



e-NIEUWS WNT
08-12-2011

e-NIEUWS WNT update

Hierbij een e-NIEUWS update over het wetsvoorstel normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) dat afgelopen week in de Tweede Kamer is behandeld.

Leden en relaties van de VTW ontvangen e-Nieuws automatisch en hoeven zich niet aan te melden. Andere geïnteresseerden kunnen zich aanmelden via de [website](#).

Bent u lid en ontvangt u toch geen e-Nieuws dan is uw e-mailadres niet bij de VTW bekend. In dat geval wordt e-Nieuws naar het algemene e-mailadres van de corporatie gestuurd. Wilt u e-Nieuws zelf ontvangen geef uw e-mailadres dan door aan de [ledenadministratie](#).

Tweede Kamer stemt unaniem in met WNT

De Tweede Kamer heeft bij de behandeling van de WNT op 6 december 2011 unaniem ingestemd met de WNT. Er zijn veel amendementen in stemming gebracht. Hiervan zijn er acht aangenomen.

In deze e-NIEUWS wordt ingegaan op de consequenties van de geamendeerde WNT voor wonincorporaties.

De WNT in het kort

Wat houdt de WNT in. Onderstaand artikel gaat hier kort op in.

Het [wetsvoorstel normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector](#) (zie ook de [Memorie van Toelichting](#)), afgekort WNT, stelt een maximum aan de beloning van bestuurders en hoogst leidinggevendenden in de publieke en semipublieke sector en bevat regels over het openbaar maken van de beloning. Als de WNT van kracht wordt vervalt de huidige wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (WOPT). De WNT geeft de betrokken minister de bevoegdheid om de wettelijke beloningsafspraken te handhaven. In het uiterste geval kunnen betalingen die op grond van de wet verboden zijn, aan de werknemer worden ontnomen.

Corporaties in 1e regime: maximaal 30% meer dan minister

De WNT kent drie beloningsregimes. Woningcorporaties vallen evenals het onderwijs, de publieke omroep, de drinkwaterbedrijven en - doordat de Tweede Kamer het [amendement Gerbrands/Brinkman](#) heeft aangenomen - de zorg in het strengste regime. Daarbij mag de beloning van bestuurders en hoogst leidinggevendenden niet uitstijgen boven een beloningsmaximum, gebaseerd op 30 procent meer dan het brutosalaris van een minister.

Dit komt neer op een bedrag van 187.340 euro (peildatum 1 januari 2011) aan beloning plus de volgende onderdelen: het werkgeversdeel van de sociale verzekeringspremies, een gemaximeerde werkgeversbijdrage aan pensioenpremie (28.767 euro) en een gemaximeerde onkostenvergoeding (7.559 euro).

De ontslagvergoeding wordt gemaximeerd op 75.000 euro.

2e regime: sectorale norm

In het tweede regime mag de beloning niet uitstijgen boven de voor die sector geldende norm. Deze norm wordt door de betrokken minister vastgesteld. Ook hierbij geldt de gemaximeerde ontslagvergoeding van 75.000 euro.

3e regime: geen normering

Het derde regime, waaronder uitsluitend de zorgverzekeraars vallen, houdt in dat het kabinet de beloning niet normeert.

Verplichting tot openbaarmaking

Voor alle instellingen geldt dat de beloning van bestuurders openbaar wordt gemaakt. Deze verplichting tot openbaarmaking geldt ook voor de beloning van andere werknemers, als deze uitstijgt boven het voor hun geldende beloningsmaximum in de WNT.

Geen prestatiebeloningen en bonussen

Het door de Tweede Kamer aangenomen [amendement Heijnen](#) (Kamerstuk 32600, nr. 40, I) regelt dat prestatiebeloningen en bonussen geen onderdeel mogen uitmaken van de bezoldiging van functionarissen die onder de WNT vallen.

Bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) zullen regels worden gesteld in welke gevallen uitzonderingen mogelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij gratificaties die niet direct gerelateerd zijn aan de prestaties die een bestuurder uit hoofde van zijn functie levert zoals in het geval van een ambtsjubileum, mobiliteitstoeslag of bindingspremie.

