en tot een ingewikkelder overgangsregeling. Het in de memorie van toelichting opgenomen alternatief b (het opnemen van de bijtelling van de minister in de norm) verdient naar onze mening veruit de voorkeur.

3. ***Het WNT-maximum daalt los van de WNT 100 (autonoom) met maximaal 7% door aftopping van de pensioenopbouw voor hogere inkomens.***

In de WNT 100 wordt melding gemaakt van de kabinetsplannen om de fiscale aftrekbaarheid van pensioenopbouw voor hogere inkomens (boven € 100.000) te beperken. Deze maatregel zal los van de WNT 100 ook een belangrijk effect hebben op het WNT-maximum. Een analyse van het "stapelen" van deze wettelijke maatregelen ontbreekt. Het gaat om substantiele bedragen die een belangrijke invloed op de (maximum) bezoldiging hebben.

In het huidige WNT-maximum van € 228.599 is ca. € 33.000 aan pensioenpremie begrepen. Bij aftopping daalt de premie met ca. € 16.000. Als deze daling voor ministers niet in andere arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd, dan komt het WNT-maximum na invoering van deze maatregel op ca. € 212.000, (-7%).



4. *De aftopping van de pensioenopbouw veroorzaakt nieuwe wetstechnische problemen.*

De huidige wet regelt dat het bezoldigingsmaximum jaarlijks wordt geïndexeerd. Voor de pensioenpremie wordt daarbij uitgegaan van ABP tarieven van een jaar eerder. Het berekenen van een aanzienlijk lagere premie heeft tot gevolg dat de indexering van het bezoldigingsmaximum per saldo negatief wordt, een situatie die in de huidige wet niet is voorzien. Een nieuwe overgangsregeling is noodzakelijk.

5. *De WNT 100 raakt veel meer topfunctionarissen dan tot nu toe ingeschat.*

De effecten van de WNT 100 in de praktijk worden onderschat. Gesteld wordt dat er bij de huidige wetgeving 300 functionarissen een bezoldiging ontvangen die hoger ligt dan de WNT-norm. Bij invoering van de WNT 100 zou dit aantal stijgen naar 700. Bij deze inschattingen wordt (nog) voorbij gegaan aan de effecten van de sectorregelingen die per 1-1-2014 zijn ingevoerd. De exacte getallen moeten nog worden geanalyseerd, maar onze verwachting is dat in 2014 daardoor een veelvoud van de genoemde 300 functionarissen boven de norm zal zitten.

6. *Ontwrichting van het loongebouw is een risico.*

Loskoppelen van de verlaging van de norm voor topfunctionarissen (2015) en invoering van deze norm voor overige functionarissen (2017) lijkt ons onverstandig. Dat ontwricht het loongebouw en creëert ongewenste onderlinge verschillen.

7. *Het in een hoog tempo "stapelen" van ingewikkelde wetgeving is risicovol en ongewenst.*

De huidige WNT en de daarmee samenhangende regelgeving is nog volop in ontwikkeling. De wetgeving voor de toepassing van de WNT in 2013 (!) wordt op z'n vroegst in het voorjaar van 2014 afgerond. Instellingen zijn nauwelijks geïnformeerd over de complexe regels. Voor 2014 zijn klassenindelingen voor de zorg en woningcorporaties ingevoerd. Nu al weer nieuwe wetgeving daarop "stapelen" is onverstandig. De WNT is uitermate complex. In de praktijk is nauwelijks ervaring opgedaan met de huidige wet en bestaat er geen inzicht in de effecten. Verwacht mag worden dat er uit de evaluatie in het 2^e halfjaar 2014 weer nieuwe praktijkproblemen naar boven komen die om een andere wettelijke oplossing vragen.

8. *Er is ook aandacht nodig voor de bezoldiging van commissarissen.*

De laatste tijd neemt de kritiek op de 5% en 7,5% -norm voor commissarissen verder toe. Deze norm is veel lager dan de voor goed toezicht noodzakelijke tijdsbesteding. Ook in het onlangs verschenen rapport van de commissie Halsema is daar aandacht voor gevraagd, maar met deze aanbeveling is in dit voorontwerp nog niets gedaan. De wetgever is bovendien niet consistent in de aannames voor tijdsbesteding. Zo is



onlangs in de Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen opgenomen dat een lidmaatschap van een raad van toezicht moet worden gelijkgesteld met 0,1 fulltime-equivalent, dus een factor van 10%, terwijl er geen argumenten zijn waarom een dergelijke toezichtfunctie meer of minder tijd zou kosten dan een toezichtfunctie bij een (andere) semi-publieke organisatie.

Nu dit voorontwerp zelfs tot een aanzienlijke verlaging van de bezoldigingsmaxima voor commissarissen gaat leiden, zou een oplossing van dit vraagstuk ook in dit voorontwerp moeten worden meegenomen.

9. *De positie van interim-managers moet nader worden bekeken.*

De positie van topfunctionarissen zonder dienstbetrekking (o.a. interim-bestuurders) verslechtert verder door de WNT 100. Dat is een ongewenste ontwikkeling voor de beschikbaarheid van interim-management op de momenten dat dat nodig is. Er is een herbezinning nodig op de wijze waarop de bezoldigingsmaxima voor deze groep moeten worden toegepast.

10. *Het aanpassen van de bezoldigingsdefinitie (auto van de zaak) heeft ook gevolgen voor de vergelijkende cijfers.*

In de WNT is de verplichting opgenomen om vergelijkende cijfers op te nemen. Als de definitie van bezoldiging wordt aangepast, dan zal ook moeten worden aangegeven op welke basis de vergelijkende cijfers moeten worden berekend.

11. *Is het tempo van de veranderingen wel realistisch?*

Mede gezien de huidige grote achterstand in de invoering van de WNT en de invoering van nieuwe ministeriële regelingen per 1-1-2014 lijkt het ons zeer ambitieus om te veronderstellen dat de behandeling van dit wetsvoorstel in de beide Kamers kan worden afgerond op een zodanig tijdstip dat er vervolgens nog voldoende tijd is voor het (ook wettelijk vereiste) zorgvuldige overleg met de diverse sectoren over een aanpassing van de ministeriële regelingen per 1-1-2015. Dan kan er dus een scenario ontstaan waarbij het algemene maximum wordt verlaagd per 1-1-2015 en de ministeriële regeling een jaar later wordt aangepast. Daarmee wordt dan de 5^e overgangsregeling een feit?

Met vriendelijke groet,
Axyos WNT Advies,

Drs. M.A.J. Meijer

Drs. H.J. van den Bosch RA

Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties

Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Geachte

Bij deze maken wij gebruik van de mogelijkheid die u ons geboden hebt om te reageren op de voorgenomen 'Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT'.

Datum

14 januari 2014

Onderwerp

WNT

Ons kenmerk

Wij sluiten ons aan bij de bezwaren tegen deze voorgenomen wet zoals deze geuit zijn door de werkgeversvereniging van de waterbedrijven (WWB) alsmede door netwerkbedrijven.

In aanvulling daarop hebben wij de volgende bezwaren.

Handelsregister

1. Zeer recentelijk (1 januari 2013) is WNT-1 van kracht geworden. Er dient eerst een grondige evaluatie te komen van de effecten van deze maatregelen alvorens zorgvuldig te kunnen besluiten over eventuele volgende stappen. Te denken valt daarbij aan jurisprudentie en problemen met het aantrekken van de vereiste kwaliteit voor de bestuurlijke topfuncties binnen het 'WNT-domein'.
2. De voorgenomen verdere verlaging is strijdig met het advies van de Commissie Dijkstal. Wij pleiten voor het alsnog volledig opvolgen van dit advies door onder meer de salarissen c.q. vergoedingen in het Openbaar Bestuur conform dit advies te verhogen. De noodzaak hiertoe is recentelijk nog eens duidelijk geworden nu te weinig mensen meer bereid zijn zich verkiesbaar te stellen voor de gemeenteraadsverkiezingen, onder andere door te lage vergoedingen.
3. De voorgenomen verdere verlaging drukt het loongebouw zodanig 'ineen' dat het ingrijpt in de cao-salarissen van de 2^e en 3^e lijn. Dat vereist afstemming met de vakorganisaties.
4. Ingrijpen in bestaande arbeidscontracten is mogelijk strijdig met artikel 1 van het Europees Protocol. Om de mate van strijdigheid te beperken is bij WNT-1 gekozen voor een overgangstermijn van zeven jaar (4+3) om de effecten op bestaande contracten te mitigeren.
Verder ingrijpen vereist opnieuw een overgangsperiode van ten minste zeven jaar in plaats van de huidige voorgenomen twee jaar.

5. In de voorgenomen WNT-2 behoort de fiscale bijtelling wegens het beschikbaar stellen van een dienstauto niet langer tot de WNT-optelling. Ook voor WNT-1 dient dit gecorrigeerd te worden.
Het kan immers niet zo zijn dat voor WNT-1 en WNT-2 andere definities van bezoldiging gelden.
De correctie voor WNT-1 (teneinde de fiscale bijtelling uit het WNT-totaal te halen) kan meegenomen worden bij de Aanpassingswet van WNT-1, die thans aanhangig is in de Tweede Kamer.

Voor nader overleg of informatie kunt u met mij contact opnemen via telefoonnummer
of e-mail:

Met vriendelijke groet,

mr. H.A.J. de Beer
hoofd Bestuurlijke & Juridische Zaken



**Aan de minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG**

**Betreft: Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT
Datum: 15 januari 2014**

Excellentie,

Hierbij maken de voorzitters van de Raden van Commissarissen van de regionale netwerkbedrijven Alliander en Enexis graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de Wet verlaging bezoldigingsmaximum topfunctionarissen publieke en semipublieke secotr (ook wel als WNT 2 aangemerkt).

WNT 1 en 2 problematisch voor netwerkbedrijven

In de maatschappij en politiek is een roep om beloningsplafonds in te stellen voor (semi)-publieke instellingen, de Wet Normering Topinkomens (WNT) geeft daar uitvoering aan. Het doel van de WNT is de onbalans in beloningsniveaus en verantwoordelijkheden recht te trekken. De WNT geldt ook voor de regionaal opererende netwerkbedrijven. Alliander en Enexis zijn twee van die netwerkbedrijven. Deze bedrijven betwijfelen sterk of de indeling van hun geprivatiseerde ondernemingen die naast hun maatschappelijke en publieke taak ook commerciële activiteiten in een internationale markt uitoefenen, een juiste is. Vooral omdat binnen de netwerksector de landelijke netbeheerders (TenneT en Gasunie) expliciet zijn uitgezonderd van deze wettelijke norm. De voorgenomen verlaging van de WNT-norm naar 100% vanaf 2015 heeft wederom vergaande gevolgen terwijl de huidige 130% norm nu al problemen oplevert voor deze bedrijven.

Ontwerpvoorstel wet heeft ingrijpende gevolgen voor netwerkbedrijven

Snelheid facilitering duurzame energietransitie: de netwerkbedrijven hebben grote uitdagingen inzake de duurzame energietransitie. Deskundigheid, snelheid van handelen, innovaties en risicobeheersing garanderen een ongestoorde, betrouwbare en betaalbare energievoorziening. Daarvoor moeten bedrijven uitermate professioneel functioneren en aangestuurd worden. De afgelopen jaren en door de afsplitsing van de energieleveringsbedrijven, is deze professionalisering en focus bij de netwerkbedrijven scherp ingezet. De WNT belemmert een verdere- en noodzakelijke versnelling.

Aantrekken en behoud topbestuurders problematisch: de netwerkbedrijven met 20 miljard euro assets in beheer en een vreemd vermogen van meer dan 4 miljard euro noodzaken een uitermate competent en professioneel bestuur. Een beloning binnen de WNT staat in geen enkele verhouding tot de verantwoordelijkheden en financiële afbreukrisico's die de functie-uitoefening met zich meebrengt. Bestuurders met de juiste competenties zijn hiervoor niet te vinden of verlaten inmiddels de eigen sector waarvoor de WNT geldt. Voor drie topfunctionarissen is dit scenario realiteit. Zij zijn nota bene in dienst getreden van Gasunie en Stedin tegen een aanmerkelijk ruimere beloning. De netwerkbedrijven maken zich grote zorgen over een verdere uitstroom van topmanagement uit hun bedrijven. Uit gesprekken om top management te informeren over hun salarisconsequenties als gevolg van de WNT, is vast komen te staan dat veel topmanagers de bedrijven gaan verlaten door de nieuwe beloningsregimes.

Onderzoek naar vergelijkbare functies: uit onderzoek van Berenschot (d.d. 10 augustus 2012) naar vergelijkbare functies in een representatieve peergroup ontstaat een bezoldigingsniveau dat ruim boven de absolute norm van de WNT valt. Bij organisaties met functies van vergelijkbare complexiteit en maatschappelijke impact die buiten de gereguleerde sector vallen ligt het beloningsbeleid zeer ruim boven de actuele WNT norm (Enexis kan op verzoek dit rapport beschikbaar stellen).

Vergelijking met TenneT en Gasunie: TenneT en Gasunie (aandeelhouder Staat) hadden in 2012 respectievelijk 2.293 en 1.685 medewerkers en een omzet van 1.7 en 1.5 miljard euro. Voor de twee grootste netwerkbedrijven, Enexis en Alliander (aandeelhouders gemeenten en provincies), zijn dat 4.200 en 6.647 medewerkers met een omzet van 1.3 en 1.7 miljard euro. Gezamenlijk zijn er bij de netwerkbedrijven 14.073 medewerkers werkzaam met een omzet van meer dan 3,5 miljard. TenneT en Gasunie vallen niet onder de WNT, maar hebben een apart beloningsbeleid en komen daardoor in een ongewenste en oneigenlijke concurrentiepositie die de landelijke en regionale netbeheerders en daarmee het land, geen goed doen. Voor de verschillen in de beloningsniveaus verwijzen wij naar de beloningsparagrafen van de regionale en landelijke netwerkbedrijven.

Ineendrukken van gehele loongebouw: de wettelijke verlaging van de topsalarissen heeft ontegenzeggelijk een neerwaartse druk op het gehele loongebouw van de netwerkbedrijven. De huidige loongebouwen hebben een markconcurrerende en intern consistente opbouw, waarbij de hogere cao-schalen en bijbehorende arbeidsvoorwaarden uitstijgen boven de 100% norm van de WNT. Verlaging van de bovenkant (naast de topfunctionarissen dus de bovenste functie-/organisatieniveaus in de cao-omgeving) heeft - voor consistentie van het loongebouw - zonder meer (op termijn) een neerwaarts effect op alle ondergelegen (cao-) beloningsniveaus. Dit leidt onvermijdelijk tot verlaging van de beloning van alle werknemers. De bedrijven verliezen daardoor de concurrentieslag op de arbeidsmarkt om getalenteerde medewerkers. Ook ontstaat er veel interne onrust over salariëring. Er kan namelijk niet alleen worden ingegrepen op de individuele arbeidsovereenkomsten, maar er wordt ook geïntervenieerd in het collectieve domein van cao-afspraken tussen sociale partners. De sectorale vakbondsbestuurders zijn zeer bezorgd over deze ontwikkeling.

Verslechtering arbeidsmarktpositie: deze loonsverlagingen hebben daarmee een reëel negatief effect op de arbeidsmarktpositie van de bedrijven. Niet alleen wordt het concurreren voor management- en specialistische functies in de markt ernstig belemmerd,

ook op de andere en lagere niveaus heeft dit een zeer nadelig effect. In een al krappe markt van technici – kunnen de bedrijven onvoldoende gekwalificeerd personeel aantrekken. Grootschalige vervanging van vakmensen door pensionering en de noodzaak om nieuwe expertise aan te trekken voor complexe, strategische en maatschappelijke speerpunten als smart grids, slimme meters, duurzame mobiliteit en duurzame energietransitie, plaatsen de bedrijven in een enorme spagaat. Het niet kunnen bieden van concurrerende salarissen en de 'war on talent' resulteren in grootse formatieproblematieken die de bedrijfsvoering rechtstreeks raken en innovaties vertragen.

Kwaliteit van toezicht onder druk: de WNT regelt ook de beloning van de interne toezichthouders van de bedrijven. Door de substantiële verlaging c.q. halvering van de toegestane beloning voor de commissarissen komt de gewenste kwaliteit van toezicht – mede gezien de omgeving waarin zij opereren en complexiteit van vraagstukken – onder druk.

Voorgestelde oplossing

In artikel 2.5. WNT is bepaald dat de minister voor de functies van topfunctionarissen een maximum kan vaststellen dat hoger is dan de maximale bezoldiging (als bedoeld in artikel 2.3. WNT) als bijzondere marktomstandigheden een hoger bedrag rechtvaardigen. Het regeerakkoord 'Bruggen slaan' voegt daar aan toe dat 'uitzonderingen op deze norm een wettelijke basis moeten hebben'.

De netwerkbedrijven zijn van mening dat de bijzondere marktomstandigheden en een uitzonderlijke bestuurlijke complexiteit van de netwerkbedrijven, de omvang en transitie die deze bedrijven doormaken, passen bij zowel de maatschappelijke verantwoordelijkheid als bedrijfseconomische realiteit van deze bedrijven. Als oplossing ter voorkoming van bovengenoemde problemen en risico's zien de bedrijven dat binnen de kaders van de WNT er voor de netwerkbedrijven een sectorale bezoldigingsnorm in overleg met de sector wordt vastgesteld die recht doet aan omvang en complexiteit van de netwerkbedrijven. Een ministeriële regeling kan dan als afwijking van het wettelijk bezoldigingsmaximum in het wettelijk kader worden ingebed. Alternatief is een gelijkwaardige indeling van de netwerkbedrijven met de andere landelijke netbeheerders als TenneT en Gasunie.

Wij verzoeken u vriendelijk onze overwegingen te betrekken bij het verdere wetgevingsproces van de WNT.

Hoogachtend,

Ed d'Hondt,
Voorzitter RvC Alliander

Doeko Bosscher,
Voorzitter RvC Enexis

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Uw kenmerk	Ons kenmerk	Datum
-		15 januari 2015
Doorkiesnummer	In behandeling bij	E-mail
Onderwerp:	<u>Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT</u>	

Geachte heer ,

Naar aanleiding van de brief d.d. 28 november 2013 van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bericht ik u als volgt.

In deze brief wordt het CBR geïnformeerd over en in de gelegenheid gesteld te reageren op het concept voorstel van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Het CBR deelt de mening van de regering dat een ordentelijke bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector van groot belang is. Het CBR onderschrijft in algemene zin het uitgangspunt dat de bezoldiging van de topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector op een maatschappelijk aanvaardbaar, evenwichtig en verantwoord niveau dient te zijn. De maatschappelijke verontwaardiging die in het recente verleden is geuit over de hoge bezoldigingen noopt tot een structurele kritische beschouwing van de bezoldiging van de topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector.

Naar de mening van het CBR biedt de huidige norm van 130% van een ministersalaris daarvoor een afdoende en redelijke basis. Hoewel het CBR daar geen onderzoek naar heeft gedaan, is de verwachting dat een verlaging van deze norm er toe zal leiden dat het in de toekomst moeilijker wordt om voldoende geschikte kandidaten te vinden voor topposities in de publieke en semipublieke sector. Welke redelijke norm men ook hanteert, er zal altijd een spanningsveld bestaan tussen de private en (semi)publieke sector op dit punt. Echter, met de huidige 130% norm lijkt dit spanningsveld vanuit de (semi)publieke sector te hanteren nu de ervaring leert dat er over het algemeen voldoende aanbod van geschikte kandidaten is voor genoemde topposities.

Zoals gezegd, verwacht het CBR met de substantiële verlaging van voornoemde norm dat dit aanbod in aanzienlijke mate zal slinken hetgeen er mogelijk toe zal leiden dat er geen - of niet voldoende - personen

kunnen worden aangetrokken die beschikken over de voor de functie noodzakelijke kwaliteiten en ervaring, hetgeen op langere termijn af zal doen aan de kwaliteit van de (semi)publieke sector .

Tenslotte plaatst het CBR zijn vraagtekens bij de juridische geldigheid van ingrijpen van de voorgenomen aanpassing van de WNT op de thans geldende - en binnen de WNT passende - bezoldigingen waarvoor met de betrokkenen willens en wetens contractuele afspraken zijn gemaakt. In het verlengde van bovenstaande doet een dergelijk handelen bovendien af aan het vertrouwen van potentiële functionarissen in de bestendigheid van hun (nieuwe) contractuele afspraken, wat er in de toekomst mogelijk toe leidt dat zij bij voorbaat zullen afzien van een topositie in de (semi)publieke sector. Dit is uiteraard onwenselijk. Het CBR geeft dan ook in overweging om de nieuwe norm enkel te laten gelden voor nieuwe bezoldigingen waaromtrent na inwerkingtreding van het wetsvoorstel afspraken worden gemaakt en niet voor contractuele afspraken die thans reeds gelden. Ik vertrouw u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

mevrouw mr. S.M. Zijdeveld
algemeen directeur



Luchtverkeersleiding Nederland
Air Traffic Control the Netherlands

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat Generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties
Arbeidszaken Publieke Sector
T.a.v.
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Postbus 75200
1117 ZT Luchthaven Schiphol
Nederland

Tel: +31(0) 20 40 62 000
Fax: +31(0) 20 64 84 999
E-mail: atc.nl@lvnl.nl

uw brief van:
28 november 2013

schiphol-o:
13 januari 2014

contactpersoon:

uw kenmerk:

ons kenmerk:

toestelnummer:

onderwerp:
Reactie consultatie Wet verlaging
bezoldigingsmaximum WNT

bijlage(n):
--

faxnummer:

Geachte heer

Het Bestuur en de Raad van toezicht van Luchtverkeersleiding Nederland maken graag van de bij brief van 28 november 2013 geboden gelegenheid gebruik om inhoudelijke te reageren op het concept wetsvoorstel verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Met deze brief gaan wij met name in op problemen die wij voorzien voor de toekomstige aansturing van LVNL als gevolg van het concept wetsvoorstel.

De besturing van LVNL kent een hoge complexiteit. Hierbij speelt een aantal bijzondere omstandigheden een rol, welke wij hieronder uitzetten:

- LVNL opereert op het scheidsvlak van publieke en economische belangen. Enerzijds is LVNL verantwoordelijk voor veiligheid en heeft zij een belangrijke rol op milieugebied, anderzijds is de dienstverlening van LVNL essentieel voor een concurrerende mainport. Dit maakt dat bestuur en hoogste leidinggevende managementteam, verenigd in BMT, productief moeten samenwerken met zowel de overheid als de uiterst competitieve luchtvaartsector.
- Luchtverkeersleiders zijn professionals die in hun werk een grote mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid aan de dag (moeten) leggen. Een effectieve aansturing van deze groep medewerkers vergt gezag op basis van kennis van zaken. Daarom is het essentieel dat (voormalig) verkeersleiders in BMT plaatsnemen.
- De luchtverkeersleiding kent een groot afbreukrisico, zowel op het gebied van veiligheid als de economische impact van de continuïteit van de dienstverlening. Om aan de toenemende eisen qua kostenbeheersing versus kwaliteit van de dienstverlening te voldoen is excellent management een absolute voorwaarde.

Sinds de verzelfstandiging van LVNL in 1993 is gewerkt aan de professionalisering van de organisatie. Daarbij is telkens gebleken dat de aansluiting tussen werkvloer en bestuur een cruciale factor is, zowel voor de continuïteit van de dienstverlening als voor het doorvoeren van veranderingen. Deze aansluiting is tot heden vormgegeven door verkeersleiders via verschillende managementposities te laten doorgroeien naar bestuurs- en hoogste managementniveau. Op dit moment hebben de directeur Operations en de bestuursvoorzitter een achtergrond als luchtverkeersleider. Met de huidige invulling van het topmanagement is LVNL in staat gebleken om als betrouwbare partner te acteren zowel richting overheid als luchtvaartsector en zijn ingrijpende maatregelen doorgevoerd zoals loonmatiging en een aanzienlijke personeelsreductie in reactie op de economische recessie, terwijl tegelijkertijd de kwaliteit van de dienstverlening verder verbeterd is.

Bezoekadres:
Stationsplein Zuid-West 1001
1117 CV Schiphol-Oost

Daarnaast heeft de professionalisering van LVNL over de jaren geleid tot krimp van het management. Dit betreft zowel een vermindering van het aantal hogere managementfuncties als ook de hoogte van de bezoldiging.

LVNL heeft ter voorbereiding op de implementatie van de vervolgwetsvoorstellen WNT onderzoek laten doen naar het arbeidsvoorwaardenpakket van haar verkeersleiders door de HayGroup. De Hay Group heeft vastgesteld dat het arbeidsvoorwaardenpakket voor LVNL verkeersleiders vanuit Europees perspectief marktconform is. Dit leidt tot een voor LVNL goed functionerende arbeidsmarktpositie binnen Europa, een positie die behouden zou moeten worden. Zoals bekend is dit bezoldigingsniveau echter niet passend binnen de huidige en de in dit wetsvoorstel omschreven verlaagde toekomstige bezoldigingsnormen WNT.

De in het wetsvoorstel omschreven verlaging van de WNT norm vormt direct een ernstige belemmering voor de invulling van de hogere managementfuncties waarvoor een operationele achtergrond als verkeersleider noodzakelijk is. Bovendien is aannemelijk dat LVNL niet meer in staat zal zijn om kwalitatief hoogwaardige managers aan te trekken, zij moeten immers naast goede algemene managementcompetenties ook beschikken over specifieke, aan het totale verkeersleidingssysteem gerelateerde, kennis en vaardigheden. Kwaliteiten die op de (intern)nationale arbeidsmarkt stevig gehonoreerd worden. Het spanningsveld tussen de nationale aanscherping van de WNT en de internationale arbeidsmarkt voor verkeersleiders en aan verkeersleiding gerelateerde managementfuncties is tot op heden nog niet geadresseerd.

De uitdagingen waar LVNL voor staat, zoals verdere beheersing van de kosten, de problematiek van de vroegpensioenregeling voor luchtverkeersleiders, de vervanging van het technische verkeersleidingssysteem, de civiel-militaire samenwerking en het doorvoeren van Europese (luchtruim)ontwikkelingen, acht ik hooggekwalificeerde bestuurders en hoogste management onontbeerlijk. Daarbij is het noodzakelijk om het voor LVNL bewezen besturingsmodel van topfunctionarissen met een operationele achtergrond te kunnen voortzetten.

Het is dus essentieel dat tenminste voor de functie directeur Operations een functionaris met een achtergrond als luchtverkeersleider aangetrokken kan worden.

Voor de overige managementfuncties is het noodzakelijk dat excellente mensen aangetrokken kunnen worden op basis van marktconforme arbeidsvoorwaarden. Dit is essentieel voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en om de uitdagingen waar LVNL voor staat aan te gaan.

Het wetsvoorstel, evenals de huidige WNT, mist dan ook nog een bepaling die een maatwerkoplossing voor bovengenoemde problematiek mogelijk maakt.

Het maatschappelijk belang dat verbonden is met het primaire doel van (de aangescherpte) WNT zal uiteraard onderdeel moeten blijven van de met de (vak)minister(s) te maken afwegingen ten behoeve van de maatwerkoplossing. In dit verband willen wij benadrukken dat LVNL zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van matiging van salarissen van topfunctionarissen wenst te nemen.

Het Bestuur en de Raad van toezicht LVNL zijn gaarne bereid om deze reactie op de consultatie van het wetsvoorstel aan u toe te lichten.

Erop vertrouwend u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben,

Met vriendelijke groet,

J.F.M. van Rooijen
Bestuurder LVNL

Prof. Drs. G.J. Cerfontaine,
Voorzitter Raad van Toezicht LVNL



WOONBOND

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

postbus 20011
2500EA Den Haag

Ons kenmerk:

Afdeling:

Datum:

Onderwerp:

8 januari 2014
Consultatie wet verlaging
bezoldigingsmaximum WNT

Geachte heer

Middels deze brief zou ik gehoor willen geven aan uw verzoek om te reageren op het conceptvoorstel van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT.

De Nederlandse Woonbond is voorstander van het voorliggende voorstel. Verlaging van het bezoldigingsmaximum in de WNT tot 100% van een ministersalaris zien wij als een forse stap in de goede richting. Wel hebben wij vraagtekens bij de lange overgangstermijnen. Die bezwaren gelden voor de oorspronkelijke WNT en voor de voorliggende verlagingwet. Hoewel het toepassen van overgangsrecht in onze ogen vanzelfsprekend is, zien wij een overgangperiode van zeven tot negen jaar om de salarissen van topfunctionarissen aan te passen als veel te ruim. Bovendien vinden wij het vreemd dat de eerste vier jaar van deze overgangperiode niet worden gebruikt om het bezoldigingsmaximum terug te brengen naar een meer maatschappelijk aanvaardbare norm. De Woonbond is voorstander van een kortere periode van overgangsrecht, waarin al direct wordt begonnen met het terugbrengen van het salaris. In ieder geval zou direct moeten worden begonnen met een nominale bevrozing van de huidige salarissen, in tegenstelling tot het huidige voorstel.

