

Auteur: Marijn Detiger, Daniëlle ter Haar, Hanneke Posthumus, Marion Sterk- van Beelen, Jantien van Zeijl, Mirjam Zengers  
Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

# Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

## Over deze publicatie

De Wet Normering Topinkomens (WNT) heeft als doel bovenmatige bezoldigingen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi)publieke sector tegen te gaan. Naast deze beoogde effecten kunnen er na invoering van de wet ook neveneffecten zijn opgetreden. In dit onderzoek is een kwantitatieve beschrijving opgenomen van mogelijke effecten voor vijf arbeidsmarktfactoren: het loonebouw, de arbeidsmobiliteit, de omvang en samenstelling van het bestuur, de kwaliteit van het bestuur en de beloning van bestuurders.

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# Samenvatting

De Wet Normering Topinkomens (WNT) heeft als doel bovenmatige bezoldigingen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi)publieke sector tegen te gaan. Naast deze beoogde effecten kunnen er na invoering van de wet ook neveneffecten zijn opgetreden. In dit onderzoek is een kwantitatieve beschrijving opgenomen van mogelijke effecten voor vijf arbeidsmarktfactoren: het loongebouw, de arbeidsmobiliteit, de omvang en samenstelling van het bestuur, de kwaliteit van het bestuur en de beloning van bestuurders.

Uit dit onderzoek blijkt dat er inderdaad veranderingen zijn opgetreden sinds de invoering van de WNT. Zo is de beloning van bestuurders van WNT-instellingen in de periode na de invoering van de WNT afgenomen. Ook heeft het inkomen van overige medewerkers bij WNT-instellingen in zekere mate meebewogen met de gewijzigde bezoldiging van de bestuurders van deze instellingen. Met name voor medewerkers in de laag direct onder het bestuur, de zogenaamde subtop, zijn de inkomens licht gedaald na invoering van de WNT. Ook de arbeidsmobiliteit verschilt: in recente jaren wisselen minder bestuurders van WNT-instellingen van functie en zij nemen minder vaak een nieuwe functie bij een WNT-instelling aan. In de doorstroom vanuit de subtop van de eigen organisatie naar een bestuursfunctie is geen afname zichtbaar sinds de invoering van de WNT. De samenstelling van de leden van het bestuur van WNT-instellingen is meer divers geworden wat betreft leeftijd, geslacht en migratieachtergrond, hoewel dit verschilt per sector. De kwaliteit van het bestuur bleek lastig kwantitatief te meten, maar de eerdere bestuurservaring van nieuw aangetreden bestuurders neemt niet af sinds de inwerkingtreding van de WNT. Benadrukt dient te worden dat het in dit onderzoek niet mogelijk was om te onderzoeken of de neveneffecten die in de tijd zichtbaar zijn geworden ook daadwerkelijk het gevolg zijn van de invoering van de WNT. Omdat instellingen die WNT-plichtig zijn voldoen aan een strikte set kenmerken, is het per definitie niet mogelijk een vergelijkbare referentiegroep op te stellen die niet WNT-plichtig is. Daarnaast zijn er andere effecten die van invloed zijn geweest op de arbeidsmarkt tijdens de onderzoeksperiode. Hierdoor is het niet mogelijk om aan te tonen dat veranderingen na de invoering van de WNT veroorzaakt zijn door de wet, of dat er andere verklaringen zijn. In de onderstaande alinea's worden de belangrijkste resultaten van de vijf arbeidsmarktfactoren in meer detail beschreven.

### Loongebouw

De verwachting was dat wanneer er binnen een organisatie een relatie bestaat tussen het salarisniveau van het bestuur en de overige salarissen binnen de instelling, de WNT ook invloed kan hebben op het inkomen van andere medewerkers binnen een instelling. Uit dit onderzoek blijkt dat bij WNT-instellingen na de invoering van de WNT-1 in 2013 het inkomen van de subtop ook daalt wanneer het inkomen van het bestuur daalt. De afname in het inkomen van de subtop is echter minder sterk dan de afname bij het bestuur, waardoor medewerkers in de subtop in verhouding tot het bestuur meer gaan verdienen. Deze trend was echter ook voor invoering van de WNT zichtbaar. Er lijkt geen duidelijke trend te zijn dat er na invoering van de WNT meer medewerkers zijn die meer verdienen dan de bestuurder van de instelling. De inkomensspreiding binnen het bestuur, de subtop en de gehele organisatie neemt af tijdens de onderzoeksperiode. Dit zou er op kunnen duiden dat het loongebouw vlakker wordt. Deze trend zet voor

de subtop en de gehele organisatie echter al voor invoering van de WNT in. Binnen de sectoren cultuur en media, zorg, MBO/HBO/WO en woningcorporaties lijkt het loongebouw wel vlakker te worden na invoering van de WNT-1 of WNT-2. Het was in dit onderzoek niet mogelijk om vast te stellen of deze ontwikkelingen veroorzaakt worden door de WNT, of dat er andere verklaringen zijn.

## **Arbeidsmobiliteit**

De verwachting was dat het overgangsrecht dat gepaard gaat met de invoering van de WNT-1 en WNT-2 er mogelijk voor zorgt dat bestuurders van WNT-instellingen minder vaak van functie wisselen. Daarnaast bestond de verwachting dat het voor een groot deel van de sectoren aannemelijk is dat er een rem komt op de mobiliteit van functionarissen in de subtop. De redenatie hierachter is dat een functie als bestuurder mogelijk minder aantrekkelijk is geworden voor medewerkers uit de subtop van de organisatie, waardoor de doorstroom afneemt. Uit het huidige onderzoek blijkt dat het aandeel bestuurders dat van functie wisselt en een functie bij een andere WNT-instelling start in recente jaren afneemt, terwijl het aandeel bestuurders dat van functie wisselt en in dienst treedt bij een instelling die niet WNT-plichtig is meer stabiel blijft. Dit zou er op kunnen duiden dat bestuurders inderdaad minder vaak van functie wisselen en dat wanneer zij dit doen, zij minder vaak doorstromen naar instellingen die onder de WNT vallen. De doorstroom vanuit de subtop van de eigen instelling naar een bestuursfunctie lijkt echter niet te zijn afgenomen na invoering van de WNT.

## **Omvang en samenstelling bestuur**

De verwachting was dat de diversiteit van de topfunctionarissen mogelijk toeneemt na de invoering van de WNT. Ook is het mogelijk dat er door de lagere bezoldiging als gevolg van de WNT meer bestuurders worden aangesteld om de werkzaamheden over te verdelen. De uitkomsten uit dit onderzoek tonen dat wanneer gekeken wordt naar de gemiddelde omvang van het bestuur van WNT-instellingen, deze juist blijkt af te nemen in de onderzoeksperiode. Deze trend is echter al voor invoering van de WNT ingezet. Ten aanzien van leeftijd, geslacht en migratieachtergrond zijn besturen sinds de invoering van de WNT meer divers geworden. Deze ontwikkeling lijkt met name na de invoering van de WNT-2 in 2015 in te zetten. Zo zijn er na de invoering van de WNT-2 meer jonge bestuurders (leeftijd tot 45 jaar), met name bij kleine instellingen. Bij de sector algemeen wijkt dit beeld af: daar neemt het aandeel jongere bestuurders juist sterker af sinds de WNT-2. Het aandeel oudere bestuurders (leeftijd vanaf 60 jaar) neemt tot de invoering van de WNT-2 juist toe als gekeken wordt naar alle WNT-instellingen samen. Deze toename is het sterkst bij onderwijsinstellingen, en dan met name in het PO, VO en de samenwerkingsverbanden. Tijdens de WNT-2 vlakt de toename in het aandeel oudere bestuurders zowel voor alle WNT-instellingen samen als voor het onderwijs af. Het aandeel vrouwen in het bestuur van WNT-instellingen neemt ook voor de invoering van de WNT toe, maar deze toename is sterker sinds de invoering van de WNT. Ook het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond neemt gedurende de gehele onderzoeksperiode toe. Deze toename lijkt sterker sinds de WNT-2 in werking is getreden en is vooral zichtbaar binnen de zorgsector. Er is echter in deze periode ook beleid gevoerd om de diversiteit in de top te verbeteren. In dit onderzoek kan daarom niet aangetoond worden dat bovenstaande ontwikkelingen veroorzaakt worden door de WNT of door andere initiatieven.

## **Kwaliteit van bestuur**

De verwachting was dat de kwaliteit van het bestuur van WNT-instellingen zou kunnen afnemen wanneer gekwalificeerde personen minder vaak solliciteren door de verminderde bezoldiging onder de WNT. De kwaliteit van bestuur bleek moeilijk kwantitatief te meten op basis van beschikbare bronnen, waardoor in dit onderzoek alleen is gekeken naar het aandeel nieuwe bestuursfuncties dat wordt opgevuld door iemand met eerdere bestuurservaring. Dit aandeel lijkt na invoering van de WNT juist heel licht toe te nemen, gevolgd door een lichte afname, maar de verschillen zijn klein.

## **Beloning bestuurders**

Omdat de WNT een maximum stelt aan de beloning van topfunctionarissen bij instellingen die onder de wet vallen zullen deze beloningen afnemen. Uit dit onderzoek blijkt dat deze afname met name zichtbaar is in de periode na invoering van de WNT-1 in 2013, en in mindere mate na de invoering van WNT-2 in 2015.

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# 1. Inleiding

Op 1 januari 2013 trad de Wet normering topinkomens (WNT) in werking. Het doel van de WNT is het tegengaan van bovenmatige bezoldigingen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi)publieke sector, onder andere door deze openbaar te maken en aan een maximum te binden. De WNT is in 2015 voor het eerst integraal geëvalueerd. Omdat de wet toen pas kort van kracht was, waren niet alle effecten meetbaar. In het kader van de tweede wetsevaluatie heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en onderzoeks- en adviesorganisatie Ecorys gevraagd onderzoek te doen naar de potentiële neveneffecten van de wet. Het CBS-onderzoek focust op de kwantitatieve neveneffecten, de kwalitatieve neveneffecten op het gebied van de invloed van de WNT op de arbeidsmobiliteit van (top)functionarissen worden door [Ecorys \(https://www.topinkomens.nl\)](https://www.topinkomens.nl) in beeld gebracht. Het voorliggende rapport bevat een beschrijving van de belangrijkste uitkomsten van het kwantitatieve CBS-onderzoek. Alle resultaten van het onderzoek zijn ook opgenomen in een bijbehorend [dashboard \(https://dashboards.cbs.nl/v2/potentiele\\_neveneffecten\\_WNT/\)](https://dashboards.cbs.nl/v2/potentiele_neveneffecten_WNT/).

## 1.1 Potentiële neveneffecten WNT

De hoofdvraag van het onderzoek naar de neveneffecten van de WNT is welke effecten mogelijk zijn veroorzaakt door de WNT zonder dat zij beoogd waren.

Op basis van gesprekken van BZK met stakeholders en de [eerste wetsevaluatie \(https://www.topinkomens.nl/documenten/rapporten/2015/12/15/eindrappport-wetsevaluatie-wnt-2013-2015\)](https://www.topinkomens.nl/documenten/rapporten/2015/12/15/eindrappport-wetsevaluatie-wnt-2013-2015) door Ecorys zijn vijf relevante arbeidsmarktfactoren geselecteerd waar potentiële neveneffecten kunnen plaatsvinden en die in dit onderzoek centraal staan:

- Het loongebouw van WNT-instellingen c.q. WNT-sector (hoofdstuk 3);
- De arbeidsmobiliteit van topfunctionarissen (hoofdstuk 4);
- De omvang en samenstelling van besturen van WNT-instellingen (hoofdstuk 5);
- De kwaliteit van het bestuur (hoofdstuk 6);
- Beloning bestuurders (hoofdstuk 7);

Voor deze arbeidsmarktfactoren zijn enkele indicatoren samengesteld om de ontwikkeling door de tijd heen te kunnen analyseren. Een beschrijving van de indicatoren is opgenomen in de verschillende hoofdstukken. Het onderzoek beslaat zowel de periode vóór als na invoering van de WNT-1 en de WNT-2 en loopt van 2006 tot 2018.

---

Tussen 2006 en 2013 was de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (Wopt) geldig. Het doel van de Wopt was de openbaarmaking van topinkomens, maar de wet stelde er nog geen maximum aan. De Wopt werd ingetrokken en per 1 januari 2013 vervangen door WNT. Op grond van de WNT worden inkomens en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen bij (semi)publieke instellingen genormeerd en openbaar gemaakt. Vanaf 1 januari 2015 is het algemene maximum

verlaagd (WNT-2) van 130% naar maximaal 100% van het ministersalaris.

Zowel de invoering van de WNT-1 als de WNT-2 ging gepaard met een overgangsrecht. Dat betekent dat topfunctionarissen tijdens de eerste vier jaar recht hebben op behoud van de voordien overeengekomen bezoldiging en in de volgende drie jaar de verplichting tot afbouw naar het dan geldende WNT-bezoldigingsmaximum. Omdat de onderzoeksperiode tot en met 2018 loopt, zijn de neveneffecten van de wet mogelijk nog niet in de volledige omvang zichtbaar. Dit speelt alleen bij topfunctionarissen die in dienst waren tijdens de invoering van de WNT-1 en WNT-2. Zodra nieuwe topfunctionarissen worden aangesteld, moeten zij wel direct volledig aan de WNT-normering voldoen.

---

## 1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt de onderzoeksmethode beschreven. Hoofdstukken drie tot en met zeven beschrijven per hoofdstuk één arbeidsmarktfactor; respectievelijk loonebouw, arbeidsmobiliteit, omvang en samenstelling bestuur, kwaliteit van bestuur en de beloning van bestuurders. Elk hoofdstuk begint met een beschrijving van de algemene trends van alle WNT-sectoren tezamen, indien relevant met een verdieping naar grootteklasse of naar instellingen met bestuurders in de buurt van of boven het bezoldigingsmaximum. Het totaalbeeld wordt gevolgd door een beschrijving van relevante en opvallende ontwikkelingen in afzonderlijke sectoren. Voetnoten met extra achtergrondinformatie worden aan het eind van elk hoofdstuk getoond. In dit rapport worden alleen de belangrijkste uitkomsten besproken. Voor de volledige set uitkomsten kan gebruik worden gemaakt van het bijbehorende [dashboard \(https://dashboards.cbs.nl/v2/potentiele\\_neveneffecten\\_WNT/\)](https://dashboards.cbs.nl/v2/potentiele_neveneffecten_WNT/).

---

In dit rapport worden trends beschreven die inzicht geven in de mogelijke neveneffecten van de WNT. Omdat er geen referentiegroep beschikbaar is, kan niet met zekerheid worden vastgesteld of de neveneffecten daadwerkelijk zijn opgetreden. Tevens is het zo dat in dezelfde periode ook andere gebeurtenissen hebben plaatsgevonden die van invloed kunnen zijn op de arbeidsmarkt, waardoor het niet mogelijk is om op basis van veranderingen over de tijd causale conclusies te trekken. Bovendien verandert de samenstelling van de groep WNT-instellingen over de jaren, bijvoorbeeld door faillissementen of oprichting van nieuwe instellingen. De resultaten van dit onderzoek betreffen daarom slechts een beschrijving van de mogelijke neveneffecten van de WNT.

---

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# 2. Onderzoeksmethode

### 2.1 Populatie

In dit onderzoek staan WNT-plichtige instellingen centraal. Voor alle instellingen in Nederland is per peiljaar (2006-2018) bepaald of het een WNT-instelling betreft, op basis van overzichten met KvK-nummers die zijn aangeleverd door de toezichthouder van de betreffende sector. Niet voor alle sectoren was voor elk peiljaar bekend welke instellingen WNT-plichtig waren. In dat geval is de indeling van het meest recente nabijgelegen jaar aangehouden dat gegevens wel bekend waren. Voor de jaren voorafgaand aan de invoering van de WNT is de indeling van 2013 aangehouden. Deze methodiek houdt geen rekening met bijvoorbeeld fusies. Deze instellingen zijn niet meegenomen in de resultaten. Met name voor de woningcorporaties kan dit invloed hebben, omdat daar veel fusies hebben plaatsgevonden.

Gegevens over instellingen die niet WNT-plichtig zijn, dienen in dit onderzoek als beschrijving van de brede maatschappelijke trends, maar zijn nadrukkelijk géén referentiegroep voor de WNT-instellingen. Omdat instellingen die WNT-plichtig zijn voldoen aan een strikte set kenmerken, is het per definitie niet mogelijk een vergelijkbare referentiegroep op te stellen die niet WNT-plichtig is.

Vanuit het oogpunt van betrouwbaarheid en validiteit zijn niet alle instellingen in Nederland meegenomen in het onderzoek:

- Instellingen waarvoor geen bestuurder kon worden geïdentificeerd zijn niet meegenomen in de analyses. Er zijn meerdere redenen waarom bestuurders niet kunnen worden geïdentificeerd:
  - De bestuurder is niet geregistreerd in een van de beschikbare bronnen. Dit is het geval voor publiekrechtelijke rechtspersonen zoals gemeenten en rechtspersonen met een wettelijke taak. Ook voor het Rijk is maar een deel van de bestuurders in beeld. Voor het Rijk konden slechts een deel van de topfunctionarissen in beeld worden gebracht. Dit betekent dat de subtop voor het Rijk niet kan worden geïdentificeerd omdat daar waarschijnlijk ook topfunctionarissen in voor zullen komen. Daarom maakt het Rijk geen onderdeel uit van de populatie voor alle indicatoren waar de subtop onderdeel van uit maakt;
  - De bestuurder heeft geen dienstbetrekking bij de instelling waar hij of zij bestuurder is;
  - De bestuurder werkt minder dan 0,1 voltijdsequivalent (VTE). Van deze bestuurders is aangenomen dat zij geen volwaardige bestuursfunctie bekleden;
  - De bestuurder verdient minder dan 1 500 euro per jaar. Een functie met een inkomen van minder dan 1 500 euro wordt door de belastingdienst als een vrijwilligersfunctie gezien in de periode tot en met 2018;
- Niet WNT-plichtige instellingen zijn niet meegenomen in de analyses wanneer er één of minder personen werkzaam zijn. Dit bleek een grote groep te zijn die het beeld sterk vertekent;
- Alleen bestuurlijke topfunctionarissen zijn onderdeel van deze rapportage, toezichthoudende topfunctionarissen zijn niet opgenomen. Aangezien een groot deel van de toezichthouders geen dienstbetrekking heeft bij de instelling waar hij of zij topfunctionaris is, kunnen zij voor een groot deel van de analyses niet in beeld worden gebracht. De enige gegevens die wel beschikbaar zijn, hebben betrekking op de samenstelling van de raad van toezicht. Deze gegevens maken geen onderdeel uit van deze rapportage, maar zijn wel opgenomen in het dashboard.

## 2.2 Methode

Voor dit onderzoek zijn verschillende bronnen gecombineerd (voor een overzicht, zie Bronnen), om kenmerken van WNT-plichtige en niet WNT-plichtige instellingen, en van de personen die er werkzaam zijn, in kaart te brengen.

Om kenmerken uit de diverse bronnen te kunnen combineren, heeft koppeling plaatsgevonden op het niveau van de bedrijfseenheid (BEID). Dit is het niveau waarop veel statistieken van het CBS zijn samengesteld. Omdat WNT-plichtige instellingen op basis van KvK-nummers zijn geïdentificeerd en onder een BEID meerdere KvK-nummers kunnen vallen, is de gehele BEID meegerekend als WNT-instelling wanneer minimaal een van de KvK-nummers behorende bij de BEID WNT-plichtig is. Hierdoor is het mogelijk dat in dit onderzoek instellingen die in werkelijkheid niet WNT-plichtig zijn, toch zijn meegenomen in de groep WNT-instellingen.

## 2.3 Kenmerken

De instellingen en topfunctionarissen die onder de WNT vallen zijn divers. In dit onderzoek is in de analyses een verdieping gemaakt naar de volgende kenmerken van WNT-instellingen:

- Sector
- Grootteklasse
- WNT-instelling met bestuurder met inkomen rond of boven de bezoldigingsgrens

Hieronder wordt de wijze waarop deze kenmerken in dit onderzoek zijn geoperationaliseerd nader toegelicht.



### 2.3.1 Sector

Er valt een grote verscheidenheid aan sectoren onder de WNT. Mogelijk verschillen de neveneffecten van de wet per sector. Om dit in beeld te kunnen brengen is een uitsplitsing naar sectoren aangebracht, die aansluit op de indeling naar sectoren voor de sectorale normen onder de WNT<sup>1)</sup>. Wanneer sectoren uit een klein aantal instellingen bestaan, zijn de cijfermatige uitkomsten gevoelig voor schommelingen en zijn trends lastig in kaart te brengen. Om toch resultaten te kunnen presenteren, zijn enkele kleinere sectoren samengenomen. In overleg met de afgevaardigden van de diverse vakdepartementen - waaronder BZK, VWS en OCW - ten behoeve van de tweede wetsevaluatie WNT is waar mogelijk<sup>2)</sup> binnen sectoren een extra verdieping gemaakt om op een lager niveau relevante resultaten te kunnen laten zien. De indeling naar sectoren in dit onderzoek is als volgt:

- Algemeen: alle instellingen waarvan het toezicht op de naleving van de wet wordt uitgeoefend door de Eenheid toezicht WNT van het ministerie van BZK. Binnen deze sector is een grote variëteit aan instellingen; zo vallen hier zowel publieke (rijk, decentrale overheden) als semipublieke (bijvoorbeeld energiebedrijven) instellingen onder.
- Onderwijs, met als verdiepende sectoren:
  - Primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en samenwerkingsverbanden (inclusief de bijbehorende onderwijsgerelateerde instellingen)
  - Middelbaar beroepsonderwijs (MBO), hoger beroepsonderwijs (HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO) (inclusief de bijbehorende onderwijsgerelateerde instellingen)
- Cultuur en media: met als verdiepende sectoren:
  - Cultuur (inclusief de cultuurfondsen)
  - Media (inclusief emancipatie)
- Woningcorporaties
- Zorg: zorg, jeugdhulp en zorgverzekeraars

In uiteenlopende sectoren is het gebruikelijk dat een topspecialist of directielid vanuit de eigen gelederen – ook wel de subtop - het bestuur versterkt<sup>3)</sup>. De subtop bestaat zodoende uit de poule medewerkers die in potentie geschikt zijn om door te stromen naar de functie van bestuurder. Op basis van een analyse van de salarissen van de subtop is de subtop gedefinieerd als de 6,5 procent van de medewerkers (exclusief bestuurders) met het hoogste inkomen van de betreffende instelling.

### 2.3.2 Grootteklasse

De maximale bezoldiging voor topfunctionarissen wordt bepaald door de sector en klasse waar de instelling is ingedeeld. De klasse wordt bepaald door kenmerken van de instelling. Mogelijk is de invloed van de WNT op instellingen in verschillende bezoldigingsklassen niet hetzelfde. Idealiter zou daarom een verdieping naar bezoldigingsklasse worden gemaakt. Dit is echter niet mogelijk, omdat niet voor de gehele onderzoeksperiode dezelfde indeling in bezoldigingsklassen bestond. Als ruwe benadering voor de bezoldigingsmaxima, is gekozen voor een indeling naar grootteklasse op basis van het aantal werknemers. Voor alle sectoren is een indeling gemaakt naar kleine, middelgrote en grote instellingen. De indeling naar grootteklasse is afhankelijk van de sector. De grenzen zijn zo gekozen dat instellingen die in dezelfde bezoldigingsklasse vallen ook zo veel mogelijk samen in één grootteklasse vallen. Dit heeft geleid tot de indeling in tabel 2.3.2.1.

#### 2.3.2.1 Indeling naar grootteklasse op basis van aantal werknemers

		Kleine instelling	Middelgrote instelling	Grote instelling
<b>Niet WNT-plichtige instelling</b>	Totaal	0 - 19	20 - 99	>= 100

		Kleine instelling	Middelgrote instelling	Grote instelling
WNT-plichtige instelling	Totaal	0 - 19	20 - 99	>= 100
WNT-plichtige instelling	Algemeen	0 - 49	50 - 499	>= 500
WNT-plichtige instelling	Onderwijs	0 - 99	100 - 499	>= 500
WNT-plichtige instelling	Woningcorporaties	0 - 19	20 - 49	>= 50
WNT-plichtige instelling	Zorg	0 - 49	50 - 499	>= 500

Voor cultuur en media en de subsectoren van onderwijs is een uitsplitsing naar grootteklasse niet mogelijk vanwege het kleine aantal instellingen.

### 2.3.3 WNT-instelling met bestuurder met inkomen rond of boven de bezoldigingsgrens

De verwachting bestaat dat de WNT een andere invloed heeft op instellingen waar bestuurders werkzaam zijn die in de buurt van of boven het geldende bezoldigingsmaximum verdienen. Omdat enkele neveneffecten van de WNT pas na enkele jaren optreden kijken we niet naar het jaar waarin de bestuurder in de buurt van de bezoldigingsgrens verdiende, maar of er ooit een medewerker is geweest bij de instelling die rond de bezoldigingsgrens verdiende. Hierdoor kunnen we deze uitsplitsing ook hanteren in de jaren voorafgaand aan de invoering van de WNT, toen er nog geen bezoldigingsmaximum was. Een inkomen rond of boven het bezoldigingsmaximum is gedefinieerd als een inkomen vanaf 95% van het bezoldigingsmaximum.

Voor alle WNT-instellingen is het geldende WNT-maximum per peiljaar aangehouden. Wanneer het maximum voor een bepaald jaar niet bekend was, is het maximum aangehouden van dichtstbijzijnde jaar dat gegevens wel beschikbaar waren <sup>4)</sup>.

De normering van topinkomens geldt over het salaris inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering, belastbare onkostenvergoedingen en pensioenbijdragen door werkgever en werknemer, de zogenaamde WNT-bezoldiging. Voor zorgverzekeraars wordt de sectorale norm verhoogd met de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn <sup>5)</sup>. In dit onderzoek is uitgegaan van de loonaangiften die de werkgever bij de Belastingdienst doet voor zijn werknemers. Omdat de werkgeversbijdrage aan de pensioenregeling geen onderdeel uitmaakt van de loonaangifte, maar wel meetelt in de normering van topinkomens, wordt in dit onderzoek via een modelraming gecompenseerd. Het bleek niet mogelijk een betrouwbare raming te maken van de VUT-premie, die eveneens niet in de loonaangifte is opgenomen maar wel bepalend is voor de bepaling van topinkomens. De invloed hiervan zal in recente jaren klein zijn omdat de VUT-premie nog maar beperkt bestaat, in eerdere jaren zal de invloed groter zijn.

De benadering van de WNT-bezoldiging wordt niet alleen gebruikt om te bepalen of een bestuurder in de buurt van of boven het bezoldigingsmaximum verdient, maar ook voor alle andere indicatoren die betrekking hebben op de beloning en wordt - in verband met de onderlinge vergelijkbaarheid - voor alle werknemers toegepast, dus ook voor niet-bestuurders en werknemers die werkzaam zijn bij een instelling die niet WNT-plichtig is.

- 1) Er gelden verschillende bezoldigingsmaxima voor de sectoren. Ook binnen de sectoren is een indeling naar verschillende maxima. Zie: <https://www.topinkomens.nl/actueel/wnt-normen>*
- 2) Bijvoorbeeld voor de sector algemeen was niet voor alle jaren per instelling de indeling naar verdiepende sectoren bekend, daarom is in deze sector geen verdere verdieping aangebracht.*
- 3) <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/213799/Wetsevaluatie-WNT-rapport-deelonderzoek-niet-beoogde-effecten-WNT.pdf>*
- 4) Dit was alleen mogelijk als de indeling naar bezoldigingsklassen niet veranderd is tussen twee jaren.*
- 5) Voor meer informatie, zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0034246/2020-01-01>*

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# 3. Loongebouw

De aannahme voor de start van dit onderzoek was dat de WNT van invloed is op het loongebouw. De redenatie hierachter is dat wanneer organisaties een loongebouw hanteren waarbij de afstanden tussen salarissen vastliggen, het verlagen van het inkomen van de bestuurders, als gevolg van de WNT, ook invloed kan hebben op de inkomens van de overige werknemers. Op basis van de eerste wetsevaluatie is de verwachting dat dit mogelijk zal spelen na de WNT-2 bij de sectoren Zorg, Woningcorporaties en Onderwijs (HBO en WO).

Om de ontwikkeling in het loongebouw te beschrijven, is allereerst gekeken naar het gemiddelde <sup>6)</sup> inkomen van bestuurders, de subtop en alle werknemers om te kijken of de afstand tussen de inkomens is veranderd. Daarnaast is gekeken naar de spreiding van de inkomens binnen het bestuur, de subtop en alle werknemers binnen een instelling. Wanneer de spreiding <sup>7)</sup> gelijk blijft terwijl de inkomens van het bestuur dalen, is dat een indicatie dat de inkomens van de overige medewerkers evenredig zijn verlaagd. Ook is gekeken naar de verhouding tussen het inkomen <sup>8)</sup> van de subtop en van het bestuur. De laatste indicator die is onderzocht betreft aandeel medewerkers dat meer verdient dan de bestuurder van zijn of haar instelling. In elke paragraaf worden de meest relevante indicatoren beschreven, hierdoor komt niet elke indicator in elk onderdeel voor.

