

## OVERZICHT VAN VOORBEELDEN VAN BELONINGSBELEID TEN AANZIEN VAN OVERHEIDSDEELNEMINGEN

### Achtergrond

Het komt regelmatig voor dat overheden geheel of gedeeltelijk aandeelhouders zijn van vennootschappen (overheidsdeelnemingen). Vanuit de gedachte dat de overheid als aandeelhouder de bestuurdersbeloningen kan beïnvloeden, zijn deze vennootschappen buiten het bereik van de Wet normering topinkomens gehouden. De Tweede Kamer dringt er bij de minister van BZK op aan om bij vennootschappen waarin decentrale overheden deelnemen, matiging van de bestuurders beloning te *bevorderen*. De rijksoverheid heeft geen formele bevoegdheid of verantwoordelijkheid ten aanzien van het beleid dat medeoverheden voeren ten aanzien van hun deelnemingen. Voor staatsdeelnemingen (waarbij soms ook decentrale overheden aandeelhouder zijn, zoals bijvoorbeeld de BNG) past het ministerie van Financiën een uniform beloningskader toe.

### Rol van overheden als aandeelhouder

Op grond van het Burgerlijk Wetboek zijn aandeelhouders verplicht tot het vaststellen van bezoldigingsbeleid voor de commissarissen van die vennootschappen. Mede afhankelijk van hoe dat in de statuten van desbetreffende vennootschap is geregeld, benoemt de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) de leden van de Raad van Bestuur en van de Raad van Commissarissen. Bij een nieuwe benoeming of een herbenoeming stelt de Raad van Commissarissen de beloning vast, binnen het door de AvA vastgestelde beloningskader. Daarmee is de AvA een belangrijk aangrijpingspunt voor beïnvloeding van de maximale beloning bij desbetreffende vennootschap door de aandeelhouder(s). Decentrale overheden zijn autonoom in het uitoefenen van hun bevoegdheden als aandeelhouder. Een expliciet door PS of Gemeenteraad bekrachtigd beloningsbeleid ten aanzien van deelnemingen kan daarbij helpen. Het bestuur kan vervolgens op basis daarvan het stemgedrag voorafgaand aan een AvA vaststellen.

### Elementen van een beloningsbeleid voor overheidsdeelnemingen

Een beloningsbeleid voor overheidsdeelnemingen zou de volgende elementen kunnen bevatten:

- De hoogte van de totale maximale beloning, onderverdeeld in het vaste en eventuele variabele deel van de beloning;
- De wijze waarop de maximale totale beloning wordt bepaald, waarbij een weging van publieke en private karakteristieken van de onderneming nuttig kan zijn. Daarbij gaat het er bijvoorbeeld om in welke mate er sprake is van elementen als:
  - publieke invloed op de deelneming,
  - concurrentie van de deelneming met andere (private) aanbieders,
  - het aandeel publieke financiering in de totale investeringen en inkomsten van de deelneming,
  - de mate van concurrentie op de arbeidsmarkt voor management voor de sector waarin de deelneming opereert.

- Voor het private deel kan vervolgens een vergelijking met het beloningsniveau in de private markt plaatsvinden, voor het publieke deel kan de WNT-norm als leidraad worden genomen;
- Afstand in de beloning tussen de voorzitter en de overige leden van de raad van bestuur;
- Kenmerken van de vaste en variabele beloning (denk aan indexatie, niet-pensioengevend zijn van de variabele beloning etc.);
- Kenmerken van het contract (bijvoorbeeld contractduur en benoemingsperiode), opzegtermijn en eventuele vertrekvergoeding;
- Kenmerken van de pensioenafspraken;
- Kenmerken van de overige emolumenten.

