

Reactie van de ondernemingsraad (OR) Enexis (netwerkbedrijf) op het voornemen de WNT 1 en 2 stringent toe te passen voor regionale netwerkbedrijven.

14 januari 2014

## **Aanleiding**

Al enkele jaren is de roep hoorbaar een beloningsplafond in te stellen bij ongewenste maatschappelijke ontwikkelingen voor (semi)-publieke instellingen. De Wet Normering Topinkomens (WNT) heeft daar recent uitvoering aan gegeven en is van toepassing verklaard voor de netwerkbedrijven met uitzondering van de nog niet gesplitste netbeheerders (Stedin en Delta netwerkbedrijf). De landelijke netbeheerders (TenneT en Gasunie) zijn expliciet uitgezonderd van deze wettelijke norm.

## **Netwerkbedrijven**

Van netwerkbedrijven met een gereguleerde taak en gepositioneerd als geprivatiseerde ondernemingen wordt verwacht naast hun maatschappelijke en publieke taak ook commerciële activiteiten in een internationale markt te ontplooien. Snelheid van handelen, innovaties en risicobeheersing onder een deskundige begeleiding garanderen een ongestoorde, betrouwbare en betaalbare energievoorziening. Binnen de netwerksector liggen grote uitdagingen duurzame energietransitie te faciliteren. Daarnaast beheren netwerkbedrijven assets met een waarde van meerdere tientallen miljarden euro en een omzet die in de miljarden loopt. Daarvoor moeten bedrijven uitermate professioneel functioneren en aangestuurd worden om financiële afbreukrisico's zo klein mogelijk te maken. De afgelopen jaren is door afsplitsing van de energieleveringsbedrijven deze professionalisering scherp ingezet. De WNT belemmert voor de toekomst een verdere- en noodzakelijke focus op deze ontwikkeling.

## **Gevolgen**

Het doel van de WNT is de onbalans in beloningsniveaus en verantwoordelijkheden recht te trekken. De voorgenomen verlaging van de WNT-norm naar 100% vanaf 2015 heeft wederom vergaande gevolgen terwijl de huidige 130% norm nu al problemen oplevert voor de netwerkbedrijven.

Het nieuwe ontwerpvoorstel van de wet heeft, naar de mening van de OR ingrijpende gevolgen voor netwerkbedrijven. Het aantrekken en behoud van topbestuurders en management met de juiste competenties wordt problematisch omdat, de beloning binnen de WNT in geen enkele verhouding staat tot de verantwoordelijkheden en de financiële afbreukrisico's die de functie-uitoefening met zich meebrengt.

Daarnaast zal de wettelijke verlaging van de topsalarissen ontegenzeggelijk een neerwaartse druk op het gehele loongebouw van de netwerkbedrijven hebben. De huidige loongebouwen hebben een markconcurrerende en intern consistente opbouw, waarbij de hogere cao-schalen en bijbehorende arbeidsvoorwaarden uitstijgen boven de 100% norm van de WNT. Verlaging van de bovenkant van de bovenste functies zal op termijn het gehele loongebouw ineendrukken en leiden tot interveniëren in het collectieve domein van cao-afspraken tussen sociale partners. De WNT zal dus niet bijdragen aan het doel de onbalans in beloningsniveaus en verantwoordelijkheden recht te trekken maar deze juist versterken ten opzichte van marktpartijen.

De netwerkbedrijven zullen daardoor de concurrentieslag op de arbeidsmarkt om getalenteerde medewerkers aan te trekken verliezen, sterker nog interne onrust over salariëring zal leiden tot uitstroom van goed opgeleide medewerkers. Niet alleen wordt het concurreren voor management- en specialistische functies in de markt ernstig belemmerd, ook zullen de netwerkbedrijven in een toch al krappe markt van technici onvoldoende gekwalificeerde medewerkers kunnen aantrekken. Vakmensen met nieuwe expertise zijn noodzakelijk om activiteiten die de bedrijfsvoering rechtstreeks raken te kunnen realiseren, zoals nieuwe complexe, strategische en maatschappelijke speerpunten als smart grids, slimme meters, duurzame mobiliteit en duurzame energietransitie.

## **Toepassing WNT**

Om de concurrentieslag om getalenteerde medewerkers op de arbeidsmarkt gelijk te maken voor zowel de netwerkbedrijven als de markt stelt de OR voor gebruik te maken van artikel 2.5 WNT.

### *Artikel 2.5 Artikel*

*Onze Minister wie het aangaat kan bij ministeriële regeling, in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad, voor de functies van de topfunctionarissen bij een rechtspersoon als bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, onderdeel a, een maximum vaststellen dat hoger is dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, indien de bijzondere arbeidsmarktomstandigheden een hoger bedrag rechtvaardigen.*

Hierin wordt de mogelijkheid gegeven om op basis van een ministeriële regeling een uitzondering te maken voor maximale bezoldiging van functies van topfunctionarissen in netwerkbedrijven.

De OR is van mening dat de bijzondere marktomstandigheden, de bestuurlijke complexiteit, en de bedrijfseconomische realiteit gekoppeld aan een grote bijdrage in innovatie van de netten een afwijking van het wettelijk bezoldigingsmaximum rechtvaardigen. Eventueel vast te leggen in een sectorale bezoldigingsnorm in overleg met de sector. Een ander oplossing zou kunnen zijn een gelijkwaardige indeling van alle regionale netbeheerders samen met de landelijke netbeheerders als TenneT en Gasunie wat recht doet aan het beginsel van gelijkheid voor alle netbeheerders in Nederland.

Namens de ondernemingsraad Enexis,

Wouter Camfferman,  
Voorzitter ondernemingsraad Enexis,

Magistratenlaan 116, 5223 MB 's Hertogenbosch  
Postbus 856, 5201 AW 's Hertogenbosch  
M +31 (0) 655156641  
wouter.camfferman@enexis.nl