Omdat aanpassingen van het loongebouw lang kunnen duren, is het waarschijnlijk dat de effecten op het loongebouw op dit moment nog niet volledig zichtbaar zijn. Daarnaast is het zo dat er grote verschillen zijn tussen WNT- en niet WNT-plichtige instellingen, zoals het aantal werkzame personen en de sector waarin zij opereren. Hierdoor kan het niveau van het inkomen van bestuurders bij WNT-instellingen niet vergeleken worden met het niveau van het inkomen van bestuurders bij instellingen die niet WNT-plichtig zijn.

## 3.1 Totaalbeeld

### Gemiddeld inkomen

In de periode voorafgaand aan de invoering van de WNT nam het inkomen toe, zie tabel 3.1.1. Deze toename is het sterkst als je kijkt naar alle werknemers binnen de instellingen. Het inkomen van de subtop en, met name, het inkomen van het bestuur namen minder hard toe. In 2013 en 2014, toen de WNT-1 van kracht was, nam het inkomen van het bestuur en de subtop af. Tijdens de WNT-2 zette de daling van het inkomen van bestuurders door, al is deze minder sterk dan tijdens de WNT-1. De WNT-bezoldigingsgrenzen worden jaarlijks bijgesteld. Dit zou, met uitzondering van 2015 toen de WNT-2 is ingevoerd, voor een lichte toename in de bezoldiging kunnen zorgen. Hierdoor wordt het effect van bestuurders die onder het overgangsrecht vallen en hun inkomen moeten afbouwen afgevlakt. Voor de subtop en alle werknemers is tijdens de WNT-2 juist een toename te zien, maar deze is lager dan voor de invoering van de WNT.

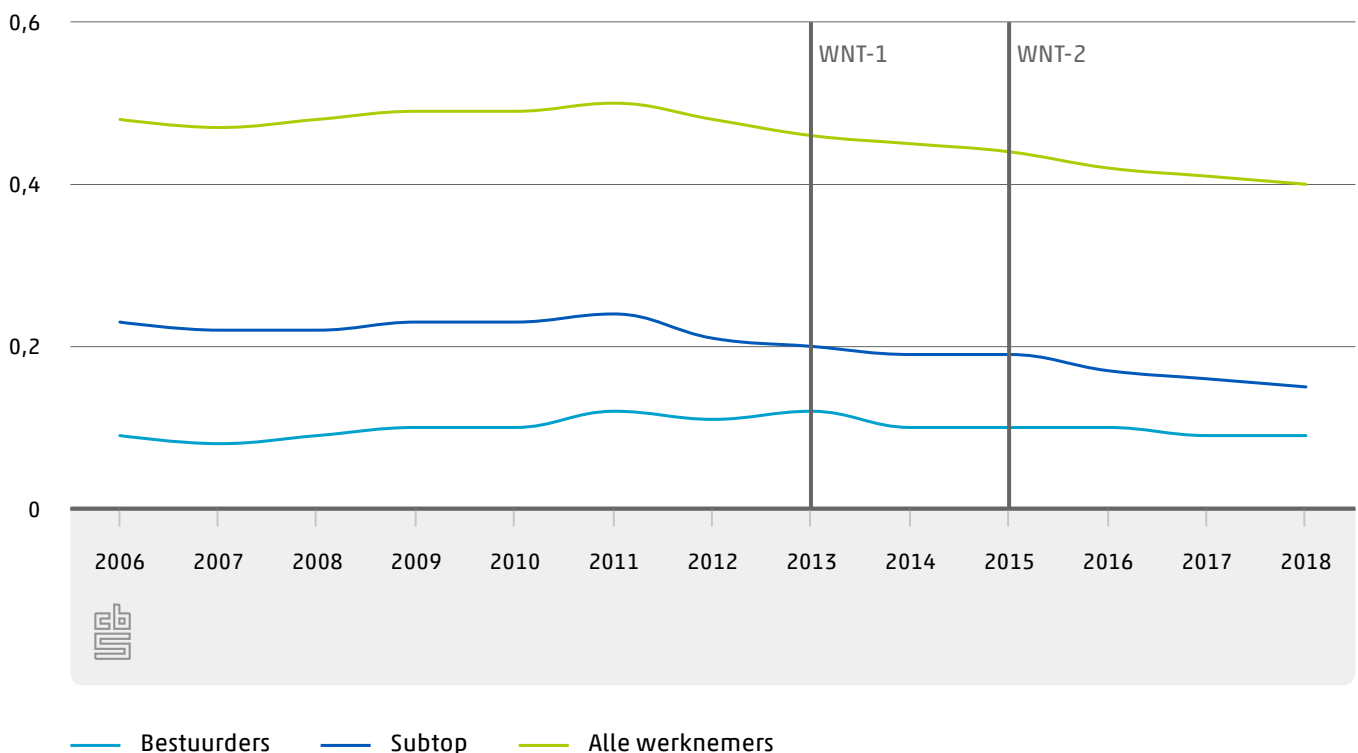
3.1.1 Gemiddelde jaarlijkse ontwikkeling  
inkomen, WNT-instellingen

	voor WNT	WNT-1	WNT-2
Bestuur	1,0%	-2,5%	-2,1%
Subtop	1,5%	-1,5%	0,5%
Alle werknemers	2,0%	0,7%	1,5%

## Spreiding inkomen

Bij instellingen waar de bestuurders een beloning ontvangen die in de buurt van de WNT-instellingsnorm komt zijn er minder mogelijkheden om binnen het bestuur te differentiëren in inkomen, waardoor de inkomensspreiding kan afnemen. De inkomens binnen het bestuur van een instelling komen sinds de invoering van de WNT dichter bij elkaar te liggen, zie grafiek 3.1.2 <sup>9)</sup>. Ook binnen de subtop en de gehele instelling zien we een afname, wat er op zou kunnen duiden dat het gehele loongebouw vlakker wordt. Deze daling zet echter al voor invoering van de WNT in. Bij instellingen die niet WNT-plichtig zijn is ook een afname te zien in de inkomensspreiding, maar deze is minder sterk.

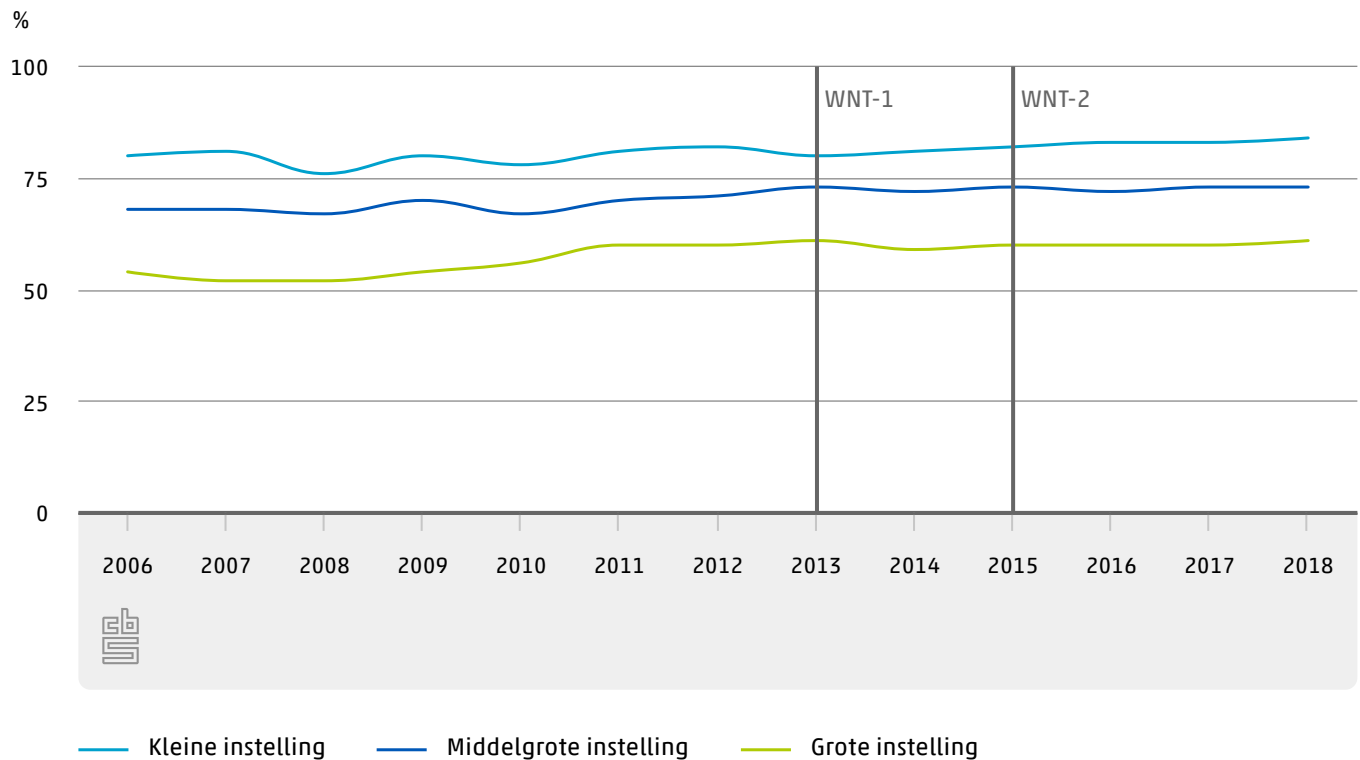
### 3.1.2 Inkomensspreiding, WNT-instellingen



### Verhouding inkomen subtop en bestuur

Bij kleine WNT-instellingen verdient de subtop in verhouding tot het bestuur het meest, zie grafiek 3.1.3. Bij grote instellingen verdient de subtop juist relatief weinig. Bij instellingen van alle groottes is te zien dat het inkomen van de subtop in verhouding tot het bestuur toeneemt. Deze trend is echter ook voor invoering van de WNT zichtbaar.

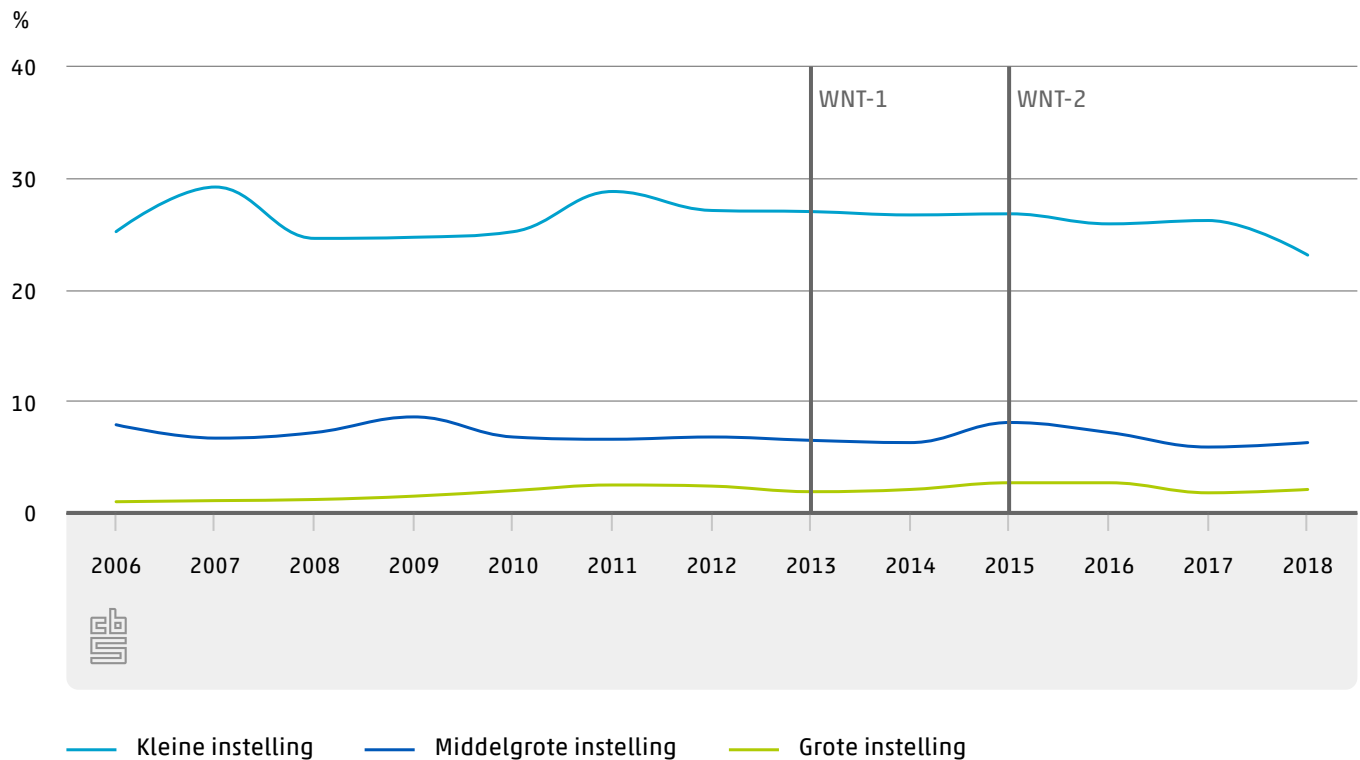
### 3.1.3 Verhouding inkomen subtop en bestuur, WNT-instellingen, naar grootteklasse



#### Medewerker die meer verdient dan bestuurder

Het aandeel organisaties waarin een medewerker meer verdient dan de minstverdienende bestuurder van de instelling neemt vanaf 2011 af, deze afname zet door na invoering van de WNT. Binnen de organisaties waar een medewerker is die meer verdient dan de bestuurder neemt het aandeel medewerkers dat meer verdient tijdens de WNT-1 wel licht toe voor (middel)grote instellingen, maar daalt het na invoering van de WNT-2, zie grafiek 3.1.4. De invoering van de WNT, en de bijbehorende afname in beloning van het bestuur, lijkt er dus niet voor te zorgen dat het vaker voor komt dat overige medewerkers meer verdienen dan de bestuurder.

### 3.1.4 Gemiddeld aandeel medewerkers dat meer verdient dan bestuurder, WNT-instellingen, naar grootteklasse



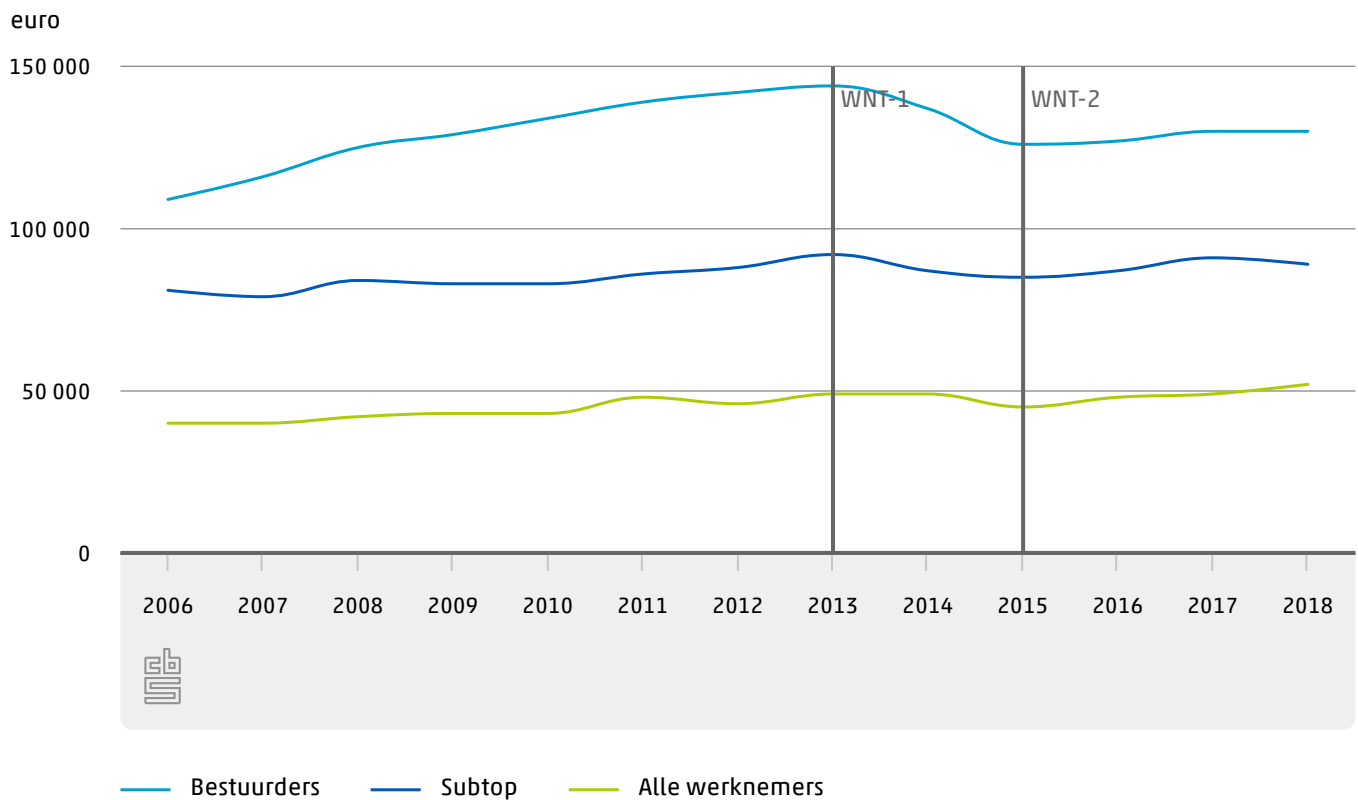
## 3.2 Sectoren

### 3.2.1 Algemeen

#### Gemiddeld inkomen

Het inkomen van bestuurders binnen de sector algemeen neemt voor invoering van de WNT toe, zie grafiek 3.2.1.1. Na de invoering van de WNT in 2013 is echter een sterke afname te zien, gevolgd door een lichte toename vanaf 2015. Voor medewerkers in de subtop is een soortgelijk beeld te zien, al is zowel de af- als de toename veel beperkter. Wanneer gekeken wordt naar alle medewerkers binnen een instelling is de afname na 2013 nog beperkter, en is na 2015 een continue toename zichtbaar.

### 3.2.1.1 Gemiddeld inkomen, sector algemeen

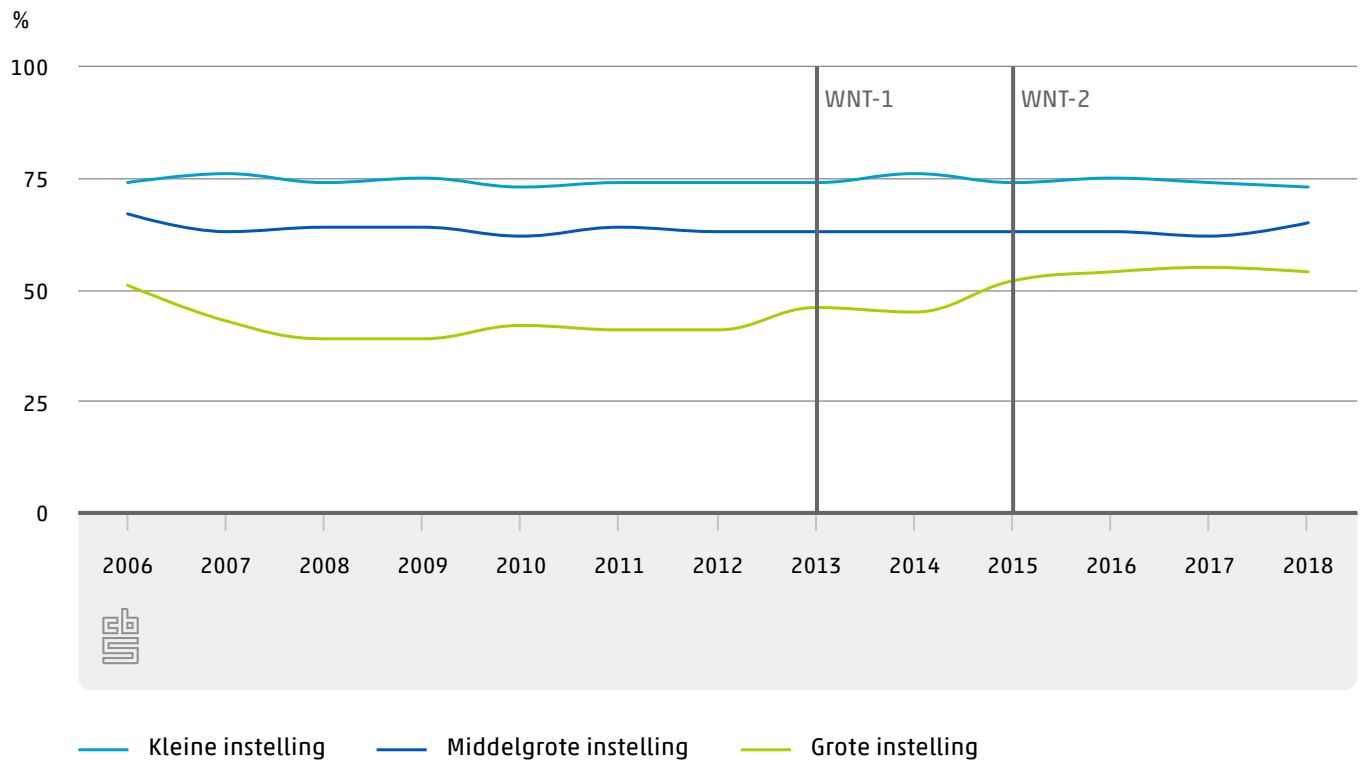


#### Verhouding inkomen subtop en bestuur

Bij kleine instellingen verdient de subtop relatief veel in verhouding tot het bestuur. Bij middelgrote en met name grote instellingen is het verschil in inkomen tussen de subtop en het bestuur veel groter. Bij grote instellingen neemt het inkomen van de subtop in verhouding tot het inkomen van het bestuur toe, maar deze trend zet al voor invoering van de WNT in, zie grafiek 3.2.1.2.



### 3.2.1.2 Verhouding inkomen subtop en bestuur, sector algemeen, naar grootteklasse

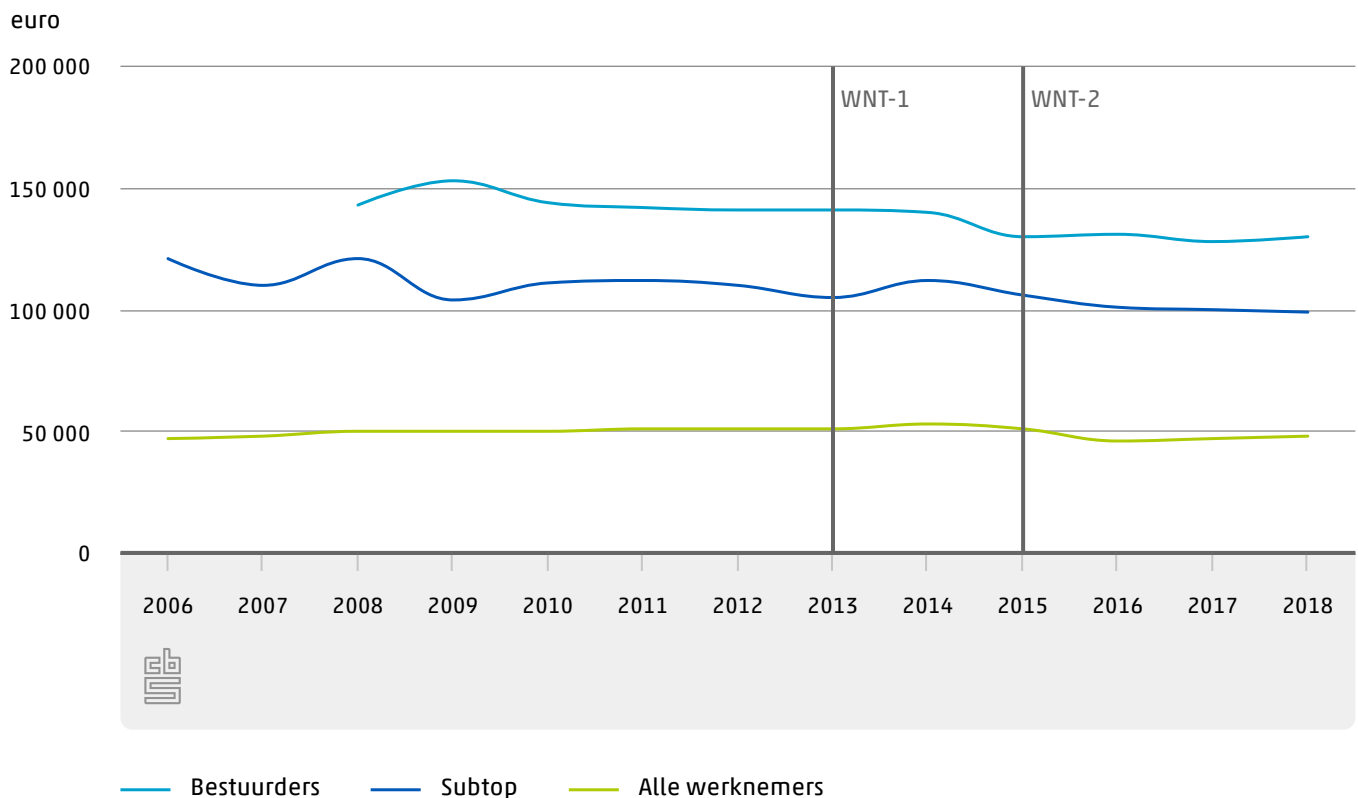


### 3.2.2 Cultuur en media

#### Gemiddeld inkomen

Ook in de sector cultuur en media neemt het gemiddelde inkomen van bestuurders af, zie grafiek 3.2.2.1. Deze afname begon enkele jaren voor de invoering van de WNT, in 2010. Ook na invoering van de WNT zet de afname door. Tijdens de WNT-1 neemt het inkomen van medewerkers in de subtop en alle medewerkers van de instelling niet of beperkt af. Tijdens de WNT-2 blijft het inkomen voor het bestuur stabiel terwijl voor de subtop en alle medewerkers wel een afname zichtbaar blijft.

### 3.2.2.1 Gemiddeld inkomen, sector cultuur en media



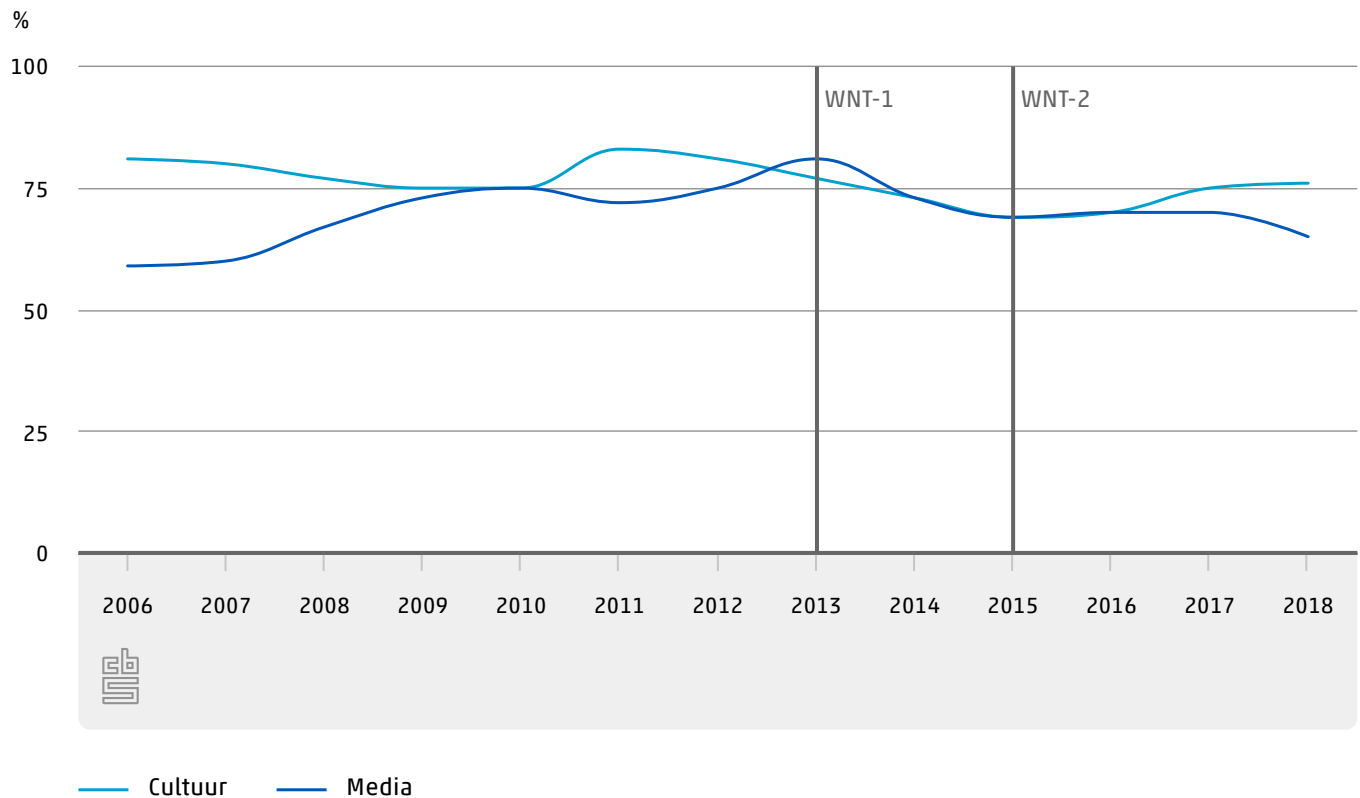
#### Spreiding inkomen

De spreiding van het inkomen van alle medewerkers binnen instellingen in de sector cultuur en media neemt voor invoering van de WNT toe, maar daalt na de invoering. Dit kan er op duiden dat het loongebouw vlakker is geworden.

