



**Aan de minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG**

**Betreft: Consultatie Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT
Datum: 15 januari 2014**

Excellentie,

Hierbij maken de voorzitters van de Raden van Commissarissen van de regionale netwerkbedrijven Alliander en Enexis graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de Wet verlaging bezoldigingsmaximum topfunctionarissen publieke en semipublieke secotr (ook wel als WNT 2 aangemerkt).

WNT 1 en 2 problematisch voor netwerkbedrijven

In de maatschappij en politiek is een roep om beloningsplafonds in te stellen voor (semi)-publieke instellingen, de Wet Normering Topinkomens (WNT) geeft daar uitvoering aan. Het doel van de WNT is de onbalans in beloningsniveaus en verantwoordelijkheden recht te trekken. De WNT geldt ook voor de regionaal opererende netwerkbedrijven. Alliander en Enexis zijn twee van die netwerkbedrijven. Deze bedrijven betwijfelen sterk of de indeling van hun geprivatiseerde ondernemingen die naast hun maatschappelijke en publieke taak ook commerciële activiteiten in een internationale markt uitoefenen, een juiste is. Vooral omdat binnen de netwerksector de landelijke netbeheerders (TenneT en Gasunie) expliciet zijn uitgezonderd van deze wettelijke norm. 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 deze bedrijven.

Ontwerpvoorstel wet heeft ingrijpende gevolgen voor netwerkbedrijven

Snelheid facilitering duurzame energietransitie: de netwerkbedrijven hebben grote uitdagingen inzake de duurzame energietransitie. Deskundigheid, snelheid van handelen, innovaties en risicobeheersing garanderen een ongestoorde, betrouwbare en betaalbare energievoorziening. Daarvoor moeten bedrijven uitermate professioneel functioneren en aangestuurd worden. De afgelopen jaren en door de afsplitsing van de energieleveringsbedrijven, is deze professionalisering en focus bij de netwerkbedrijven scherp ingezet. De WNT belemmert een verdere- en noodzakelijke versnelling.

Aantrekken en behoud topbestuurders problematisch: de netwerkbedrijven met 20 miljard euro assets in beheer en een vreemd vermogen van meer dan 4 miljard euro noodzaken een uitermate competent en professioneel bestuur. Een beloning binnen de WNT staat in geen enkele verhouding tot de verantwoordelijkheden en financiële afbreukrisico's die de functie-uitoefening met zich meebrengt. Bestuurders met de juiste competenties zijn hiervoor niet te vinden of verlaten inmiddels de eigen sector waarvoor de WNT geldt. Voor drie topfunctionarissen is dit scenario realiteit. Zij zijn nota bene in dienst getreden van Gasunie en Stedin tegen een aanmerkelijk ruimere beloning. De netwerkbedrijven maken zich grote zorgen over een verdere uitstroom van topmanagement uit hun bedrijven. Uit gesprekken om top management te informeren over hun salarisconsequenties als gevolg van de WNT, is vast komen te staan dat veel topmanagers de bedrijven gaan verlaten door de nieuwe beloningsregimes.

Onderzoek naar vergelijkbare functies: uit onderzoek van Berenschot (d.d. 10 augustus 2012) naar vergelijkbare functies in een representatieve peergroup ontstaat een bezoldigingsniveau dat ruim boven de absolute norm van de WNT valt. Bij organisaties met functies van vergelijkbare complexiteit en maatschappelijke impact die buiten de gereguleerde sector vallen ligt het beloningsbeleid zeer ruim boven de actuele WNT norm (Enexis kan op verzoek dit rapport beschikbaar stellen).

Vergelijking met TenneT en Gasunie: TenneT en Gasunie (aandeelhouder Staat) hadden in 2012 respectievelijk 2.293 en 1.685 medewerkers en een omzet van 1.7 en 1.5 miljard euro. Voor de twee grootste netwerkbedrijven, Enexis en Alliander (aandeelhouders gemeenten en provincies), zijn dat 4.200 en 6.647 medewerkers met een omzet van 1.3 en 1.7 miljard euro. Gezamenlijk zijn er bij de netwerkbedrijven 14.073 medewerkers werkzaam met een omzet van meer dan 3,5 miljard. TenneT en Gasunie vallen niet onder de WNT, maar hebben een apart beloningsbeleid en komen daardoor in een ongewenste en oneigenlijke concurrentiepositie die de landelijke en regionale netbeheerders en daarmee het land, geen goed doen. Voor de verschillen in de beloningsniveaus verwijzen wij naar de beloningsparagrafen van de regionale en landelijke netwerkbedrijven.

