

Aan: Raad van Toezicht en instellingsbestuur

Van: SP Hilversum

Datum 26 juli 2015

Betreft: Voorlichting Wet Normering Topinkomens

Geachte 

Met ingang van 1 januari 2015 is het algemene bezoldigingsmaximum in de Wet Normering Topinkomens verlaagd naar het niveau van een minister. Doel van deze wet is het voorkomen van ongewenst hoge beloningen in de publieke sector. U bent een bestuurder van een zorginstelling vallend onder de Wet Normering Topinkomens die 13.422 Euro boven de norm verdient. Omdat hier sprake is van publieke middelen zijn te hoge beloningen maatschappelijk onaanvaardbaar. Daarom een moreel appèl op u om het bestuurderssalaris terug te (doen) brengen tot de WNT norm, overwegende dat,

- De Raad van Bestuur en commissarissen ongetwijfeld zeer grote verantwoordelijkheden in een krimpende organisatie hebben;
- Hilverzorg onder WNT-tabel in klasse F valt, waarbij een inkomensnorm van € 170.578,- toegestaan is;
- Nederlandse bestuurders die voor 1 januari 2013 een arbeidscontract hebben een beroep kunnen doen op een overgangsrecht;
- De beloning binnen veel zorginstellingen in de afgelopen jaren naar de wettelijke regeling al proactief – ook lopende arbeidsperiodes – is teruggebracht en een groot aantal bestuurders hun morele verantwoordelijkheid genomen hebben door hun bezoldiging vrijwillig naar beneden te brengen passend binnen de WNT – norm;
- Een aantal bestuurders van instellingen, zoals blijkt uit de jaarverslagen en recente publicaties, gebruik maakt van het overgangsrecht van de WNT;
- Beschikbare middelen voor zorg maximaal ten gunste moet komen voor het primaire proces en dus voor zorg en ondersteuning;
- Het onwenselijk en ongepast is gezien de bezuinigingsreorganisaties en daarmee gepaard gaande uitdagingen in de zorg – dat de salarissen van bestuurders van een zorginstelling boven het maximum gestelde maximum uitkomen;

De zorginstellingen waarmee wij gesproken hebben houden zich aan de Wet Normering Topinkomens en streven naar transparantie in bestuur en toezicht. Wij zijn net als hen van mening dat bestuurderssalariissen redelijk, transparant, controleerbaar en handhaafbaar moeten zijn. In dit licht vinden wij het dan ook van belang dat deze brief onderdeel uitmaakt van de inkomensgegevens (arbeidsvoorwaardelijke regelingen) van het bestuur en daarnaast groepsgewijs van alle in uw organisatie werkzame personen die u jaarlijks aan de ondernemingsraad en raad van toezicht verstrekt. Vooruitlopend op het verstrekken van de inkomensgegevens hebben wij alvast een afschrift van deze brief aan uw voorzitter van de ondernemingsraad en de raad van toezicht ter hand gesteld. In vertrouwen dat de bezoldiging binnen de gestelde WNT - norm (bijlage 1) zal gaan vallen, verblijven wij.

Met vriendelijke groet,

Namens afdelingsbestuur SP Hilversum

Rick de Jong voorzitter en Bianca Verweij fractievoorzitter

Bijlage 1 Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

1. Met ingang van 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna: "WNT") in werking getreden. Door deze wet wordt het inkomen van topfunctionarissen van onder andere zorginstellingen beperkt. Daarnaast bepaalt de WNT, kort gezegd, dat partijen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen hogere ontslagvergoeding mogen overeenkomen dan € 75.000,- bruto (dan wel maximaal één jaarsalaris als dat lager is).

2. De verplichtingen omtrent bezoldiging zijn onderverdeeld in drie regimes, te weten:

- (1) Een maximale bezoldiging (ook wel WNT-norm genoemd) voor publieke en daaraan nauw verwante instellingen;
- (2) Een sectorale bezoldigingsnorm voor aangewezen semipublieke instellingen;
- (3) Een openbaarmakingsverplichting voor aangewezen semipublieke instellingen.

3. Het eerste regime is van toepassing op bestuurders in de zorg.

4. Het bezoldigingsmaximum is alleen van toepassing op 'topfunctionarissen'. Onder topfunctionarissen worden verstaan:

- a. leden van het hoogste uitvoerende orgaan (bestuurders);
- b. leden van het hoogste toezichthoudende orgaan (toezichthouders);
- c. de hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten;
- d. degenen die belast zijn met de dagelijkse leiding.

