



De voorzitter van de Raad van Toezicht/het Stichtingsbestuur
van

Ons kenmerk	Inlichtingen bij	Doorkiesnummer	Den Haag
MEVA/ABA/2671047	Aloys Kersten	070 340 5886	
Onderwerp		Bijlage(n)	Uw brief
Verantwoording inkomen bestuurder			

Geachte voorzitter,

In januari van dit jaar heb ik u – evenals 159 andere zorginstellingen - gevraagd een toelichting te geven op het aanmerkelijke verschil tussen de actuele beloning van een of meer bestuurders van uw instelling en de inschalingsuitkomsten van de adviesregeling van de koepels van directeuren, de NVZD en VDZ Nederland. Het verheugt me te constateren dat door u en vele anderen hieraan gehoor is gegeven. Tot op heden heeft bijna 90 procent gereageerd. Daar wil ik u dank voor zeggen.

Een analyse van de reacties die ik heb ontvangen en mijn bevindingen daarbij treft u onderstaand aan. Enkele reacties vergen een specifiek antwoord van mijn kant, omdat er specifieke vragen in worden gesteld. Deze worden separaat afgehandeld.

Reacties

In veel reacties is begonnen met de constatering dat de Raad van Toezicht of het Stichtingsbestuur op geen enkele wijze verplicht is om antwoord te geven op mijn vraag. Dat klopt. Evenals de constatering dat het 'pas toe of leg uit'-principe nog niet van toepassing is, VWS niet primair betrokken is bij de 'Health Governance Code' en het gehanteerde referentiekader (de NVZD/VDZ-adviesregeling) niet algemeen geldend is. Van deze argumenten was ik mij bewust toen ik het verzoek om nadere uitleg deed. De reden dat ik u toch de vraag gesteld heb, is met name gelegen in de maatschappelijke discussies die binnen en buiten het parlement gevoerd worden over de beloning van bestuurders in de (semi-)publieke sector en het feit dat ik daar met een volwaardige analyse over de jaarverslagen-2004 aan wil bijdragen.

Bij gebrek aan een ander referentiekader heb ik in mijn analyses over de inkomensgegevens uit de jaarverslagen-2003 en -2004 noodgedwongen gebruik gemaakt van de adviesregeling van de bestuurders zelf. Eerder had ik er bij de NVTZ, de koepel van de toezichthouders, al op aangedrongen om met een eigen adviesregeling te komen. Ik ben dan ook verheugd dat deze inmiddels is geaccordeerd door de ledenraadvergadering van de NVTZ. Naar de toekomst toe ligt het voor de hand dat ik deze regeling gebruik bij de jaarlijkse analyse over de inkomensgegevens uit de jaarverslagen.

Dan nu de inhoudelijke reacties op mijn vraag. Op hoofdlijnen zijn er drie groepen te onderscheiden. De eerste groep plaatst, merendeels onderbouwd, kanttekeningen bij mijn berekening voor hun eigen instelling en concludeert daaruit dat er geen overschrijding is en dus geen noodzaak om die uit te leggen. De adviesregeling is immers toegepast. De tweede groep komt met een uitleg voor de overschrijding, de hogere beloning van de bestuurder(s). De derde groep plaatst ook kanttekeningen bij mijn berekening, maar blijft toch met een overschrijding zitten en komt met een uitleg daarvoor. In tabel 1 is de omvang van deze drie groepen weergegeven.

Tabel 1

	Alle responderende instellingen (n = 142)
Alleen kanttekeningen bij berekening, zonder verdere uitleg	56% (n = 79)
Alleen uitleg over hogere beloning	25% (n = 36)
Kanttekeningen bij berekening, aangevuld met uitleg over hogere beloning	16% (n = 23)
Geen inhoudelijke reactie	3% (n = 4)

Kanttekeningen bij de berekening

De kanttekeningen bij de berekening grijpen aan bij zowel de vaststelling van het voltijds jaarloon als de vaststelling van de NVZD-norm. Tabel 2 geeft de belangrijkste onderverdeling weer. De tabel laat zien dat een beperkt gedeelte (7%) het niet eens is met de VWS-berekening, zonder dit nader te beargumenteren.

