



## Blauwvingers aan de top

Resultaten van een inventarisatie naar de salarissen in de (semi-)publieke sector in Zwolle, september 2013

**SP.** 

## **Inleiding**

Al jaren groeit in Nederland de verontwaardiging over de alsmaar stijgende inkomens van zogenoemde 'topmensen' in het bedrijfsleven en in de semi- en publieke sector. De inkomensverschillen tussen mensen worden steeds groter, en de kwaliteit van de bestuurders die de enorme bonussen opstrijken lijkt juist steeds kleiner te worden. Mede hierdoor daalt het vertrouwen van burgers in bedrijfsleven en overheid. De gevolgen van de crisis die onder brede lagen van de bevolking gevoeld wordt, maakt deze verontwaardiging des te groter.

Dit is niet alleen moreel verwerpelijk vanuit een rechtsvaardigheidsgevoel, het is ook nog eens economisch gevaarlijk. Het ongebreidelde graaien van topbestuurders, die in ruil voor hoge beloningen bereid waren hun aandeelhouders in al hun eisen – hoe kortzichtig ook - tegemoet te komen is een van de hoofdoorzaken van de economische crisis. De belangen van werknemers, consumenten en de samenleving in het algemeen zijn in hun ogen volstrekt irrelevant geworden. Die leveren immers geen winst, en daarmee geen bonus op. Ook zien we in de (semi-)publieke sector, bijvoorbeeld bij woningbouwcoöperaties en zorginstellingen, dat bestuurders zich steeds meer laten leiden door de drang om winst te maken – en daarmee een hoger inkomen voor zichzelf op te eisen - dan door het algemeen belang. En als de betreffende manager met zijn gouden handdruk is verdwenen, mag de samenleving opdraaien voor de kosten van zijn of haar wanbeleid. Hiervan kennen we talloze voorbeelden, bij woningbouwcorporaties als Woonbron en Vestia, of zorgaanbieders als voorheen Philadelphia Zorg en Zuidzorg.

Dit is een kwalijke zaak waarbij de overheid moet ingrijpen. De gemeente Zwolle kan en moet dit doen door een streng beloningsbeleid vast te stellen voor de zogenaamde 'verbonden partijen'. Dat zijn (semi-)publieke instellingen waar Zwolle regionaal veel mee te maken heeft of subsidie aan verstrekt, en waarbij de gemeente doorgaans een grote mate van invloed kan hebben op de beloning van de bestuurders. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld musea, het afvalverwerkingsbedrijf of de sociale werkplaats. Deze instellingen hebben een duidelijk publieke functie, zijn opgericht vanuit de overheid en worden grotendeels bekostigd met belastinggeld. Een sober beloningsbeleid is dus gepast.

## **De inventarisatie**

De Zwolse SP heeft de afgelopen maanden een inventarisatie gemaakt van de beloningen van bestuurders in de (semi-)publieke sector in Zwolle. In eerste instantie zijn hiervoor de jaarverslagen van de betreffende instellingen geraadpleegd. Helaas bleek dat veel (semi-)publieke organisaties in het jaarverslag geen expliciete melding maken van de beloning van de bestuurders. De SP heeft daarom de organisaties benaderd en gevraagd om de bezoldiging van de directeuren aan te leveren. Dit leverde diverse reacties op,

maar slechts weinig organisaties wilden inzage geven in het beloningsbeleid van de bestuurder(s). De SP heeft daarom via de gemeente Zwolle geprobeerd alsnog de betreffende salarissen boven water te krijgen (met zeer wisselend succes).

## Resultaten

In onderstaande tabel zijn salarisgegevens van bestuurders in de semipublieke sector schematisch weergegeven. Bij de meeste Zwolse bestuurders bestaat de beloning uit het salaris, de pensioenbijdrage en werkgeverslasten. Bij een enkeling zijn er ook nog andere componenten aanwezig zoals een auto of overige vergoedingen. De laatste componenten zijn niet meegenomen in dit onderzoek, mede omdat slechts zeer weinig jaarverslagen hierover iets hebben opgenomen. Omdat de bestuurder van Vitens slechts sinds 1 september 2012 in dienst is, is er voor gekozen om voor deze organisatie ook een ander directielid op te nemen in deze inventarisatie. Afvalverwerkingsbedrijf ROVA, museum de Fundatie en de Muzerie hebben geen inzicht in de beloning van hun bestuurders willen verstrekken.

