Datum
31 mei 2016

Behandeld door

Kenmerk
BBPZ/MCal/Alui/16-074

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v.
Postbus 20011
2500 EA 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

KvK 40478218

Onderwerp
Consultatie wetsvoorstel Evaluatiewet WNT

Geachte heer

Bij brief van 29 april 2016 heeft u Aedes en de NVBW geïnformeerd over het concept voorstel van de wet tot wijziging van de Wet normering topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar aanleiding van de wetsevaluatie over de periode 2013-2015 (Evaluatiewet WNT). Onderstaand gaan wij kort in op een aantal elementen die onderdeel uitmaken van de voorgenomen wijziging.

Vermindering administratieve lasten
De invoering van de WNT heeft een toename van administratieve lasten met zich meegebracht. Wij ondersteunen het streven deze lasten te verminderen. Het wetsvoorstel maakt onderscheid tussen een verantwoordingsvrijstelling en een lichte verantwoording voor bepaalde categorieën instellingen. Wat betreft de verantwoordingsvrijstelling zal een precieze grens worden vastgelegd in een ministeriele regeling. Gedacht wordt aan een totale loonsom van de instelling in relatie tot het wettelijk bezoldigingsmaximum. Het wetsvoorstel op dit punt heeft, voor zover op basis van de Memorie van Toelichting valt te beoordelen, voor woningcorporaties echter in de praktijk niet of nauwelijks betekenis.
Daar waar niemand meer verdient dan een nader te bepalen percentage van de toepasselijke WNT-norm kan worden volstaan met een zogeheten conformiteitsverklaring in plaats van een volledige verantwoording. De relevantie van deze voorgestelde verlichting kunnen wij, nu het percentage nog niet is bepaald, niet overzien. In algemene zin bepleiten wij een ruimhartiger verruiming om een werkelijke verlichting van administratieve lasten voor corporaties te bewerkstelligen.

In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat de regering beoogt de dubbele verantwoordingsplicht op grond van de WNT resp. artikel 2:383c BW weg te nemen.
Ook woningcorporaties kennen momenteel een dergelijke dubbele verantwoordingsverplichting. Wij juichen het wegnemen van deze dubbele verplichting toe en ondersteunen het voornemen om het

wegnemen van deze dubbele verplichting ook in dit wetsvoorstel op te nemen.

Variabele beloningen
Het wetsvoorstel verruimt de mogelijkheid om in voorkomende gevallen, en binnen de geldende WNT-norm, een incidentele beloning uit te keren. Wij juichen dit toe. Zeker in samenhang met de gevolgen van de WNT3, waarmee de WNT ook op niet-topfunctionarissen binnen de betreffende sectoren van toepassing wordt verklaard is het wenselijk dat, binnen de kaders van een evenwichtig en passend beloningsbeleid, de mogelijkheid bestaat tot bijvoorbeeld het toekennen van incidentele gratificaties.

Aanpassing normering ontslagvergoeding
Het wetsvoorstel voorziet in een verduidelijking van de normering van de ontslagvergoeding. Aangegeven wordt dat bezoldigde non-activiteit, vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband, in het kader van een zogeheten werk-naar-werk-traject, niet als onderdeel van de ontslaguitkering in de zin van de WNT wordt aangemerkt. Wij menen dat dit billijk is en recht doet aan uitgangspunten van goed werkgeverschap.

Invoering
In het wetsvoorstel wordt nog geen rekening gehouden met de voorgenomen wijzigingen in de WNT als gevolg van de het voornemen de reikwijdte van de wet uit te breiden (WNT3). De WNT kenmerkt zich door een betrekkelijke versnippering van normen. Naast de wet is sprake van een uitvoeringsbesluit, van beleidsregels én, voor woningcorporaties en een aantal andere sectoren, van sectorale normen. Sinds de invoering van de WNT in 2013 heeft bovendien een snelle opeenvolging van wetswijzigingen (Aanpassingswet WNT, reparatiewet WNT en de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT) plaatsgevonden. Dit alles komt de overzichtelijkheid en de kenbaarheid van regelgeving bepaald niet ten goede.
Wij dringen er daarom op aan om reeds nu voorgenomen wijzigingen naar aanleiding van de evaluatie respectievelijk tot uitbreiding van de reikwijdte van de WNT in één keer in te voeren.

Voor nadere toelichting kunt u desgewenst contact opnemen met
telefoon:

Met vriendelijke groet,

Aedes vereniging van woningcorporaties

ir. M.A.E. Calon
Voorzitter

Nederlandse Vereniging Bestuurders Woningcorporaties

Ir. E.J.W. Hendriks
Voorzitter

Van:
Verzonden: maandag 30 mei 2016 17:19
Aan:
CC:
Onderwerp: Consultatie Evaluatiewet WNT

Geachte heer

Dank voor uw uitnodiging om deel te nemen aan de consultatieronde inzake het concept wetsvoorstel Evaluatiewet WNT. AFM heeft besloten geen formele reactie te sturen.

Wel hebben wij een opmerking van technische aard met betrekking tot het wegnemen van de dubbele verantwoording op grond van de WNT en artikel 2:383c BW. De AFM valt als stichting ook in de categorie waarvoor het BW aangepast moet worden om de verplichting tot dubbele verantwoording weg te nemen. Echter, in de memorie van toelichting worden stichtingen niet genoemd.

Wij menen er goed aan te doen u hierop te attenderen en zien uw reactie op dit punt graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Autoriteit Financiële Markten
Vijzelgracht 50 Amsterdam
Postbus 11723 1001 GS Amsterdam
020 - 797 2000 www.afm.nl

De AFM maakt zich sterk voor eerlijke en transparante financiële markten.

Als onafhankelijke gedragstoezichthouder dragen wij bij aan duurzaam financieel welzijn in Nederland.

This e-mail and any attachments may contain confidential and privileged information. If you are not the intended recipient, please notify the sender immediately by return e-mail, delete this e-mail and destroy any copies. Any dissemination or use of this information by a person other than the intended recipient is unauthorized and may be illegal.

Locatiecode 2RA1110, Postbus 50, 6920 AB Duiven

Bezoekadres
Groningensingel 1
6835 EA Arnhem
Postadres
Locatiecode 2RA1110
Postbus 50
6920 AB Duiven

www.alliander.com

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

Contactpersoon

Datum
30 mei 2016

Betreft
Reactie i.k.v. internetconsultatie Evaluatiewet WNT

Excellentie,

Hierbij maakt Alliander N.V. (Alliander) graag gebruik van de gelegenheid om een reactie te geven op het conceptwetsvoorstel 'Evaluatiewet WNT' (hierna: Evaluatiewet).

Alliander streeft naar een gematigd beloningsbeleid

Alliander onderschrijft het streven naar een gematigd beloningsbeleid voor de (semi-) publieke sector. Alliander heeft geen bezwaar tegen WNT-1 (130% van een ministerssalaris) en heeft daarom, terwijl dit niet wettelijk verplicht was, dit plafond vrijwillig ingevoerd voor haar gehele onderneming. Bezoldigingen boven dit niveau, ook van de leden van de Raad van Bestuur, worden afgebouwd.

Het speelveld op de arbeidsmarkt is voor Alliander (en Enexis) t.o.v. staatdeelnemingen zeer ongelijk

Alliander heeft wat betreft haar arbeidsmarktpositie te maken met een sterk ongelijk speelveld ten opzichte van Staatsdeelnemingen als TenneT[1] en Gasunie. De salarissen van hun bestuurders zijn circa 2 x hoger dan het salarisplafond van WNT-1. Door de invoering van WNT-2 is de maximale beloning voor topfunctionarissen van netbeheerder Liander bovendien verder verlaagd.

Evaluatiewet maakt het ongelijke speelveld op de arbeidsmarkt nog ongelijker

Het conceptwetsvoorstel heeft onder andere tot doel de reikwijdte van de WNT uit te breiden. Daarmee zou Alliander, als moedermaatschappij van Liander, onder het bereik van de WNT kunnen komen te vallen.

---

[1] *"The remuneration policy is determined by the shareholder", p. 69 van het Integrated Annual Report 2015 van TenneT dat te vinden is op de website van TenneT: http://annualreport.tennet.eu/2015/annualreport/userfiles/pdf/TenneT-AR15.pdf.*

Dat geldt eventueel ook voor andere groepsmaatschappijen[2].
Het ongelijke speelveld op de arbeidsmarkt zou hierdoor nog verder worden vergroot.

Evaluatiewet in combinatie met WNT-3 geeft ernstige problemen op de arbeidsmarkt

Als Alliander of andere groepsmaatschappijen daarvan onder de WNT zouden worden gebracht, betekent dit bij de invoering van WNT-3, dat niemand hiervan meer mag verdienen dan een (effectief) bruto jaarsalaris van ca. EUR 145.000. De invoering van de WNT 2-norm, die een verlaging inhield van de bezoldigingsnorm naar 100% van de bezoldiging van een minister, leidt tot een forse inperking van de beloningshoogte tot onder de mediaan van de Nederlandse beloningsbenchmark (tot 50% daaronder)[3]. Alliander voorziet ernstige problemen in de benodigde kwaliteit van de bezetting. Met het thans voorliggende conceptvoorstel geldt deze norm niet alleen voor Liander, maar eventueel ook voor andere groepsmaatschappijen.

De energietransitie stelt in hoog tempo zwaardere eisen aan de bedrijfsvoering, kennis en competenties van bestuurders en (technische- en IT-) specialisten bij netwerkbedrijven. Alliander gaat op de arbeidsmarkt de concurrentie aan met staatsdeelnemingen TenneT en Gasunie en qua omvang en soort know-how, met vergelijkbare bedrijven zoals KPN. Al op dit moment merken wij daarvan de gevolgen. Geschikte kandidaten voor vacatures op belangrijke posities haken tijdens de sollicitatieprocedure af.

Evaluatiewet in combinatie met WNT-3 versterkt ongelijkheid

Het ongelijke speelveld in vergelijking met staatsdeelnemingen wordt logischerwijs nog schrijnender als het WNT-2 salarisplafond niet alleen voor bestuurders maar ook voor de medewerkers zou gaan gelden. TenneT en Liander werken letterlijk samen aan een groot deel van de onderstations in Nederland. Het is nu al zo dat specialisten vanwege het salarisverschil overstappen naar TenneT. TenneT is ca. 2 kilometer van het kantoor van Alliander gevestigd. Het dreigende vertrek van medewerkers voor een hoger salaris is dus een reële optie; men behoeft bijvoorbeeld niet eens met het gezin te verhuizen.

Het gaat er voor je beloning niet om wat je doet, maar wie je aandeelhouder is

De wetgever heeft ervoor gekozen om staatsdeelnemingen buiten het bereik van de WNT te laten vallen. De overweging daarbij was, dat dát niet nodig is omdat de Staat bij die bedrijven zelf het beloningsbeleid bepaalt. Het is onbegrijpelijk dat die mogelijkheid aan deelnemingen van Nederlandse gemeenten en/of provincies wordt ontnomen.

De Staat als aandeelhouder is niet alleen niet gehouden aan de WNT, maar past de WNT-normering ook niet toe. Het onderscheid of de aandelen worden gehouden door de rijksoverheid dan wel door de gemeentelijke- of provinciale overheid rechtvaardigt echter geen onderscheid in de maximale beloning.

---

[2] *Deze maatregel wordt in het voorliggende conceptwetsvoorstel niet met de nodige waarborgen omkleed. De verruiming van het begrip gelieerde vennootschappen heeft tot gevolg dat de minister op grond van artikel 1.3 lid 2 ,WNT vennootschappen kan toe voegen aan een lijst met rechtspersonen waarop de WNT van toepassing is. De verruimde bevoegdheid wordt door het conceptwetsvoorstel niet ingekaderd en afzonderlijke besluiten worden niet aan het parlement voorgelegd.*
[3] *Hay beloningsdatabase algemene NL arbeidsmarkt, vergelijk met mediaan waarde total cash bruto jaarinkomen voor zwaardere functies (onder Raad van Bestuur).*

De ongelijke behandeling door de wet van bedrijven met gemeentelijke- of provinciale aandeelhouders ten opzichte van bedrijven met de rijksoverheid als aandeelhouder is volstrekt willekeurig. Het is bovendien in strijd met het beginsel van gelijke behandeling van gelijke gevallen.

De Staat laat in haar optreden zien dat de WNT-normering niet past

De Staat voert bij haar eigen bedrijven in de energiesector een beloningsbeleid dat afwijkt van de WNT. Dit beleid geldt overigens in brede zin voor alle staatsdeelnemingen[4].

De Staat als aandeelhouder vindt dat de bezoldiging van haar bestuurders moet worden bepaald aan de hand van een benchmark gebaseerd op beloningen in de publieke-, semi-publieke- én private sector. De benodigde uiteindelijke beloning valt logischerwijs beduidend hoger uit dan de WNT-norm.

Er lijkt geen rechtvaardiging voor de Staat om enerzijds ten aanzien van de eigen deelnemingen tot die conclusie te komen en tegelijkertijd door het gemeentelijke- en provinciale aandeelhouders vastgestelde beloningsbeleid te verbieden.

Ook uit de manier waarop de rijksoverheid zelf om gaat met de WNT blijkt dat de WNT-2-norm niet past. Men kiest bij benoemingen op WNT-plichtige posities die onder haar eigen directe verantwoordelijkheid vallen op basis van arbeidsmarktoverwegingen immers met regelmaat voor een beloning boven het salarisplafond van WNT-2.

Doel van de WNT is bereikt

Het evenredigheidsbeginsel vereist dat overheidsingrijpen niet verder gaat dan nodig is om de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen te bewerkstelligen. De invoering van WNT-1 heeft geleid tot de beoogde versobering in beloning in de (semi-)publieke sector en het voorkomen van excessen.

De introductie van de, algemeen geformuleerde, antimisbruikbepaling (met omkering van bewijslast) zal leiden tot onwenselijke situaties omdat het de verantwoordelijke minister feitelijk een bevoegdheid geeft om naar eigen inzicht – en ogenschijnlijk willekeurig – rechtspersonen onder de WNT te brengen. Daarmee verwerft de toezichthouder zich een bepalende invloed op bedrijfseconomische beslissingen van rechtspersonen op afstand van de publieke taak.

Evaluatiewet geeft onhanteerbare onzekerheid op de arbeidsmarkt

De Evaluatiewet geeft de minister de vrijheid om achteraf te bepalen of een bedrijf (binnen een holding) onder de WNT valt. Dit geeft onhanteerbare onzekerheid op de arbeidsmarkt. Welke geschikte kandidaat komt nog bij een bedrijf werken wanneer in het arbeidsvoorwaardengesprek uitgelegd moet worden, dat de aangeboden en bij de functiezwaarte passende beloning misschien binnen het bestek van een paar maanden (na besluitvorming van de minister krachtens AMvB) aanzienlijk naar beneden moet worden aangepast?

---

[4] *Onder meer: NS, Schiphol, Havenbedrijf Rotterdam*

Het doel van de Wet Normering Topinkomens is bereikt. WNT-2, WNT-3 en de Evaluatiewet leiden tot onevenredige problemen op de arbeidsmarkt voor de (semi-)publieke bedrijven. Invoering daarvan is (en was) disproportioneel. Onrechtvaardigheid en willekeur in beloning demotiveren bovendien de mensen die zich intrinsiek gemotiveerd voor een gematigd salaris inzetten voor het publieke belang.

Tot slot

Wij zijn van mening dat dit conceptwetsvoorstel tot een situatie leidt die inbreuk maakt op het gelijkheidsbeginsel, het evenredigheidsbeginsel en het verbod op willekeur, alsmede tot een verdere verstoring van de reeds verstoorde arbeidsmarktverhoudingen binnen de (semi-) publieke energiesector.

Daarnaast achten wij dat de zorgvuldigheid van bestuur niet gewaarborgd is omdat in dit voorstel een verduidelijking van de afwegingscriteria ontbreekt en een parlementaire toets op afzonderlijke ministeriële besluiten met belangrijke bedrijfseconomische consequenties (door middel van 'voorhang') niet mogelijk is.

Met vriendelijke groet,
Alliander N.V.

P. C. Molengraaf
Voorzitter Raad van Bestuur

Kanttekeningen Axyos bij de Evaluatiewet WNT

Als bestuursadviseurs op het gebied van beloningsvraagstukken voor bestuurders, hoger management en commissarissen zijn wij intensief betrokken bij vraagstukken rond de invoering van de WNT en de toepassing daarvan.
In aanvulling op onze kanttekeningen bij de plannen voor de WNT3 brengen wij deze ervaring graag in bij de discussie over het conceptvoorstel voor de Evaluatiewet WNT, dat op 2 mei 2016 is gepubliceerd en dat tot 30 mei 2016 open staat voor consultatie.

Wij zijn graag bereid uw vragen naar aanleiding van deze notitie te beantwoorden evenals u te ondersteunen bij de ontwikkeling van het WNT-beleid en het voeren van de discussie daarover, ook binnen uw sector.

De Evaluatiewet in hoofdlijnen

De Evaluatiewet WNT beoogt primair te komen tot vermindering van administratieve lasten voor WNT-instellingen, of anders gezegd de lastenstijging die door de invoering van de WNT is veroorzaakt nu weer enigszins te gaan beperken.

Daarnaast zijn belangrijke onderwerpen de aanpassing van de normering van ontslagvergoedingen en verstrekkende nieuwe bepalingen die tot doel hebben wetsontwijking tegen te gaan.

De Evaluatiewet staat los van de WNT3, maar de antimisbruikbepalingen in de Evaluatiewet kunnen ook effect op de uitwerking van de WNT3 in de praktijk hebben.

Onze kanttekeningen bij het concept voorstel Evaluatiewet WNT.

1. *Lichtere verantwoordingsplicht ter vermindering van administratieve lasten voor (zeer) kleine WNT-instellingen levert te weinig op*

   Er worden maar liefst twee nieuwe (lichtere) verantwoordingscategorieën geïntroduceerd, een volledige verantwoordingsvrijstelling en de lichte WNT-verantwoording. Wij onderschrijven de noodzaak om administratieve lasten te beperken. Met deze maatregelen neemt de complexiteit hiervan in ieder geval toe. Wij schatten in dat de reikwijdte van deze nieuwe bepalingen echter heel beperkt zal zijn en dus te weinig positieve effecten zal opleveren.

   Wij vinden dat de reikwijdte van een volledige verantwoordingsvrijstelling aanmerkelijk zou moeten worden uitgebreid. Een lichte WNT-verantwoording levert nauwelijks vermindering van administratieve lasten op.

Amersfoortseweg 10
3705 GJ Zeist
Postbus 272
3720 AG Bilthoven
T 030 693 14 25
Rabobank rekening
NL30 RABO 0101 2806 10
kvk 30 25 20 35
btw NL8202 05 698 B01
info@axyos.nl
www.axyos.nl

axyos

2. *Het afschaffen van het verbod op variabele beloningen is een goede zaak*

Voorgesteld wordt het algemene verbod op variabele beloningen af te schaffen. Daarmee worden variabele beloningen weer mogelijk zo lang deze niet tot een overschrijding van het voor de instelling geldende WNT-maximum leiden. Het lijkt ons een goede zaak om het beloningsbeleid binnen de WNT-grenzen volledig over te laten aan werkgevers, werknemers en sociale partners. Deze maatregel beperkt de toename van de administratieve lasten die op dit punt werd veroorzaakt door invoering van de WNT.

3. *Het afschaffen van de dubbele verantwoording van bezoldiging in de jaarrekening moet zo snel mogelijk worden ingevoerd*

Vanwege de eisen die vanuit de verschillende wetten (BW, WNT) worden gesteld aan de verslaggeving over beloningen is er voor veel sectoren op dit moment nog een dubbele verantwoording verplicht met kleine onderlinge verschillen. Het voorstel is dat de WNT-verantwoording leidend wordt voor beide wetten. Zowel vanuit transparantie bezien als voor de beperking van de administratieve lasten is dat een goede zaak.

4. *Aanpassing van de normering van ontslagvergoedingen is een goede zaak, maar vermindert de transparantie in de externe verslaggeving*

Het voorstel voorziet in een ruimere normering van ontslagvergoedingen. In het kort komt het erop neer dat er geen normering meer zal gelden voor ontslagvergoedingen voortvloeiend uit collectieve afspraken die gemaakt zijn met vakverenigingen en ondernemingsraden. Naast deze collectieve regelingen kan nog een ontslagvergoeding van maximaal € 75.000 worden toegekend. Op zich is dit een logische aanpak, die voortborduurt op de huidige regelgeving.
Het verschil in behandeling van topfunctionarissen met en zonder cao wordt hierdoor groter, zonder dat daarvoor een redelijke argumentatie voor is.
De nieuwe maatregel gaat er toe leiden dan de meeste ontslagvergoedingen niet meer zullen worden opgenomen in de externe verslaggeving, de jaarrekening. De WNT hanteert het principe dat niet genormeerde vergoedingen niet behoeven te worden verantwoord. Gezien de voortdurende roep om transparantie over beloningen is dit een onwenselijke ontwikkeling. Bijvoorbeeld: een ontslagvergoeding van een bestuurder die volgt uit een cao blijft geheel buiten beeld terwijl de gehele vergoeding die wordt betaald aan een bestuurder zonder cao moet worden gerapporteerd. In lijn met de gebruikelijke rapportages zouden alle ontslagvergoedingen altijd moeten worden gerapporteerd in de externe verslaglegging.

5. *Ontslagvergoeding voor interne toezichthouders.*

Opmerkelijk is dat nu expliciet in de WNT wordt vermeld dat een ontslagvergoeding ook is toegestaan voor interne toezichthouders. Het bedrag is gemaximeerd op een jaarvergoeding met als maximum 10% (voorzitter 15%) van het voor de instelling geldende WNT-maximum. In de praktijk zijn dit soort vergoedingen maatschappelijk gezien en gelet op de bijzondere positie van interne toezichthouders zeer ongebruikelijk en ook onwenselijk. De WNT zou daarbij moeten aansluiten en deze mogelijkheid zou geheel moeten worden geschrapt.

6. *Uitbreiding van reikwijdte van de WNT binnen concerns gaat het doel van de WNT ver voorbij.*

Er worden nieuwe voorstellen gedaan, die rechtspersonen aanmerken als gelieerde WNT-instelling. Kort samengevat is er in de huidige wetgeving alleen sprake van gelieerde instellingen, als het gaat om dochterondernemingen van WNT-instellingen of andere rechtspersonen waarop de WNT-instelling invloed van betekenis heeft. Voorgesteld wordt om de gelieerdheid uit te breiden naar alle rechtspersonen die deel uitmaken van een concern waartoe een WNT-instelling behoort. Daarnaast worden ook rechtspersonen die de WNT-instelling heeft opgericht aangemerkt als gelieerd.
De maatregel beoogt schijnconstructies tegen te gaan, die tot doel hebben om de WNT te ontduiken. Dit kan verstrekkende gevolgen hebben binnen concerns waarbij (top-) functionarissen meerdere functies bij de verschillende rechtspersonen uitoefenen. Het kan ertoe leiden dat beloningen voor het vervullen van niet WNT-functies aanzienlijk worden beperkt. Dat lijkt ons niet te rechtvaardigen bij concerns die voor een beperkt deel WNT-activiteiten uitvoeren. Tegelijkertijd leidt deze bepaling tot verdere toename van administratieve lasten, vanwege de noodzakelijke extra beoordelingen en aanpassingen van concernstructuren op WNT-aspecten.

7. *De voorgestelde anticumulatieregeling is onwerkbaar voor instellingen en niet controleerbaar voor accountants.*

Volgens het voorstel mogen bestuurders die in dienstbetrekking (loondienst) zijn bij meerdere niet gelieerde WNT-instellingen in totaal niet meer verdienen dan de toepasselijke WNT-norm. De maatregel geldt niet voor samenloop met toezichthoudende functies en niet-topfuncties. Uitgangspunt van de wetgever is, dat de naleving van deze bepaling de gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de topfunctionarissen en de WNT-instellingen waar deze een dienstverband heeft. Instellingen (en hun interne toezichthouders) hebben echter geen enkel inzicht in en zeggenschap over de bezoldiging die door andere instellingen wordt betaald. Dit raakt ook topfunctionarissen die slechts één functie vervullen, want zij zullen ook jaarlijks moeten verklaren dat zij geen andere bestuursfunctie bij een WNT-instelling vervullen.
Uitvoering van de WNT voor één instelling of een groep van gelieerde instellingen is al complex. Deze complexiteit neemt nog verder toe als het om niet gelieerde instellingen gaat. Bezoldigingen veranderen regelmatig als gevolg van wijziging in salaris, pensioenpremies etc. en maakt voortdurende afstemming noodzakelijk. Controlerend accountants van één van de instellingen zullen niet in staat zijn om de naleving van deze bepaling te controleren zonder volledige medewerking van de andere instelling etc. Het risico is daardoor groot dat de uitvoering tot een aanzienlijke toename van administratieve lasten gaat leiden, die in geen enkele verhouding staat tot de gewenste bestrijding van incidenten. Naleving van een anticumulatieregeling zou naar onze mening uitsluitend een verantwoordelijkheid van de individuele topfunctionaris moeten zijn. Het is dan aan de verantwoordelijke minister om daar toezicht op te houden.

8. *De algemene antimisbruikbepaling roept nog te veel vragen op*

In het concept wetsvoorstel wordt aangegeven dat partijen geen gebruik mogen maken van een constructie of een reeks van constructies die beogen het doel en de strekking van de WNT te ondermijnen. De bewijslast dat de keuze wordt ingegeven door andere motieven komt bij de partijen te liggen. De ontmoedigingsbepaling is vaag geformuleerd. Het begrip constructie is niet verder uitgewerkt, dat roept dan veel vragen op hoe dit verbod moet worden nageleefd, gehandhaafd en gecontroleerd. Er wordt eveneens niet aangegeven wat de gevolgen zijn voor aanstellingen, overeengekomen dienstverbanden etc. , als een constructie zou worden vastgesteld. Hier is meer duidelijkheid van de wetgever noodzakelijk.