De Woonbond is vanzelfsprekend met name geïnteresseerd in het terugbrengen van de topsalarissen in de woningcorporatiesector. In deze sector geldt een aanvullende staffel, die een verdere differentiatie in topsalarissen op basis van het aantal woongelegenheden toepast. Deze staffel is eind vorig jaar aangepast op last van de Rechtbank.

De Woonbond is van mening dat de aangepaste staffel aan de ruime kant is. Wij zijn erg benieuwd naar de aanpassing van de regeling in verband met de verlaging van het wettelijk bezoldigingsmaximum. De mededeling in de Memorie van Toelichting dat een voorstel vanuit de sector hiertoe wordt afgewacht stelt ons niet gerust. Wij gaan er vanuit dat een voorstel tot aanpassing van de staffel door de minister van Wonen en Rijksdienst wordt gedaan.

Ten slotte zouden wij u willen wijzen op een onbedoeld gevolg van de verlaging van het bezoldigingsmaximum, dat eerder bij de invoering van de WNT ook plaats heeft gevonden. Beperking van het bezoldigingsmaximum leidt in enkele gevallen, geheel in strijd met de geest van de maatregel, tot graaigedrag. Er zijn in de corporatiesector voorbeelden bekend van topverdieners die zichzelf voorafgaand aan de invoering van het bezoldigingsmaximum, een compensatie voor in de toekomst te derven inkomsten hebben laten uitkeren. Recent berichtte minister Blok de Tweede Kamer over een bestuurder van IJsseldal Wonen, die kort voor invoering van de WNT tot tweemaal toe een als eenmalig betitelde uitkering kreeg (eenmaal €190.000 en eenmaal €130.000). Helaas is dit niet het enige voorbeeld. Dergelijke uitkeringen zijn doelbewuste pogingen om de WNT en de aanscherping daarvan te omzeilen. De

Woonbond zou u willen vragen om in het wetsvoorstel een mogelijkheid op te nemen om dergelijk beloningen terug te draaien.

Hoogachtend,

Namens de Nederlandse Woonbond,

Ronald Paping,
Algemeen directeur

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Betreft WNT2
Datum 13-1-2014

Ons kenmerk

Geachte heer Plasterk,

De voorzitters van de Raden van Toezicht van de acht umc's¹ hebben zich gebogen over de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector van eind november jl. De bestuurders van de umc's en grote topklinische ziekenhuizen werden daarbij ingeschaald in de hoogste schaal, overeenkomend met de huidige WNT-norm.

Oorspronkelijke beloningscode (mogelijkheid tot 30% extra beloning)

In de oorspronkelijke beloningscode van de NVZD en NVTZ uit 2009 had de Raad van Toezicht de mogelijkheid om op basis van omgevings- en risicofactoren een toeslag toe te kennen boven het nu geldende maximum tot maximaal 30% indien daarvoor bijzondere redenen aanwezig waren.

Voor bestuurders van de umc's waren er voldoende argumenten om tot zo'n opslag te komen. Zonder volledig te willen zijn, kunnen hierbij de volgende argumenten worden genoemd:

- Qua omvang kent de beloningscode zes categorieën oplopend tot 300 miljoen euro omzet of meer, terwijl de gemiddelde omzet van een umc meer bedraagt dan 800 miljoen euro per jaar;
- Qua taken richten de kerntaken zich naast (topreferente) patiëntenzorg ook op onderwijs en onderzoek;
- Qua financiering zijn er verschillende wetten en systemen van toepassing op elk van de kerntaken;
- Er geldt een toenemende complexiteit voor een publieke zorg- en kennisinstelling die actief is op een zorgmarkt welke steeds meer in het teken komt te staan van concurrentie en marktwerking;
- Zeer grote investeringen zijn vereist in zorg-ICT en geavanceerde en kapitaalintensieve apparatuur voor (topreferente) patiëntenzorg en/of wetenschappelijk toponderzoek;
- Er groeit een complexe markt van verkoop van kennis (valorisatie) en daaraan verbonden innovatie;
- Naast het eigen umc bestaat ook veelal regionale verantwoordelijkheid voor opleiding, acute zorg, innovatie en kennisdeling van ontwikkelingen in de gezondheidszorg;
- Qua arbeidsmarkt is er internationale concurrentie rond toptalent en topwetenschappers.



WNT1 (strengste beloningsregime)

De mogelijkheid om gemotiveerd tot een hogere salariëring te komen, is de umc's thans ontnomen door het strengste beloningsregime van toepassing te verklaren vanaf 1 januari 2013 op bestuurders in de zorg.

Gelijkschakeling met zorgverzekeraars

Wij vinden het onverminderd merkwaardig dat aanbieders van de verzekerde zorg, waaronder de umc's, onder het strengste regime zijn geschaard, terwijl de bestuurders van zorgverzekeraars in het mildere regime zijn ingedeeld met als argument het opereren op het snijvlak van publiek en privaat. Beiden begeven zich immers op één en dezelfde markt, werken met hetzelfde premiegeld, zijn in vergelijkbare mate binnen en buiten het verzekerde domein gefinancierd, lopen ondernemersrisico's en doen ten dele een beroep op dezelfde delen van de arbeidsmarkt.

Wij zouden dringend in overweging willen geven om hiernaar door een onafhankelijke commissie met deskundigen opnieuw te laten kijken. De kwestie is voor ons van grote betekenis.

Tegenover een gelijkschakeling met zorgverzekeraars zou het bespreekbaar zijn om een aantal elementen strenger te maken, waaronder:

- de fiscale bijtelling voor de auto niet uit de norm halen;
- de pensioenpremie uit de norm halen en vastprikken op 'zoals in de sector gebruikelijk';
- eventuele inkomsten uit toezichtfuncties in het (semi-)publieke domein onder de norm brengen.

Zienswijze WNT2 (voornemen tot verdere verlaging met 30%)

Naar aanleiding van het huidig voornemen om de maximum salarishoogte voor bestuurders in de zorg per 1 januari 2015 te verlagen van 130% van een ministersalaris naar 100% (ook wel aangeduid als WNT2) willen wij het volgende onder uw aandacht brengen:

Op 16 juli jl. is met VWS in het nieuwe hoofdlijnenakkoord over medisch specialistische zorg 2014 tot en met 2017 afgesproken om medisch specialisten in dienstverband uit te zonderen van de uitbreiding van de werkingssfeer van de WNT. Met de minister van VWS is tevens afgesproken dat voor bestuurders bij de consultatie in het kader van de WNT2 aandacht zal worden besteed aan 'de gevolgen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en de besturing van de instelling'.

De umc's behoren tot de grootste ondernemingen van Nederland met variërend 5.000 tot 13.000 hooggekwalificeerde professionals. **Er wordt een bewust beleid gevoerd om in deze hoogcomplexere organisaties 'professionals in the lead' te plaatsen. In de Raden van Bestuur en bij de voorzitters heeft het merendeel een medische achtergrond.**



Het is thans al een uitdaging om academisch medisch specialisten voor een umc te behouden, ook voor een bestuurlijke topositie, terwijl ze als vrijgevestigd medisch specialist veelal aanzienlijk meer kunnen verdienen. Promotie vanuit de functie van hoogleraar/afdelingshoofd of voorzitter van een divisie, thema of cluster binnen een umc naar een functie in de Raad van Bestuur van het eigen of een ander umc gaat reeds vanaf 1 januari 2013 gepaard met het inleveren van een deel van het salaris. Bij doorvoering van WNT2 wordt de inkomensachteruitgang dusdanig substantieel dat dit naar onze inschatting gaat leiden tot wezenlijke problemen bij de vacaturevervulling.

Gevolgen WNT2 voor interne en externe arbeidsmarkt

Bij een nog verdere verlaging van de maximum bezoldigingsnorm voor bestuurders geldt ten aanzien van de interne arbeidsmarkt het volgende:

- Bestuurders gaan minder verdienen dan krachtens de in de Cao umc vastgestelde salarissen voor 4.300 academisch medisch specialisten, hoogleraren/medisch specialisten en afdelingshoofden/medisch specialisten.
- De bestuurders van de acht umc's maken met 24 tot 30 personen nog geen 1% uit van degenen die thans in umc's boven de nieuw beoogde norm van 100% van een ministersalaris uitkomen.
- Maar liefst vier functieniveaus onder de Raad van Bestuur, te weten academisch medisch specialist, hoogleraar/medisch specialist, afdelingshoofd/medisch specialist en divisie-, thema- of clustervoorzitter krijgen dan een hoger salaris dan de topbestuurder.
- Het gemiddeld inkomen in een umc bedraagt qua salaris € 53.900, exclusief vergoedingen en pensioenpremie, per fte, en dit is 37% van het nieuw beoogde maximum. De Raad van Bestuur zou bij verdere verlaging van de maximum norm minder dan drie keer het gemiddelde inkomen verdienen.

Mocht de verdere verlaging van de maximum norm worden doorgezet dan geldt ten aanzien van de externe arbeidsmarkt:

- Onderscheid maken, qua beloning tussen het dragen van bestuurlijke verantwoordelijkheid voor een grote of kleine zorginstelling, is door deze verdere verlaging van het salarisplafond niet mogelijk.
- Doorstroming van een kleinere zorginstelling naar een umc wordt qua beloning niet gestimuleerd, en zal zelfs veelal leiden tot achteruitgang in inkomen.
- Door verdere verlaging van de beloningsnorm wordt het aantal mogelijke kandidaten voor bestuurdersfuncties in umc's en overige zorginstellingen nog kleiner. Dit geldt zowel voor geschikte bestuurders met een medische achtergrond als voor bijvoorbeeld bestuurders met de benodigde financiële expertise en ervaring.



Conclusies WNT2

Verdere verlaging van de maximum bezoldigingsnorm leidt bij de umc's tot een hoogst onevenwichtige salarisopbouw en een bedreiging van de bestuurlijke continuïteit. De verlaging van de norm voor bestuurders van umc's, terwijl alle 4.300 medisch specialisten in umc's daarvan zijn uitgezonderd, heeft dusdanige gevolgen dat wij menen daarvoor ernstig te moeten waarschuwen.

Een afschrift van deze brief zenden wij naar de minister van VWS.

Met vriendelijke groet,

Dr. A.H.G. Rinnooy Kan
Voorzitter overleg Voorzitters Raden van Toezicht van umc's

ⁱ De voorzitters van de Raden van Toezicht van de umc's zijn:
De heer J.G.M. Alders Universitair Medisch Centrum Groningen
De heer drs. L.M.L.H.A. Hermans Radboud universitair medisch centrum
De heer prof.dr. G.H. Blijham Maastricht Universitair Medisch Centrum+
De heer drs.ing. C. Maas Erasmus Medisch Centrum
De heer drs. G.A. Möller Leids Universitair Medisch Centrum
De heer dr. A.H.G. Rinnooy Kan Academisch Medisch Centrum
De heer drs. W.J. Kuyken Vrije Universiteit Medisch Centrum
De heer J.G. van der Werf Universitair Medisch Centrum Utrecht



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v. de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Onderwerp

Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte heer Plasterk,

Bij brief van 28 november 2013 zond u ons ter informatie en consultatie het conceptvoorstel van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. De NPO maakt graag gebruik van de gelegenheid op dit conceptvoorstel te reageren.

Bezoldigingsmaximum

De maximale beloning van een topfunctionaris wordt teruggebracht van 130% naar 100% van de beloning van een Minister. De WNT is in werking getreden op 1 januari 2013. Het bezoldigingsmaximum bedroeg toen € 228.599 en bedraagt met ingang van 1 januari 2014 € 230.474. Op grond van het wetsvoorstel zal het bezoldigingsmaximum € 177.274 gaan bedragen. Inwerkingtreding van het wetsvoorstel wordt beoogd op 1 januari 2015.

De NPO merkt op geen moeite hebben met het aan banden leggen en reguleren van de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. De NPO heeft hierin zelfs een voortrekkersrol vervuld met de voor omroepen bindende regeling Beloning Presentatoren Publieke Omroep (BPPO). De NPO heeft wel moeite met een overheid die een wettelijk kader introduceert en binnen een tijdsbestek van 24 maanden weer grondig herziet. Hoe prematuur dit voorstel is blijkt ook uit het gegeven dat u op 1 november 2013, achtentwintig dagen voor verzending van uw brief aan ons, de voorzitter van de Tweede Kamer een brief zond met als onderwerp "eerste ervaringen WNT". In deze brief merkt u onder meer op, dat het effect van de wet in de komende jaren gestaag zal toenemen. De NPO kan niet goed volgen dat u het bezoldigingsmaximum terugbrengt, terwijl u ook aangeeft dat de effecten van de huidige wet alleen maar zullen toenemen en deze dus niet eerst afwacht.

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel merkt u op dat "veel personen kiezen voor een topfunctie in de publiek en semipublieke sector, terwijl zij in het bedrijfsleven een hogere bezoldiging kunnen verwachten". Wij kunnen niet uit de toelichting opmaken waarop deze uitspraak is gebaseerd en ook een cijfermatig overzicht wordt niet verstrekt. Maar als deze stelling al juist is, is het de vraag of dit na inwerkingtreding van een

Datum

14 januari 2014

Behandeld door

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Telefoonnummer

E-mail

Adres

Nederlandse Publieke Omroep
Postbus 26444
1202 JJ Hilversum
Media Park
Bart de Graaffweg 2
www.publiekeomroep.nl

lagere maximale bezoldigingsnorm op 1 januari 2015 nog wel in dezelfde mate het geval zal zijn. De Memorie van Toelichting laat na de effecten van deze maatregel op de bereidwilligheid om in de (semi)publieke sector werkzaam te zijn aan de hand van een gedegen onderzoek te onderbouwen. De niet geringe verlaging van de maximale norm tot € 177.274 maakt de reeds bestaande afstand tussen publieke en private bezoldiging groter. Voorts zal door het vaststellen van een aanzienlijk lager bezoldigingsmaximum het aantal bestuurders dat op 1 januari 2015 de dan geldende norm overschrijdt aanzienlijk toenemen. Deze groep kan met inachtneming van het overgangsrecht tot en met 31 december 2019 rechtmatig meer verdienen dan de WNT-norm, maar loopt al die tijd het zeker niet denkbeeldige risico geconfronteerd te worden met de, door u in de Memorie van Toelichting genoemde, "maatschappelijke verontwaardiging". Wij vrezen dat deze omstandigheid eerder nog dan de hoogte van de bezoldiging, zal resulteren in uitstroom en/of een afname van instroom in de (semi)publieke sector.

Uit persberichten bleek ons dat België thans tracht een maximale norm van € 290.000 te introduceren voor topbestuurders bij de (semi)publieke sector. Deze norm ligt ver boven de huidige WNT-norm. De NPO wijst er op, dat een verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum de concurrentiepositie van Nederland op de Europese arbeidsmarkt van publieke topbestuurders verzwakt. In dit licht vraagt de NPO zich af of de maatregel niet strijdig is met het binnen de Europese Unie gehanteerde basisbeginsel van vrijheid van verkeer van personen en het daarom niet opportuun is dit onderwerp verder in Europees verband te regelen.

Overgangsrecht

Met in achtneming van bovenstaande acht de NPO het voorgestelde overgangsrecht redelijk en in lijn met de huidige regeling.

Fiscale bijtelling en wachtgeldregeling

De NPO is verheugd over het schrappen van de fiscale bijtelling auto als bestanddeel van de bezoldiging met name omdat dit in de praktijk de toepassing van de WNT onnodig complex maakt. Met interesse heeft de NPO kennis genomen van uw toelichting hierop. U geeft aan dat de fiscale bijtelling evenmin bestanddeel is van de bezoldiging van een Minister. De bezoldiging van de publieke topfunctionaris zou aldus in het geval van "het meetellen van de auto" lager uitvallen dan de bezoldiging van een Minister. De NPO concludeert hieruit dat u hecht aan correcte toepassing van het gelijkheidsbeginsel. In dit verband wijzen wij echter op een bestaande ongelijkheid, die voortvloeit uit de huidige WNT. Het betreft de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Deze is gemaximaliseerd tot

Datum

14 januari 2014

Uw kenmerk**Ons kenmerk****Pagina**

02



€ 75.000, maar niet als uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband gelden uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend voorschrift of algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Op basis van dergelijke regelingen geldt bij werkloosheid van een topambtenaar een aanvullingsregeling op WW tot 70% van het laatstverdiende salaris gedurende meerdere jaren. Publieke ambtsdragers, zoals een Minister, heeft aanspraak op wachtgeld gedurende maximaal 38 maanden. Het behoeft geen betoog dat deze regelingen een waarde van € 75.000 ruimschoots overstijgen. Recent heeft u in de media opgemerkt dat er niet verder bekibbeld dient te worden op het wachtgeld van politici. Politici hebben immers geen ontslagbescherming. Ambtenaren hebben die echter wel en veel publieke bestuurders, zoals de leden van de Raad van Bestuur van de NPO, weer niet. Zij worden benoemd voor een termijn van vijf jaar.

Teneinde ook op alle punten aan te sluiten bij de bezoldiging van een Minister verzoekt de NPO u de WNT uit te breiden met de mogelijkheid een wachtgeldregeling overeen te komen die vergelijkbaar is met de wachtgeldregeling van een Minister en deze materieel niet overstijgt dan wel de WNT ook op dit punt te laten gelden voor ambtenaren en ministers. Er is wat dit betreft immers geen objectieve rechtvaardiging voor ongelijke behandeling van gelijke gevallen.

Ervan uitgaande u aldus naar behoeven te hebben geïnformeerd,

Met vriendelijke groet,

drs. H.N. Hagoort
Voorzitter Raad van Bestuur

Datum

14 januari 2014

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Pagina

03



1. Om te beginnen gaat het om de principiële vraag hoe organisaties in de publieke en de semipublieke sector op duurzame wijze uitstekende bestuurders kunnen aantrekken. In het verleden (bij de totstandkoming van de Sectorbrede Beloningscode Bestuurders Woningcorporaties) werd zowel gekeken naar de beloningen in de publieke als in de marktsector. Hierbij werd onder andere gekeken naar de complexiteit van functies en naar de (bestuurs)verantwoordelijkheid.

Voor het aantrekken van personeel (zowel bestuurders als medewerkers) moeten corporaties concurreren met de publieke en de marktsector. Een vergelijking met andere sectoren betekent niet dat een-op-een het niveau van die andere sectoren hoeft te worden overgenomen. Maar, er moet wel een zekere relatie zijn, aangezien mensen nu en in de toekomst keuzes maken tussen reële mogelijkheden. Wanneer de economie aantrekt en de arbeidsmarkt krappert wordt, zal door de WNT en deze nieuwe aanpassing een groot gat ontstaan tussen de markt en de publieke sector. We verwachten dat veel talentvolle bestuurders en medewerkers niet meer zullen kiezen voor de publieke sector.

In de Memorie van Toelichting, maar ook in onze juridische procedure over de oude regeling, heeft de regering slechts één argument voor de huidige maximering, en dat is de maatschappelijke verontwaardiging over (te) hoge beloningen. We zijn met u van mening dat er een maatschappelijk aanvaard kader moet zijn voor de bezoldiging in onze sector; de begrippen "hoog" en "laag" worden in de Memorie van Toelichting echter nergens onderbouwd.

Het is niet in het belang van de publieke en semipublieke sector dat wij in de toekomst onnodig worden beperkt in onze mogelijkheden om bestuurlijk talent aan ons te binden. U wijst er op dat er geen recht evenredig verband bestaat tussen de hoogte van de bezoldiging en de kwaliteit van de topfunctionarissen. Dat mag zo zijn, maar wil tegelijkertijd ook niet zeggen dat dit verband per definitie niet bestaat.
2. De maximering van de bezoldiging van de topfunctionarissen heeft niet alleen consequenties voor de topfunctionarissen zelf, maar voor het gehele loongebouw in de sector. In de gesprekken over de regeling voor woningcorporaties die in het najaar van 2013 hebben plaatsgevonden, is aan de orde gesteld dat het voor kleine corporaties moeilijk zal zijn om gekwalificeerde bestuurders aan te trekken. Er is een overlap tussen de eerste vier schalen van de regeling voor topfunctionarissen en de laatste vier à vijf schalen van de CAO. Ook aan Minister Blok hebben wij de verwachting uitgesproken dat er van de regeling een prikkel uitgaat tot het fuseren van kleinere corporaties (kleiner dan 2500 à 5000 woningen), op het moment dat de huidige bestuurders vertrekken of met pensioen gaan. Los van het oordeel over schaalvergroting in de corporatiesector, moeten we beseffen dat dit een gevolg kan zijn van de maximering van de topinkomens.

Door de verdere beperking van de bezoldiging van de topfunctionarissen wordt de ruimte voor de loonontwikkeling voor de medewerkers beperkt. In de afgelopen jaren heeft in onze sector een gematigde loonontwikkeling plaats gevonden. Dat is gegeven de economische omstandigheden zeer verstandig. Echter, voor de medewerkers geldt, net als voor de topfunctionarissen, dat wanneer de arbeidsmarkt aantrekt er moet worden geconcurrereerd met andere werkgevers. Uit het recente verleden weten we dat die concurrentie zich vooral laat voelen als het gaat om het aantrekken van medewerkers in de financiële sector, in de ICT en in de projectontwikkeling.
3. Ten slotte is er de vraag naar de legitimatie van deze ingrepen in de bedrijfsvoering van woningcorporaties. Er is wat ons betreft geen discussie over het feit dat wij organisaties zijn met een maatschappelijke taak. Er is wat ons betreft evenmin discussie over het feit dat er in de afgelopen jaren sprake is geweest van een aantal excessen in onze sector, of het nu ging om de hoogte van de beloning of over het nemen van onverantwoorde risico's in ontwikkelactiviteiten. Dat corporaties hun activiteiten willen verrichten binnen maatschappelijk aanvaardbare kaders staat dus *geenszins ter discussie*.



Maar, en dat kan nog steeds niet vaak genoeg worden gezegd, corporaties zijn geen gesubsidieerde instellingen. Sterker, met de verhuurdersheffing verloopt er een stevige financiële stroom van de corporaties naar de overheid. Ondanks de stopzetting van de subsidies vanaf de jaren negentig en ondanks de opeenvolgende lastenverzwaringen door de overheid zijn corporaties zich blijven inzetten voor de huisvesting van mensen met een bescheiden inkomen en voor de leefbaarheid van onze steden. Dat hebben we gedaan op een kwalitatief bijzonder hoog niveau. Het werk als bestuurder is een complexe taak en er worden terecht hoge eisen gesteld aan de verantwoordelijkheid van bestuurders. De overheid mag er op rekenen dat de corporaties en corporatiebestuurders deze taken blijven verrichten, maar moet corporaties niet onnodig en onevenredig in hun handelen beperken.

Tot slot heeft het ons verbaasd dat het bezoldigingsbegrip opnieuw is gewijzigd. In de Wet Normering Topinkomens werd de fiscale bijtelling van de auto tot de bezoldiging gerekend. Er wordt nu voorgesteld om deze niet meer mee te rekenen in de norm. Gegeven het feit dat ministers de dienstauto ook privé kunnen gebruiken, lijkt er ons geen enkel bezwaar te zijn om de fiscale bijtelling wel tot de bezoldiging te rekenen en de norm te verhogen met € 20.000. Hiermee wordt voorkomen dat de beperking van het inkomen kan worden gecompenseerd door het ter beschikking stellen van een veel te dure leaseauto. Daar zit niemand op te wachten.

Wij hopen dat de regering zich bezint op het voorgenomen besluit. De kwaliteit van de publieke en de semipublieke sector is niet gediend met deze verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum WNT. Wij dringen er ten eerste op aan het huidige maximum volgens de WNT en het huidige bezoldigingsbegrip niet te wijzigen.

Hoogachtend,
Nederlandse Vereniging Bestuurders Woningcorporaties

drs. W.J.M. Angenent,
Voorzitter

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Utrecht, 14 januari 2014

Geachte heer Plasterk,

Op uw verzoek doen wij u hierbij onze reactie op het wetsvoorstel verlaging bezoldigingsmaximum WNT toekomen.

De NVTZ onderschrijft volledig, ook gelet op het maatschappelijke debat hierover, het uitgangspunt dat de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semi-publieke sector gematigd dient te zijn, en dat excessen moeten worden tegen gegaan. Dat neemt niet weg dat wij grote bezwaren hebben tegen het opnieuw en binnen een zo kort tijdsbestek, verder verlagen van de maximum bezoldiging voor bestuurders in zorg en welzijn. Onze bezwaren lichten wij hieronder toe.

1. Deugdelijke en juridisch houdbare motivering ontbreekt

Als enige beweegreden voor de huidige verlaging wordt aangegeven dat in het regeerakkoord is overeengekomen dat de bezoldiging van ministers definitief niet zal worden verhoogd naar 130%. Dit in tegenstelling tot het advies van de commissie Dijkstal. Vervolgens wordt gesteld dat dit de aanleiding vormt om de norm voor topfunctionarissen in de WNT te verlagen van 130% naar 100% van de bezoldiging van de minister. Een nadere en inhoudelijke motivering ontbreekt. Dit is des te verwonderlijker, daar reeds bij de behandeling van de huidige WNT de Raad van State van mening was dat het voorstel niet dragend gemotiveerd was en vraagtekens zette bij de noodzaak van een maximering van de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi-) publieke sector bij wet, gezien de reeds bestaande regelgeving en de zelfregulering middels beloningscodes in de verschillende sectoren.

De vraagtekens die de Raad hier plaatst bij de WNT gelden a fortiori voor de WNT 2, nu er geen nadere inhoudelijke motivatie gegeven is.

2. Betrouwbare overheid?

- 2009 BBZ

De NVTZ en NVZD hebben hun maatschappelijke verantwoordelijkheid genomen en gezamenlijk de beloningscode voor bestuurders in de zorg (BBZ) opgesteld. De BBZ is opgesteld op basis van de uitgangspunten van de commissie Dijkstal, die in september 2007 het rapport Normen en Waarden over de beloning van topbestuurders in de semipublieke sector en de verantwoording hierover presenteerde. Het maximum van de BBZ bedroeg in 2009 € 190.000 en bleef daarmee binnen de norm van 130% ministersalaris. De BBZ is op

1 september 2009 in werking getreden. Uit alle onderzoeken blijkt dat de BBZ goed wordt nageleefd.

- 1 januari 2013 WNT

Op 1 januari jl. is de WNT in werking getreden. De NVTZ heeft zich daar loyaal bij neergelegd, gezien de unanieme aanneming in zowel Tweede als Eerste Kamer. Dat neemt niet weg dat het teleurstellend was dat hierbij volledig voorbij is gegaan aan alle feitelijke informatie en steekhoudende argumenten die door de NVTZ naar voren zijn gebracht, met name ten aanzien van het plaatsten van de zorgsector in regime 2. De NVTZ heeft bovendien, omdat de WNT alleen een enkelvoudig maximum kent, de eigen code in 2013 gehandhaafd.

- 2013 Aanpassingswet WNT (nog niet in werking getreden)

Bevat aanpassing van de reikwijdte en hoe de WNT toe te passen. Wordt ingevoerd met terugwerkende kracht per 1 januari 2013 (!).

- 1 januari 2014 Ministeriele Regeling Zorg

De NVTZ en de NVZD hebben loyaal meegewerkt aan het verzoek van de minister van VWS tot een voorstel voor een ministeriele regeling. Hiervoor is de BBZ voorgesteld met de bedragen van 2010 en zonder de mogelijkheid van een opslag, waarmee de BBZ ongewijzigd onder de maximumnorm van de WNT paste. Dit betekent voor veel bestuurders dat zij in de overgangsregeling komen, omdat de indexeringen zoals die hebben plaats gevonden in 2011 en 2012 weer teruggedraaid zijn en een opslag voor markt/risico omstandigheden niet langer mogelijk is. NVTZ en NVZD hebben hier toch voor gekozen om zo de systematiek van de BBZ indeling in klassen te kunnen handhaven. Deze systematiek heeft inmiddels in de praktijk bewezen goed te werken.

- 1 januari 2015 Voorstel WNT 2

De thans voorgestelde wijziging betekent niet alleen een aanpassing van de WNT van 130% naar 100%, in feite een ongekende verlaging van de bezoldiging. Het huidige voorstel betekent ook dat de Ministeriele Regeling, *thans ongeveer twee weken in werking*, volledig herzien moet worden. De systematiek van de BBZ is dan niet langer houdbaar. Het verlagen van de huidige klassen met 30% is geen optie, omdat dan de laagste klassen onder de hoogste cao schalen komen te liggen, waarbij ook nog komt het gemis aan cao rechten voor de bestuurder.

Gezien de opeenvolging van wetgeving en regelingen in zeer korte tijd inzake de bezoldiging van topfunctionarissen in de zorg constateren wij dat naast het gebrek aan een deugdelijke motivering, er ook geen sprake is van een consistent beleid, waarop wij kunnen vertrouwen en wij ernstige vragen hebben bij de zorgvuldigheid die, waar toch door de overheid ingegrepen wordt in private arbeidsverhoudingen, betracht wordt.