#### Verhouding inkomen subtop en bestuur

Voor invoering van de WNT lijkt het inkomen van de subtop voor media-instellingen dichterbij het inkomen van bestuurders te komen liggen, zie grafiek 3.2.2.2. Bij culturele instellingen lijkt het inkomen van de subtop voor invoering van de WNT juist verder van het inkomen van het bestuur af te komen liggen in de meeste jaren. Na invoering van de WNT tonen de twee sectoren een vergelijkbare afname, al is voor culturele instellingen in de laatste twee jaar een lichte toename in de verhouding zichtbaar.

### 3.2.2.2 Verhouding inkomen subtop en bestuur, sector cultuur en media



### 3.2.3 Zorg

#### Gemiddeld inkomen

Het gemiddelde inkomen van bestuurders in de zorg neemt vanaf 2014 jaarlijks af. Voor medewerkers in de subtop is in de jaren dat de WNT-1 geldig is ook een afname zichtbaar, maar deze is minder sterk dan voor het bestuur. Voor alle medewerkers van zorginstellingen samen is er geen afname zichtbaar. Hierdoor lijken de inkomens dichter bij elkaar te komen liggen.

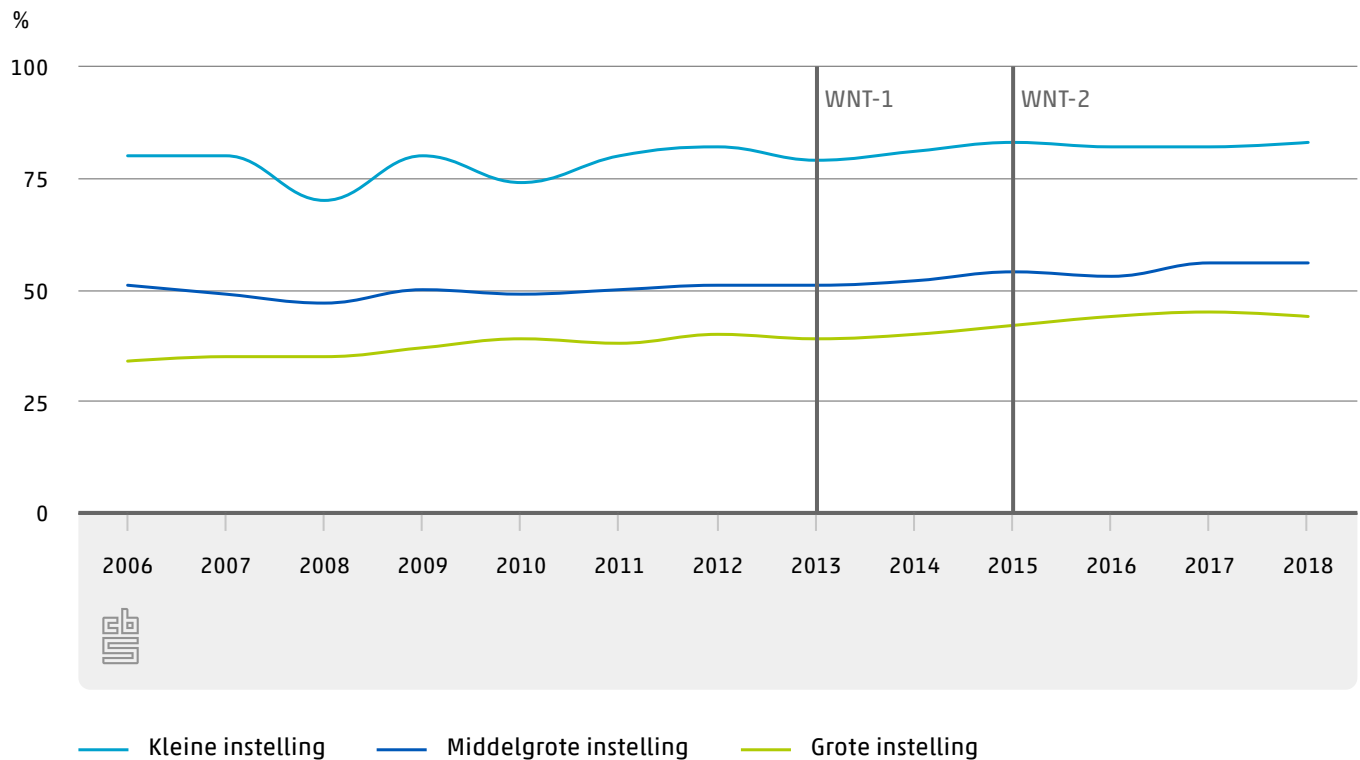
#### Spreiding inkomen

Dat de inkomens dichter bij elkaar komen te liggen is ook zichtbaar in de inkomensspreiding. Deze is sinds de invoering van de WNT afgenomen, zowel binnen de gehele instelling en de subtop als het bestuur.

#### Verhouding inkomen subtop en bestuur

Dat de inkomens binnen instellingen dichter bij elkaar liggen is ook zichtbaar wanneer gekeken wordt naar de verhouding tussen het inkomen van de subtop en van bestuurders. Het inkomen van de subtop is steeds dichter bij het inkomen van het bestuur komen te liggen. Deze trend is zichtbaar voor instellingen in alle grootteklassen en zet al voor invoering van de WNT in, zie grafiek 3.2.3.1.

### 3.2.3.1 Verhouding inkomen subtop en bestuur, sector zorg, naar grootteklasse

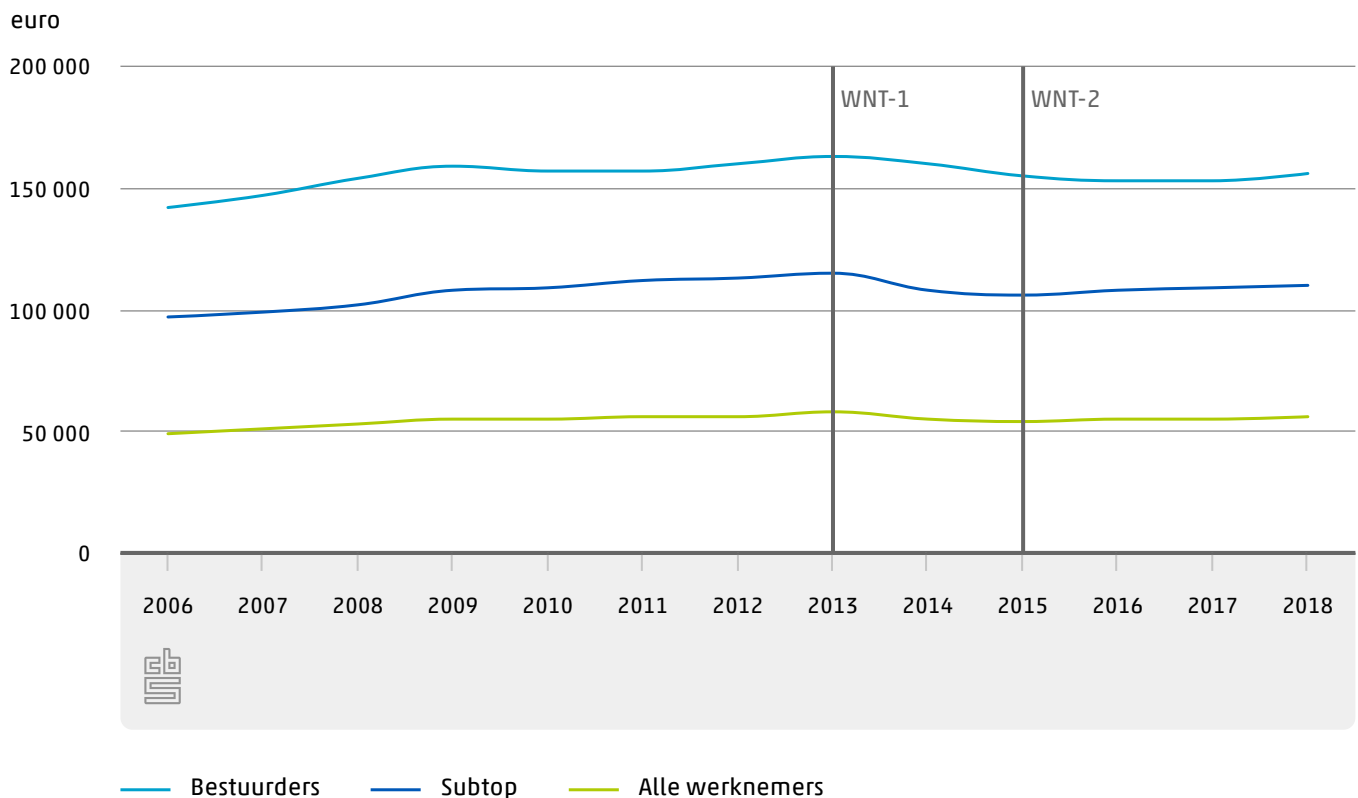


### 3.2.4 Onderwijs

#### Gemiddeld inkomen

In het PO, VO en de samenwerkingsverbanden is het inkomen van bestuurders tijdens de WNT-1 gedaald, maar nam deze weer toe na 2015. Dezelfde trend is zichtbaar in de subtop en de gehele instelling. Een vergelijkbare trend is zichtbaar als wordt gekeken naar het MBO, HBO en WO, zie grafiek 3.2.4.1.

### 3.2.4.1 Gemiddeld inkomen, sector onderwijs; MBO, HBO en WO



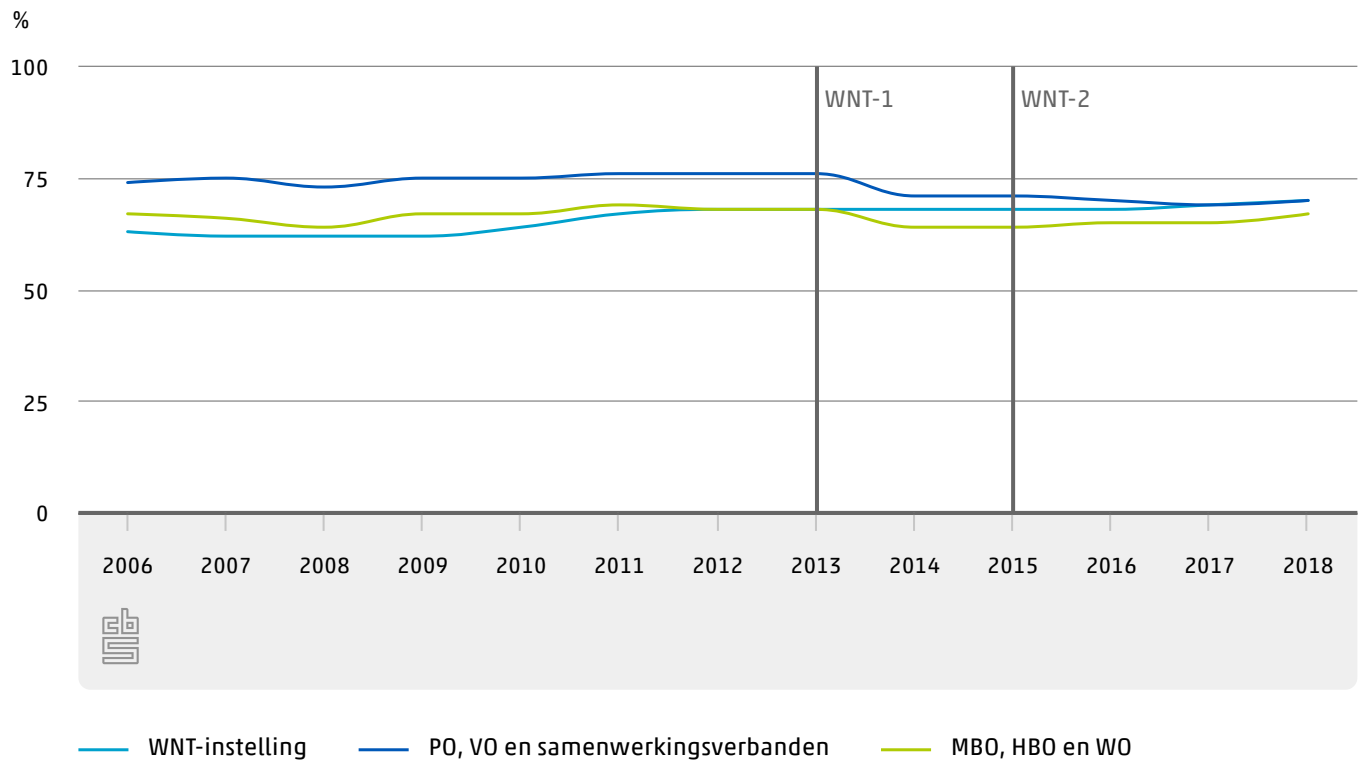
#### Spreiding inkomen

Voor onderwijsinstellingen in het MBO, HBO en WO neemt de inkomensspreiding binnen het bestuur en binnen de subtop voor invoering van de WNT jaarlijks toe. Na invoering van de WNT in 2013 neemt de inkomensspreiding in alle groepen af. Dit kan er op duiden dat het loongebouw vlakker is geworden, waardoor er minder verschillen in inkomen zijn. Binnen het PO, VO en de samenwerkingsverbanden lijkt de afname van de spreiding van het inkomen al voor invoering van de WNT in te zetten.

#### Verhouding inkomen subtop en bestuur

Zowel in het PO, VO en de samenwerkingsverbanden, als in het MBO, HBO en WO neemt het inkomen van de subtop in verhouding tot het inkomen van leden van het bestuur toe voor invoering van de WNT. Een soortgelijke trend zien we bij alle WNT-instellingen samen. Na 2013 is bij de onderwijsinstellingen een afname van deze verhouding te zien, terwijl deze bij alle WNT-instellingen samen blijft toenemen, zie grafiek 3.2.4.2.

### 3.2.4.2 Verhouding inkomen subtop en bestuur, subsectoren onderwijs en WNT-instellingen totaal

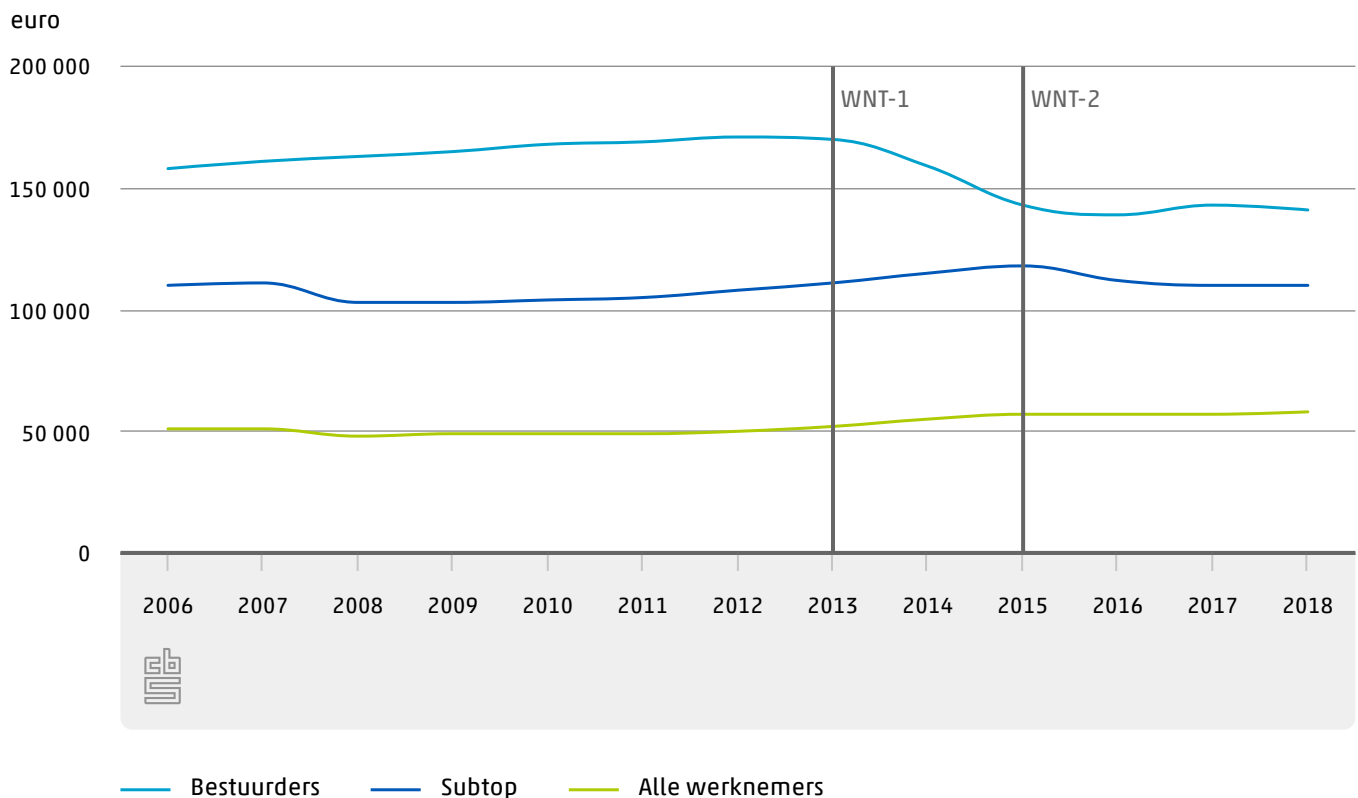


### 3.2.5 Woningcorporaties

#### Gemiddeld inkomen

Het gemiddelde inkomen van bestuurders van woningcorporaties neemt voor invoering van de WNT elk jaar licht toe, maar daalt na 2013 sterk, zie grafiek 3.2.5.1. Bij werknemers in de subtop blijft het inkomen tot en met 2015 toenemen, maar is daarna een lichte daling zichtbaar. Voor alle medewerkers samen lijken de inkomens ook na invoering van de WNT licht toenemen. De loonontwikkeling van de subtop en van alle overige medewerkers lijken het inkomen van het bestuur dus niet rechtstreeks te volgen.

### 3.2.5.1 Gemiddeld inkomen, sector woningcorporaties



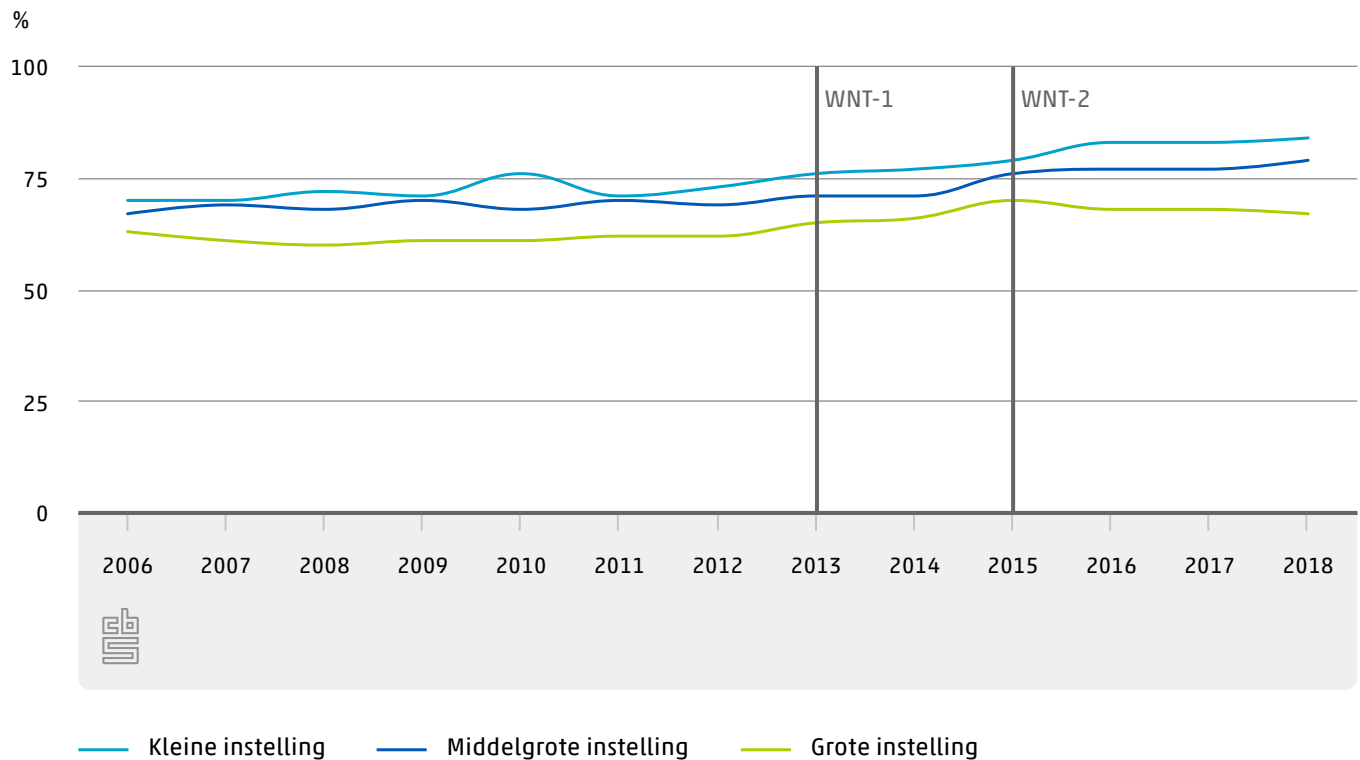
#### Spreiding inkomen

De inkomensspreiding lijkt bij woningcorporaties af te nemen wanneer gekeken wordt naar de gehele instelling, maar deze afname zet al in voor invoering dan WNT. Voor de subtop en het bestuur lijkt met name na de invoering van de WNT-2 een afname zichtbaar.

#### Verhouding inkomen subtop en bestuur

In verhouding tot het inkomen van bestuurders bij woningcorporaties neemt het inkomen van de subtop steeds meer toe. Dit komt overeen met wat in grafiek 3.2.5.1 te zien is, waar met name tussen WNT-1 en WNT-2 het inkomen van de subtop dichterbij het inkomen van het bestuur komt te liggen. Na de invoering van WNT-2 zet deze trend voor kleine instellingen door. Voor (middel)grote instellingen vlt de ontwikkeling na invoering van de WNT-2 af, of is een lichte afname zichtbaar, zie grafiek 3.2.5.2.

### 3.2.5.2 Verhouding inkomen subtop en bestuur, sector woningcorporaties, naar grootteklasse



<sup>6)</sup> Bij de berekening van het gemiddelde zijn extreme, mogelijk onjuiste, inkomens uitgesloten om deze het beeld niet te laten vertekenen.

<sup>7)</sup> De spreiding is bepaald als variantiecoëfficiënt binnen één groep (bestuur, subtop, alle medewerkers) en één instelling. De inkomensspreiding is de mediaan van de variantiecoëfficiënt van alle instellingen.

<sup>8)</sup> Hierbij wordt uitgegaan van de mediaan van het inkomen van de subtop per instelling, in vergelijking met het inkomen van de minstverdienende bestuurder.

<sup>9)</sup> Hierbij is per instelling gekeken wat de inkomensspreiding is binnen het bestuur. Dit is alleen mogelijk wanneer er inkomensinformatie beschikbaar is van meer dan één bestuurder van een instelling. Veel instellingen hebben een klein aantal bestuurders, waardoor de spreiding gebaseerd is op een kleine groep personen. Hierdoor moeten deze resultaten voorzichtig worden geïnterpreteerd.



Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# 4. Arbeidsmobiliteit

Zowel de invoering van WNT-1 als WNT-2 gingen gepaard met een overgangsrecht <sup>10)</sup>. Wanneer een functionaris een nieuwe functie start, vervalt dit overgangsrecht. Hierdoor kan het voor zittende topfunctionarissen aantrekkelijk zijn om niet van functie te wisselen. Om in kaart te brengen in hoeverre dit zich daadwerkelijk voordoet, wordt in dit hoofdstuk onderzocht hoeveel bestuurders van WNT-instellingen zijn gestopt met hun functie. Daarnaast kunnen toenemende salarisverschillen tussen instellingen die wel en niet WNT-plichtig zijn zorgen voor een hogere uitstroom van WNT-bestuurders naar niet WNT-plichtige instellingen. Om dit in beeld te brengen wordt voor de bestuurders die zijn gestopt met hun functie gekeken of zij bij een niet WNT-plichtige instellingen zijn gaan werken.

In enkele sectoren is het gebruikelijk dat een topspecialist of directielid vanuit de eigen organisatie toetreedt tot het bestuur. Vooraf aan het onderzoek bestond de aannahme dat wanneer de beloning weinig verschilt van dat van bestuurders, de medewerkers (uit de subtop) minder vaak zullen solliciteren op een functie als bestuurder binnen de eigen organisatie. Om dit te onderzoeken, wordt gekeken naar de doorstroom naar een bestuursfunctie binnen de eigen organisatie.

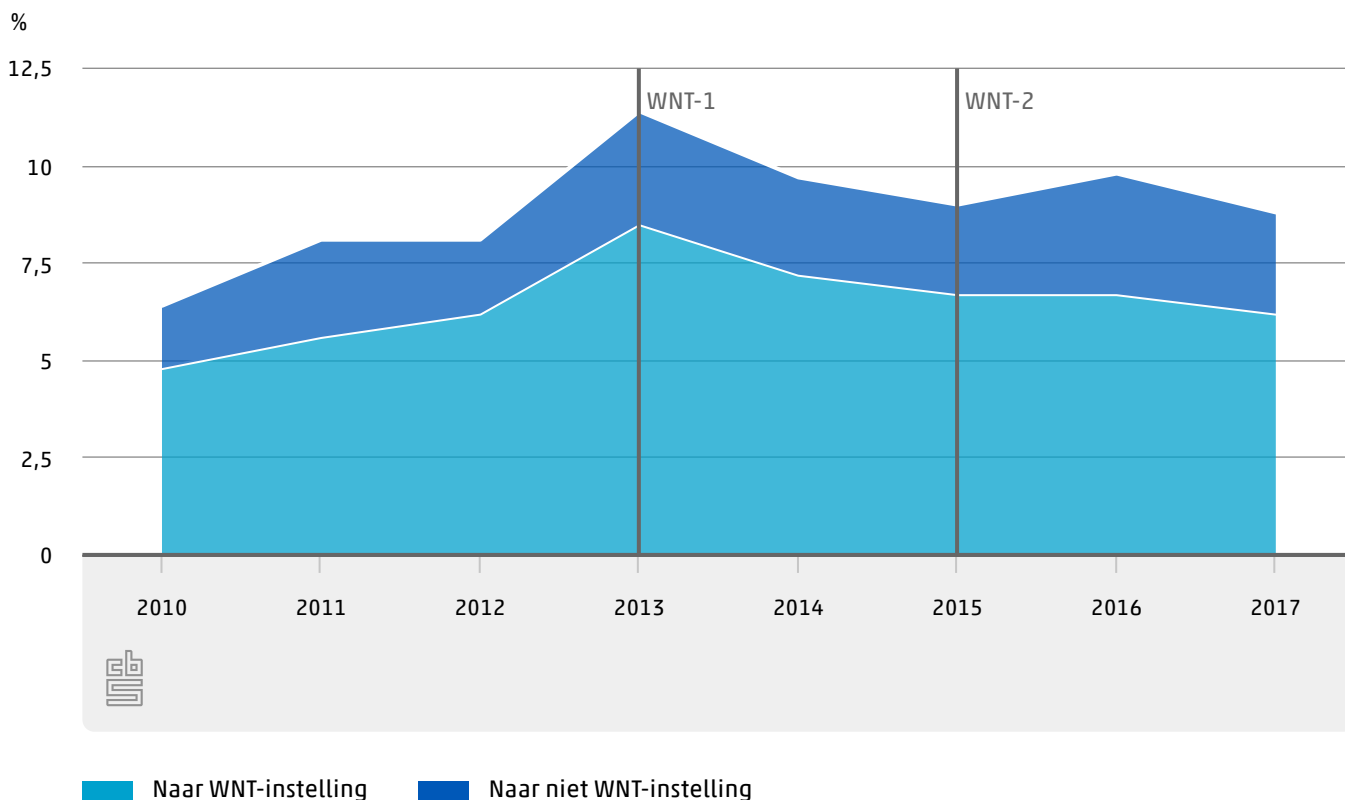
Omdat elk jaar slechts een deel van de functionarissen van functie wisselt, is de onderzoekspopulatie voor dit hoofdstuk beperkt, waardoor het niet altijd mogelijk is onderzoek naar de verdiepende categorieën te doen, zoals de indeling naar grootteklasse. Ook de indeling naar sectoren is voor de kleinere sectoren cultuur en media en woningcorporaties minder robuust. Het is hierdoor niet mogelijk uitspraken te doen over de arbeidsmobiliteit in deze sectoren, die dan ook niet in dit hoofdstuk zijn opgenomen. Verder onderzoek naar de arbeidsmobiliteit maakt onderdeel uit van het kwalitatieve onderzoek door Ecorys. Vanwege een verandering in de registratie van individuele instellingen worden de indicatoren bovendien slechts vanaf 2010 of 2011 getoond.