9. *Is er ook een hardheidsclausule nodig?*

De toepassing van de WNT wordt steeds complexer, onder andere door het toevoegen van concernbepalingen, anticumulatie en antimisbruikbepalingen. De mogelijke effecten in de praktijk zijn nauwelijks te overzien. Doel van deze nieuwe bepalingen is te bevorderen dat het doel en strekking van de WNT wordt gehandhaafd. Opvallend genoeg is er geen enkele aandacht of voorziening voor de omgekeerde situatie, als toepassing van de "letter van de wet" leidt tot onbedoelde uitkomsten die niet zijn beoogd door de wetgever. Met de toenemende complexiteit lijkt een hardheidsclausule zoals opgenomen in de belastingwetgeving ook dringend noodzakelijk.

10. *De voorgestelde tussentijdse indexering van het WNT-maximum met terugwerkende kracht is onwenselijk en leidt tot nog hogere administratieve lasten*

In de huidige wetgeving wordt het WNT-maximum jaarlijks geïndexeerd. Het per 1 januari toe te passen bedrag wordt uiterlijk 2 maanden tevoren gepubliceerd, zodat partijen vooraf weten waar ze aan toe zijn bij het maken van afspraken.
Het conceptvoorstel maakt het mogelijk om het algemene WNT maximum tussentijds aan te passen met terugwerkende kracht tot 1 januari als de ontwikkeling van het ministerssalaris daar aanleiding toe geeft.
Een tussentijdse verhoging heeft dan tot gevolg dat de bezoldiging met terugwerkende kracht kan of zelfs moet worden aangepast, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van de afbouwregelingen in het overgangsrecht.
Tegelijkertijd heeft deze maatregel slechts een positief effect voor een heel beperkte groep. Er wordt namelijk geen mogelijkheid geboden om de ministeriële regelingen van de diverse sectoren tussentijds met terugwerkende kracht aan te passen. Dus voor de relatief beperkte groep topfunctionarissen op wie het algemene WNT-maximum van toepassing is kan een verhoging worden doorgevoerd, maar niet voor de overige groepen. Vanwege de ongelijke behandeling moet dit sterk worden afgeraden.
Het voorstel beoogt om de aanpassingen van het ministerssalaris sneller te laten doorwerken op het WNT-maximum. Dit kan naar onze mening voor een belangrijk deel ook eenvoudig worden bereikt door bij de indexering uit te gaan van meer recente CBS-cijfers. De WNT gaat nu uit van indexcijfers van het voorafgaande kalenderjaar. In plaats daarvan zou de ontwikkeling oktober-september voorafgaand aan het nieuwe jaar als maatstaf kunnen worden gehanteerd.

11. *Belangrijk nog niet opgelost issue: normering decentrale overheidsdeelnemingen*

De Evaluatiewet biedt nog geen maatregelen om vennootschappen waarin lokale en regionale overheden deelnemen onder de werking van de WNT te brengen. De minister van BZK heeft in een brief aan de 2e Kamer op 11 april 2016 aangegeven dat het oogmerk is om ook bij deze decentrale instellingen tot matiging van bezoldiging en ontslagvergoedingen te komen en dat nader onderzoek en beraad nodig is. Het is onduidelijk of dit nog in het definitieve wetsvoorstel zal worden meegenomen.

Met vriendelijke groet,
Axyos WNT Advies

Drs. M.A.J. Meijer

Drs. H.J. van den Bosch RA

Tel: +31 (0)73 640 57 05
Fax: +31 (0)73 642 77 30
info@bdo.nl
www.bdo.nl

BDO Legal B.V.
Postbus 3191, 5203 DD 's-Hertogenbosch
Meerendonkweg 25, 5216 TZ 's-Hertogenbosch
Nederland

Memo

Aan	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Kopie aan	Nvt.
Van	Mr. V.P. Kradolfer
Datum	22 mei 2016
Betreft	Consultatie Evaluatieve WNT

Met betrekking tot de Evaluatiewet WNT worden de volgende opmerkingen gemaakt:

1. In de praktijk zijn er WTZi-toegelaten zorginstellingen die de zorg uitbesteden aan niet gelieerde partijen, bijvoorbeeld in het geval van ZBC-constructies. Tot op heden vallen veel van dergelijke onderaannemers niet onder de WNT aangezien zij vaak geen toegelaten instelling in de zin van de WTZi waren. In onderdeel AJ sub c. wordt nu vermeld dat rechtspersonen die zorg **laten** verlenen onder reikwijdte van de wet worden gebracht. Daarmee is nog steeds onduidelijk of de rechtspersoon die feitelijk fungeert als 'onderaannemer' onder de reikwijdte van de wet komt te vallen. Het is wenselijk als deze duidelijkheid er wel komt.

   Overigens wordt betwijfeld of de zinsnede *'zorg verlenen op grond van de Zorgverzekeringswet en de Wet Langdurige Zorg'* wel juist is. Effectiever is wanneer dit wordt gewijzigd in *'zorg verlenen die direct of indirect vergoed wordt uit hoofde van de Zorgverzekeringswet of de Wet Langdurige Zorg."*

2. In onderdeel D wordt aangegeven dat rechtspersonen die een beslissende invloed kunnen uitoefenen op een WNT-instelling - zoals een holdingmaatschappij - zelf ook onder de WNT komen te vallen mits de inkomsten van deze WNT-instelling ten minste 50% of meer bedraagt. Onduidelijk is wat onder inkomsten wordt verstaan. Gaat het hier ook om winstuitkeringen of kapitaalterugbetalingen. Op welke wijze wordt omgegaan met de situatie dat de holding de 'inkomsten' onder de 50% houdt maar wel 100% aandeelhouder is en derhalve een latent recht heeft op toekomstige uitkeringen. Een dergelijke holding lijkt nu buiten de reikwijdte te kunnen vallen terwijl bij verkoop van de deelneming alsnog de opgepotte reserves worden ontvangen door middel van de ontvangen koopprijs.

3. In een groepsverband waarbij natuurlijke personen bestuurder zijn van de holding (straks WNT-instelling) en welke holding op haar beurt de bestuurder is van de dochter WNT-instelling dient iedere WNT-instelling de bezoldiging van topfunctionarissen zelf te verantwoorden. Zo dient in de holding de bezoldiging uit dienstbetrekking te worden verantwoord terwijl in de dochter WNT-instelling de doorbelaste werkgeverskosten als bezoldiging anders dan uit dienstbetrekking moeten worden verantwoord. Dergelijke dubbele verantwoordingen zijn onwenselijk. Voorgesteld wordt om op te nemen dat in een groep het toegestaan is uitsluitend de bezoldiging van de topfunctionarissen in dienstbetrekking te verantwoorden voor zover die tevens bij een andere groepsmaatschappij als topfunctionaris anders dan in dienstbetrekking worden aangemerkt. In een dergelijk geval zou een geconsolideerde verantwoording mogelijk moeten zijn.

4. In onderdeel F wordt de bezoldiging van topfunctionarissen gemaximeerd als deze twee of meer topfuncties vervult. Dit onderdeel schiet zijn doel voorbij wanneer de

Statutair gevestigd te Eindhoven en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 17171191
BDO Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam "BDO" optreden. BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO netwerk en van elk van de BDO Member Firms.

topfunctionaris functies vervult bij instellingen die op geen enkele wijze aan elkaar verbonden zijn. Zo gebeurt het dat een interimmer parttime-topfunctionaris is bij een zorginstelling en parttime-topfunctionaris is bij bijvoorbeeld een welzijnsinstelling waartussen geen enkele formele, feitelijke of contractuele band bestaat. Het misbruikrisico speelt in dergelijke situaties niet.

5. Op grond van artikel 2.1 lid 5 moet wordt de bezoldiging van een topfunctionaris bij een WNT-instelling en een gelieerde instelling bij elkaar opgeteld worden. Bijzonder is dat er geen wettelijke cumulatieverplichting bestaat wanneer een persoon twee dienstbetrekkingen heeft bij één en dezelfde instelling waarvan één dienstbetrekking valt te kwalificeren als topfunctie en de ander als niet-topfunctie. Het is wenselijk dat dit in de wet wordt aangepast aangezien het ministerie het standpunt heeft ingenomen dat in dergelijke gevallen ook cumulatie moet plaatsvinden.

   Dit probleem doet zich onder meer voor bij zorginstellingen waarbij een medisch-specialist teven een arbeidsovereenkomst heeft als bestuurder.

6. In onderdeel E wordt het verbod op variabele beloningen afgeschaft. Terugwerkende kracht ten aanzien van het vervallen van dit verbod is wenselijk aangezien dit anders bij de controle door de accountant tot niet-uitlegbare situaties kan leiden ten aanzien van een in een eerder jaar geconstateerde formeel verboden variabele betaling waarbij het ministerie heeft aangekondigd niet meer handhavend te zullen optreden tegen overtreding van het verbod.

BDO Legal
Victor Kradolfer
22 mei 2016

CHRISTELIJKE CENTRALE VAN OVERHEIDS- EN ONDERWIJSPERSONEEL

POSTADRES
Postbus 2510
3500 GM Utrecht
BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
TELEFOON
030 - 751 1710

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

AFDELING	PLAATS	ONS KENMERK
Bestuur	Utrecht	2016-027/PF/rr/ms
DOORKIESNUMMER	DATUM	UW KENMERK
	30 mei 2016	2016-0000240495
E-MAIL		

BETREFT
Reactie op het voor consultatie voorgelegde conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT

Geachte heer De Jong,

Visie op de WNT
In een reactie op de het wetsvoorstel WNT III hebben wij onze bezwaren tegen een wettelijk normering onderbouwd. Wij zijn van mening dat regulering van topinkomens een goede zaak is, maar dat de cao hiervoor het aangewezen instrument is. Hiermee is niet gezegd dat de cao bewezen heeft hiertoe het aangewezen instrument te zijn. Illustratief is de situatie in het onderwijs, waarbij voor bestuurders aangesteld door een Raad van Toezicht, ondanks protesten van de vakorganisaties, bestuurderscao's zijn afgesproken. Daarom is er met name vanuit onze onderwijsgeleding behoefte aan regulering van beloningen van bestuurders.
Wetgeving zou de cao op dit vlak kunnen ondersteunen. In de cao kan de beloning worden afgestemd op wat redelijk is in een bepaalde sector en voor bepaalde beroepen. Bovendien kan de beloning in verhouding tot de overige lonen worden bepaald die immers een samenhangend loongebouw vormen. Wetgeving is in de werking te algemeen. Er moeten daarom in de WNT uitzonderingen worden gemaakt voor beroepen om redenen die in de toekomst weer kunnen veranderen, of voor extern ingehuurd personeel vanwege volgens de regering praktische bezwaren, maar wat gemakkelijk tot scheve verhoudingen of ontwijkingsconstructies kan leiden. Wetgeving werkt ook in de ene sector sterker door dan in de andere. In de zorgsectoren en ook bijvoorbeeld bij de universiteiten leven bezwaren met betrekking tot het kunnen aantrekken van deskundige leiding of internationaal toptalent. Bovendien kan wetgeving er gemakkelijk toe leiden dat een voorgeschreven plafond doorwerkt in het loongebouw waardoor medewerkers negatieve effecten ondervinden van een normering aan de top. Wij vinden dit niet rechtvaardig maar bovendien een ontoelaatbare inbreuk op de vrijheid van sociale partners om cao afspraken te maken. Ook afspraken op het terrein van sociaal beleid kunnen hinder ondervinden van de WNT. Een overgangsrecht van zeven jaar is lang en kan de mobiliteit van functionarissen belemmeren. Tenslotte staat de denkrichting van normering van beloningen in de publieke sectoren haaks op de normalisering van de ambtelijke rechtspositie waarmee het parlement en de regering juist beoogt de positie van overheidspersoneel gelijk te maken aan die van andere werknemers in Nederland.

Evaluatiewet
De evaluatiewet komt te vroeg. De regering erkent zelf in het wetsvoorstel dat er meer tijd nodig is om tot een goede evaluatie van de WNT te komen. Het wetsvoorstel wordt toch noodzakelijk geacht om een 'verbeteragenda' uit te voeren die tijdens een eerdere evaluatie is opgesteld. De evaluatiewet kan daarom gekarakteriseerd worden als reparatie wetgeving, en inhoudelijk van zodanige aard dat uitstel niet wenselijk is. Daarmee wordt zichtbaar dat de WNT zo kort na invoering en zonder een deugdelijke evaluatie niet goed werkt.

Verbeteringen
De evaluatiewet bevat in onze ogen een aantal verbeteringen die samen te vatten zijn onder de noemer meer ruimte voor collectieve afspraken. Dit geldt voor de ontslagvergoedingen en de afspraken die in sociale plannen worden vastgelegd over van werk naar werk begeleiding. Of sociale partners daarmee voldoende ruimte hebben om voor verschillende groepen werknemers tot innovatieve maatregelen te komen in de huidige gecompliceerde situatie op de arbeidsmarkt, zal afgewacht moeten worden wegens gebrek aan goed onderzoek over de implicaties van de wetgeving.

Wetgevingsproces
De WNT lijkt het karakter van beleidsvorming te hebben naast of in plaats van wetgeving. Met de uitzonderingen voor beroepsgroepen voor wie normering momenteel onwenselijk is, trekt de wetgever een arbeidsmarktbeleid naar zich toe dat dwingt om de WNT aan te passen aan actuele ontwikkelingen voor deze of andere groepen. Ook de invoering van een algemene misbruikbepaling kan worden gezien als een manier om toch enigszins grip te krijgen op de actualiteit van wetsontduiking die niet is te voorzien. De wetgeving laat andere omissies onaangeroerd zoals het ongelijke speelveld in de energiesector en de bezwaren van de zorgsectoren.

Conclusie
Normering van topinkomens is een goede zaak, maar wij zijn het er niet mee eens dat dit het beste via wetgeving kan worden geregeld. De verantwoordelijkheid dient eerst daar te worden neergelegd waar deze het beste kan worden waargemaakt, bij sociale partners in de bedrijven en sectoren. De consequentie is wel dat een enkel normbedrag voor iedereen wordt losgelaten en dat de redelijkheid in de sectoren zelf wordt afgewogen en verantwoord kan worden. De wetgever zou die opdracht kunnen entameren met wetgeving, eventueel met de aankondiging van een wettelijke normering als de sectoren de klus niet zelf klaren. Dit past in een beleid van minder centrale regulering en leidt tot beter te verantwoorden topsalarissen. Topinkomens die buiten de cao's tot stand komen zouden wel met wetgeving genormeerd moeten worden. Wetgeving zou pas aan de orde moeten zijn als regulering in de sectoren niet mogelijk blijkt. Een wettelijke normering heeft daarnaast een aantal serieuze nadelen die bij sectorale regeling voorkomen kunnen worden.

Mocht u naar aanleiding van onze reactie behoefte hebben aan meer informatie, dan kunt u te allen tijde contact met ons opnemen.

Met vriendelijke groet,
Namens de CCOOP

Patrick Fey,
Voorzitter

ENEXIS

adres Magistratenlaan 116
5223 MB 'S-HERTOGENBOSCH
telefoon 0900 780 87 00
internet www.enexis.nl

Postbus 856| 5201 AW | 's-Hertogenbosch

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

datum 27 mei 2016
onderwerp Internetconsultatie conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT
ons kenmerk PV/WNT/2016002

van Peter Vermaat
telefoon

Excellentie,

Graag reageert Enexis op het conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT. Met instemming heeft Enexis kennis genomen van een aantal verbetervoorstellen:

- Uitstel integrale evaluatie tot 2020;
- Aanpassing van normering ontslagvergoeding en opheffing bonusverbod;
- Wegnemen dubbele verantwoordingsplicht.

Enexis is echter van mening dat het conceptwetsvoorstel – bezien in de context van de huidige WNT en het conceptvoorstel WNT3 - niet voldoet aan de eisen van zorgvuldigheid, transparantie en rechtvaardigheid. Onze belangrijkste bezwaren zijn:

- Er worden in de conceptwetsvoorstellen Evaluatiewet WNT en WNT3 inconsistente keuzes gemaakt op o.a. het gebied van erkenning van collectieve afspraken; deze inconsistenties verdragen zich niet met de eisen van zorgvuldige en transparante wetgeving;
- Het wetsvoorstel biedt geen oplossing voor de samenloop van de normering van de ontslagvergoeding met de regeling van de transitievergoeding in het BW; de WNT creëert zo rechtsongelijkheid;
- Er worden maatregelen voorgesteld om (vermeende) ontwijkingsconstructies te voorkomen, maar het ongerechtvaardigde onderscheid dat sinds de invoering van de WNT in (semi)publieke sector bestaat wordt niet aangepakt.

Standpunt van Enexis inzake WNT

Enexis onderschrijft de initiële doelstelling van de WNT dat de bezoldiging van functionarissen in de (semi)publieke sector gematigd dient te zijn, en dat excessen voorkomen dienen te worden. Enexis vindt dat daar passende invulling aan is gegeven door de invoering van WNT1. Wij zijn het niet eens met de invoering van WNT2 en het voornemen om de reikwijdte van de WNT uit te breiden. Deze maatregelen

bedrijf Enexis B.V.

bank 30.75.12.584
IBAN NL04 RABO 0307512584
KvK 17131139

bemoeilijken de selectie en retentie van bestuurders, managers en technisch specialisten die wij hard nodig hebben om onze opdracht om een veilig en sterk netwerk neer te zetten, te onderhouden en te verbeteren. De uitbreiding van de reikwijdte wijzen we ten principale af omdat de overheid daarmee de cao van Enexis binnendringt. Voor een toelichting verwijzen we naar onze reacties in eerdere consultaties. Het voorliggende conceptwetsvoorstel beoogt de WNT en uitvoering van de wet op onderdelen te verbeteren. Wij constateren dat in de Evaluatiewet keuzes worden gemaakt die passen bij de initiële doelstelling van de WNT, maar inconsistent zijn met de timing van het conceptwetsvoorstel WNT3 en de effecten daarvan.

Uitstel integrale evaluatie tot 2020 is terecht gezien overgangsregime
In het conceptwetsvoorstel wordt – terecht – geconstateerd dat het overgangsrecht ervoor zorgt dat er nog onvoldoende zicht is op met name de niet-beoogde effecten van de wet. De eerstvolgende integrale wetsevaluatie wordt daarom uitgesteld tot 2020 als het overgangsrecht van WNT1 afloopt en de afbouw naar de WNT2 norm vergevorderd is. Tevens wordt voorgesteld om de daarop volgende evaluaties eens per vijf jaar uit te voeren om organisaties voldoende tijd en gelegenheid te geven om zich aan te passen zonder de onrust van nieuwe evaluaties en wijzigingen. Een verstandig en reëel voornemen. Na alle opeenvolgende wijzigingen die we reeds sinds de invoering van WNT1 hebben gehad, is rust op dit vlak zeer gewenst. Het uitstel van de evaluatie en de periode van vijf jaar is inconsistent met WNT3. Een ingrijpend wetsvoorstel (derde in drie jaar) wordt gedaan zonder de uitkomsten van deze eerste echte representatieve toets af te wachten.

Erkenning van collectieve afspraken is goede zaak
In het conceptwetsvoorstel wordt de normering van de ontslagvergoeding beperkt tot individuele afspraken, zoals oorspronkelijk ook de bedoeling was. Ook wordt het bonusverbod voor topfunctionarissen opgeheven. Variabel belonen wordt weer toegestaan mits de totale beloning binnen de normering blijft. Wij vinden het een goede zaak om het beloningsbeleid over te laten aan werkgevers, werknemers en sociale partners. Wij zijn van mening dat het overleg tussen sociale partners voldoende waarborgen biedt ter voorkoming van excessen. Daar waar in de cao (of andere collectieve regelingen) afspraken zijn gemaakt over de ontslagvergoeding, dienen deze inderdaad buiten de normering te worden gehouden. Met deze verbetervoorstellen verdraagt de WNT zich beter met het recht op vrij en collectief onderhandelen zoals vastgelegd in de verdragen van de International Labour Organization (ILO). De keuze voor opheffing van het bonusverbod en aanpassing van de ontslagvergoeding vanwege de ILO-verdragen wordt echter niet consistent doorgezet in WNT3. Met dit wetsvoorstel wordt opnieuw ingegrepen in collectieve afspraken over beloning en arbeidsvoorwaarden. Waarom in de Evaluatiewet niet kiezen voor een algemene cao-uitzondering (driekwartdwingend recht) waardoor de WNT zich echt verdraagt met de ILO-verdragen?

Eens met wegnemen dubbele verantwoordingsplicht
Als structuurvennootschap is Enexis één van de 4.000 WNT-instellingen die te maken heeft met een dubbele verantwoordingsplicht op grond van de WNT en de regels rond jaarverslaggeving in het Burgerlijk Wetboek. Wij zijn het van harte eens met het voornemen om de regelgeving op dit punt aan te passen en de administratieve lasten te verminderen. Helaas blijft het in deze fase nog bij een voornemen en biedt het conceptwetsvoorstel nog geen concrete oplossing.

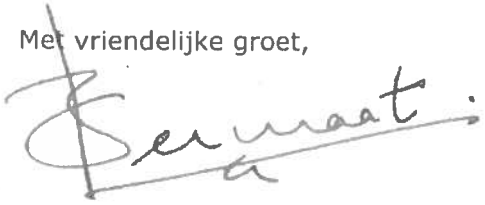
Uitstel oplossing samenloop transitievergoeding bevordert rechtsongelijkheid
Het conceptwetsvoorstel biedt helaas geen oplossing voor de samenloop van de maximering van de ontslagvergoeding in de WNT en de regeling van de transitievergoeding. In het conceptwetsvoorstel WNT3 is de normering van de ontslagvergoeding voor overige functionarissen vanwege deze samenloop en vanwege de inbreuk op collectieve afspraken – terecht – niet opgenomen. Dit leidt echter tot inconsistente en ongerechtvaardigde verschillen. Voor de leden van de Raad van Bestuur (RvB), zijnde topfunctionarissen, geldt de WNT-normering van € 75.000. Voor een directeur/manager net onder de RvB geldt de WNT-normering niet en geldt op grond van de regeling van de transitievergoeding een maximum van één jaarsalaris. Er is hierdoor een ongerechtvaardigd verschil in vergoeding. Het inkomensverlies en ontslagrisico voor een topfunctionaris is hoger in vergelijking met de andere functies, de ontslagvergoeding is echter lager. Het is in onze ogen onwenselijk dat de WNT wetsongelijkheid bevordert. We zouden graag zien dat in de WNT topfunctionarissen en overige functionarissen gelijk behandeld worden door de ontslagvergoeding in de WNT eveneens te maximeren op één jaarsalaris.

Ongerechtvaardigd onderscheid in (semi)publieke sector wordt niet aangepakt
In het conceptwetsvoorstel wordt een aantal maatregelen genoemd om ontwijkingsconstructies tegen te gaan. Wij zijn het ermee eens dat wetsontwijking moet worden tegengegaan. Communicatie, voorlichting, handhaving en eventueel treffen van uitvoeringsmaatregelen zijn daarvoor de geëigende kanalen. Met de wettelijke maatregelen (concernverband, gelieerde instellingen) wordt de reikwijdte van de WNT en de interpretatie van de Dijkstal-criteria zo ver opgerekt dat ook niet WNT-functies onder de normering komen te vallen. Men neemt vergaande maatregelen om (vermeende) ontwijkingsconstructies tegen te gaan, terwijl het ongerechtvaardigde onderscheid dat er sinds de invoering van de WNT bestaat door de vele uitzonderingen, niet wordt aangepakt. Via verruiming van definities en de toevoeging van concernverbandbepaling enerzijds en bestaande (staatsdeelnemingen, medisch specialisten, luchtverkeersleiders) en mogelijke nieuwe uitzonderingen anderzijds ontstaat een situatie van enigszins arbitrair en willekeurig beleid. We zouden graag zien dat het bezoldigingsmaximum op een reëel niveau wordt gebracht dat recht doet aan de wens van een sterke (semi)publieke sector. Een norm die voor de hele (semi)publieke sector geldt en ongerechtvaardigde verschillen opheft. Met een reële norm zal er minder behoefte zijn aan uitzonderingen en minder neiging tot het bedenken van ontwijkingsconstructies.

Om te vermijden dat de oplossing voor het voorkomen van excessen (de normering) een nog groter probleem wordt, dringen wij er op aan de beide conceptwetsvoorstellen in onderlinge samenhang te heroverwegen en te kiezen voor een zorgvuldige volgorde in het wetgevingsproces. We dringen er op aan dat eerst de Evaluatiewet wordt ingevoerd inclusief de nog uitgestelde maatregelen, vervolgens een representatieve evaluatie wordt uitgevoerd van de effecten van de wet en pas daarna wordt overgegaan tot zeer vergaande maatregelen als uitbreiding van de reikwijdte van de WNT.

Graag is Enexis bereid om een en ander nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



Peter Vermaat
Voorzitter Raad van Bestuur Enexis Holding N.V.

HOUTHOFF BURUMA

Postbus 75505, 1070 AM Amsterdam
Gustav Mahlerplein 50, Amsterdam

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

mr. E.S. de Bock
mr. M.T.H. de Gaay Fortman
advocaten

Amsterdam, 30 mei 2016
Inzake: Reactie internetconsultatie Evaluatiewet WNT
Onze ref: 300/8894434.1

Excellentie,

Zoals aangekondigd in de reactie op het wetsvoorstel Uitbreiding personele reikwijdte van de WNT ("**WNT-3**") van 17 mei 2016 (bijlage), reageren wij in hoofdlijnen ook op het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT. Wij doen dat vanuit het arbeidsrecht en het bestuursrecht en onze ervaringen met de implementatie en uitwerking van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector ("**WNT**") per 1 januari 2013.