3. Impact voorstel op maatschappelijk vertrouwen in de sector

Tot slot willen wij een punt naar voren brengen van geheel andere orde. Door het opnieuw agenderen van de bezoldiging van de topfunctionarissen in de (semi-) publieke sector en dit met het voorstel voor een verlaging van 30%, blijft de overheid de zorgsector en daarmee de raden van toezicht en de bestuurders in een negatief daglicht plaatsen. Minister Plasterk bevestigt dit effect daar, waar hij met betrekking tot verlaging van de wachtgeldten voor politici aangaf in een radio interview, deze wachtgeldregelingen niet verder te willen aanpakken, *'omdat de politici daarmee steeds in de hoek van de graaiers en zakkenvullers geplaatst worden en dat moest nu maar eens afgelopen zijn'*. Hetzelfde effect heeft een opnieuw ter discussie stellen van de hoogte van de bezoldiging van bestuurders in de zorg.

De zorg staat voor grote veranderingen en bevindt zich op dit moment al in een ongekende transitie. We bewegen met z'n allen in de richting van de participatiesamenleving. Van zorginstellingen en dus van de raden van toezicht en besturen worden in dit kader ook moeilijke besluiten gevraagd, die pijnlijk kunnen zijn voor werknemers en/of cliënten en patiënten. Voorwaarde hiervoor is onderling vertrouwen tussen alle partijen!

Wij zijn dan ook van oordeel dat, met name met het oog op het hierboven genoemde noodzakelijke vertrouwen, het zeer onwenselijk is overhaast de volgende wetswijziging inzake een vergaande verlaging van de bezoldiging van de bestuurders door te voeren, voordat eerst een nadere bezinning op de noodzaak en de gevolgen hiervan plaats vindt.

Nader onderzoek

Wij geven u dan ook in overweging om een commissie in te stellen, die alle aspecten van een eventuele verder verlaging van de WNT en de mogelijke consequenties daarvan in haar onderzoek betreft.

De NVTZ is te allen tijde bereid tot nader overleg.

Met vriendelijke groet,

H.J., Dannenberg
Voorzitter

Bijlage: TECHNISCHE BEZWAREN VOORSTEL VERLAGING BEZOLDIGINGSMAXIMUM WNT

1. Onuitvoerbaarheid door stapeling van wetgeving,

De huidige WNT en de regelgeving is nog volop in ontwikkeling. De wetgeving voor de toepassing van de WNT in 2013 (!) , de Aanpassingswet, wordt op z'n vroegst in het voorjaar van 2014 afgerond. De WNT is uitermate complex . In de praktijk is nauwelijks ervaring opgedaan met de huidige wet en is er geen inzicht in de effecten

2. Iedereen boven de norm vanwege de klassenindeling

Voor 2014 zijn klassenindelingen voor de zorg ingevoerd. Bij invoering van de WNT 2 betekent dit dat, indien ook de klassen uit de huidige ministeriele regeling naar beneden zouden worden bijgesteld met 30%, vrijwel alle bestuurders boven de voor hen gegeven norm zullen scoren. Dit is een uiterst ongewenst signaal, maatschappelijk gezien, temeer daar de toezichthouders/werkgever zich volledig aan de geldende regels hebben gehouden.

3. Ontwrichting van het loongebouw

Een verdere verlaging van het WNT maximum en daarmee van de klasse- maxima leidt tot ontwrichting van het loongebouw. De BBZ systematiek is niet langer te handhaven, omdat de lagere klassen daarmee onder de hoogste cao schalen komen te vallen.

4. Bezoldiging van commissarissen en toezichthouders

De bezoldiging van commissarissen en toezichthouders wordt door het huidige voorstel met 30% verlaagd. Dit is gezien de kritiek op de 5% en 7,5% -norm bij de huidige WNT , zoals onder andere is geuit door de commissie Halsema, niet meer geloofwaardig omdat van commissarissen en toezichthouders steeds meer verwacht wordt.

5. De positie van interim-managers

De positie van topfunctionarissen zonder dienstbetrekking (o.a. interim-bestuurders) verslechtert verder door de WNT 2. Er is een herbezinning nodig op de wijze waarop de bezoldigingsmaxima voor deze groep moeten worden toegepast.

6. Gevolgen aftopping pensioenopbouw hogere inkomens

Het WNT-maximum zal verder dalen door aftopping van pensioenopbouw voor hogere inkomens. In de WNT 2 wordt ook melding gemaakt van de kabinetsplannen om de fiscale aftrekbaarheid van pensioenopbouw voor hogere inkomens (boven € 100.000) te beperken. Deze maatregel zal los van de WNT 2 ook een belangrijk effect hebben op het WNT-maximum. Een analyse daarvan ontbreekt.

7. Bijtelling van de auto uit de norm

Er wordt voorgesteld om de bijtelling voor de "auto van de zaak" buiten het bereik van de WNT te plaatsen door te kiezen voor een aanpassing van de bezoldigingsdefinitie. Ook hier ontbreekt een analyse van de effecten hiervan. Vast staat wel dat dit de overgangsregeling nog ingewikkelder maakt.



Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Noordweg Noord 150
3704 JG Zeist
Postbus 112
3700 AC Zeist
T: 030 - 27 77 280
E: info@nvzd.nl
www.nvzd.nl

Zeist, 14 januari 2014

Geachte heer Plasterk,

Hierbij treft u onze reactie aan op het wetsvoorstel verlaging bezoldigingsmaximum WNT.

Het wetsvoorstel verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Het wetsvoorstel verlaging bezoldigingsmaximum WNT (hierna: WNT 2) ligt ter internetconsultatie voor. De NVZD is uitgenodigd op dit wetsvoorstel te reageren.

Een jaar na de inwerkingtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna: WNT 1) ligt nu WNT 2 voor, waarin het bezoldigingsmaximum met 30% wordt verlaagd. WNT 1 zou - zo werd door de minister in 2012 verdedigd - leiden tot een maatschappelijk aanvaardbare beloning. De Memorie van Toelichting van WNT 2 geeft in 2013 als onderbouwing voor het wetsvoorstel "de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector - in vergelijking met de huidige WNT - over de gehele linie naar een maatschappelijk meer aanvaardbaar, evenwichtiger en meer verantwoord niveau te brengen en onwenselijke salarisontwikkelingen uit het verleden te corrigeren."

Reactie van de NVZD

Het wetsvoorstel ontbeert een gedegen onderbouwing. Dit betreft de hantering van de begrippen 'semipubliek', 'publiek', 'privaat', de kwaliteit van het zorgbestuur, de vaststelling van de norm en de stapeling van overgangsrecht en het Nederlandse systeem van arbeidsvoorwaardenvorming. We lichten dit toe.

Publiek-privaat

Er bestaat geen duidelijkheid wat nu in Nederland beschouwd wordt als publiek, semipubliek of privaat. Gaat het om de rechtsvorm waarin ondernemingen/instellingen zijn gegoten, gaat het om het publiek of privaat belang dat zij dienen, gaat het om de financieringsbron of om nog andere zaken? De zorg is de weg van de privatisering opgegaan. Zorgverzekeraars worden als private ondernemingen beschouwd, die ondertussen een publiek belang (gezondheidszorg) dienen. Zij vallen echter onder een ander regime van de WNT dan de zorgbestuurders, die hetzelfde publieke belang dienen. Nederlanders zijn wel verplicht een ziektekostenverzekering te sluiten.

De verzekering betaalt kosten gemaakt door bijvoorbeeld ziekenhuizen, die doorgaans een privaatrechtelijke vorm (stichting) hebben. Zoals wel vaker



Noordweg Noord 150
 3704 JG Zeist
 Postbus 112
 3700 AC Zeist
 T. 030 - 27 77 280
 E. info@nvzd.nl
 www.nvzd.nl

(bijvoorbeeld bij wegebouw, infrastructuur) wordt een private vorm en uitvoering gekozen om een publiek belang te dienen. Niemand wil de wegebouw onder de WNT brengen. Maar we betalen wel wegenbelasting etc. Dit ontbreken van logica in het 'systeem' moet beter doordacht en beargumenteerd worden. Anders is het willekeur.

Zoals de Advies Commissie Behoorlijk Bestuur (hierna: commissie Halsema) in het rapport 'Een lastig gesprek' van september 2013 schrijft: 'Het politieke debat over de taakuitvoering van semipublieke instellingen kan toe nu toe, zeer gestileerd, worden omschreven als 'doe meer, voor minder geld en maak nooit fouten.'

We verzoeken het kabinet met ons een heldere visie te formuleren op wat 'semipubliek' in de praktijk van het zorgbestuur betekent.

Kwaliteit van het zorgbestuur en de rol van arbeidsvoorwaarden

In de Memorie van Toelichting bij WNT 2 staat: "Ook indien de bezoldiging van de minister als referentie wordt genomen, bestaan nog voldoende mogelijkheden voor een adequate en courante bezoldiging van topfunctionarissen, mede gelet op de loonebouw voor het overige personeel binnen de publieke en semipublieke sector en de maatschappelijke opvattingen over de hoogte van topinkomens." Deze stelling mist elke onderbouwing.

Door de maximumnorm in WNT 2 is er minder ruimte voor differentiatie tussen zorgbestuurders onderling en tussen bestuurders en hun medewerkers, wat het loonebouw in de zorg onder grote druk zet. De laagste klassen van het loonebouw van zorgbestuurders komen onder de hoogste cao schalen te liggen. In een groot aantal instellingen zullen functionarissen in de hoogste cao schaal meer verdienen dan de bestuurder. Bovendien zijn de medisch specialisten uitgezonderd van WNT 2. Dit zal betekenen dat het vrijwel onmogelijk zal zijn om medisch specialisten in het zorgbestuur te krijgen. In het 'Onderhandelresultaat medisch specialistische zorg 2014 t/m 2017' is opgemerkt: "Bij de consultatie in het kader van de WNT 2 zal aandacht besteed worden aan de gevolgen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en de besturing van de instelling."

Hoewel in de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat zorgmedewerkers niet vanwege het salaris in de zorg gaan werken, wordt door de Commissie inkomens medisch specialisten in het rapport 'Gezond belonen: Beleidsopties voor de inkomens van medisch specialisten' van 10 oktober 2012 (hierna: Commissie Meurs) een directe link gelegd tussen de kwaliteit van de geleverde zorg door medisch specialisten en het inkomen.¹ Een dergelijk onderzoek ontbreekt voor zorgbestuurders.

Kortom, we verzoeken om onderzoek naar de differentiatie in het loonebouw in de zorg, de effecten van WNT 2 op de doorgroei naar bestuurlijke functies binnen de zorg en de effecten op het aantrekken van bekwame bestuurders, waaronder medisch specialisten.



Noordweg Noord 150
 3704 JG Zeist
 Postbus 112
 3700 AC Zeist
 T. 030 - 27 77 280
 E: info@nvzd.nl
 www.nvzd.nl

Vaststelling van de norm en stapeling van overgangsrecht

De Adviescommissie rechtspositie politieke ambtsdragers (hierna: commissie Dijkstal) heeft al in 2007 in het advies 'Normeren en waarderen' geadviseerd om het ministersalaris met 30% te laten stijgen. Het is een politiek besluit geweest, namelijk in het laatste regeerakkoord, de stijging definitief niet door te voeren. Het is bijzonder om voor andere sectoren dit door politieke overwegingen ingegeven besluit tot de nieuwe norm te bestempelen. De NVZD mist een onderbouwing van het stellen van juist het ministersalaris als maximum, nota bene een jaar nadat 130% van het ministersalaris als aanvaardbaar maximum werd gezien. Bovendien is het huidige salaris van de minister niet een objectief onderbouwd salaris. Zie ook het artikel 'Balkenende-norm vergelijkt appels met peren' van Prof. mr. R. Bekker in *Openbaar bestuur*, juni/juli 2013. We missen ook op deze punten een deugdelijke motivering.

Met het maximum WNT 2 wordt een flink aantal contracten van bestuurders opgebroken (ongeveer 400, 1/3^e van de zorgbestuurders).ⁱⁱ Bovendien mag worden verwacht dat de in januari 2014 inwerking getreden ministeriële regeling voor het salarisgebouw van zorgbestuurders neerwaarts (met 30%) zal worden aangepast. Dit laatste effect leidt in beginsel tot het openbreken van de contracten van *alle* zorgbestuurders.

Met de opeenvolgende inwerkingtreding van twee wetten die de salarissen van zorgbestuurders regelen ontstaat een uiterst ingewikkelde stapeling van overgangsrecht.

De opeenvolging van regels rond de normering van inkomens van zorgbestuurders de afgelopen jaren, het gebrek aan onderbouwing hiervan en het gebrek aan inbreng (collectief/individueel) van bestuurders bij de totstandkoming van arbeidsvoorwaardenstelling leidt tot een gevoel van willekeur en rechtsonzekerheid.

Dit gevoel van willekeur en rechtsonzekerheid wordt versterkt door de tendens van decentrale overheden om middels subsidievoorwaarden en inkoop- en aanbestedingsregels een eigen (en andere) maximumnorm voor de bezoldiging van bestuurders van zorginstellingen te hanteren en het wettelijk overgangsrecht te omzeilen. Naast de landelijke WNT ontstaan aldus vele lokale WNT'tjes.

Het Nederlandse systeem van arbeidsvoorwaardenvorming

In Nederland kennen we traditioneel en op basis van internationale verdragen en regelgeving de hoofdregel dat arbeidsvoorwaardenvorming in de handen van betrokkenen blijft. De overheid staat op (grote) afstand. Op individueel niveau (het arbeidscontract of de opdracht) en/of op collectief niveau (werkgever/werkgeversorganisatie en vakbond of ondernemingsraad) worden afspraken gemaakt. Afwijken van deze hoofdregel mag uitsluitend onder zeer bijzondere omstandigheden (vergelijk art. 10 van de Wet op de loonvorming zoals dat, na interventie van de ILO, thans luidt). Alleen in uitzonderlijke omstandigheden (oliecrisis o.i.d.) mag de regering ingrijpen in de particuliere lonen.



Noordweg Noord 150
3704 JG Zeist
Postbus 112
3700 AC Zeist
T: 030 - 27 77 280
E: info@nvzd.nl
www.nvzd.nl

Nu de regering nog zeer onlangs een dergelijke ingreep heeft gedaan (WNT 1), en de omstandigheden sindsdien niet zijn veranderd, zijn er geen argumenten geleverd die een nieuwe ingreep rechtvaardigen. Mocht het kabinet hieraan toch willen vasthouden dan zal eerst uit nader onderzoek moeten blijken welke specifieke redenen tot deze hernieuwde afwijking van de hoofdregel nopen.

Verzoek

De NVZD vraagt het kabinet WNT 2 niet in te voeren zonder gedegen onderzoek naar de hantering van de begrippen 'semipubliek', 'publiek', 'privaat', de relatie tussen WNT 2 en de kwaliteit van het zorgbestuur, de vaststelling van de norm en de stapeling van overgangsrecht. We merken bovendien op dat WNT 2 nu voorligt zonder een evaluatie van de - één jaar geleden - ingevoerde WNT 1. De opeenvolging van beloningsregels leidt tot willekeur en rechtsonzekerheid. We dringen daarom aan op een gedegen onderzoek naar de meest effectieve manier om het doel van de wet te bereiken (wat kan leiden tot een bestendig maximum). We kunnen ons goed voorstellen dat deze onderzoeksvragen worden ondergebracht bij een commissie zoals de toenmalige commissie Dijkstal en de recente commissie Meurs (voor medisch specialisten).

De NVZD houdt zich beschikbaar voor overleg.

Met vriendelijke groet,



P.F. van der Heijden, voorzitter

¹ Commissie Meurs: "Kwaliteit kan heel wel concreet geoperationaliseerd worden. Zo kent de huidige bekostiging van medisch specialisten de voorwaarde dat 15 tot 25% van het te verdelen honorariummiddelen binnen de instelling variabel wordt verdeeld en specifiek aangewend wordt voor afspraken over onder andere kwaliteit, innovatie en het terugdringen van praktijkvariatie. Dit is – als dit inderdaad in de praktijk wordt toegepast – een voorbeeld van het incorporeren van kwaliteit in de bekostiging."

"De wijze van beloning van de medisch specialisten kan dus gevolgen hebben voor de toegankelijkheid. Op de kortere termijn kunnen specialisten door de wijze van beloningen worden geprikkeld harder of minder hard te werken (beïnvloeding van de productiviteit) en worden geprikkeld langer of korter te werken (invloed op de arbeidsduur). Op de langere termijn is de beloning van medisch specialisten tevens van invloed op nieuwe aanwas: kiest men wel of niet voor het beroep, al spelen daar natuurlijk ook tal van andere factoren een rol."

"Verlaging van de specialisteninkomens leidt op zichzelf tot enige besparing, maar grotere financiële winst zit in het feit dat de specialist de spil in de zorg is en dat zijn handelen van grote invloed is op de omvang, de kwaliteit en de kosten van de geleverde zorg. Om die reden worden de beleidsopties allereerst tegen dit licht gehouden: wat betekent de desbetreffende beleids optie voor het individuele inkomen van de specialist en wat betekent het voor de (macro-)betaalbaarheid van zorg?"

ⁱⁱ Deze schatting is gemaakt op basis van de Rapportage inkomensgegevens van bestuurders van zorginstellingen uit de jaarverslagen 2012 van het Ministerie van VWS.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Utrecht, 10 januari 2014

Kenmerk:

Betreft: Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT
Uw kenmerk:

Geachte

De Wet Normering Topinkomens is per 1 januari 2013 van kracht. Nu al ligt er een wetsvoorstel voor dat de in de WNT vastgestelde maximale beloningsnorm drastisch verlaagt. Hoewel deze algemene verlaging geen direct effect heeft op de hoogte van de beloningen in het primair onderwijs, willen we toch graag het belang van consistentie in beleid benadrukken. Wat ons betreft is ons commentaar uit 2012 op de voor het onderwijs voorgestelde beloningsmaxima nog steeds van kracht.

Op 13 november 2012 heeft de PO-Raad in een brief aan staatssecretaris Dekker van OCW (zie bijlage) zijn visie op de bestuurdersbeloningen in het primair onderwijs verwoord:

De bezoldiging van de professionele bestuurders in onze sector moet ons inziens voldoen aan de volgende algemene uitgangspunten:

- *bestuurders in de sector PO moeten maatschappelijk verantwoord worden beloond;*
- *de beloning van bestuurders in de sector PO moet in overeenstemming zijn met de zwaarte/complexiteit van de functie;*
- *de beloning van bestuurders in de sector PO moet passend zijn in relatie tot de arbeidsmarkt en zoveel mogelijk aansluiten bij het loon- en functiebouwwerk van de sector.*

Wij onderschreven destijds de hoogte van het sectorale plafond voor de beloning van bestuurders in het primair onderwijs, zoals door de Minister van OCW werd vastgesteld.

In het nu voorliggende wetsvoorstel wordt het algemene maximum verlaagd van 130% naar 100% van de beloning van een minister. In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat (alleen) het sectorale maximum voor de topfunctionarissen in het primair onderwijs nu al onder de in het wetsvoorstel gereguleerde norm van 100% valt. In die zin is het wetsvoorstel voor de sector PO minder relevant. Als dat sectorale maximum voor het PO wel aanzienlijk verlaagd zou worden, zal de bezoldiging mogelijk niet langer voldoen aan de bovenvermelde algemene uitgangspunten. Het gevolg kan zijn dat het moeilijk is om capabele en professionele bestuurders te werven voor onze basisscholen.

Principiëler is dat de PO-Raad aanpassing van dat maximum en de salariscategorieën in de sector een zaak acht van partijen in de onderwijssector zelf. Wij zijn van mening dat er binnen de sector voldoende checks and balances zijn om daar verantwoord mee om te gaan, zoals de sector primair onderwijs ook heeft aangetoond.

Zoals in eerder genoemde brief ook aangegeven, vindt de PO-Raad dat vanuit het oogpunt van integer en transparant bestuur de bezoldiging van bestuurders *geen* onderwerp van overleg kan zijn aan de reguliere overlegtafel voor de CAO Primair Onderwijs (met de PO-Raad als werkgeversorganisatie en de onderwijsvakorganisaties).

Inmiddels is de Bestuurdersvereniging PO opgericht; deze vereniging heeft namens haar leden een CAO afgesloten met de Vereniging voor Toezichthouders in het Onderwijs (VTOI) die als werkgeversvertegenwoordiger optreedt.

Het overleg over de beloningssystematiek en de salariscategorieën zal dan ook met en door deze organisaties gevoerd moeten worden.

Overigens zien wij in technische en uitvoeringstechnische zin geen problemen in het voorliggende wetsvoorstel.

Met vriendelijke groet,

drs. S. Walvisch
vicevoorzitter PO-Raad

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
t.a.v. de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
De heer drs. S. Dekker,
Postbus 16375,
2500 BJ Den Haag.

Utrecht, 13 november 2012

Kenmerk
Betreft: bestuursbeloningen

Geachte heer Dekker,

Op 13 november jl. is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) met algemene stemmen door de Eerste Kamer aangenomen. Dit betekent dat het regime van de WNT per 1-1-2013 ingaat.

De PO-Raad wil u graag naar aanleiding hiervan informeren over de visie van de PO-Raad op de bestuurdersbeloningen in het primair onderwijs en over de rol/ verantwoordelijkheid van de PO-Raad bij de totstandkoming van de CAO Bestuurders PO.

De PO-Raad meent dat de bezoldiging van de professionele bestuurders moet voldoen aan de volgende algemene uitgangspunten:

- bestuurders in de sector PO moeten maatschappelijk verantwoord worden beloond;
- de beloning van bestuurders in de sector PO moet in overeenstemming zijn met de zwaarte/complexiteit van de functie;
- de beloning van bestuurders in de sector PO moet passend zijn in relatie tot de arbeidsmarkt en zoveel mogelijk aansluiten bij het loon- en functiebouwwerk van de sector.

De PO-Raad onderschrijft dat minister Van Bijsterveldt, mede op grond van bovenstaande overwegingen, het sectorale plafond voor de beloning van bestuurders in het primair onderwijs heeft gesteld op € 161.000.

Transparantie en Integriteit

Door de vorige minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is aan de sectororganisaties en de platforms/verenigingen van Raden van Toezicht gevraagd om sectorale beloningscodes overeen te komen binnen de door haar, vooruitlopend aan de inwerkingtreding van de WNT, vastgestelde sectorale bezoldigingsmaxima.

Vanuit het oogpunt van integer en transparant bestuur vindt de PO-Raad dat de bezoldiging van bestuurders *geen* onderwerp van overleg kan zijn aan de reguliere overlegtafel voor de CAO Primair Onderwijs (PO-raad, vakbonden). Bij de PO-Raad zijn de schoolbesturen als *rechtspersonen* aangesloten. Individuele bestuurders treden namens het bestuur van hun instelling op in de Algemene Ledenvergadering (ALV) als besluitvormend orgaan van de PO-Raad. Namens deze schoolbesturen treedt de PO-Raad op als *werkgeversvertegenwoordiging* in het overleg over de CAO voor het personeel in de sector PO. Het bestuur van de PO-Raad legt, onder andere over de totstandkoming van CAO's, verantwoording af aan de ALV. Dezelfde bestuurders die, vanuit hun werkgeversrol, zich in deze ALV uitspreken over de CAO voor de werknemers, hebben zelf een belang als *werknemer* waar het hun eigen beloning (en andere arbeidsvoorwaarden) betreft. Dat vermenging van dergelijke belangen moet worden vermeden staat voor de PO-Raad buiten discussie.

De Raden van Toezicht (RvT) zijn de *werkgever* van de individuele bestuurder als *werknemer*. De Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI) is bereid en in positie om namens de Raden van Toezicht als *werkgeversvertegenwoordiging* op te treden in overleg over een CAO Bestuurders PO. Van een dergelijke CAO maakt de sectorale beloningscode onderdeel uit. Het is aan de VTOI om te bepalen wie zij als *werknemersvertegenwoordiging* tot het CAO-overleg Bestuurders PO toelaten. Naar wij hebben begrepen is de op 3 oktober jl. opgerichte Bestuurdersvereniging PO (BvPO) de enige partij die zich heeft gemeld en zijn VTOI en BvPO voornemens om op korte termijn het overleg over de CAO Bestuurders PO af te ronden en de sectorale beloningscode ter goedkeuring voor te leggen aan de minister van OCW.

Vanuit het belang van een maatschappelijk aanvaardbare beloningscode voor de sector heeft de PO-Raad zowel de VTOI als de Bestuurdersvereniging PO gevraagd om de hierboven vermelde uitgangspunten te hanteren bij het maken van CAO-afspraken. Daarom heeft de PO-Raad de onderwijsvakbonden ook uitgenodigd voor overleg over deze uitgangspunten. Tot nu toe hebben de vakbonden nog niet inhoudelijk gereageerd op deze uitgangspunten.

Tenslotte wijs ik u er nog op dat de PO-Raad zich er terdege van bewust is dat in tijden van loonmatiging (nullijn collectieve sector) ook matiging past bij de ontwikkeling van de bestuurdersbeloningen. Juist een transparante normering die aansluit bij de functiezwaarte kan bijdrage aan een dergelijke matiging. Het is daarom van groot belang dat er op korte termijn een CAO Bestuurders PO tot stand komt.

Met vriendelijke groet,

Simone Walvisch
Bestuurder PO-Raad

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Secretariaat:
Antonio Vivaldistraat 2-8, 1083 GR Amsterdam
Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam

T +31(0)20 301 02 35
F +31(0)20 301 03 02
rj@rjnet.nl
www.rjnet.nl

Amsterdam, 15 januari 2014

Onderwerp: **Consultatie 'Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT'**

Geachte

Door middel van deze brief reageert de Raad voor de Jaarverslaggeving op het voorontwerp van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. De Raad brengt de volgende punten onder uw aandacht:

- a. De WNT beoogt voor het bezoldigingsbegrip aan te sluiten op het bezoldigingsbegrip van art. 2:383 BW en RJ 271 (TK 32600, nr.3, p. 23). Door de fiscale bijtelling van de auto uit het bezoldigingsbegrip te halen wordt een afwijking gecreëerd ten opzichte van het bezoldigingsbegrip van art. 2:383 BW. Dit leidt niet alleen tot extra administratieve lasten maar leidt ook tot onduidelijkheid over het bezoldigingsbegrip bij de gebruiker van de jaarrekening.

Rechtspersonen die onder Titel 9 Boek 2 BW vallen moeten in de toelichting van hun jaarrekening de bezoldiging vermelden op grond van art. 2:383 BW en op grond van de WNT. In de praktijk combineren instellingen deze beide overzichten. Door de fiscale bijtelling van de auto uit het bezoldigingsbegrip te halen wordt een gecombineerd overzicht van de bezoldiging erg complex.

Daarnaast is het voor de gebruiker van de jaarrekening bijzonder verwarrend als de bezoldiging op grond van art. 2:383 BW een ander bedrag is dan de bezoldiging op grond van de WNT.

- b. De verlaging van het bezoldigingsmaximum van 130% naar 100% van de bezoldiging van de minister én de sectorale bezoldigingsmaxima leiden ertoe dat voor de gebruiker van de jaarrekening onduidelijk is hoe de bezoldiging van de (top)functionaris zich verhoudt tot het van toepassing zijnde bezoldigingsmaximum. De Raad adviseert de minister in het wetsvoorstel op te nemen dat in de toelichting van de jaarrekening het bedrag van het van toepassing zijnde bezoldigingsmaximum moet worden vermeld.
- c. Onduidelijk is welke vergelijkende cijfers moeten worden opgenomen in het boekjaar waarin de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT ingaat. De Raad adviseert de minister in het wetsvoorstel op te nemen dat de vergelijkende cijfers over het voorgaand boekjaar moeten worden opgenomen op basis van het 'oude' bezoldigingsbegrip. De reden is dat het nieuwe bezoldigingsbegrip pas van toepassing is na inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Voor de

gebruiker van de jaarrekening is van belang dat instellingen in het boekjaar van de inwerkingtreding van de wet een adequate toelichting opnemen op de toegepaste bezoldigingsbegrippen. De Raad adviseert deze toelichting in de overgangsregeling op te nemen.

- d. Onduidelijk is op welke wijze instellingen met een gebroken boekjaar de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT moeten toepassen. Moet een instelling met een boekjaar van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015 de oude of de nieuwe regeling toepassen? De Raad adviseert de minister in het wetsvoorstel op te nemen dat het nieuwe bezoldigingsbegrip van toepassing is voor boekjaren die aanvangen op of na 1 januari van het jaar waarin de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT in werking treedt.

Tot slot merkt de Raad op dat het in hoog tempo 'stapelen' van complexe wetgeving niet wenselijk is. De WNT is uitermate complex en in de praktijk is nog nauwelijks ervaring opgedaan met de huidige wet. Momenteel bestaan er nog veel onduidelijkheden over de toepassing van de WNT, bijvoorbeeld over het begrip topfunctionarissen. Bovendien wordt de wetgeving (Aanpassingswet) die geldt voor 2013 op zijn vroegst in het voorjaar 2014 afgerond. De Raad adviseert dan ook de ingangsdatum van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT later vast te stellen.

Hoogachtend,

Hans de Munnik
Voorzitter Raad voor de Jaarverslaggeving

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat-generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties
T.a.v.
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Uw kenmerk	Ons kenmerk	Datum 13 januari 2014	Bijlage(n) geen
Contactpersoon	Doorkiesnummer	E-mail	

Onderwerp
Consulatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte

In zijn brief van 28 november 2013 verzoekt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties reactie te geven op het conceptvoorstel van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT.

