



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.



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 voortborduurde 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 dat 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 verslaggeving.

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 verstrekende 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 ministersalaris 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 ministersalaris 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 2^e 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
martin.meijer@axyos.nl
+31.6.553 64 737

Drs. H.J. van den Bosch RA
henkjan.vandenbosch@axyos.nl
+31.6.247 47 600