

MAATREGELEN EN WIJZIGINGEN VAN DE WET NORMERING TOPINKOMENS

Wel of geen hongerloontje?

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (WNT) is op 1 januari 2013 in werking getreden. Het doel hiervan is om bestuurders en toezicht-houders in deze sectoren passend en rechtlijnig te belonen. De uitvoering van de wet gaat echter niet geheel vlekkeloos, waar-door er alweer een reparatiewet is die inmiddels bij de Eerste Kamer ligt. Wat is nu de stand van zaken?

In de (semi)publieke sector bestonden al sectorspecifieke afspraken over het loon van bestuurders, bijvoorbeeld in de woonsector, de zorg en het onderwijs. Deze afspraken hebben echter niet het gewenste effect gehad. De WNT – ook wel bekend als de Wet normering top-inkomens – is daarom in het leven geroepen om de hoge lonen in de (semi)-publieke sector aan banden te leggen. De wet past ook in de huidige tijdgeest, waarin de politiek en maatschappij steeds vaker pleiten voor de beperking van de lonen – betaald van publiek geld – van onder meer bestuurders.

Maatregelen

De WNT is van toepassing op de verschillende overheden, maar ook op stichtingen en verenigingen met een publieke taak of waarin de overheid invloed heeft op het bestuur of beleid. Als een organisatie minstens drie jaar lang overheidssubsidie ontvangt van minimaal € 500.000 en dit minstens de helft van de inkomsten vormt, is de WNT ook van toepassing.

Valt uw organisatie onder de WNT, dan heeft u momenteel te maken met onderstaande maatregelen. In de praktijk wijken organisaties echter nog wel eens af van de geldende regels.

Bezoldiging. Topfunctionarissen, oftewel bestuurders, mogen maximaal 130% van het ministersalaris verdienen (ca. € 230.000 bruto per jaar). Voor leden van de Raad van Toezicht (RvT) geldt een maximum van 7,5% (voor de voorzitter) en 5% (voor overige leden van de RvT) van die norm. Voor zittende bestuurders geldt een overgangsrecht, waarin het loon wordt afgebouwd (zie ook punt 5).
In de praktijk. De (zittende) bestuurder wordt adviseur van de organisatie, zodat hij zijn huidige (hoge) beloning kan behouden. Deze functiewijziging moet wel WNT-conform zijn en dat is het geval als er aantoonbaar (fulltime) werkzaamheden tegenover staan.

Bonus en/of winstdeling. Dit is verboden onder de WNT.
In de praktijk. Bestuurders ontvangen geen bonus, maar wel jubileumgrati-

ficaties, mobiliteitstoelagen en bindingspremies. Deze blijven toegestaan onder de WNT en zijn de enige financiële prikkels die een organisatie kan gebruiken om het functioneren en gedrag te sturen van de bestuurder.

Ontslagvergoeding. De ontslagvergoeding mag maximaal € 75.000 bruto bedragen, maar de rechter kan hier in bijzondere omstandigheden van afwijken.
In de praktijk. Bij een rechtszaak wijkt de rechter meestal ook af van de norm. De ontslagvergoeding kan dan oplopen tot ruim € 300.000 bruto. De rechter kan dan oordelen dat er bijvoorbeeld sprake is van (ernstige) verwijtbaarheid van de werkgever, een contractuele afvloeiingsregeling of een reorganisatie.

Publicatieplicht. Organisaties moeten de hoogte van het bestuurdersloon en de eventuele ontslagvergoeding in de jaarstukken vastleggen.
In de praktijk. Een accountant beoordeelt de jaarstukken op de juistheid en betrouwbaarheid van de cijfers en geeft hiervoor een verklaring af. Daarbij is hij steeds kritischer als het gaat om het loon van de bestuurder in het kader van de WNT.

Overgangsrecht. Er geldt een overgangsrecht van vier jaar voor afspraken die vóór inwerkingtreding van de WNT zijn overeengekomen.
In de praktijk. Bestuurders kiezen vaak eieren voor hun geld en benutten tijdens de periode waarin het overgangsrecht geldt volop de eventuele afvloeiings-

regeling, die al voor inwerkingtreding van de WNT is afgesproken.

Sanctie op schending wet. Bestuurders moeten het ontvangen deel van de bezoldiging dat boven de norm ligt terugbetalen aan de overheid.

In de praktijk. Dit is in de praktijk zelden voorgekomen.