## 4.1 Totaalbeeld

### Wisseling van functie

Tussen het begin van de meting in 2010 en 2013 loopt het aandeel bestuurders van WNT-instellingen dat het jaar daarna <sup>11)</sup> van functie is gewisseld <sup>12)</sup> op van ruim zes naar ruim elf procent, zie grafiek 4.1.1. Daarna neemt het aandeel bestuurders dat wisselt van functie langzaam af tot bijna negen procent. Het grootste deel van de functiewisselingen vindt plaats naar een nieuwe functie bij een andere WNT-instelling. Het zijn met name deze wisselingen, van de ene WNT-instelling naar een andere WNT-instelling, die tussen 2013 en 2017 afnemen.

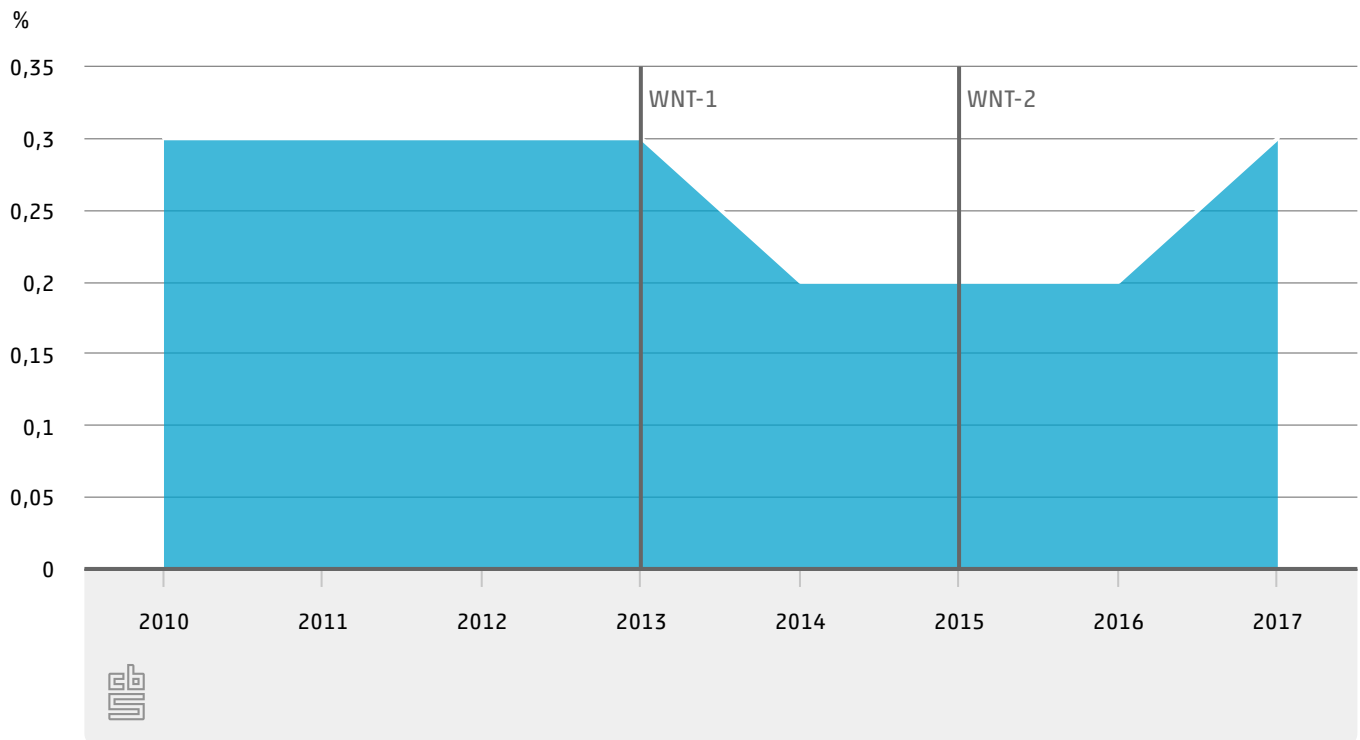
### 4.1.1 Aandeel van functie wisselende bestuurders, WNT-instellingen



Wanneer een bestuurder niet boven het WNT-maximum verdient, valt deze niet onder het overgangsrecht en zal de arbeidsmobiliteit mogelijk niet beïnvloed worden. Wanneer de totale mobiliteit –zowel naar WNT als niet-WNT plichtige instellingen – bekeken wordt voor degenen die op het moment dat zij van functie wisselen in de buurt van het WNT-maximum verdienen, valt op dat tijdens de WNT-1 en de WNT-2 de arbeidsmobiliteit van deze groep lager is dan die van bestuurders die niet in de buurt van het bezoldigingsmaximum verdienen. Omdat er voor invoering van de WNT geen WNT-maximum was, kan voor die periode niet bepaald worden of een medewerker in de buurt van of boven het maximum verdiende. Daardoor kan er geen vergelijking worden gemaakt met de periode voor invoering van de WNT.

Vanuit instellingen die niet WNT-plichtig zijn stappen tussen 2014 en 2016 iets minder bestuurders over naar een WNT-instelling. Deze afname is echter zeer beperkt, en in het laatste jaar van de reeks is deze weer op hetzelfde niveau als voor invoering van de WNT, zie grafiek 4.1.2.

## 4.1.2 Aandeel van functie wisselende bestuurders, van niet WNT-instelling naar WNT-instelling



### Bestuurder vanuit eigen organisatie

Het is ook interessant te kijken of bestuurders vanuit hun eigen organisatie doorstromen of vanuit een andere organisatie afkomstig zijn. Wanneer een nieuwe bestuurder wordt aangesteld komt deze voor zowel instellingen die wel als niet WNT-plichtig zijn in de meerderheid van de gevallen niet uit de eigen organisatie. Wanneer een nieuwe bestuurder wél vanuit de eigen organisatie doorstroomt, is dit vaker een medewerker die geen onderdeel uitmaakt van de subtop dan een medewerker die wel vanuit de subtop doorstroomt. Dit zou er op kunnen duiden dat het voor medewerkers uit de subtop minder aantrekkelijk is om toe te treden tot het bestuur dan voor de overige medewerkers het geval is. Dit was echter ook al het geval voor invoering van de WNT, en lijkt niet versterkt te zijn na invoering, zie tabel 4.1.3.

4.1.3 Gemiddeld aandeel nieuwe bestuurders uit eigen organisatie van WNT-instellingen, vanuit subtop en niet vanuit subtop

	voor WNT	WNT-1	WNT-2
Niet subtop	11,3	13,2	14,4
Subtop	2,6	5	4,2

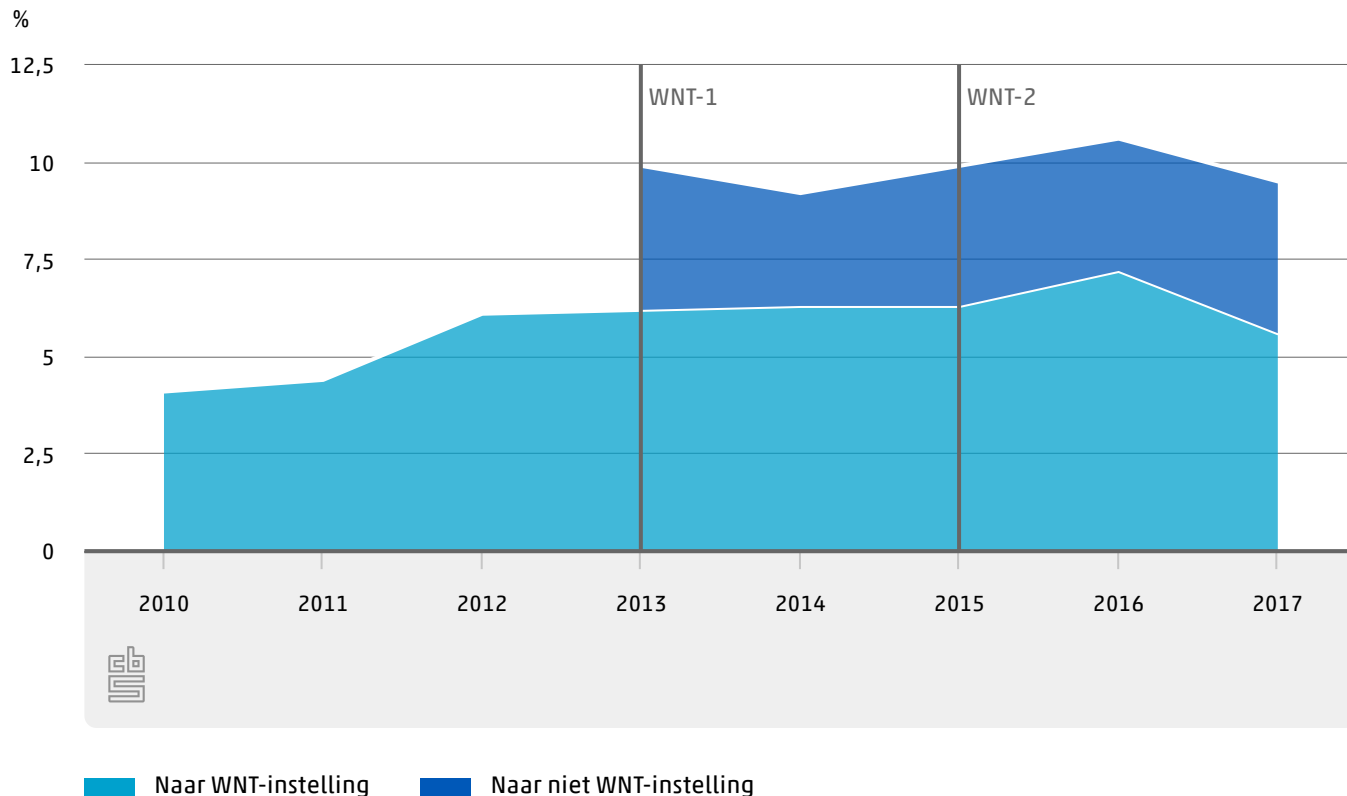
## 4.2 Sectoren

### 4.2.1 Algemeen

### Wisseling van functie

Het aantal bestuurders binnen de sector algemeen dat van functie wisselt, is erg beperkt. Hierdoor kunnen tot 2013 geen cijfers worden getoond voor het aandeel dat overstapt naar een instelling die niet WNT-plichtig is. Het aandeel bestuurders dat overstapt naar een andere WNT-instelling neemt over de jaren licht toe, maar daalt tussen 2016 en 2017, zie grafiek 4.2.1.1.

#### 4.2.1.1 Aandeel van functie wisselende bestuurders, sector algemeen



### Bestuurder vanuit eigen organisatie

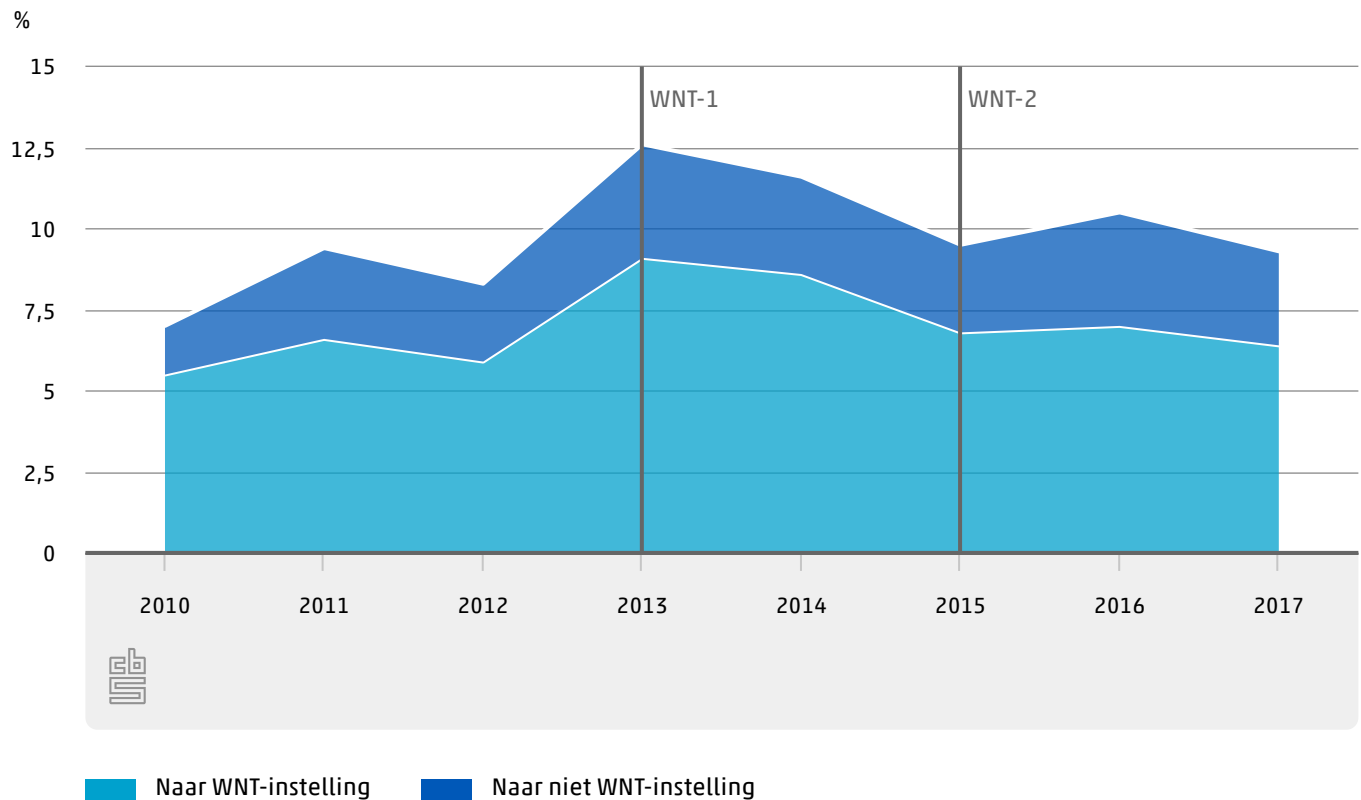
Het aandeel nieuwe bestuurders dat vanuit de subtop van de eigen organisatie komt, is bij de instellingen die onder de sector algemeen vallen zo laag dat deze vanwege onthulling niet getoond kunnen worden. Het aandeel dat vanuit de gehele organisatie komt, lijkt in de eerste jaren van de WNT toe te nemen. Na 2015 is een afname zichtbaar, gevolgd door een toename tussen 2017 en 2018. De aantallen waar deze ontwikkelingen op gebaseerd zijn, zijn echter beperkt.

#### 4.2.2 Zorg

### Wisseling van functie

Binnen de sector zorg neemt het aandeel bestuurders dat in dienst treedt bij een andere WNT-instelling vanaf 2013 af. Het aandeel bestuurders dat een jaar later werkzaam is bij een instelling die niet WNT-plichtig is blijft meer stabiel, zie grafiek 4.2.2.1.

### 4.2.2.1 Aandeel van functie wisselende bestuurders, sector zorg



#### Bestuurder vanuit eigen organisatie

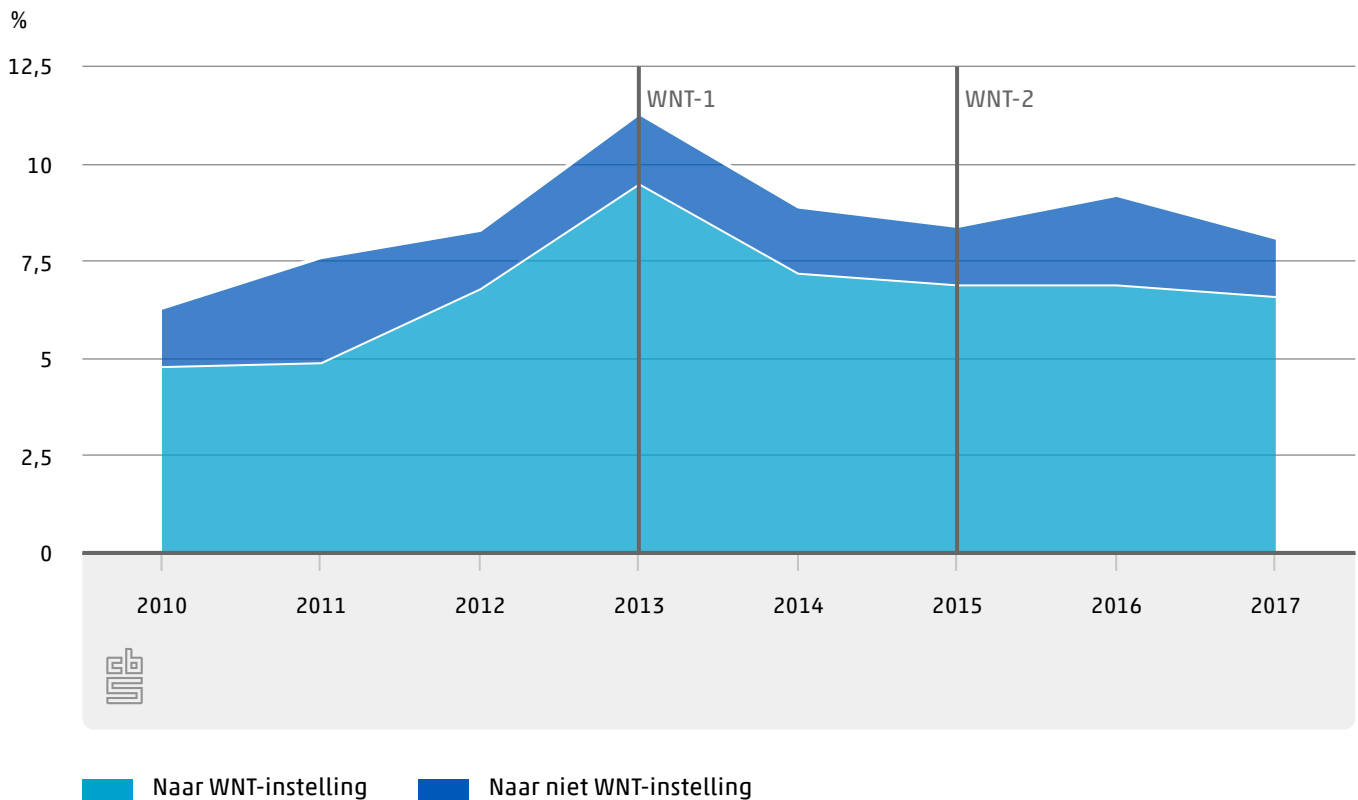
Ook binnen de zorg is het aandeel personen dat vanuit de subtop van de eigen organisatie doorstroomt naar het bestuur erg beperkt. Hierbij moet opgemerkt worden dat een deel van de medisch specialisten in de zorg niet in loondienst is van het betreffende ziekenhuis. Hierdoor zijn zij niet in beeld als medewerker van de eigen organisatie, en zullen daarom niet meegerekend worden als doorstroom vanuit de eigen organisatie.

### 4.2.3 Onderwijs

#### Wisseling van functie

Ook voor bestuurders van onderwijsinstellingen valt op dat in de beginjaren een toename zichtbaar is van de doorstroom naar andere WNT-sectoren, gevolgd door een afname in meer recente jaren, zie grafiek 4.2.3.1. Ook in de sector onderwijs is de doorstroom naar instellingen die niet WNT-plichtig zijn meer stabiel, al neemt deze in 2016 wel toe.

### 4.2.3.1 Aandeel van functie wisselende bestuurders, sector onderwijs



#### Bestuurder vanuit eigen organisatie

Het aantal medewerkers uit de subtop dat doorstroomt naar het bestuur is te klein om uitspraken over te kunnen doen. Het aandeel bestuurders dat vanuit de gehele eigen organisatie komt neemt vanaf de start van de meting in 2011 toe en zet dus al voor invoering van de WNT in. In de 2017 is een lichte afname te zien.

<sup>10)</sup> Topfunctionarissen hebben tijdens de eerste vier jaar na invoering van de WNT recht op behoud van de voordien overeengekomen bezoldiging en in de volgende drie jaar de verplichting tot afbouw naar het dan geldende WNT-bezoldigingsmaximum.

<sup>11)</sup> Wanneer we spreken over 2013 gaat het over het aandeel bestuurders wat in december 2013 werkzaam was bij een WNT-instelling, en die het jaar daarna - in dit geval in december 2014 - van functie is gewisseld.

<sup>12)</sup> Hierbij wordt gekeken naar de som van het aandeel bestuurders van WNT-instelling die naar een andere WNT-instelling gaan en die naar een niet WNT-plichtige instelling gaan. Het aandeel bestuurders wat stopt met zijn of haar functie waarvan de nieuwe positie niet bekend is, bijvoorbeeld omdat zij met pensioen gaan, wordt buiten beschouwing gelaten.

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# 5. Omvang en samenstelling bestuur

Voorafgaand aan het onderzoek was een van de onderzoeksvragen of de WNT invloed heeft op de omvang en samenstelling van het bestuur van WNT-instellingen. Hierbij was de aanname dat het door een lagere bezoldiging mogelijk is dat meer bestuurders worden aangesteld om de werkzaamheden over te verdelen. Ook was een aanname dat wanneer door de lagere bezoldiging een ander type potentiële kandidaat op de vacatures reageert, de diversiteit van het bestuur toeneemt.

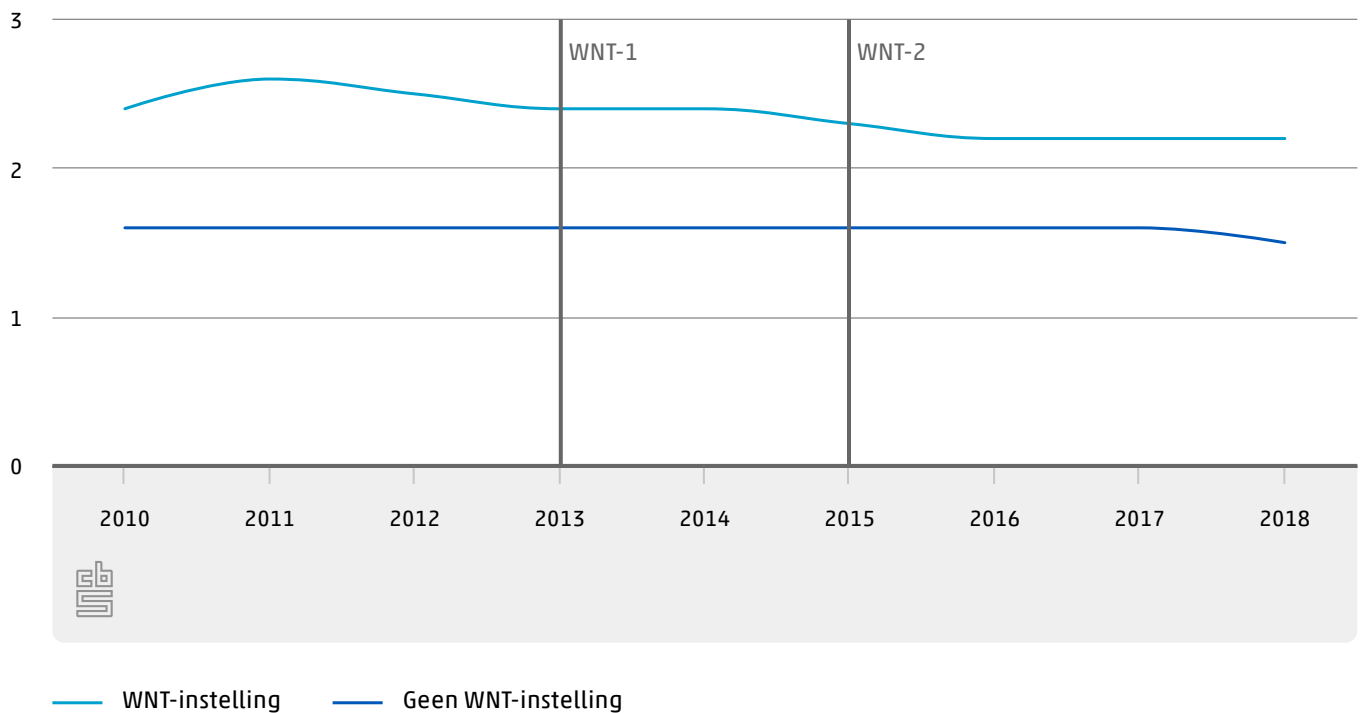
Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkeling van de omvang en samenstelling van het bestuur wat betreft leeftijd, geslacht en migratieachtergrond. Bij de interpretatie van de resultaten in dit hoofdstuk moet er rekening mee worden gehouden dat er in de afgelopen jaren beleid is gevoerd om diversiteit in de top, bijvoorbeeld ten aanzien van het aandeel vrouwen, te vergroten. Daardoor kan niet aangetoond worden of de ontwikkelingen die worden beschreven veroorzaakt worden door de invoering van de WNT of dat er andere verklaringen zijn.

## 5.1 Totaalbeeld

### Omvang van bestuur

Sinds de invoering van de WNT is de gemiddelde omvang van het bestuur van WNT-instellingen gedaald. De daling begon voor de invoering van de WNT en heeft tot 2016 doorgezet. Tussen 2011 en 2018 daalde de gemiddelde omvang van 2,6 naar 2,2 bestuurders. Bij niet WNT plichtige instellingen is het beeld in deze periode stabiel en veranderde de omvang nauwelijks, zie grafiek 5.1.1.

### 5.1.1 Gemiddelde omvang van het bestuur, WNT- en niet WNT-instellingen

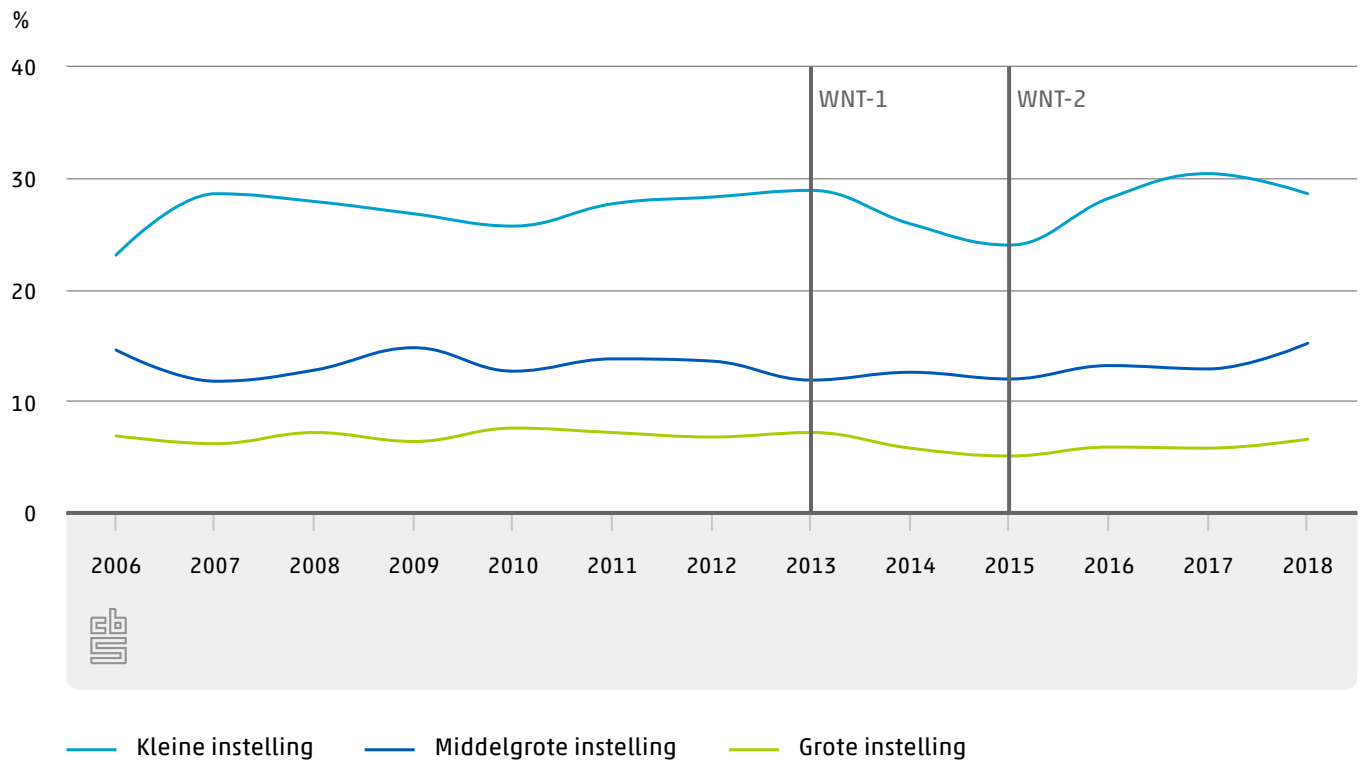


#### Leeftijd

Sinds de invoering van de WNT-2 in 2015 lijkt er verjonging in besturen van WNT-instellingen op te treden. Het percentage bestuurders tot 45 jaar nam bij WNT-instellingen sinds dat jaar toe. In deze periode steeg echter ook het aantal kleine WNT-instellingen van 840 in 2015 naar 1 300 in 2018, bij kleine instellingen werken relatief meer jonge bestuurders. Ook bij (middel)grote WNT-instellingen was sprake van een (lichte) stijging in het percentage jonge bestuurders sinds de invoering van de WNT-2, zie grafiek 5.1.2. Bij instellingen die niet onder het WNT-regime vielen, vertoonde de ontwikkeling van het percentage jongere bestuurders vanaf 2007 een dalende trend.