Opnieuw benadrukken wij dat binnen de semipublieke sector brede steun is voor een bezoldigingsregime voor topfunctionarissen ter hoogte van het WNT-1 niveau (130% ministersalaris), maar dat met de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT ("**WNT-2**") juridische en bestuurlijke knelpunten zijn ontstaan.

Gelet op onze ervaringen met de inwerkingtreding en de uitvoering van WNT-1 en WNT-2 voorzien wij dat de in het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT gewenste uitbreiding tot meer verzet en implementatieproblemen zal leiden. Dat geldt niet in de laatste plaats omdat het wetsvoorstel voorbijgaat aan de oorspronkelijke breed gedragen wens de beloningen in de semipublieke sector te matigen en tegelijkertijd het benodigde talent, dat nodig is voor de continuïteit en kwaliteit van die sector, te kunnen behouden en (blijven) aantrekken. De wetgever heeft bij de introductie van de WNT daarom expliciet gekozen voor een maximum van 130% ministersalaris (WNT-1), omdat dit werd gezien als *"evenwichtig, maatschappelijk verantwoord en niet exorbitant"* waarbij rekening werd gehouden met *"de wens om vacatures te vullen met kandidaten met kwaliteit en met de wens om die mensen ook een redelijke tijd voor de organisatie te behouden."*[1]

[1] Kamerstukken II, 2010-2011, 32 600, nr. 3, p. 6.

Tijdens de evaluatie van de WNT-1 is gebleken dat de WNT een matigend effect heeft op de beloningen in de semipublieke sector. Nu aan de doelstelling van de WNT wordt voldaan, ontbreekt de juridische grondslag voor verdere versobering van het beloningbeleid van de semipublieke sector. Een nieuwe inbreuk op het eigendomsrecht door verlaging van de WNT-norm naar 100% ministersalaris (WNT-2), uitbreiding van de personele reikwijdte (WNT-3) of de vennootschapsrechtelijke reikwijdte (Evaluatiewet WNT), kan niet worden gerechtvaardigd door een toezegging in het Regeerakkoord of een verwijzing naar het (beweerdelijk) maatschappelijk draagvlak. Datzelfde geldt voor de schending van het gelijkheidsbeginsel nu de uitbreiding van de reikwijdte het ongerechtvaardigd onderscheid tussen WNT-instellingen staatsdeelnemingen verder vergroot.

Ten aanzien van de Evaluatiewet WNT gaat het dan specifiek om de volgende onderdelen:

- het rechtstreeks reguleren van de holdingmaatschappij als WNT-1nstelling (artikel 1.5a);
- de uitbreiding van het begrip "gelieerde rechtspersoon" naar de met de WNT-instelling verbonden moeder-, dochter, of zustermaatschappijen of anderszins in een groep verbonden ondernemingen (artikel 1.1 onderdeel m);
- de (reeds bestaande) mogelijkheid tot het rechtstreeks reguleren van gelieerde rechtspersonen bij algemene maatregel van bestuur (artikel 1.3 lid 2 onder b);
- de anticumulatiebepaling waarbij een topfunctionaris (niet zijnde lid van het hoogste toezichthoudend orgaan) bij twee of meer niet-gelieerde WNT-instellingen tezamen niet meer mogen verdienen dan de hoogst geldende WNT-norm (artikel 1.6a); en
- de antimisbruikbepaling waarbij een vermoeden van de verantwoordelijk minister dat sprake is van ontwijking van de WNT, kan leiden tot handhaving, waarbij de rechtspersoon moet aantonen dat de gekozen organisatievorm niet gericht is op ontwijking (artikel 1.6b).

Deze bepalingen zouden tot gevolg moeten hebben *"ontwijkingsconstructies tegen te gaan die tot doel of effect hebben dat de normering niet of niet volledig van toepassing is"*. Daarbij is echter niet of onvoldoende aangetoond dat de aanscherping noodzakelijk is of de huidige bepalingen daarvoor niet zouden kunnen volstaan terwijl de bepalingen – zeker in onderlinge samenhang bezien – ertoe leiden dat de ministeriële bevoegdheden om semipublieke instellingen naar eigen inzicht op het strengste regime te kunnen normeren. Bovendien leidt de voorgestelde uitbreiding van de reikwijdte van de WNT opnieuw tot een inbreuk op het eigendomsrecht en het gelijkheidsbeginsel. De noodzaak en proportionaliteit voor dergelijke (vergaande) beperkingen van het eigendomsrecht en algemene rechtsbeginselen dient in elk van de genoemde situaties opnieuw te worden gemotiveerd. Dat heeft de wetgever nagelaten bij de inwerkingtreding van de WNT-2 en ook in de wetsvoorstellen voor de WNT-3 en de Evaluatiewet WNT wordt geen rechtvaardiging gegeven voor deze inbreuken. Deze bestaat ook niet.

Noodzakelijkheid uitbreiding reikwijdte naar holding als WNT-instelling ontbreekt
Ten aanzien van de reikwijdte van de WNT merken wij op dat in artikel 1.3 lid 2 WNT al een juridische grondslag bestaat rechtspersonen/instellingen rechtstreeks onder de WNT te plaatsen indien daartoe aanleiding bestaat op grond van de bekostigingssystematiek, de wettelijke taak of het publiek belang (ook wel de Dijkstal-criteria genoemd met marktwerking als contra-indicatie). Uit de evaluatie komt niet naar voren dat deze bepaling onvoldoende waarborgen biedt om desbetreffende instellingen onder de WNT te brengen. Een aanvulling daarop – zoals wordt beoogd met artikel 1.5a – is daarom overbodig. Wij zijn ook niet bekend met voorbeelden waarbij van deze bevoegdheid gebruik is gemaakt. Bovendien heeft deze bepaling tot gevolg dat ook decentrale overheidsdeelnemingen – in weerwil van de uitdrukkelijke wens van de wetgever – onder de rechtstreekse werking van de WNT komen te vallen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de *holding* die aan het hoofd staat van een groep waarvan een regionale netbeheerder van wie de aandelen uitsluitend gehouden kunnen worden door decentrale overheden.

Ongerechtvaardigd onderscheid met staatsdeelnemingen wordt vergroot
Het ongerechtvaardigde onderscheid dat reeds bestond tussen WNT-instellingen en staatsdeelnemingen wordt met deze bepaling nog verder vergroot, omdat laatstgenoemden hoe dan ook buiten de WNT blijven vallen. Opmerkelijk in dit verband is dat de staat als aandeelhouder van mening is dat de bestuurders aanspraak op een hogere bezoldiging vanwege de benodigde bestuurservaring, de complexiteit van de organisatie, de specialistische kennis van de bestuurders en de wettelijke verantwoordelijkheid. De omvang van de bezoldiging wordt vaak bepaald aan de hand van beloningen uit de publieke, semipublieke én private sector door middel van het uitvoeren van een *benchmark* en komt in de regel boven de WNT-2 (en vaak ook de WNT-1) norm uit. Voor de semipublieke instellingen die wel onder de WNT zijn gebracht, gelden in beginsel dezelfde eisen en belangen, en tegelijkertijd een veel lagere bezoldigingsmaximum. De wetgever heeft voor dit onderscheid nooit een (gemotiveerde) verklaring kunnen geven. Die verklaring ontbreekt ook voor zover de wetsvoorstellen de reikwijdte WNT verder uitbreiden ten aanzien van reguliere medewerkers (WNT-3) alsmede rechtspersonen (Evaluatiewet WNT).

Overigens valt ook niet in te zien waarom bij instellingen als de Luchtverkeersleiding Nederland, AFM, de DNB, UMCU en medisch specialisten (terecht) een uitzondering geldt, maar andere sectoren of instellingen (op voorhand) niet.

Begrip "gelieerde rechtspersoon" raakt private ondernemingen
Het wetsvoorstel beoogt ook het begrip "gelieerde rechtspersoon" uit te breiden naar alle moeder-, dochter-, en zustermaatschappijen van de WNT-instelling, ook voor zover zij geen verband houden tot enige wettelijke taak of publiek belang. De koppeling naar de Dijkstal-criteria wordt in deze bepaling niet gemaakt. Hoewel die rechtspersonen niet direct onder de reikwijdte

van de WNT vallen, heeft deze kwalificatie in potentie grote gevolgen. De verantwoordelijke ministers beschikken immers over de discretionaire bevoegdheid gelieerde rechtspersonen rechtstreeks onder de WNT te plaatsen zonder instemming van het parlement (artikel 1.3 lid 2 onder b WNT). De kwalificatie door de minister zal in beginsel terughoudend worden getoetst door een rechter. In de zeer algemeen geformuleerde uitbreiding van het begrippenkader schuilt een zekere mate van willekeur en kan tot rechtsonzekerheid bij huidige en nieuw aan te trekken topfunctionarissen (en in geval van de WNT-3: alle functionarissen). Dit is onwenselijk nu de WNT, zoals gezegd, al voorziet in de mogelijkheid instellingen die voldoen aan de Dijkstal-criteria onder de WNT te brengen, terwijl voor de beoordeling in welke mate een topfunctionaris werkzaam is bij de WNT-instelling nu al kan worden getoetst (en ook daadwerkelijk wordt getoetst) aan de feitelijke situatie, zodat misbruik kan worden voorkomen. De evaluatie leidt ook niet tot andere conclusies.

Antimisbruikbepaling is te algemeen geformuleerd en neigt naar willekeur

In het verlengde daarvan is de uitbreiding van het antimisbruikbeleid niet noodzakelijk en leidt de zeer algemeen geformuleerde antimisbruikbepaling (artikel 1.6b) tot een grote rechtsonzekerheid ten aanzien van rechtspersonen die op grond van legitieme bedrijfseconomische redenen besluit om bepaalde entiteiten (en medewerkers in geval van inwerkingtreding van de WNT-3) die niks met de Dijkstal-criteria van doen hebben, buiten de reikwijdte van de WNT te plaatsen. Daarbij wordt de desbetreffende rechtspersoon opnieuw onderworpen aan de discretionaire bevoegdheid van de verantwoordelijk minister waarbij de bewijslast rust op de rechtspersoon. Nu geen duidelijkheid bestaat over de toetsingscriteria van die bevoegdheid, schuilt in deze bepaling opnieuw een zekere mate van willekeur door die uitsluitend WNT-instellingen kan raken ook voor zover zij uitsluitend privaatrechtelijke activiteiten ontplooien. Ook in dit verband zal de rechter de beoordeling van de verantwoordelijk minister in beginsel terughoudend toetsen.

Anticumulatiebepaling ontbeert grondslag

Voor zover het wetsvoorstel een anticumulatiebepaling wenst in te voeren waarbij het bezoldigingsmaximum wordt ingesteld voor een topfunctionaris die meer dan fulltime bij meer dan één (niet-gelieerde) WNT-instelling een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris (na WNT-III geldt dit ook voor functionarissen), niet zijnde lid van het hoogste toezichthoudend orgaan, miskent het wetsvoorstel de eerdere constatering van de wetgever dat de WNT er niet aan in de weg staat dat een meer dan fulltime dienstverband toegestaan is en soms ook wenselijk. Bovendien leidt deze bepaling tot ingewikkelde afspraken die moeilijk controleerbaar zijn.

Wetsvoorstel leidt niet tot lastenvermindering

Meer in het algemeen merken wij op dat, voor zover de Evaluatiewet WNT een lastenvermindering wil bewerkstelligen, voornoemde wijzigingen ten aanzien van de materiële uitwerking van de WNT in combinatie met de eerder doorgevoerde aanpassingen, een

eenduidige en eenvoudige uitleg van de WNT onmogelijk maakt. Van een daadwerkelijke lastenvermindering is dan ook geen sprake. De wetswijzigingen volgen elkaar in dermate rap tempo op dat instellingen steeds weer moeten nagaan of deze wijzigingen voor hen gevolgen heeft. Ook al is mogelijk sprake van een (lichte) lastenverlichting voor sommige kleine instellingen, in elk geval moeten zij steeds toetsen of zij daaronder vallen en onder welke voorwaarden. Met het voorstel wordt geen enkele rekenschap gegeven van de dagelijkse praktijk van een instelling.

Afsluiting

Wij zijn van mening dat een afdoende motivering van de noodzaak en het belang voor bovengenoemde aanpassingen ontbreekt, terwijl duidelijk is dat de bepaling onevenredig benadelend werkt voor instellingen (en mogelijk hun groepsmaatschappijen). Dat er maatschappelijk draagvlak bestaat om de reikwijdte en het antimisbruikbeleid van de WNT verder op te rekken, betekent immers niet dat hiervoor ook een juridische grondslag aanwezig is. De succesvolle werking van de WNT-1 staat verder versobering van beloningen in de weg, omdat het primaire doel van de WNT reeds is bereikt. Daarmee staat het wetsvoorstel op gespannen voet met de hiervoor genoemde Dijkstal-criteria en de daaraan verbonden uitdrukkelijke wens terughoudendheid te betrachten bij het normeren van bezoldigingen in de (semi)publieke sector.

Tot een nadere toelichting zijn we uiteraard graag bereid.

Met vriendelijke groet,
Houthoff Buruma

F Heijne (i.o.)

E.S. de Bock
M.T.H. de Gaay Fortman
F.P. Heijne
J. Stolk

Bijlage: Reactie Houthoff Buruma op wetsvoorstel Uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3) d.d. 17 mei 2016

HOUTHOFF BURUMA

BIJLAGE

HOUTHOFF BURUMA

Postbus 75505, 1070 AM Amsterdam
Gustav Mahlerplein 50, Amsterdam

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

mr. E.S. de Bock
mr. M.T.H. de Gaay Fortman
advocaten

Amsterdam, 17 mei 2016
Inzake: Reactie internetconsultatie Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3)
Onze ref: 300/8848737.1

Excellentie,

Vanuit het arbeidsrecht en het bestuursrecht hebben wij gekeken naar het wetsontwerp Uitbreiding personele reikwijdte van de WNT ("**WNT-3**"). Graag reageren wij – op hoofdlijnen – op dit wetsontwerp. Aanleiding daarvoor is dat wij sinds de inwerkingtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector ("**WNT**") per 1 januari 2013 hebben moeten ondervinden dat de WNT in de praktijk voor veel instellingen leidt tot juridische en praktische knelpunten. Wij zullen (mogelijk) separaat reageren op het wetsontwerp Evaluatiewet WNT.

Allereerst merken we op dat naar onze ervaring de meeste publieke en semipublieke instellingen begrip (kunnen) opbrengen voor het normeren van de bezoldiging van topfunctionarissen van een (zuivere) publieke of semipublieke instelling ter hoogte van het WNT-1 niveau (130% Ministersalaris). De WNT-1 heeft dan ook effect gehad. Bovendien is de WNT-1 door de Rechtbank Den Haag juridisch houdbaar geacht, met name gegeven het ruime overgangsrecht.[1]

Het voorgaande geldt echter niet voor de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT ("**WNT-2**"). Door de verlaging van het bezoldigingsmaximum wordt door instellingen gevreesd voor verlies en gebrek aan kwalitatief goede werknemers. Bovendien bestond en bestaat er voor een verdere inbreuk op onder meer het eigendomsrecht en het gelijkheidsbeginsel door de verlaging van de bezoldiging van 130% naar 100% van een Ministersalaris geen legitimatie. Dat geldt eens te meer voor het wetsontwerp WNT-3; ook in die situatie bestaat geen noodzaak en rechtvaardiging voor een inbreuk op deze rechten, althans is die rechtvaardiging onvoldoende onderbouwd.

[1] Rb Den Haag 11 januari 2014, ECLI:NL:RBDHA:2013:BY8165.

Houthoff Buruma is de handelsnaam van Houthoff Buruma Coöperatief U.A., statutair gevestigd te Amsterdam (KvK Amsterdam nr. 34216182). De algemene voorwaarden van Houthoff Buruma, waarin een beperking van aansprakelijkheid, de toepasselijkheid van Nederlands recht en de exclusieve bevoegdheid van de rechtbank te Amsterdam zijn bedongen, zijn op alle opdrachten van toepassing. De algemene voorwaarden worden op verzoek toegezonden, maar zijn eveneens te vinden op www.houthoff.com
Houthoff Buruma is the trade name of Houthoff Buruma Coöperatief U.A. with registered office in Amsterdam (Chamber of Commerce Amsterdam no. 34216182). Houthoff Buruma's general terms and conditions, which stipulate a limitation of liability, the applicability of Dutch law and the exclusive jurisdiction of the District Court of Amsterdam, the Netherlands, are applicable to all services performed. A copy of the general terms and conditions is available on request or at www.houthoff.com

Wij lichten dat hierna kort toe.

1. De WNT-3 is opgehangen aan het *Regeerakkoord "Bruggen Slaan"* uit 2012, de publicaties *Verkenning WNT-3* van 3 juli 2015 ("**Verkenning WNT-3**") en *Eindrapport wetsevaluatie WNT 2013-2015* van 15 december 2015 ("**Wetsevaluatie WNT-1**"). Ten aanzien van de Verkenning WNT-3 constateren wij dat deze voornamelijk zwaarwegende bezwaren *tegen* de WNT-3 benoemt. In het ontwerp wordt echter onvoldoende rekening gehouden met deze bezwaren. Datzelfde geldt voor de Wetsevaluatie WNT-1. In deze evaluatie wordt geconcludeerd dat de WNT-1 zijn werk doet en daadwerkelijk effect heeft. In beide rapporten wordt de verwachting uitgesproken dat de verlaging van de bezoldiging (naar het WNT-1 niveau) op zichzelf een mitigerende werking zal hebben op de rest van het loongebouw van WNT-instellingen. De WNT-2 en de WNT-3 zijn daarvoor dus niet meer nodig, zodat een legitimatie voor WNT-3 – zeker zonder voldoende motivering – ontbreekt.

2. Daarnaast is de WNT-3 in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Er wordt geen (helder) onderscheid gemaakt tussen *"unieke talenten"* en *"managers net onder topfunctionaris"*, terwijl de Verkenning WNT-3 daar wel op aandringt. Hoewel de WNT-3 – terecht – luchtverkeersleiders ("**LVNL**") en medisch specialisten uitzondert, is het onderscheid tussen deze uitzonderingen en de overige *"unieke talenten"* bij WNT-instellingen niet duidelijk. Daar komt bij dat de in WNT-3 opgenomen wettelijke uitzonderingsmogelijkheden onvoldoende grondslag en houvast bieden om voor vergelijkbare situaties daadwerkelijk een uitzondering te verkrijgen. Die uitzonderingen worden immers, blijkens de Memorie van Toelichting, zeer terughoudend toegestaan. Het is een gemiste kans op voorhand met het LVNL en de medisch specialisten vergelijkbare situaties, die zijn benoemd in de Verkenning WNT-3, niet direct (ook) als *"unieke talenten"* mee te nemen als uitzondering op de WNT-3.

   In het licht van het voorgaande merken wij op dat de specifieke kenmerken voor luchtverkeersleiders (onregelmatige werktijden, complexiteit, schaarste aan goed opgeleide medewerkers, internationale concurrentie, en mobiliteit bij een verlaagde norm) net zo goed kunnen gelden voor IT-specialisten, publieke en culturele talenten (zoals dirigenten, acteurs, prima ballerina, presentatoren), en andere specialisten op het gebied van zorg, energie, financiën, et cetera.

   Ten aanzien van de medisch specialisten wordt gesteld dat deze niet onder het wetsontwerp vallen, omdat de vrijgevestigde specialisten ook van de WNT-3 zijn vrijgesteld. Tot de groep medisch specialisten worden echter niet gerekend de overige (gespecialiseerde) medische functies, waaronder die van

(ziekenhuis)apothekers, klinisch chemici, klinisch fysici, ziekenhuisartsen, fertiliteitartsen en SEH-artsen. Tussen deze groepen van artsen bestaat echter geen of nauwelijks verschil.

Tot slot noemen wij in het bijzonder het (terugkerend) ongerechtvaardigd onderscheid tussen WNT-instellingen en Staatsdeelnemingen. Deze laatste groep valt buiten de WNT, omdat de Staat als aandeelhouder de bezoldiging vaststelt. Vooralsnog leidt die bevoegdheid echter niet tot vergelijkbare bezoldigingen als bij WNT-instellingen, maar liggen de beloningen vele malen hoger omdat de Staat – vermoedelijk terecht – van oordeel is dat die hogere bezoldiging in verhouding staat tot de zwaarte van de functie of de noodzaak van het behouden van de *"unieke talenten"*. De WNT-3 bevat in de huidige vorm onvoldoende rechtvaardiging waarom dat anders is bij WNT-instellingen die – zeker als deze wat verder van de overheid staan – zeer veel overeenkomsten tonen met Staatsdeelnemingen.

3. Uit de Verkenning blijkt bovendien dat het aantal werknemers dat zal worden geraakt door WNT-3 beperkt tot zeer beperkt is, zeker na het – naar onze mening – moeten toelaten van bepaalde (nadere) uitzonderingen. Dat roept de vraag op of met WNT-3 het beoogde doel wordt bereikt en in verhouding staat tot de nadelen en lasten van de inwerkingtreding van deze wetswijziging. Dat maakt wetsontwerp WNT-3 onevenredig.

4. In dat verband merken wij op dat de wijzigingen van de WNT elkaar in een hoog tempo hebben opgevolgd om, naar verluidt, de toepassing van de wet te verduidelijken en te vereenvoudigen. Dit heeft geleid tot diverse aanpassingen: onder meer de Reparatiewet (2013), de Aanpassingswet (2014), WNT-2 (2015) en diverse lagere (aangepaste) bezoldigings- en uitvoeringsregelingen. Naar onze ervaring wordt de toepassing van de WNT er echter niet (steeds) eenvoudiger op, maar juist moeilijker. Het steeds groter wordende "woud" aan wet- en regelgeving dat rondom de WNT is ontstaan, bemoeilijkt niet alleen de toepassing van de WNT – hetgeen kan leiden tot een nog verdere administratieve (en daardoor) financiële lastenverzwaring bij de WNT-instellingen (die overigens onvoldoende worden weggenomen door de Evaluatiewet WNT) – maar maakt ook de uitkomst van het handhavingsprocedures ongewis. Dit achten we niet zorgvuldig.

5. Bovendien lijkt het wetsontwerp WNT-3 niet op alle punten goed doordacht. De Evaluatiewet WNT en het wetsontwerp WNT-3 worden nu al ter consultatie voorgelegd, terwijl voor beiden wetsontwerpen eigenlijk meer tijd nodig is. Gedegen meerjaarse evaluaties zijn niet afgewacht en ook bij de Evaluatiewet WNT worden bepaalde onderwerpen op de lange baan geschoven. Ter voorkoming van nog meer onduidelijkheid, menen wij dat het de voorkeur zou hebben gehad alle eventueel – daadwerkelijk – benodigde aanpassingen in één wetsontwerp te hebben gegoten.

6. Samen met de WNT-instellingen en loopbaandeskundigen zien wij voorts een reëel risico dat de kwaliteit van de publieke taakvervulling zal kunnen gaan verslechteren, door de verwachte uitstroom en beperkte instroom van kwalitatief goede werknemers. Anders dan het wetsontwerp WNT-3 lijkt te veronderstellen, wordt de (geconstateerde) beperkte doorstroom van 'normale' werknemers naar de positie van topfunctionaris naar onze mening niet opgelost door de WNT-3. Immers, de kans dat deze groep werknemers tijdens of na afloop van het overgangsrecht overstapt naar een niet WNT-instelling is logischerwijs groter dan dat zij alsnog intern doorstromen naar een baan die (waarschijnlijk) minder betaalt, maar meer verantwoordelijkheid met zich brengt.

7. De WNT-3 zal enkel tot gevolg kunnen hebben dat werknemers die na inwerkingtreding van de WNT-3 in dienst treden, niet worden belemmerd door te stromen. Die werknemers zullen echter niet altijd geschikt zijn voor die zwaardere functie. Dat zich nog steeds kandidaten aandienen, betekent immers niet automatisch dat dit ook de beste kandidaten zijn. In de praktijk horen wij vaak van instellingen dat sollicitatieprocedures aanzienlijk langer duren en – bijvoorbeeld in de zorg – tot opvallend veel uitzonderingsverzoeken onder de WNT hebben geleid. Overigens merken wij nog op dat voor de rechtvaardiging van het wetsvoorstel voor de WNT-3 ook op dit punt ten onrechte wordt verwezen naar de Wetsevaluatie WNT-1: in dat korte tijdsbestek hebben vermoedelijk weinig mutaties plaatsgevonden ten aanzien van de topfunctionarissen (mede in verband met het overgangsrecht) en kan (het verlies van) de kwaliteit ervan pas in een later stadium worden vastgesteld.

8. De verhouding met andere Europese landen wordt bij het wetsontwerp WNT-3 niet benoemd of toegelicht, anders dan dat in ons land de strengste bezoldigingsnormen gelden. Wij menen dat de Nederlandse concurrentiepositie een punt van overweging had moeten zijn bij het wetsontwerp WNT-3 (gelijk bijvoorbeeld bij de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen).

Afsluiting

Op grond van bovenstaande stellen wij vast dat voor de WNT-3 onvoldoende rechtvaardiging bestaat, althans dat de wijze waarop wetsontwerp WNT-3 thans is vormgegeven, niet verenigbaar is met fundamentele rechtsbeginselen alsmede met algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Hoewel het matigen van bezoldigingen in de publieke en semipublieke sector kennelijk op maatschappelijk (en mogelijk politieke) steun kan rekenen, werd bij het Kamerdebat over het wetsvoorstel WNT-1 op 12 oktober 2011 al door de heer mr. Donner gewaarschuwd *"voor het al*

te zeer in die beelden meegaan, omdat het natuurlijk de excessen zijn die de aandacht krijgen. Het werkelijk beeld over het totaal is vaak gematigder" zodat voorzichtigheid moet worden betracht *"(...) juist omdat dit een wetsvoorstel of wettelijke regeling is die buiten het ijzeren gordijn nog nooit is geprobeerd."* Daarbij constateerde hij *"(...) dat de Kamer zich niet vaak over salarissen buigt. Ik voeg daar mijn eigen constatering aan toe dat dit ook niet wenselijk is."* Er dient dan ook gewaakt te worden voor symboolpolitiek.