Tabel 2

	Alle responderende instellingen* (n = 142)
Kanttekening bij VWS-berekening NVZD-norm	51% (n = 72)
nl.: clusterindeling	37% (n = 53)
omvang organisatie	10% (n = 14)
bestuursconstructie	11% (n = 16)
Kanttekening bij VWS-berekening voltijds jaarloon	23% (n = 33)
nl.: andere componenten in salaris	12% (n = 17)
verkeerde deeltijdfactor	6% (n = 8)
verkoop vakantie- of adv-uren	6% (n = 8)
Kanttekening bij VWS-berekening zonder toelichting	7% (n = 10)
Geen kanttekeningen bij berekeningen geplaatst	28% (n = 40)

* Percentages tellen niet op tot 100% omdat instellingen kanttekeningen kunnen plaatsen bij de berekening van zowel de NVZD-norm als het voltijds jaarloon.

Kanttekeningen bij de NVZD-norm

Iets meer dan de helft van alle organisaties plaatst kanttekeningen bij de VWS-berekening van de NVZD-norm. Het merendeel daarvan grijpt aan bij de clusterindeling. Op dat punt biedt de NVZD-regeling ook de meeste interpretatieruimte. Deze instellingen plaatsen

zichzelf in een hoger cluster dan VWS gedaan heeft. Daarnaast geven instellingen aan dat de organisatieomvang waarmee de bestuurder te maken heeft, groter is dan in het jaarverslag vermeld. Dit is bijvoorbeeld het geval als de bestuurder (voorafgaand aan een fusie) leiding geeft aan meerdere (op dat moment nog) zelfstandige zorgorganisaties. De NVZD-norm wordt dan navenant hoger. Een derde punt van discussie ten aanzien van de toepassing van de NVZD-norm is de bestuursconstructie. De hoogte van de NVZD-norm is afhankelijk van het aantal bestuursleden en de positie binnen het bestuur. In een aantal reacties wordt aangegeven dat er sprake is van een collegiaal bestuur, hoewel er een voorzitter benoemd is.

Kanttekeningen bij voltijds jaarloon

Naast de hoogte van de NVZD-norm wordt de berekening van het voltijds jaarloon ter discussie gesteld. Dit gebeurt door bijna een kwart van de instellingen. Voor een belangrijk deel gaat het om fouten in het jaarverslag doordat ten onrechte beloningscomponenten in het basisloon zijn meegenomen (bonus, autokostenvergoeding, werkgeverslasten, en dergelijke) of doordat een verkeerde deeltijdfactor gepresenteerd is. Daarnaast geeft een aantal instellingen aan dat het opgegeven salaris ook de (incidentele) verkoop van vakantie- en/of adv-uren bevat.

Een bijstelling van de VWS-berekening op grond van deze kanttekeningen kan er toe leiden dat de beloning van de bestuurder toch onder de NVZD-norm uitkomt. Als de geplaatste kanttekeningen volledig worden overgenomen, dan blijkt dat bij 32% van de 142 responderende instellingen de beloning van de bestuurder inderdaad alsnog lager uitkomt dan de NVZD-norm. Daarbij is uitgegaan van de clusterindeling van de instellingen, die zoals gezegd niet eenduidig is.

Uitleg over hogere beloning

Ruim 40% (n = 59) van de 142 responderende instellingen geeft een inhoudelijke verklaring voor het verschil tussen de NVZD-norm en de beloning van de bestuurder. In tabel 3 staan de belangrijkste resultaten.

Tabel 3

	Alle responderende instellingen* (n = 142)
Functie en/of persoon rechtvaardigt hogere beloning	12% (n = 17)
Bestuurder geeft ook leiding aan organisatie buiten de zorg	11% (n = 15)
Andere beloningsregeling wordt gevolgd	18% (n = 26)
Bestuurder heeft geen arbeidscontract	5% (n = 7)
Geen uitleg gegeven over hogere beloning	58% (n = 83)

* Percentages tellen niet op tot 100% omdat instellingen meerdere antwoorden kunnen geven.

Het volgen van een andere beloningsregeling wordt het meest genoemd. Daarbij gaat het met name om de oudere NVZD-regelingen. Die faciliteren over het algemeen een hogere beloning dan de meest recente NVZD-regeling. Daarnaast wordt de AMS-regeling



Blad

4

Kenmerk

MEVA/ABA/2671047

(arbeidsvoorwaarden medisch specialisten) genoemd als inschalingsregeling. Het laatste komt voor in geval de bestuurder een medisch specialist is.