### **Korte toelichting op onderstaand overzicht**

Een werkgroep van VNG, IPO en UvW en een aantal provincies en gemeenten heeft een inventarisatie gemaakt van beloningsbeleid ten aanzien van deelnemingen. Voor medeoverheden die beloningsbeleid willen opstellen of aanpassen, is hieronder een overzicht daarvan weergegeven. De volledige documenten zijn ondermeer te vinden op [www.topinkomens.nl](http://www.topinkomens.nl). Het beleid ten aanzien van deelnemingen is een autonome verantwoordelijkheid van desbetreffende aandeelhouder(s). Dit overzicht kan daarom ter inspiratie dienen, maar is op geen enkele manier normerend. Wel beveelt de werkgroep alle gemeenten, provincies en waterschappen aan om – voor zover zij dat nog niet hebben gedaan – een expliciet beloningsbeleid ten aanzien van deelnemingen op te stellen en toe te passen. Dat vergroot de transparantie van het beleid en bevordert de democratische controle op het beleid en de uitvoering ervan. Het beleidskader van de gemeente Rotterdam en de nota van de provincie Noord Brabant zijn breder van opzet. Naast het beloningsbeleid ten aanzien van deelnemingen bevatten deze stukken ook het beleid van de procedure hoe om te gaan met (het instellen van) nieuwe privaatrechtelijke partijen (Rotterdam H.3, Noord Brabant H.2), de rolverdeling binnen de provincie (Noord Brabant H.3) hoe om te gaan met stichtingen en verenigingen (Rotterdam H.6) tot en met beleid hoe de gemeente moet omgaan met het afstoten van privaatrechtelijke verbonden partijen (Rotterdam H. 6). In alle fases en bij alle typen verbonden partijen is de bijdrage van die partijen aan het maatschappelijk belang uitgangspunt voor beleid. De nota van Noord Brabant bevat ook een overzicht van relevante wetgeving (H. 4).

	Doelstellingen beleid	Norm niet-WNT plichtige deelnemingen	Variabele beloning	Duur aanstelling; tijdelijke of vast	Ontslag- vergoeding	Evaluatie
<b>Voorbeelden van een aantal gemeenten</b>						
Amsterdam (nota februari 2016)	Waarborgen kwaliteit bestuurders + “sobere beloning” (p. 21)	Uitgangspunt is de WNT-II, waarbij het model ‘comply or explain’ geldt. Pas wanneer aantoonbaar blijkt dat geen kwalificerende bestuurder gevonden kan worden binnen de actuele WNT-II norm, kan een gewogen beloning worden voorgesteld. Het absolute plafond voor de beloning is een gewogen gemiddelde op basis van 50% publiek (beloning op basis van de WNT-II) en 50% privaat (beloning op basis van een benchmark onder vergelijkbare bedrijven). Inzet is dan een minimale overschrijding van de WNT-II. (p. 22)	maximaal 20% (p. 22)	Bij nieuwe arbeidsovereenkomsten krijgen bestuurders een contract voor maximaal 4 jaar aangeboden met optie tot herbenoeming.	Maximaal 1 jaarsalaris; (p. 22)	beleid heeft bij meeste deelnemingen tot matiging geleid; verworven rechten worden gerespecteerd; (vanaf p. 29)
Den Haag (nota januari 2016)	Waarborgen kwaliteit bestuurders + “enige matiging” inkomens (p. 2)	Hoe publieker de taak, hoe meer bij (WNT)norm aangesloten moet worden (p. 3). Voor “publiek/markt”-onderneming sluit men aan bij norm min FIN (max € 350.000 in 2008). Voor “markt/publieke”-onderneming wordt niet met	Bij variabele beloning worden waar mogelijk prikkels voor het bereiken van publieke doelstellingen ingebouwd; (p. 4)		Maximaal 1 jaarsalaris; (p. 4)	

		een WNT-norm gewerkt; (p. 4)				
Rotterdam (beleidskader verbonden partijen); september 2014)	Waarborgen kwaliteit + "soberheid" (par. 4.6)	Aansluiten bij beloningsbeleid Rijk; er wordt onderscheid gemaakt naar gelang het publieke karakter van deelnemingen: "publiek", "publiek-markt, "markt- publiek" voor de bezoldiging wordt gewerkt met gemiddelde van een bench- mark van vergelijkbare (markt)partijen; er worden geen bedragen en/of per- centage genoemd (par. 4.6)	Alleen als dat tot betere borging publiek belang leidt: maximaal 15% (p. 42)		Maximaal 1 jaarsalaris (p. 42).	
Eindhoven (Nota op afstand verbonden, actualisering deelnemingen-beleid; december 2013).	Nastreven publiek belang	De maatstaf is gebaseerd op de huidige WNT-norm, zijnde 100% van het ministersalaris. Aansluiten bij de maatstaf zoals die is aangelegd in de ASV: beloning van medewerkers van een gesubsidieerde instelling, inclusief directie en externe inhuur, bedraagt per kalenderjaar ten hoogste €155.000,-- (p. 23).		De gemeente hanteert een benoemingenbeleid gericht op (her)benoeming van kwalitatief hoogwaardige bestuurders en commissarissen. Hierbij toetst de gemeente nadrukkelijk in hoeverre kennis, competenties en de prestaties van de zittende bestuurder of commissaris nog steeds overeenkomen met wat de bewuste verbonden partij volgens de gemeente op dat moment nodig heeft (p. 10 en p. 27).		Elke vier jaar wordt het beleid geëvalueerd en zo nodig geactualiseerd (p. 12).