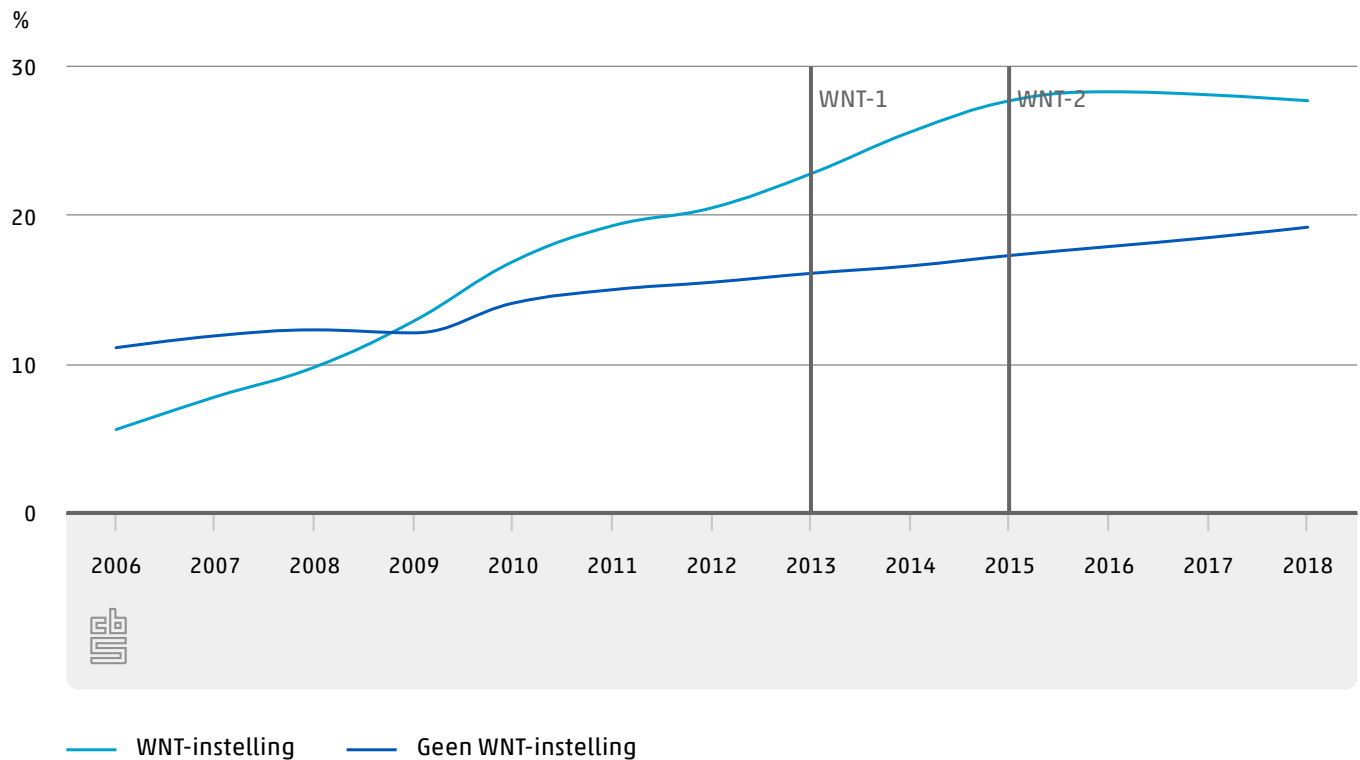


## 5.1.2 Aandeel bestuurders met leeftijd tot 45 jaar, WNT-instellingen naar grootteklasse



Naast een toename in het aandeel jonge bestuurders, nam ook het deel bestuurders van 60 jaar of ouder toe, zie grafiek 5.1.3. Hoewel dit mogelijk te maken heeft met bestuurders die langer in hun functie gebleven zijn, bijvoorbeeld gebruik makend van het overgangsrecht, is een soortgelijke stijging ook al voor het inwerkingtreden van de WNT te zien, en neemt deze na invoering van de WNT-2 licht af. Bij niet WNT-plichtige instellingen steeg het aandeel 60-plussers minder hard, maar wel consistent tijdens de hele periode.

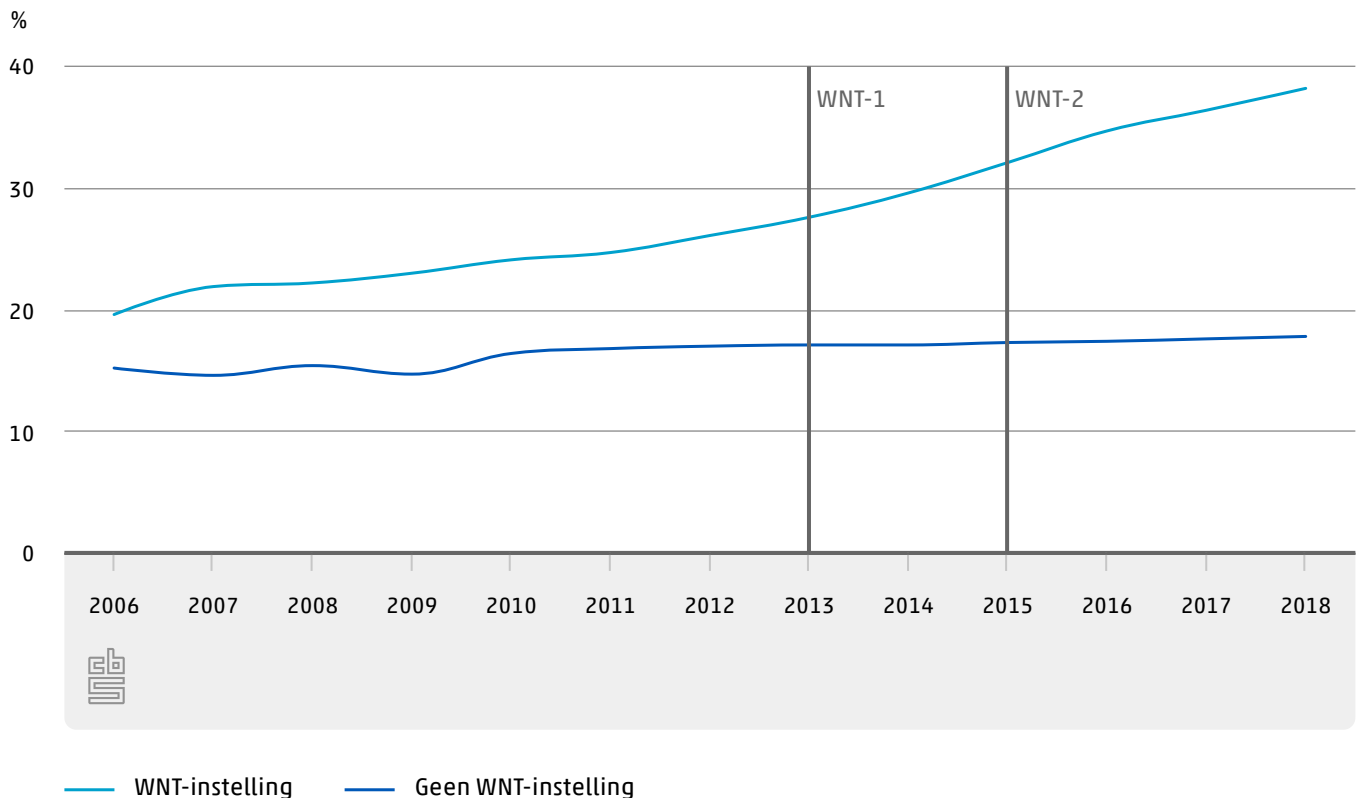
### 5.1.3 Aandeel bestuurders met leeftijd van 60 jaar of ouder, WNT- en niet WNT-instellingen



#### Geslacht

Het bestuur van WNT-instellingen is in de totale onderzoeksperiode ten aanzien van geslacht meer divers geworden, zie grafiek 5.1.4. Het aandeel vrouwelijke bestuurders steeg van ruim 26 procent in 2012 naar ruim 38 procent in 2018. De toename zette al voor het inwerkingtreden van de WNT in, maar lijkt sinds de WNT-1 harder te hebben doorgezet. In de periode voor invoering van de WNT steeg het aandeel vrouwelijke bestuurders met gemiddeld 5 procent per jaar. In de periode sinds de invoering van de WNT is het stijgingspercentage bijna 7 procent. Het percentage vrouwelijke bestuurders bij instellingen die niet onder de WNT vallen steeg in de gehele onderzoeksperiode beperkt <sup>13)</sup>.

## 5.1.4 Aandeel vrouwelijke bestuurders, WNT- en niet WNT-instellingen



Het aandeel vrouwelijke bestuurders neemt sterker toe bij WNT-instellingen waar ooit een bestuurder is geweest die rond het bezoldigingsmaximum heeft verdiend, dan bij instellingen waar dit niet het geval was. Er is echter een sterke relatie tussen het hebben van een bestuurder die in de buurt van het maximum verdient, en de omvang van de instelling: deze instellingen zijn vaker een grote instelling. Het is dus mogelijk dat bovenstaande effect deels wordt verklaard door de omvang van de instellingen.

### Migratieachtergrond

Ook de diversiteit in migratieachtergrond van het bestuur nam toe tijdens de onderzoeksperiode. Het percentage bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond steeg bij WNT-instellingen van ruim 1 procent in 2006 naar 8 procent in 2018. De stijging zette voor 2013 al in, maar lijkt vanaf 2015, het jaar waarin de WNT-2 is ingevoerd, sterker toe te nemen. Bij WNT instellingen is de stijging vooral zichtbaar bij kleine instellingen. Bij niet WNT plichtige instellingen is ook een toename te zien, maar deze is over de gehele periode stabiel.

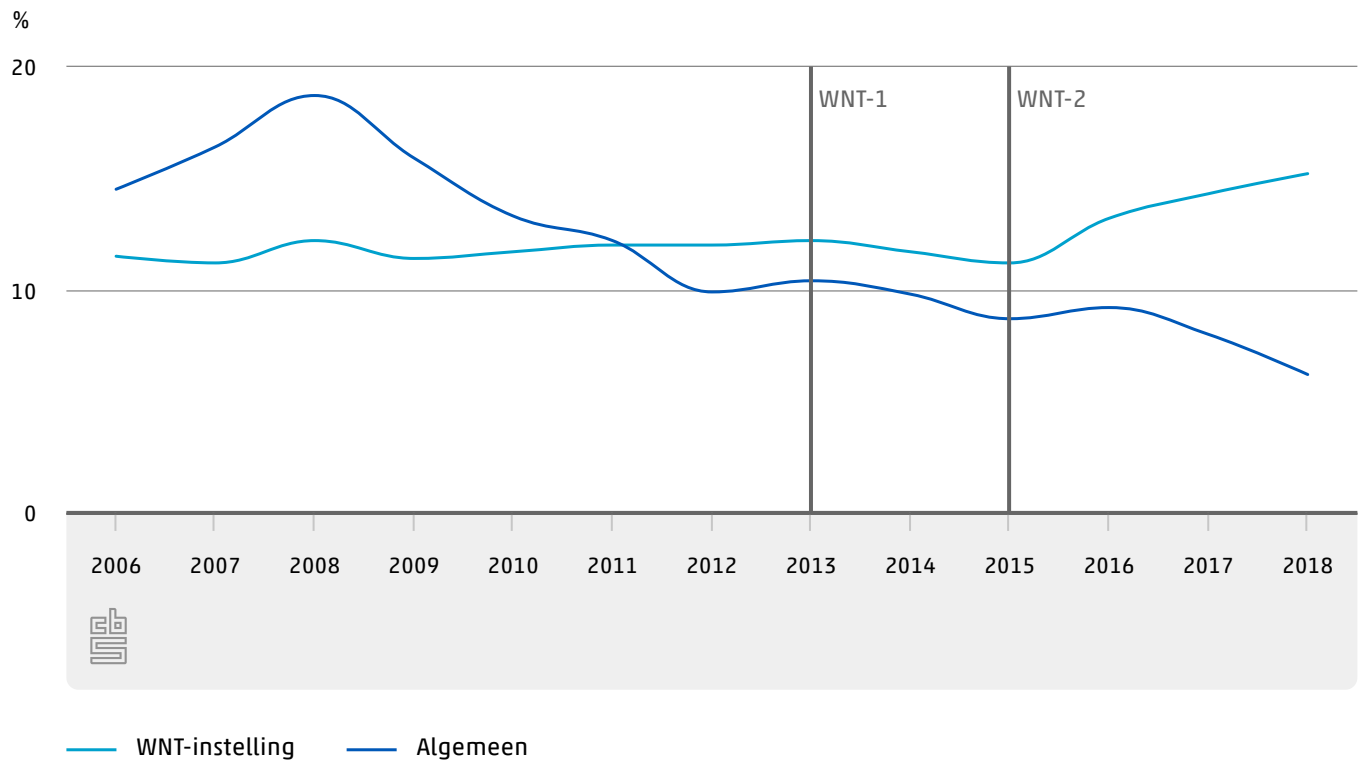
## 5.2 Sectoren

### 5.2.1 Algemeen

#### Leeftijd

In de sector algemeen wijkt de ontwikkeling van de omvang en samenstelling van het bestuur regelmatig af van de ontwikkeling in andere WNT-sectoren. Zo daalde het percentage jonge bestuurders (tot 45 jaar) sinds de invoering van de WNT-2 bij de sector algemeen, terwijl dit bij alle WNT-instellingen juist toenam, zie grafiek 5.2.1.1. Het percentage bestuurders van 60 jaar of ouder is tot de WNT 2 in de sector algemeen gestegen. Deze trend is vergelijkbaar met alle WNT-instellingen.

### 5.2.1.1 Aandeel bestuurders met leeftijd tot 45 jaar, sector algemeen en WNT-instellingen



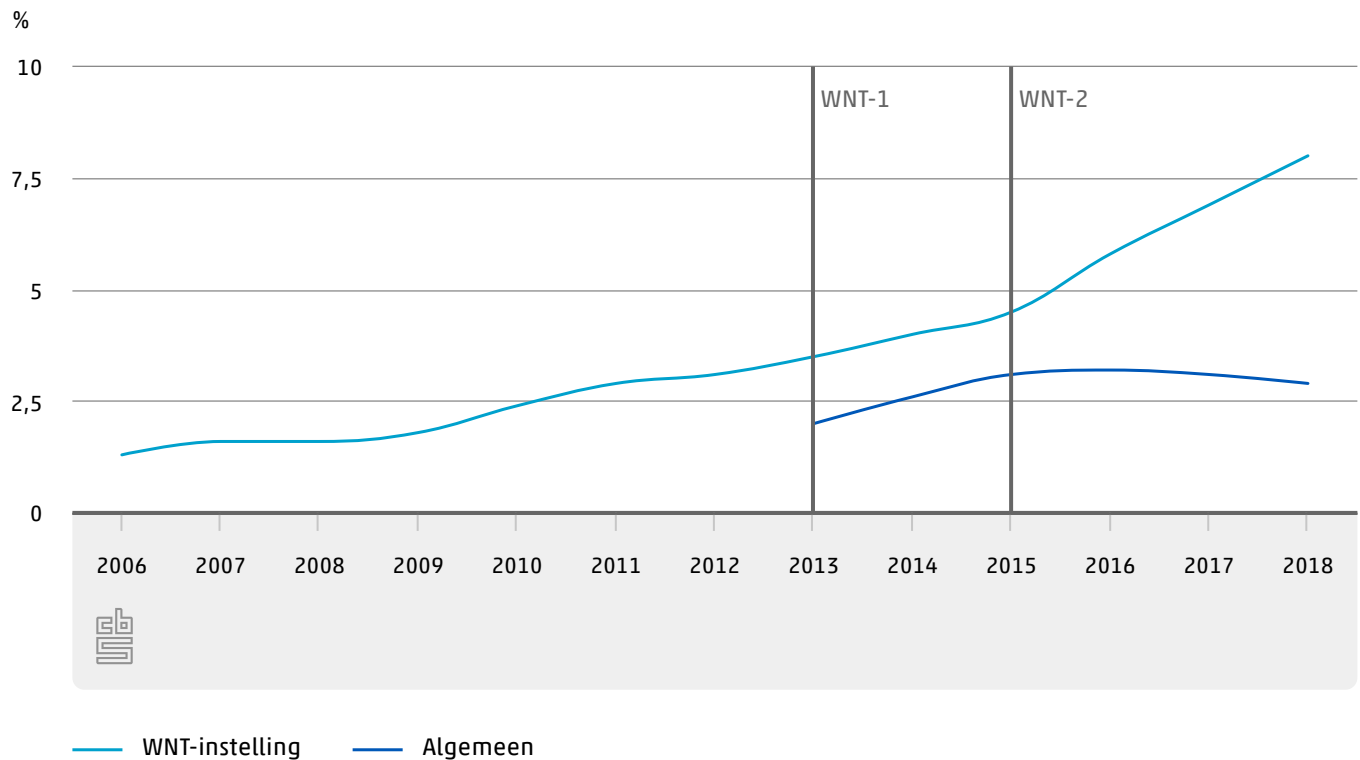
#### Geslacht

Na de invoering van de WNT-1 nam het aandeel vrouwelijke bestuurders in de sector algemeen sneller toe dan in de periode daarvoor. Het percentage daalde tussen 2017 en 2018 licht.

#### Migratieachtergrond

De variatie in migratieachtergrond binnen het bestuur is in de sector algemeen relatief stabiel gebleven na invoering van WNT-2. Het percentage bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond bleef gelijk of nam licht af. Dit wijkt af van alle WNT-instellingen, waar het percentage bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond juist sterker toenam sinds de WNT-2, zie grafiek 5.2.1.2.

### 5.2.1.2 Aandeel bestuurders met niet-westerse migratieachtergrond, sector algemeen en WNT-instellingen



## 5.2.2 Cultuur en media

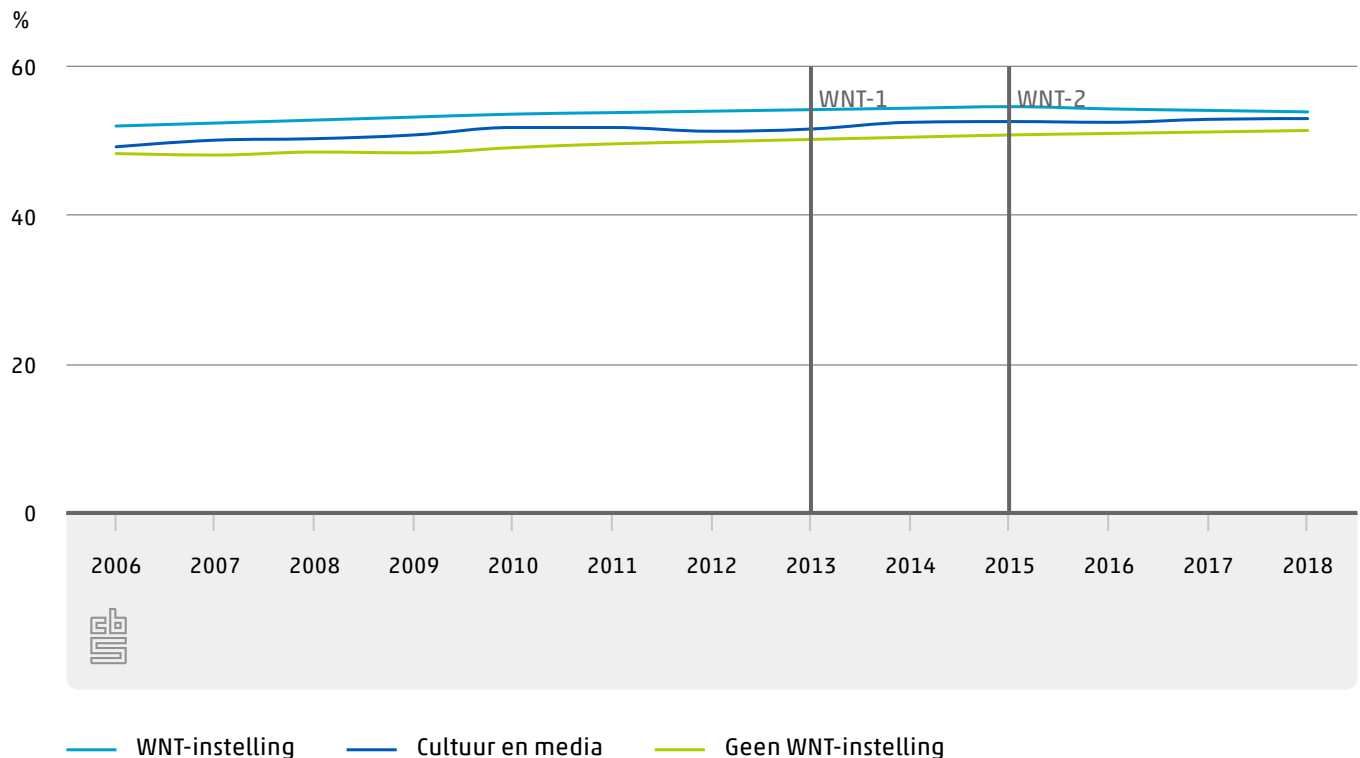
### Omvang van bestuur

De ontwikkeling van de omvang van het bestuur in de sector cultuur en media liet een vergelijkbare trend als alle WNT instellingen samen zien.

### Leeftijd

Gemiddeld was de leeftijd van het bestuur van de sector cultuur en media iets lager dan voor alle WNT-instellingen samen, zie grafiek 5.2.2.1. Wel lag de gemiddelde leeftijd nog steeds hoger dan voor instellingen die niet WNT-plichtig zijn. In de periode sinds de WNT-2 nam de gemiddelde leeftijd binnen het bestuur van de WNT-instellingen samen licht af, hierdoor komt de gemiddelde leeftijd binnen de sector cultuur en media in 2018 in de buurt van de gemiddelde leeftijd bij alle WNT-instellingen.

### 5.2.2.1 Gemiddelde leeftijd bestuurders, sector cultuur en media, WNT- en niet WNT-instellingen

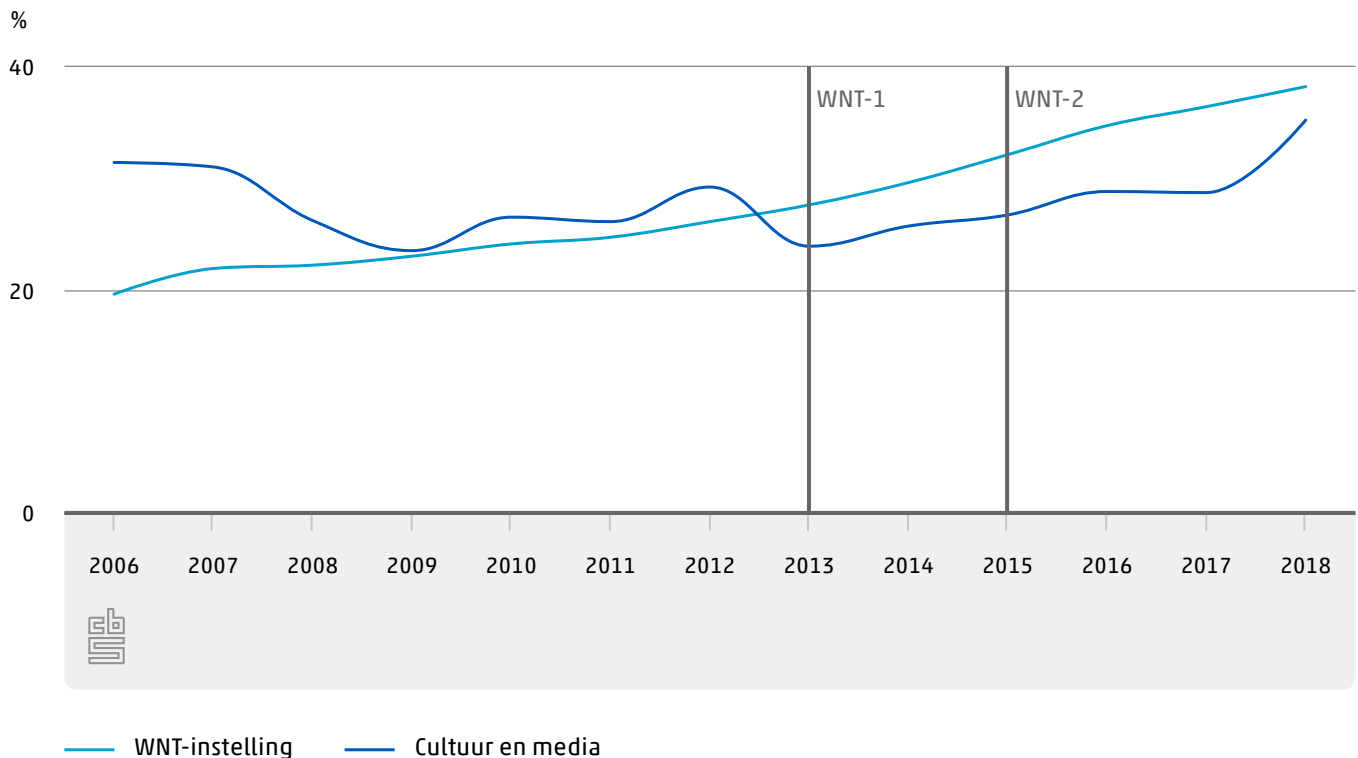


Het aandeel bestuurders tot 45 jaar kende tot 2014 een neerwaartse trend. Hierna volgde een lichte stijging. Bij instellingen die niet WNT-plichtig zijn zagen we over de hele onderzoeksperiode een daling in het aandeel jonge bestuurders. Het aandeel bestuurders van 60 jaar of ouder ligt rond het aandeel bij instellingen die niet WNT-plichtig zijn, en is daarmee lager dan bij alle WNT-instellingen samen.

#### Geslacht

Voor invoering van de WNT laat het aandeel vrouwelijke bestuurders bij instellingen in de sector cultuur en media een grillig patroon zien, in tegenstelling tot de alle WNT-instellingen samen waar een constante toename is, zie grafiek 5.2.2.2. Na invoering van de WNT in 2013 lijkt de toename, met name tussen 2017 en 2018, juist sterker binnen de sector cultuur en media. Deze toename ontstond voornamelijk door veranderingen binnen de cultuursector.

### 5.2.2.2 Aandeel vrouwelijke bestuurders, sector cultuur en media en WNT-instellingen



#### Migratieachtergrond

De sector cultuur en media is een kleine sector, daardoor is het lastig om uitspraken te doen over het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond omdat het om relatief weinig personen gaat. Het aandeel bestuurders met een westerse migratieachtergrond nam in de periode tussen de invoering van de WNT-1 en de WNT-2 echter sterk toe. Voor die periode was over het algemeen een neerwaartse trend zichtbaar.

### 5.2.3 Zorg

#### Omvang van bestuur

De omvang van het bestuur in de sector zorg is heel licht afgenomen, maar is over het algemeen stabiel.