5. Ook leidinggevenden die niet behoren tot het hoogste uitvoerende of toezichthoudende orgaan vallen onder de reikwijdte van de WNT. Voorwaarde is dat sprake is van leidinggevenden op het hoogste niveau en dat de leidinggevende belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling. Per organisatie kunnen derhalve meerdere personen als topfunctionaris worden aangemerkt. Medisch specialisten vallen als zodanig niet aan te merken als topfunctionarissen.

6. Overigens is niet relevant of de topfunctionaris werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, aanstelling, management overeenkomst of dat er een inleenconstructie tot stand is gekomen. Indien de topfunctionaris zich laat inhuren door tussenkomst van een management - BV of een adviesbureau, kan de WNT derhalve van toepassing zijn.

7. Voor topfunctionarissen geldt op basis van het eerste regime het wettelijke maximum voor de bezoldiging. De totale maximum bezoldiging voor 2014 was € 230.474,- (exclusief onbelaste onkostenvergoedingen en sociale verzekeringspremies. De sociale verzekeringspremies zijn niet genormeerd in de WNT). Dit bedrag bestaat uit de volgende componenten:

- (1) Bruto beloning: maximaal € 187.340 = 130% ministersalaris;
- (2) de verplichte sociale verzekeringspremies (werkgeversdeel);
- (3) belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen: € 8.263;
- (4) voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn (werkgeversbijdrage aan pensioenpremie): € 34.871.

8. Voor topfunctionarissen in de zorg geldt dat de 'Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector' van toepassing is. De bezoldiging voor een topfunctionaris in de zorg- en welzijnssector wordt vastgesteld aan de hand van een indeling in klassen (A tot en met J). Afhankelijk van in welke klasse de instelling wordt ingedeeld varieert het bezoldigingsmaximum van € 85.590 tot € 229.043.

9. De bezoldiging van topfunctionarissen met een aanstelling/contract van minder dan 12 maanden wordt omgerekend naar een bezoldiging voor één kalenderjaar. Ditzelfde geldt voor een topfunctionaris die in deeltijd werkt. Onder de WNT geldt een verbod op winstdelingen, bonussen of andere vormen van variabele beloningen aan topfunctionarissen. Een uitzondering geldt voor jubileumuitkeringen, mobiliteitstoeslagen en eenmalige bindingspremies.

10. Op het moment dat een interim-functionaris zijn interim functie binnen een periode van 18 maanden, zes maanden of meer vervult, zijn de WNT-kaders op hem van toepassing. Het zes-maanden criterium wordt toegepast op basis van het aantal maanden. Wanneer bijvoorbeeld wordt gewerkt vanaf 1 januari van een jaar, dan is vanaf 1 juli van datzelfde jaar de zes maanden grens gepasseerd.

11. De WNT is per 1 januari 2013 in werking getreden en kent overgangsrecht. De hoofdregel is dat bestaande beloningsafspraken die voor inwerkingtreding (1 januari 2013) van de WNT zijn afgesproken, gedurende vier jaar na inwerkingtreding worden gerespecteerd. Te hoge beloningen moeten vervolgens in een periode van drie jaar worden afgebouwd tot het toepasselijke beloningsmaximum.

12. Peildatum voor het onder het overgangsrecht vallende bestaande afspraken is 6 december 2011: de dag waarop de Tweede Kamer het wetsvoorstel WNT heeft aangenomen.

13. Wijzigingen die na 6 december 2011 zijn aangebracht in op dat tijdstip bestaande afspraken ten aanzien van de bezoldiging worden buiten beschouwing gelaten. Dit betekent dat een verhoging van de bezoldiging na 6 december 2011 niet wordt gerespecteerd voor de toepassing van het overgangsrecht in de WNT.

14. Voor toepassing van het overgangsrecht dient derhalve uit te worden gegaan van de bezoldigingsafpraak en de duur van het dienstverband zoals deze voor 6 december 2011 zijn overeengekomen. Partijen vallen dan terug op de bezoldigingsafpraak zoals die voor 6 december 2011 gold en daar is weer het overgangsrecht op van toepassing.

15. Nieuwe contracten die in de periode tussen aanvaarding van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer en inwerkingtreding zijn afgesloten worden echter volgens de hoofdregel gerespecteerd en de afspraken vallen voor het bovenmatige deel onder het overgangsrecht.

16. In een wetsvoorstel voor aanpassing van de WNT (WNT 2) staat dat zorgbestuurders vanaf 1 januari 2015 geen 130 maar nog slechts 100 procent van een ministersalaris mogen ontvangen als maximale bezoldiging voor hun werkzaamheden.

17. Een ander wetsvoorstel is om de normering te laten gelden voor alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector, dus niet alleen voor de bestuurders. Dit betekent dat niemand in deze sector meer kan verdienen dan een minister. Het streven is om dit wetsvoorstel (WNT3) op uiterlijk 1 januari 2017 in werking te laten treden.