Ineendrukken van gehele loongebouw: de wettelijke verlaging van de topsalarissen heeft ontegenzeggelijk een neerwaartse druk op het gehele loongebouw van de netwerkbedrijven. 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 (naast de topfunctionarissen dus de bovenste functie-/organisatieniveaus in de cao-omgeving) heeft - voor consistentie van het loongebouw - zonder meer (op termijn) een neerwaarts effect op alle ondergelegen (cao-) beloningsniveaus. Dit leidt onvermijdelijk tot verlaging van de beloning van alle werknemers. De bedrijven verliezen daardoor de concurrentieslag op de arbeidsmarkt om getalenteerde medewerkers. Ook ontstaat er veel interne onrust over salariëring. Er kan namelijk niet alleen worden ingegrepen op de individuele arbeidsovereenkomsten, maar er wordt ook geïntervenieerd in het collectieve domein van cao-afspraken tussen sociale partners. De sectorale vakbondsbestuurders zijn zeer bezorgd over deze ontwikkeling.

Verslechtering arbeidsmarktpositie: deze loonsverlagingen hebben daarmee een reëel negatief effect op de arbeidsmarktpositie van de bedrijven. Niet alleen wordt het concurreren voor management- en specialistische functies in de markt ernstig belemmerd,



ook op de andere en lagere niveaus heeft dit een zeer nadelig effect. In een al krappe markt van technici – kunnen de bedrijven onvoldoende gekwalificeerd personeel aantrekken. Grootschalige vervanging van vakmensen door pensionering en de noodzaak om nieuwe expertise aan te trekken voor complexe, strategische en maatschappelijke speerpunten als smart grids, slimme meters, duurzame mobiliteit en duurzame energietransitie, plaatsen de bedrijven in een enorme spagaat. Het niet kunnen bieden van concurrerende salarissen en de 'war on talent' resulteren in grootse formatieproblematieken die de bedrijfsvoering rechtstreeks raken en innovaties vertragen.

Kwaliteit van toezicht onder druk: de WNT regelt ook de beloning van de interne toezichthouders van de bedrijven. Door de substantiële verlaging c.q. halvering van de toegestane beloning voor de commissarissen komt de gewenste kwaliteit van toezicht – mede gezien de omgeving waarin zij opereren en complexiteit van vraagstukken – onder druk.

Voorgestelde oplossing

In artikel 2.5. WNT is bepaald dat de minister voor de functies van topfunctionarissen een maximum kan vaststellen dat hoger is dan de maximale bezoldiging (als bedoeld in artikel 2.3. WNT) als bijzondere marktomstandigheden een hoger bedrag rechtvaardigen. Het regeerakkoord 'Bruggen slaan' voegt daar aan toe dat 'uitzonderingen op deze norm een wettelijke basis moeten hebben'.

De netwerkbedrijven zijn van mening dat de bijzondere marktomstandigheden en een uitzonderlijke bestuurlijke complexiteit van de netwerkbedrijven, de omvang en transitie die deze bedrijven doormaken, passen bij zowel de maatschappelijke verantwoordelijkheid als bedrijfseconomische realiteit van deze bedrijven. Als oplossing ter voorkoming van bovengenoemde problemen en risico's zien de bedrijven dat binnen de kaders van de WNT er voor de netwerkbedrijven een sectorale bezoldigingsnorm in overleg met de sector wordt vastgesteld die recht doet aan omvang en complexiteit van de netwerkbedrijven. Een ministeriële regeling kan dan als afwijking van het wettelijk bezoldigingsmaximum in het wettelijk kader worden ingebed. Alternatief is een gelijkwaardige indeling van de netwerkbedrijven met de andere landelijke netbeheerders als TenneT en Gasunie.

Wij verzoeken u vriendelijk onze overwegingen te betrekken bij het verdere wetgevingsproces van de WNT.

Hoogachtend,

Ed d'Hondt,
Voorzitter RvC Alliander

Doeko Bosscher,
Voorzitter RvC Enexis