Met dit wetsvoorstel beoogt de regering de bezoldiging van de topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector — in vergelijking met de huidige WNT - over de gehele linie naar een maatschappelijk meer aanvaardbaar, evenwichtiger en meer verantwoord niveau te brengen en onwenselijke salarisontwikkelingen uit het verleden te corrigeren.
Hierbij mijn reactie.

Belemmering bij werving topfunctionarissen

Ik onderschrijf het belang om verantwoord om te gaan met publieke middelen. Voorkomen dient te worden dat met de uitoefening van publieke taken onevenredig hoge bezoldigingen worden verdiend. De reeds geldende norm van 130% van een ministersalaris geeft daarvoor een wenselijk en sluitend maximum aan. Indien echter 100% van een ministersalaris als maximum voor de bezoldiging van de topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector wordt aangehouden voorzie ik grote problemen bij het aantrekken van geschikte topfunctionarissen.

De RDW is een publieke dienstverlener in de mobiliteitsketen. Zij richt zich op de uitvoering van wettelijke en opgedragen taken. Taken op het gebied van toelating van voertuigen en onderdelen daarvan, toezicht en handhaving, registratie, informatieverstrekking en documentafgifte. Taken die de RDW in nauwe samenwerking met diverse publieke én private partners in de mobiliteitsketen uitvoert. Door de voorgestelde normering wordt het in de toekomst lastig, zo niet onmogelijk, (voldoende) geschikte kandidaten voor bestuurders- en toezichthoudersfuncties aan te trekken, aangezien de beloningen in de private sector over het algemeen, en op dat niveau, (veel) hoger zijn. Hierdoor komen dan alleen nog kandidaten uit de publieke sector in beeld. Deze beperking is, mede gezien de positie van de RDW tussen markt en overheid, niet wenselijk. Een verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum betekent wederom een verslechtering van de concurrentiepositie van de overheid ten opzichte van de private sector. Door deze verlaging wordt het risico vergroot dat onze private concurrent-werkgevers met succes een beter aanbod kunnen doen aan goede bestuurders en toezichthouders zodra deze beschikbaar komen op de arbeidsmarkt.

Juridische houdbaarheid

De meningen blijken verdeeld over de vraag of de WNT mag ingrijpen in bestaande beloningen. De belangrijkste toets is die van de WNT aan het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). In artikel 1 van het eerste protocol bij het EVRM is het recht op eigendom vastgelegd. Het begrip 'eigendom' wordt door het EVRM ruim uitgelegd. Een inbreuk op het eigendomsrecht is volgens het EVRM mogelijk als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

1. De inbreuk is (toegankelijk, precies en voorzienbaar) bij wet geregeld;
2. De inbreuk dient een gerechtvaardigd algemeen belang;
3. Er is een rechtvaardig evenwicht tussen de eisen van het algemene belang en de bescherming van de fundamentele rechten van het individu (in dit geval de topfunctionaris).

Met name de laatste vraag is op basis van de rechtspraak van het EVRM, voor zover mij bekend, nog niet met zekerheid te beantwoorden. Het advies van Barkhuysen e.a. van 21 september 2009, dat ook wordt genoemd in de memorie van toelichting, concludeert dat in ieder geval een ruimhartige overgangsregeling nodig is wil de WNT de toets aan het EVRM kunnen doorstaan. Op die manier zouden de betrokken functionarissen zich kunnen instellen op hun nieuwe financiële situatie en eventueel



Ons kenmerk

Pagina

3

een andere functie kunnen zoeken (met een andere beloning). Of de voorgestelde overgangsregeling voldoet is echter (nog) niet getoetst. Om elk risico uit te sluiten zou ik u adviseren ervoor te kiezen de WNT alleen te laten gelden voor nieuwe gevallen na inwerkingtreding van de wet.

Tot zover mijn reactie,

Hoogachtend,

De directie van de RDW

Drs. J.G. Hakkenberg
Algemeen Directeur

Raad van Bestuur



Post/retouradres
Postbus 9046, 7300 GH Apeldoorn

Ministerie van BZK
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Datum
14 januari 2014
Onderwerp
Consultatie aanpassing WNT

Behandeld door

Contactgegevens

Ons kenmerk

Uw kenmerk

Blad
1 van 2

Geachte

Hierbij ontvangt u de reactie van het Kadaster op de consultatie van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Wij stellen het op prijs op het concept wetsvoorstel te kunnen reageren. Vooropgesteld is dat het Kadaster de doelstelling van de WNT om de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke sector naar een maatschappelijk aanvaardbaar, evenwichtig en verantwoord niveau te brengen, onderkent.

Algemeen

Bij de invoering van de huidige wet werd in de memorie van toelichting reeds gewezen op het feit dat invoering van de wet de contractsvrijheid zou beperken en dat de gevolgen voor reeds afgesloten overeenkomsten strijdig zouden kunnen zijn met het recht op ongestoord eigendom (artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europese Verdrag voor de Rechten van de Mens). Daarom werd gesteld dat de inmenging op dat eigendomsrecht moest voldoen aan drie eisen, te weten: (1) is er sprake van een wettelijke basis, (2) wordt het algemeen belang gediend en (3) is er sprake van een "fair balance".

Voor wat betreft de "fair balance" diende apart te moeten worden aangetoond waarom het onderhavige voorstel van wet van toepassing moet zijn op bestaande overeenkomsten, waarbij de individuele belangen van betrokkenen, de omvang van de groep belanghebbenden en de voorzienbaarheid van de bezoldigingsnormen dienden te worden afgewogen tegen het belang van de Staat om de bezoldigingsnormen op deze wijze in te voeren en de betrokkenheid van de Staat bij de bestaande loonafspraken (zie Tweede kamer, vergaderjaar 2010-2011, 32 600, nr. 3).

Naar aanleiding van punt (2), *wordt het algemeen belang gediend*, merken wij op dat wij hierover geen concrete uitwerkingen vinden in de memorie van toelichting bij uw conceptvoorstel. Zo geeft u niet aan of en in hoeverre de huidige wet aan de beoogde doelstelling heeft voldaan. Het antwoord op de vraag: "hoe wordt in de nieuwe wet het algemeen belang (nog) beter gediend?" hebben wij niet kunnen vinden.

Bezoekadres
Hofstraat 110,
7311 KZ Apeldoorn

kadaster

Datum
14 januari 2014

Onderwerp
Consultatie aanpassing WNT

Blad
2 van 2

Naar aanleiding van punt (3), *is er sprake van een "fair balance"*, merken wij op dat we ook hier geen argumentatie hebben kunnen vinden, terwijl we juist bij deze eis een gedegen onderbouwing verwachten. Er is namelijk reeds bij de invoering van de huidige wet onderkend dat de gevolgen voor reeds afgesloten overeenkomsten strijdig zouden kunnen zijn met het recht op ongestoord eigendom. Nu u het voornemen kenbaar maakt om binnen een relatief korte periode voor de tweede keer een inmenging op dat eigendomsrecht te doen, is de beargumentatie van dit punt zeker zeer relevant.

Wij vernemen graag uw nadere beargumentering op de bovengenoemde punten (2) en (3).

Kadaster

Anders dan voor de bestuursleden is bij de leden van de Raad van Toezicht meer sprake van een concurrentie met het bedrijfsleven. Voor de meerderheid van de leden, zeker voor die met de financiële en IT portefeuille, geldt dat zij juist niet slechts binnen de publieke sector betrokken zijn. Daarnaast is relevant dat voor een uitvoeringsorganisatie als het Kadaster het een meerwaarde is om expertise uit de private sector in de Raad van Toezicht opgenomen te hebben.

Voor onze huidige bestuursleden geldt dat zij niet enkel uit de publieke sector afkomstig zijn. Zij hebben destijds een bewuste keuze gemaakt voor het werken bij een publieke organisatie. Wel is het relevant hier te vermelden dat het Kadaster zich begeeft in een private en publieke context, waarbij het voor de organisatie een meerwaarde biedt om bestuurders met verschillende achtergronden en expertises te hebben.

Essentieel is dat het salaris van bestuursleden gerelateerd is aan de zwaarte van de functie rekening houdend met het risico, kwaliteit en integriteit. Het wetsvoorstel besteedt naar onze mening te weinig aandacht aan deze aspecten.

Met vriendelijke groet,
Raad van Bestuur

Mw Th. A. J. Burmanje
Voorzitter

Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninkrijkrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Minister
Postbus 20011
2500 EA 's-Gravenhage

Behandeld door

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Mevrouw drs. E.I. Schippers
Minister
Postbus 20350
2500 EJ 's-Gravenhage

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
14 januari 2014	-		1/3

Onderwerp
Consultatie wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte mijnheer Plasterk en mevrouw Schippers,

De Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) maakt graag gebruik van de geboden mogelijkheid om te reageren op de voorgenomen wet verlaging bezoldigingsmaximum topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (ook wel aangeduid als WNT 2).

De NVZ heeft grote bezwaren tegen deze voorgenomen wet, die tot gevolg heeft dat de maximale inkomensgrens van de raden van bestuur van de tot onze branchevereniging behorende zorginstellingen (ziekenhuizen) gaat dalen van 130% naar 100% van een ministersinkomen. We zijn zeer bezorgd dat een wet met deze strekking contraproductief zal uitpakken voor de grote veranderingen waarmee de ziekenhuissector de komende jaren te maken heeft.

Wij lichten onze bezwaren en grote bezorgdheid graag toe en willen in gezamenlijk overleg met u tot een oplossing komen die recht doet aan de belangen van alle betrokken partijen.

De bezwaren die de NVZ ziet, zijn de volgende:

1. Gebrek aan evaluatie en prospectieve analyse.

De WNT 1 is pas onlangs, begin 2013 ingevoerd. Het voornemen van de regering om de WNT 2 op 1 januari 2015 te laten ingaan betekent dat er een aanzienlijke aanscherping van de WNT zal gaan plaatsvinden zonder dat er een evaluatie van de WNT 1 heeft plaatsgevonden en zonder dat een behoorlijke inschatting van de voor onze sector te verwachten gevolgen van de WNT 2 opgesteld is. Dit vinden wij zeer bezwaarlijk en riskant. Dit is niet in lijn met de afspraken zoals gemaakt in het akkoord over de medisch specialistische zorg d.d. 16 juli 2013 waarin is opgenomen dat bij de uitwerking van de WNT 2 aandacht zal worden besteed aan de gevolgen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en de besturing van de instellingen in de curatieve zorg.

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
14 januari 2014	-		2/3

2. De bijzondere complexiteit in onze sector en het kunnen aantrekken en behouden van goede en passende bestuurders.

Ziekenhuizen behoren tot de meest grote en complexe organisaties om goed te besturen. Zij zijn vaak ook de grootste werkgevers in de betreffende regio. Meer dan de meeste andere organisaties worden de ziekenhuizen in onze sector in hun besturing geconfronteerd met zowel veel zeer uiteenlopende maatschappelijke belangen als met snel wijzigende omstandigheden waaronder in toenemende mate ook de effecten van de marktwerking in de curatieve zorg.

Er is dus een groot maatschappelijk belang dat ziekenhuizen kunnen beschikken over gekwalificeerde professionals op alle niveaus binnen de organisatie inclusief de raden van bestuur en raden van toezicht. In de komende jaren zal dit niet anders zijn: de ziekenhuissector staat voor grote veranderingen. Enerzijds is er in de ziekenhuiszorg sprake van een trendbreuk in de ontwikkeling van de groei en verdeling van de zorgvraag. Anderzijds zal in de komende jaren de integratie van de honoraria van de vrijgevestigd medisch specialist – een zeer belangrijke categorie medewerkers van de tot onze branche behorende ziekenhuizen – zijn beslag moeten gaan krijgen zonder dat de zorgverlening aan patiënten in gevaar komt¹. Raden van bestuur dienen dus leiding te geven aan complexe ziekenhuisorganisaties en aan de grote veranderingen die daarin moeten plaatsvinden. Dat vraagt om ervaren hooggekwalificeerde professionals. Wij zien evenwel de invoering van WNT 2 in onze branche per 2015 als serieuze bedreiging om in voldoende mate ervaren en deskundige bestuurders te kunnen behouden of aantrekken die bereid zijn om aan deze complexe veranderingsprocessen leiding te geven.

De NVZ is van mening dat de gewenste continuïteit in een goede ziekenhuisbesturing zeer bemoeilijkt zal gaan worden door de invoering van de voorgenomen WNT 2. Hoewel er in de branche geen directe relatie is met wat in het bedrijfsleven gebruikelijk is, dient de honorering in ziekenhuizen wel enigermate marktconform te zijn om ook in de toekomst (onder andere) gekwalificeerde bestuurders aan te kunnen trekken.

Ook vinden we het een groot probleem dat de invoering van de WNT 2 het ernstig zal bemoeilijken om medisch specialisten te laten kiezen voor een bestuurlijke functie in de zorg, terwijl de medisch inhoudelijke expertise in de besturing van ziekenhuizen de komende jaren juist zeer gewenst is.

3. Consistentie van het loongebouw in de cao en de AMS.

In de ziekenhuissector worden functies net als elders in Nederland, op basis van taken en verantwoordelijkheden ingedeeld in een bepaalde zwaarteklasse. Na koppeling aan een beloningsschaal leidt die indeling dan tot een bepaalde beloning. Dit is de basis van maatschappelijk samenhangend en verantwoord belonen. Het NVZ loongebouw in de Cao Ziekenhuizen en in de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS) is op die manier opgebouwd.

¹ Zoals vastgelegd in het regeerakkoord en de vervolgens in de met de ziekenhuizen en met de betrokken beroepsgroep afgesloten hoofdlijnenakkoorden zullen per 2015 voor de medisch specialistische zorg in ziekenhuizen integrale tarieven worden ingevoerd. Dat betekent dat prijs- en kwaliteitsonderhandelingen alleen nog maar plaats zullen vinden met de ziekenhuizen, die vervolgens intern verantwoordelijk zijn voor het betalen van de medisch specialisten. De invoering van integrale tarieven zal met ingang van 2015 leiden tot grote veranderingen in de rechtspositie van specialisten binnen ziekenhuizen en in hun mogelijkheden om fiscaal gezien nog vrijgevestigd ondernemer te kunnen blijven.

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
14 januari 2014	-		3/3

Door nu bij wet te bepalen dat het maximum voor de eindverantwoordelijke bestuurders € 144.000 mag bedragen ontstaan er 2 majeure problemen:

- het loongebouw klopt in bepaalde gevallen niet meer. Tenzij de cao en de AMS aangepast worden zou de eindverantwoordelijke bestuurder soms minder gaan verdienen dan de lagen onder hem. Dit valt niet te valideren in termen van functieweging. Bovendien zal aanpassing van het loongebouw aan de alsdan geldende beloning van de bestuurder(s) leiden tot ingrijpende gevolgen voor het met de vakbonden overeengekomen loongebouw;
- de doorstroom vanuit de lagen onder de bestuurder naar boven stukt om financiële redenen.

4. Wet op de winstuitkering in de Zorg.

Op dit moment is bij het parlement een wetsvoorstel over de invoering van de Winstuitkering in de Zorg (wetsvoorstel 33 168) in behandeling. Ook dit punt raakt specifiek alleen onze sector. De achtergrond van dit wetsvoorstel is dat ziekenhuizen sinds een aantal jaren grote behoefte hebben om buiten de normale bankfinancieringen, extern kapitaal aan te kunnen trekken. Met dit privaat kapitaal van aandeelhouders kunnen ziekenhuizen de kwaliteit van zorg en de dienstverlening aan de patiënt vergroten zonder een beroep te hoeven doen op de belastingbetaler. Indien ziekenhuizen gebruik maken van de mogelijkheden die deze nieuwe wet zal bieden zullen zij zich omvormen tot bijvoorbeeld een NV of BV. Naar wij hopen zal deze nieuwe wet op 1-1-2015 in werking treden. Niet alleen om een oplossing te vinden voor de financieringsproblemen waar sommige van onze leden al enige tijd mee geconfronteerd worden, maar ook omdat deze nieuwe wet voor ziekenhuizen en hun vrijgevestigd medisch specialisten een van de mogelijke opties inhoudt bij de invoering van de integrale tarieven in 2015. Gelet op de situatie dat instellingen uit onze branche, net als zorgverzekeraars, steeds meer te maken zullen krijgen met marktwerking en zich tegen de achtergrond van bovengenoemde wetgeving dus op niet al te lange termijn kunnen omvormen tot NV's of BV's is naar onze mening een verlaging van het maximale salaris van de raden van bestuur naar 100% van het ministersalaris geen goed voorstel. De NVZ steunt een terughoudend beloningsbeleid zoals vastgelegd is in de huidige WNT maar een verlaging van de maximale inkomensgrens van 130% naar 100% zoals voorgesteld in de WNT 2 vinden wij onverstandig gezien de concurrentie op de arbeidsmarkt.

Concluderend zijn wij zeer bezorgd over het wetsvoorstel. Wij vrezen dat een wet in deze vorm ernstige schade zal toebrengen aan de plannen die de regering heeft met de ziekenhuissector en aan de grote veranderingen die daarin de komende jaren zullen moeten plaatsvinden. Wij ontraden u met kracht om de WNT 2 op deze wijze vorm te geven. Wij zouden onze zorgen graag op korte termijn met u in een bestuurlijk overleg willen bespreken, zo mogelijk ook met onze collega's van de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU). Wij richten ons tot u met het verzoek het initiatief tot het arrangeren van een dergelijk bestuurlijk overleg met u beiden, respectievelijk met een kabinetsdelegatie te willen nemen.

Wij zien uw uitnodiging graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,

mr. Yvonne C.M.T. van Rooy
voorzitter

Retouradres: Postbus 6090, 2600 JA Delft

De Minister van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties,
dr. R.H.A. Plasterk
T.a.v.
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG



Onderwerp

Consultatie wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte heer Plasterk,

In uw brief van 28 november 2013 (kenmerk) legt u het conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) aan mij ter consultatie voor. In het voorstel wordt het bezoldigingsmaximum van de top van 130% van de huidige norm van het ministersalaris verlaagd naar 100% van de norm. Graag maak ik van de gelegenheid gebruik op het voorstel te reageren.

TNO is een organisatie sui generis, bij wet ingesteld, met als doel "er aan bij te dragen dat op toepassing gericht technisch- en natuurwetenschappelijk onderzoek op doelmatige wijze dienstbaar wordt gemaakt aan het algemeen belang". Om aan dit doel te kunnen voldoen, heeft TNO een grote diversiteit aan kennis en kunde met veel verschillende onderzoeksopdrachten, die voor de samenleving van groot nut zijn. Van belang daarbij is onafhankelijke toepassing van die deskundigheid.

De afgelopen 15 jaren heeft TNO zich van een, grotendeels door de staat gefinancierd onderzoeksinstituut ontwikkeld tot een organisatie die voor het grootste deel wordt gefinancierd uit opdrachten, deels afkomstig van de overheid, deels afkomstig van het bedrijfsleven. TNO is daarbij ook meer internationaal georiënteerd. Deze ontwikkeling heeft steeds in goed overleg met de diverse ministeries plaatsgevonden, eerst met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de laatste jaren met het ministerie van Economische Zaken.

TNO verwerft haar geldmiddelen thans slechts voor één derde door een bijdrage van het Rijk, die is bedoeld om de benodigde kennispositie voor de Nederlandse samenleving te kunnen behouden. Twee derde van de geldmiddelen wordt verworven via opdrachten.

Corporate Staforganen
Schoemakerstraat 97
2628 VK Delft
Postbus 6090
2600 JA Delft

www.tno.nl

T +31 88 866 00 00

F +31 15 262 07 66

infodesk@tno.nl

Datum

10 januari 2014

Onze referentie

E-mail

Doorkiesnummer

Doorkiesfax

Op opdrachten aan TNO zijn de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, zoals gedeponeerd bij de Griffie van de Rechtbank Den Haag en de Kamer van Koophandel Den Haag van toepassing. Deze algemene voorwaarden kunt u tevens vinden op www.tno.nl.
Op verzoek zenden wij u deze toe.

Datum
10 januari 2014

Onze referentie

Blad
2/3

Ik meld u, wellicht ten overvloede, dat TNO bij de totstandkoming van de WNT reeds schriftelijk heeft aangegeven om de hiervoor genoemde redenen, van mening te zijn dat zij niet voldoet aan de criteria als genoemd in artikel 1.3, lid 2 WNT om deze wet op haar van toepassing te laten zijn. Desalniettemin is er voor gekozen om TNO wel onder het zwaarste regime, het bezoldigingsmaximum, te laten vallen.

De bestuurders en toezichthouders van TNO moeten in staat zijn om, zowel richting rijksoverheid als richting particuliere opdrachtgevers, alsook in internationaal verband, een grote diversiteit aan onderzoeksgebieden en toepassingsgebieden te besturen, met alle complexiteit van dien. Er worden dus hoge eisen gesteld aan de huidige topfunctionarissen en eventuele toekomstige kandidaten voor deze topfuncties. Het behouden van gekwalificeerde topfunctionarissen is noodzakelijk en vraagt voortdurend aandacht.

De ervaring is ook dat werving van topfunctionarissen nu al erg moeilijk is en dat mogelijke kandidaten doorgaans een hoger salaris dan het huidige WNT-bezoldigingsniveau verdienen. De beloningsstructuur moet dus passen op de hoge functie-eisen.

Daarbij zij aangetekend dat TNO om kosten te drukken nu al het aantal topfunctionarissen zo klein mogelijk laat zijn. Voor een goede bedrijfsvoering is evenwel hoog gekwalificeerd personeel noodzakelijk, juist in de top.

Het verder verlagen van het bezoldigingsmaximum van 130 naar 100% zal de wervings- en behoudproblemen van de topfunctionarissen, zoals hierboven geschetst, alleen maar versterken. Het kost nu al grote moeite om goed gekwalificeerde topfunctionarissen aan te trekken of te behouden. Daarbij zal deze voorgestelde verlaging het gehele loongebouw van TNO gaan beïnvloeden, waardoor ook het werven en behouden van de voor TNO noodzakelijke topwetenschappers steeds moeilijker wordt.

Een bijkomend probleem daarbij is dat TNO een 40-urige werkweek kent. Dat past volledig bij de aard van de organisatie, die immers zoveel mogelijk kennis in de markt moet zetten. Daarin is TNO afwijkend van veel organisaties die thans onder de WNT vallen. Veel van die organisaties hebben een 36-urige werkweek, al dan niet vertaald in een groter aantal verlofuren.

De gemiddelde werkweek in Nederland is, volgens een recent rapport van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gemiddeld 37,5 uur. TNO heeft dus een significant hogere werkweek. Het is niet logisch dat dit element in het voorstel niet meeweegt in de bepaling van het bezoldigingsmaximum. Het bezoldigingsmaximum bij een langere werkweek zou dus moeten worden verhoogd analoog aan de langere werkweek, dan wel het geringer aantal verlofuren in een organisatie.

Dit is des te meer van belang indien de WNT zich in de toekomst ook gaat uitstrekken over alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector.

Ten slotte wijs ik u nog op het feit dat het in de publieke sector niet ongebruikelijk is dat er een wat gunstiger ontslagregeling van toepassing is (zoals een

Datum

10 januari 2014

Onze referentie**Blad**

3/3

wachtgeldregeling, eventueel aangevuld met sectorale afspraken) dan in de private sector waar TNO ook toe behoort. Een relatief "zachte landing", in financieel opzicht bij een eventueel ontslag, is een waardevol onderdeel van de arbeidsvoorwaardenregeling of de individuele arbeidsovereenkomst. TNO kent een dergelijke regeling niet.

Ik ben derhalve van mening dat een verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum voor TNO nu en in de toekomst voor grote problemen zal stellen. Ik acht daarom een verdere verlaging voor in elk geval de TNO-organisatie ongewenst.

Ik verzoek u de in deze brief genoemde argumenten in de besluitvorming mee te nemen en mijn verzoek te honoreren.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groeten,

Ir. J.H.J Mengelers
Voorzitter TNO Raad van Bestuur

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
t (070) 312 21 21
f (070) 312 21 00
e-mail:

Doorkiesnummer:

Datum:
15 januari 2014
Ons kenmerk:

Onderwerp:
Consultatie Wet verlaging
bezoldigingsmaximum WNT

Geachte heer Plasterk,

Bij brief van 28 november 2013 heeft u mij uitgenodigd mijn bevindingen te geven bij het wetsvoorstel dat strekt tot verlaging van het bezoldigingsmaximum van de Wet normering topinkomens (WNT) tot 100% van het ministersalaris. Op 2 december 2013 heeft het ministerie van BZK daarenboven een internetconsultatie opengesteld in verband met het wetsvoorstel. Ik maak graag gebruik van de gelegenheid die wordt geboden om te reageren op het wetsvoorstel.

Ik onderschrijf volledig de wenselijkheid van een ordentelijke regeling van de bezoldiging van bestuurders in de publieke en de semipublieke sectoren. Met de invoering van de WNT op 1 januari 2013 is daar in belangrijke mate vorm en inhoud aan gegeven. Zoals te doen gebruikelijk kent de WNT een evaluatiebepaling: artikel 7.2 luidt dat de wet drie jaar na inwerkingtreding zal worden beoordeeld op doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk. Tegen deze achtergrond acht ik de nu voorgestelde verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum niet alleen prematuur, maar tevens onbehoorlijk en onzorgvuldig. Ik zie niet in welke dringende redenen er zijn om de wet te wijzigen alvorens de werking van de huidige wet zorgvuldig is geëvalueerd.

Vooruitlopend op een dergelijke evaluatie spreek ik de verwachting uit dat zich tal van problemen voor zullen doen als het maximum verder wordt verlaagd. Het salaris geeft uitdrukking aan de zwaarte en de verantwoordelijkheid van een functie. Elk salaris moet voorts worden beschouwd in zowel het geheel van het salarisgebouw van een (semipublieke) sector als ook in relatie tot de salarissen die voor vergelijkbare functies elders worden geboden, binnen én buiten de semipublieke sector. Hoewel de hogescholen herkennen dat besturen van een organisatie in een semipublieke sector andere vormen van 'beloning' met zich brengt dan het besturen van een commercieel bedrijf, mag dat argument niet inhouden dat daarom een lager salaris passend zou zijn. Zou van een notaris, een accountant, een ondernemer niet ook mogen worden verwacht dat geld niet de primaire drijvende kracht van het arbeidzaam leven is?

Een verlaging van het bezoldigingsmaximum tot 100% van het ministersalaris zal naar mijn overtuiging leiden tot een substantiële inperking van de mogelijkheden om gekwalificeerde bestuurders en toezichthouders te werven. Nu al ondervinden hogescholen de gevolgen van de invoering van de WNT, die er in combinatie met de Wet bestuur en toezicht toe heeft geleid dat verschillende toezichthouders hun positie in de Raad van Toezicht van hogescholen beschikbaar hebben gesteld. Het hbo zal met een verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum ontegenzeggelijk minder

aantrekkelijk worden voor bestuurders uit het bedrijfsleven, en in internationaal verband een duidelijk afwijkende positie innemen. En hoewel een groot deel van de bestuurders in het hbo uit de kringen van het Nederlandse (hoger) onderwijs afkomstig is en waarschijnlijk zal blijven, is het van grote betekenis dat het hbo ook kan blijven werven in die andere 'bestuurlijke vijvers'.

Voor wat de relatie tot het loongebouw in de sector zelf betreft zal de voorgestelde verlaging van het bezoldigingsmaximum leiden tot grote spanningen. Naast het salaris spelen andere arbeidsvoorwaarden een grote rol, waarbij de ontslagvergoeding speciale aandacht verdient. Voor bestuurders is die vergoeding inmiddels ingeperkt tot € 75.000,=. De cao's van vrijwel alle publieke en semipublieke sectoren kennen voor de andere medewerkers, die onder de desbetreffende cao vallen, een uitgebreid bovenwettelijk recht op een werkloosheidsuitkering. Nu al leidt dat bij de hogescholen tot situaties waarbij de hoogst betaalde cao lonen feitelijk een betere arbeidsvoorwaardenpositie opleveren dan de bezoldiging van relevante groepen bestuurders. Als het bezoldigingsmaximum omlaag wordt gebracht zal deze onevenwichtigheid nog aanmerkelijk sterker worden. Immers, in dat geval zal de bezoldigingscode voor hbo bestuurders neerwaarts moeten worden bijgesteld. Dat heeft niet alleen effecten aan de top van het loongebouw, maar ook voor het gebouw als geheel. Dan wordt goed denkbaar dat aan een promotie van bijvoorbeeld faculteitsdirecteur tot lid van het college van bestuur van een hogeschool meer nadelen dan voordelen zijn verbonden. Het is onder andere om deze redenen dat ik een zorgvuldige evaluatie van de WNT voorsta alvorens daarop wijzigingen zouden moeten worden overwogen.

Van meer praktische aard zijn tot slot de volgende opmerkingen/kanttekeningen.