organisatie	naam bestuurder	functie	salaris in 2012	bron	opmerkingen
Isala Klinieken	mevr. M. Sint	voorzitter raad van bestuur	€ 289.880	jaarverslag 2012, pagina 133	in het jaarverslag over 2012 is de bezoldiging in 2011 opgenomen. inclusief werkgeverslasten en pensioenvoorziening
Enexis	dhr. J.J. Fennema	voorzitter raad van bestuur	€ 351.316	jaarverslag 2012, pagina 110	inclusief werkgeverslasten en pensioenvoorziening
Vitens	mevr. L.C.A. Declercq	voorzitter raad van bestuur	€ 73.535	jaarverslag 2012, pagina 42	inclusief werkgeverslasten en pensioenvoorziening in dienst per 1 september 2012
Vitens	dhr. W.H.J. Odding	directielid	€ 205.627	jaarverslag 2012, pagina 42	inclusief werkgeverslasten en pensioenvoorziening
Windesheim	dhr. A.W.C.A. Cornelissen	voorzitter college van bestuur	€ 212.000	jaarrekening 2012, pagina 114	inclusief pensioenvoorziening
Landstede	dhr. R.W.J. van Kessel	voorzitter college van bestuur	€ 138.574	jaarverslag 2012, pagina 107	inclusief pensioenvoorziening

Deltion College	dhr. B. Beun	voorzitter college van bestuur	€ 149.889	jaarverslag 2012, pagina 49	periodieke beloning plus bonus van € 13.635
Openbaar Belang	dhr. G. Brouwer	directeur	€ 140.956	jaarverslag 2012, pagina 53	inclusief werkgeverslasten en pensioenvoorziening
SWZ	dhr. E. Veenstra	directeur	€ 168.237	jaarverslag 2012, pagina 55	inclusief werkgeverslasten en pensioenvoorziening
Delta Wonen	dhr. E. Leideman	directeur - bestuurder	€ 169.461	governance jaarverslag 2012, pagina 29	inclusief pensioenvoorziening
ROVA	dhr. B. Groenhuis	algemeen directeur	geen medewerking	---	----
WEZO	dhr. W. Verkuijlen	directeur	€ 146.000	via de gemeente Zwolle	inclusief werkgeverslasten en pensioenvoorziening
Fundatie	dhr. R. Keuning	directeur	geen medewerking	-	-
Muzerie	Mevr. M. Cornelis	directeur	geen medewerking	-	-
Gemeente Zwolle	dhr. H.J.Meijer	burge-meester	€ 129.001	rechtspositieb esluit burgemeesters	inclusief vast salaris, eindejaarsuitkering en ambtstoelage
Gemeente Zwolle	diverse	wethouder	€ 103.891	rechtspositieb esluit wethouders	inclusief vast salaris, eindejaarsuitkering en ambtstoelage
Gereformeerde Hogeschool	dhr. J.D. Schaap	voorzitter college van bestuur	€ 132.948	jaarverslag 2012, pagina 51	inclusief pensioenvoorziening
Bureau Jeugdzorg Overijssel	dhr. M. Dirksen	voorzitter raad van bestuur	€ 130.262	jaarverslag 2012, Raad van Toezicht, pagina 14	-

## Wat is een topsalaris?

Vanaf 1 januari 2013 geldt de Wet Normering Topinkomens (WNT). Die verbiedt een salaris voor bestuurders in de (semi-)publieke sector boven 130 procent van het ministerssalaris. De grens ligt op 228.599 euro (€ 187.340 salaris, € 8.069 onkostenvergoeding, € 33.190 pensioenbijdrage werkgever). Een minister heeft nu 144.000 euro aan salaris. Voor medewerkers (niet-bestuurders) geldt onder de nieuwe wet geen verbod, maar wel de plicht tot openbaarmaking. Voor zittende bestuurders

geldt overgangsrecht: zij houden maximaal vier jaar hun huidige salaris, en gaan daarna in drie jaar stapsgewijs omlaag naar de nieuwe norm.<sup>1</sup>

In het regeerakkoord staat dat het maximum-inkomen in de (semi-)publieke sector nog verder omlaag gaat: van 130 procent van het ministersalaris naar 100 procent. Dat zal geregeld worden in een nieuwe wet. In die wet zal ook de groep die onder de wet valt worden uitgebreid: niet alleen de bestuurders, maar alle functionarissen vallen er dan onder. Minister Plasterk zal hierover eerst het gesprek met de sectoren aangaan.<sup>2</sup> Dat betekent dat bijvoorbeeld ook de medisch specialisten die in dienst zijn van de Isala Klinieken onder deze regeling gaan vallen.