Voorbeelden van een aantal provincies

<p>Noord-Brabant (nota Samenwerkingsrelaties en verbonden partijen; 2015)</p>				<p>In beginsel voor vier jaar met mogelijkheid voor hervervulling of –aanstelling. Dat is echter geen harde eis. Het is een richtlijn en daar waar mogelijk zal er aan vast worden gehouden. In die gevallen waarin dat niet kan zal dat altijd aan het college ter besluitvorming /instemming voorgelegd worden.</p>	<p>Een ontslagvergoeding is niet vanzelfsprekend. Het is vaak de resultante van gesprekken en onderhandelingen. De vergoeding wordt naar eisen van redelijkheid en billijkheid vastgesteld maar wordt niet hoger vastgesteld dan de WNT norm.</p>	<p>De WNT wordt in iedere nieuwe deelneming als vast bespreekpunt opgenomen. Daarnaast vindt jaarlijks binnen de P&amp;C cyclus een evaluatie van alle deelnemingen plaats, waarin ook de WNT een vaste plek heeft. Eenmaal in de vier jaar vindt er een beleidsevaluatie plaats van de Nota. Ook daarin wordt de WNT meegenomen.</p>
<p>Overijssel (Statenvoorstel nr. PS/2015/818 Nota Verbonden Partijen Overijssel; oktober 2015).</p>	<p>Waarborgen kwaliteit bestuurders + publiek belang (p. 14).</p>	<p>Een aantal van de Overijsselse verbonden partijen is bij naam genoemd in de WNT: op deze verbonden partijen is de wet rechtstreeks van toepassing. Bij de andere verbonden partijen, waarbij sprake is van een meerderheidsbelang, wordt de WNT als uitgangspunt gehanteerd. In geval van een minderheidsbelang spant de provincie zich in om de WNT-normen als beleid te laten gelden (p. 14).</p>		<p>Optie tot herbenoeming, waarbij nadrukkelijk wordt getoetst in hoeverre kennis, competenties en de prestaties van de zittende bestuurder of commissaris nog steeds overeenkomen met hetgeen de bewuste verbonden partij op dat moment nodig heeft (p. 14).</p>	<p>Maximaal 1 jaarsalaris.</p>	<p>Elke nieuwe Collegeperiode wordt via een evaluatie onderzocht of de huidige verbonden partijen moeten worden gecontinueerd (p. 4).</p>

**Samenvatting beloningskader staatsdeelnemingen**

Ministerie van Financiën (november 2016)	Een evenwicht te vinden tussen een bij het publiek belang passende beloning en een beloning die het mogelijk maakt gekwalificeerde en deskundige bestuurders met specifieke, marktgerelateerde kennis en ervaring aan te trekken .	Staatsdeelnemingen vallen niet onder de WNT. Dat betekent dat voor elke deelneming afzonderlijk wordt bepaald wat een passende beloning is. Bij het bepalen van de beloning wordt een weging toegepast, die verschilt per deelneming. Voor de meeste deelnemingen geldt dat minimaal 50% van de weging publiek is, daarvoor geldt de WNT-norm.	Maximaal 20%.		Maximaal 1 jaarsalaris en niet bij aflopen van de termijn. De transitievergoeding uit de WWZ wordt in mindering gebracht van de vertrekvergoeding.	Beloningsbeleid deelnemingen wordt elke 3 a 4 jaar herijkt. Vanaf 2009 is bij staatsdeelnemingen voor het eerst op uniforme wijze het beloningsbeleid vastgesteld. Dit heeft tot een matiging van 45% geleid. Op dit moment wordt het beleid weer bij alle deelnemingen herijkt.
--	--	--	---------------	--	--	--