Wij dringen er op aan WNT-3 te heroverwegen. In elk geval dringen wij er op aan meer tijd te nemen om met eenvoudige en goed toepasbare regelgeving te komen. Uitgangspunt daarbij zou moeten zijn dat een duurzame balans wordt gevonden tussen wat maatschappelijk aanvaardbaar wordt geacht, maar werkgevers in de publieke en semipublieke sector nog wel in staat stelt kwalitatief goede werknemers te vinden en te behouden.

Tot een nadere toelichting zijn we uiteraard graag bereid.

Met vriendelijke groet,
Houthoff Buruma

F. Heijne (i.o.)

E.S. de Bock
M.T.H. de Gaay Fortman
F.P. Heijne
J. Stolk

Herengracht 23
Postbus 16107
2500 BC Den Haag
telefoon (070) 888 12 12
fax (070) 888 12 80
www.ipo.nl

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

2500EA20011

Interprovinciaal Overleg

uw brief van	uw kenmerk	ons kenmerk	datum
---	---	IWV 07666/2016	30 mei 2016

onderwerp
Reactie IPO op wetsvoorstel evaluatie Wet Normering Topinkomens

Geachte heer Plasterk,

Bij deze maakt het Interprovinciaal Overleg (IPO) gebruik van de door u geboden mogelijkheid te reageren op het wetsvoorstel evaluatie Wet Normering Topinkomens (WNT).

Het IPO heeft met instemming kennisgenomen van uw voornemen om het bonusverbod te schrappen uit de WNT en het totale salaris, inclusief eventueel variabele beloning, als maatstaf voor de WNT-norm te gaan hanteren. Hierdoor kunnen wij op dit punt weer onze rechtspositieregeling, die ook voor onze topfunctionarissen geldt, bij iedereen toepassen. Ook hebben wij met instemming kennisgenomen van uw voorstel om regelingen rondom reorganisaties, die voor al het personeel gelden, buiten de werkingssfeer van de Wet te houden.

Door de gekozen formulering in onder andere artikel 1 onderdeel A van het wetsvoorstel gaan wij ervan uit dat andere vertrekregelingen die wij binnen onze rechtspositieregeling kennen rondom bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheidontslag en ontslag op overige gronden ook onder de uitzonderingsbepaling komen te vallen. Dit zijn niet altijd uitgewerkte regelingen, maar is soms ook een kapstokbepaling om een individuele maatwerkafspraak te maken.

Verder zouden wij graag aandacht vragen voor de moderniseringsontwikkelingen in cao's en rechtspositieregelingen. Hierin zal (zo is onze verwachting) in toenemende mate sprake van collectieve regelingen zijn, waarbij centraal de hoogte van een budget (of de berekening daarvan) wordt afgesproken, maar waarbij de inzet van het budget wordt bepaald door de betrokken medewerker in overleg met zijn werkgever.

Inlichtingen bij :
Doorkiesnummer :
Bijlagen : geen

Mocht u naar aanleiding van deze brief nog vragen hebben, dan zijn wij uiteraard bereid een en ander nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,
INTERPROVINCIAAL OVERLEG

mr. H.M. Meijdam
algemeen directeur

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v. de heer
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Postbus 7984
1008 AD Amsterdam
Antonio Vivaldistraat 2-8
1083 HP Amsterdam
T 020 301 03 01
nba@nba.nl
www.nba.nl

Datum	Onderwerp	Referentie	Bijlage	Doorkiesnummer
30 mei 2016	Reactie consultatie concept wetsvoorstel Evaluatiewet WNT	WNT/2/JK/HJB/KV	-	

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Geachte heer

De afgelopen jaren heeft de Koninklijke NBA veel contact gehad met uw en andere ministeries over tijdige WNT wet- en regelgeving en de uitvoerbaarheid daarvan. Op basis van onze ervaringen hebben wij recent onze reactie geven op de formele consultatie van het concept wetsvoorstel WNT-3 en eerder een bijdrage geleverd aan de eerste integrale wetsevaluatie van de WNT. In het verlengde van deze wetsevaluatie geven wij nu graag onze reactie op de formele consultatie van het concept wetsvoorstel Evaluatiewet WNT, zoals door u gevraagd in uw brief van 29 april 2016.

Intern heeft de NBA een aparte werkgroep WNT ingesteld die zich vanaf de invoering van de WNT gericht heeft op de uitvoering, controle en handhaving van de WNT-regelgeving. In dat kader heeft de werkgroep de afgelopen jaren al verschillende verbetersuggesties gegeven.

Bij dit concept wetsvoorstel voor de Evaluatiewet WNT moet worden bedacht dat op dit moment ook de WNT-3 geconsulteerd is, die mogelijk beide tegelijkertijd worden ingevoerd. De wisselwerking tussen beide concepten hebben wij niet betrokken bij onze reactie. Wij richten ons in onze reactie vooral op vraagstukken rond de uitvoering, controle en handhaving van de in het concept Evaluatiewet WNT beoogde maatregelen.

Op basis van onze eerdere ervaringen, waarbij verschillende onderdelen van de WNT zeer laat tot stand zijn gekomen, vragen wij in het bijzonder ook aandacht voor de tijdigheid van de regelgeving. Tijdige regelgeving is ruim voor de invoeringsdatum formeel vastgesteld. Instellingen, softwareleveranciers en accountants worden dan via goede communicatie in staat gesteld rekening te houden met nieuwe regelgeving. Niet tijdige regelgeving heeft negatieve gevolgen: tijdelijk buiten werking stelling van onderdelen, reparatiewetgeving, dubbele uitvraag van gegevens. Al met al cumulerend in hoge invoeringskosten, dit nog afgezien van de nodige irritatie.

Wij hebben als NBA werkgroep WNT het concept besproken. Als algemeen punten willen wij meegeven dat veel voorgestelde bepalingen in de Evaluatiewet de WNT nog weer

complexer maken en zeker voor niet-deskundigen moeilijker te begrijpen en toe te passen. Dit staat haaks op het streven om tot lastenverlichting te komen. Onze reactie betreft verder de volgende punten:

a) 'instellings-overstijgende' aspecten zijn niet door de accountant controleerbaar;
b) maximering van de bezoldiging die een topfunctionaris mag ontvangen uit meerdere functies bij meerdere niet-gelieerde instellingen;
c) uitbreiding van het begrip gelieerde instellingen;
d) uitbreiding reikwijdte WNT naar moedermaatschappijen van WNT-entiteiten;
e) anti-misbruik bepalingen (tegengaan 'constructies');
f) WNT verantwoording in de jaarrekening.

Deze punten hebben wij nadere uitgewerkt in een mail-reactie aan het ministerie eind april en nader mondeling toegelicht in een gesprek op het ministerie vorig week. Hierbij hebben wij ook opmerkingen opgenomen in de documenten: concept Wet en artikel gewijze MvT.

Graag gaan we met u verder in gesprek over onze reactie. Hoe kan bij nieuwe wetgeving voldoende waarborgen worden geschapen voor een soepele en efficiënte invoering, in het bijzonder wat betreft uitvoerbaarheid en controleerbaarheid?

Met vriendelijke groet,

Drs. P.J.J. Vos RA
secretaris NBA werkgroep WNT

NBA

NFU
NEDERLANDSE FEDERATIE VAN
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

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

Uw kenmerk	2016-0000240495
Betreft	Consultatie conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT
Datum	26-5-2016
Ons kenmerk	16.6046/DK/DvL

Geachte heer Plasterk,

Naar aanleiding van uw brief d.d. 29 april jl. betreffende de consultatie conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT willen wij gaarne als volgt reageren.

Bij de aanbieding van het eindrapport wetsevaluatie WNT 2013-2015 geeft u aan dat ongewenste effecten, uitgezonderd de afname van mobiliteit vanwege het overgangsrecht, nog niet zijn aangetoond. Verder geeft u aan te verwachten dat loongebouwen zullen worden aangepast, en dat de komst van WNT-3 zal bijdragen aan het doorbreken van een remmende werking op mobiliteit van functionarissen uit de subtop.

Een en ander geldt in ieder geval niet voor de umc's.

Wij moeten helaas vaststellen dat u, ondanks meerdere en duidelijke signalen van onze zijde en ondanks medewerking van de NFU aan een onderzoek naar ongewenste effecten, de indruk blijft wekken dat de invoering van de WNT-2 niet tot grote problemen leidt of zal leiden. Voor de veronderstelling dat er voldoende gekwalificeerde en deskundige topfunctionarissen gevonden en behouden kunnen worden, ontbreekt voor de umc's in ieder geval elke onderbouwing. Daarnaast ontstaat er een onbalans door de invoering en verdere verlaging van de maximum beloning voor een relatief klein aantal bestuurders, terwijl op terechte gronden 4.300 medisch specialisten in dienstverband bij de umc's worden uitgezonderd van de WNT-3.

Ons belangrijkste bezwaar tegen de WNT-2 is en blijft dat er geen rekening wordt gehouden met de grootte en complexiteit van de umc's. De acht umc's behoren tot de grootste werkgevers van Nederland met variërend 5.000 tot 13.000 hooggekwalificeerde professionals. Het zijn uiterst complexe organisaties waar de drie kerntaken betreffende (topreferente) patiëntenzorg, onderwijs en onderzoek onderling nauw verweven zijn. De umc's dragen daarnaast regionale verantwoordelijkheid voor opleiding, acute zorg, innovatie en kennisdeling in de gezondheidszorg. De invloed reikt verder dan alleen de umc's en de regio, en qua onderzoek spelen de umc's een belangrijke rol op internationaal niveau.

Wanneer gekeken wordt naar de criteria van de klasse-indeling voor de WNT-2 voor bestuurders in de zorg, die voortvloeit uit de op 26 november 2015 door VWS vastgestelde 'Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp', dan overstijgen de umc's in vergaande mate de zwaarste criteria met betrekking tot complexiteit. Daarnaast is de omzet gemiddeld meer

Oudlaan 4 | Postbus 9696 | 3506 GR Utrecht | T +31 30 273 98 80 | F +31 30 273 95 32

dan 800 miljoen euro per jaar en dus vrijwel een factor drie hoger dan het hoogste niveau uit de beloningscode (300 miljoen euro).
Naast de mismatch met de beloningscode verhoudt de normering van het inkomen zich niet tot het tegelijkertijd uitgezonderd zijn van 4.300 academisch medisch specialisten.
Zowel de academisch medisch specialisten zelf, als de hoogleraren/medisch specialisten, als de afdelingshoofden/medisch specialisten, als de divisie- of clustervoorzitters/medisch specialisten kunnen op basis van voor hen geldende cao-afspraken meer verdienen dan de WNT-2. Dit reikt derhalve tot vier niveaus beneden de Raad van Bestuur.
Hierbij dient te worden opgemerkt dat er sprake is van prudent beloningsbeleid in de umc's, en dat ondanks meer taken en verantwoordelijkheden, en het veelal gepromoveerd zijn, de beloning van academisch medisch specialisten behoorlijk achterblijft bij de vrijgevestigd medisch specialisten.

Voor de Raden van Bestuur worden medische professionals aangezocht die aan de top van hun vakgebied staan. Zij moeten met gezag besturen. De stap naar het bestuur zal door de WNT-2 voor hen direct gepaard gaan met een forse inkomensterugval, waarbij zij vrijwel in alle gevallen hun registratie als medisch specialist zullen verliezen. Dit leidt thans duidelijk tot een remmende werking op doorstroom van medisch specialisten naar een functie in de Raad van Bestuur.

Voor overige functies in de Raad van Bestuur op het terrein van financiën en ICT geldt dat de umc's werven op een brede arbeidsmarkt, die niet beperkt is tot de publieke en semipublieke sector. De umc's behoren zoals eerder gesteld tot de top van de grootste bedrijven in Nederland en worden in de beloningsmogelijkheden ten opzichte van de markt nog verder op achterstand gezet. Ook hier leidt de WNT-normering tot problemen bij het aantrekken van de gewenste kwaliteit en ervaring in de Raad van Bestuur.

Wij blijven bij ons eerdere standpunt dat de topfunctionarissen van umc's vanwege de grootte en complexiteit, en gezien het uitgezonderd zijn van 4.300 academisch medisch specialisten, dienen te worden uitgezonderd van de WNT-2.
Wij achten het verder een gemiste kans dat u in het wetsvoorstel naar aanleiding van de evaluatie afziet van een onafhankelijk adviescollege dat zou kunnen adviseren over de bezoldiging in de publieke en semipublieke sector.

Wij verzoeken u om uitsluiting van de umc's van de WNT-2 en wij verzoeken u tevens om het instellen van een onafhankelijk adviescollege te heroverwegen.

Met vriendelijke groet,

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

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

Behandeld door

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Ter attentie van de heer J. de Jong
Postbus 20011
2500 AE 's-Gravenhage

Datum	Uw referentie	Onze referentie	Pagina
30 mei 2016	2016-0000240495	10012103/da.rdv	1/3

Onderwerp
Consultatie conceptwetsvoorstel Evaluatie WNT

Geachte heer de Jong,

In uw brief van 29 april 2016 met als kenmerk 2016-0000240495 biedt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) de mogelijkheid een reactie te geven op het conceptvoorstel van de "wet tot wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar aanleiding van de wetsevaluatie over de periode 2013-2015 (Evaluatiewet WNT)". In dat verband reageert de NVZ als volgt:

WNT-verantwoordingsnormen
De regering is voornemens om niet (langer) uitputtend in de wet te benoemen op welke wijze de WNT-instellingen zich financieel moeten verantwoorden ter zake de WNT. Deze normen zullen nader worden uitgewerkt in een ministeriële regeling. Hiermee tracht de regering meer duidelijkheid te creëren over de wijze waarop de WNT-instellingen hun WNT-verantwoording moeten opstellen. Daarnaast geeft de ministeriële regeling meer mogelijkheden om deze periodiek aan te passen.

De NVZ vindt het belangrijk dat duidelijkheid bestaat over deze WNT-verantwoording, doch de NVZ betwijfelt of dit doel wordt bereikt met een ministeriële regeling die periodiek kan worden gewijzigd en bijgesteld. Het is voor de WNT-instellingen een extra administratieve last om periodiek de WNT-verantwoording te moeten aanpassen aan de gewijzigde ministeriële regeling. Dit komt de rechtszekerheid voor de WNT-instellingen ook niet ten goede. Mede gelet op de doelstelling de administratieve lasten voor de WNT-instellingen te verlagen, geeft de NVZ er de voorkeur aan in de wet duidelijkheid te bieden waaraan de WNT-verantwoording moet voldoen. Binnen deze wettelijke kaders kan een ministeriële regeling – waar nodig – nog een nadere uitwerking geven.

Vrijstelling en lichtere WNT-verantwoording
Daarnaast wenst de regering een verantwoordingsvrijstelling in te voeren voor (zeer) kleine semipublieke instellingen. De exacte grens voor de verantwoordingsvrijstelling wordt vastgelegd in een ministeriële regeling. Tevens pleit de regering voor een lichtere WNT-verantwoording voor WNT-instellingen waar het bezoldigingsniveau in ruime mate onder het toepasselijke bezoldigingsmaximum ligt. Uit de door u toegezonden stukken wordt niet duidelijk hoe de grenzen worden bepaald voor de verantwoordingsvrijstelling en de lichtere WNT-verantwoording en in hoeverre deze grenzen legitiem c.q. gerechtvaardigd zijn.

Oudlaan 4
T 030 273 98 83
Postbus 9696
3506 GR Utrecht
nvz@nvz-ziekenhuizen.nl
www.nvz-ziekenhuizen.nl
KvK Utrecht 40482194

Bovendien blijkt niet uit de stukken waar de grenzen exact liggen. De NVZ vindt dat dit soort zaken uit rechtszekerheidsoverwegingen in de wet nauwkeurig uitgewerkt zullen moeten worden.

Anticumulatie bij vervulling van meerdere bestuursfuncties
Het voornemen is geuit om de bezoldiging van een topfunctionaris, die in deeltijd bij een WNT-instelling en bij een aan die instelling gelieerde rechtspersoon werkt, op te tellen voor de toepasselijke norm. De som van de bezoldiging mag niet meer bedragen dan de toepasselijke norm. De NVZ raadt de voorgestelde anticumulatie bij vervulling van meerdere bestuursfuncties uitdrukkelijk af. De topfunctionaris die meerdere bestuursfuncties bekleedt en waarbij de som van de dienstverbanden meer dan één fte bedraagt, zal een zeer uitgebreid pakket aan verantwoordelijkheden hebben. Daarnaast dient een degelijke topfunctionaris meer uren arbeid te verrichten dan een topfunctionaris die één bestuursfunctie bekleed met een arbeidsomvang van één fte. De enkele omstandigheid dat de twee instellingen aan elkaar gelieerd zijn, betekent niet dat de verantwoordelijkheden en de omvang van de arbeid (per definitie) minder zijn dan in het geval dat de topfunctionaris twee bestuurdersfuncties bekleedt bij twee niet gelieerde instellingen. In dat kader is de NVZ dan ook van oordeel dat het gelijkheidsbeginsel met deze wetswijziging wordt ondermijnd.

Bovendien leidt deze voorgestelde wetswijziging ertoe dat géén enkele topfunctionaris nog bij twee gelieerde instellingen als bestuurder in deeltijd werkzaam wil zijn als de som van de arbeidsomvang groter is dan één fte. Zijn salaris wordt immers afgetopt tot één fte. In de praktijk kan de betreffende topfunctionaris echter wel degelijk de juiste persoon zijn om tevens bij een gelieerde rechtspersoon als bestuurder werkzaamheden te verrichten. Deze voorgestelde wetswijziging leidt ertoe dat WNT-instellingen in dergelijke situaties genoodzaakt zullen zijn om een alternatief te zoeken, waardoor niet langer de juiste persoon kan worden aangetrokken voor dergelijke verantwoordelijke functies. Dat kan volgens de NVZ niet de bedoeling zijn van de voorgestelde regeling.

Concernverbanden en gelieerde instellingen
De regering stelt voor om het begrip "gelieerde rechtspersoon" te verruimen. Zie onder 5.1. van het algemene deel van de memorie van toelichting.

De NVZ merkt op dat de verruiming van het begrip "gelieerde rechtspersoon" tot gevolg heeft dat de regulering van bezoldiging vanuit de overheid buitenproportioneel wordt opgerekt. De NVZ is van oordeel dat de mate waarin het begrip "gelieerde rechtspersoon" wordt verruimd, niet meer aansluit bij de oorspronkelijke doelstelling van de WNT, namelijk het normeren van topbeloning in publieke en semipublieke sector waarbij de criteria van Dijkstal leidend zijn. Reeds bij de WNT I is afgeweken van de criteria van Dijkstal. Het standpunt van de NVZ was - en is - dat haar leden niet vallen onder de criteria van Dijkstal, maar desondanks zijn haar leden middels bijlage I en bijlage II van de WNT toch onder de reikwijdte van de WNT gebracht. Andere instellingen zoals de Nederlandse Spoorwegen, Gasunie en Tennet vallen formeel niet binnen de reikwijdte van de WNT, terwijl deze instellingen staatsondernemingen zijn. Deze keuzes zijn voor de NVZ nu al niet uit te leggen aan haar leden.

Met de uitbreiding van het begrip "gelieerde rechtspersoon" zullen nog meer zuivere niet-publieke rechtspersonen, die op een bepaalde wijze gelieerd zijn aan WNT-instellingen, eveneens onder de reikwijdte van de WNT worden geschaard. Dit terwijl de betreffende ondernemingen niet onder de criteria van Dijkstal vallen.

Deze ontwikkeling vindt de NVZ niet acceptabel en ook zeer verontrustend, omdat dit leidt tot een nog verdergaande en onwenselijke bemoeienis van de overheid waarbij bovendien ongerechtvaardigd inbreuk wordt gemaakt op artikel 1 Eerste Protocol EVRM (eigendomsrecht), artikel 14 EVRM (gelijkheidsbeginsel), en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur waaronder het motivatiebeginsel, het evenredigheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel.

Antimisbruikbepaling
Op zich begrijpt de NVZ dat de overheid het wenselijk acht om in de wet een (algemene) antimisbruikbepaling op te nemen. Het is immers voor de wetgever niet mogelijk is om alle denkbare schijn-of ontwijkingsconstructies van te voren te voorzien en die vooraf in de wet en regelgeving onmogelijk te maken. Het is niet gewenst dat partijen constructies aangaan die alleen in het leven zijn geroepen om het doel en de strekking van de WNT te ondermijnen. De NVZ vindt het echter zeer verontrustend dat daaraan een tweede lid wordt toegevoegd dat in een omkering van de bewijslast voorziet in die gevallen, waarin de verantwoordelijke minister heeft aangegeven van mening te zijn dat er sprake is van een constructie die in het leven is geroepen met als enkel oogmerk het doel en de strekking van de wet te ondermijnen. Dit voorstel ondermijnt het zorgvuldigheidsbeginsel, het motiveringsbeginsel, het rechtszekerheidsbeginsel en het verbod op détournement de procédure. Deze regeling biedt de mogelijkheid voor de minister om een situatie aan te wijzen, waarvan hij meent dat sprake is van een schijnconstructie. Vervolgens is het aan de instelling om te bewijzen dat er geen sprake is van een schijnconstructie. Het is Kafkaësk dat de minister met een summiere onderbouwing situaties kan kwalificeren als schijnconstructies en dat een dergelijke kwalificatie uitsluitend kan worden ontkracht door de bewijslast geheel bij de instelling of betrokken partij neer te leggen.

De NVZ vindt dat de minister eerst voldoende aannemelijk zal moeten maken dat er sprake is van een constructie die in het leven is geroepen met als enkel oogmerk het doel en de strekking van de wet te ondermijnen. Pas nadat de minister na een zorgvuldig onderzoek, een dergelijke schijnconstructie op basis van feiten voldoende aannemelijk maakt, is het aan de instelling om verweer te voeren tegen deze gemotiveerde veronderstelling van de minister.

Samengevat
Er dient voor gewaakt te worden dat de WNT ongerechtvaardigd een breder bereik krijgt. Bovendien vindt de NVZ het belangrijk dat de rechtszekerheid voor de adressanten gewaarborgd blijft. Om die reden vraagt de NVZ dat de regering bovenstaande punten zorgvuldig overweegt en betrekt bij de besluitvorming over de inhoud van de reparatiewetgeving. In dat kader lijkt het de NVZ dan ook onverstandig dat de regering het doel heeft de reparatiewetgeving per 1 januari 2017 van kracht te laten worden. Indien de reparatiewetgeving in alle haast wordt doorgevoerd, verwacht de NVZ dat volgend jaar mogelijk opnieuw aanpassingen in de WNT voorgesteld gaan worden die de rechtszekerheid rond deze wetgeving verder ondermijnen.

Met vriendelijke groet,

Margot van der Starre,
directeur

RAAD VOOR DE JAARVERSLAGGEVING

Ministerie van BZK/ DGBK/ Arbeidszaken Publieke Sector/ Programma normering topinkomens
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, 31 mei 2016

Onderwerp: Consultatie conceptvoorstel tot Wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en (semi)publieke sector naar aanleiding van de eerste wetsevaluatie (Evaluatiewet WNT)

Geachte mevrouw Nijendijk,

Wij danken u voor de gelegenheid om te reageren op de verslaggevingsaspecten van het conceptvoorstel 'evaluatiewet WNT'.

De Raad voor de Jaarverslaggeving (hierna RJ) heeft tot doel de kwaliteit van de jaarverslaggeving in Nederland te bevorderen. Dit doet de RJ door het publiceren van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, als nadere invulling van de algemeen aanvaarde grondslagen voor de jaarrekening zoals opgenomen in Boek 2 titel 9 BW, alsmede door het adviseren van de overheid en andere regelgevende instanties over voorschriften voor de jaarverslaggeving.

In dit kader reageert de RJ op het consultatiedocument conceptvoorstel Wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en (semi)publieke sector naar aanleiding van de eerste wetsevaluatie (hierna: Evaluatiewet WNT) en op de specifieke vragen die aan haar zijn gesteld. De RJ beperkt zich tot de verantwoordingsaspecten van de Evaluatiewet WNT en gaat niet in op andere aspecten van het conceptvoorstel.

Instellingen verantwoorden zich over de toepassing van de Wet Normering Topinkomens via hun jaarrekening (in WNT termen via hun financieel verslaggevingsdocument) of via een separate WNT verantwoording. Uitgaande van verantwoording over de WNT via de jaarrekening van een instelling of rechtspersoon brengt de RJ de volgende aspecten naar voren.

De wijzigingen in de WNT volgen elkaar in snel tempo op
Sinds de inwerkingtreding van de Wet normering topinkomens per 1 januari 2013 is de wet achtereenvolgens gewijzigd via de Aanpassingswet WNT (juni 2014), de Reparatiewet WNT (november 2014) en de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (december 2014).
Daarnaast gelden binnen een aantal (semi) publieke sectoren nog sectorale staffels voor topfunctionarissen (vaak onder meer gebaseerd op de omvang en/of complexiteit van een instelling) en gelden beleidsregels voor de WNT die regelmatig worden bijgesteld en/of aangescherpt. Een en ander noopt voortdurend tot administratieve aanpassingen. Dit leidt tot een aanzienlijke administratieve belasting voor betrokken instellingen, waarvan het wenselijk is die in de toekomst zo veel mogelijk te vermijden.

Behalve de onderhavige consultatie voor het conceptvoorstel liep deze maand ook de consultatie voor de uitbreiding van de personele reikwijdte WNT (WNT-3). Hiermee zullen wederom wijzigingen in de betrokken wetgeving worden doorgevoerd. De veelheid van elkaar opvolgende wijzigingen in de WNT maakt het voor instellingen belastend om keer op keer administratieve aanpassingen te doen om zich op juiste wijze te kunnen verantwoorden. Daarnaast is de Wet verlaging bezoldigingsmaxima nog maar sinds 2015 van kracht, en geldt er meerjarig overgangsrecht voor bestaande afspraken met topfunctionarissen. De RJ spreekt haar zorg uit over de complexiteit van de reeds bestaande regelgeving en de veelheid van wijzigingen in de WNT. Wij vragen het Ministerie terughoudend te zijn met het aanbrengen van wijzigingen en dit te beperken tot maximaal één keer per jaar.