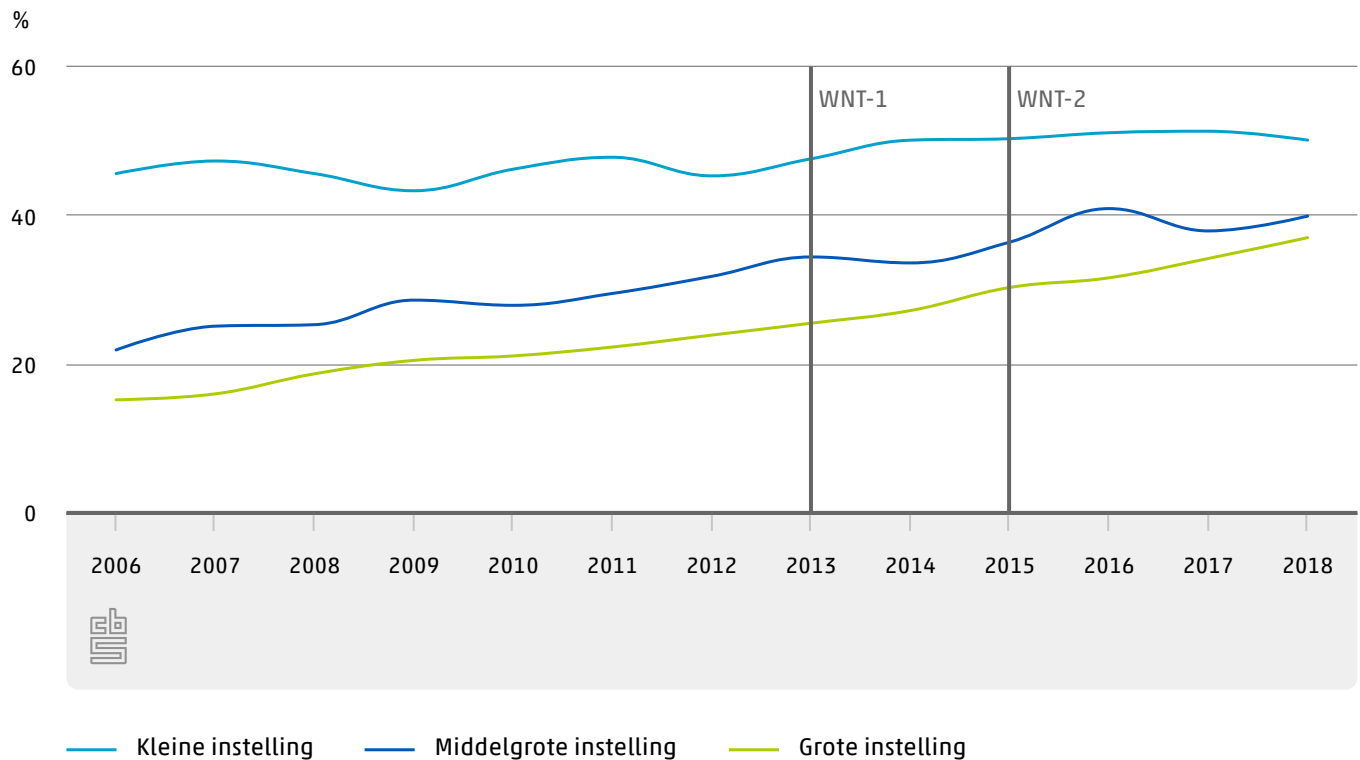
#### Leeftijd

Het aandeel bestuurders tot 45 jaar nam sterker toe vanaf de WNT 2 in 2015. Het aandeel jonge bestuurders ligt binnen de zorg hoger dan het gemiddelde van alle WNT instellingen samen en steeg vooral bij kleine zorginstellingen. Het aandeel bestuurders van 60 jaar of ouder nam in de sector zorg toe tot de invoering van de WNT-2 in 2015, waarna het percentage licht daalde. De aanvankelijke stijging was minder sterk dan bij alle WNT-instellingen samen.

#### Geslacht

Besturen in de zorg zijn met betrekking tot geslacht gelijkwaardiger geworden. Het relatieve aantal vrouwelijke bestuurders is in dezelfde mate toegenomen als - maar ligt structureel hoger dan - het percentage van alle WNT-instellingen samen, zie grafiek 5.2.3.1. Kleine zorginstellingen kennen het hoogste percentage vrouwelijke bestuurders. Bij kleine instellingen is de ontwikkeling sinds de WNT 2 relatief stabiel gebleven.

### 5.2.3.1 Aandeel vrouwelijke bestuurders, sector zorg, naar grootteklasse

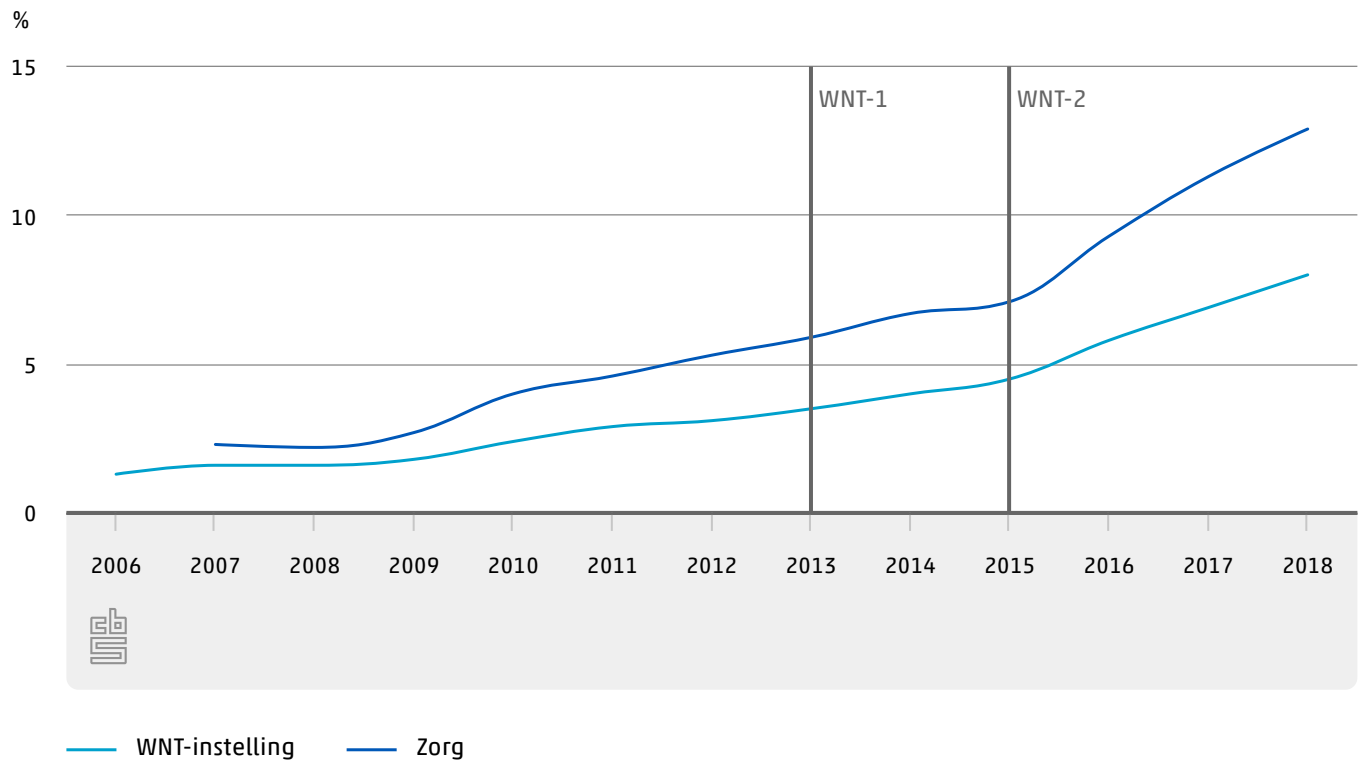


#### Migratieachtergrond

Het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond nam in de sector zorg sterker toe sinds de WNT-2 (2015), zie grafiek 5.2.3.2. De ontwikkeling lijkt op die van alle WNT instellingen, al is de toename in de zorg sterker. Vooral in kleine zorginstellingen werden besturen meer divers met betrekking tot migratieachtergrond.



### 5.2.3.2 Aandeel bestuurders met niet-westerse migratieachtergrond, sector zorg en WNT-instellingen

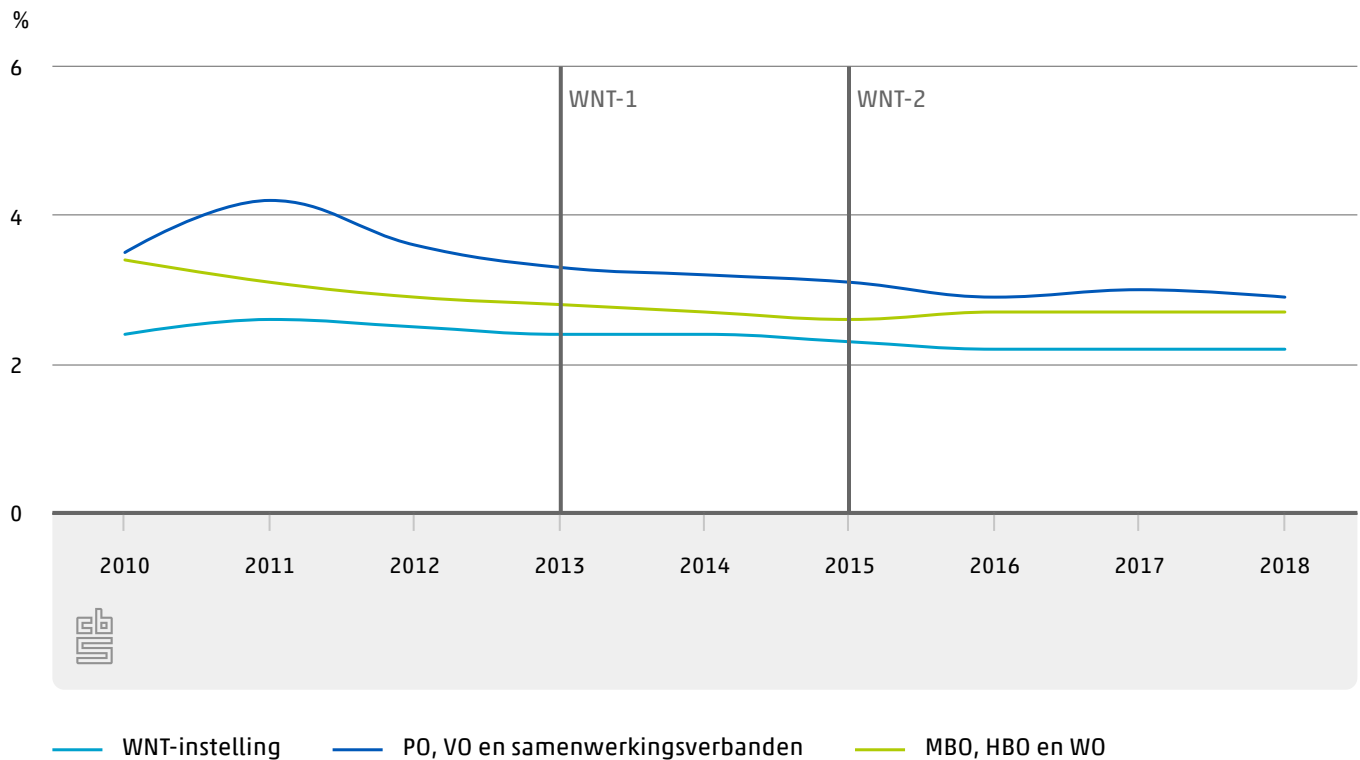


### 5.2.4 Onderwijs

#### Omvang van bestuur

Gemiddeld bestaat het bestuur bij onderwijsinstellingen uit meer personen dan bij alle WNT-instellingen. De ontwikkeling van de omvang is vergelijkbaar met die bij alle WNT-instellingen. Onder de sector onderwijs vallen zowel het PO, VO en de samenwerkingsverbanden als het MBO, HBO en WO. De gemiddelde omvang van het bestuur nam binnen het MBO, HBO en WO na de invoering van de WNT-2 in 2015 heel licht toe, terwijl deze bij de overige onderwijsinstellingen afnam, zie grafiek 5.2.4.1.

### 5.2.4.1 Gemiddelde omvang van het bestuur, sector MBO, HBO en WO, PO, VO en samenwerkingsverbanden en WNT-instellingen



#### Leeftijd

Het aandeel jonge bestuurders in de sector onderwijs nam al voor invoering van de WNT af, en deze afname zet ook na de invoering door. Alleen tussen 2017 en 2018 is een sterke toename zichtbaar. De groep bestuurders van 60 jaar of ouder nam binnen de sector onderwijs sterker toe dan bij alle WNT instellingen samen. Deze toename ontstond met name in het PO, VO en de samenwerkingsverbanden.

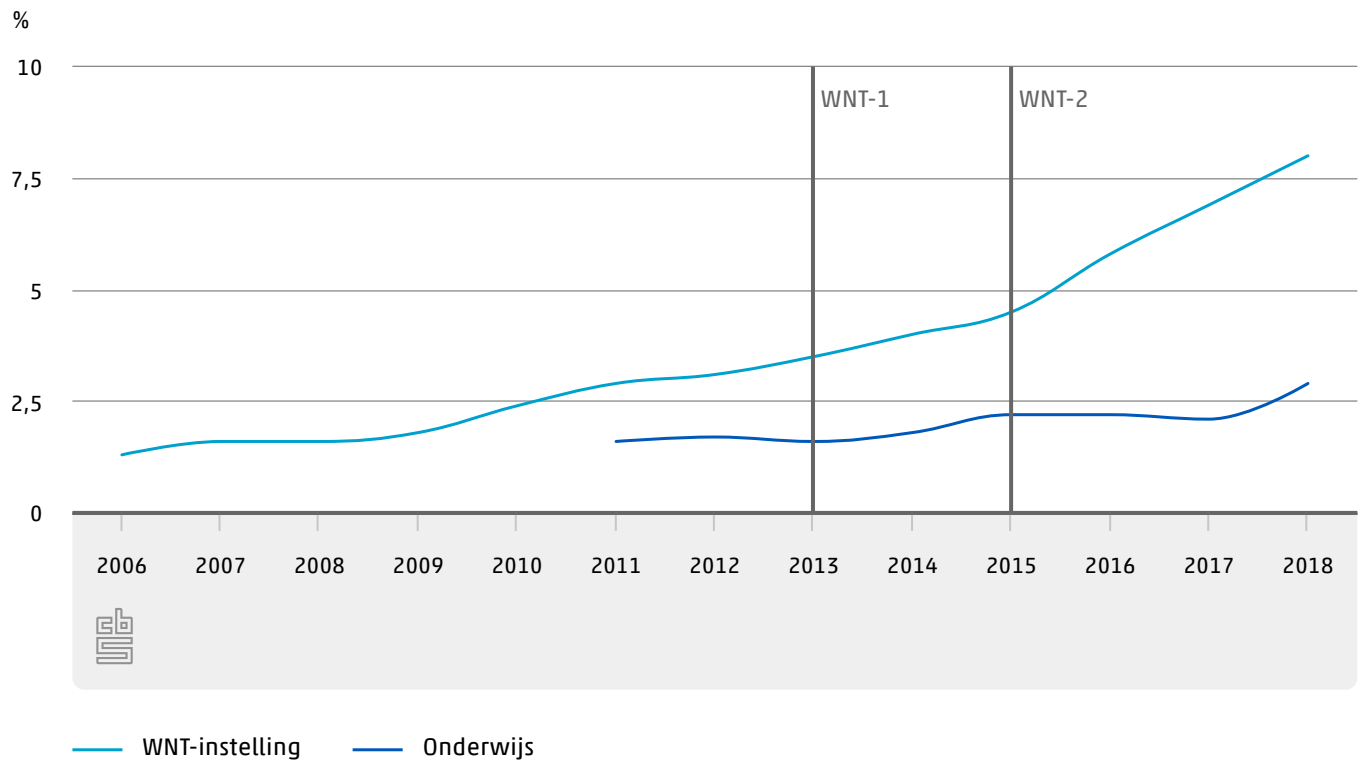
#### Geslacht

Het percentage vrouwelijke bestuurders steeg bij onderwijsinstellingen sinds 2011 onafgebroken, maar ligt gemiddeld lager dan bij alle WNT-instellingen samen. In de sector onderwijs was in 2018 ruim 28 procent van de bestuurders vrouw, ten opzichte van ruim 38 procent bij alle WNT instellingen samen.

#### Migratieachtergrond

Het aandeel bestuurders met een niet-westerse migratieachtergrond is in de sector onderwijs lager dan voor alle WNT-instellingen samen. Wel is sinds de invoering van WNT-1 een lichte toename te zien, zie grafiek 5.2.4.2.

### 5.2.4.2 Aandeel bestuurders met niet-westerse migratieachtergrond, sector onderwijs en WNT-instellingen



### 5.2.5 Woningcorporaties

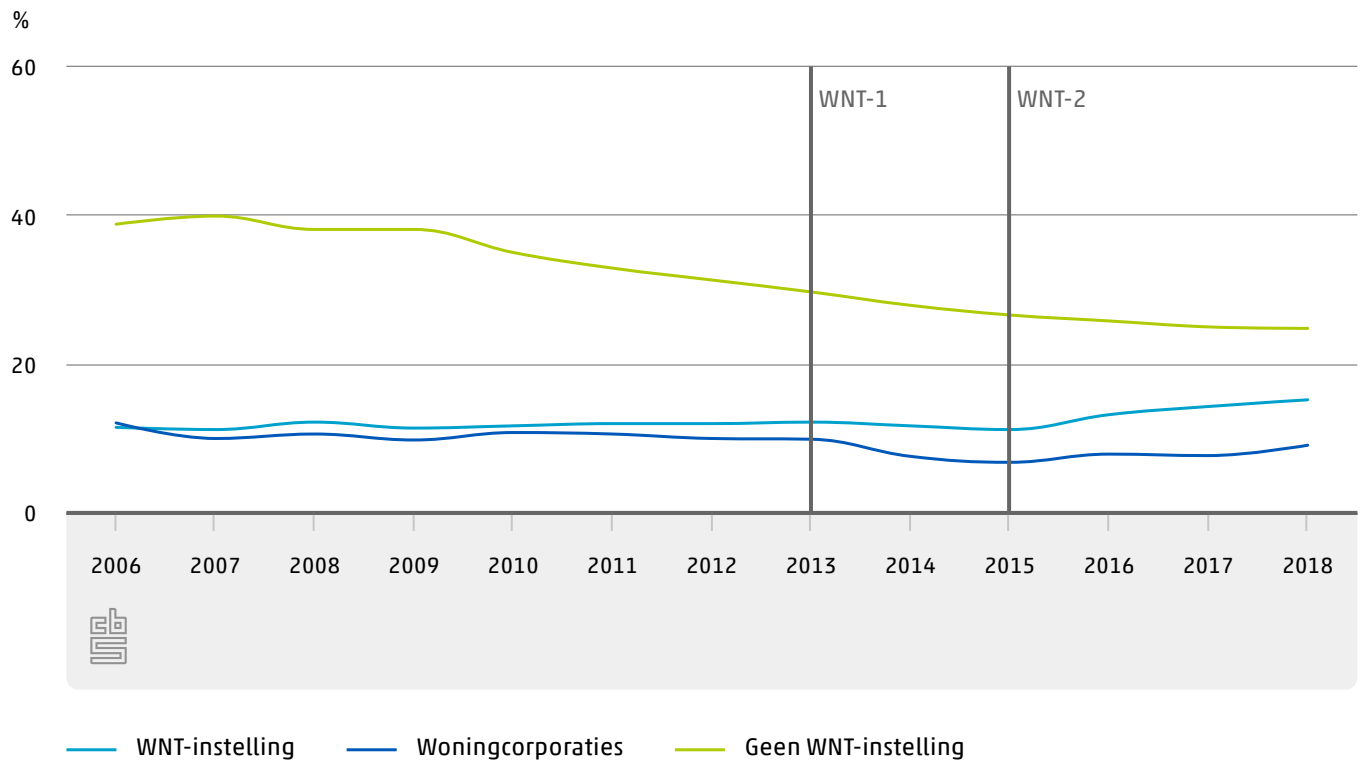
#### Omvang van bestuur

De omvang van het bestuur in de sector woningcorporaties bleef in vergelijking met alle WNT-instellingen relatief stabiel en lag rond de 1,6 bestuursleden per instelling.

#### Leeftijd

Het aandeel jonge bestuurders daalde vanaf de invoering van de WNT 1 in 2013 bij woningcorporaties, terwijl deze bij alle WNT-instellingen samen juist gemiddeld toenam, zie grafiek 5.2.5.1. De daling was minder sterk dan de afname bij instellingen die niet WNT-plichtig waren. Deze ontwikkeling speelde vooral bij grote woningcorporaties.

### 5.2.5.1 Aandeel bestuurders met leeftijd tot 45 jaar, sector woningcorporaties, WNT- en niet WNT-instellingen

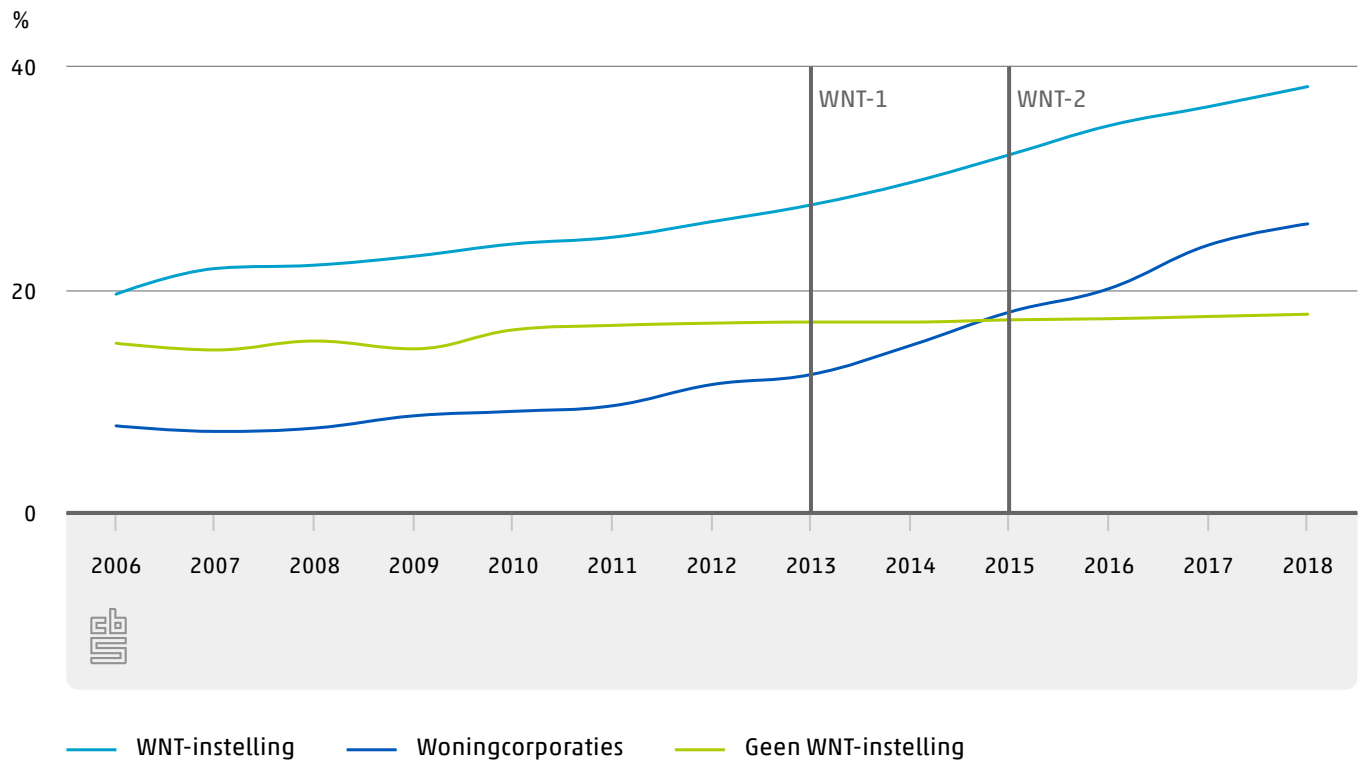


Het aandeel bestuurders van 60 jaar of ouder nam bij woningcorporaties tot 2016 sterker toe dan bij alle WNT-plichtige instellingen samen. Na 2016 is een afname te zien.

#### Geslacht

Het bestuur van woningcorporaties lijkt meer divers geworden qua geslacht. Deze trend zette al voor invoering van de WNT in, maar lijkt zich na invoering van de WNT sterker te ontwikkelen, zie grafiek 5.2.5.2. In 2018 was ruim een kwart van de bestuurders vrouw. Het gemiddelde van alle WNT-instellingen in hetzelfde jaar was daarentegen ruim 38 procent. Voor instellingen die niet onder de WNT vallen was dit aandeel bijna 18 procent.

### 5.2.5.2 Aandeel vrouwelijke bestuurders, sector woningcorporaties, WNT- en niet WNT-instellingen



#### Migratieachtergrond

De samenstelling van besturen van woningcorporaties is met betrekking tot migratieachtergrond relatief stabiel gebleven. Zowel voor als na de invoering van de WNT bestonden besturen voornamelijk uit bestuurders met een Nederlandse achtergrond. In 2006 had bijna 96 procent van de bestuurders een Nederlandse achtergrond. In 2018 was dit bijna 94 procent. Dit tegenover een gemiddelde van bijna 85 procent voor alle WNT-instellingen en bijna 87 procent bij instellingen die niet WNT-plichtig zijn.

<sup>13)</sup> Er vallen sectoren onder de WNT waar naar verhouding een hoger aandeel vrouwen werkzaam zijn, zoals de sectoren zorg en onderwijs. Mogelijk is dit ook van invloed op de sterkere toename van het aandeel vrouwelijke bestuurders binnen WNT-instellingen.

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# 6. Kwaliteit van het bestuur

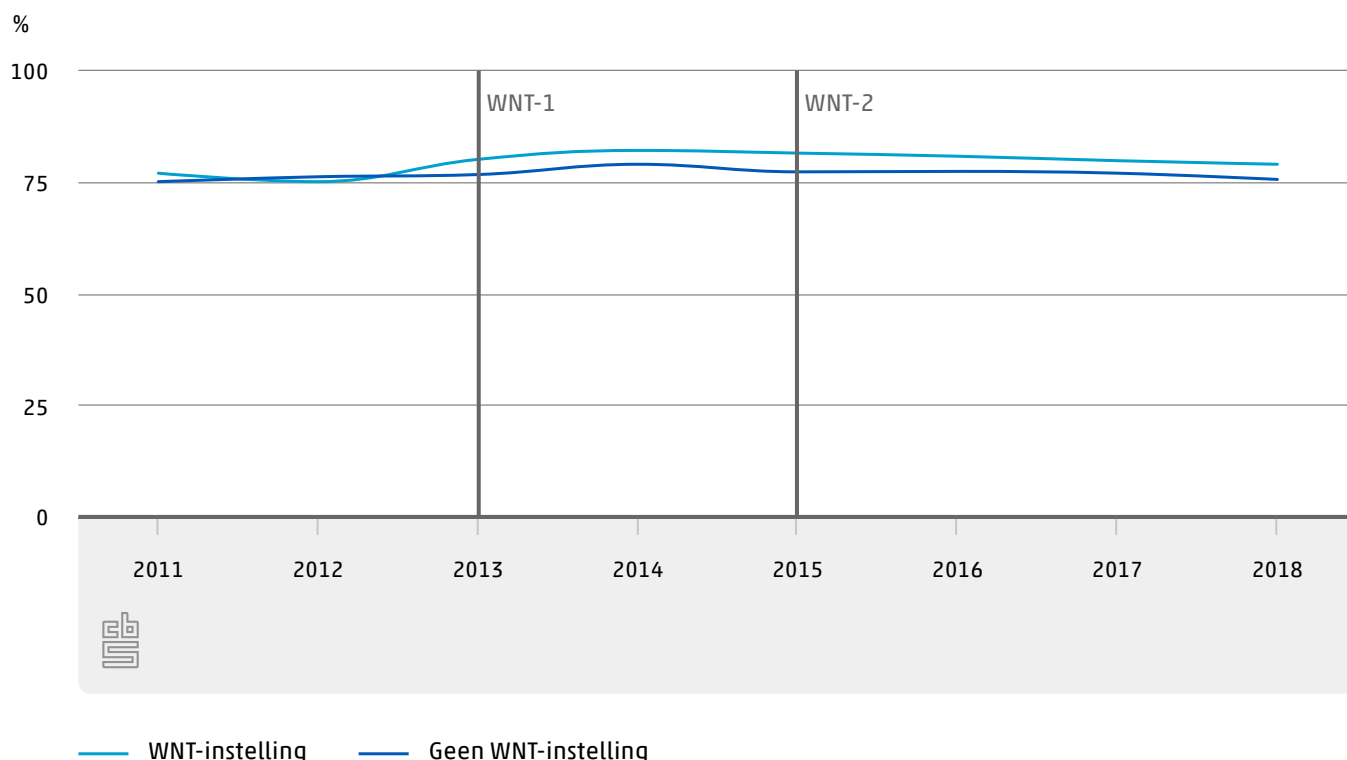
Voor de start van dit onderzoek was de verwachting dat de kwaliteit van het bestuur van WNT-instellingen kan afnemen wanneer goed gekwalificeerde personen minder vaak gaan solliciteren op functies in de (semi)publieke sector omdat zij de geboden bezoldiging onder de WNT te laag vinden. De kwaliteit van het bestuur bleek moeilijk kwantitatief te meten op basis van bestaande bronnen. Het was alleen mogelijk te kijken naar de ervaring van nieuwe leden van een bestuur.