Bij elke normering waarbij het ministersalaris het ijkpunt is, moet uiterst zorgvuldig worden bewaakt dat de norm zuiver en volledig is. Als bijvoorbeeld voor ministers, zoals thans het geval is, een ander uitkeringsregime bij werkloosheid geldt dan voor bestuurders die onder de WNT vallen, dan moet dit gevolgen hebben voor de WNT normen. Ik heb gereede twijfels of hier wel in alle opzichten voldoende uitwerking aan wordt gegeven.

Een verlaging van het bezoldigingsmaximum leidt tot een overgangsproblematiek. Voor het hbo is daar bij invoering van de WNT en goedkeuring van de sectorale bezoldigingscode door de minister van OCW een goed regime voor verwoord. In de praktijk blijkt de 'handhaving' echter aanmerkelijk te kunnen verschillen tussen (semi) publieke sectoren. Ik ben daardoor verrast en acht het zeer onwenselijk. Mocht de norm van de WNT omlaag worden gebracht, dan moet uniforme handhaving de norm zijn – ook voor de overgangsregeling.

Bij invoering van de WNT is besloten tot een verschil in bezoldigingsmaximum tussen het hbo en het wo. Ik acht dit onjuist, gelet op de bestuurlijke complexiteit van de (grotere) hogescholen. Indien het bezoldigingsmaximum verder verlaagd zou worden, dan heeft dit gevolgen voor het sectorale maximum voor het hbo. In die situatie vervalt naar mijn overtuiging elke mogelijke aanleiding om onderscheid te blijven maken tussen een maximum bezoldigingsbedrag voor het hbo en voor het wo. Ik realiseer mij bij het plaatsen van deze opmerking dat het tot de competentie van de minister van OCW behoort om binnen de kaders van de WNT desgewenst sectorale normen te formuleren, maar meen er goed aan te doen dit signaal nu reeds af te geven.

Met vriendelijke groet,

mr. Thom de Graaf,
voorzitter



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)
Dhr. dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

doorkiesnummer

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft

ons kenmerk

datum

Consultatie wet verlaging
bezoldigingsmaximum WNT

16 januari 2014

Geachte heer Plasterk,

Bij deze reageert de VNG op uw verzoek tot consultatie in verband met het conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector in verband met de verlaging van het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister. In deze reactie gaan wij in op de aspecten van het wetsvoorstel die liggen op het terrein van werkgeverschap van gemeenten.

Met de verlaging van de bezoldigingsnorm geeft u uitvoering aan het regeerakkoord van 29 oktober 2012, waarin in afwijking van het advies van de commissie Dijkstal besloten is het salaris van bewindspersonen definitief niet te verhogen. In vervolg daarop wordt het wettelijk bezoldigingsmaximum van topfunctionarissen verlaagd van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister. De VNG onderschrijft de opvatting van de regering, dat het van belang is dat verantwoord wordt omgegaan met publieke middelen en dat voorkomen dient te worden dat met de uitoefening van publieke taken onevenredig hoge bezoldigingen worden verdiend. De VNG ondersteunt daarom het voorstel tot verlaging van de bezoldigingsnorm voor topfunctionarissen.

In het regeerakkoord is afgesproken dat de reikwijdte van de huidige WNT uitgebreid wordt naar alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector. Hoewel deze tweede aanpassing nog niet in dit wetsvoorstel opgenomen is hecht de VNG er aan haar zorg uit te spreken over dit voornemen. De huidige WNT bevat algemene verbodsbepalingen ten aanzien van variabele beloningen. Uitbreiding van dit verbod naar alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector belemmert gemeenten bij het voeren van modern personeelsbeleid. Het is wenselijk en gebruikelijk om de beloning van medewerkers deels te koppelen aan individuele prestaties of situaties. Een generiek verbod op variabele beloningen zet gemeenten ten aanzien van goed werkgeverschap op achterstand. Wij verzoeken u bij het concipiëren van het tweede wetsvoorstel voor aanpassing van de WNT hiermee rekening te houden.

In paragraaf 4 van de Memorie van Toelichting gaat u in op de effecten van het wetsvoorstel. U geeft aan dat naar verwachting, ook bij een verlaging van het wettelijk bezoldigingsmaximum, nog steeds voldoende gekwalificeerde en deskundige topfunctionarissen gevonden en behouden kunnen worden. Wij missen bij deze stelling de nadere onderbouwing. Verder economisch herstel zal leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkt en wij verwachten dat de concurrentiepositie van gemeenten ten aanzien van de werving van topfunctionarissen mogelijk kan verslechteren.

De VNG verzoekt daarom om onderzoek te doen naar de gevolgen van de WNT en dit wetsvoorstel. Bij dit onderzoek zal specifiek ingegaan moeten worden op de effecten van de huidige WNT en dit wetsvoorstel op de concurrentiepositie van gemeenten bij werving en behoud van topfunctionarissen.

Wij hebben kennis genomen van uw voornemen om het begrip "beloning" in de zin van de WNT te wijzigen. Deze wijziging houdt in dat de fiscale bijtelling voor het privégebruik van de dienstauto niet langer als beloning in de zin van de WNT wordt aangemerkt. In het wetsvoorstel geeft u onder paragraaf 3.4. een aantal alternatieven aan voor de fiscale bijtelling van het privégebruik van de dienstauto.

Alternatief a is dat de fiscale bijtelling van het privégebruik van de dienstauto tot de norm gerekend blijft worden. Het gevolg hiervan is dat topfunctionarissen die een dienstauto voor privégebruik mogen gebruiken aanzienlijk minder mogen verdienen dan een minister. De VNG vindt dit ongewenst en dit alternatief dus geen goede optie.

Alternatief b komt erop neer dat bovenop de norm, de bijtelling voor het privégebruik van de dienstauto wordt gerekend. Het effect van dit alternatief is dat de facto de bezoldigingsnorm als gevolg van dit wetsvoorstel maar 14% verlaagd wordt in plaats van de 30% die in het regeerakkoord is neergelegd. De VNG herkent zich in de opvatting dat hiermee niet de afspraak uit het regeerakkoord wordt gehaald, maar acht dit alternatief als zodanig niet onjuist.

Alternatief c houdt in dat de ten aanzien van de dienstauto een separate normering wordt gehanteerd. De VNG onderschrijft de bezwaren die in het wetsvoorstel genoemd zijn. Een extra norm heeft een toename van administratieve en uitvoeringslasten als gevolg en er zijn geen duidelijke aanwijzingen dat het gebruik van dienstauto's door topfunctionarissen een nieuw stelsel van normering rechtvaardigt.

De VNG kan zich daarom vinden in het gekozen alternatief b voor de fiscale bijtelling van het privégebruik van de auto.

Tot slot worden er enige wijzigingen aangebracht in het overgangsrecht. De uitgangspunten van het overgangsrecht in dit wetsvoorstel sluiten aan bij het overgangsrecht zoals dat neergelegd is in de huidige WNT. In die lijn wordt in dit wetsvoorstel overgangsrecht getroffen voor topfunctionarissen die onder de norm van 130% zitten, maar boven de norm van 100% uitkomen. Het resultaat van het overgangsrecht is dat per 1 januari 2022 de bezoldiging van topfunctionarissen is teruggebracht naar maximaal 100% van de bezoldiging van een minister. Wij kunnen ons vinden in het uitgangspunt dat ten aanzien van het overgangsrecht aansluiting gezocht wordt bij het overgangsrecht in de huidige WNT.

Samengevat is onze reactie als volgt:

- De VNG onderschrijft de doelstelling van de huidige WNT en het wetsvoorstel. Hoewel de doelstelling van de WNT en het wetsvoorstel onderschreven wordt, menen wij dat het bezoldigingsmaximum er mogelijk toe kan leiden dat gemeenten in de toekomst problemen ondervinden bij het werven en behouden van gekwalificeerde topfunctionarissen. Wij geven u daarom in overweging de effecten van de WNT periodiek te evalueren.
- Wij kunnen ons vinden in het gekozen alternatief b voor de fiscale bijtelling van het privégebruik van de dienstauto en zijn akkoord met de wijzigingen in het overgangsrecht.

Hoogachtend,

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Drs. C.J.G.M. de Vet
Lid directieraad

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v.
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Utrecht, 15 januari 2014

Kenmerk:

Betreft: Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte

De brief d.d. 28 november jl. betreffende het conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) heb ik in goede orde ontvangen, waarvoor mijn dank. Hierbij reageer ik graag op de voorgenomen wetswijziging.

De WNT is op 1 januari 2013 in werking getreden. Vooruitlopend op en rekening houdend met de inwerkingtreding van de WNT is in oktober 2011 de (eerste) CAO Bestuurders VO afgesloten. De totstandkoming van deze cao reguleert de vrijheid van de sector voortgezet onderwijs om zelf afspraken te maken over bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van bestuurders, waarbij recht gedaan wordt aan de maatschappelijke realiteit. De CAO Bestuurders VO gaat dan ook verder dan het slechts hanteren van het bezoldigingsmaximum uit de WNT en legt de basis voor verdergaande regulering van de arbeidsvoorwaarden en de beloning van bestuurders, onder andere door middel van een gedifferentieerd salarisbouwwerk met verschillende salarisschalen in relatie tot de aard van de bestuurlijke opdracht. De CAO Bestuurders VO is in de politiek zeer positief ontvangen.

Zowel de huidige WNT als de CAO Bestuurders VO zijn pas kort van kracht en de effecten ervan zijn nog niet in beeld gebracht. De VO-raad wil graag het belang van consistentie in beleid benadrukken. Wij stellen daarom voor de wijze waarop invulling gegeven wordt aan de huidige regelgeving en de resultaten daarvan gedurende enige tijd eerst goed te monitoren en te evalueren, om te bezien of de WNT daarna daadwerkelijk aanpassing behoeft.

Mocht het wetsvoorstel echter gehandhaafd worden, dan pleit de VO-raad ervoor om naast het absolute bezoldigingsmaximum voor de (semi)publieke sector geen sectorale differentiatie meer toe te passen.

Hoogachtend,

Paul Rosenmöller
Voorzitter VO-raad

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
T.a.v. dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Utrecht, 14 januari 2014

Uw kenmerk uw brief d.d. 28 november 2013
Onderwerp consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte minister Plasterk,

In uw brief van 28 november 2013 consulteert u de drinkwaterbedrijven over uw conceptvoorstel Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Wij, als toezichhouders van de grootste drie drinkwaterbedrijven, maken graag gebruik van de geboden mogelijkheid onze reactie op het conceptvoorstel te geven. Onderstaand treft u onze bemerkingen aan. Wij vertrouwen erop dat u deze naar hun waarde zult beoordelen en wachten uw reactie af.

Vooreerst benadrukken wij dat het besluit van de overheid om beloningenplafonds in te stellen voor (semi-)publieke instellingen wordt gerespecteerd en als uitgangspunt wordt genomen. Waterbedrijven zijn echter geen publieke bedrijven maar private ondernemingen met publieke aandeelhouders. Onverlet hun maatschappelijke en publieke taak en product (uitstekende en betrouwbare drinkwatervoorziening) zijn de waterbedrijven georganiseerd als een private onderneming die in een – weliswaar bijzondere – markt met klanten, aandeelhouders en andere stakeholders drinkwater produceert en distribueert. De waterbedrijven stellen zich daarom de vraag of de indeling in het strengste regime van de WNT van hun geprivatiseerde ondernemingen wel een juiste is.

De vraag of de waterbedrijven juist zijn ingedeeld is door de voorgenomen verlaging van de WNT-norm naar 100% nog prangender geworden. En de mogelijke doorvoering en toepassing van de verlaagde norm vanaf 2015 maakt dit een actueel en problematische thema voor onze bedrijven.

Ingrijpende gevolgen van WNT2 voor de waterbedrijven

Wij voorzien op vijf vlakken ingrijpende gevolgen van de normverlaging voor onze sector, te weten:

- **Aantrekken en behoud topfunctionarissen wordt belemmerd:** van waterbedrijven wordt terecht verwacht dat zij geleid worden door een competent en professioneel bestuur. De marktpositie en de daarmee gepaard gaande beloning van vergelijkbare topfuncties in

Nederland ligt echter duidelijk hoger dan de thans voorgenomen 100%-norm. Het in de toekomst aantrekken en behouden van het topmanagement zal daardoor steeds problematischer worden. Gevreesd wordt dat de kwaliteit van het bestuur - met een eindverantwoordelijkheid voor een essentieel maatschappelijke product als drinkwater - onder druk komt te staan bij het verder verlagen van de toegestane beloning.

- **Gehele loonebouw wordt ineen gedrukt:** de wettelijke verlaging zal ontegenzeggelijk een neerwaartse druk op het gehele loonebouw van de bedrijven hebben. De huidige loonebouwen hebben een marktconforme en intern consistente opbouw. Verlaging van de bovenkant (bovenste functie-/organisatieniveaus) zal - om een consistente lijnopbouw te blijven garanderen - een neerwaarts effect hebben op alle ondergelegen (cao-)beloningsniveaus. Verlagen van de beloning aan de bovenzijde van het loonebouw leidt daarmee tot verlaging van de beloning van alle andere werknemers.
- **Eenzijdig ingrijpen in zowel individueel als collectief overeengekomen arbeidsvoorwaarden:** met de WNT wordt niet alleen eenzijdig ingegrepen op de individuele arbeidsovereenkomsten, maar wordt ook geïntervenieerd in het collectieve domein van cao-afspraken tussen sociale partners. Vooral de normverlaging maakt dat meer functionarissen binnen de bedrijven hierdoor geraakt zullen worden in de met hun overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Bij de invoering van de WNT zijn hierover reeds - ook vanuit de zijde van vakorganisaties - bemerkingen gemaakt met het oog op de strijdigheid met het individuele eigendomsrecht en de Europese verklaring van de rechten van de mens (EVRM). Toen is ten aanzien van de collectieve (cao) afspraken echter geconcludeerd dat de WNT1 daar geen effect op zou hebben omdat de topfunctionarissen doorgaans niet onder de cao zouden vallen. Door de normverlaging en heersende interpretatie van het begrip 'topfunctionaris' is dit thans nadrukkelijk wél het geval. Een ander negatief gevolg is dat de positie van de (semi)overheid als betrouwbare werkgever onder druk komt te staan omdat drastisch wordt ingegrepen op bestaande arbeidscontracten.
- **Verslechtering arbeidsmarktpositie:** deze loonverlagingen hebben een reëel negatief effect op de arbeidsmarktpositie van de waterbedrijven. Niet alleen wordt het concurreren voor management- en specialistische functies in de markt (die niet beperkt wordt door soortgelijke wetgeving) ernstig belemmerd; ook op de niveaus daaronder zal dit een nadelig effect sorteren. Gevolg kan zijn dat - vooral in de krappe markt van technici - de bedrijven niet voldoende gekwalificeerd personeel kunnen aantrekken in de toekomst. Outsourcing van vitale bedrijfsprocessen dreigt daarmee. Wij betwijfelen of de voorgestelde normering van de WNT voldoende ruimte biedt om te kunnen concurreren op de relevante arbeidsmarkt.
- **Kwaliteit van toezicht onder druk:** de WNT regelt ook de beloning van de interne toezichthouders van de bedrijven. Door de substantiële verlaging van de toegestane beloning voor de commissarissen vragen de bedrijven zich af of de gewenste kwaliteit van toezicht - mede gezien de omgeving waarin zij opereren - behouden kan worden.

Mogelijke oplossing voor geschetste problemen: sectorale norm op basis van WNT

In artikel 2.5. WNT is bepaald dat de minister voor de functies van topfunctionarissen een hoger maximum kan vaststellen dan de maximale bezoldiging (nu 130%, vanaf 2015 mogelijk 100%) als bijzondere marktomstandigheden een hoger bedrag rechtvaardigen. De waterbedrijven zijn van

mening dat niet alleen de marktomstandigheden maar ook de bestuurlijke complexiteit alsmede de bedrijfseconomische realiteit noopt tot het gebruik maken van deze mogelijkheid. Wij zien als oplossing ter voorkoming van bovengenoemde problemen en risico's dat binnen de kaders van de Wet normering topinkomens er voor de waterbedrijven een sectorale bezoldigingsnorm in overleg met de sector wordt vastgesteld. Zo wordt in onze ogen recht gedaan aan omvang en complexiteit van de grotere waterbedrijven en een norm overeengekomen die past bij zowel de maatschappelijke verantwoordelijkheid als bedrijfseconomische realiteit van deze bedrijven.

Hoogachtend,

Boele Staal
Voorzitter Raad van Commissarissen Vitens NV

Jaap van Manen
Voorzitter Raad van Commissarissen Evides NV

Chris Rutten
Voorzitter Raad van Commissarissen Brabant Water NV

Aan de Minister van Binnenlandse Zaken
Dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Den Haag, 14 januari 2014

Betreft: Reactie VTH op consultatieverzoek WNT 2, verlaging van 130% naar 100%

Geachte heer Plasterk,

U heeft de verenigingen van toezichthouders in de semi-publieke sector gevraagd te reageren op uw voornemen tot een bijstelling van de WNT per 1 januari 2015. U heeft dat niet aan ons gevraagd, waarschijnlijk omdat u ons bestaan nog niet kent. In de jaren 2011 en 2012 was er een platform van toezichthouders van hogescholen. Dit platform is in 2013 omgezet in een Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen (VTH). Omdat uw voornemen ons derhalve raakt zullen wij een korte reactie geven.

Naar ons oordeel verdient een zo ingrijpende maatregel als u thans voorstelt, een stevige onderbouwing. De argumenten die u in uw brief aandraagt, overtuigen ons vooralsnog echter onvoldoende. Dit te meer, daar een analyse van de te verwachten neveneffecten van deze maatregel grotendeels ontbreekt. Wij denken op dat punt vooral aan zaken als de vraag of hogescholen er binnen deze voorgestelde beloningssystematiek in de toekomst nog in zullen slagen om voldoende gekwalificeerde bestuurders aan te trekken. Zonder een analyse van dergelijke risico's is naar ons oordeel een valide evaluatie van de effecten van de voorgestelde maatregel t.z.t. uiterst moeilijk te maken.

Dat in de laatste tien jaar in sommige hogescholen te hoge salarissen aan bestuurders zijn betaald, achten wij genoegzaam bekend. De voorganger van de VTH heeft dan ook meegewerkt aan maatregelen die dergelijke excessen in de toekomst onmogelijk maken. Vanaf 1 januari 2013 heeft de Vereniging Hogescholen normen afgesproken waarmee de hogescholen rekening dienen te houden. Om zo snel daarna weer met een maatregel te komen die suggereert dat er toch weer 30% af moet, doet geen goed aan een evenwichtig maatschappelijk debat over topsalarissen in de semi-publieke sector.

In de afgelopen jaren heeft onze sector op een aantal momenten grote imagoschade opgelopen, deels door eigen toedoen. De belangrijkste opdracht voor de huidige bestuurders en toezichthouders is dan ook, om die periode achter ons te laten en te bouwen aan een sector waar de samenleving juist vertrouwen in wil stellen. Om dit te bereiken hebben we niet alleen de steun van de regering en politici nodig, ook hebben we bestuurders (en toezichthouders) nodig die intrinsiek geïnteresseerd zijn in de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek. Dat moet blijken uit hun (en onze) daden. De snelheid waarmee u nu een verdere aanpassing van de WNT wilt doorvoeren, geeft echter opnieuw voeding aan het idee dat de bestuurders van hogescholen hun functie meer vanwege de inkomsten dan vanuit een intrinsieke motivatie voor onderwijs en onderzoek uitoefenen. Vanuit dat perspectief bestaat het risico dat het nieuwe wetsvoorstel het gevoel van wantrouwen in onze sector eerder zal vergroten dan verkleinen.

Een apart punt vormt voorts de aanwezige koppeling aan de vergoeding voor de leden van de raden van toezicht. De huidige norm is dat deze niet boven de 5% tot 7,5% van het salaris van de voorzitter van een College van Bestuur mag uitstijgen. Een dergelijke koppeling oogt logisch, evenals de hoogte van het percentage. Dit heeft echter ook nadelen. Een vergoeding van 5% tot 7,5% van de hoogte van

het salaris van een bestuurder, impliceert een tijdsinvestering van 2 à 3 uur per week. Slechts bij een zeer kale invulling van de taak is dat gerechtvaardigd. Vele toezichthouders in het onderwijs houden echter toezicht gemotiveerd door de overtuiging dat goed onderwijs voor onze samenleving van onschatbare waarde is. Een dergelijke taakopvatting is niet te realiseren in 2 uur per week. Het bestuur van de VTH meent dat het interne toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek van hogescholen geïntensiveerd moet worden. Een korting op de beloning met 30% staat haaks op dat streven.

Wij menen dat u thans niet overhaast de volgende wetswijziging inzake de bezoldiging zou moeten doorvoeren. Laten we drie jaar volgen wat de effecten van WNT 1 zijn. Onze vereniging is uiteraard ten volle bereid om deze met u te evalueren en consequenties te verbinden aan de uitkomst daarvan.

Hoogachtend,

Drs. W. J. Breebaart
Voorzitter Vereniging van Toezichthouders Hogescholen
p/a Postbus 123
2501 CC Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Ons kenmerk:
Betreft: Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT
Datum: 15 januari 2014

Zeer geachte Minister,

Als organisatie van toezichthouders in de onderwijssector willen we graag van de gelegenheid gebruik maken om een reactie te geven op uw voornemen, zoals verwoord in uw Kamerbrief van 28 november 2013, om de maximale bezoldiging van bestuurders in de semi-publieke sector verder te verlagen.

In algemene zin kunnen we ons goed voorstellen dat er gezocht wordt naar een nieuwe balans tussen verantwoordelijkheid en beloning van bestuurders in de semi-publieke sector. Wij hebben echter twijfels bij het tempo en de wijze waarop dit nu door u wordt ingezet. Door onze ervaring met het afsluiten van CAO's voor bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs zijn we intensief betrokken bij deze thematiek. Daarnaast voeren we regelmatig overleg met collega-organisaties van toezichthouders in andere semi-publieke sectoren (zorg, kinderopvang, volkshuisvesting, cultuur en pensioenfondsen). Daarom stellen wij, op grond van een aantal overwegingen, voor om uw voornemen nog eens goed te heroverwegen en de consequenties beter in kaart te brengen.

Als eerste moet het ons van het hart dat uw voornemen volgt na de zeer recente invoering van de WNT en nu al wordt overgaan tot wijziging van de wet. Deze snelle wijziging is vanuit een oogpunt van bestuurlijk zorgvuldig en consistent handelen bepaald niet wenselijk te noemen. De consequenties van de WNT zijn nog maar net vastgelegd in nieuwe CAO's en hebben geleid tot aanpassing van de beloningsrichtlijnen voor toezichthouders. Het matigende effect hiervan begint net zichtbaar te worden, en kan overigens van de zijde van toezichthouders op brede steun rekenen. Of dat draagvlak net zo groot zal zijn voor een zo snelle, complexe en arbeidsvoorwaardelijke tweede stap, valt sterk te betwijfelen.

Dit bezwaar wordt versterkt door het feit dat u een nieuwe definitie van de maximum-beloning voorstelt. Met name het uitsluiten van de bijtelling van de auto-van-de-zaak leidt niet alleen tot een complexe aanpassing, maar kan tegelijk leiden tot onvoorzienbare en ongewenste effecten.

Daarnaast maakt u melding van het voornemen om de fiscale aftrekbaarheid van de pensioenopbouw voor hogere inkomens (> € 100.000) te beperken. Het is voor ons de vraag of u voldoende doordrongen bent van het cumulatieve effect van deze twee maatregelen. Wij voorzien in ieder geval lastige CAO-onderhandelingen met onderwijsbestuurders, als het effect hiervan duidelijk wordt.



De invoering van een nieuw bezoldigingsmaximum zal niet alleen de 'grootste verdiemers' treffen. De WNT-norm is door de Minister van OCW vertaald naar verschillende maxima per onderwijssector, en wij, als werkgeversvereniging, hebben de maximale bezoldiging per sector weer als uitgangspunt genomen voor een samenhangend salarissysteem voor de verschillende CAO's, rekening houdend met de variatie in schaalgrootte binnen het onderwijs. Verandering van de 'top' heeft derhalve ook gevolgen voor de lagere salarissen. We voorzien grote problemen door de doorwerking van uw voornemens voor het gehele 'loongebouw' van bestuurders in het onderwijs.

Tot slot willen we erop wijzen dat ook de vergoeding van toezichthouders samenhangt met de (maximale) bezoldiging van bestuurders. Met onze nieuwe richtlijn (5% voor gewone toezichthouders, 7,5% voor voorzitters van raden van toezicht) blijven we keurig binnen de grenzen van de WNT. Doordat sinds vorig jaar toezichthouders BTW-plichtig zijn geworden, is de effectieve vergoeding in veel gevallen echter met 21% gedaald, en zijn de administratieve lasten toegenomen. Een nieuwe verlaging van de vergoeding is moeilijk te rijmen met de voornemens van uw kabinet, zoals verwoord in de kamerbrief van Minister Opstelten van 13 november 2013, om de aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid van toezichthouders verder aan te scherpen.

Alles bij elkaar zijn we dan ook van mening dat de voorgestelde aanpassing van de bezoldigingsmaxima voor bestuurders in bestuurlijke en arbeidsvoorwaardelijke zin te snel komt en de nodige haken en ogen heeft. Om tot een evenwichtige en wel doordachte aanpassing te komen pleiten wij voor een onderzoek naar een toekomstvast beloningsstelsel voor bestuurders in de semi-publieke sector, waardoor ongewenste effecten worden vermeden en voorkomen wordt dat de beloning van bestuurders een steeds weerkerend onderwerp van discussie wordt in het (semi-)publieke domein.

We vertrouwen erop dat u gebruik zult maken van onze argumenten om uw voornemens, zowel inhoudelijk als procedureel, bij te stellen op een zodanige manier dat recht wordt gedaan aan het belang van raden van toezicht om als een goed werkgever om te kunnen gaan met de bestuurders in de semi-publieke sector.

Namens de VTOI.

Drs. P.J.A.M. Hettema

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Aan zijne excellentie de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Arnhem, 14 januari 2014

Uw kenmerk uw brief d.d. 28 november 2013
Onderwerp consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Hooggeachte heer Plasterk,

In uw brief van 28 november 2013 consulteert u ons over uw conceptvoorstel Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Wij maken graag gebruik van de geboden mogelijkheid onze reactie op het conceptvoorstel te geven. Onderstaand treft u onze bemerkingen aan. Wij vertrouwen erop dat u deze naar hun waarde zult beoordelen en wachten uw reactie af.

Vooreerst benadrukken wij dat het besluit van de overheid om beloningenplafonds in te stellen voor (semi-)publieke instellingen vanzelfsprekend wordt gerespecteerd en als uitgangspunt wordt genomen. Waterbedrijven zijn echter geen politieke bedrijven maar private ondernemingen weliswaar met publieke aandeelhouders. Onverlet hun maatschappelijke en publieke taak en product (uitstekende en betrouwbare drinkwatervoorziening) zijn de waterbedrijven georganiseerd als een private onderneming die in een – weliswaar bijzondere – markt met klanten, aandeelhouders en andere stakeholders drinkwater produceert en distribueert. De waterbedrijven stellen zich daarom de vraag of de indeling in het strengste regime van de WNT van hun geprivatiseerde ondernemingen wel een juiste is. De vraag of de waterbedrijven juist zijn ingedeeld is door de voorgenomen verlaging van de WNT-norm naar 100% nog prangender geworden. En de mogelijke doorvoering en toepassing van de verlaagde norm vanaf 2015 maakt dit een actueel en problematische thema voor onze bedrijven.