Ook is het voor rapporterende instellingen relevant dat wijzigingen in regelgeving vroegtijdig bekend zijn. In ieder geval ruime tijd voorafgaande aan het boekjaar waarvoor de regelgeving van kracht wordt. Zodoende heeft een instelling voldoende tijd om te werken aan aanpassing van administratieve systemen c.q. er voor te zorgen dat de desbetreffende verantwoordingsinformatie op een gestructureerde manier wordt verzameld (in plaats van ad hoc). Hiermee nemen de administratieve lasten af en wordt de betrouwbaarheid van de verantwoordingsinformatie groter.

Ontbreken van vereiste voor opname vergelijkende cijfers topfunctionarissen in huidige WNT
Naast de complexiteit van de WNT en de ermee gemoeide administratieve lasten vraagt de RJ ook aandacht voor een element van verantwoording van WNT-bezoldigingsinformatie voor topfunctionarissen. In de huidige Wet Normering Topinkomens ontbreekt voor topfunctionarissen het wettelijk vereiste om voor hun bezoldiging vergelijkende cijfers over het voorafgaande boekjaar op te nemen. Dit vereiste geldt in de WNT wel voor niet-topfunctionarissen. De WNT is op dit punt niet consistent. De RJ is van mening dat voor cruciale verantwoordingsinformatie, zoals bezoldigingen van topfunctionarissen, altijd vergelijkende cijfers in de jaarrekening moeten worden opgenomen. Art. 2:363 lid 5 BW schrijft voor dat zoveel mogelijk bij iedere post van de jaarrekening het bedrag van het voorafgaande boekjaar vermeldt moet worden en dit uitgangspunt zou naar de mening van de RJ ook voor WNT-bezoldigingsinformatie moeten gelden. De RJ is derhalve van mening dat de WNT op dit punt aanpassing behoeft.

Antwoord op de door het Ministerie aan de RJ voorgelegde vragen
Het Ministerie heeft de RJ aanvullend de volgende vijf vragen voorgelegd:

1. Leidt het wegnemen van de dubbele verantwoordingsplicht volgens de RJ tot een reële administratieve lastenverlichting voor WNT-instellingen? Waarom wel/niet?

Reactie RJ:
In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat uniformering en vereenvoudiging van regels tot lagere uitvoeringskosten zal leiden en de transparantie zal bevorderen.

Voor instellingen in de (semi)publieke sector die bezoldigingsinformatie in de jaarrekening moeten opnemen op basis van artikel 2:383c BW e.v. én de WNT geldt dat het wegnemen van de dubbele verantwoordingsplicht niet tot grote administratieve lastenverlichting zal leiden. De bezoldigingsinformatie op grond van artikel 2:383(c) BW e.v. kan normaliter vrij eenvoudig uit de salarisadministratie van een instelling worden afgeleid. Voor de WNT bezoldigingsinformatie ligt dit complexer. Dit komt onder meer door het van het fiscaal loonbegrip afwijkende bezoldigingsbegrip van de WNT, het feit dat het begrip topfunctionaris ruimer en complexer is dan bestuurders en toezichthouders en door uitgebreidere toelichtingsvereisten. Deze complexiteit is echter niet van een zodanige aard dat sprake zal zijn van een groot besparingspotentieel.

Zie voor een globaal overzicht van belangrijke verschillen tussen de bezoldigingsinformatie op grond van Boek 2 titel 9 BW/RJ en de bezoldigingsinformatie op grond van de WNT de tabel in bijlage 1.

2. Zijn er bezien vanuit de kwaliteit van de jaarverslaggeving van organisaties en bedrijven in Nederland bezwaren tegen het facultatief maken van de BW-verantwoording van bezoldigingsgegevens voor WNT-instellingen?

Reactie RJ:
Het toelichten van bestuurdersbezoldigingsinformatie op grond van het BW naast WNT-informatie zal in de meeste gevallen niet tot meer relevante informatie leiden. In dat opzicht kan er voor worden gekozen om WNT-instellingen vrij te stellen van het opnemen van de BW-verantwoording voor bezoldigingsinformatie. Daarbij is het voor de RJ van belang dat het hier gaat om een toelichtingsvereiste en niet zozeer om een aspect van waardering of verwerking van Boek 2 titel 9 BW/de Richtlijnen. De RJ zou wel bezwaar maken als het Ministerie zou voorstellen inbreuk te doen op de algemene verslaggevingsprincipes van Boek 2 titel 9 BW/de Richtlijnen voor verwerking en/of waardering van posten. Dat is hier niet aan de orde.

Als voor een sector wordt besloten dat de WNT-informatie voldoende is om inzicht te verkrijgen in de kosten van bestuur (doelstelling art. 2:383 BW), is het wel van belang om dit op een zorgvuldige manier wettelijk te verankeren, door in de WNT op te nemen dat instellingen die onder de WNT vallen kunnen afzien van de verantwoording van bezoldigingsinformatie op grond van art. 2:383 lid 1 BW. De meest aangewezen plek hiervoor lijkt de WNT zelf, en niet zozeer art. 2:383 BW. Belangrijk is bovendien dat alleen art. 2:383 lid 1 BW wordt uitgesloten, en niet ook nog andere onderdelen van art. 2:383 BW. Zie hiervoor ook ons antwoord bij vraag 5.

3. In het bijzonder: in hoeverre is het bezwaarlijk dat een aanzienlijk deel van de (semi)publieke instellingen de bezoldigingsgegevens van bestuurders – na het wijzigen van het BW – afwijkend verantwoordt ten opzichte van bijvoorbeeld bedrijven?

Reactie RJ:
Zie ook het antwoord op vraag 2 en 4.

4. In het bijzonder: is de vergelijkbaarheid van jaarverslagen op dit punt in het geding en zo ja hoe erg is dat?

Reactie RJ:
De RJ is van mening dat gezien de aard van de instellingen die onder WNT vallen de onderlinge vergelijkbaarheid relevanter is dan een vergelijking van deze instellingen met private ondernemingen. De vergelijking van bezoldigingen in de (semi)publieke sector met bezoldigingen in private sector lijkt de RJ minder relevant.

5. Zijn er andere overwegingen die het ministerie van BZK zou moeten meenemen in de keuze om de BW-verantwoording al dan niet facultatief te maken voor WNT instellingen?

Reactie RJ:
Het is relevant te melden dat de BW bezoldigingsinformatie ook andere verantwoordings-elementen bevat dan de bezoldigingsinformatie die op grond van de WNT wordt gevraagd. Zie ook de tabel in bijlage 1. De relevante bepalingen uit Boek 2 titel 9 BW zijn opgenomen in een bijlage bij deze brief. Zo wordt er onder Boek 2 titel 9 BW ook verlangd om vergelijkende informatie over het voorgaande boekjaar te geven voor de bezoldiging, maar ook bijvoorbeeld om leningen, voorschotten en garanties aan/van bestuurders en toezichthouders toe te lichten (openstaande bedragen, rentevoet, belangrijkste overige bepalingen en aflossingen gedurende boekjaar), inclusief vergelijkende cijfers. Zie art. 2:383 lid 2 en 2:383e BW. Dergelijke voorschriften kent de WNT niet. De RJ vindt het belangrijk dat deze voorschriften gehandhaafd blijven, ook voor WNT-instellingen, omdat dergelijke toelichtingen niet door de WNT worden afgedekt.

Overig commentaar

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven dat de uitwerking van de publicatie- en meldplicht zal worden vormgegeven via een Ministeriële regeling. Hiernaar wordt verwezen in het voorgestelde artikel 4.2, lid 2 en 3. Hierdoor zijn de nieuwe verantwoordingseisen momenteel nog niet bekend. Wij hebben ons in deze brief derhalve gebaseerd op de bestaande verantwoordingseisen.

Ook zullen mogelijk vrijstellingen voor bepaalde instelling gaan gelden. Het is ons nu niet bekend hoe die vrijstellingen precies zullen luiden. Wij kunnen ons voorstellen dat voor kleine instellingen een vrijstelling van de verantwoordingsplicht op grond van de WNT kan gelden. In het algemeen geldt dat een algehele vrijstelling voor kleine instellingen tot meer administratieve lastenverlichting leidt dan het instellen van een zogenaamd verlicht regime.

Wij betwijfelen of het zogenaamde 'lichte' WNT regime voor instellingen die niet voor een verantwoordingsvrijstelling in aanmerking komen maar een bezoldigingsniveau ruim onder de toepasselijke WNT norm hebben, waardoor zij kunnen volstaan met een zogenaamde 'conformiteitsverklaring' (waarbij accountantscontrole verplicht blijft), tot noemenswaardige administratieve lastenbesparing zal leiden. Het opnemen van toelichtingen in de jaarrekening is niet zozeer een grote administratieve last. Wij zouden een dergelijk verlicht regime daarom afraden.

Een veel grotere administratieve lastenverlichting, dan door het vermijden van dubbele verantwoording van bezoldigingsinformatie, kan gerealiseerd worden met het uniformeren van het bezoldigingsbegrip van de WNT en het fiscale loonbegrip. De WNT kent gedetailleerde voorschriften met bezoldigingscomponenten die wel en niet onder de WNT vallen. Die gedetailleerde voorschriften en de afzonderlijke berekeningen voor het WNT loonbegrip zijn overbodig op het moment dat het WNT bezoldigingsbegrip gelijk is aan het fiscale loonbegrip.

Zodra WNT 3 in werking treedt, en alle functionarissen/werknemers onder de WNT vallen, kan worden overwogen om de definitie van topfunctionaris te laten aansluiten op de definitie van (gewezen) bestuurders en toezichthouders in Boek 2 titel 9 BW. Het onderscheid tussen topfunctionarissen en werknemers is dan veel minder van belang geworden.

In bijlage 2 zijn de relevante wetsartikelen over bezoldigingen van (gewezen) bestuurders en commissarissen uit Boek 2 titel 9 BW opgenomen.

De RJ is graag bereid dit commentaar nader toe te lichten.

Hoogachtend,

prof. dr. P.A.M. Sampers
Voorzitter Raad voor de Jaarverslaggeving

Bijlage 1: Vergelijking op hoofdlijnen van verantwoording over bezoldigingen op grond van BW2 titel 9 versus de WNT

Informatie gevraagd op grond van BW2 titel 9	Informatie gevraagd op grond van WNT
Voor (gewezen) bestuurders en (gewezen) commissarissen het bedrag van de bezoldigingen (incl. pensioenlasten) van het totale bestuur en de totale RvC (dus niet op individueel niveau). De bezoldigingsinformatie hoeft niet te worden toegelicht als deze informatie herleidbaar is tot 1 persoon (art. 2:383 lid 1 BW).	Voor (gewezen) topfunctionarissen het bedrag van de bezoldigingen met separate vermelding van het bedrag van de ontslagvergoeding op individueel naamsniveau. Het verantwoordingsmodel WNT schrijft een uitsplitsing van de bezoldiging voor naar 3 verschillende bezoldigingscomponenten: - beloningen - belastbare onkostenvergoedingen - beloningen betaalbaar op termijn Deze 3 bezoldigingscomponenten opgeteld moeten worden getoetst aan het geldende WNT maximum. Voor extern ingehuurde topfunctionarissen moet ook vermeldt worden welke organisatie de topfunctionaris ter beschikking stelt. Daarnaast geldt indien van toepassing afzonderlijke toelichting van ontslagvergoedingen voor topfunctionarissen op individueel naamsniveau.
De definitie van (gewezen) bestuurder of (gewezen) commissaris is enger dan de definitie van (gewezen) topfunctionaris.	De definitie van (gewezen) topfunctionaris is breder dan (gewezen) bestuurder of (gewezen) commissaris. Ook niet-bestuurders/commissarissen/toezichthouders kunnen topfunctionaris zijn.
Naast bovengenoemde bezoldigingsinformatie moet ook informatie worden gegeven over het bedrag van de leningen, voorschotten en garanties, ten behoeve van bestuurders en commissarissen van de rechtspersoon verstrekt door de rechtspersoon, zijn dochtermaatschappijen en de maatschappijen waarvan hij de gegevens consolideert. Opgegeven worden de nog openstaande bedragen, de afgewaardeerde bedragen en de bedragen waarvan werd afgezien, de rentevoet,	Deze informatie wordt niet gevraagd door de WNT.

de belangrijkste overige bepalingen en de aflossingen gedurende het boekjaar (art. 2:383 lid 2 BW).	
Opname van vergelijkende cijfers over de bezoldiging in het voorgaande boekjaar is voorgeschreven in BW2 titel 9/Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving..	Opname van vergelijkende cijfers over de bezoldiging van (gewezen) topfunctionarissen is in de WNT niet voorgeschreven. In de WNT is dit alleen voorgeschreven voor de bezoldiging van niet-topfunctionarissen.
Bezoldigingsdefinitie BW2 titel 9/Richtlijnen voor de jaarverslaggeving.	De WNT kent een eigen en afwijkende bezoldigingsdefinitie t.o.v. BW2 titel 9/Richtlijnen voor de jaarverslaggeving. Voorbeelden hiervan zijn dat onbelaste kostenvergoedingen niet tot de bezoldiging worden gerekend en dat bepaalde bezoldigingselementen worden verantwoord op moment van uitbetalen in plaats van op het moment dat de afspraak/aanspraak ontstaat.
Voor niet-bestuurders/commissaris gelden geen vereisten voor het toelichten van bezoldigingsinformatie.	Voor niet-topfunctionarissen geldt vereiste van toelichten van bezoldiging en/of ontslagvergoeding die hoger is dan het WNT maximum dat voor de niet-topfunctionaris geldt.
Voor beursfondsen geldt een opgave per individuele (gewezen) bestuurder of individuele (gewezen) commissaris. Deze vereisten zijn/waren in een aantal (semi)publieke sectoren van toepassing verklaard: De vennootschap doet opgave van het bedrag van de bezoldiging voor iedere bestuurder. Dit bedrag wordt uitgesplitst naar: a. Periodiek betaalde beloningen b. Beloningen betaalbaar op termijn (waaronder pensioenen) c. Uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband d. Winstdelingen en bonusbetalingen voor zover deze bedragen in het boekjaar ten laste van de vennootschap zijn gekomen. Indien de vennootschap een bezoldiging in de vorm van een bonus heeft betaald die geheel of gedeeltelijk is gebaseerd op het bereiken van de door of vanwege de vennootschap gestelde doelen, doet	Voor WNT verantwoordingsinformatie voor (gewezen) topfunctionarissen geldt ook een opgave per individuele bestuurder/toezichthouder.

zij hiervan mededeling. Daarbij vermeldt de vennootschap of deze doelen in het verslagjaar zijn bereikt. Indien de vennootschap dochtermaatschappijen heeft of de financiële gegevens van andere maatschappijen consolideert, worden de bedragen die in het boekjaar te hunnen laste zijn gekomen, in de opgave begrepen, toegerekend naar de betreffende categorie van bezoldiging bedoeld in de leden 1 t/m 4. De vennootschap doet opgave van het bedrag van de aanpassing dan wel terugvordering van de bezoldiging als bedoeld in artikel 135 lid 6 tot en met 8. (= wet Clawback). (art. 2:383 d BW)	
Bij beursfondsen wordt ook nog andere informatie over de verhouding tussen de vennootschap en de bestuurder/commissaris gevraagd: 'De vennootschap doet opgave van het bedrag van de leningen, voorschotten en garanties, ten behoeve van iedere bestuurder en iedere commissaris van de vennootschap verstrekt door de vennootschap, haar dochtermaatschappijen en de maatschappijen waarvan zij de gegevens consolideert. Opgegeven worden de nog openstaande bedragen, de rentevoet, de belangrijkste overige bepalingen, en de aflossingen gedurende het boekjaar'. (art. 2:383e BW)	Deze informatie wordt niet gevraagd door de WNT.

Bijlage 2: Relevante artikelen opgave bezoldiging bestuurders en toezichthouders uit Boek 2 titel 9 BW (geldend per 1 november 2015)

Artikel 383

1. Opgegeven worden het bedrag van de bezoldigingen, met inbegrip van de pensioenlasten, en van de andere uitkeringen voor de gezamenlijke bestuurders en gewezen bestuurders en, afzonderlijk, voor de gezamenlijke commissarissen en gewezen commissarissen. De vorige zin heeft betrekking op de bedragen die in het boekjaar ten laste van de rechtspersoon zijn gekomen. Indien de rechtspersoon dochtermaatschappijen heeft of de financiële gegevens van andere maatschappijen consolideert, worden de bedragen die in het boekjaar te hunnen laste zijn gekomen, in de opgave begrepen. Een opgave die herleid kan worden tot een enkele natuurlijke persoon mag achterwege blijven.
2. Met uitzondering van de laatste zin is lid 1 tevens van toepassing op het bedrag van de leningen, voorschotten en garanties, ten behoeve van bestuurders en commissarissen van de rechtspersoon verstrekt door de rechtspersoon, zijn dochtermaatschappijen en de maatschappijen waarvan hij de gegevens consolideert. Opgegeven worden de nog openstaande bedragen, de afgewaardeerde bedragen en de bedragen waarvan werd afgezien, de rentevoet, de belangrijkste overige bepalingen en de aflossingen gedurende het boekjaar.

Artikel 383a

.... (inhoud artikel niet relevant).

Artikel 383b

In afwijking van artikel 383 gelden de artikelen 383*c* tot en met 383*e* voor de naamloze vennootschap, met uitzondering van de naamloze vennootschap waarvan de statuten uitsluitend aandelen op naam kennen, een blokkeringsregeling bevatten en niet toelaten dat met medewerking van de vennootschap certificaten aan toonder worden uitgegeven.

Artikel 383c

1. De vennootschap doet opgave van het bedrag van de bezoldiging voor iedere bestuurder. Dit bedrag wordt uitgesplitst naar:

    a. periodiek betaalde beloningen,
    b. beloningen betaalbaar op termijn,
    c. uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband,
    d. winstdelingen en bonusbetalingen,

    voor zover deze bedragen in het boekjaar ten laste van de vennootschap zijn gekomen.

    Indien de vennootschap een bezoldiging in de vorm van bonus heeft betaald die geheel of gedeeltelijk is gebaseerd op het bereiken van de door of vanwege de vennootschap gestelde doelen, doet zij hiervan mededeling. Daarbij vermeldt de vennootschap of deze doelen in het verslagjaar zijn bereikt.
2. De vennootschap doet opgave van het bedrag van de bezoldiging voor iedere gewezen bestuurder, uitgesplitst naar beloningen betaalbaar op termijn en uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband, voor zover deze bedragen in het boekjaar ten laste van de vennootschap zijn gekomen.
3. De vennootschap doet opgave van het bedrag van de bezoldiging voor iedere commissaris, voor zover deze bedragen in het boekjaar ten laste van de vennootschap zijn gekomen. Indien de vennootschap een bezoldiging in de vorm van winstdeling of bonus heeft toegekend, vermeldt zij deze afzonderlijk onder opgave van de redenen die ten grondslag liggen aan het besluit tot het toekennen van bezoldiging in deze vorm aan een commissaris. De laatste twee volzinnen van lid 1 zijn van overeenkomstige toepassing.

4. De vennootschap doet opgave van het bedrag van de bezoldiging van iedere gewezen commissaris, voor zover dit bedrag in het boekjaar ten laste van de vennootschap is gekomen.
5. Indien de vennootschap dochtermaatschappijen heeft of de financiële gegevens van andere maatschappijen consolideert, worden de bedragen die in het boekjaar te hunnen laste zijn gekomen, in de opgaven begrepen, toegerekend naar de betreffende categorie van bezoldiging bedoeld in de leden 1 tot en met 4.
6. De vennootschap doet opgave van het bedrag van de aanpassing dan wel terugvordering van de bezoldiging als bedoeld in artikel 135 lid 6 tot en met 8.

Artikel 383d

1. De vennootschap die bestuurders of werknemers rechten toekent om aandelen in het kapitaal van de vennootschap of een dochtermaatschappij te nemen of te verkrijgen, doet voor iedere bestuurder en voor de werknemers gezamenlijk opgave van:

a. de uitoefenprijs van de rechten en de prijs van de onderliggende aandelen in het kapitaal van de vennootschap indien die uitoefenprijs lager ligt dan de prijs van die aandelen op het moment van toekenning van de rechten;
b. het aantal aan het begin van het boekjaar nog niet uitgeoefende rechten;
c. het aantal door de vennootschap in het boekjaar verleende rechten met de daarbij behorende voorwaarden; indien dergelijke voorwaarden gedurende het boekjaar worden gewijzigd, dienen deze wijzigingen afzonderlijk te worden vermeld;
d. het aantal gedurende het boekjaar uitgeoefende rechten, waarbij in ieder geval worden vermeld het bij die uitoefening behorende aantal aandelen en de uitoefenprijzen;
e. het aantal aan het einde van het boekjaar nog niet uitgeoefende rechten, waarbij worden vermeld:
   - de uitoefenprijs van de verleende rechten;
   - de resterende looptijd van de nog niet uitgeoefende rechten;
   - de belangrijkste voorwaarden die voor uitoefening van de rechten gelden;
   - een financieringsregeling die in verband met de toekenning van de rechten is getroffen; en
   - andere gegevens die voor de beoordeling van de waarde van de rechten van belang zijn;
f. indien van toepassing: de door de vennootschap gehanteerde criteria die gelden voor de toekenning of uitoefening van de rechten.

2. De vennootschap die commissarissen rechten toekent om aandelen in het kapitaal van de vennootschap of een dochtermaatschappij te verkrijgen, doet voorts voor iedere commissaris opgave van deze rechten, alsmede van de redenen die ten grondslag liggen aan het besluit tot het toekennen van deze rechten aan de commissaris. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing.
3. De vennootschap vermeldt hoeveel aandelen in het kapitaal van de vennootschap per balansdatum zijn ingekocht of na balansdatum zullen worden ingekocht dan wel hoeveel nieuwe aandelen per balansdatum zijn geplaatst of na balansdatum zullen worden geplaatst ten behoeve van de uitoefening van de rechten bedoeld in lid 1 en lid 2.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder aandelen tevens verstaan de certificaten van aandelen welke met medewerking van de vennootschap zijn uitgegeven.

Artikel 383e

De vennootschap doet opgave van het bedrag van de leningen, voorschotten en garanties, ten behoeve van iedere bestuurder en iedere commissaris van de vennootschap verstrekt door de vennootschap, haar dochtermaatschappijen en de maatschappijen waarvan zij de gegevens consolideert. Opgegeven worden de nog openstaande bedragen, de rentevoet, de belangrijkste overige bepalingen, en de aflossingen gedurende het boekjaar.

Van: [redacted]@roosrtv.nl]
Verzonden: maandag 30 mei 2016 16:52
Aan:
CC:
Onderwerp: Evaluatiewet Normering Topfunctionarissen

Geachte heer

In vervolg op ons eerdere contact over de Evaluatiewet Normering Topfunctionarissen wil ik u graag informeren dat we niet apart gereageerd hebben op de consultatie.

Dat heeft een positieve reden, namelijk dat we ons goed kunnen vinden in het wetsvoorstel.

Zoals eerder aangegeven zijn de regionale omroepen bezig met een reorganisatie om te voldoen aan de bezuinigingsopdracht die het ministerie van OCW de omroepen oplegt.

De reorganisatie is (mede op verzoek van het ministerie van OCW) onder meer gericht op het terugbrengen van het aantal topfunctionarissen in de sector.

De huidige Wet Normering Topfunctionarissen (WNT) kent de belemmering dat de ontslagvergoeding voor topfunctionarissen gemaximeerd is op € 75.000 indien de cao niet algemeen verbindend is verklaard. Dat is de situatie voor de regionale omroepen.

Het voorstel voor de Evaluatiewet bevat een belangrijke aanpassing voor deze reorganisatie, omdat wordt voorgesteld om de normering voor de ontslagvergoedingen op te heffen voor topfunctionarissen als het gaat om een algemene regeling in een cao of sociale regeling die voor al het personeel geldt.

Met deze aanpassing wordt het verschil weggenomen tussen de topfunctionarissen en de andere medewerkers.

Er zijn meer aanpassingen in het voorstel voor de evaluatiewet die kunnen bijdragen aan de reorganisatie.

Het is een verbetering dat topfunctionarissen in de periode vooruitlopend op de beëindiging een zelfde van-werk-naar-werk traject aangeboden kan worden als andere medewerkers op basis van een algemene regel in de cao of sociale regeling.

Verder onderschrijven we ook de verlichting van de verantwoordingsverplichting ter vermindering van administratieve lasten. Het zou voor de regionale omroepen een verlichting zijn als zij kunnen volstaan met een conformiteitsverklaring met een accountantscontrole op deze verklaring.

Het wetsvoorstel is dus belangrijk voor de reorganisatie van de regionale omroepen. Daarom hopen we dat de wet spoedig ingevoerd wordt, zo mogelijk op de streefdatum van 1 januari 2017.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Stichting ROOS
T: 035 – 621 08 75
M:

ROOS.

RUTGERS & POSCH

Rutgers Posch Visée Endedijk N.V.
Herengracht 466, 1017 CA Amsterdam
Postbus 10896, 1001 EW Amsterdam
T 020 891 3925 | F 020 891 3901
www.rutgersposch.com

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

Ons kenmerk : 0/258968/1
Datum : 29 mei 2016

Betreft: **Reactie interconsultatie Evaluatiewet WNT**

Excellentie,

Allereerst spreken wij graag onze waardering uit voor het feit dat kritisch is gekeken naar de huidige Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (**WNT**). Het doorvoeren van wijzigingen op het gebied van de variabele beloningen, het onderscheid in verantwoordingsverplichting en de aanpassingen van de normering van ontslagvergoedingen via de Wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipubliek sector naar aanleiding van de eerste wetsevaluatie (**Evaluatiewet WNT**) zien wij als een verbetering.

