

Postbus 856 | 5201 AW | 's-Hertogenbosch

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

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 +31646257297

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 – gezien 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

geadresseerde Het ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
pagina 2 van 4
ons kenmerk PV/WNT/2016002
datum 27 mei 2016

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?

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en
geadresseerde Koninkrijksrelaties
pagina 3 van 4
ons kenmerk PV/WNT/2016002
datum 27 mei 2016

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 opgerekend 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.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en
geadresseerde Koninkrijksrelaties
pagina 4 van 4
ons kenmerk PV/WNT/2016002
datum 27 mei 2016

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.