Ingrijpende gevolgen van WNT2 voor de waterbedrijven

Wij voorzien op vijf vlakken ingrijpende gevolgen van de normverlaging voor onze sector, te weten:

- **Aantrekken en behoud topfunctionarissen wordt belemmerd:** van waterbedrijven wordt terecht verwacht dat zij geleid worden door een competent en professioneel bestuur. Bestuurders en topfunctionarissen van onze bedrijven kiezen over het algemeen voor een bedrijfsmatige loopbaan en aangezien ervaring uit de private sector noodzakelijk is voor het goed functioneren van onze sector is dit ook zeer gewenst. De marktpositie en de daarmee gepaard gaande beloning van vergelijkbare topfuncties in Nederland ligt echter duidelijk hoger dan de thans voorgenomen 100%-norm. Het in de toekomst aantrekken en behouden van het topmanagement zal daardoor steeds problematischer worden. Gevreesd wordt dat de kwaliteit van het bestuur - met een eindverantwoordelijkheid voor een essentieel maatschappelijke product als drinkwater – onder druk komt te staan bij het verder verlagen van de toegestane beloning.
- **Gehele loongebouw wordt ineen gedrukt:** de wettelijke verlaging zal ontegenzeggelijk een neerwaartse druk op het gehele loongebouw van de bedrijven hebben. De huidige loongebouwen hebben een marktconforme en intern consistente opbouw. Verlaging van de bovenkant (bovenste functie-/organisatieniveaus) zal - om een consistente lijnopbouw te blijven garanderen - een neerwaarts effect hebben op alle ondergelegen (cao-)beloningsniveaus. Verlagen van de beloning aan de bovenzijde van het loongebouw leidt daarmee tot verlaging van de beloning van alle andere werknemers.
- **Eenzijdig ingrijpen in zowel individueel als collectief overeengekomen arbeidsvoorwaarden:** met de WNT wordt niet alleen eenzijdig ingegrepen op de individuele arbeidsovereenkomsten, maar wordt ook geïntervenieerd in het collectieve domein van cao-afspraken tussen sociale partners. Vooral de normverlaging maakt dat meer functionarissen binnen de bedrijven hierdoor geraakt zullen worden in de met hun overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Bij de invoering van de WNT zijn hierover reeds – ook vanuit de zijde van vakorganisaties - bemerkingen gemaakt met het oog op de strijdigheid met het individuele eigendomsrecht en de Europese verklaring van de rechten van de mens (EVRM). Toen is ten aanzien van de collectieve (cao) afspraken echter geconcludeerd dat de WNT1 daar geen effect op zou hebben omdat de topfunctionarissen doorgaans niet onder de cao zouden vallen. Door de normverlaging en heersende interpretatie van het begrip 'topfunctionaris' is dit thans nadrukkelijk wél het geval. Een ander negatief gevolg is dat de positie van de (semi)overheid als betrouwbare werkgever onder druk komt te staan omdat drastisch wordt ingegrepen op bestaande arbeidscontracten.
- **Verslechtering arbeidsmarktpositie:** deze loonverlagingen hebben een reëel negatief effect op de arbeidsmarktpositie van de waterbedrijven. Niet alleen wordt het concurreren voor management- en specialistische functies in de markt (die niet beperkt wordt door soortgelijke wetgeving) ernstig belemmerd; ook op de niveaus daaronder zal dit een nadelig effect sorteren. Gevolg kan zijn dat – vooral in de krappe markt van technici – de bedrijven niet voldoende gekwalificeerd personeel kunnen aantrekken in de toekomst. Outsourcing van vitale bedrijfsprocessen dreigt daarmee. Wij betwijfelen of de voorgestelde normering van de WNT voldoende ruimte biedt om te kunnen concurreren op de relevante arbeidsmarkt.
- **Kwaliteit van toezicht onder druk:** de WNT regelt ook de beloning van de interne toezichthouders van de bedrijven. Door de substantiële verlaging van de toegestane beloning

voor de commissarissen vragen de bedrijven zich af of de gewenste kwaliteit van toezicht – mede gezien de omgeving waarin zij opereren – behouden kan worden.

Mogelijke oplossing voor geschetste problemen: sectorale norm op basis van WNT

In artikel 2.5. WNT is bepaald dat de minister voor de functies van topfunctionarissen een hoger maximum kan vaststellen dan de maximale bezoldiging (nu 130%, vanaf 2015 mogelijk 100%) als bijzondere marktomstandigheden een hoger bedrag rechtvaardigen. De waterbedrijven zijn van mening dat niet alleen de marktomstandigheden maar ook de bestuurlijke complexiteit alsmede de bedrijfseconomische realiteit noopt tot het gebruik maken van deze mogelijkheid. Wij zien als oplossing ter voorkoming van bovengenoemde problemen en risico's dat binnen de kaders van de wet Normering topinkomens er voor de waterbedrijven een sectorale bezoldigingsnorm in overleg met de sector wordt vastgesteld. Zo wordt in onze ogen recht gedaan aan omvang en complexiteit van de grotere waterbedrijven en een norm overeengekomen die past bij zowel de maatschappelijke verantwoordelijkheid als bedrijfseconomische realiteit van deze bedrijven.

Hoogachtend,

L.C.A. Declercq MSc
Voorzitter Werkgeversvereniging Waterbedrijven

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

datum	ons kenmerk	Contactpersoon
15 januari 2014	-	
Betreft	uw kenmerk	e-mail
Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT		
		Doorkiesnummer

Geachte heer Plasterk,

Bij deze reageert de Unie van Waterschappen op uw verzoek tot consultatie over het conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector.

De Unie van Waterschappen heeft geen bezwaar tegen het wetsvoorstel met de volgende onderdelen:

- a. de maximale beloning van een topfunctionaris wordt teruggebracht van 130% naar 100% van de beloning van een minister;
- b. voor bestaande bezoldigingsafspraken voorziet het overgangsrecht voor de topfunctionarissen wier bezoldiging door dit wetsvoorstel boven de nieuwe norm uitkomt, doch onder de huidige norm van 130%, in een periode van vier jaar waarin de bestaande bezoldigingsafspraken gerespecteerd worden, waarna in drie jaar de bezoldiging naar 100% van een ministersbezoldiging wordt teruggebracht;
- c. het overgangsrecht voor topfunctionarissen die al onder de huidige WNT vallen, wordt na de huidige overgangsperiode van zeven jaar uitgebreid met twee jaar om de bezoldiging terug te brengen van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister;
- d. de fiscale bijtelling van de dienstauto maakt geen deel uit van de nieuwe norm.

Voor vragen kunt u terecht bij



Hoogachtend,

Mr. Drs. P.C.G. Glas
Voorzitter bestuur Unie van Waterschappen

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

Briefnummer

Den Haag

14 januari 2014

Onderwerp

Consultatie Wet verlaging
bezoldigingsmaximum WNT

Telefoonnummer

070-3490218

E-mail

delft@vnoncw-mkb.nl

Excellentie,

Bijgaand maken de centrale werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland graag gebruik van de mogelijkheid om op de Wet verlaging bezoldigingsmaximum topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (ook wel als WNT 2 aangemerkt) te reageren.

Vooropgesteld dat het primair aan de brancheorganisaties in de (semi)publieke sector is om in te gaan op de effecten van de WNT 2, in het verlengde van de WNT 1 die sinds 1 januari 2013 geldt, voor hun sector en op het niveau van instelling en organisatie, willen de centrale werkgeversorganisaties in meer algemene zin het volgende bij de WNT 2 opmerken:

- ten principale vinden VNO-NCW/MKB-Nederland dat de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden(pakketten), alsmede het maken van afspraken omtrent beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden voor bestuurders aan sociale partners binnen het (semi)publieke domein is;
- de verlaging van het bezoldigingsmaximum kan/zal ook consequenties hebben in termen van een neerwaartse druk op het (cao) loongebouw, waardoor bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden van specialistische medewerkers in het gedrang kunnen komen met alle (arbeidsmarkt) consequenties van dien;
- de WNT 1 is begin 2013 ingevoerd en voordat effecten, gedragingen en aanpassingen duidelijk zijn (mede gelet op uitfaseertermijn van vier plus drie jaar) wordt de WNT 2 geïntroduceerd, die per 1 januari 2015 moet ingaan. Van een evaluatiemoment is zodoende geen sprake;

- de WNT 1 en met name WNT 2 zal werving en retentie van beoogde bestuurders moeilijker (kunnen) maken vanwege het salarisplafond, dit terwijl de (semi) publieke sector behoefte aan en baat heeft bij kwalitatief goede, voldoende 'zware' bestuurders;
- met inwerkingtreding van de WNT 2 zal de mobiliteit van bestuurders verder afnemen, omdat de overgang van de ene naar de andere organisatie qua omvang en verantwoordelijkheden een stap voorwaarts zou moeten kunnen zijn, maar dit financieel door een lager beloningsplafond ontmoedigd c.q. afgestraft wordt;
- in geval van interim-bestuurders wordt de ruimte ontnomen om de benodigde expertise en ervaring te honoreren die noodzakelijk is bijvoorbeeld in situaties van reorganisatie, en
- de WNT 2 zal eveneens effect hebben op werving en retentie van leden voor Raden van Toezicht, aangezien die vergoeding afgeleid is van de WNT. Daar komt bij dat kandidaten voor RvC/RvT maximaal vijf van deze functies mogen bekleden. In die zin ontstaat er een 'dubbele' druk op werving en retentie van gekwalificeerde leden voor RvC/RvT

Wij verzoeken u vriendelijk de overwegingen vanuit de centrale werkgeversorganisaties te betrekken bij inhoud en timing van het voorliggende concept wetsvoorstel Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT.

Hoogachtend,

Mr. B.E.M. Wientjes,
voorzitter VNO-NCW

M.A. van Straalen,
voorzitter MKB-Nederland



De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500EA DEN HAAG

Utrecht, 10 januari 2014

Geachte minister Plasterk,

Op 4 december heeft de VTW van u het voorontwerp Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT en de Memorie van Toelichting ontvangen. De Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) maakt, als beroepsvereniging en belangenbehartiger van toezichthouders in de corporatiesector, graag gebruik van de geboden mogelijkheid om op dit voorontwerp te reageren.

De VTW vindt dit voorontwerp en de uitwerking hiervan in de praktijk vanaf 1 januari 2015 onaanvaardbaar. Het voorontwerp in zijn huidige vorm heeft grote negatieve consequenties en is ook juridisch onrechtmatig. In de strekking heeft het voorontwerp eenzelfde effect als de ministeriële regeling 2013 van minister Blok, die op 30 oktober 2013 door de rechtbank Den Haag buiten toepassing is verklaard. De VTW pleit ervoor om het voorontwerp in te trekken en de WNT in de huidige vorm voor de komende jaren aan te houden.

Allereerst willen wij het volgende benadrukken: De VTW heeft geen bezwaar tegen de normering van inkomens in de semipublieke sector door de overheid *an sich*. De VTW heeft zich altijd ingespannen om een goed werkbaar en maatschappelijk aanvaardbaar beloningskader te bieden voor de bezoldiging van bestuurders en toezichthouders van woningcorporaties. De VTW heeft wel grote bezwaren tegen de hoogte van de norm die vanaf 1 januari 2015 wordt afgeleid van 100 procent van een ministersalaris en de uitwerking in uw voorontwerp. Hieronder zullen we onze grote bezwaren nader toelichten in 10 punten.

De RvC / RvT is de werkgever van de bestuurder. Bij invoering van het wetsvoorstel zoals dat er nu ligt, voorziet de VTW de volgende negatieve consequenties:

- 1. Het nieuwe voorgestelde bezoldigingsmaximum WNT is te laag in verhouding tot de markt.** Als de arbeidsmarkt krappere wordt, ontstaat door de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT een te groot gat tussen de markt en de publieke sector. De verwachting van de VTW is dat talentvolle bestuurders en medewerkers op met name het terrein van financiën, ICT en projectontwikkeling, niet meer kiezen voor de corporatiesector.

2. **De verlaging van het bezoldigingsmaximum WNT zal ook gevolgen zal hebben voor de maxima in de ministeriële regeling die geldt voor de woningcorporaties.**

In de ministeriële regeling 2013 van minister Blok was voor verschillende categorieën corporaties lagere maxima dan het bezoldigingsmaximum WNT vastgesteld. Als gevolg van de juridische procedure die mede door de VTW is gevoerd is heeft de rechtbank Den Haag deze regeling op 30 oktober 2013 buiten toepassing verklaard. De belangrijkste reden: in de regeling werd verder ingegrepen dan nodig en topfunctionarissen werden onevenredig hard getroffen. Overleg met minister Blok heeft vervolgens geleid tot de vaststelling van een sterk verbeterde regeling voor 2014.

In de Memorie van Toelichting ontbreekt zowel een toelichting op en een analyse van de mogelijke effecten van de verlaging van het bezoldigingsmaximum WNT op de ministeriële regeling 2014. Er wordt slechts geconstateerd dat bij overschrijding van de nieuwe norm 'de ministeriële regeling aangepast zal worden'.

De verlaging van het bezoldigingsmaximum WNT leidt er toe dat de bovenste drie categorieën in de ministeriële regeling uitkomen boven het nieuwe maximum en dus worden verlaagd. Een verlaging van het maximum voor de laagste categorieën is volgens ons nauwelijks mogelijk. Als ook deze worden aangepast ontstaat, met name bij kleinere woningcorporaties, nog meer overlap tussen de beloning van topfunctionarissen en het management niet-zijnde topfunctionarissen. Evenwichtige beloningsverhoudingen tussen verschillende categorieën topfunctionarissen komen dan verder onder druk te staan. Op dit moment is al sprake van overlap tussen de eerste vier schalen van de ministeriële regeling 2014 en de laatste vier à vijf schalen van de cao Woondiensten.

3. **Het nieuwe voorgestelde bezoldigingsmaximum WNT zal nog verder dalen door aftopping van pensioenopbouw voor hogere inkomens.**

In het voorontwerp Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT wordt melding gemaakt van de kabinetsplannen om de fiscale aftrekbaarheid van pensioenopbouw voor hogere inkomens (boven € 100.000) te beperken. Deze maatregel zal ook een belangrijk effect hebben op het bezoldigingsmaximum WNT, maar enige analyse daarvan ontbreekt. In het maximum van € 228.599 (2013) is ca. € 33.000 aan pensioenpremie begrepen. Bij aftopping daalt de premie met ca. € 16.000. Als deze daling niet in andere arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd, komt het bezoldigingsmaximum WNT na invoering van deze maatregel uit op ca. € 212.599, dit is bijna 7 procent lager.

4. **Ontwrichting van het loongebouw is een reëel risico.**

Het loskoppelen van de verlaging van het bezoldigingsmaximum WNT voor topfunctionarissen (in 2015) en invoering van dit maximum voor overige functionarissen (in 2017) lijkt ons onverstandig. Dat ontwricht het loongebouw. De beloningsverhoudingen binnen de sector baren ons ook nu al zorgen (zie ook onder 2).

5. **De effecten van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT in de praktijk worden onderschat; de wet raakt veel meer topfunctionarissen dan gesteld.**

Gesteld wordt dat bij de huidige wetgeving 300 topfunctionarissen een bezoldiging ontvangen die hoger ligt dan het bezoldigingsmaximum WNT. Bij invoering van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT zou dit aantal stijgen naar 700. Daarbij wordt echter volledig voorbij gegaan aan de sectorregelingen die per 1 januari 2014 zijn ingevoerd. De exacte getallen moeten nog worden geanalyseerd, maar volgens de VTW is zeker dat in 2014 een veelvoud van de genoemde 300 topfunctionarissen boven het bezoldigingsmaximum WNT zitten.

6. **Bijtelling van de “auto van de zaak” moet onderdeel van de norm blijven.**

Het voorstel om in het voorontwerp Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT de bezoldigingsdefinitie aan te passen door de bijtelling uit de bezoldiging te halen, vindt de VTW onverstandig. Het leidt tot ongelijke behandeling tussen functionarissen met en zonder “auto van de zaak”, ongewenste beloningsprikkel en een ingewikkelder overgangsregeling. Het in de Memorie van Toelichting opgenomen alternatief b (het opnemen van de bijtelling van de minister in de norm) verdient naar onze mening veruit de voorkeur.

7. **De positie van interim-managers moet nader worden bekeken.**

De positie van topfunctionarissen zonder dienstbetrekking (o.a. interim-bestuurders) verslechtert verder door het voorontwerp Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Dat is een ongewenste ontwikkeling voor de beschikbaarheid van interim-management op de momenten dat het nodig is.

Vanuit haar rol als beroepsvereniging en belangenbehartiger maakt de VTW zich zorgen over de gevolgen voor toezichthouders:

8. **Het bezoldigingsmaximum WNT voor toezichthouders wordt nog verder verlaagd en doet geen recht aan de inhoud en de zwaarte van de toezichtfunctie.**

Het bezoldigingsmaximum WNT voor RvC-leden en RvC-voorzitters bedraagt, zowel in de huidige Wet Normering Topinkomens alsook in de voorontwerp Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, respectievelijk 5 en 7.5 procent van het bezoldigingsmaximum WNT. Omgerekend naar de uren van een bestuurder gaan deze percentages uit van een tijdsbesteding van 81 uur per jaar voor een RvC-lid en 121 uur per jaar voor een RvC-voorzitter. In werkelijkheid, zo blijkt ook uit het Nationaal Commissarissenonderzoek 2012 (Lückerath/de Bos, Nyenrode), besteedt een toezichthouder gemiddeld ruim 207 uur per jaar aan zijn of haar toezichtfunctie. De VTW ziet in de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT graag een bezoldigingsmaximum WNT voor toezichthouders opgenomen, die meer recht doet aan de inhoud en de zwaarte van de toezichtfunctie, zeker nu de wet een verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum WNT voor toezichthouders tot gevolg heeft .

In de kabinetsreactie op het rapport van de commissie Behoorlijk Bestuur wordt dit ook erkend en voorgesteld om de honorering van commissarissen aan de hand van onder meer praktijkervaringen aan te passen (in bijlage 1 van deze kabinetsreactie).

Tot slot wil de VTW een tweetal meer algemene bezwaren naar voren brengen, die het voorontwerp in onze ogen ondoelmatig en willekeurig maakt:

9. **Het in een hoog tempo “stapelen” van ingewikkelde wetgeving is risicovol en ongewenst.**

De huidige Wet Normering Topinkomens en de regelgeving is nog volop in ontwikkeling. De wetgeving voor de toepassing ervan in 2013 (!) wordt op z'n vroegst in het voorjaar van 2014 afgerond (Aanpassingswet WNT). Er is bij instellingen nog veel onduidelijkheid over de uitermate complexe regels. Voor 2014 zijn via ministeriële regelingen klassenindelingen voor de zorg en voor woningcorporaties ingevoerd.

Nu al weer nieuwe wetgeving met (een stapeling van) nieuwe overgangsregelingen vinden wij onverstandig. In de praktijk is nauwelijks ervaring opgedaan met de huidige wet en is geen inzicht in de effecten.

10. De minister gaat meer verdienen dan het nieuwe voorgestelde bezoldigingsmaximum WNT.

Het bezoldigingsmaximum WNT wordt vanaf 1 januari 2015 afgeleid van 100 procent van een ministersalaris. Het maximum komt dan 22 procent lager uit dan in 2013, namelijk op € 178.540 (t.o.v. € 228.599 in 2013).

Uit de Memorie van Toelichting blijkt nog weer eens dat de werkelijke bezoldiging van een minister op dit moment veel hoger ligt dan de theoretische norm die in de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT is opgenomen. In 2013 lag de werkelijke bezoldiging van een minister volgens de definities van de WNT op ca. € 220.000, inclusief bijtelling van de auto en compensatie van fiscale nadelen. Dat is slechts 4 procent onder het bezoldigingsmaximum WNT van 2013. De minister gaat in 2015 veel meer verdienen dan het bezoldigingsmaximum WNT van € 178.540. Als de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT wordt ingevoerd ontstaat een situatie waarin de werkelijke bezoldiging van een minister in 2015 op ca. € 200.000 uitkomt, derhalve 12 % meer dan de eigen norm. Dit zou dan betekenen dat de politieke wens om de bezoldigingen terug te dringen naar het niveau van de bezoldiging van een minister, er toe zal leiden dat een minister per definitie de eigen norm zal gaan overschrijden.

De VTW is van mening dat de kwaliteit van het bestuur en intern toezicht van de corporatiesector niet gediend is met de invoering van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Wij dringen er ten zeerste op aan het huidige bezoldigingsmaximum WNT en het huidige bezoldigingsbegrip niet te wijzigen.

Hoogachtend,

H. van Essen
Voorzitter VTW

A. Kerssies
Directeur VTW



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Aan zijne excellentie de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Ref.

Arnhem, 15 januari 2014

Betreft: consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Hooggeachte heer Plasterk,

Namens de (grote) regionale netbeheerders, verenigd in de sector NWb (Netwerkbedrijven) van de werkgeversvereniging WENb, maken wij graag – in het kader van de (inter-)consultatie – gebruik van de mogelijkheid om te reageren op uw conceptvoorstel Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. Onderstaand treft u onze reactie aan.

In de maatschappij en politiek is een roep om beloningsplafonds in te stellen voor (semi)-publieke instellingen. De Wet Normering Topinkomens (WNT) geeft daar uitvoering aan. Het doel van de WNT is de onbalans in beloningsniveaus en verantwoordelijkheden recht te trekken. De WNT geldt ook voor de regionaal opererende netwerkbedrijven. Deze bedrijven betwijfelen sterk of de indeling van hun geprivatiseerde ondernemingen die naast hun maatschappelijke en publieke taak ook commerciële activiteiten in een internationale markt uitoefenen, een juiste is. Vooral omdat binnen de netwerksector de landelijke netbeheerders (TenneT en Gasunie) expliciet zijn uitgezonderd van deze wettelijke norm. De voorgenomen verlaging van de WNT-norm naar 100% vanaf 2015 heeft wederom vergaande gevolgen terwijl de huidige 130% norm nu al problemen oplevert voor de netwerkbedrijven.

De volgende ingrijpende gevolgen zien wij:

Snelheid facilitering duurzame energietransitie in gevaar: de netwerkbedrijven hebben grote uitdagingen inzake de duurzame energietransitie. Deskundigheid, snelheid van handelen, innovaties en risicobeheersing garanderen een ongestoorde, betrouwbare en betaalbare energievoorziening. Daarvoor moeten bedrijven uitermate professioneel functioneren en aangestuurd worden. De afgelopen jaren en door de afsplitsing van de energieleveringsbedrijven, is deze professionalisering en focus bij de netwerkbedrijven scherp ingezet. De WNT belemmert een verdere- en noodzakelijke versnelling.

Aantrekken en behoud topbestuurders problematisch: de netwerkbedrijven met 20 miljard euro assets in beheer en een vreemd vermogen van meer dan 4 miljard euro noodzaken een uitermate competent en professioneel bestuur. Een beloning binnen de WNT staat op gespannen voet met de verantwoordelijkheden en financiële afbreukrisico's die de functie-uitoefening met zich meebrengt.

Bestuurders met de juiste competenties zijn hiervoor moeilijker te vinden of verlaten inmiddels de eigen sector waarvoor de WNT geldt. Met name de grote netwerkbedrijven maken zich zorgen over een verdere uitstroom van topmanagement uit hun bedrijven

Onderzoek naar vergelijkbare functies: uit onderzoek van Berenschot (d.d. 10 augustus 2012) naar vergelijkbare functies in een representatieve peergroup ontstaat een bezoldigingsniveau dat ruim boven de absolute norm van de WNT valt. Bij organisaties met functies van vergelijkbare complexiteit en maatschappelijke impact die buiten de gereguleerde sector vallen ligt het beloningsniveau zeer ruim boven de actuele WNT norm van 130%.

Vergelijking met TenneT en Gasunie: Zowel in werknemersaantal als omzet zijn de regionale netbeheerders groter dan de landelijke netbeheerders (TenneT en Gasunie). TenneT en Gasunie vallen niet onder de WNT, maar hebben een apart beloningsbeleid en komen daardoor in een ongewenste en oneigenlijke concurrentiepositie die de landelijke en regionale netbeheerders en daarmee het land, geen goed doen. Voor de verschillen in de beloningsniveaus verwijzen wij naar de beloningsparagrafen van de regionale en landelijke netwerkbedrijven.

Ineendrukken van gehele loongebouw: de wettelijke verlaging van de topsalarissen heeft ontegenzeggelijk een neerwaartse druk op het gehele loongebouw van de netwerkbedrijven. De huidige loongebouwen hebben een marktconcurrerende en intern consistente opbouw, waarbij de hogere cao-schalen en bijbehorende arbeidsvoorwaarden uitstijgen boven de 100% norm van de WNT. Verlaging van de bovenkant (naast de topfunctionarissen dus de bovenste functie-/organisatieniveaus in de cao-omgeving) heeft - voor consistentie in het loongebouw – zonder meer (op termijn) een neerwaarts effect op alle ondergelegen (cao-) beloningsniveaus. Dit leidt onvermijdelijk tot verlaging van de beloning van alle werknemers. De bedrijven verliezen daardoor de concurrentieslag op de arbeidsmarkt om getalenteerde medewerkers. Ook ontstaat er veel interne onrust over salariering. Er kan namelijk niet alleen worden ingegrepen op de individuele arbeidsovereenkomsten, maar er wordt ook geïntervenieerd in het collectieve domein van cao-afspraken tussen sociale partners. De sectorale vakbondsbestuurders zijn zeer bezorgd over deze ontwikkeling en maken al kenbaar dat verlaging van de norm negatieve gevolgen heeft voor werknemers van deze bedrijven. De ondernemingsraden van de bedrijven verzetten zich daarom ook tegen deze ontwikkeling.

Verslechtering arbeidsmarktpositie: deze loonverlagingen hebben daarmee een reëel negatief effect op de arbeidsmarktpositie van de bedrijven. Niet alleen wordt het concurreren voor management- en specialistische functies in de markt ernstig belemmerd, ook op de andere en lagere niveaus heeft dit een zeer nadelig effect. In een al krappe markt van technici – kunnen de bedrijven onvoldoende gekwalificeerd personeel aantrekken¹. Grootchalige vervanging van vakmensen door pensionering en de noodzaak om nieuwe expertise aan te trekken voor complexe, strategische en maatschappelijke speerpunten als smart grids, slimme meters, duurzame mobiliteit en duurzame energietransitie, plaatsen de bedrijven in een enorme spagaat. Het niet kunnen bieden van concurrerende salarissen en de ‘war on talent’ resulteren in grootse formatieproblematieken die de bedrijfsvoering rechtstreeks raken en innovaties vertragen.

Kwaliteit van toezicht onder druk: de WNT regelt ook de beloning van de interne toezichthouders van de bedrijven. Door de substantiële verlaging c.q. halvering van de toegestane beloning voor de commissarissen komt de gewenste kwaliteit van toezicht – mede gezien de omgeving waarin zij opereren en complexiteit van vraagstukken – onder druk.

¹ 155.000 baanopeningen in 2016, bron: ROA, bewerking TNO



Voorgestelde oplossing

In artikel 2.5. WNT is bepaald dat de minister voor de functies van topfunctionarissen een maximum kan vaststellen dat hoger is dan de maximale bezoldiging (als bedoeld in artikel 2.3. WNT) als bijzondere marktomstandigheden een hoger bedrag rechtvaardigen. Het regeerakkoord 'Bruggen slaan' voegt daar aan toe dat 'uitzonderingen op deze norm een wettelijke basis moeten hebben'. De netwerkbedrijven zijn van mening dat de bijzondere marktomstandigheden en een uitzonderlijke bestuurlijke complexiteit van de netwerkbedrijven, de omvang en transitie die deze bedrijven doormaken, passen bij zowel de maatschappelijke verantwoordelijkheid als bedrijfseconomische realiteit van deze bedrijven. Als oplossing ter voorkoming van bovengenoemde problemen en risico's zien de bedrijven dat binnen de kaders van de WNT er voor de netwerkbedrijven een sectorale bezoldigingsnorm in overleg met de sector wordt vastgesteld op basis van een adequate benchmark die recht doet aan de arbeidsmarktomgeving van de netwerkbedrijven. Een ministeriële regeling kan dan als afwijking van het wettelijk bezoldigingsmaximum in het wettelijk kader worden ingebed. Alternatief is een gelijkwaardige indeling van de netwerkbedrijven met de andere landelijke netbeheerders als TenneT en Gasunie.

Namens de sector NWb van onze werkgeversvereniging verzoek ik u vriendelijk de overwegingen van de werkgeversvereniging WENb te betrekken bij het verdere wetgevingsproces van de WNT.

Hoogachtend,

drs. R.O.M. Rutjens,
waarnemend directeur
WENb



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Datum: 6 januari 2014

Dossiernr:

Correspondentienr: :

Telefoon:

E-mail:

**Vermeld in uw antwoord datum,
dossier- en correspondentienummer**

Betreft: Reactie consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Geachte

Naar aanleiding van uw brief van 28 november 2013 (kenmerk),
waarin u de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI) ter consultatie het
conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging
topfunctionarissen publieke en semipublieke sector in verband met de verlaging van
het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% naar 100% van de bezoldiging van een
minister (Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT) voorlegt, deel ik u hierbij de
bevindingen van WVOI mee.

De Koninklijke Bibliotheek (KB), NWO-werkgever (NWO), de Stichting voor
Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), het Koninklijk Nederlands Instituut voor
Zeeonderzoek en de Stichting Centrum Wiskunde & Informatica (CWI), zijnde de vijf
werkgevers verenigd in de WVOI, voldoen reeds aan het in het wetsvoorstel genoemde
regime. Deze werkgevers zullen zich ook in de toekomst aan dit regime conformeren.

Ik vertrouw erop dat ik hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
namens de WVOI

ing. F.L.M. Kok
voorzitter WVOI



ADVIES VAN DE EUROPESE CENTRALE BANK

van 10 februari 2014

inzake de normering van de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector
(CON/2014/12)

Inleiding en rechtsgrondslag

Op 16 december 2013 ontving de Europese Centrale Bank (ECB) een verzoek van het Nederlandse Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties inzake een conceptvoorstel van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna het ‘conceptvoorstel’).

De adviesbevoegdheid van de ECB is gebaseerd op artikel 127, lid 4 en artikel 282, lid 5 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en het derde streepje van artikel 2, lid 1 van Beschikking 98/415/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de raadpleging van de Europese Centrale Bank door de nationale autoriteiten over ontwerpen van wettelijke bepalingen¹, aangezien het voorstel De Nederlandsche Bank (DNB) betreft. Overeenkomstig de eerste volzin van artikel 17.5 van het Reglement van orde van de Europese Centrale Bank heeft de Raad van bestuur dit advies goedgekeurd.