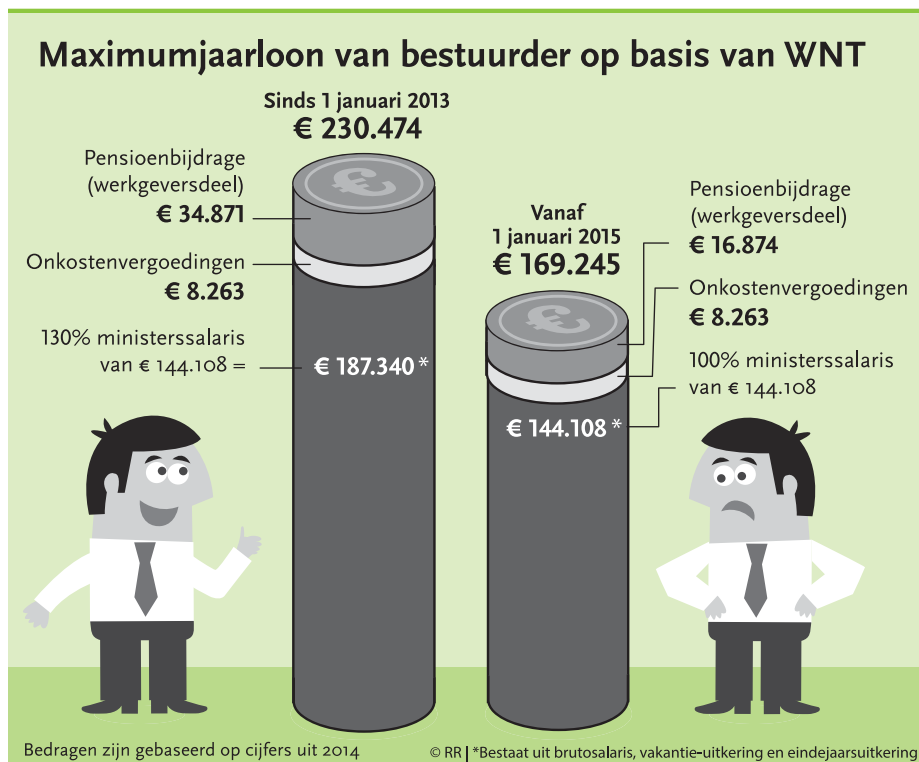
Reparatie

De WNT heeft in de praktijk dus al geleid tot ongewenste effecten. Het ministerie van Binnenlandse Zaken heeft daarom een reparatiewet ingediend om deze neveneffecten te herstellen. In het bijzonder gaat het om een drietal punten uit de huidige wetgeving:

- De WNT is in de eerste plaats uitsluitend op topfunctionarissen van toepassing. Dit zou tot gevolg kunnen hebben dat een afdelingsmanager in de praktijk meer mag verdienen dan de eindverantwoordelijke directeur of bestuurder.
- In de tweede plaats beschouwt het ministerie de huidige bezoldigingsnorm als te hoog.
- In de derde plaats wordt langdurige non-activiteit van een bestuurder met doorbetaling van loon gezien als een truc om de maximale ontslagvergoeding te omzeilen.

Werknemers

Uit de onlangs ingediende reparatiewet die de WNT moet wijzigen, blijkt dat de bezoldigingsnorm vanaf 1 januari 2017 niet alleen voor bestuurders, maar voor



alle werknemers binnen de (semi)publieke sector zal gaan gelden. Daarnaast blijkt dat het maximumloon vanaf 1 januari 2015 opnieuw omlaag zal gaan, namelijk tot 100% van het ministersalaris (bijna € 170.000 per jaar, zoals u ook in bovenstaand figuur ziet). Hierop was wel veel kritiek, onder meer van de Raad van State. Die ziet de verdere beperking van de norm namelijk als willekeurig. Bovendien vindt de Raad het onwenselijk om zo snel na de invoering van de WNT de norm alweer te wijzigen. Tot slot zal naar verwachting per 1 januari 2015 in de WNT worden vastgelegd dat iedere loonbetaling tijdens non-activiteit van de werknemer

wordt gezien als een verkapte ontslagvergoeding. Deze reparatiewet is inmiddels door de Tweede Kamer.

Verleden

De wetgever is ervan uitgegaan dat met de Wet normering topinkomens buitensporige beloningen tot het verleden zouden behoren. Dit lijkt nu te optimistisch gedacht. De WNT biedt namelijk nog steeds ruimte om loon in te zetten om het functioneren en gedrag te sturen. Daardoor zullen hoge lonen en ontslagvergoedingen zeker nog niet tot het verleden behoren. Toch zullen bestuurderslonen op termijn – zeker met de maatregelen die op stapel staan – verder worden beperkt. Hierdoor zullen organisaties minder opties hebben om een passende vergoeding mee te geven aan een vertrekkende bestuurder. Dit betekent dat de financiële impact van een eventueel ontslag voor u als bestuurder groter zal zijn.

Robert Jan Dil, advocaat en partner CMS, (030) 212 13 48 en Bas van der Landen, advocaat CMS, (030) 212 14 45, www.cms-dsb.com

Werking van de WNT blijkt ruimer in de praktijk

De roep vanuit de politiek en de maatschappij om de lonen van bestuurders in de (semi)publieke sector te beperken, heeft tot gevolg dat het bereik van de WNT verder gaat dan wat in de wet is opgenomen. Zo benadert het ministerie van Binnenlandse Zaken in de praktijk proactief instellingen (bijvoorbeeld stichtingen

die activiteiten uitvoeren die voorheen door universiteiten werden uitgevoerd) met de mededeling dat zij onder de WNT vallen. Ook bevatten subsidievoorwaarden steeds vaker de eis dat de organisatie aan de WNT-norm moet voldoen. Kortom, de werking van de WNT is aanzienlijk ruimer dan wat in de wet staat.