Bonussen die op grond van de AmvB zijn toegestaan worden meegeteld bij het vaststellen van de beloning en tellen dus ook mee bij toetsing aan het bezoldigingsmaximum.

WNT ook van toepassing op interimcontracten van meer dan 6 maanden

Het [amendement Gerbrands/Koopmans](#) (kamerstuk 32600, nr. 35, I) bewerkstelligt dat bij een functievervulling anders dan op grond van arbeidsovereenkomst of aanstelling (waarbij gedacht moet worden aan de inhuur via een management-bv, een adviesbureau of een uitzendbureau), het bezoldigingsmaximum van toepassing is indien de functie via die weg voor meer dan zes maanden wordt uitgeoefend. Hiervan is tevens sprake als die zes maanden niet aaneengesloten zijn, maar binnen een periode van achttien maanden toch meer dan zes maanden als topfunctionaris wordt gewerkt.

In het huidige wetsvoorstel wordt het bezoldigingsmaximum van toepassing geacht indien een functievervulling anders dan op grond van arbeidsovereenkomst of aanstelling wordt uitgeoefend gedurende meer dan twaalf maanden. Dit achtte de Tweede Kamer een te lange termijn.

Overgangsregeling bestaande contracten in WNT op maximaal vier jaar

Minister Donner heeft op 7 oktober 2011 nog een [derde nota van wijziging](#) van de WNT naar de Tweede Kamer gestuurd. Dit betreft de overgangsregeling die geldt voor beloningen overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT, de zogenaamde bestaande contracten. De duur van de bezoldiging boven de WNT-norm wordt beperkt tot ten hoogste vijf jaar na inwerking treden van de WNT. Na vijf jaar dient de beloning in de drie daarop volgende jaren teruggebracht te worden tot de WNT-norm.

De Tweede Kamer heeft door het [amendement Heijnen](#) (Kamerstuk 32600, nr. 42, I-VI) aan te nemen ingestemd met het verkorten van de eerste overgangstermijn van vijf naar vier jaar.

Geen overgangsrecht voor wijzigingen na 6 december

De overgangsregeling geldt voor de bestaande contracten en aanstellingen. De gemaakte salarisafspraken blijven daarbij nog vier jaar gelden. Hierna wordt het salaris in drie jaar afgebouwd.

Een verlenging, nieuwe aanstelling of overeenkomst moet wél aan de WNT voldoen. Wijzigingen in aanstellingen en overeenkomsten in de periode tussen aanvaarding van de wet door de Tweede Kamer op 6 december 2011 en inwerkingtreding op 1 januari 2013 vallen niet onder het overgangsrecht. Als deze wijzigingen in strijd zijn met de WNT, kunnen deze onder omstandigheden ongedaan worden gemaakt.

Overgangsrecht niet van toepassing bij herbenoeming

Ook een herbenoeming wordt beschouwd als een nieuwe overeenkomst, waarop de nieuwe beloningsregels van toepassing zijn. Het overgangsrecht is daarop niet van toepassing.

Honorering commissarissen gemaximeerd

Met het aannemen door de Tweede Kamer van het [amendement Heijnen](#) (Kamerstuk 32600 nr. 33, I) wordt ook de bezoldiging van leden respectievelijk voorzitters van raden van toezicht of raden van commissarissen gemaximeerd op 5% respectievelijk 7,5% van de beloning (dit is: de beloning plus het werkgeversdeel van de sociale verzekeringspremies, de gemaximeerde werkgeversbijdrage aan pensioenpremie en de gemaximeerde onkostenvergoeding) die geldt voor de bestuurders. Bij Algemene Maatregel van Bestuur kunnen uitzonderingen kunnen worden vastgesteld ten aanzien waarvan het maximum niet geldt. De uitzonderingen zullen worden bepaald op basis van complexiteit en tijdsbesteding van de werkzaamheden van de toezichthouders.