Eerdere bestuurservaring zou van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van het bestuur, hoewel dit niet per definitie het geval is. Een voorbeeld zijn initiatieven om diversiteit in de top te laten toenemen. Hierdoor komen mogelijk nieuwe groepen in beeld die nog niet eerder bestuurservaring hebben opgedaan, maar die vanwege andere kwaliteiten een positieve invloed op de kwaliteit van het bestuur kunnen hebben. Deze relatie is echter niet onderzocht in dit onderzoek.

## 6.1 Totaalbeeld

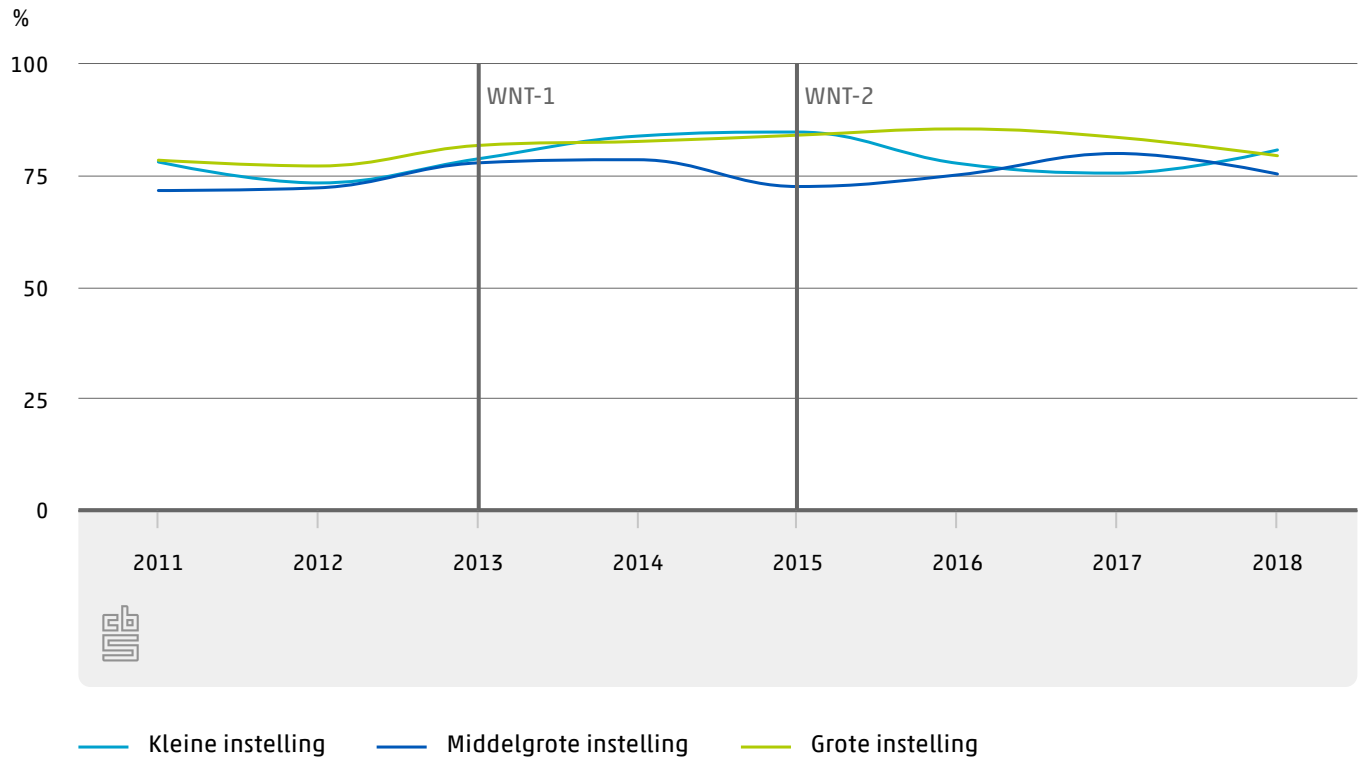
Zowel bij instellingen die WNT-plichtig zijn als bij instellingen die niet onder de WNT vallen heeft ruim driekwart van de bestuurders eerdere bestuurservaring. Dit aandeel is relatief stabiel (grafiek 6.1.1). Na invoering van de WNT neemt het aandeel bij WNT-instellingen iets sterker toe, maar de verschillen blijven klein. In recente jaren is zowel voor WNT als niet-WNT-instellingen een lichte afname in eerdere bestuurservaring zichtbaar. Het aandeel blijft echter boven het niveau van voor de invoering van de WNT.

### 6.1.1 Aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, WNT- en niet WNT-instellingen



Wanneer gekeken wordt naar WNT-instellingen in verschillende grootteklassen is te zien dat de ontwikkelingen meer volatiel zijn. Dit effect ontstaat doordat het aantal nieuwe bestuurders per jaar beperkt is, waardoor de resultaten sterker beïnvloed worden door individuele observaties. De waardes liggen echter nog steeds tijdens de gehele periode dicht bij elkaar en er lijken geen opvallende trendbreuken plaats te vinden na invoering van de WNT-1 of WNT-2, zie grafiek 6.1.2.

### 6.1.2 Aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, WNT-instellingen, naar grootteklasse

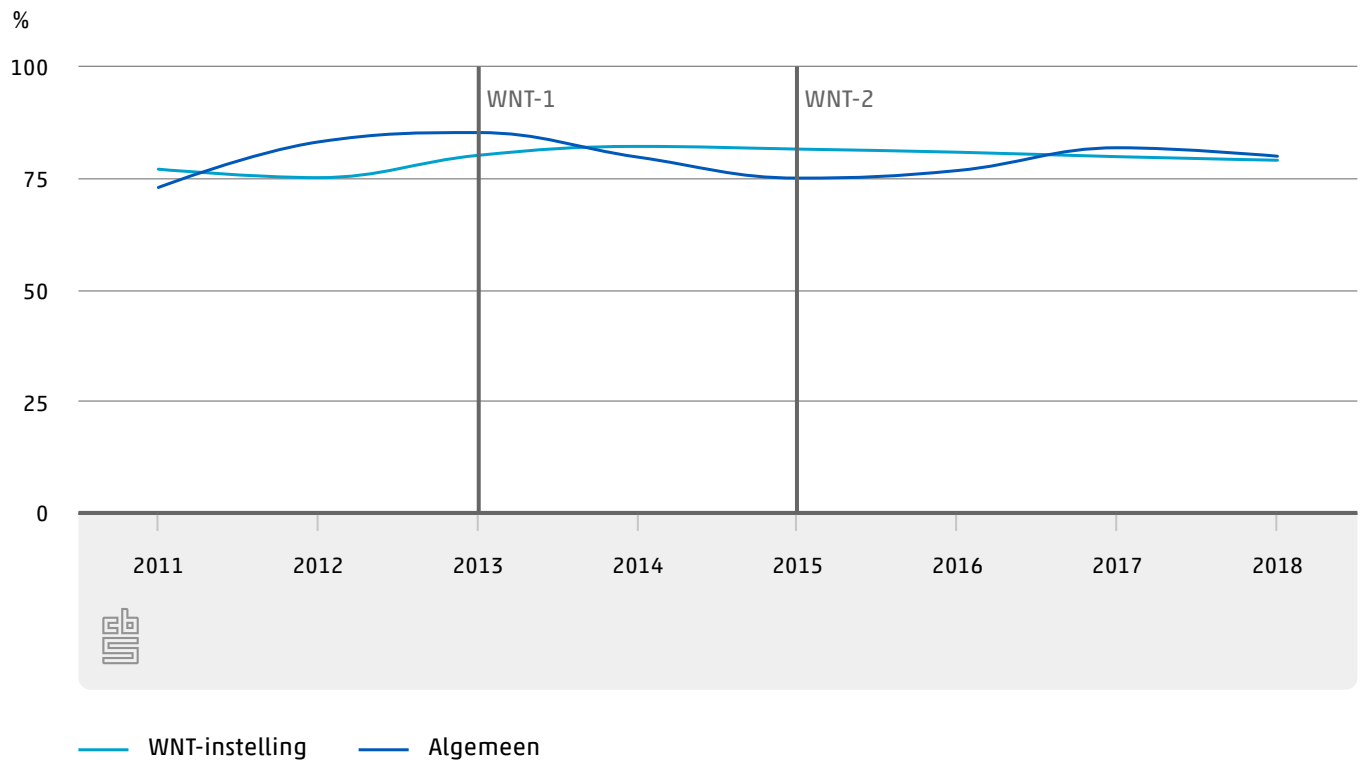


## 6.2 Sectoren

### 6.2.1 Algemeen

Zoals te zien is in grafiek 6.2.1.1, is het aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring bij de sector algemeen vergelijkbaar met het aandeel bij alle WNT-instellingen. Er lijkt binnen de sector algemeen na invoering van de WNT in eerste instantie een lichte afname te zijn van het aantal nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, maar deze wordt later gevolgd door een toename.

### 6.2.1.1 Aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, WNT-instellingen en sector algemeen

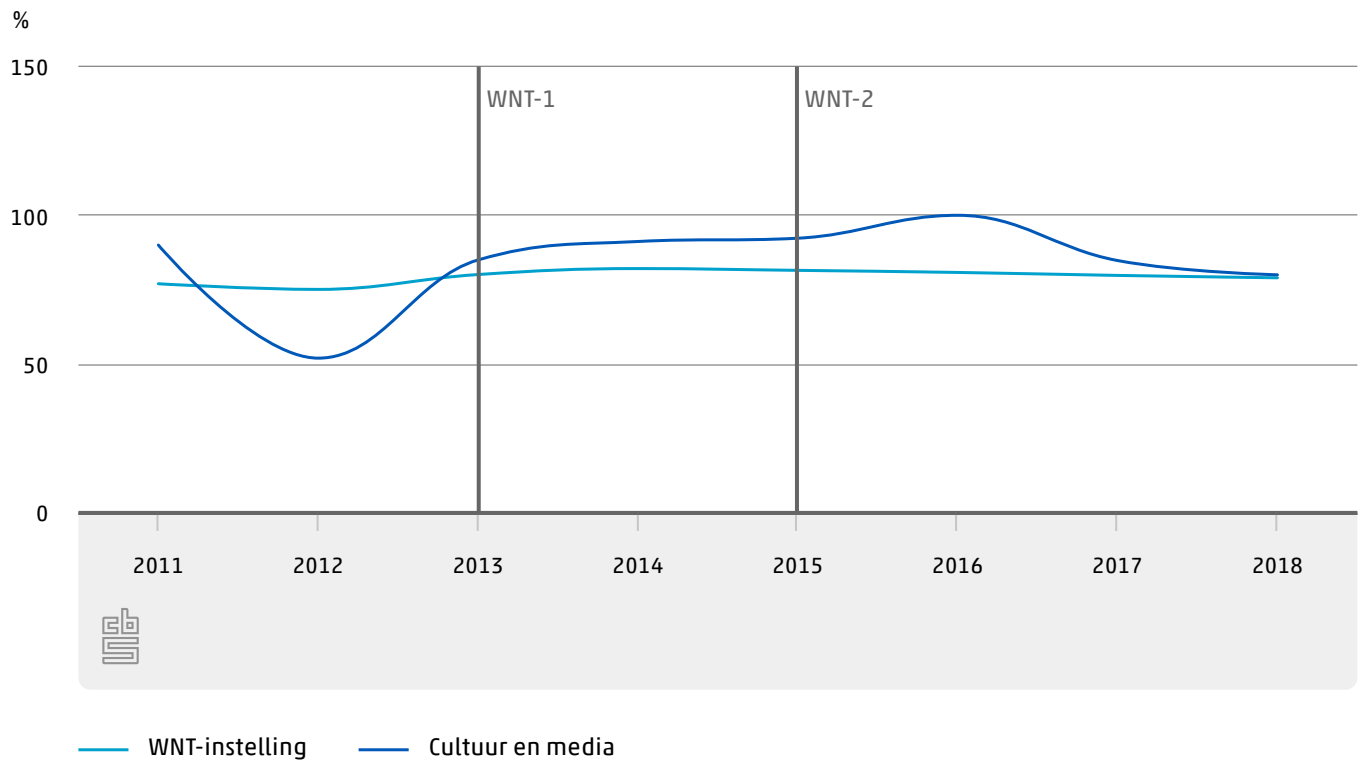


### 6.2.2 Cultuur en Media

De sector cultuur en media is relatief klein, waardoor deze sector een lager aantal nieuwe bestuurders kent en de resultaten volatiel zijn. Een of enkele extra bestuurders met of zonder bestuurservaring kunnen daardoor de resultaten sterk beïnvloeden. Dit zien we terug in de ontwikkeling van het aandeel nieuwe bestuurders binnen deze sector, zie grafiek 6.2.2.1.



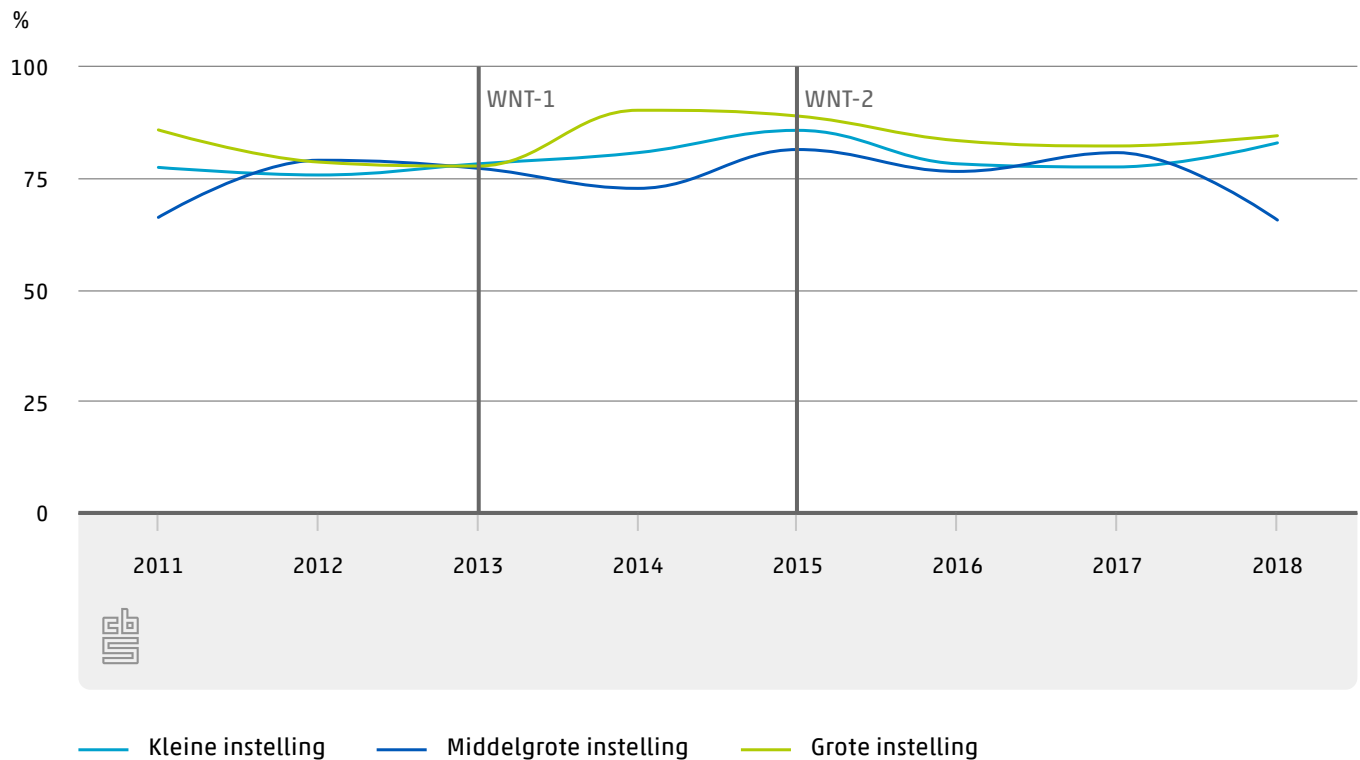
### 6.2.2.1 Aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, WNT-instellingen en sector cultuur en media



### 6.2.3 Zorg

Ook binnen de sector zorg ligt het aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring rond of boven de 75 procent, zie grafiek 6.2.3.1. Dit komt overeen met het aandeel voor alle WNT-instellingen. Eerdere bestuurservaring lijkt binnen grote instellingen iets vaker voor te komen dan binnen middelgrote en kleine instellingen.

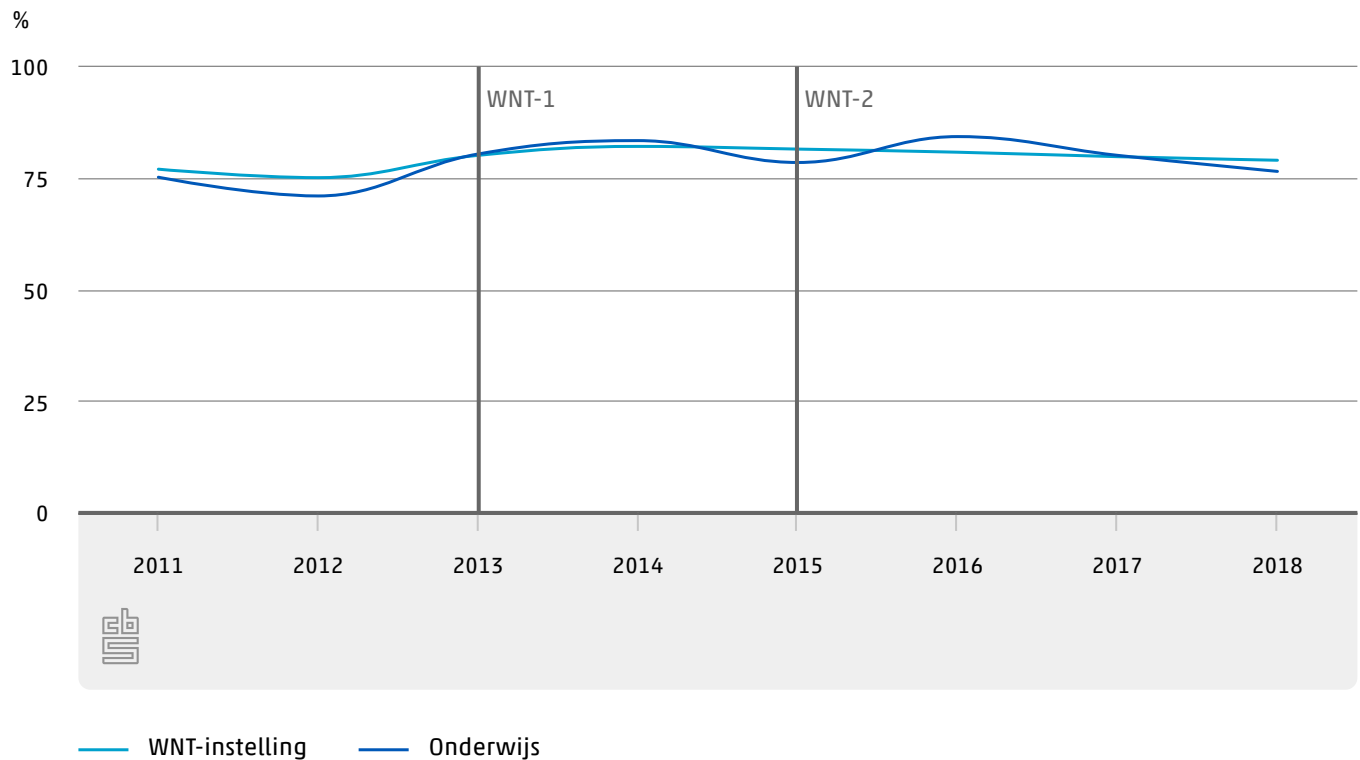
### 6.2.3.1 Aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, sector zorg, naar grootteklasse



### 6.2.4 Onderwijs

Zowel het niveau als de ontwikkeling van het aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring komt bij onderwijsinstellingen overeen met de ontwikkeling van alle WNT-instellingen samen. Er lijkt geen trendbreuk zichtbaar tussen de periode voor en na invoering van de WNT, zie grafiek 6.2.4.1.

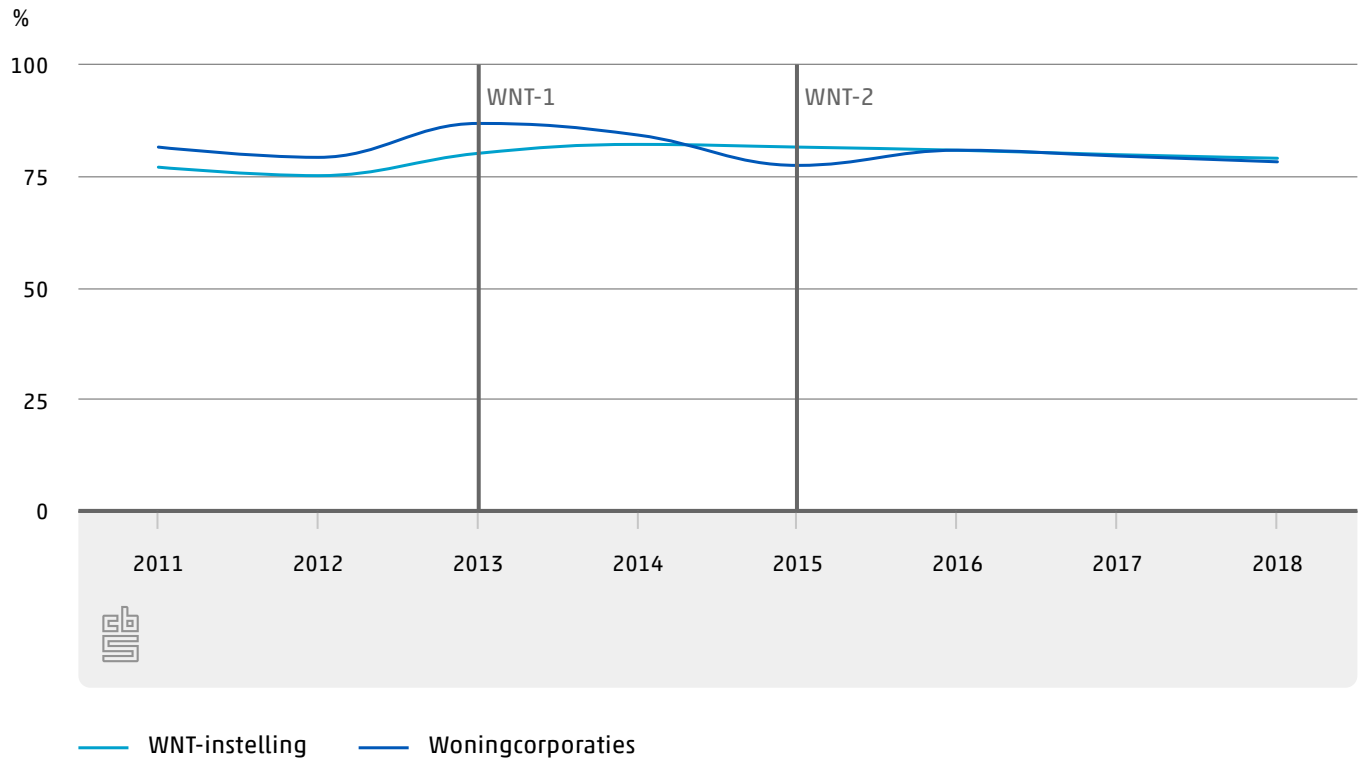
### 6.2.4.1 Aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, WNT-instellingen en sector onderwijs



### 6.2.5 Woningcorporaties

Voor invoering van de WNT is het aandeel nieuwe bestuurders met bestuurservaring in de sector woningcorporaties iets hoger dan voor alle WNT-instellingen samen. In recente jaren komt het niveau en de ontwikkeling overeen met die van alle WNT-instellingen, zie grafiek 6.2.5.1.

### 6.2.5.1 Aandeel nieuwe bestuurders met eerdere bestuurservaring, WNT-instellingen en sector woningcorporaties



Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# 7. Beloning bestuurders

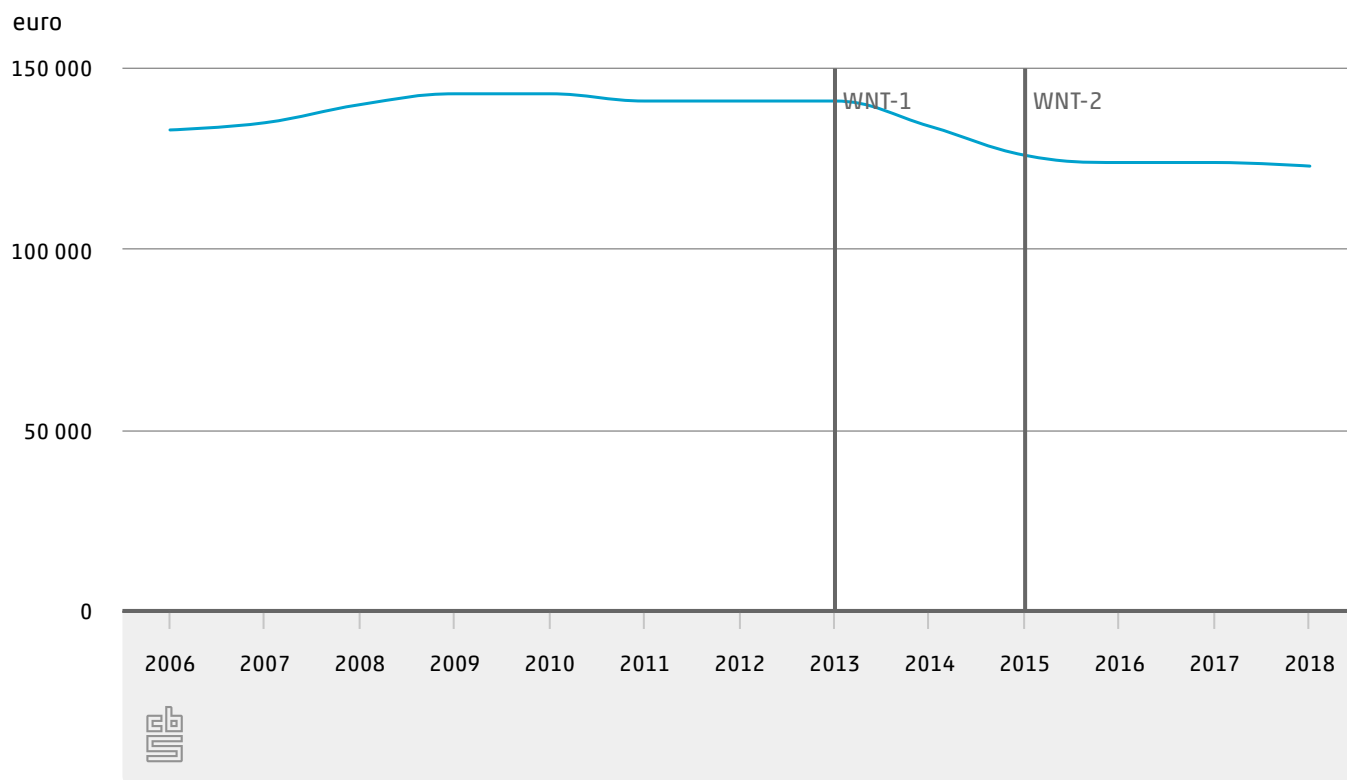
De WNT stelt een maximum aan de beloningen van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. Hierdoor bestaat de verwachting dat de beloningen van bestuurders van instellingen die WNT-plichtig zijn na invoering van de WNT zullen afnemen. Het maximum wat in de WNT aan de bezoldiging van bestuurders wordt gesteld is niet in alle jaren gelijk. Zo zijn de maxima in 2015, bij de invoering van de WNT-2, verlaagd. In de andere jaren vond een indexering van het bezoldigingsmaximum plaats waardoor deze licht omhoog ging. Hierdoor is het mogelijk dat er bestuurders zijn waar het inkomen toeneemt. Ook voor bestuurders die minder dan het geldende maximum verdienen is er ruimte voor een toename in het inkomen. Bestuurders die boven het bezoldigingsmaximum verdienen en onder het overgangsrecht <sup>14)</sup> vallen zullen echter na vier jaar hun inkomen moeten afbouwen. Ook de samenstelling van de groep WNT-instellingen van belang; wanneer er bijvoorbeeld in een jaar veel nieuwe instellingen onder de WNT vallen die in een lage bezoldigingsklasse vallen, dan kan de gemiddelde beloning afnemen. Er zijn dus veel verschillende mogelijke invloeden op de gemiddelde bezoldiging van bestuurders van WNT-instellingen. In dit hoofdstuk worden deze beloningen in beeld gebracht. Om de beloningen te beschrijven, is allereerst gekeken naar het gemiddelde <sup>15)</sup> inkomen van bestuurders. Daarnaast is een indeling gemaakt naar vijf verschillende inkomensklassen en is het aandeel bestuurders wat in elke klasse valt bepaald.