Wij hebben in het consultatievoorstel inzake de Evaluatiewet WNT aanleiding gezien onze reactie te geven op een aantal elementen. Voordat wij hierop inhoudelijk zullen ingaan, hechten wij eraan eerst een meer algemene opmerking te maken ten aanzien van het evenwicht tussen de snelheid waarmee de WNT-wetgeving elkaar opvolgt en de zorgvuldigheid van de wetgeving.

Snelheid versus zorgvuldigheid

Onze ervaring met de WNT is dat de reeks doorgevoerde aanpassingen via wetswijzigingen of verschillende beleids- en uitvoeringsregels bij instellingen en topfunctionarissen die met de WNT moeten werken, leidt tot onrust, onvrede en rechtsonzekerheid. Partijen weten niet waar ze aan toe zijn. In de relatief korte periode vanaf de inwerkingtreding van de WNT zijn immers (naast de verschillende ministeriële regelingen) de Aanpassingswet WNT[1], Reparatiewet WNT[2] en WNT II[3] inwerking getreden. Gezien het maatschappelijke en politieke belang van de WNT spreekt het voor zich dat de doelen en effecten nauwlettend in de gaten worden gehouden en dat wordt bijgestuurd indien dat noodzakelijk is. Hierbij lijkt wat ons betreft echter de snelheid ten aanzien van het

[1] Wet van 19 juni 2014 tot aanpassing van de reikwijdte en enige technische wijzigingen van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (**Aanpassingswet WNT**)
[2] Wet van 12 november 2014, houdende wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector met het oog op een betere uitvoering van de wet (**Reparatiewet WNT**)
[3] Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (**WNT II**)

Rutgers & Posch is de handelsnaam van Rutgers Posch Visée Endedijk N.V. te Amsterdam (Handelsregister nr. 56919891). Op alle opdrachten zijn de algemene voorwaarden van Rutgers & Posch van toepassing waarin een beperking van de aansprakelijkheid, de toepasselijkheid van Nederlands recht en de exclusieve bevoegdheid van de rechtbank Amsterdam zijn opgenomen. De algemene voorwaarden zijn te vinden op www.rutgersposch.com.

doorvoeren van bepaalde wijzigingen de overhand te krijgen ten opzichte van de zorgvuldigheid. Juist vanwege het grote maatschappelijke belang dat met deze wetgeving is gemoeid, zou een grote belang moeten worden gehecht aan een zorgvuldige (wijze van) wetgeving..

Uit de wetsevaluatie 2013-2015 (**Wetsevaluatie**) en de naar aanleiding hiervan opgestelde 'verbeteragenda'[4] (**Verbeteragenda**) volgt eenduidig dat de bezoldigingsnorm doeltreffend is. Ondanks deze belangrijke conclusie – de belangrijkste aldus de Verbeteragenda – liggen er twee wetsvoorstellen inzake de WNT ter consultatie voor; de Uitbreiding personele reikwijdte van de WNT (**WNT III**) en de Evaluatiewet WNT.

Uit de Wetsevaluatie volgt daarnaast dat een evaluatie (te) vroeg plaatsvindt, nu vanwege het bestaande overgangsrecht tot in beginsel 1 januari 2017, niet alle (niet-)beoogde effecten duidelijk zijn. Gezien de reeds heersende onzekerheid en onduidelijkheid ten aanzien van de WNT (en alle wijzigingen), dient zorgvuldigheid te worden verkozen boven snelheid.

Een aantal voorgestelde wijzigingen in de Evaluatiewet WNT draagt naar onze mening bij aan een verdere vergroting van de rechtsonzekerheid. Zeker gelet op het maatschappelijke belang van de WNT en de reeds bestaande onrust, onvrede en rechtsonzekerheid over deze wet, bespreken wij hieronder een aantal voorgestelde wijzigingen die naar onze mening een nadere aanpassing behoeven.

Toevoeging van 6° aan artikel 1.1 sub b - verruiming van de definitie van 'topfunctionaris'

Het begrip gewezen topfunctionaris zal komen te vervallen op basis van de Evaluatiewet WNT. In plaats daarvan zal het begrip topfunctionaris uitgebreid worden, met dien verstande dat iemand nog vier jaar als topfunctionaris zal worden aangemerkt indien hij 12 maanden werkzaam is geweest als topfunctionaris en binnen dezelfde instelling werkzaam zal blijven in een andere (voorheen 'niet-topfunctionaris-positie'). Voor een gewezen topfunctionaris geldt op dit moment dat de bezoldigingsnorm niet langer van toepassing is, dit ligt anders wanneer het begrip topfunctionaris verruimd wordt.

Ons ontgaat de noodzaak van een dergelijke verruiming. Niet valt in te zien waarom het begrip topfunctionaris op dit moment verruimd zou moeten worden. Dat (veelvuldig) gebruik wordt gemaakt van ontduikingsmogelijkheden, hetgeen de reden voor de verruiming lijkt te zijn, is niet onderbouwd en lijkt niet aan de orde. De belangrijkste conclusie uit de Verbeteragenda is immers dat de WNT doeltreffend is.

---

[4] Aanbieding eindrapport wetsevaluatie WNT 2013-2015 d.d. 15 december 2015 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Ook met het oog op de WNT III die aanstaande is, komt een overhaaste aanpassing van het begrip topfunctionaris ons onnodig voor. De wijziging van de definitie van topfunctionaris brengt immers ook met zich dat er (weer) een ander soort overgangsrecht gaat gelden (naast het reeds bestaande overgangsrecht op basis van de WNT I, WNT II (anders voor bijvoorbeeld zorginstellingen) en het overgangsrecht in het kader van regelingen inzake bonusafspraken en beëindigingsvergoedingen). Niet ondenkbaar is dat een nieuw overgangsrecht zal leiden tot verdere rechtsonzekerheid en onduidelijkheid. Met het oog op de invoering van de WNT III, ligt het wat ons betreft voor de hand deze wijziging niet op dit moment door te voeren als daarvoor niet een concrete noodzaak bestaat.

Toevoeging van 3° en 4° aan artikel 1.1 sub m – uitbreinding van de definitie van 'gelieerde rechtspersoon'

Bovengenoemde toevoegingen aan de definitie van 'gelieerde rechtspersoon' maken dat, kort gezegd, niet alleen dochterondernemingen of ondernemingen waarop invloed van betekenis wordt uitgeoefend vallen onder de definitie van 'gelieerde rechtspersoon', maar ook alle rechtspersonen die deel uitmaken van de groep. Deze aanpassing speelt een rol in het geval een topfunctionaris van een WNT-instelling tevens een functie vervult bij een andere rechtspersoon uit de groep.

Het is wat ons betreft niet te rechtvaardigen dat de WNT op deze wijze ook werknemers (in topposities) bij niet WNT-instellingen (nog meer) beperkt. Ook leidt dit tot een extra verzwaring van de administratieve lasten en tot extra onduidelijkheid.

Toevoeging van derde lid aan artikel 1.6 – verhoging onverschuldigde betaling met rente

De wetgever lijkt er met deze voorgestelde wijziging aan voorbij te gaan dat in praktijk niet altijd met zekerheid kan worden vastgesteld of sprake is van een onverschuldigde betaling en zo ja wat hiervan de hoogte is. Voordat (in hoogste instantie) is bepaald of en zo ja wat de hoogte van de onverschuldigde betaling is (anders dan het oordeel van de accountant) kan hier een traject aan (concept) rapport bevindingen, zienswijzen, een last onder dwangsom en eventueel een bestuursrechtelijke procedure aan vooraf gaan. Onze ervaring is dat de termijn waarop een last onder dwangsom met betrekking tot de vermeende onverschuldigde betaling wordt opgelegd ruim een jaar na het jaar waarin de vermeende onverschuldigde betaling heeft plaatsgevonden, ligt.

Voornoemd voorstel leidt ertoe dat de topfunctionaris, zonder dat in hoogste instantie is bepaald dat sprake is van een onverschuldigde betaling al rekening moet gaan houden met oplopende kosten. Daar komt bij dat enkel rekening wordt gehouden met een eventueel voordeel dat de topfunctionaris behaalt, ten aanzien van de instelling wordt gesteld dat zij een nadeel ondervindt als gevolg van gederfde renteschade, terwijl er ook (of misschien wel juist) een verantwoordelijkheid bij de instelling ligt, nu zij de betaling aan de topfunctionaris heeft verricht. Met deze voorgestelde wijziging worden de risico's van een onjuiste toepassing van de WNT volledig neergelegd bij de topfunctionaris, ook als deze te goeder trouw heeft gehandeld op uitingen van de instelling. Dat lijkt

niet gepast, daar een goede toepassing van de WNT primair tot de verantwoordelijkheid van de instelling behoort.

Toevoeging artikel 1.6a – anticumulatieregeling

Hierbij wordt voorbij gegaan aan de mogelijkheid dat er geen enkele (contractuele) band bestaat tussen de verschillende instellingen en zij dus ook niet op de hoogte zijn van de bezoldiging in de zin van de WNT die de topfunctionaris bij de andere instelling ontvangt. Ook zal deze voorgestelde wijziging leiden tot een administratieve lastenverzwaring en lastig controleerbaar zijn voor de accountants van de instellingen.

Daarnaast lijkt de voorgestelde wijziging in strijd met het gelijkheidsbeginsel, nu deze anticumulatieregeling – logischerwijs – niet geldt voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

Toevoeging artikel 1.6b – antimisbruikbepaling

De voorgestelde antimisbruikbepaling is niet helder geformuleerd en roept vragen op, hetgeen bijdraagt aan de reeds bestaande rechtsonzekerheid in het kader van de WNT. Gezien het belang van de wet, maar bepaald ook van de antimisbruikbepaling, lijkt het goed deze antimisbruikbepaling, onder meer ten aanzien van de term constructie en reeks van constructies, zorgvuldiger te formuleren.

Artikel 4.1 – ministeriele regeling

Het onderscheid dat gemaakt wordt ten aanzien van de verantwoordingsverplichting is wat ons betreft een verbetering. Echter, de keuze om dit enkel vast te leggen in een ministeriele regeling is ongewenst. Op deze wijze wordt het formele wetgevingsproces gepasseerd en heeft de Minister, kort gezegd, de vrije hand om de openbaarmakingsverplichtingen te verlichten, maar ook te verzwaren in een later stadium. Vanuit het oogpunt van zorgvuldige wetgeving ten aanzien van een dergelijk politiek gevoelige wet, lijkt het ons beter dergelijke verplichtingen – al dan niet op hoofdlijnen met een nadere uitwerking in een ministeriele regeling – in de wet op te nemen.

Samenloop Evaluatiewet WNT en WNT III

Tot slot merken wij op dat de samenloop van de Evaluatiewet WNT en de WNT III niet gewenst is. In het wetsvoorstel ten aanzien van de WNT III wordt gesteld dat nog geen rekening is gehouden met de voorgestelde wijzigingen uit de Evaluatiewet WNT. Dit kan ertoe leiden dat de artikelen uit de WNT III als gevolg van de Evaluatiewet WNT moeten worden aangepast. Vanuit het oogpunt van zorgvuldige wetgeving heeft het de voorkeur beide wetsvoorstellen (beter) op elkaar af te stemmen.

Gelet op bovenstaande punten lijkt een goede toepassing van de wet er uiteindelijk mee te zijn gediend als meer tijd wordt genomen om tot zorgvuldige wetgeving te komen.

Wij danken u voor de aan onze reactie te besteden aandacht en zijn uiteraard graag bereid het bovenstaande nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Merel Goldschmidt
Tijmen Noordoven
Advocaten

Stichtingsbestuur

Geert-Grooteplein-Noord 9
6525 EZ Nijmegen

Postbus 9102
6500 HC Nijmegen

Telefoon (024) 361 44 95
KvK nr. 41055629

SKU16.5156

10900015
Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v. de heer
Postbus 20011
2500 ED Den Haag

Uw kenmerk	Ons kenmerk	Doorkiesnummer	Datum
2016-11306926	sku16.5156	024 - 36 14495	30 mei 2016

Betreft
Consultatie Evaluatiewet WNT

E-mail

Geachte heer

Bij brief d.d. 29 april 2016 is het conceptvoorstel van de wet tot wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar aanleiding van de wetsevaluatie over de periode 2013-2015 (Evaluatiewet WNT) ter consultatie voorgelegd.

Graag vraag ik uw aandacht voor het volgende:
In het kader van het tegengaan van wetsontwijking omvat het wetsvoorstel onder Artikel I, A een aanpassing van Art. 1.1. onderdeel b van de WNT. Toegevoegd wordt:

6°. degene die een functie als bedoeld onder 1° tot en met 5° voor een periode van ten minste twaalf kalendermaanden en aansluitend bij dezelfde rechtspersoon of instelling een dienstverband behoudt, voor een periode van vier jaar vanaf het tijdstip dat niet langer de functie als bedoeld onder 1° tot en met 5° wordt bekleed;

Deze aanpassing heeft binnen de Stichting Katholieke Universiteit (SKU) een ongewenst en - naar ik aanneem - ook onbedoeld effect. Ik licht dat, in mijn hoedanigheid van voorzitter van het stichtingsbestuur SKU, het toezichthoudend orgaan van de Radboud Universiteit en werkgever van het college van bestuur , als volgt toe.

Een universiteit wordt bestuurd door een college van bestuur dat bestaat uit twee of drie leden, waaronder in ieder gaval een rector magnificus. De rector magnificus wordt in beginsel benoemd uit het hooglerarencorps van de universiteit. Ook hoogleraren van een aan de universiteit verbonden umc kwalificeren voor deze functie. Gebruikelijk is dat een rector magnificus na afloop van zijn benoemingstermijn(en) terugkeert naar de wetenschap en zijn taken binnen de faculteit van origine weer opneemt.

bijlage:
cc: voorzittersoverleg RvT's umc's
voorzittersoverleg RvT's universiteiten

De Stichting Katholieke Universiteit (hierna: SKU) houdt twee instellingen in stand: de Radboud Universiteit en het Radboudumc. Deze twee instellingen maken onderdeel uit van de stichting en vormen geen zelfstandige rechtspersonen. De medewerkers van universiteit en umc hebben een dienstverband met één en dezelfde werkgever, de SKU.

Op 19 mei 2016 is de benoeming van de nieuwe rector magnificus ingegaan voor een periode van vier jaar. De nieuw benoemde rector magnificus van de Radboud Universiteit is hoogleraar - medisch specialist, afkomstig uit het Radboudumc. Hij zal na afloop van zijn benoemingstermijn weer willen terugkeren naar zijn leerstoel, en - in dit geval ook - naar zijn specialisme binnen het Radboudumc. Hij blijft in dienst bij zelfde werkgever.

Met de benoeming tot rector magnificus is de bezoldiging van betrokkene teruggebracht van het niveau van hoogleraar-medisch specialist naar de WNT-norm. Indien de aanpassing van artikel 1.1, sub b als aangehaald in de 2e alinea van deze brief doorgang vindt, zal betrokkene ook gedurende een periode van vier jaar aansluitend aan het rectoraat, waarin hij werkzaam zal zijn als hoogleraar-medisch specialist, bezoldigd moeten worden binnen de kaders van de WNT.

De samenloop van WNT-3 en de Evaluatiewet WNT zal evenwel bewerkstelligen dat na inwerkingtreding van de WNT-3 de gewraakte bepaling vervalt, omdat de WNT alsdan van toepassing is op alle werknemers van instellingen die onder de WNT vallen, met uitzondering van enkele categorieën, waaronder de medisch specialisten. Dit betekent dat na inwerkingtreding van de WNT-3 betrokkene – als medisch specialist - niet meer onder worpen zal zijn aan de WNT.
Op dit moment is echter onduidelijk wanneer de Evaluatiewet WNT resp. de WNT-3 inwerking zullen treden. Gelet op het karakter van beide wetsvoorstellen ligt het in de rede dat de parlementaire behandeling van de WNT-3 meer tijd in beslag zal nemen dan die van de Evaluatiewet WNT. Daarmee is het risico aanwezig dat artikel 1.1., sub b, 6° WNT gedurende geruime tijd zal gelden en is de situatie uit de alinea hierboven zeker niet denkbeeldig.

De Evaluatiewet WNT beoogt onder meer wetsontduiking tegen te gaan. In de gepresenteerde casus is evident geen sprake van wetsontduiking. Terugkeer van rectores naar hun faculteit na afloop van hun benoemingstermijn is gangbare praktijk en dateert van ruim vóór de inwerkingtreding van de WNT. Niettemin zal de aangehaalde bepaling ingrijpende gevolgen hebben voor betrokkene, die niet bedoeld kúnnen zijn. Ik teken hierbij aan dat betrokkene deze gevolgen op het moment van aanvaarding van de functie, begin maart van dit jaar, niet heeft kunnen voorzien.

Gelet op het voorgaande verzoek ik u dringend te bevorderen dat in het concept wetsvoorstel Evaluatiewet WNT een zodanige aanpassing wordt opgenomen dat het in dit schrijven geconstateerde effect teniet wordt gedaan.

Hoogachtend,

drs. L.M.L.H.A. Hermans
voorzitter

S V B Sociale Verzekeringsbank

Raad van Bestuur
Van Heuven Goedhartlaan 1
Postbus 1100
1180 BH Amstelveen
Telefoon (020) 656 56 56
Internet www.svb.nl

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v. de heer J. de Jong
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Datum	Ons kenmerk	Telefoonnummer
30 mei 2016	RvB.94/16/RvE/jvr	020-6564812

Betreft: uw brief van 29 april jl. inzake een consultatie op het conceptwetsvoorstel

Geachte heer De Jong,

In vervolg op uw consultatiebrief van laatstleden 29 april ter zake van het conceptvoorstel van de wet tot wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar aanleiding van de wetsevaluatie over de periode 2013-2015, veroorlooft de SVB zich de volgende overwegingen op de voorliggende concepttekst.

Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in de realisatie van de maatregelen uit de verbeteragenda – uit de eerste integrale evaluatie van de WNT – *c.q.* verbetert de (administratieve) uitvoerbaarheid en doelmatigheid van de wet in vervolg op reeds doorgevoerde noodzakelijke verbeteringen.

In het kader van de praktische uitwerking levert het vervallen van artikel 2.11 een bijdrage. Zonder aan de rigueur van de WNT afbreuk te doen, wordt hiermee nochtans mogelijk gemaakt een topfunctionaris op grond van het verrichten van een bijzondere inspanning, incidenteel te belonen.

Ook de introductie van een nieuw artikel 7.4, ter vervanging van het thans uitgewerkte artikel 7.4, past in het kader van de uitvoerbaarheid.

Zo ook dient de aanscherping van de definitie van de topfunctionaris in artikel 1.1. de voorgestelde vereenvoudiging: door het onderscheid op te heffen tussen topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen in dienstbetrekking van de organisatie en onverlet de verantwoording in financiële verslagleggingsdocumenten, wordt voorkomen dat topfunctionarissen aan de normering ontkomen.

Hoogachtend,

Mr. Ruud van Es
Lid Raad van Bestuur

DP 002 06.12

3105201600071 3

TNO innovation for life

Anna van Buerenplein 1
2595 DA Den Haag
Postbus 96800
2509 JE Den Haag

www.tno.nl

T +31 88 866 00 00

Retouradres Postbus 96800 2509 JE Den Haag

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Ter attentie van de heer
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Datum
24 mei 2016

Onze referentie
2016 HR 089

E-mail

Doorkiesnummer

Doorkiesfax

Onderwerp
Consultatie conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT

Geachte heer

In uw brief van 29 april 2016 (kenmerk 2016-0000240495) legt u het conceptvoorstel van de Evaluatiewet WNT aan TNO ter consultatie voor. Graag maak ik van de gelegenheid gebruik op het voorstel te reageren.

Het wetsvoorstel zoals dat nu voorligt, komt voor een deel tegemoet aan een aantal vragen en bezwaren die TNO heeft ten aanzien van de huidige WNT.

Wel merk ik op dat het voorstel om een anti-cumulatiebeding toe te passen op de bezoldiging van topfunctionarissen die verschillende functies hebben bij WNT-instellingen en zo bij elkaar meer dan 1 fte dienstverband hebben, onrechtvaardig is ten opzichte van topfunctionarissen die ook werkzaam zijn bij niet WNT-instellingen. Immers het anti-cumulatiebeding geldt in dat laatste geval niet.
De bepaling lijkt bovendien strijdig te zijn met de bepaling dat tegenover verrichte arbeid ook loon hoort te staan.
Ik geef u in overweging deze bepaling aan te passen.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groeten,

Mevrouw mr. I.C. van den Broek
Directeur TNO Human Resources

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.

Handelsregisternummer 27376655

Consultatiereactie UWV – 27 mei 2016

UWV wil graag gebruik maken van de mogelijkheid om te reageren op de Evaluatiewet WNT, via de (eigenaars)lijn van SZW. Daarom langs deze weg de opmerkingen van UWV bij het wetsvoorstel.

Algemeen:

- In algemene zin is het goed om op te merken dat beide wetsvoorstellen (Evaluatiewet en Uitbreiding personele reikwijdte) zeker niet bijdragen aan vermindering van de complexiteit van de WNT. Dit geeft aanleiding tot interpretatieverschillen en leidt tot niet correcte uitvoering. Het is dringend gewenst dat er een eenvoudiger samenhangende tekst komt waarin alle bestaande onderdelen van de wet en beleids- en uitvoeringsregels worden geïntegreerd.
- De normering van ontslagvergoedingen geldt niet voor regelingen die vastgelegd zijn in algemene bepalingen in een cao of sociaal plan; de beperking tot een algemeen verbindend verklaarde cao of wettelijke bepaling vervalt daarmee. Dit is een terechte wijziging.
- Het aanbrengen van samenhang in de WNT met de regeling voor transitievergoeding wordt naar een later stadium verschoven. Dat is jammer, omdat daardoor absolute helderheid achterwege blijft.
- Beloning in een periode van non-activiteit tijdens een van werk-naar-werk-traject op grond van een algemeen geldende bepaling in cao of sociaal plan wordt voortaan niet meer als een ontslaguitkering, maar bezoldiging gezien. Dit is een terechte aanpassing.
- De indexering van het maximumnormbedrag loopt twee jaar achter op de feitelijke ontwikkeling bij het rijk. Als sprake is van een afwijking groter dan €500 dan kan de minister voortaan sneller de norm aanpassen. Dit is een terechte aanpassing van de wet.
- De artikelen over openbaarmaking in par.4 van de wet worden schijnbaar alleen technisch aangepast door samenvoeging van artikel 4.1 en 4.2. Door de voorgestelde formuleringen verdwijnt echter de plicht tot openbaarmaking van bovenmatige ontslaguitkeringen aan niet-topfunctionarissen. Dit zal niet de bedoeling van de wetgever zijn. In de artikelsgewijze toelichting wordt nog wel gerefereerd aan de ontslagvergoeding voor niet-topfunctionarissen. Sterker, daarbij lijkt door een verwijzing naar het betreffende artikel voor topfunctionarissen nu opeens sprake te zijn van openbaarmaking als de uitkering aan een niet-topfunctionaris hoger is dan €75.000. In de huidige wet, die ook met het Wetsvoorstel Uitbreiding reikwijdte personeel WNT, niet is gewijzigd, is sprake van een grens op de bezoldigingsnorm van €179.000. Dit behoeft correctie in de voorgestelde Evaluatiewet.

Artikel 5.3:

- In dit artikel wordt een wettelijke grondslag opgenomen voor het kosteloos opvragen van gegevens bij UWV. In het voorstel is niet uitgewerkt welke gegevens het exact betreft en op welke wijze de informatie-uitwisseling moet plaatsvinden. Het is hierdoor niet mogelijk om in dit stadium de gevolgen voor UWV te bepalen. Wel kan op basis van het concept wetsvoorstel worden geconcludeerd dat het gaat om de loonsommen van werkgevers dan wel individuele inkomens. Op basis van een eerder contact tussen Gegevensdiensten en BZK bestaat de indruk dat het gaat om de loonsommen van werkgevers.
- Als het gaat om de loonsommen van de werkgevers, dan is het van belang te melden dat UWV in de Polisadministratie alleen beschikt over de nominatieve of persoonsgerichte delen van de loonaangifte. De collectieve gedeelten van de

loonaangiften met de totalen per werkgever zijn, evenals correcties op deze totalen, alleen beschikbaar bij de Belastingdienst. Hiermee is UWV niet de juiste partij om loonsommen van werkgevers te leveren.

- Als de wens bestaat tot controle van de inkomsten van specifieke personen, dan is het van belang te melden dat UWV op basis van het BSN alleen gegevens kan leveren als de inhoud van de Polisadministratie en de bevoegdheid tot het leveren dit toelaten. Zo ontbreken in de Polisadministratie specifieke componenten die wel tot de beloning van een werknemer behoren, zoals bijvoorbeeld het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Voor het gegeven "loon in geld (= brutoloon)" is CBS de verantwoordelijke en kan UWV wel beschikken over het gegeven in de Polisadministratie maar ontbreekt de bevoegdheid tot leveren. Ook kan het voorkomen dat topfunctionarissen niet als werknemer in de zin van de loonbelasting worden gezien en daarom niet voorkomen in Polisadministratie. Ten slotte is het niet mogelijk op basis van de Polisadministratie goed onderscheid te maken tussen de (semi) publieke sector en de private sector.
- Op basis van bovenstaande argumenten, is het advies om UWV niet op te nemen in artikel 5.3.

"Begrijp ons goed: wij zijn voor een WNT* die voor iedereen geldt!"

De oorspronkelijke wet, uitgaande van de 130%-norm, wordt aangeduid als WNT1. De nieuwe wet, uitgaande van de 100% norm, als WNT-2. Onderzoek vindt momenteel plaats en richt zich op de uitbreiding van de werking van de wet en wordt gemakshalve aangeduid als WNT-3.