Het [amendement Heijnen](#) (Kamerstuk 32600, nr. 39, I) geeft de betrokken minister de bevoegdheid om een forfaitaire omvang van de dienstbetrekking vast te stellen – die overeenkomt met de tijdsbesteding die in de betreffende sector gebruikelijk is – op grond waarvan hij de geldende maximale bezoldiging voor toezichthouders kan bepalen. Van deze bevoegdheid kan gebruik worden gemaakt, indien in een sector de bezoldiging voor leden van toezichthoudende organen substantieel uit de pas loopt met de toepasselijke op voltijdse functievervulling gebaseerde sectornorm.

Heijnen: koepels en brancheorganisaties ook onder WNT

In het huidige wetsvoorstel vallen brancheorganisaties en koepels - behalve die in het onderwijs - niet onder de WNT. De door de Tweede Kamer aangenomen motie Heijnen brengt ook de bezoldiging van bestuurders van koepelorganisaties onder de WNT. Hoe de minister de motie zal uitvoeren is nog niet bekend.

Eerste Kamer aan zet

Nu de Tweede Kamer heeft ingestemd met de WNT is de Eerste Kamer aan zet. De VTW zal zich ook in de richting van de Eerste Kamer verzetten tegen het van toepassing verklaren van de WNT op de corporaties en pleiten voor het onderbrengen van de corporaties in het tweede regime van de WNT met behoud van de [Sectorbrede beloningscode bestuurders woningcorporaties](#). Zie ook de [brief van de VTW](#) aan de Tweede Kamer. Sinds de invoering van de nieuwe code in 2010 laten de salarissen van bestuurders van corporaties een [dalende trend](#) zien.

De WNT verschuift de verantwoordelijkheid voor de bezoldiging van de raad van commissarissen naar de rijksoverheid terwijl, zoals de Raad van State in zijn [advies](#) van augustus 2010 terecht opmerkte, "de bezoldiging van topfunctionarissen in de semipublieke sector de verantwoordelijkheid is van raden van toezicht of raden van commissarissen".

Een nadere onderbouwing van het standpunt van de VTW is te lezen in de [samenvatting van het advies](#) van prof.mr. F.B.J. Grapperhaus en mr.drs. S.A. Kampijon (Allen & Overy). Deze hebben op verzoek van de VTW en de NVBW een nader onderzoek verricht naar de (on)rechtmatigheid van de WNT. De samenvatting van het advies is naar de betreffende woordvoerders van de Tweede Kamerfracties gestuurd. Het volledige rapport zal met de Eerste Kamer worden besproken als de WNT daar wordt behandeld.

WNT waarschijnlijk per 1 januari 2013 in werking

Niet verwacht wordt dat de Eerste Kamer de WNT nog voor het kerstreces zal behandelen. Daarom is het waarschijnlijk dat de WNT pas per 1 januari 2013 in werking zal treden. Tot dat moment blijft de [Sectorbrede beloningscode bestuurders woningcorporaties](#) van kracht.

Vanaf 1 januari 2013 moeten dan alle salarissen van nieuwe topfunctionarissen voldoen aan de WNT. Voor de bestaande contracten en aanstellingen geldt een overgangsregeling (zie ook het artikel 'Overgangsregeling bestaande contracten in WNT op maximaal vier jaar' elders in deze e-NIEUWS). De gemaakte salarisafspraken blijven daarbij nog vier jaar gelden. Hierna wordt het salaris in drie jaar afgebouwd. Een verlenging, nieuwe aanstelling of overeenkomst moet wél aan de WNT voldoen. Wijzigingen in aanstellingen en overeenkomsten in de periode tussen aanvaarding van de wet door de Tweede Kamer op 6 december 2011 en inwerkingtreding op 1 januari 2013 vallen niet onder het overgangsrecht. Als deze wijzigingen in strijd zijn met de WNT, kunnen deze onder omstandigheden ongedaan worden gemaakt.

Als u geen nieuwsbrief van VTW meer wilt ontvangen, [klik hier](#).