Een andere genoemde reden is dat de toezichthouders van mening zijn dat voor de functie en/of de persoon (tijdelijk) een hogere beloning gerechtvaardigd is, soms vanwege bijzondere omstandigheden. Dit wordt meestal niet nader onderbouwd.

Daarnaast komt het voor dat de bestuurder ook leiding geeft aan een andere instelling. Het gaat daarbij juist niet om zorginstellingen maar bijvoorbeeld om woningcorporaties (in de V&V-sector) of scholen (in de gehandicaptenzorg). Daar worden deels andere normen gehanteerd en het maakt de omvang van de organisatie waaraan leiding gegeven wordt groter.

Een laatste genoemde reden om een hogere beloning te geven, betreft het soort contract dat met de bestuurder is aangegaan. Daarbij gaat het enerzijds om tijdelijke functiecontracten (die een hogere beloning rechtvaardigen volgens de NVZD-norm) en anderzijds om bestuurders die ingehuurd worden, formeel niet in dienst zijn van de instelling en derhalve een totaalvergoeding ontvangen.

Conclusies

In groten getale is gehoor gegeven aan mijn verzoek om uitleg te geven over het verschil tussen NVZD-norm en beloning. Deels is deze uitleg gericht op de door VWS gemaakte berekeningen. Daarbij gaat het hoofdzakelijk om interpretatieverschillen in de toepassing van de NVZD-norm en de wijze waarop de beloning van de bestuurder in de jaarrekening verantwoord is. Deels wordt door instellingen feitelijk ingegaan op de redenen voor de relatief hoge beloning van de bestuurder. In volgorde van relevantie worden de volgende redenen genoemd: toepassing andere beloningsregeling; functie/persoon rechtvaardigt hogere beloning; bestuurder geeft ook leiding aan andere organisatie; bestuurder heeft ander dan arbeidscontract.

Deze aanvullende analyse is voor mij aanleiding voor een aantal vervolgstappen.

- 1 Het heeft relevante nieuwe inzichten gegeven omtrent de beloning van bestuurders in zorginstellingen. Om die reden stuur ik een afschrift van deze brief ter informatie naar de Tweede Kamer, zodat in mijn overleg met de Tweede Kamer gebruik gemaakt kan worden van de uitkomsten.
- 2 Het maakt duidelijk dat het 'pas toe of leg uit'-principe alleen goed functioneert als toepassing geschiedt op basis van een heldere norm, zonder al te veel ruimte voor interpretatie. Immers op basis van dergelijke ruimte kunnen instellingen van mening zijn dat de regeling toegepast wordt en behoeft er dus niets uitgelegd te worden in de jaarrekening. De interpretatieruimte heeft onder andere betrekking op de clusterindeling, de samenloop met het bestuur van andere (niet-zorg)instellingen en de bestuursconstructie. Bij mijn beoordeling van de nieuwe NVTZ-adviesregeling zal ik daar rekening mee houden.
- 3 De analyse maakt verder duidelijk dat de verslaglegging over de beloning van de bestuurders in de jaarrekening verbetering behoeft. Te vaak wordt het verplichte format niet goed of niet volledig ingevuld. Om die reden stuur ik deze brief door naar alle betrokken instellingen en ook naar de accountants. Daarnaast zal ik bij de verwerking

van de beloningsgegevens uit de jaarrekening 2005 hierop extra toezien en instellingen die in gebreke blijven daarop aanspreken.

- 4 Ook het verplichte format voor de verantwoording behoeft bijstelling. Daarbij gaat het met name om de aard van het contract tussen instelling en bestuurder en de bestuursconstructie. Met ingang van het verslagjaar 2006 wordt het format, in overleg met het veld, verbeterd.

Tot slot wil ik opmerken dat uit de eerdere en deze aanvullende analyse opgemaakt kan worden, dat een goed kwantitatief inzicht in de beloning van zorgbestuurders slechts mogelijk is als de verantwoording in de jaarrekening adequaat is. De te hanteren normering mag daarbij slechts weinig interpretatieruimte bieden. Ook als aan deze voorwaarden voldaan wordt, zal blijken dat de praktijk genuanceerd is. Bij de interpretatie van de uitkomsten van de analyse zal ik daar rekening mee houden.

Hoogachtend,

de Minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,
namens deze,
de Secretaris-Generaal,

mr. R. Bekker