In dit hoofdstuk wordt geen vergelijking gemaakt met instellingen die niet WNT-plichtig zijn. Er zijn grote verschillen tussen WNT- en niet WNT-plichtige instellingen, zoals het aantal werkzame personen en de sector waarin zij opereren. Instellingen die niet WNT-plichtig zijn, zijn gemiddeld kleiner dan instellingen die wel WNT-plichtig zijn. Zelfs wanneer er een selectie op minimale omvang (zie paragraaf 2.1) en een indeling naar kleine, middelgrote en grote instellingen wordt gemaakt (zie paragraaf 2.3.2) is binnen die drie groepen de gemiddelde omvang van de niet WNT-plichtige instellingen substantieel kleiner. Hierdoor is het niet mogelijk om een betrouwbare vergelijking te maken tussen WNT-instellingen en instellingen die niet WNT-plichtig zijn. Daarom is in dit hoofdstuk alleen een beschrijving van het salaris van bestuurders bij WNT-plichtige instellingen opgenomen.

## 7.1 Totaalbeeld

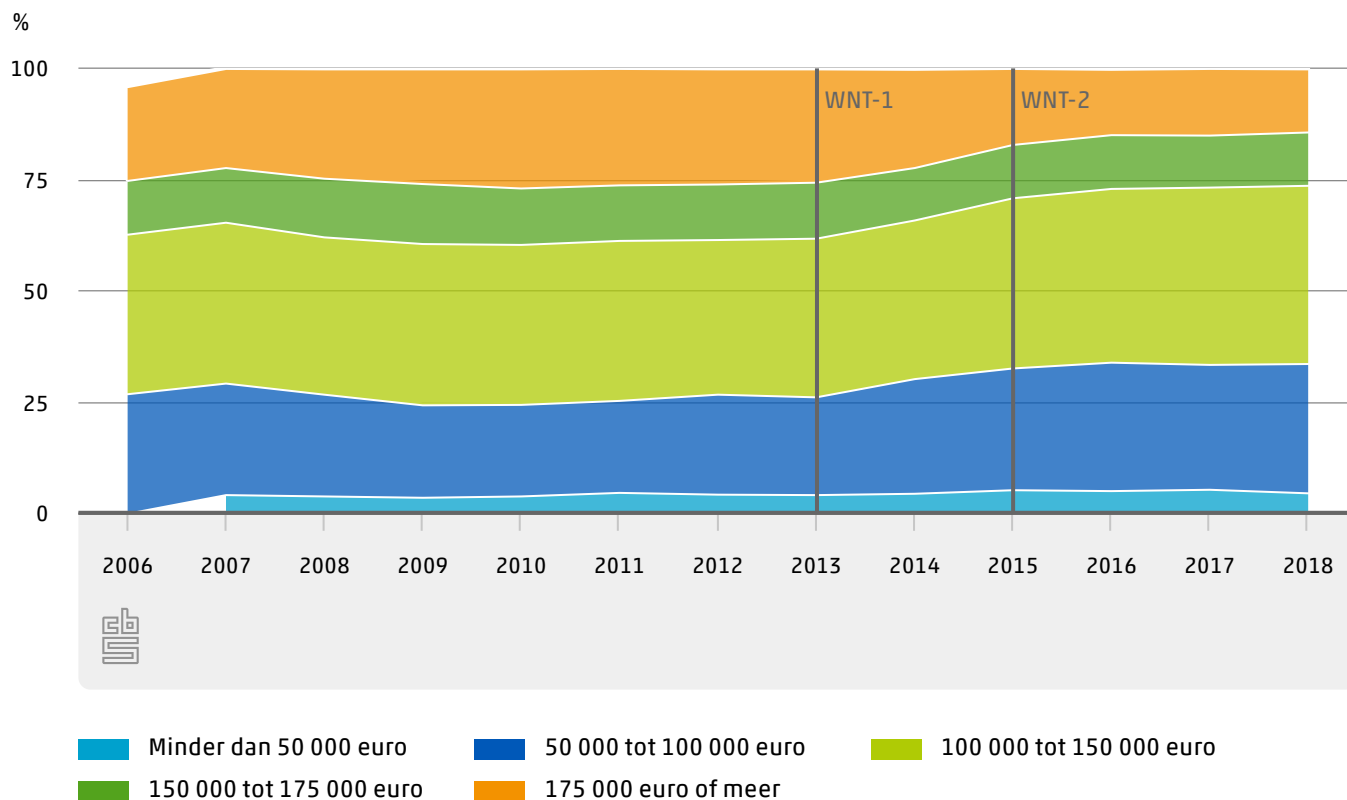
Het gemiddelde inkomen van bestuurders van WNT-instellingen neemt na invoering van de WNT-1 in 2013 af. Ook na de invoering van de WNT-2 is een afname zichtbaar, maar deze is minder sterk, zie grafiek 7.1.1.

### 7.1.1 Gemiddeld inkomen bestuurders, WNT-instellingen



De afname van het gemiddelde inkomen wordt veroorzaakt door een toename van het aandeel bestuurders met een inkomen tussen de 50 en 150 duizend euro, zie figuur 7.1.2. Het aandeel bestuurders met een inkomen van 175 duizend euro of meer neemt in dezelfde periode af.

### 7.1.2 Inkomen bestuurders naar inkomensklasse, WNT-instellingen



Wanneer een verdeling wordt gemaakt naar instellingen waar ooit een bestuurders heeft gewerkt die in

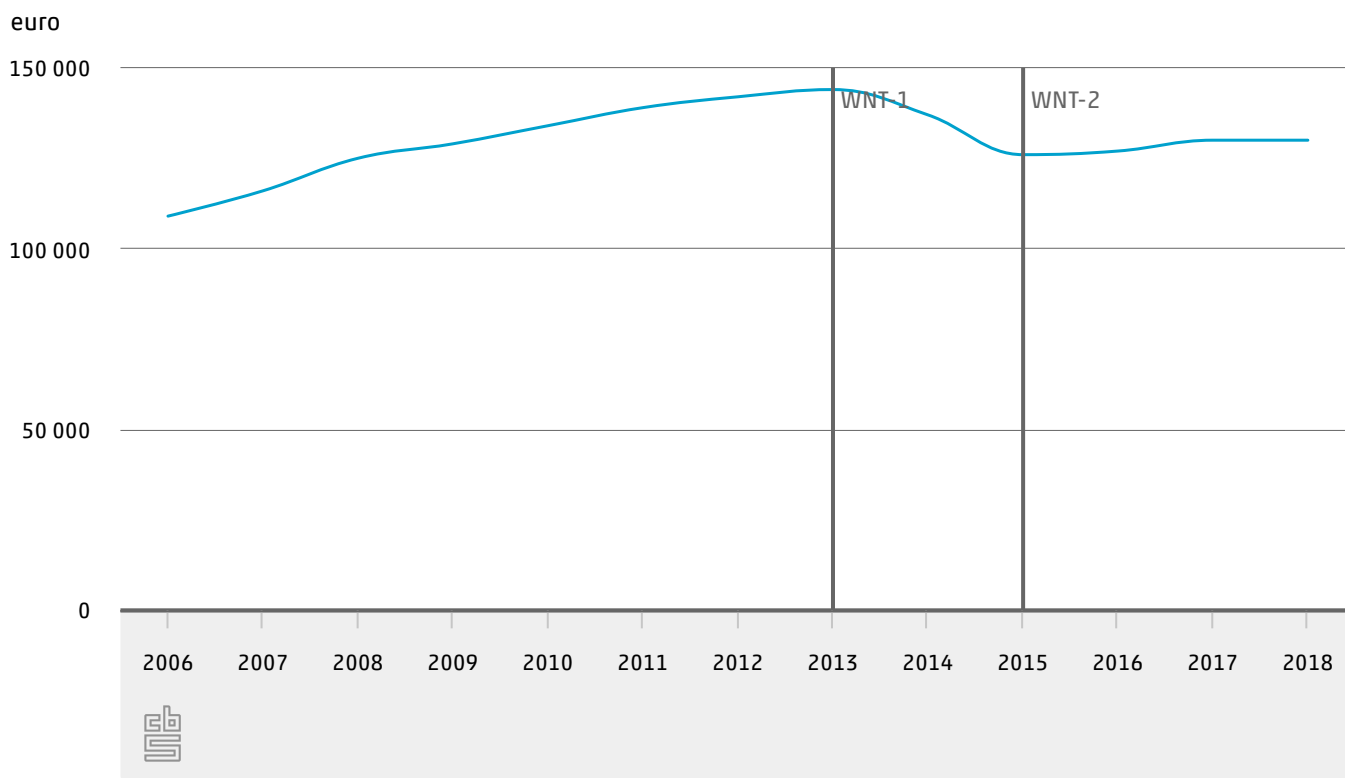
de buurt van het bezoldigingsmaximum heeft verdiend, en instellingen waar dit niet het geval is, valt op dat het inkomen van bestuurders in beide gevallen afneemt na 2013. Pas tijdens de WNT-2 is de afname bij instellingen met een bestuurder met een inkomen in de buurt van het bezoldigingsmaximum sterker dan bij instellingen waar dit niet het geval is.

## 7.2 Sectoren

### 7.2.1 Algemeen

Het inkomen van bestuurders binnen de sector algemeen neemt voorafgaand aan de invoering van de WNT toe, zie grafiek 7.2.1.1. Na de invoering van de WNT in 2013 is echter een sterke afname te zien, gevolgd door een lichte toename vanaf 2015.

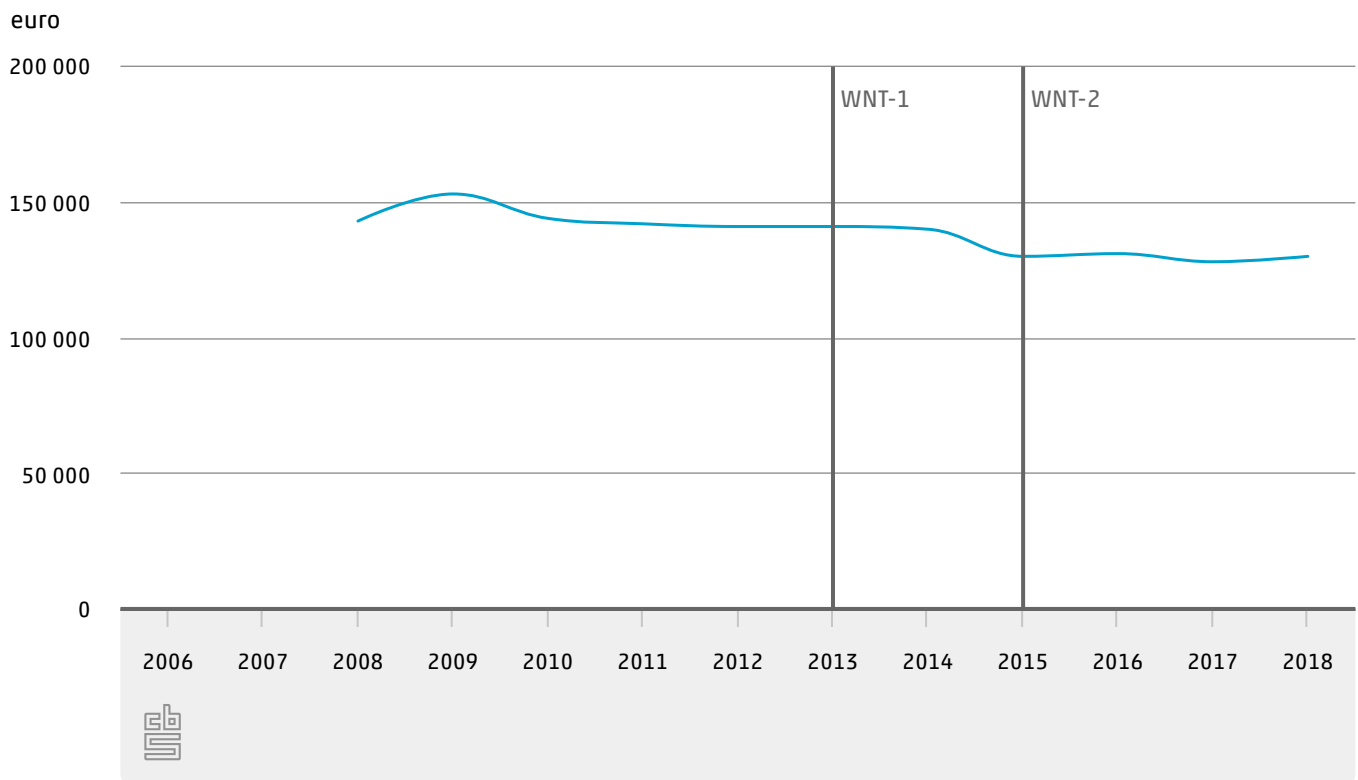
#### 7.2.1.1 Gemiddeld inkomen bestuurders, sector algemeen



### 7.2.2 Cultuur en Media

Ook in de sector cultuur en media neemt het gemiddelde inkomen van bestuurders af, zie grafiek 7.2.2.1. Deze afname begon enkele jaren voor de invoering van de WNT, namelijk al in 2010. Ook na invoering van de WNT zet de afname door, maar deze is minder sterk dan voor gehele WNT-sector. Deze afname wordt met name veroorzaakt door de culturele instellingen waar in 2014 een sterkere afname zichtbaar is.

### 7.2.2.1 Gemiddeld inkomen bestuurders, sector cultuur en media

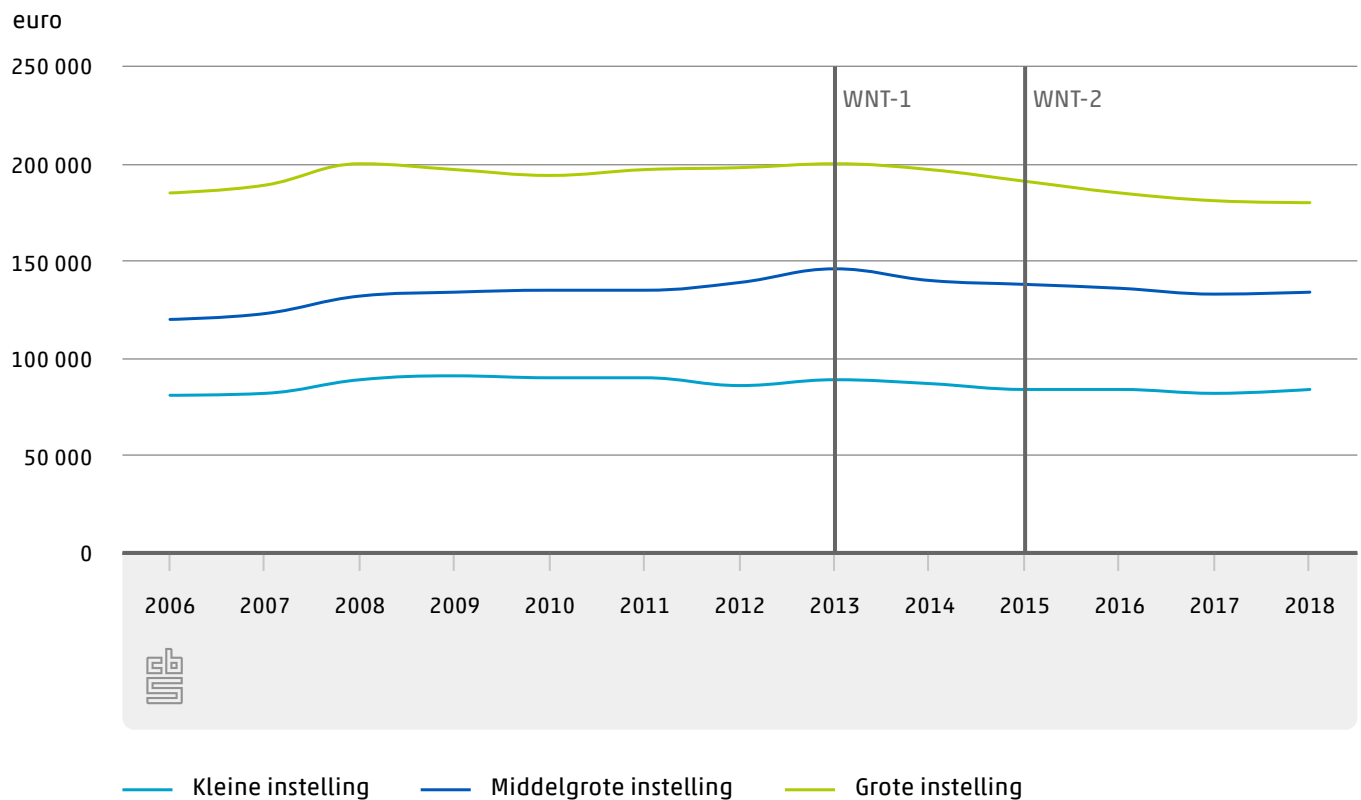


### 7.2.3 Zorg

Het gemiddelde inkomen van bestuurders in de zorg neemt vanaf 2014 jaarlijks af. De afname wordt deels veroorzaakt doordat de groep zorginstellingen verandert: het aantal kleine zorginstellingen neemt toe. Bij kleinere instellingen verdienen bestuurders over het algemeen minder, waardoor het gemiddelde inkomen van de totale groep zorgbestuurders afneemt. Maar ook als naar de groepen kleine, middelgrote en grote instellingen apart wordt gekeken, is in elke groep een afname zichtbaar in het gemiddelde loon vanaf 2013. Deze afname is het sterkst voor grote instellingen, zie grafiek 7.2.3.1. In 2018 is voor middelgrote en kleine instellingen echter weer een lichte toename zichtbaar, terwijl voor grote instellingen de afname doorzet.



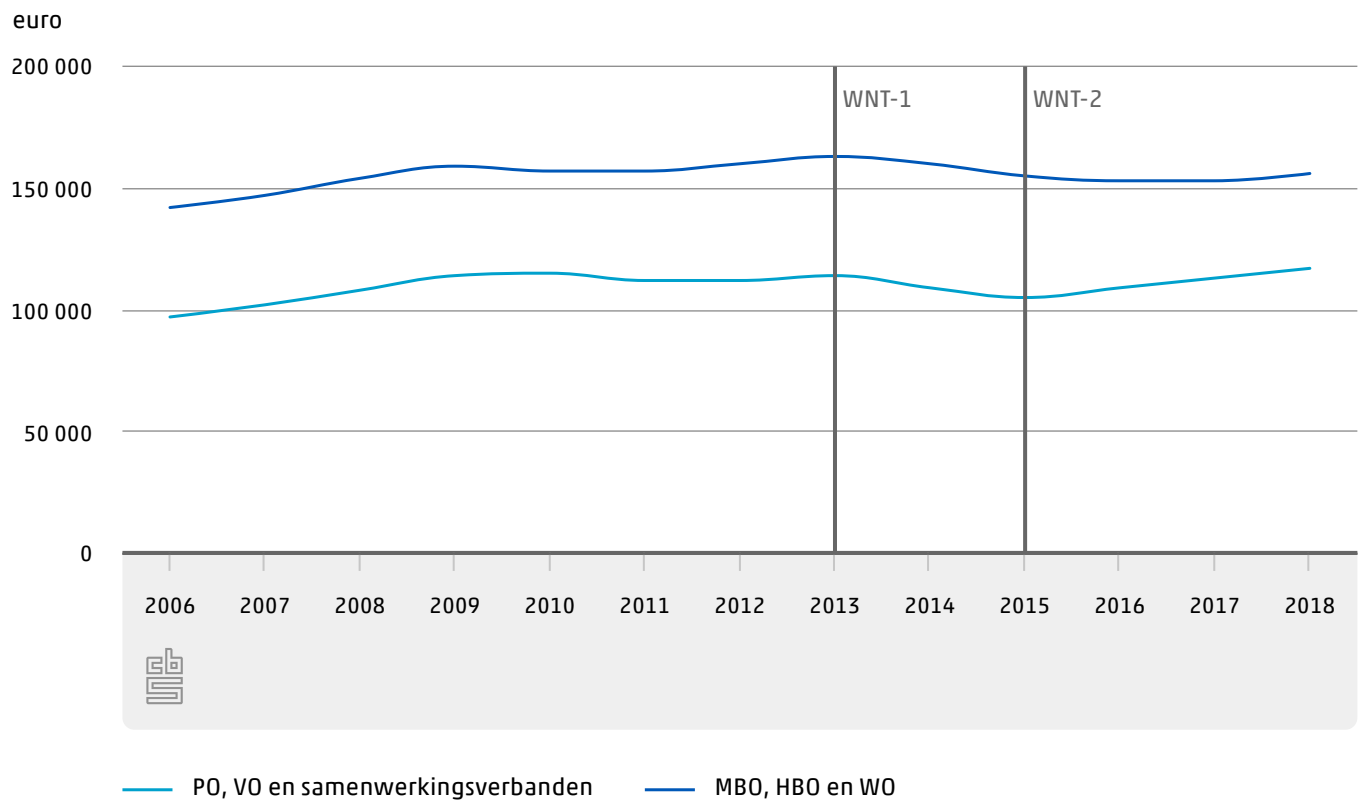
### 7.2.3.1 Gemiddeld inkomen bestuurders, sector zorg, naar grootteklasse



### 7.2.4 Onderwijs

Het gemiddelde inkomen van bestuurders binnen het MBO, HBO en WO ligt hoger dan binnen het PO, VO en de samenwerkingsverbanden, zie figuur 7.2.4.1. In beide groepen neemt het inkomen echter voor invoering van de WNT licht toe, gevolgd door een daling na invoering van de WNT-1 in 2013. In het PO, VO en de samenwerkingsverbanden neemt de gemiddelde beloning na 2015 weer toe. In het MBO, HBO en WO gebeurt dit na 2017.

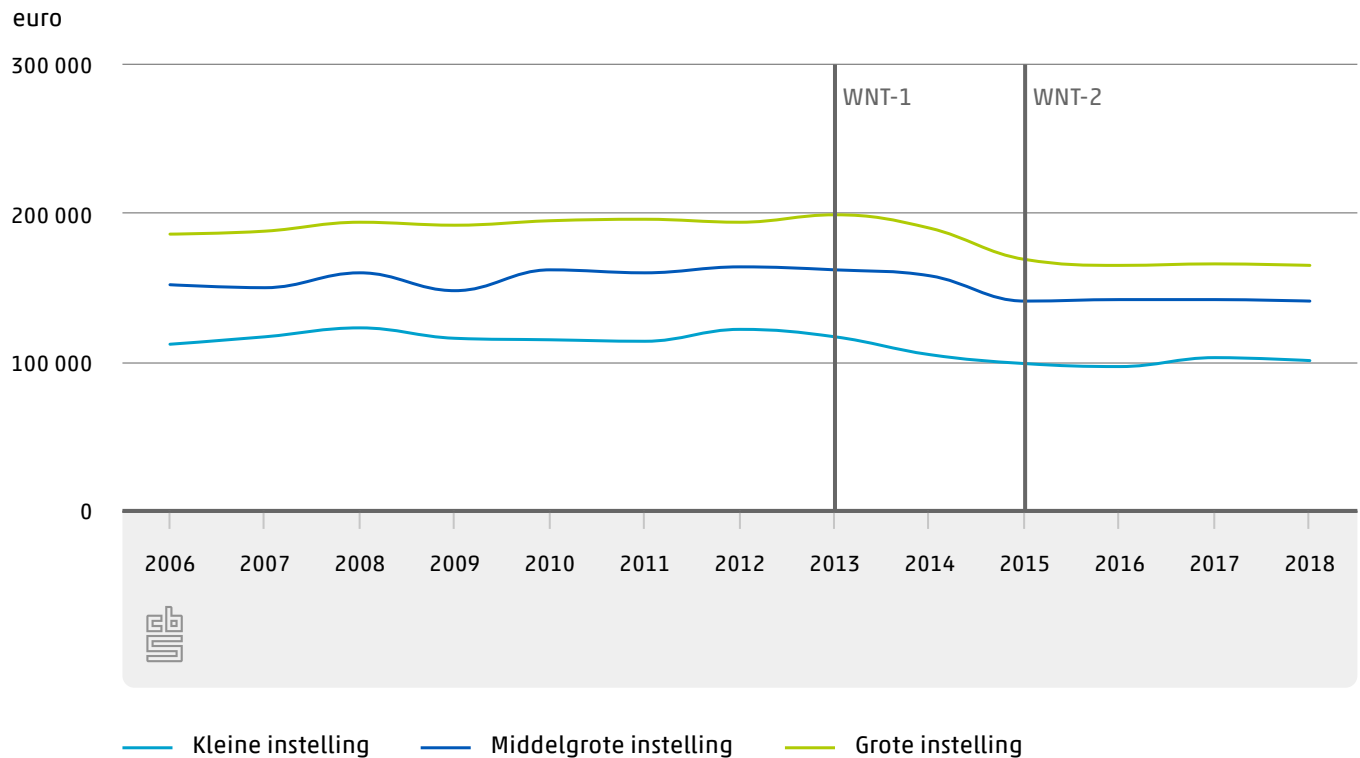
### 7.2.4.1 Gemiddeld inkomen bestuurders, subsectoren onderwijs



### 7.2.5 Woningcorporaties

Het gemiddelde inkomen van bestuurders van woningcorporaties neemt voor invoering van de WNT elk jaar licht toe, maar daalt na 2013. Na 2015 blijven de beloningen redelijk stabiel. Ondanks dat het niveau van beloningen verschilt tussen kleine, middelgrote en grote woningcorporaties is de algemene ontwikkeling vergelijkbaar, zie grafiek 7.2.5.1.

### 7.2.5.1 Gemiddeld inkomen bestuurders, sector woningcorporaties, naar grootteklasse



<sup>14)</sup> Topfunctionarissen die onder het overgangsrecht vallen hebben de eerste vier jaar recht op behoud van de voordien overeengekomen bezoldiging. In de volgende drie jaar bestaat de verplichting tot afbouw naar het dan geldende WNT-bezoldigingsmaximum.

<sup>15)</sup> Bij de berekening van het gemiddelde zijn extreme, mogelijk onjuiste, inkomens uitgesloten om deze het beeld niet te laten vertekenen.

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# Afkortingen

ABR - Algemeen Bedrijven Register

BEID – Bedrijfseenheid

BRP - Basisregistratie Personen

BSN - Burgerservicenummer

BZK - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

CBS – Centraal Bureau voor de Statistiek

GBA - Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens

HBO – Hoger beroepsonderwijs

KvK – Kamer van Koophandel

MBO – Middelbaar beroepsonderwijs

PO – Primair Onderwijs

UMC - Universitair Medische Centra

VO – Voortgezet Onderwijs

VTE - Voltijdsequivalent

WNT – Wet Normering Topinkomens

WO – Wetenschappelijk onderwijs

Wopt - Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens

Publicatiedatum: 1-1-0001 01:00

## Potentiële neveneffecten Wet Normering Topinkomens

# Bronnen

### Polisadministratie

De Polisadministratie bevat gegevens over banen en is gebaseerd op data uit de loonaangiften van de Belastingdienst. De loonaangiften bevatten gegevens over inkomstenverhoudingen (uit de loonadministratie) van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen.

De Polisadministratie is gebruikt om vast te stellen of personen werkzaam waren bij een WNT-instelling en wat het inkomen was wat zij verdienden bij deze instelling.

### Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens en Basisregistratie Personen

De Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA) is de digitale bevolkingsregistratie van Nederland tot en met 2014. De Basisregistratie Personen (BRP) is sinds 2014 de opvolger van de GBA. In de GBA en BRP zijn van iedere ingeschrevene gegevens als Burgerservicenummer (BSN), geboortedatum, geslacht, geboorteland en woonplaats geregistreerd.

De GBA en BRP zijn gebruikt om leeftijd, geslacht en migratieachtergrond van bestuurders en toezichthouders vast te stellen.

### Lijsten WNT-instellingen

De lijsten met WNT-instellingen zijn per sector samengesteld op basis van door de relevante sector geleverde bronbestanden. Deze lijsten zijn door het CBS verzameld en samengevoegd, en met behulp van het Algemeen Bedrijven Register (ABR) voorzien van een koppelsleutel, waardoor de lijst koppelbaar is met de Polisadministratie.

### Algemeen Bedrijven Register

Het ABR is een systeem waarin identificerende gegevens en structuurgegevens over alle bedrijven en instellingen in Nederland zijn geregistreerd. Het ABR bevat informatie over de economische activiteit en het aantal werkzame personen.

Vanuit het ABR is de grootteklasse bepaald van alle instellingen.

### Lijsten topfunctionarissen

Om in de Polisadministratie de topfunctionarissen van instellingen te kunnen identificeren zijn verschillende bronnen gebruikt. Het grootste deel van de bestuurders kon met behulp van de functionarissenregistratie in het Handelsregister in kaart worden gebracht. Registratie van functionarissen in het handelsregister is echter niet verplicht voor publiekrechtelijke rechtspersonen zoals ministeries, gemeenten, universiteiten en rechtspersonen met een wettelijke taak.

Voor enkele sectoren zijn daarom aanvullende bronnen gebruikt om bestuurders in kaart te brengen. Voor het Rijk is gebruik gemaakt van de salaris- en personeelsadministratie van P-Direkt. Voor de

Universiteiten en Universitair Medische Centra (UMC's) zijn door de instellingen zelf en met behulp van openbare bronnen identificerende gegevens van bestuurders verzameld waarmee zij in beeld konden worden gebracht. Voor zorgverzekeraars is de registratie in het Handelsregister aangevuld met aangeleverde gegevens door instellingen zelf.