### **College en beloningsbeleid**

Ook het college ziet – gelukkig – de noodzaak in van een beloningsbeleid voor deze verbonden partijen. Helaas leidt dit inzicht niet tot de gewenste daadkracht. In een eerdere verschenen notitie gaf het Zwolse college letterlijk aan dat het mogelijk blijft dat een bestuurder van een verbonden partij van de gemeente Zwolle een beloning krijgt die in strijd is met haar eigen beleid. Daarmee lijkt de notitie meer op een verzameling mooie voornemens dan op een concrete uitwerking. Vooralsnog weigert het stadsbestuur om beloningen van bestuurders van verbonden partijen openbaar te maken. Dat is niet transparant en geeft geen vertrouwen. Zwollenaren krijgen daarmee de indruk dat beloningen buitenproportioneel zijn omdat zij niet voor publicatie in aanmerking komen. In maart 2013 kondigde het college aan om ‘nader uit te laten werken op welke wijze aan relevante organisaties de verplichting valt op te leggen om zich te verantwoorden over toepassing van de normering uit de WNT. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door in de subsidiebeschikking de bepaling op te nemen dat zij zich bij de jaarrekening verantwoorden over de bezoldiging van topfunctionarissen. Naar het voorbeeld van de wet zou daarbij kunnen worden gevraagd dat de accountant van deze organisaties bij de goedkeuring van de jaarrekening expliciet een passage wijdt aan dit punt. Een vergelijkbare lijn zou ook toegepast kunnen worden in relatie tot Verbonden partijen die niet onder de WNT vallen.<sup>3</sup> De uitwerking laat vooralsnog op zich wachten.

### **Meer dan een moreel appèl**

Volgens de SP zullen een moreel appèl, vrijblijvende gedragscodes en adviesrechten geen einde maken aan buitenproportionele beloningen bij (semi-)publieke instellingen in Nederland. De SP in Zwolle presenteert daarom vier concrete maatregelen waarmee

---

<sup>1</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/01/08/aantal-topinkomens-semi-publieke-sector-gestegen-salarissen-lager.html>

<sup>2</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/01/08/aantal-topinkomens-semi-publieke-sector-gestegen-salarissen-lager.html>

<sup>3</sup> [http://zwolle.notudoc.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=553065/Wet\\_Normering\\_bezoldiging\\_Topfunctionarissen\\_WNT\\_.pdf](http://zwolle.notudoc.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=553065/Wet_Normering_bezoldiging_Topfunctionarissen_WNT_.pdf)

de topinkomens van bestuurders in verbonden partijen in Zwolle kunnen worden voorkomen of aangepakt.

### **1. er wordt een graaigrens ingesteld voor (semi)publieke instellingen in Zwolle**

Er komt een maximumsalaris in Zwolle in de publieke en semipublieke sector, zoals bij de sociale werkvoorziening (WEZO), het afvalverwerkingsbedrijf (ROVA) en de Zwolse culturele instellingen. Niemand die werkt voor de publieke zaak in Zwolle gaat meer verdienen dan de burgemeester. Een instelling die een bestuurder meer dan dit bedrag wil betalen is kennelijk zo kapitaalkrchtig dat er geen overheidssubsidie meer nodig is. Die kan dan ook per direct vervallen.

### **2. de beloningen van de bestuurders van met de gemeente Zwolle verbonden publieke en semi-publieke instellingen worden jaarlijks openbaar gemaakt op de website en in het jaarverslag**

Het is van belang om een transparant beloningsbeleid te voeren. Daarbij hoort ook dat duidelijk is hoeveel het bestuur van een onderneming ontvangt voor de geleverde diensten. Beloningen van bestuurders dienen daarom niet alleen openbaar te worden gemaakt als dit gerechtvaardigd is uit het publieke belang, maar altijd. Het kan niet zo zijn dat openbaarmaking van beloningen van bestuurders kandidaten doet afzien van sollicitatie, omdat zij hun beloning niet openbaar gemaakt willen zien. Het gaat hier om het publieke belang. Mocht een bestuurder afzien van sollicitatie bij openbaarmaking dan is deze persoon niet geschikt voor de functie.

### **3. streef naar een koppeling tussen de lonen van de top en de rest van de organisatie**

De gemeente zou er naar moeten streven in de (semi)publieke sector de groeiende tweedeling in inkomens aan te pakken door alle werknemers onder de CAO's te brengen, zodat er een koppeling komt tussen de hoogste en laagste inkomens. CAO's blijven algemeen verbindend. Geen geheime beloningen, de werknemers hebben het recht te weten wat er gebeurt met het geld dat zij voor het bedrijf verdienen. Zo kan ook worden voorkomen dat alleen de top profiteert van goede resultaten, werknemers kunnen dan onderhandelen over een morele koppeling tussen lonen aan de top en de basis. Het stadsbestuur moet hierover afspraken maken met de verbonden ondernemingen. Dit is uiteraard iets dat deels landelijk geregeld zal moeten worden.

### **4. heldere communicatie over de Zwolse graaigrens**

Als het gaat om beloningsbeleid is iedereen gebaat bij transparantie. De gemeente Zwolle zal een actief communicatiebeleid naar organisaties in de (semi)publieke sector moeten voeren waarin duidelijk wordt dat organisaties die de graaigrens overschrijden niet op gemeentelijke steun hoeven te rekenen. Daarnaast moet de gemeente proberen andere overheden in de regio te overtuigen, zodat we sterker staan tegenover

organisaties die de gemeentegrens overstijgen. Zwolle kan zo de eerste gemeente van velen zijn die een streep in het zand trekt als het gaat om topinkomens in de (semi)publieke sector.