Met dit artikel delen wij onze inzichten en mening omtrent de ontwikkelingen rondom de Wet Normering Topinkomens die beoogt om de inkomens van alle functionarissen werkzaam in de publieke en semipublieke sector te normeren.

Als de minister-president voor € 178.000 ons kikkerland wil besturen, is er naar onze mening geen ruimte voor uitzonderingen. De norm is de norm, het argument dat er geen goede kandidaten gevonden kunnen worden, kan nooit de legitimering hiervan zijn. Alsof iedereen alleen minister-president wil worden als je gebruik kunt maken van de uitzondering om een hoger salaris af te dwingen met het argument: "er is geen betere".
Het innemen van een uitzondering op deze norm voor vele publieke functies maakt deze functie a priori niet aantrekkelijker voor diegene die maatschappelijk betrokken zijn.

Als u van mening blijft dat alle salarissen in de publieke sector aan banden gelegd moet worden, dan verwachten wij ook van de overheid dat alle salarissen aan banden worden gelegd. Het feit dat medisch specialisten en luchtverkeersleiders op voorhand uitgesloten worden is wat ons betreft dan ook een zwakte bod.

De mogelijkheid voor de minister van Binnenlandse Zaken om uitzonderingen te maken is ook een voorbeeld dat het niet werkt. Alle dieren zijn gelijk, maar sommige dieren zijn meer gelijk? De bestuurders van ziekenhuizen geven nu al aan dat geen medisch specialisten in de RvB wil. Bij het UMC heeft de minister gebruik gemaakt van deze bevoegdheid en een jaar later is het UMC onder curatele van het IGZ geplaatst. Dankzij of ondanks de WNT-norm? Hoe bedoelt u dat hoge salarissen garant staan voor goed bestuur of bedoelt u dat hoge salarissen juist niet garant staan voor goed bestuur. Wij vinden dat u als u deze wet door wilt zetten dat dit ook voor de medische specialisten zou moeten gelden. Zij dienen dan wel gecompenseerd te worden voor hun jarenlange investering in hun opleiding.

De luchtverkeersleiding uitsluiten vanwege internationale concurrentie is wel een makkelijk argument. Wij zouden ons kunnen voorstellen dat u ook oplossingen bedenkt voor de luchtverkeersleiders, bijvoorbeeld door langlopende contracten en afspraken over het terugbetalen van hun opleidingskosten en boetes als zij eerder willen vertrekken dan de contractuele afgesproken termijn. Als zij dan weg gaan na die periode naar het buitenland om meer geld te kunnen verdienen (hoger dan de Nederlandse WNT-norm dus) dan kunnen wij weer nieuwe mensen opleiden wat goed is voor onze werkgelegenheid.

De norm gaat gelden voor alle medewerkers voor de publieke en semi publieke sector. Betekent dit ook dat dit geldt voor de inhuur van accountants, fiscalisten en consultants die jaarsalarissen hebben die ver boven de WNT norm liggen? Wij verwachten dat ook hier de WNT-norm wordt gehandhaafd.
Het is dan wel van belang dat zo wordt gehandhaafd dat inkomens boven de WNT van die groepen pro rata (aandeel semi publieke sector op totale omzet kantoor) worden gekort door de overheid, opdat geen gemeenschapsgelden weglekken.

Het feit dat de AFM nu ook al in het NRC roept dat zij verwachten in de problemen te komen in de concurrentie met de grote accountantskantoren is een teken aan de wand. Wij verwachten dat naast de AFM dit natuurlijk ook geldt voor DNB, Schiphol, e.a.. Kortom aan alle kanten wordt nu al geknaagd aan de wortels van de nieuwe WNT: de uitzondering wordt toch de nieuwe norm?

Dit kan alleen worden voorkomen door gewoon heel consequent te zijn en niemand méér te laten verdienen dan de 100% norm van de WNT. Waarom zouden namelijk luchtverkeersleiders, medische specialisten, straks wellicht ziekenhuizen met medisch specialisten in de RvB, AFM, De Nederlandse Bank, e.a. wel boven de WNT-norm mogen verdienen en een kleine zorginstelling die een goede kandidaat bestuurder heeft niet. Ook daar kunnen problemen spelen die van invloed zijn voor de instroom van goede kandidaten bestuurders vanwege de identiteit van de instelling, de plaats in Nederland, de klik met een kandidaat en de instelling etc. Wij moeten nog maar zien of de minister gebruik maakt van zijn bevoegdheid om ook voor een relatief kleine instelling een uitzonderling toe te staan. De ervaring leert dat de kans hierop nihil is.

Laat het helder zijn dat wij niet tegen een bepaalde vorm van WNT zijn, maar als wij nu de discussie volgen en de consequenties die dit heeft op de hele publieke en semi – publieke sector is onze conclusie dat deze discussie is doorgeslagen.
Het feit dat je de ' krikke norm' in Arnhem hebt en Den Haag die zich niets aantrekt van overgangsregelingen, zijn wat ons betreft tekenen dat deze discussie niet meer gaat over het beteugelen van de topinkomens maar ook over 'jaloezie' van politiek versus publieke en semi publieke sector.

Het zou maar gebeuren dat een grote landelijke zorginstelling in een kleine gemeente haar hoofdkantoor heeft en het salaris van de burgemeester in die kleine gemeente de norm wordt voor die instelling.

Het feit dat de gemeente Den Haag zoals wij het nu uit de nieuwsberichten halen niet pro rata terug vordert maar de volledige overschrijding ook al maakt de gemeentelijke subsidie maar 1% van de totale omzet uit. Ook al is hier nu jurisprudentie over doordat de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft gesproken dat een gemeente volgens de wet alleen verplichtingen kan opleggen, die niet losgekoppeld kunnen worden van het doel van de subsidie. Het principe van "korten" op het maximum van de WNT-norm is niet ter discussie gesteld.

Het zou je als instelling dus nog steeds kunnen gebeuren dat als alle gemeenten dat doen en dat je dan 10 keer de overschrijding van je bestuurders salaris ten opzichte van de WNT-norm moet terug betalen.

Wij verzoeken de minister met bovenstaande rekening te houden bij de evaluatie van de WNT-2 en roepen de minister op om gemeenten te verplichten het WNT overgangsrecht te respecteren door dit wettelijk te verankeren.

Volgens ons is de minister doorgeschoten met zijn WNT-normering en dienen wij een pas op de plaats te maken. Terug naar de kern waarvoor de WNT ooit bedoeld is. Het paal en perk stellen aan de top inkomens. Wij denken dat de grens van 130% met gradaties wellicht naar grote en complexiteit toereikend is om alles te normaliseren.
Het evalueren van de WNT-1 voordat de WNT-2 normering neerwaarts wordt aangepast, komt ons logischer voor.

De grens van 130% moet dan wel voor iedereen gaan gelden ook voor DNB, AFM, medisch specialisten luchtverkeersleiders, inhuur accountants, ICT specialisten, fiscalisten, consultants etc. De ministers hebben naast hun salarissen allerlei andere zaken zoals auto's met chauffeur die niet in hun inkomen meetellen waardoor zij lagere kosten hebben dan de norm van 130%. In een financiële vergelijking: WNT-norm politiek € 178.000 plus auto = € 230.000 (semi-)publiek. Daarnaast leert de ervaring van de laatste jaren dat de ministers (-presidenten) na hun politieke carrière vanwege hun netwerk de winstverdriedubbelaar hebben ingezet met als resultaat een bijbehorende exorbitante beloning.

Hoe taakstellend kan het salaris van de minister-president zijn?

Opgemerkt moet nog worden dat er een kostenverhogend neveneffect optreedt door de verhoging van de maximum vergoeding voor de leden van de RvT en die van de voorzitter daarvan in het bijzonder. Bij een 5 hoofdige RvT met 1 voorzitter bedragen de maximale kosten voor de RvT exclusief opleidingen 4* 10% plus 1 * 15% = 55% van de maximale bezoldiging van de bestuurder op basis van de vastgestelde maximale klasse vergoeding. Een voorzichtige vergelijking van de jaarrekening 2015 ten opzichte van 2014 laat een duidelijke stijging van de RvT-vergoedingen zien. Voor gemiddeld 4 tot 6 vergaderingen per jaar een buitensporig uurtarief conform de WNT-norm?

Wij verwachten dat u onze adviezen in de consultatie meeneemt en wij worden graag op de hoogte gehouden van de verder voortgang.

Geachte minister: **Begrijp ons a.u.b. goed: wij zijn gewoon voor een WNT* die voor iedereen geldt!"**

16 mei 2016

'*WNT: Wet Normering Topinkomens

VanDoorne

Advocaten • Notarissen • Fiscalisten

NOTITIE

Aan	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties De heer dr. R.H.A. Plasterk
Van	Willemien Bischot/Corine Vernooij
Inzake	Consultatie Evaluatiewet WNT
Datum	30 mei 2016

---

1 Inleiding

1.1 Op 2 mei 2016 is de wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar aanleiding van de eerste wetsevaluatie ter consultatie gepubliceerd in het concept wetsvoorstel Evaluatiewet WNT (de "**Evaluatiewet**"). Van Doorne heeft de Evaluatiewet zorgvuldig bestudeerd en maakt graag van de gelegenheid gebruik op verschillende onderdelen te reageren, zoals de verruiming van de begrippen "topfunctionaris" en "gelieerde rechtspersoon", de anticumulatieregeling en de antimisbruikbepaling.

2 Verruiming begrip 'topfunctionaris'

2.1 In de Evaluatiewet wordt voorgesteld het begrip 'topfunctionaris' in artikel 1.1 WNT uit te breiden, zodat ook een gewezen topfunctionaris die de functie van topfunctionaris voor een periode langer dan twaalf maanden heeft vervuld en na beëindiging van die functievervulling in dienst blijft bij de desbetreffende WNT-instelling, voor een periode van vier jaar onder het begrip valt. Consequentie daarvan is dat de in de WNT genoemde bezoldigingsmaxima en gemaximeerde ontslagvergoeding nog vier jaar van toepassing zullen blijven op de gewezen topfunctionaris.

2.2 De regering beoogt hiermee te voorkomen dat topfunctionarissen zich anders positioneren binnen de organisatie om aan de normering van de WNT te voorkomen. Daarbij wordt gewezen op de situatie waarin topfunctionarissen aftreden en vervolgens nog enige tijd aanblijven als adviseur.

2.3 Los van de vraag of uitbreiding van het begrip topfunctionaris noodzakelijk is, lijkt de verruiming van het begrip niet te zijn afgestemd met het onlangs eveneens ter consultatie gepubliceerde wetsvoorstel Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT. Verder zou de verruiming van het begrip in de praktijk tot onduidelijke en onwenselijke situaties kunnen leiden. Wat geldt bijvoorbeeld voor een medisch specialist tevens zijnde bestuurder van een ziekenhuis die na zijn aftreden als bestuurder zijn medische praktijk wenst uit te oefenen in hetzelfde ziekenhuis? Medisch specialisten vallen niet onder de WNT, maar de betreffende specialist zal - in het licht van de voorgestelde tekst - nog gedurende vier jaar kwalificeren als topfunctionaris en gebonden zijn aan onder meer het bezoldigingsmaximum.

3 Verruiming begrip 'gelieerde rechtspersoon'

3.1 Op grond van de huidige WNT kwalificeren rechtspersonen die zijn opgericht door een WNT-instelling die op bijlage 1, 2 of 3 van de WNT staan of rechtspersonen waarin een orgaan of functionaris van een WNT-instelling die op bijlage 1, 2 of 3 van de WNT staan en die namens

Van Doorne N.V. is gevestigd te Amsterdam en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34199342. Van Doorne N.V. is de enige opdrachtnemer van alle werkzaamheden. Op deze werkzaamheden en alle rechtsverhoudingen met derden zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden van Van Doorne N.V. en haar dochtermaatschappijen, waarin een beperking van aansprakelijkheid is opgenomen. Deze Voorwaarden die zijn gedeponeerd ter griffie van de rechtbank te Amsterdam, kunnen worden geraadpleegd op www.vandoorne.com en worden op verzoek toegezonden.

Van Doorne N.V. has its registered offices in Amsterdam and is registered with the Commercial Register under number 34199342. Van Doorne N.V. is the exclusive contracting party in respect of all commissioned work. This work and all legal relations with third parties shall be governed by the General Terms of Van Doorne N.V. and its subsidiaries which include a limitation of liability. These Terms, which have been filed with the District Court at Amsterdam, may be consulted at www.vandoorne.com and will be forwarded upon request.

zo'n WNT-instelling een of meer leden in het bestuur benoemt of op andere wijze invloed heeft op het beheer of beleid als 'gelieerde rechtspersonen'.

3.2 Werkt een topfunctionaris bij een WNT-instelling en een gelieerde rechtspersoon, dan mag de som van de bezoldigingen verkregen bij de WNT-instelling en bij de gelieerde rechtspersoon niet meer zijn dan de voor de WNT-instelling geldende norm.

3.3 Om de WNT beter te laten aansluiten bij de grote variëteit in organisatiestructuren die in de (semi-)publieke sector voorkomen, wordt in de Evaluatiewet voorgesteld het begrip gelieerde rechtspersoon in artikel 1.1 WNT te verruimen, door twee nieuwe criteria toe te voegen aan de definitie van gelieerde rechtspersoon.

3.4 Allereerst wordt voorgesteld een privaatrechtelijke rechtspersoon die een rechtspersoon als bedoeld in bijlage 1, 2 of 3 (mede) heeft opgericht dan wel één of meer leden in het bestuur van die rechtspersoon benoemt of op andere wijze invloed van betekenis heeft op het beheer of beleid van die rechtspersoon aan te merken als gelieerde rechtspersoon. Onder 'mede oprichten' wordt uitdrukkelijk ook 'doen oprichten' verstaan.

3.5 Ten tweede wordt voorgesteld een rechtspersoon die samen met een rechtspersoon als bedoeld in bijlage 1, 2 of 3 deel uitmaakt van een groep verbonden rechtspersonen, als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek als gelieerde rechtspersoon aan te merken. Als een rechtspersoon binnen een concern onder de WNT valt, dan worden de andere groepsmaatschappijen (die zelf als zodanig niet onder de WNT vallen) als gelieerde rechtspersoon aangemerkt.

3.6 In aanvulling op het voorstel om de definitie van het begrip gelieerde instelling te verruimen, wordt voorgesteld om holdings met daarbinnen WNT-instellingen onder de reikwijdte van de WNT te brengen (middels een nieuw artikel 1.5a WNT). Voorgesteld wordt dat niet-publiekrechtelijke rechtspersonen die feitelijk of juridisch een beslissende invloed kunnen uitoefenen over één of WNT-instellingen tevens onder de reikwijdte van de WNT te laten vallen, als de inkomsten van de groep waarvan de holding het hoofd is voor minstens vijftig procent afkomstig zijn van die rechtspersonen of instellingen.

3.7 Gelet op het doel van de WNT, het normeren van de bezoldiging in de (semi-)publieke sector, is het ons inziens niet te rechtvaardigen dat met de Evaluatiewet ook de bezoldiging van topfunctionarissen die zowel werkzaam zijn bij een WNT-instelling als een niet WNT-instelling verder wordt beperkt. Uitgangspunt zou moeten zijn dat de bezoldiging voor werkzaamheden die topfunctionarissen uitoefenen in het kader van private activiteiten niet genormeerd moeten (kunnen) worden door de WNT.

4 Anticumulatieregeling

4.1 De huidige WNT kent geen algemene cumulatiebepaling van topfuncties binnen de (semi-) publieke sector, anders dan voornoemde regeling voor een topfunctionaris die werkzaam is voor een WNT-instelling en een aan haar gelieerde rechtspersoon. Daardoor kan het - zoals ook door de wetgever erkend - voorkomen dat een topfunctionaris meerdere functies bij verschillende WNT-instellingen uitoefent en in totaal meer dan het toepasselijke bezoldigingsmaximum ontvangt voor zijn werkzaamheden.

4.2 De regering merkt in de toelichting op de Evaluatiewet op dat zij het niet wenselijk acht dat topfunctionarissen langs deze weg meer dan het ministerssalaris verdienen. Om die reden wordt in de Evaluatiewet een anticumulatiebepaling in een nieuw artikel 1.6a WNT geïntroduceerd.

Deze bepaling maximeert de totale bezoldiging voor topfunctionarissen met verschillende functies bij verschillende WNT-instellingen tot het wettelijk bezoldigingsmaximum, tenzij voor de betreffende topfunctionaris een hoger maximum geldt (bijvoorbeeld in geval van een hoger sectoraal bezoldigingsmaximum)

4.3 De regering lijkt deze bepaling vooral te hebben ingestoken om misbruiksituaties te voorkomen. Het is echter de vraag of sprake kan zijn van 'misbruik' als een topfunctionaris daadwerkelijk werkzaamheden verricht bij verschillende - niet-gelieerde - WNT-instellingen.

4.4 Naleving van de anticumulatiebepaling is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de topfunctionaris en de WNT-instellingen waarbij deze een dienstverband heeft, aldus de regering. In dat licht is het de vraag hoe in de praktijk kan en moet worden omgegaan met het anticumulatieverbod. Zo lijkt de controle op de afspraken een moeizaam proces. Een te hoge bezoldiging bij één van partijen kan daarnaast consequenties hebben voor de bezoldiging bij de andere WNT-instelling. Op grond van de Evaluatiewet is bij handhaving het deel van de bezoldiging dat de overschrijding veroorzaakt uit het meest recente dienstverband onverschuldigd betaald. Dat lijkt echter niet in alle gevallen reëel.

5 Antimisbruikbepaling

5.1 In de Evaluatiewet wordt verder voorgesteld de WNT uit te breiden met een algemene antimisbruikbepaling (nieuw artikel 1.6b). Deze bepaling houdt in dat partijen geen constructie of reeks van constructie mogen overeenkomen die beogen het doel en de strekking van de WNT ondermijnen. De bewijslast dat geen sprake is van een ontduikingsconstructie ligt bij de partijen.

5.2 Wij vragen ons af wat de toegevoegde waarde is van deze antimisbruikbepaling. Het is aan de wetgever om de kaders van de WNT te scheppen. Een wettelijke bepaling waarmee het verboden wordt om in strijd met het doel en de strekking van de WNT te handelen, maakt het voor de wetgever mogelijk om afspraken die niet in strijd zijn met de tekst van de wet achteraf aan banden te leggen. Dit leidt tot rechtsonzekerheid.

5.3 De antimisbruikbepaling is bovendien onduidelijk geformuleerd en roept verschillende vragen op. De toetsingscriteria zijn onbekend, evenals de definitie van het begrip 'constructie' en de gevolgen van het niet-naleven van deze bepaling. Het lijkt daarom raadzaam om deze bepaling te schrappen of in ieder geval zorgvuldiger te definiëren.

6 Conclusie

6.1 Op grond van bovenstaande stellen wij vast dat de Evaluatiewet in ieder geval op voornoemde onderdelen onvoldoende is uitgewerkt en niet verenigbaar is met fundamentele rechtsbeginselen. Wij dringen er dan ook op aan de Evaluatiewet te heroverwegen.

6.2 Tot een nadere toelichting zijn we uiteraard graag bereid.

Met vriendelijke groet,

Willemien Bischot/Corine Vernooij
Van Doorne

Evaluatiewet WNT

Reactie

Naam	
Emailadres	
Plaats	ZWOLLE
Datum	02 mei 2016 (13:21)
Status	Goedgekeurd
Openbaar	Nee

Vraag 1
In hoeverre draagt de Evaluatiewet WNT, zoals beoogd, bij aan het verbeteren van de doelmatigheid en uitvoering van de WNT?

Deze tekst staat vol verhullend taalgebruik, `technische wijzigingen`???, `doelmatig`, `effectief`in deze niet vermelde context?(wat, hoe,gevolgen?'

Ik ruik verzachtentingen,omzettingen, toch extra voordelen bovenop een toch al hoog inkomen....
Get real zeg!! waarom voor hen een aparte werkelijkheid? Het godendom gehonoreerd? Die wet kwam er niet voor niets..bij anderen werden de wetten er NIET verzachtend en maniplerend doorgevoerd!
Kortom: ik geloof helemaal niet in verbetering.Eerder nog meer oprekken en manipuleren.enz
Dus hou voet bij stuk!! Het gaat gewoon naar minder tot de vastgestelde grens.Klaar uit.Zo niet, succes dan. Er is heus wel een ander voor dat bedrag te vinden. deze regel geldt voor anderen ook!

Nu ontstaat het idee dat de kliek van de achterkamertjes weer goed voor zichzelf zorgt.

Er wordt hier zelfs gesuggereerd dat als iemand een te laag inkomen krijgt naar zijn zin en aanzien dat die iemand gaat òntwijken`om aan meer geld te komen..

Wel, dan krijgt hij
a: al teveel geldt om opgenomen te worden in de papers
b er is eerder bewijs van het omgekeerde. Loyaliteit en motivatie wordt niet met bakken geld meer gekocht!!De motiverende waarde van geld is dan weg..dan gaat aanzien, grote sier, belangrijkheid en macht tellen.

Dit is een volstrekt verkeerd uitgangspunt.

Ik kan me heel andere constructies voorstellen..Deze topfunctionarissen zonder dubbele controle GEEN toegang tot besteding financiele middelen

te geven.
Hou de fikken af van geld,ver van het vuur.
Top is nu doorgaans theater, verpakking en geen inhoud..Breng terug naar inhoud en dan is "top"doorgaans niet veel meer waard..stagnatie en dwarsliggen..laten zien wie de "BAAS"is zonder te wat weten waarom en waarvover het gaat.

ik heb veel ervaringen met deze TOPmensen..Heel NL heeft er ervaring mee...en we mogen allemaal ervaren hoe goed deze "top"mensen het er van af hebben gracht.

Van:
Verzonden: maandag 30 mei 2016 13:18
Aan:
Onderwerp: reactie VCP nav consultatie conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT

Opvolgingsmarkering: Opvolgen
Markeringsstatus: Gemarkeerd

Geachte heer

De VCP heeft kennisgenomen van het conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT.
Wij constateren dat er een aantal terechte versoepelingen worden voorgesteld, bijvoorbeeld rondom de variabele beloning.
Ondanks de bij u bekende kritiek van de VCP op de WNT zien wij geen verdere aanleiding om te reageren op voorliggend conceptwetvoorstel.

Met vriendelijke groet,

vcp
vakcentrale voor professionals

www.vcp.nl

Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW 's-Gravenhage
Postbus 90525
2509 LM 's-Gravenhage

Volg de VCP Nieuwsbrief of @VCProfessionals of LinkedIn

Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen
Torenstraat 19B
2513 BN Den Haag

Den Haag, 25 mei 2016

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties
Ter attentie van de heer
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Geachte heer

Hierbij voldoet het bestuur van de Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen aan het verzoek van 29 april 2016 van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties om te reageren op het conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT.

Met dit wetsvoorstel beoogt de minister van BZK de uitvoering en de doelmatigheid van de wet te verbeteren, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de doeltreffendheid, alsmede de effectiviteit van de wet te verhogen.
Deze doelstellingen worden door het bestuur van de VTH gedeeld.

In de uitwerking van het voorstel worden weliswaar vereenvoudigingen voorgesteld om bijvoorbeeld de administratieve lastendruk te verminderen, maar niet aan de indruk kan worden ontkomen dat op andere terreinen de complexiteit wordt verhoogd.

Dit geldt in het bijzonder voor het gestelde in hoofdstuk 4 'Aanpassingen van de normering van de ontslagvergoedingen'. Het aantal hier verwoorde modaliteiten maakt juiste toepassing voor de betrokkenen niet eenvoudig. De ingewikkeldheid en verwevenheid in dit gedeelte zorgen er wellicht voor dat een tegenovergesteld doel wordt bereikt dan beoogd is.

Het hierboven gestelde is ook van toepassing op hoofdstuk 5 'Het tegengaan van wetsontwijking'. Door aanvullende maatregelen wordt het web weliswaar verder gesloten, maar de wet- en regelgeving dienaangaande bevorderen nu juist de transparantie niet.

Het blijft op zich eigenaardig dat de indexering van het loon in het kader van de WNT twee jaar achterloopt op de daadwerkelijke, structurele loonstijgingen in de publieke sector. Om de gelijkwaardigheid met andere functionarissen/werknemers in de betrokken sectoren te waarborgen, zou aanpassing van de termijn wenselijk zijn.

Het van toepassing verklaren van de anticumulatiebepaling op bestuurdersfuncties en niet op voorzitters en leden van toezichthoudende organen geeft aanleiding tot het zetten van vraagtekens. Ofschoon de rationaliteit erachter verdedigd wordt, is deze ongelijkheid arbitrair en ook niet passend in de positie, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die aan de Raden van Toezicht, krachtens de Wet Versterking Bestuurskracht in het hoger onderwijs worden toebedeeld. Hierbij speelt ook dat

door andere regelgeving van het ministerie van Financiën de aanstelling/benoeming van de leden van de Raden van Toezicht heel divers en complex kan zijn.

Over het algemeen moet worden geconcludeerd dat deze Evaluatiewet de WNT door verdere uitzonderingen en aanvullingen nog moeilijker te doorgronden maakt. In wezen is er een proces ontstaan dat steeds verdere parafasering noodzakelijk is om het web te sluiten en alle modaliteiten en risico's op overtredingen te ondervangen. Dit leidt tot een eclectische wet – een soort breiwerk – die voor betrokkenen en Raden van Toezicht steeds moeilijker te ontrafelen is. Hierdoor wordt de noodzaak om hoog betaalde experts/accountants te raadplegen teneinde fouten te voorkomen steeds groter. Dit leidt weer tot hogere administratieve lasten.