1. Doel van het voorstel

- 1.1 Het conceptvoorstel hanteert de ministerbezoldiging als de berekeningsbasis van de bezoldiging van topfunctionarissen en begrenst de salarissen van topfunctionarissen tot een maximum van 100% van een ministersalaris, in plaats van de huidige bovengrens van 130%. Alhoewel de tekst van het conceptvoorstel DNB-topfunctionarissen niet met name noemt, blijkt uit de definitie van ‘topfunctionarissen’ in het conceptvoorstel dat de conceptvoorsteldefinitie van toepassing is op DNB-topfunctionarissen.
- 1.2 Het conceptvoorstel omvat een overgangsregeling met twee categorieën topfunctionarissen. De eerste categorie betreft topfunctionarissen wier bezoldiging op 1 januari 2013 hoger is dan de huidige wettelijke maximumbezoldiging van 130% van een ministersalaris (€ 228,599). Deze bezoldiging blijft vier jaar ongewijzigd, en wordt vervolgens in drie jaar verlaagd tot 130%. Na deze drie jaar wordt hun bezoldiging in twee jaar tot 100% teruggebracht. De tweede categorie betreft topfunctionarissen wier bezoldiging gelijk is aan, dan wel lager is dan de huidige wettelijke maximumbezoldiging van 130% van een ministersalaris, maar hoger is dan het voorgestelde

¹ PB L 189 van 3.7.1998, blz. 42.

maximum van 100%. Hun bezoldiging blijft vier jaar ongewijzigd en wordt vervolgens gedurende de drie volgende jaren verlaagd tot de nieuwe wettelijke maximumbezoldiging van 100%.

- 1.3 De Wet houdende regels inzake de normering van bezoldigingen van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector², die het conceptvoorstel wijzigt, had met ingang van 1 januari 2013 reeds een maximumbezoldiging voor deze topfunctionarissen ingevoerd. De beloningscomponent van de bezoldiging bedroeg € 187 340³. De ECB werd ter zake van deze wet niet geraadpleegd, ondanks het feit dat de wet tevens van toepassing is op DNB-functionarissen.

2. Algemene opmerkingen

De ECB begrijpt dat, zoals verwoord in de aan het conceptvoorstel gehechte memorie van toelichting, economisch en sociaal gezien de Nederlandse regering de maximumbezoldiging van topfunctionarissen moet beperken, rekening houdend met economische omstandigheden in Nederland en daarbuiten, alsook dat de Nederlandse regering thans tracht de overheidsfinanciën te stabiliseren⁴. Luidens de memorie van toelichting is het oogmerk van het conceptvoorstel niet salarisverlaging, maar veeleer het bezoldigingsniveau van Nederlandse topfunctionarissen sociaal aanvaardbaarder, evenwichtiger en meer verantwoord te maken.

De in paragraaf 1.2 gememoreerde overgangsregeling geeft de betrokken topfunctionarissen een redelijke termijn om zich aan hun nieuwe financiële situatie aan te passen, dan wel een andere baan te vinden. Aangezien een bezoldigingsverlaging voor de topfunctionarissen aanzienlijke financiële gevolgen kan hebben, is een dergelijke overgangsperiode welkom. Dat het huidige bezoldigingsstelsel vier jaar ongewijzigd blijft en de bezoldigingen vervolgens in drie jaar verlaagd worden, leidt ook tot transparantie.

3. Specifieke opmerkingen

3.1. Financiële onafhankelijkheid

- 3.1.1 De ECB-convergentieverslagen en diverse ECB-adviezen⁵ zijn nader ingegaan op specifieke aangelegenheden die van belang zijn voor bankautonomie in personeelszaken. Aangaande de financiële onafhankelijkheid van een nationale centrale bank (NCB) mogen lidstaten niet raken aan de mogelijkheden voor een NCB om gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden, welk personeel de NCB nodig heeft voor het onafhankelijk uitvoeren van de taken die het Verdrag en de Statuten van het Europees Stelsel van centrale banken en van de Europese Centrale Bank haar toebedeeld hebben. Bovendien is niet toegestaan dat een NCB een beperkte of geen controle heeft

² Wet van 15 november 2012, gepubliceerd in het Staatsblad nr. 583 (2012).

³ Dit bedrag bestaat uit het brutoministersalaris x 130%. De overige bezoldigingscomponenten zijn het werkgeversaandeel sociale premies, belastbare onkostenvergoedingen en pensioenaanspraken.

⁴ Zie ECB-Advies CON/2009/47. Alle ECB-adviezen worden gepubliceerd op de ECB-website: www.ecb.europa.eu

⁵ Zie de Adviezen CON/2008/9, CON/2008/10, CON/2009/45, CON/2009/47, CON/2010/42 en CON/2010/51.

over haar personeel, of dat de regering van een lidstaat het personeelsbeleid van de NCB kan beïnvloeden.

3.1.2 Artikel 7, lid 3 van het conceptvoorstel voert een geleidelijke bezoldigingsverlaging voor DNB-topfunctionarissen in. Om de DNB-autonomie in personeelsaangelegenheden te beschermen, dient de Nederlandse overheid ervoor zorg te dragen dat wijzigingen van wettelijke bepalingen inzake de bezoldigingen van de leden van DNB's besluitvormende organen en DNB-personeel vastgesteld worden in nauwe en effectieve samenwerking met DNB, terdege rekening houdend met DNB-standpunten, zulks om te waarborgen dat DNB haar taken steeds onafhankelijk kan blijven uitvoeren⁶.

3.2. *Personele onafhankelijkheid van de leden van DNB's besluitvormende organen*

Artikel 130 van het Verdrag verbiedt onder meer dat nationale regeringen leden van de besluitvormende NCB-organen bij de uitoefening van hun taken beïnvloeden. Het conceptvoorstel regardeert niet alleen DNB-topfunctionarissen, maar meer in het algemeen, alle topfunctionarissen in de publieke en semi-publieke sector. De ECB begrijpt dat het conceptvoorstel deel uitmaakt van een breder opgezette wetshervorming die beoogt de bezoldiging voor alle functionarissen in de publieke en semi-publieke sector te verlagen. Bovendien omvat het conceptvoorstel een overgangsregeling vooraleer de bezoldigingswijzigingen geëffectueerd worden. De lidstaten mogen evenwel niet trachten de leden van de besluitvormende NCB-organen te beïnvloeden door wijziging van nationale hun bezoldiging betreffende wetgeving, welke wijziging in beginsel de aanstellingsvoorwaarden onverlet dient te laten. Derhalve dient het conceptvoorstel specifiek te bepalen dat een dergelijke wijziging slechts voor toekomstige benoemingen dient te gelden⁷.

Gedaan te Frankfurt am Main, 10 februari 2014.

De President van de ECB

Mario DRAGHI

⁶ Zie het ECB Convergenceverslag, 2013, blz.27.

⁷ Zie het ECB Convergenceverslag, 2013, blz. 27 en de Adviezen CON/2011/104, CON/2011/106, CON/2008/10 en CON/2010/42.



Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

Datum
7 februari 2014
Kenmerk

Onderwerp
WNT 1, 2 en 3

AWVN werkgeverslijn +31 (0) 70 850 86 05
werkgeverslijn@awvn.nl
www.awvn.nl
www.twitter.com/awvn

Excellentie,

De Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) heeft in haar ledenkring ook organisaties en bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de WNT. Sinds de aankondiging en invoering van de Wet Normering Topinkomens (WNT d.d. 1 januari 2013) volgen wij dan ook de ontwikkelingen rond de WNT en hebben hierover regelmatig contact met onze leden gehad. In dit kader hebben wij recent een bijeenkomst georganiseerd met leden die door de werking van de WNT (kunnen) worden geraakt. Daarin is gesproken over de ervaringen met de implementatie van de WNT 1 en de verwachtingen rond de WNT 2 (en WNT 3). De reacties waren zorgelijk en daarom wil ik als vertegenwoordiger van onze vereniging en haar leden die zorgen graag hieronder met u delen.

Met u kijken we naar het onderwerp vanuit de notie dat er voorzichtig moet worden omgegaan met belastinggelden. Ook wij zien in dit kader het belang van een normering voor de beloning van topfunctionarissen in (semi)publieke organisaties.

De situatie is momenteel zo dat organisaties zich bevinden in de overgangsfase naar invoering (navolging) van de WNT 1 en zich geplaatst zien voor de gevolgen van uw ambitie om de normering per 1 januari 2015 verder te verlagen naar 100%.

In deze brief geven wij een reflectie op de WNT 1 vanuit de ervaringen van onze leden met de implementatie daarvan alsmede op de ambitie tot verdere normverlaging in de WNT 2 en uitbreiding van de werkingssfeer onder de WNT 3.

Onduidelijkheden in de WNT 1

In het achterliggende jaar hebben wij van de bedrijven en organisaties die met de WNT te maken hebben, veel vragen ontvangen over een correcte toepassing van de WNT. De wet blijkt over veel zaken onduidelijk. Een belangrijke kwestie is de werkingssfeer van de WNT; Welke organisaties vallen er onder? Wie behoort nog tot de kring van 'topfunctionarissen'? Navraag bij het Ministerie levert in veel gevallen geen antwoord op: kennelijk weet men het op het Ministerie ook niet altijd.

Andere voorbeelden van onduidelijkheden betreffen het beloningsbegrip en andere arbeidsvoorwaarden en nevenwerkzaamheden. We nemen waar dat in het kader van de jaarverantwoording over deze zaken veel discussie ontstaat tussen organisaties en hun accountants. Naast de onwenselijke onduidelijkheid over geldende beloningsnormeringen levert dit onnodige administratieve lasten op. Wij hopen in dit kader dat de Aanpassingswet de benodigde helderheid verschaft; het persbericht van de NBA van 30 januari jl. stemt hierover helaas niet hoopvol. Wij zouden u daarom willen verzoeken vooral de WNT 1 goed te evalueren.

WNT 2 en 3 voorbarig

In juli 2013 heeft u in een brief aan de Tweede Kamer aangekondigd de WNT verder te willen aanscherpen en de norm van 130% van een Ministersalaris terug te willen brengen naar 100%. Daarbij heeft u aangegeven, alvorens over te gaan tot een wetsvoorstel, een open dialoog met het veld te willen aangaan. Hieraan heeft u invulling gegeven met de internetconsultatie op het wetsvoorstel WNT 2. Veel van onze leden hebben aan de oproep tot deelname aan deze consultatie gehoor gegeven of hebben rechtstreeks naar u een brief gezonden. In de Telegraaf van 29 januari jl. is uw reactie op deze feedback weergegeven. Deze reactie achten wij op zijn zachtst gezegd teleurstellend. Uw reactie komt erop neer dat u het kritisch meedenken van betrokkenen niet op prijs stelt en afdoet als -zo zet althans het artikel in de Telegraaf de reactie neer- 'bezopen gezeur van bestuurders over een zeer fatsoenlijk salaris'. Hiermee verlaat u ons inziens het terrein van een serieuze dialoog over een serieuze kwestie en doet u uw toezegging van een open dialoog geen gestand. Onze leden voelen zich hierdoor niet serieus genomen en wij doen hierbij mede namens hen nogmaals een beroep op u om over de voorgenomen uitbreiding van de WNT een serieuze dialoog met hen aan te gaan.

Inhoudelijk wordt als belangrijkste probleemgebied door onze leden genoemd (en die wij ook vanuit onze expertise onderschrijven) dat invoering van WNT 2 onherroepelijk consequenties zal hebben op het gehele salarishuis. Men voorziet dat als gevolg van WNT 2, er een neerwaartse druk op het gehele loongebouw gaat ontstaan. Dat betekent dat op (korte) termijn de beloning in de gehele organisatie (dus van alle werknemers) naar beneden zal moeten worden bijgesteld. Door deze verstrekkende gevolgen gaat u met WNT 2 dan ook verder dan de initiële doelstelling, immers het corrigeren van (te) hoge bezoldigingen van topfunctionarissen. U treedt daarmee in het domein van sociale partners, hetgeen in strijd met (internationale) wet en regelgeving is.

Voor zover als onderbouwing van de haalbaarheid een vergelijking wordt gemaakt met de beloningsstructuur van een Ministerie, is het ons inziens de vraag of die vergelijking opgaat. Op zijn minst zou dit onderwerp van analyse en debat moeten zijn, voordat het als professioneel argument wordt gebezigd. De meeste van onze leden die onder de WNT vallen bevinden zich in een andere (arbeids-)marktpositie dan een Ministerie en hebben een daarbij passende beloningsstructuur, vaak afgesproken met bonden in cao's of anderszins in andere arbeidsvoorwaardenreglementen al dan niet afgesproken met de OR.

De voorgenomen verdere verbreding in de WNT 3 zal ook regelingen in cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen over variabele beloning voor het personeel als geheel uitbannen. De vraag is of dit een wenselijke ontwikkeling zou zijn. Organisaties hanteren algemene resultaatafhankelijke beloningsvormen (meestal tussen 4 en 6% van het jaarsalaris) om salariskosten gedeeltelijk te laten 'mee-ademen' met de financiële draagkracht van de organisatie. Als dit niet meer zou zijn toegestaan, neemt het risico van de organisatie toe, hetgeen zich kan vertalen in een hogere prijs van het product van de organisatie. Daarmee raakt de WNT dan niet alleen de gewone werknemer, maar ook de klant van de organisatie. Is dit een overwogen gevolg?

Tot slot zullen veel organisaties problemen krijgen om specialistische functies te kunnen vervullen in de toekomst, met risico's voor de kwaliteit van de bedrijfsvoering op termijn. Is dit gevolg aanvaardbaar? Hoe groot mogen daaruit volgende maatschappelijke risico's worden, als keerzijde van de reguleringswens?

Dit alles roept de vraag op welk navrant probleem door de WNT 2 eigenlijk moet worden opgelost. Op welke wijze verhoudt dit gevoelde probleem zich tot de voorziene problematiek die door invoering van de WNT 2 (en in latere fase: WNT 3) wordt opgeroepen?

Kort gezegd leeft bij onze achterban de zorg dat men achteraf zal moeten constateren dat het middel erger is geweest dan de kwaal. Wij doen daarom namens onze leden die vallen onder de WNT een dringend beroep op u om alsnog de dialoog aan te gaan en de geambieerde maatregelen niet ongewijzigd door te willen voeren.

Hoo gachtend,

mr. H. van de Kraats
Algemeen directeur AWWN

CCOOP-CMHF-AC

Aan: de minister van Binnenlandse van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
Prof. Dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Betreft: Consultatie aanpassingswet Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Den Haag, 23 januari 2014

Excellentie,

Langs deze weg maken de volgende Centrales van Overheidspersoneel, de Christelijke Centrale voor Overheid- en Onderwijspersoneel (CCOOP), de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij de overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF) en het Ambtenarencentrum (AC) gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het consultatieverzoek over de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT.

Bij schrijven van 28 november 2013 verzoekt u de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid om haar opvatting te geven over het conceptvoorstel van wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector.

Door Overheidswerkgevers en Centrales van Overheidspersoneel, verenigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, is gepoogd om tot een eensluidende opvatting te komen. Dat is niet gelukt. Ook binnen de Centrales van Overheidspersoneel is er sprake van een verdeeld gevoelen.

De vier Centrales van Overheidspersoneel hebben u op 20 november 2009 en op 4 februari 2010 geadviseerd over het toen voorliggende Wetsvoorstel normering beloning topfunctionarissen. In hun advies hebben zij aangegeven de zorg van het kabinet ten aanzien van de (ontwikkeling van) topinkomen te delen en achter het streven van het kabinet te staan om excessen in de beloning van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector aan banden te leggen.

Ondergetekenden constateren dat de Wet normering bezoldiging topinkomens in werking is getreden en dat daarvan de afgelopen tijd een aantal belangrijke positieve ontwikkelingen uitgegaan zijn. De - soms volstrekt buitensporige - ontwikkeling van de beloning van topfunctionarissen is tot stilstand gekomen. Maar belangrijker nog, het wetsvoorstel en later de wet zelf heeft niet alleen het debat aangewakkerd, maar ook breed het besef doen postvatten dat het zo niet langer kon. Ook bij grote delen van de doelgroep.

CCOOP-CMHF-AC

Het huidige conceptvoorstel van wet beoogt de indertijd gekozen norm van 130% te verlagen naar 100%. Wij zijn van mening dat daarvoor onvoldoende solide aanleiding is.

De regering is door een speciaal daarvoor in het leven geroepen commissie geadviseerd over een adequaat beloningsniveau voor bewindslieden. De conclusie van de commissie was dat het huidige niveau verhoogd diende te worden. Dat het kabinet heeft besloten dat advies niet op te volgen, wil nog niet zeggen dat het voorgestelde beloningsniveau niet (meer) adequaat is. Zeker niet voor het daaraan gekoppelde niveau van beloning van topfunctionarissen.

Bovendien gaan naar de opvatting van ondergetekenden van de voorgestelde verlaging verkeerde signalen uit. Het begrip voor het initiële wettelijke ingrijpen wordt ondermijnd. Het zal daarnaast steeds lastiger worden om een afwijking van het gekozen niveau te onderbouwen en te rechtvaardigen.

Ondergetekenden vrezen op goede gronden ook dat de bereidheid om voor functies in het (semi)publieke domein te kiezen zal afnemen. Met name de ook door ons als dringend noodzakelijk ervaren wens om functionarissen uit het bedrijfsleven te enthousiasmeren om voor de publieke zaak te kiezen zal steeds verder weg komen te liggen.

Ondergetekenden hebben in hun vorige advies vol overtuiging aangegeven er principieel bezwaar tegen te hebben dat de overheid met een wet eenzijdig ingrijpt in de vrijheid van onderhandelen tussen sociale partners over de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Wij zijn nog steeds van oordeel dat alle werknemers binnen de (semi)publieke dienst onder het door sociale partners vastgestelde loongebouw zouden moeten vallen.

Ondergetekenden zijn van mening dat de in het huidige wetsvoorstel beoogde doelgroep onder de CAO/Arbeidsvoorwaardenakkoorden zouden moeten worden gebracht voor zover zij daar niet onder vallen. In deze minder vergaande keuze ten opzichte van het opleggen van een wettelijke normering van 100% zit voldoende borging dat uitwassen voorkomen worden.

Voor het overige verwijzen wij gaarne naar onze eerdere adviezen.

Tot slot nog dit.

In de toelichting op het concept wetsontwerp wordt aangegeven dat het huidige voorstel een eerste stap is. Op een later moment zal voorgesteld worden om de reikwijdte van de WNT, zoals die dan luidt - dus met inbegrip van het huidige voorstel - uit te breiden tot alle functionarissen in de semi(publieke) sector.

Op ons advies op dat moment willen wij in zoverre vooruitlopen dat wij u nu reeds aangeven dat voornoemde bezwaren dan nog manifester en nog krachtiger naar voren zullen worden gebracht, omdat het dan onomstreden zo is dat de vrijheid van onderhandelen van sociale partners aangetast is. Ook in de context van het thans aanhangige voorstel van de wet tot normalisering van de rechtspositie van ambtenaren vinden wij de verdere verlaging van het bezoldigingsmaximum een onwenselijke ontwikkeling.

Hoogachtend,

Namens de Centrales van Overheidspersoneel,

CCOOP-CMHF-AC

Namens de centrales CCOOP, CMHF en AC,

H. van den Berg,

Voorzitter CCOOP

R.T.B. Visser

Voorzitter CMHF

J.J.C. Debie

Voorzitter

AC

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA 's-GRAVENHAGE



Interprovinciaal Overleg



uw brief van	uw kenmerk	ons kenmerk	datum
28 november 2013			30 januari 2014
onderwerp	IPO-reactie consultatie wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT		

Geachte heer Plasterk,

Met uw bovengenoemde brief heeft u het voorstel van de wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector in verband met de verlaging van het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister aan ons voorgelegd.

Het wetsvoorstel bevat de volgende onderdelen:

- de maximale beloning van een topfunctionaris wordt teruggebracht van 130% naar 100% van de beloning van een minister;
- voor bestaande bezoldigingsafspraken voorziet het overgangsrecht voor de topfunctionarissen wier bezoldiging door dit wetsvoorstel boven de nieuwe norm uitkomt, doch onder de huidige norm van 130%, in een periode van vier jaar waarin de bestaande bezoldigingsafspraken gerespecteerd worden, waarna in drie jaar de bezoldiging van 100% van een ministersbezoldiging wordt teruggebracht;
- het overgangsrecht voor topfunctionarissen die al onder de huidige WNT vallen, wordt na de huidige overgangsperiode van zeven jaar uitgebreid met twee jaar om de bezoldiging terug te brengen van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister;
- de fiscale bijtelling van de dienstauto maakt geen deel uit van de nieuwe norm.

Wij kunnen instemmen met dit voorstel en zullen als decentrale overheid dezelfde norm hanteren. Hiermee dragen wij bij aan de afgesproken vermindering van de regeldruk.

Inlichtingen bij :
Doorkiesnummer :
Bijlagen : geen

Wel vragen wij u om de effecten van dit wetsvoorstel, zoals u aangeeft in paragraaf 4 van de Memorie van Toelichting, te onderzoeken. Hiermee kan nader onderbouwd worden of uw aanname dat ook bij een verlaging van het wettelijk bezoldigingsmaximum nog voldoende gekwalificeerde en deskundige topfunctionarissen gevonden en behouden kunnen worden, juist is. Eventuele knelpunten worden daarmee eveneens tijdig inzichtelijk gemaakt.

De consultatie rondom het wetsvoorstel voor aanpassing van de reikwijdte van de wet zien wij te zijner tijd tegemoet.

Met vriendelijke groet,
INTERPROVINCIAAL OVERLEG

drs. G. Beukema
algemeen directeur



Kantoor Woerden

Postadres Postbus 8456, 1005 AL Amsterdam

Bezoekadres
Houttuinlaan 3
3447 GM Woerden

Aan minister van BZK dhr. dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Postadres
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam

T 0900 3 300 300
F 020 68 44 541
I www.fnv.nl

Datum	Uw kenmerk
22 januari 2014	
Ons kenmerk	Telefoonnr.
Onderwerp	E-mail
Commentaar Wetsvoorstel verlaging bezoldigingsmaximum WNT (WNT2)	

Geachte heer Plasterk,

Bij deze reageert de FNV op het internetconsultatiedocument betreffende de aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke in verband met de verlaging van het wettelijk bezoldigingsmaximum van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister (Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT).

Voor de FNV is het onacceptabel dat een groot deel van de bestuurders een buitensporig salaris ontvangt, terwijl vrijwel alle werknemers in de (semi-)publieke sectoren al jaren op de nullijn staan. De FNV pleit voor een evenwichtige beloningsverhouding tussen de top en de werkvloer. De middelen die aan buitensporige salarissen worden uitgegeven kunnen beter worden besteed aan extra collega's en het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening. De FNV vindt kan zich vinden in het verlagen van het bezoldigingsmaximum, maar vindt dat het voorstel aangescherpt dient te worden door af te zien van de zeer ruime overgangstermijn en de uitzonderingsmogelijkheden.

Vrijheid van onderhandelen

Principieel is de FNV geen voorstander van ingrijpen in de arbeidsvoorwaardenvorming door de overheid. De vrijheid van onderhandelen voor contractspartijen staat in beginsel voorop. Het stelsel van collectieve arbeidsovereenkomsten is in Nederland het geëigende instrument om de arbeidsvoorwaarden waaronder de beloning voor het personeel in een arbeidsorganisatie te regelen. In bepaalde situaties kan hiervan worden afgeweken. Zo is het minimumloon wettelijk geregeld om te voorkomen dat sprake is van uitbuiting.

Een cao voor alle werknemers

In de praktijk blijkt dat in veel grote semipublieke instellingen een klein deel van de organisatie zich in een aantal gevallen onttrekt aan de cao en voor zichzelf afwijkende arbeidsvoorwaarden bedingt. Van collectieve onderhandelingen met vakorganisaties is in deze situatie dus geen sprake. Deze aparte arbeidsvoorwaarden wijken nogal eens in sterk

opwaartse zin af van hetgeen voor de rest van het personeel van toepassing is. Voor de FNV is de insteek dat al het personeel in de organisatie onder dezelfde cao zou moeten vallen. Het zich onttrekken van een deel van het personeel aan de cao die geldt voor het bedrijf of bedrijfstak billijkt volgens de FNV ingrijpen door de overheid als de beloning van dit deel zich buitensporig ontwikkelt.

Buitensporige beloning aanpakken

Zelfregulering zoals opgenomen in diverse codes blijken een zwak instrument. Hoewel stappen in de goede richting worden gezet, verloopt het proces naar een meer beheerst beloningsbeleid in de top van semipublieke instellingen in de praktijk uiterst traag. Bovendien worden deze codes niet eens nageleefd. Veel leden van de FNV hebben grote moeite met buitensporige beloning in de (semi-)publieke sectoren. De FNV constateert dat door de huidige economische crisis en het hiermee samenhangende maatschappelijk debat ook scherp naar de (semi-)publieke sectoren wordt gekeken. Omdat in deze sectoren voornamelijk wordt gewerkt met publieke middelen, wordt in brede kring een voorbeeldfunctie van de (semi-)publieke sectoren met betrekking tot de bezoldiging ervaren. De FNV kan zich daarom vinden in de verlaging van het wettelijk bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sectoren van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister. De FNV kan zich gezien het trage aanpassingsproces, de scheve beloningsverhoudingen en de maatschappelijke verontwaardiging over buitensporige beloningen nadrukkelijk niet vinden in de zeer ruime overgangstermijn van zeven jaar.

De FNV merkt verder op, dat het begrip 'topfunctionarissen' ex artikel 1 lid 1 sub b. van de huidige WNT in de praktijk onvoldoende duidelijk blijkt afgebakend. De FNV realiseert zich hierbij, dat het i.c. een tijdelijk probleem betreft in het licht van het voorgenomen wetsvoorstel (volgend op het huidige wijzigingsvoorstel), om de reikwijdte van de WNT uit te breiden naar alle functionarissen in de publieke en semipublieke sector.

Geen ruimte voor uitzonderingen

Het wetsvoorstel biedt ruimte voor nader vorm te geven afwijkingsmogelijkheden in het onderwijs, woningcorporaties, de zorg. Juist in deze sectoren komen maatschappelijk niet geaccepteerde beloningen nog allijd voor. Uit het onderzoek 'Actiz 50' naar de 50 grootverdieners in de ouderenzorg blijkt dat alle bestuurders in deze lijst een hogere beloning ontvangen dan het beoogde het salarismaximum in de WNT. Volgens de FNV zijn er geen overtuigende maatschappelijke argumenten om voor bepaalde functionarissen uit deze sectoren uitzonderingen te maken. Ook in de functiezwaarte van de bestuurders in deze sectoren kunnen geen argumenten gevonden worden om een hogere beloning dan dat van het ministersalaris te rechtvaardigen. Daarom stelt de FNV voor om de afwijkende regelingen die nu voor deze sectoren gelden zo snel mogelijk op te laten gaan in de WNT2.

Een zuivere normering van topsalarissen zou op alle beloningselementen moeten worden toegepast. Dit zou ook moeten gelden voor de regelingen op het terrein van pensioen en auto van de zaak. De afwijkende regelingen voor ministers op deze beloningselementen bemoeilijkt een zuivere normering. Dit kan voorkomen worden door de bezoldiging van de minister ook onder de WNT te brengen.

Geen inbreuk op cao's door uitbreiden reikwijdte

In het regeerakkoord is het voorstel opgenomen om alle functionarissen in de (semi-)publieke sectoren vanaf 2017 onder de reikwijdte van de WNT te laten vallen ("WNT 3"). Uit ILO-verdragen vloeit voort dat dit wetsvoorstel geen invloed mag hebben op bezoldigingsafspraken voor zover deze voortvloeien uit voorafgaand aan de inwerkingtreding

Datum

20 januari 2014

Ons kenmerk

Pagina(s)

3 van 3

van dit wetsvoorstel afgesloten cao's. Het zal een hele opgave zijn om te voorkomen dat verdere uitbreiding van de WNT naar alle functionarissen in de (semi-)publieke sectoren inbreuk maakt op bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten. De FNV is daarom graag betrokken bij onderzoek naar de verdere uitbreiding van de reikwijdte.

Exorbitante beloning snel inperken

De FNV kan zich vinden in het voorstel om de bezoldiging te verlagen tot maximaal de bezoldiging van de minister, maar het voorstel gaat nog niet ver genoeg. De overgangstermijn is te ruim en er is geen goede reden om uitzonderingen mogelijk te maken. Dit onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat het bezoldigingsmaximum jaarlijks wordt aangepast aan de beloning van het personeel in de sector Rijk. Onder geen beding mag deze wet worden misbruikt om via een extra verlaging van het bezoldigingsmaximum een korte termijn bezuiniging op het overige personeel te realiseren.

Met vriendelijke groet,
FNV

Leo Hartveld, bestuurder

Ministerie van BZK
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

DATUM	ONS KENMERK	UW BRIEF VAN	UW KENMERK
21.02.2014			
E-MAIL	TELEFOON	FAX	BIJLAGE(N)

Betreft: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Geachte

Met deze brief reageert de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc op uw verzoek tot consultatie in verband met het conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector in verband met de verlaging van het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister.

Het wetsvoorstel bevat de volgende onderdelen:

- De maximale beloning van een topfunctionaris wordt teruggebracht van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister;
- Voor bestaande bezoldigingsafspraken voorziet het overgangsrecht voor de topfunctionarissen wier bezoldiging door dit wetsvoorstel boven de nieuwe norm uitkomt, doch onder de huidige norm van 130% een periode van vier jaar waarin de bestaande bezoldigingsafspraken gerespecteerd worden, waarna in drie jaar de bezoldiging naar 100% van een ministersbezoldiging wordt teruggebracht;
- Het overgangsrecht voor topfunctionarissen die al onder de huidige WNT vallen, wordt na de huidige overgangsperiode van zeven jaar uitgebreid met twee jaar om de bezoldiging terug te brengen van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister;
- De fiscale bijtelling van de dienstauto maakt geen deel uit van de nieuwe norm.

In onze reactie zal de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc nader ingaan op deze onderdelen. De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc onderschrijft de opvatting van de regering, dat het van belang is om verantwoord om te gaan met publieke middelen, en dat voorkomen dient te worden dat met de uitoefening van publieke taken onevenredig hoge bezoldigingen worden verdiend.

Bij het conceptvoorstel plaatst de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc een aantal kanttekeningen. De Raad van Toezicht is de werkgever van de bestuurders van de universiteit en het Universitair

Medisch Centrum VUmc. Bij invoering van het wetsvoorstel zoals dat er nu ligt, voorziet de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc een aantal negatieve ontwikkelingen.

De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc verwacht dat de concurrentiepositie van universiteiten ten aanzien van het werven van topfunctionarissen juist zal verslechteren door het wetsvoorstel doordat een te groot gat ontstaat tussen de markt en de semipublieke sector. De Raad van Toezicht van VU-VUmc verwacht dat talentvolle bestuurders hierdoor niet snel meer voor de VU of het VUmc zullen kiezen. Dit gaat in het bijzonder op voor medisch specialisten en hoogleraren met bestuurlijke ambities. In totaal verdienden in 2011 bijna achthonderd medisch specialisten en hoogleraren aan academische ziekenhuizen meer dan 193 duizend euro. Zij vallen buiten de WNT. Hierdoor zal de instroom van medisch specialisten in een Raad van Bestuur stokken. Daarom verzoekt de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc u om onderzoek te doen naar de effecten van dit wetsvoorstel, en de door u geformuleerde aannames nader te onderbouwen.

Deze voorgenomen maatregel legt ook druk op de laag direct onder de besturen. Het zou in een logische organisatieopzet niet voor de hand liggen wanneer functionarissen uit deze laag een hogere beloning zouden ontvangen dan de bestuurders. Waar sommige bestuurders vanwege de inhoud en de uitstraling nog wel genoeg zouden willen nemen met een fors lagere beloning, gaat dat voor de laag onder het bestuur minder op. Dat zou als consequentie hebben dat er onvoldoende kwaliteit kan worden aangezocht voor operationeel wezenlijke processen.

Het wetsvoorstel voor de beloning van toezichthouders maakt een koppeling aan een percentage (5 resp 7,5) van de beloning van bestuurders in de WNT. Het percentage van 5 respectievelijk 7,5 doet onvoldoende recht aan de inspanningen die toezichthouders moeten voeren om zorgvuldig toezicht te houden. Deze norm drukt uit dat van een toezichtouder niet meer dan een inspanning van ongeveer een dag per maand wordt verwacht. De realiteit bij complexe organisaties als universiteiten en academische ziekenhuizen vraagt een veel intensievere inspanning van toezichthouders. De combinatie van deze onrealistische norm, de nu voorgenomen verdere verlaging van het WNT-inkomen en de in de Wet Bestuur en Toezicht opgenomen beperking van het aantal toezichthoudende functies tot vijf, zal ertoe leiden dat potentiële en gekwalificeerde kandidaten kiezen voor een toezichthoudende functie buiten de (semi) publieke sector. Derhalve verzoekt de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc dat de Minister het percentage van 5 respectievelijk 7,5 en de toepassing van het puntensysteem in de Wet Bestuur en Toezicht in de (semi) publieke sector te heroverwegen.

De regering verwacht in het wetsvoorstel dat er - ook bij een verlaging van het wettelijk bezoldigingsmaximum - nog steeds voldoende gekwalificeerde en deskundige topfunctionarissen gevonden en behouden worden. De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc mist een nadere onderbouwing van die gedachte, en verzoekt u - met verwijzing naar onze bovenstaande argumenten - om nader onderzoek te doen naar de effecten van dit wetsvoorstel, en de door u geformuleerde aannames nader te onderbouwen.

Uit het voorontwerp van de wet blijkt dat de positie van topfunctionarissen zonder dienstbetrekking verslechtert. Dit kan negatieve invloed hebben op de beschikbaarheid van een eventuele interim-manager indien die nodig is. Ook dit vindt de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc een ongewenste ontwikkeling. De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc verzoekt de

Minister daarom in het definitieve wetsvoorstel in te gaan op de wijze waarop de regering meent hiermee om te kunnen gaan.

In het regeerakkoord is afgesproken dat de reikwijdte van de huidige WNT uitgebreid wordt naar alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector. Deze tweede aanpassing is nog niet in dit wetsvoorstel opgenomen. De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc hecht eraan haar zorg uit te spreken over dit voornemen, ook gezien het hierboven genoemde argument van het tweede echelon. De aanname dat de arbeidsmarkt van politieke bestuurders en professionele leidinggevenden in de publieke sector hetzelfde is, zoals het wetsontwerp en de WNT veronderstellen, is naar de mening van de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc onjuist. De arbeidsmarkt is juist sterk verschillend van elkaar en overigens binnen de publieke sector sterk gedifferentieerd. Derhalve is het niet verstandig een zo rigide en zo beperkt maximum te stellen aan de beloningen in deze sector, die van zo groot belang is voor onze samenleving.

De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc wijst tevens op de risico's van het stapelen van regelgeving. De huidige Wet Normering Topinkomens en de regelgeving is nog volop in ontwikkeling. De wetgeving voor de toepassing ervan wordt op z'n vroegst in het voorjaar van 2014 afgerond (Aanpassingswet WNT). Het gaat om complexe regelgeving. De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc begrijpt de wens van het kabinet om te komen tot het stellen van een maximum op de bezoldiging. Het lijkt de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc echter onverstandig om nu al weer nieuwe wetgeving in te voeren aangezien in de praktijk nauwelijks ervaring is opgedaan met de huidige wet en is nog geen althans onvoldoende inzicht in de effecten.

Samengevat is onze reactie als volgt:

De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc onderschrijft de doelstelling om soberheid te betrachten bij de beloning in de publieke sector. De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc meent echter dat het wetsvoorstel een aantal problemen in zich draagt die nopen tot aanpassing van het wetsvoorstel. Het gaat daarbij om de volgende constatering:

- Het bezoldigingsmaximum kan er mogelijk toe leiden dat universiteiten en universitaire medische centra problemen zullen ondervinden bij het werven en behouden van gekwalificeerde topfunctionarissen en specialisten;
- In het wetsontwerp is niet zichtbaar hoe wordt omgegaan met de verschillen tussen de arbeidsmarkt van politieke bestuurders en professionele leidinggevenden in de publieke sector;
- er dreigen onbillijke verschillen te ontstaan tussen specialisten en hoogleraren en hun leidinggevenden;
- het zal moeilijk worden een kwalitatief volwaardig tweede echelon te vinden tenzij de beloning van het tweede echelon uitstijgt boven dat van het bestuur; beide zijn onwenselijk;
- Het onrealistische percentage van 5 respectievelijk 7,5 in de WNT voor de beloning van toezichthouders gecombineerd met het puntensysteem in de Wet Bestuur en Toezicht zal als effect hebben dat het vinden van gekwalificeerde toezichthouders in de publieke sector steeds moeilijker zal worden. Dat is een onwenselijke ontwikkeling.

De Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc vertrouwt erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Hoogachtend,
namens de Raad van Toezicht Stichting VU-VUmc,

Drs. W.J. Kuijken,
voorzitter

25 februari 2014

Ons kenmerk

Doorkiesnummer

Onderwerp

WNT

Uw kenmerk

E-Mail

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Zeer geachte heer Plasterk,

De VSNU wil graag alsnog reageren op uw brief van december 2013 over de (gefaseerde) invoering van de nieuwe WNT (WNT-2 en -3).

De universiteiten hebben begrip voor de wens van de overheid inkomens in de publieke sectoren aan maxima te binden. De maatschappelijke opvattingen maken een dergelijk beleid begrijpelijk, zij het niet zonder mogelijke consequenties voor de kwaliteit van onderwijs, onderzoek, bestuur en beheer.

De voorgenomen nieuwe normering in de WNT komt al snel na de oorspronkelijke invoering van deze wet. De universiteiten hebben nog slechts in zeer beperkte mate ervaring kunnen opdoen met de uitwerking van de huidige beloningsregels. Van enige evaluatie van de WNT en daarop gebaseerde aanpassingen kan derhalve geen sprake zijn. Dat is jammer.

De universiteiten wijzen in eerste instantie op de consequenties van de voorgenomen versoering van de beloningsmaxima voor de benoeming van nieuwe universitaire bestuurders (WNT-2). De Raden van Toezicht van de openbare universiteiten en de bijzondere universiteiten zijn verantwoordelijk voor deze benoemingen. Zij zullen derhalve de inschatting moeten maken of de toenemende verschillen tussen de beloningsstructuur in de publieke sector en in de private markt tot ernstige belemmeringen in de benoeming van kwalitatief goede bestuurders zullen leiden.

De universiteiten wijzen u echter daarnaast op de mogelijk ernstige consequenties van de invoering van WNT-3. U realiseert zich zonder twijfel dat de universiteiten verwickeld zijn in een stevige wereldwijde strijd om de meest talentrijke onderzoekers en docenten. Die talenten zijn nodig om het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek op het gewenste hoge internationale niveau te houden. Invoering van WNT-3 maakt de aantrekkelijkheid van het Nederlandse wetenschapsbedrijf potentieel geringer. De universiteiten verliezen daarmee mogelijk een deel van het vermogen om te concurreren met andere vooraanstaande kenniseconomieën. Dit lijkt ons een niet-bedoeld effect van de aanscherping van WNT-3.

Wij verzoeken u derhalve de consequenties van de wet voor het aantrekken van wetenschappers aan universiteiten en onderzoeksinstituten in uw overwegingen te betrekken.



Datum
25 februari 2014

Ons kenmerk

Afschrift van deze brief wordt verzonden aan de minister van OCW en de
staatssecretaris van OCW.

Met vriendelijk e groet,

Dr. K.L.L.M. Dittrich
Voorzitter

Vakcentrale voor Professionals

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW 's-Gravenhage
Postbus 90525, 2509 LM 's-Gravenhage
Telefoon (070) 3 499 740
E-mailadres: info@vc-mhp.nl



Aan de minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties,
Prof. dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

's-Gravenhage, 15 januari 2014

Betreft: Consultatie aanpassingswet Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Excellentie,

Graag maakt MHP Vakcentrale voor Professionals van de gelegenheid gebruik om te reageren op de consultatie over de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (WNT 2). De MHP heeft veel moeite met de inhoud van WNT 2 en de plannen voor WNT 3. De MHP adviseert een heroverweging van beide wetsvoorstellen.

Achtergrond

In het verleden zijn in een aantal gevallen onverantwoordelijke bestuurders te ver gegaan qua beloning van de eigen topinkomens. Daarom acht de MHP het gerechtvaardigd dat de overheid excessen aanpakt. Op 1 januari 2013 is de WNT in werking getreden. In het regeerakkoord is afgesproken dat de grens voor topinkomens zal worden verlaagd van 130% naar 100% van een ministersalaris. Daarbij is tevens aangegeven dat de reikwijdte wordt uitgebreid zodat de wet in de toekomst voor iedereen geldt, die in de (semi-)publieke sector werkt. Het voorliggende wetsvoorstel regelt de verlaging van de norm (WNT 2, per 1 januari 2015). WNT 3, over de uitbreiding van de reikwijdte naar alle functionarissen in de (semi-)publieke sector, wordt in een later stadium uitgewerkt (streefdatum inwerkingtreding is 1 januari 2017). De MHP is van mening dat met de voorgestelde maatregelen met een kanon op een mug wordt geschoten. Zo worden met de wetsvoorstellen hele beroepsgroepen direct en indirect geraakt. De overheid is als werkgever in het verleden ook nog eens partij geweest bij de onderhandelingen over de beloningen van deze groepen. Dit maakt het moeilijk om in dit geval te spreken van excessen.

Het voornemen van de regering om op termijn alle functionarissen te normeren en te koppelen aan het salaris van een minister is buiten proportie. Sommige mensen met hoge (semi-)publieke functies hebben hoge inkomsten binnengehaald, die vergelijkbaar waren met vergelijkbare posities in de marktsector. Dit terwijl zij gedekt werden met publieke middelen. Zij werden geacht om hun organisaties op een marktgerichte wijze aan te sturen terwijl er toch een publieke functie aan gekoppeld bleef. Schaalvergroting, financiële prikkels, klantgerichtheid en efficiency waren daarbij het devies terwijl risico's met oplopende balansen werden afgedekt met ingewikkelde derivaten, mede mogelijk gemaakt door financiële instellingen en gebrekkig toezicht. De MHP is van mening dat de overheid tenminste medeverantwoordelijk is voor het klimaat dat is ontstaan. Dit betekent dat de overheid op een genuanceerde wijze naar de materie moet kijken en gericht moet bijsturen.

-2-

MHP – Vakcentrale voor Professionals
Bij de MHP in transitie zijn aangesloten:

- ACP Politievakbond
- CMHF, Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen
- VHKP, Vereniging van Hoger KLM Personeel
- VNV, Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers

Domein van sociale partners

Los van alle individuele gevolgen bij de invoering van WNT 2 en 3 gaat een overheid die zich zo verstrekkend bemoeit met het loongebouw, te ver omdat arbeidsvoorwaardenbeleid het domein is van sociale partners. Een normering door de overheid is ongepast en ongewenst. Een functionaris is qua beloningsstructuur niet te vergelijken met een publieke figuur als de minister (waarvan trouwens in het verleden middels de rapporten van de Commissie Dijkstal is geconstateerd dat het beloningsniveau te laag is). In Nederland bestaat verder het fundamentele recht op collectief onderhandelen en de vrijheid van vakvereniging. De MHP vindt dat hierop inbreuk wordt gemaakt. De overheid moet zich onthouden van ingrepen in het arbeidsvoorwaardenoverleg tenzij er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden. Deze zeer bijzondere omstandigheden zijn, naar analogie van de Wet op de Loonvorming, wat de MHP betreft niet aan de orde. De overheid dient het grondrecht om collectief te onderhandelen dan ook te respecteren. De koppeling van salarissen aan het salaris van een minister en het vergroten van de reikwijdte zijn tevens in strijd met Europese regelgeving en internationale verdragen, waaraan Nederland zichzelf gecommitteerd heeft.

Gevolgen functionarissen

Voor ogen moet worden gehouden dat veel functionarissen geraakt worden door een stapeling van pensioenvoorstellen, beperkingen voor vroegpensioen en dan nu een normering van het inkomen. Als gevolg van de maatregelen, met het eenzijdig opgelegde plafond en de verstrekkende reikwijdte, kunnen hele loongebouwen in elkaar zakken omdat de maatregelen over het hele loongebouw verder doorwerken. Dit betekent dat alle werknemers in de (semi-)publieke sector door de koppeling met het salaris van de minister uiteindelijk geraakt kunnen worden. In de Memorie van Toelichting wordt dit punt in paragraaf 4.1 afgedaan als een 'wenselijk neveneffect'. Dit is op zijn zachtst gezegd een verkeerd statement. Meermalen is aangetoond dat m.n. de middelbare en hogere groepen binnen de overheid een achterstand hebben met betrekking tot de marktsector.

In de Memorie van Toelichting van het wetsvoorstel wordt verder bij 'Doelstelling wetsvoorstel' in paragraaf 2 onder andere gesproken over 'het corrigeren van onwenselijke salarisontwikkelingen en het rekening houden met maatschappelijke verontwaardiging over (te) hoge bezoldigingen'. Wat de MHP betreft, zijn deze motieven exemplarisch voor het karakter van de wetsvoorstellen omdat kennelijk alle functionarissen over één kam geschoren moeten worden, afspraken uit het verleden er niet toe doen en maatschappelijk verontwaardiging als een belangrijke leidraad dient bij incidenten. Bent u er van op de hoogte dat sommige salarissen uit de beoogde reikwijdte niet eens via publieke middelen betaald worden? Hoe zit het in de toekomst met loon naar werken in de publieke sector? De MHP is van mening dat met de WNT de kwaliteit van de overheid verder in het gedrang komt. Temeer omdat de overheid zich laat leiden door een sentiment dat gekwalificeerde en gemotiveerde mensen nu en in de toekomst zal afschrikken. Hoe kan uitzonderlijk talent, in buitengewoon dienstverband, in een complexere toekomst nog aangenomen worden en behouden blijven? De MHP maakt zich, ook in de publieke sector, voor specifieke beroepen ernstig zorgen of salarissen in de toekomst nog wel marktconform te noemen zijn.

Wat zijn de resultaten en effecten tot dusver van WNT 1 en hoeveel mensen vallen er straks onder de reikwijdte van WNT 3? Wat zijn de precieze gevolgen van de WNT voor alle mensen die in de (semi-)publieke sector werken? Graag ziet de MHP meer cijfers rondom de WNT. Al met al heeft de MHP de indruk dat de wetsvoorstellen een enorme impact hebben op de arbeidsverhoudingen. Het opdoen van extra inzichten verdient daarom niet alleen aanbeveling, maar is ook pure noodzaak.

Tot slot

De grondhouding dat primair het algemeen belang gediend moet worden, is diepgeworteld in de (semi-)publieke sector in Nederland. Niet vergeten moet worden dat het dienen van het algemeen belang wezenlijk verschil maakt met een grondhouding gericht op winstmaximalisatie van bedrijf of individu. Vooroordelen en wantrouwen jegens functionarissen, die door specifieke gevallen van ongerechtvaardigde zelfverrijking zijn gevoed, doet veel toegewijde mensen tekort.

Hoogachtend,

Drs. A.P.C.M. van Holstein, bestuurslid MHP

MHP – Vakcentrale voor Professionals
Bij de MHP in transitie zijn aangesloten:

- ACP Politievakbond
- CMHF, Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen
- VHKP, Vereniging van Hoger KLM Personeel
- VNV, Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers

AAN De Minister van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties,
de heer dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

DATUM 14 maart 2014

ONS KENMERK

CONTACTPERSOON

UW BRIEF VAN 25 februari 2014

UW KENMERK

ONDERWERP Advies conceptwetsvoorstel Wet verlaging
bezoldigingsmaximum WNT

Geachte heer Plasterk,

Bij brief van 28 november 2013 heeft u het College bescherming persoonsgegevens (CBP) gevraagd op grond van het bepaalde in artikel 51, tweede lid, van de Wet bescherming persoonsgegevens te adviseren over het conceptwetsvoorstel Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (hierna: het voorstel). Het CBP heeft u bij brief van 13 december 2013 laten weten dat het geen advies zal uitbrengen op het voorstel waarbij de open (internet-)consultatieronde nog niet tot een aangepaste tekst heeft geleid, c.q. er nog geen definitieve tekst is. Op 25 februari 2014 is het aangepaste voorstel per e-mail toegestuurd.

1. *Achtergrond*

Het CBP heeft in 2002 geadviseerd over de openbaarheid van topinkomens.¹ Dit advies was in eerste instantie gebaseerd op een initiatief wetsvoorstel van GroenLinks. Dit initiatief is vervolgens overgenomen door het kabinet en heeft uiteindelijk geleid tot de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (Wopt).

De Wopt is in 2006 van kracht geworden. In 2013 is de Wopt vervangen door de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Het CBP heeft in 2009 geadviseerd over conceptwetsvoorstel WNT.²

In het regeerakkoord 'Bruggen slaan' van 29 oktober 2012 is het volgende overeengekomen over de hoogte van de bezoldigingen van functionarissen in de publieke en semipublieke sector:

In afwijking van het advies van de commissie Dijkstal wordt het salaris van bewindspersonen definitief niet verhoogd. In lijn hiermee passen we het wetsvoorstel normering topinkomens aan, dat betrekking heeft op de salarissen in de (semi-)publieke sector. De norm wordt 100 in plaats van 130

¹ Advies van 20 juni 2002, z2002-0364.

² Advies van 23 november 2009, z2009-01141.



DATUM 14 maart 2014

ONS KENMERK

procent van een ministersalaris. Die geldt niet alleen voor topfunctionarissen, maar voor alle medewerkers. Het is mogelijk een uitzondering te maken als dat noodzakelijk is.³

2. Inhoud van het voorstel

Het voorstel strekt ertoe, conform het voornoemde regeerakkoord, het wettelijk bezoldigingsmaximum op grond van de WNT voor topfunctionarissen te verlagen van 130 naar 100 procent van de bezoldiging van een minister.

Met deze verlaging wordt tevens de grens verlaagd waarboven bezoldigingen en uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband van functionarissen die geen topfunctionaris in de zin van de WNT zijn, op functienaam openbaar gemaakt moeten worden. Dit betekent dat op grond van dit voorstel de bezoldigingsgegevens in meer gevallen openbaar zullen worden gemaakt dan onder de huidige WNT. De openbaarmaking betreft zowel de vermelding van de bezoldigingsgegevens in het financieel jaarverslag, als opname van de functienaam en de bezoldigingsgegevens in de jaarlijkse rapportage aan de beide Kamers der Staten-Generaal.

Ten aanzien van topfunctionarissen dienen de bezoldigingsgegevens, ongeacht de hoogte, reeds op grond van de huidige WNT in het financieel jaarverslag te worden opgenomen, en wel op naam. Wat betreft deze verplichting is er derhalve geenn uitbreiding van de reikwijdte ten opzichte van de huidige WNT. Wel zullen door de verlaging van de norm de bezoldigingsgegevens van topfunctionarissen in meer gevallen in de rapportage aan de Kamers opgenomen worden.

Voor de verenigbaarheid van de openbaarmaking met het grondrecht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer (artikel 10 van de Grondwet en artikel 8 EVRM) wordt verwezen naar de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel voor de WNT.⁴

3. Beoordeling

Het voorstel bevat geen inhoudelijke wijziging omtrent de verwerking van persoonsgegevens.

³ Bruggen slaan, Regeerakkoord VVD – PvdA, 29 oktober 2012, p. 4.

⁴ Kamerstukken II 2010/11, 32 600, nr. 3, p. 28-29.



DATUM 14 maart 2014

ONS KENMERK

4. *Advies*

Het voorstel geeft het CBP geen aanleiding tot het maken van inhoudelijke opmerkingen.

Hoogachtend,
Het College Bescherming persoonsgegevens,
Voor het College ,

Mr. W.B.M. Tomesen
Lid van het College



Postbus 9101 | 6700 HB Wageningen

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v.
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Geachte

Eind vorig jaar zond u aan de voorzitter van het voorzittersoverleg van de raden van toezicht universiteiten uw verzoek tot consultatie in verband met het conceptvoorstel van de wet tot aanpassing van de wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

Helaas heeft uw schrijven ons pas medio februari bereikt. Uit overleg met de heer Spiering is gebleken dat een reactie op de voorgenomen wetswijziging nog steeds welkom is en meegenomen kan worden in het besluitvormingstraject. Derhalve treft u hierbij onze reactie aan.

U geeft in uw brief aan dat het voorstel de volgende onderdelen bevat:

- a) De maximale beloning van een topfunctionaris wordt teruggebracht van 130% naar 100% van de beloning van een minister.
- b) Voor bestaande bezoldigingsafspraken voorziet het overgangsrecht voor de topfunctionarissen wier bezoldiging door dit wetsvoorstel boven de nieuwe norm uitkomt, doch onder de huidige norm van 130%, in een periode van vier jaar waarin de bestaande bezoldigingsafspraken gerespecteerd worden, waarna in drie jaar de bezoldiging naar 100% van een ministersbezoldiging wordt teruggebracht.
- c) Het overgangsrecht voor topfunctionarissen die al onder de huidige WNT vallen, wordt na de huidige overgangsperiode van zeven jaar uitgebreid met twee jaar om de bezoldiging terug te brengen van 130% naar 100% van de bezoldiging van een minister.
- d) De fiscale bijtelling van de dienstauto maakt geen deel uit van de nieuwe norm.

Ik heb begrip voor de wens van de overheid om bezoldiging in de publieke sector te beteugelen. Belangrijk gegeven hierbij is dat de balans moet worden gevonden in een sober én concurrerend beloningsbeleid om de juiste functionarissen te kunnen werven die toegerust zijn voor hun taak in een complexe organisatie.

De raden van toezicht van de Nederlandse universiteiten zijn verantwoordelijk voor benoemingen van de universitaire bestuurders. Zij hebben te bezien of en zo ja in hoeverre de toenemende verschillen tussen de beloningsstructuur in de publieke sector en in de private markt tot (ernstige) belemmeringen in de benoeming van kwalitatief goede bestuurders zullen (kunnen) leiden. Uw voorstel betreft een aanpassing van de WNT die in november 2012 van kracht is geworden. Hoewel in het afgelopen jaar de eerste afspraken conform deze wet zijn aangepast, is het op dit moment nog te vroeg om de gevolgen van deze normering te beoordelen. Een coherent beeld is op dit moment niet te maken.

Raad van Toezicht

DATUM
21 maart 2014

ONDERWERP
Consultatie Wet normering
bezoldiging topfunctionarissen
publieke en semipublieke
sector

ONS KENMERK

POSTADRES
Postbus 9101
6700 HB Wageningen

BEZOEKADRES
Wageningen Campus
Gebouw 104
Droevendaalsesteeg 4
6708 PB Wageningen

INTERNET
www.wageningenUR.nl

CONTACTPERSOON

TELEFOON

FAX

E-MAIL

Er worden forse beloningsverschillen waargenomen tussen topfunctionarissen in de (semi)publieke sector en de (private) markt, hetgeen ten koste kan gaan van de concurrentiepositie van de universiteiten op de arbeidsmarkt. Voordat verdere beloningsrestricties worden ingevoerd, zou eerst het effect van de huidige regelgeving (WNT-1) moeten worden geëvalueerd.

Het is onverstandig en mogelijk zelfs risicovol om nieuwe wetgeving (WNT-2) in te voeren die zo snel volgt op de vorige maatregel zonder dat het effect van de huidige regelgeving bekend is of is onderzocht. Bij benadering is niet te zeggen of er, ook bij een verlaging van het wettelijke bezoldigingsmaximum, nog steeds voldoende gekwalificeerde en deskundige topfunctionarissen gevonden en behouden kunnen worden.

De oorsprong van de normering van de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke sector ligt in de door de commissie Dijkstal opgestelde adviezen over de bezoldiging van ministers en de reikwijdte van een normering van de bezoldiging in de (semi-) publieke sector. De commissie heeft ten aanzien van de beloning kaders gegeven die onder meer inhielden dat het ministersalaris als maximum zou moeten gelden voor de bezoldiging van topfunctionarissen, waarbij uitgangspunt was dat het ministersalaris fors zou (moeten) worden verhoogd. Met de WNT uit 2012 en met de voorliggende vervolgvorstellen wordt een deel van het advies van de commissie uitgevoerd, namelijk een maximering van de bezoldiging, echter zonder verhoging van de grondslag zoals geadviseerd door de commissie. Door nu de voorgestelde verdere inperking van de maximale bezoldiging ontstaat een fors verschil tussen de (private) markt en de semipublieke sector.

Het is verder de vraag of verlaging van de grondslag voor de beloning van leden van de raad van toezicht recht doet aan de verantwoordelijkheden en risico's die de taak als toezichthouder met zich meebrengt. Afgezien van het feit dat de voorziene en beloonde uren in het algemeen niet in verhouding staan tot de werkelijk bestede uren, geldt ook hier dat het verschil met de beloning van raden van commissarissen wel erg groot wordt. In aanvulling hierop is ook de beperking van het aantal toezichthoudende functies vanuit de Wet Bestuur en Toezicht relevant. Dit zal potentiële en gekwalificeerde kandidaten eerder aanzetten tot het aanvaarden van een functie buiten de (semi) publieke sector.

Tot slot vermeldt u in uw brief dat de reikwijdte van de WNT in een later stadium wordt uitgebreid naar alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector (WNT-3). Dat gaat ook de positie van onderzoekers raken, die, zoals u weet, bij uitstek in een internationale markt opereren. De VSNU heeft daar opmerkingen over gemaakt, die ik graag onderschrijf. De huidige voorgenomen maatregel legt ook al druk op de bezoldiging van functionarissen die rechtstreeks rapporteren aan het bestuur. Het is niet gebruikelijk in organisaties dat deze functionarissen een hogere beloning ontvangen dan de bestuurders. Het gehele bouwwerk van bezoldiging binnen universiteiten kan daarmee onder druk komen te staan.

Met vriendelijke groet,

Mr. Job Cohen
Voorzittersoverleg Raden van Toezicht Nederlandse Universiteiten