Zoals hierboven al is gesteld, wordt door de steeds verder gaande juridificering en codificering van de WNT het voor de Raden van Toezicht van de hogescholen steeds complexer om op de juiste wijze zelfstandig uitvoering te geven aan het gestelde. Aangereikte teksten vanuit de hogeschool, aangaande de bezoldiging van de Colleges van Bestuur, zijn - door de WNT - praktisch niet zelfstandig te doorgronden en te beoordelen. Om misverstanden te voorkomen, is het noodzakelijk dat de Raad van Toezicht derden raadpleegt, zoals een jurist en/of fiscalist. Deze handelwijze kan spanning *geven* in de onderlinge vertrouwensrelatie tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Het gevolg is namelijk niet alleen vertraging in de verdere besluitvorming, maar vooral ook een steeds verdere verfijning, parafasering en exegese door College en Raad van de teksten.

Samenvattend kan geconcludeerd worden, dat de steeds verfijndere regelgeving leidt tot uitholling van de taak en functie van de Raden van Toezicht van de hogescholen. In dit geval wordt de bevoegdheid om de salariëring van de Colleges van Bestuur vast te stellen, door strikte regelgeving, bepaald door het ministerie van OCW. De verantwoordelijkheid en de aansprakelijkheid liggen echter wel bij de Raden van Toezicht, die in het ingewikkelde labyrint van regels tot besluiten moeten komen.

Het zou verstandig geweest zijn om eerst een aantal hoorzittingen te houden met direct betrokkenen om van hen te vernemen welke praktische uitvoeringsproblemen zich voordoen. Mede op basis van de uitkomsten van deze bijeenkomsten zou een aanvullend wetgevingstraject kunnen worden ingezet.

Gaarne is het bestuur van de Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen betrokken bij de verdere vormgeving van de evaluatie van de WNT nu en in de toekomst.

Namens het bestuur van de Vereniging van Toezichthouders van Hogescholen verblijf ik,

met vriendelijke hoogachting,

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

Betreft: reactie internetconsultatie Evaluatiewet WNT

Tilburg, XX-6-2016

Geachte heer Plasterk,

In het najaar van 2015 heeft u een evaluatie uitgevoerd van de Wet Normering Topinkomens. Ter uitvoering van de aanbevelingen daaruit heeft u een ontwerp Wetsvoorstel voorbereid, de 'Evaluatiewet WNT'. Graag maakt de Vereniging van Gemeentesecretarissen gebruik van de mogelijkheid om daarop te reageren. In het bijzonder willen wij u vragen om aandacht te besteden aan het financiële risico dat 'ongewenste' non-activiteit met zich meebrengt voor onze leden. Recente praktijkvoorbeelden, die wij ook met uw ambtenaren hebben gedeeld, laten zien dat de WNT op dit punt tot onbedoelde effecten leidt.

Waardering voor de gezette stappen
Wij waarderen de door u gezette stappen om knelpunten in de bestaande wet- en regelgeving snel op te lossen. Dat geldt niet alleen voor deze evaluatiewet, maar ook voor de helderheid die wordt geboden door de recent gepubliceerde Beleidsregel contractovername door mobiliteitsbureaus. Wij constateren met u dat de WNT voldoet voor wat betreft de normering van topsalarissen en het vastleggen van een maatschappelijk aanvaardbaar maximum.

Wij hopen dat de resterende onderdelen, zoals de aansluiting tussen WNT en het Burgerlijk Wetboek voor wat betreft de transitievergoeding ook snel geregeld worden.

De wijziging van artikel 2.10 verduidelijkt de mogelijkheid van een werk-naar-werktraject wanneer dit in de CAO of elders is geregeld. In de voor onze leden toepasselijke regeling, de CAR-UWO, is een werk-naar-werktraject alleen voorzien bij ontslag op grond van artikel 8:6 (onbekwaamheid of ongeschiktheid). In het overgrote deel van de gevallen vindt ontslag echter plaats op grond van artikel 8:8 (overige gronden, zoals 'onverenigbaarheid van karakter'). In die zin biedt het voorstel weinig ruimte voor onze leden om een begeleide overstap naar een nieuwe functie te maken.

Onopgelost knelpunt
Bovenstaande betekent dat een werk-naar-werktraject gefinancierd zal moeten worden uit de overeengekomen ontslagvergoeding. Het beschikbare, maximale bedrag zou daarvoor in principe ruimte moeten bieden. In de praktijk blijkt echter dat een groot deel van de beschikbare vergoeding noodgedwongen besteed wordt aan een periode van (ongewenste!) non-activiteit. Colleges nemen vaak eerst een besluit om een secretaris op non-actief te stellen, uit de functie te ontheffen of bijzonder verlof te geven, voordat een formeel ontslagbesluit wordt genomen. Daar gaan regelmatig maanden overheen.
Voor invoering van de WNT was het 'risico' van deze tussenfase voor rekening van de werkgever, onder de WNT zullen accountants het in deze periode ontvangen loon echter als onverschuldigd

betaald aanmerken. Het risico voor de kosten in een dergelijke periode van non-activiteit is door de WNT dus verschoven van de werkgever (gemeente) naar de werknemer (gemeentesecretaris).

De VGS vindt deze ontwikkeling om twee redenen onwenselijk. In de eerste plaats omdat het gemeentesecretarissen welhaast dwingt om geschillen direct op scherp te zetten. Een periode van overleg of mediation gaat meteen ten koste van de ontslagvergoeding. Vanuit een perspectief van goed werkgever- en werknemerschap vinden wij dat niet passen bij de wenselijke verhoudingen.
In de tweede plaats is de regeling onrechtvaardig omdat passende werkzaamheden, zeker in kleinere gemeenten, niet snel voorhanden zullen zijn. Non-activiteit is dus bijna onvermijdelijk. Voor uw Rijksambtenaren bij de ABD bestaat bij een conflict de mogelijkheid om binnen het Rijk andere taken op te pakken, waardoor non-activiteit kan worden voorkomen. Die 'ontsnappingsroute' is voor onze leden niet beschikbaar.

Kortom, de WNT legt een risico bij onze leden neer, waardoor zij gedwongen worden om het conflict met hun werkgever aan te gaan om non-activiteit tegen te gaan in plaats van in goed overleg een minnelijke overeenkomst na te streven. Dat is een risico dat zich elders binnen de overheid niet of in veel mindere mate voordoet.

Wij verzoeken u dan ook om de WNT op dit punt verder aan te passen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door aan artikel 2:10 een, ten opzichte van uw ontwerp, aanvullend lid 4(a) op te nemen dat luidt:

> *"Het derde lid is niet van toepassing indien de werkgever het niet mogelijk maakt om passende werkzaamheden uit te voeren waardoor de non-activiteit wordt opgeheven."*

Een alternatieve formulering zou kunnen zijn door in het bestaande lid 3 van artikel 2:10 het woord *"verwijtbaar"* op te nemen na het woord dienstverband in de zin *"periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband verwijtbaar geen taken meer vervult."*
De intentie en uitwerking hiervan zou in een beleidsregel of toelichting kunnen worden uitgewerkt.

Proces van de evaluatie
Gezien onze eerdere contacten en zienswijzen kent u het belang van de WNT voor onze leden en de zorgen daarover. Wij zouden u daarom willen vragen om in het vervolg onze vereniging actief te informeren over voorgestelde wetswijzigingen en consultaties, zoals u dat ook bij andere verenigingen doet.

Hoogachtend,
De Vereniging van Gemeentesecretarissen,

G.G.H.M. Haanen
Voorzitter

0062016000911

Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Ministerie van BZK
Dhr. dr. R.H.A. Plasterk
Postbus 20011
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

doorkiesnummer	uw kenmerk	bijlage(n)
betreft	ons kenmerk	datum
Reactie VNG op consultatie Evaluatiewet WNT	ECWGO/U201600863	3 juni 2016

Geachte heer Plasterk,

U hebt de VNG verzocht te reageren op het concept wetsvoorstel van de wet tot wijziging van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector naar aanleiding van de wetsevaluatie (Evaluatiewet WNT). Hierbij ontvangt u onze reactie.
De VNG is blij met uw voornemen om de administratieve lasten te verminderen. In hoeverre de door u voorgestelde lichtere eisen precies zullen uitwerken voor kleine GR-en gemeenten zal in de praktijk moeten worden ondervonden. Wij gaan ervan uit dat u ervoor open staat ervaringen te vernemen en eventueel weer mee te nemen bij een volgende evaluatie.
Een van de onderdelen van de voorgenomen administratieve lastenverlichting is een einde van het bonusverbod. Daar is de VNG erg blij mee, omdat dit categorale bonusverbod er feitelijk aan in de weg stond en staat om ons beloningsbeleid toe te passen, dat resultaatgericht is en gewenst gedrag beloont en dat niet leidt tot overschrijding van het WNT-maximum.

De VNG is ook te spreken over de voorgestelde wijzigingen rond de beeindigingsregelingen. Het Van-werk-naar-werktraject dat met de vakbonden overeen is gekomen kan hierdoor worden voortgezet.
Het is daarnaast prettig dat u regelingen op basis van sociaal plannen die door werkgever en vakorganisaties of OR worden afgesproken buiten de normering wil laten. Een vraag van onze kant is of hiermee ook afkoop van WW-rechten, die als keuzemogelijkheid geldt zowel op grond van onze cao als op grond van veel sociaal plannen die gemeente sluiten, mogelijk blijft zonder dat dit strijd met de WNT oplevert. Voor eigen risicodragers loopt dit afkoopbedrag snel op tot een hoog bedrag.
Een tweede vraag is of een vertrekregeling gebaseerd op een sociaal plan, waar echter een andere ontslagreden onderligt dan reorganisatie, ook uitgezonderd kan blijven.
Tot slot nog enkele kanttekeningen.
De voorgestelde anticumulatie bepaling regelt dat iemand die bij twee organisaties die onder de WNT vallen werkt als topfunctionaris niet meer mag verdienen dan het WNT-maximum, terwijl hij of zij bij beide instellingen onder het maximum blijft. Het zal in de praktijk niet veel voorkomen, en de vraag is

of de voorgestane oplossing werkbaar en fair is.

In de memorie van toelichting, paragraaf 5.3, pagina 9 wordt er een verandering voorgesteld die niet nodig is als WNT 3 doorgevoerd is. Het is ons duidelijk dat dit wetvoorstel en de WNT 3 separaat in consultatie gaan, maar denkbaar is dat nu al wordt geregeld dat dit vervalt zodra de WNT 3 tot stand is gekomen.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van deze brief, dan kunt u vanzelfsprekend met ons contact opnemen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

J. Kriens
Voorzitter directieraad

Van:
Verzonden: woensdag 1 juni 2016 14:55
Aan:
CC:
Onderwerp: conceptreactie VSNU op Evaluatiewet WNT

Beste

Naar aanleiding van ons telefoongesprek van maandag, mail ik hierbij vast informeel de conceptreactie van de VSNU op de Evaluatiewet WNT. Het gaat nadrukkelijk nog steeds om een conceptreactie; we wachten nog op definitieve bestuurlijk consensus over deze reactie. Zodra die er is, laten we dit weten, maar het concept sturen we vast door zodat jij al rekening kan houden met de inhoud van de reactie die wij eventueel zullen geven.

Eén van de hoofdonderwerpen uit het wetsvoorstel is aanpassing van de normering van ontslagvergoedingen. In de memorie van toelichting bij de evaluatiewet WNT wordt aangegeven dat een belangrijke reden voor de voorgestelde aanpassingen is dat het onwenselijk is wanneer de ontslagarrangementen voor topfunctionarissen en niet-topfunctionarissen binnen één instelling zonder aanwijsbare reden sterk verschillen. Ondanks de nu voorgestelde aanpassingen, blijft dit in onze sector door de komst van de WNT echter het geval. We lichten dit graag nader toe en doen een voorstel om dit op te lossen.

Onze sector kent een ontslaguitkeringsregeling (BWNU) die is vastgelegd in de cao. In onze cao is echter bepaald dat de cao, en daarmee de ontslaguitkeringsregeling, niet van toepassing is op een lid van het College van Bestuur. De motivatie hierachter is dat de bestuurders als werkgevers anders hun eigen cao afsluiten. Voor onze bestuurders zijn derhalve geen ontslaguitkeringen geregeld in een algemeen verbindend verklaarde cao.

Afhankelijk van het arbeidsverleden kan de ontslaguitkering uit onze BWNU voor niet-topfunctionarissen oplopen tot een bedrag ruim boven de €75.000. Tot 2013 gold deze ontslaguitkeringsregeling ook volledig voor leden van het College van Bestuur, dit op grond van het Besluit rechtspositie leden van colleges van bestuur van openbare universiteiten. Met het vervallen van dit besluit en de inwerkingtreding van de WNT in 2013, is dit echter niet meer het geval. Hoewel universiteiten in veel gevallen de ontslaguitkering uit de cao in de arbeidsovereenkomst met topfunctionarissen nog steeds op hen van toepassing verklaren, bepaalt de WNT voor topfunctionarissen dat de ontslaguitkering uit onze BWNU bij eventuele andere (ontslag)uitkering(en) moet worden opgeteld en samen maximaal €75.000 kan bedragen.

Dit verschil in rechtspositie tussen topfunctionarissen en niet-topfunctionarissen is in onze ogen niet wenselijk.

Een mogelijke oplossing voor dit probleem is dat uitkeringen die voortvloeien uit sectorale cao's waarbij topfunctionarissen van de werkingssfeer zijn uitgesloten niet als een ontslagvergoeding worden aangemerkt voor toepassing van de WNT. Wij vragen u een dergelijke aanpassing van de WNT in overweging te nemen.

Mochten er vragen zijn naar aanleiding van bovenstaande zijn mijn collega zie cc en n ikzelf vanzelfsprekend bereikbaar.

Met vriendelijke groet,

Vereniging van Universiteiten (VSNU) • Lange Houtstraat 2 • Postbus 13739 • 2501 ES Den Haag
T +31 (0)70 302 14 00 • F +31 (0)70 302 14 95 • www.vsnu.nl

Dit mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Als dit bericht niet voor u bestemd is, wordt u vriendelijk verzocht dit aan de afzender te melden. De VSNU staat door de elektronische verzending van dit bericht niet in voor de juiste en volledige overbrenging van de inhoud, noch voor tijdige ontvangst daarvan. Aan de inhoud van dit mailbericht kunt u geen rechten ontlenen.

VTW

vereniging van toezichthouders in woningcorporaties

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
t.a.v. de heer
Postbus 20001
2500 EA Den Haag

Kenmerk VTW/2016/007
Betreft Consultatie Evaluatiewet WNT
Datum 3 juni 2016

Geachte heer

Met uw brief van 29 april 2016 heeft u de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) geïnformeerd over de consultatie conceptwetsvoorstel Evaluatiewet WNT. Het ministerie beoogt met dit wetsvoorstel maatregelen te realiseren die volgend uit de eerste evaluatie van de WNT en de doelmatigheid en de uitvoering van de wet te verbeteren.
Hieronder onze reactie op een aantal onderdelen van de voorgestelde wijziging.

Vermindering administratieve lasten
De VTW onderschrijft het standpunt dat Aedes en de NVBW in hun gezamenlijke brief naar voren hebben gebracht.

Aanpassing normering ontslagvergoeding
De VTW is eind 2015 onaangenaam getroffen door de handelwijze van de corporatie Weller Wonen uit Heerlen. Uit onderzoek van Dagblad De Limburger / Limburgs Dagblad is gebleken dat leden van de raad van commissarissen bij vertrek ontslagvergoedingen hebben aangenomen. De VTW heeft bij publicatie ook aangegeven dat het verlenen van ontslagvergoedingen aan toezichthouders onwenselijk is. In onze optiek tast dit de onafhankelijkheid van het intern toezicht aan. Daarnaast het maatschappelijk gezien onacceptabel dat toezichthouders bij vertrek aanspraak zouden kunnen maken op een ontslagvergoeding. Toezichthouders zijn geen medewerkers van de corporatie en zouden onzes inziens niet in aanmerking moeten kunnen komen voor ontslagvergoeding.
Volgens artikel 2:10 van de WNT hebben toezichthouders (zijnde topfunctionarissen in de zin van de wet) wettelijk gezien wel recht op een ontslagvergoeding.

De VTW geeft u in overweging om dit artikel aan te passen, of een lid toe te voegen dat toezichthouders uitsluit van het verkrijgen van een ontslagvergoeding.

Wat de VTW een minder geslaagde ontwikkeling vindt, is dat de meeste ontslagvergoedingen niet meer worden opgenomen in de jaarrekening van de corporatie. Dit vermindert de transparantie en zorgt naar onze mening voor een ongewenste onduidelijkheid die naar de maatschappelijke omgeving van bijvoorbeeld woningcorporaties een negatief signaal afgeeft. Bij een transparante verantwoording hoort ook het melden van ontslagvergoedingen van topfunctionarissen.

De invoering van de wetswijzigingen
De VTW heeft herhaaldelijk aandacht gevraagd voor de in onze ogen overhaaste wijzigingen in wet- en regelgeving. Door de stapeling van WNT, WNT 2 (verlaging bezoldigingsmaximum) en nu WNT 3 (uitbreiding reikwijdte) , inclusief diverse reparatiewetten en aanpassingswetten, is er een onoverzichtelijke kluwen aan normering van topinkomens ontstaan. Daarnaast zijn er nog diverse uitvoeringsbesluiten en sectorale regelingen die de WNT verder normeren.
Het feit dat de WNT nog geëvalueerd moet worden, terwijl de WNT 2 reeds is ingevoerd en de WNT3 eerder deze maand ter consultatie voorlag, onderstreept dit alleen nog maar.

Wij pleiten er dan ook voor om deze evaluatie gelijktijdig in de voeren met de beoogde WNT 3, zodat verdere versnippering van regelgeving enigszins wordt beperkt.

Met vriendelijke groet,

Albert Kerssies
Directeur VTW

jm
2SG
3F.02

Ministerie van OCW	
Zaaknr	
Datum reg	07 JUNI 2016
E-Doenr.	
Directie	F.02

VTOI
MAATSCHAPPELIJK TOEZIEN

Ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschappen
T.a.v. mevrouw Dr. M Bussemaker
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

Kenmerk: VTOI/2016/046
Datum: 31 mei 2016
Betreft: Consultatie conceptwetsvoorstel WNT-3

Geachte mevrouw Bussemaker,

Bijgaand ontvangt u een afschrift van de reactie van het bestuur van de VTOI betreffende de consultatie het conceptwetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3).

Hoogachtend,
namens het bestuur van de VTOI,

C.M.M. Noom,
voorzitter

Bijlage: brief consultatie conceptwetsvoorstel WNT-3

VERENIGING VAN TOEZICHTHOUDERS IN ONDERWIJSINSTELLINGEN
Postbus 275 | 2700 AG Zoetermeer | T 079 363 81 04 | F 079 363 81 05 | E bureau@vtoi.nl | I www.vtoi.nl | IBAN NL97 ABNA 0476 6282 96 | KvK 27263790

VTOI
MAATSCHAPPELIJK TOEZIEN

Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
T.a.v. mevrouw
Postbus 147
2500 EA Den Haag

Kenmerk: VTOI/2016/045
Datum: 31 mei 2016
Betreft: Consultatie conceptwetsvoorstel WNT-3

Geachte mevrouw

Onze dank aan de heer Plasterk dat het conceptvoorstel van de wet tot uitbreiding personele reikwijdte WNT-3 aan ons ter consultatie is voorgelegd met het verzoek hierop te reageren.

De effecten WNT

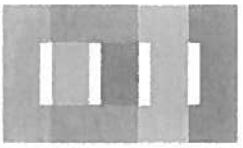
De evaluatie houdt nog geen rekening met de effecten van de WNT. De vraag was en is wat de arbeidsmarkteffecten van de WNT zijn. Vooralsnog zijn die sinds de nulmeting nog niet echt gebleken. Dit is logisch gelet op de overgangs-/afbouwperiode van zeven jaar. Het enig effect dat zich lijkt af te tekenen is een wat lagere mobiliteit van bestuurders die boven de WNT-norm zijn ingeschaald en niet hun voordelige overgangspositie willen verliezen. Bij overgang naar een nieuwe functie is namelijk direct de WNT onverkort van toepassing. Een integrale evaluatie - inclusief arbeidsmarkteffecten - wordt nu voorzien in 2020. Dit lijkt redelijk omdat via de jaarlijkse monitoring van de WNT eventuele significante effecten, early warnings, ook jaarlijks gevolgd kunnen worden. Wij kunnen deze keuze volgen.

De variabele beloning

De meest opmerkelijke wijziging in de WNT is de mogelijkheid tot het mogelijk maken van variabele beloning - bonus, gratificatie etq. - onder onverkorte handhaving van het plafond (Ministerssalaris) en de sub-sectorale plafonds in de WNT zoals in het onderwijsveld van toepassing zijn. Aangezien de maxima in de Cao bestuurders PO en Cao bestuurders VO dicht liggen tegen voornoemde plafonds heeft dit voor hen die op hun top zijn ingeschaald geen betekenis, wel voor de bestuurders die nog laag zijn ingeschaald. E.e.a. wordt nauwelijks beargumenteerd in de Memorie van toelichting. Consistent met eerder door de Minister verdedigde opvattingen is het niet.

Over prestatiebeloning valt veel te zeggen. Uit de literatuur blijkt dat het vooral werkt als je een directe relatie tussen prestatie en beloning kunt leggen zoals koppeling bij verkopers aan omzet. Het veronderstelt 'money driven' employees terwijl juist professionals intrinsiek gemotiveerd worden vanuit hun professie en niet primair door geld. Ligt er geen directe koppeling dan leert de ervaring dat de eerste keer een bonus etq. nog wel positief wordt ervaren, de 2e keer wordt het conform verwachting en de 3e keer ontstaat er onvrede bij de ontvanger als het minder wordt of uitblijft. De enige echte beloning is loopbaanontwikkeling die parellel loopt aan de kwalitatieve ontwikkeling in de functie. Wij zien dit als een wat branchevreemd motivatie-element in de semipublieke sector voor professionals.

VERENIGING VAN TOEZICHTHOUDERS IN ONDERWIJSINSTELLINGEN
Postbus 275 | 2700 AG Zoetermeer | T 079 363 81 04 | F 079 363 81 05 | E bureau@vtoi.nl | I www.vtoi.nl | IBAN NL97 ABNA 0476 6282 96 | KvK. 27263790



Het terugdringen administratieve lasten

Het terugdringen van de administratieve belasting en kosten (raming 1.900, - euro gemiddeld per instelling) vindt plaats door de verantwoording van kleinere instellingen, waarvan de bestuurder ver van de WNT-norm is ingeschaald, te verlichten. Bijvoorbeeld geen accountantscontrole en beperktere financiële verslaglegging. E.e.a. omwille van de flexibiliteit te regelen bij AMvB achten wij een goed voorstel evenals bij instellingen waar sprake is van een dubbele verantwoordingsplicht conform WNT en art. 2:383c BW deze te beperken tot een.

De ontslagvergoeding en Cao

Een positief punt is de verheldering van de ontslagvergoeding. Uitkeringen die geregeld zijn in collectieve regelingen vallen buiten de WNT. Denk aan wachtgeld en "van werk naar werk arrangementen". Ook in Cao's die geen Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) kennen. Dat is positief voor onze leden in het PO die gekozen hebben voor de Cao bestuurders PO en vooralsnog geen AVV kent. Ook collectieve regelingen bij reorganisatie of fusie vallen hieronder mits deze voor de gehele instelling gelden (geen individueel maatpak voor de overtollige bestuurder uiteraard). Deze verheldering maakt het leven in voorkomende situaties een stuk makkelijker.

Wetsontwijking en gelieerde instellingen

Wetsontwijking via de ontsnappingsroute van gelieerde instellingen wordt terecht moeilijker gemaakt: de beloning daar telt mee voor de WNT-norm. Het begrip gelieerde instelling wordt verruimd, het betreft zowel dochter als moedermaatschappijen. Evenzo telt de WNT-norm bij accumulatie van functies (functies dienen te worden opgeteld en gesaldeerd tot een bedrag dat binnen de WNT valt voor een bestuursfunctie). Dit lijkt ons juist.

WNT3

Het wetsontwerp bevat geen uitbreiding naar andere werknemers dan de welomschreven topfunctionarissen. Hiervoor komt een apart wetsontwerp, de zogenaamde WNT3. Een gewezen topfunctionaris die langer dan 12 maanden de positie van topfunctionaris heeft vervuld en in dienst blijft van de instelling blijft voor vier jaar volledig onder de WNT vallen. Wij zijn van mening dat dit een redelijke keuze is.

Rapportage Tweede Kamer

De minister stelt voor de rapportage aan de Tweede Kamer te richten op "daadwerkelijke overtredingen en getroffen handhavingsmaatregelen". Dit lijkt ons niet verstandig: het blijft van belang om degenen die in de overgangsregeling zitten te volgen tot hun aantal op nul is beland. De tweede beoogde integrale evaluatie wordt bepaald op 2020 wanneer er geen sprake meer is van overgangsrecht. Daarna wordt evaluatie per vijf jaar in plaats van drie jaar voorzien zoals bij wetsontwerpen in algemene zin gebruikelijk is. Hierin kunnen wij ons vinden.

Indexering

De huidige indexering, conform de contractuele loonstijging bij de overheid, van de WNT loopt 2 jaar achter. Bij AMvB stelt de minister voor deze te kunnen vervroegen zodra deze meer dan 500 euro verschilt van de WNT-norm. Hierin kunnen wij ons vinden.

Wettelijke rente

Wettelijke rente over onverschuldigde betaling is altijd verschuldigd los vanaf de datum waarvan de betrokken topfunctionaris hiervan kennis had en bedraagt 4% conform regeling in BW. Hierin kunnen wij ons vinden.

Systeemverantwoordelijkheid minister BZK

De minister van BZK wordt als "systeemhouder WNT" naast de vakminister medeverantwoordelijk voor sectorale regelingen gelet op het belang van het borgen van samenhang. Wij vinden dit een verstandige keuze.

Hoogachtend,
namens het bestuur van de VTOI,

C.M.M. Noom,
voorzitter