

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

926

Vragen van het lid **Poppe** (SP) aan de staatssecretaris van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer over de arbeidsvoorwaarden van statutaire directeurs van woningcorporaties. (Ingezonden 23 februari 2000)

1
Hebt u kennisgenomen van de koersverandering inzake de arbeidsvoorwaarden van statutaire directeurs, die de corporatiesector per 1 januari 2000 heeft doorgevoerd?¹

2
Klopt het dat deze wijziging kan leiden tot een aanzienlijke verbetering van salariering en secundaire arbeidsvoorwaarden van het topmanagement van corporaties? Zo ja, binnen welke bandbreedte varieerde de oude honorering (alles inbegrepen, ook bonussen) en binnen welke bandbreedte de nieuwe honorering? Klopt het dat inmiddels vijf Nederlandse corporatiedirecteurs al meer dan een miljoen gulden per jaar verdienen?

3
Wat waren de totale uitgaven van de Nederlandse woningcorporaties voor hun topmanagement in 1999 en wat zullen deze (bij benadering) na de wijziging in 2000 zijn?

4
Hebben corporaties als instelling zonder winstoogmerk jegens derden (bijvoorbeeld toezichthoudende overheid en huurders) een verantwoordingsplicht voor de betalingen aan hun directie?

5
Is het niet wenselijk zo spoedig mogelijk in het toezichtsverslag sociale huursector kengetallen op te nemen over de ontwikkeling van betaling van het management (en van de overhead van corporaties in ruimere zin)?

6
Deelt u de visie van de corporaties dat de salariering van het topmanagement een zaak is tussen de desbetreffende managers en hun Raad van commissarissen, of bent u van mening dat u als toezichthouder op de sector hierin een verantwoordelijkheid heeft?

¹ Vijf vragen over arbeidsvoorwaarden statutair directeur, in: Aedes Magazine 2/2000 pag. 51.

Antwoord

Antwoord van staatssecretaris **Remkes** (Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer). (Ontvangen 17 maart 2000)

1
Ja. Ik ben op de hoogte van het feit dat per 1 januari 2000 de arbeidsvoorwaarden voor statutaire directeur-bestuurders niet meer worden geregeld in de CAO voor personeel in dienst van woningcorporaties maar dat Aedes vereniging van woningcorporaties een leidraad heeft opgesteld waarmee afspraken op maat gemaakt kunnen worden. Aedes heeft mij hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld. Het besluit tot wijziging van de advisering werd in maart 1999 genomen door de CAO partijen in de bedrijfstak woningcorporaties (Aedes vereniging van woningcorporaties, de Bouw- en Houtbond FNV, Hout- en Bouwbond CNV en de Unie). Het merendeel van de directeurs, te weten die directeurs die niet tevens bestuurders zijn, vallen nog gewoon onder de werking van de CAO Woningcorporaties.

2
Onder de tot 1 januari 2000 vigerende figuur van de CAO en daarbij behorende functieclassificatie gold voor (statutaire) directeur-bestuurders doorgaans geen vaste salarisschaal, maar werd de salariering per corporatie vastgesteld. Als hulpmiddel voor de

vaststelling van de salariering van (statutair) directeur-bestuurders gaf Aedes, vereniging van woningcorporaties, periodiek een circulaire uit met schalen. In de oude situatie was de (statutair) directeur-bestuurder ook een werknemer in de CAO en werd de functie tot op zekere hoogte in punten gewaardeerd cf. de Integrale Methode voor Functieclassificatie (IMF). Aedes verstrekke het aanvullende deel voor salarisschalen vanaf schaal 17 (schaal 18 t/m 21). De maximale uitloop van adviesschaal 21 bedroeg per 1 juli 1999 ongeveer f 280 000 op jaarbasis, inclusief vakantiegeld. De toepassing van deze schalen was echter niet verplicht. De belangrijkste wijziging ten opzichte van 1999 is dat de (statutair) directeur-bestuurder niet meer wordt gezien als medewerker in de zin van de CAO. De adviescommissie Aedes geeft aan dat in de nieuwe situatie, naast de jaarlijkse groei van het vaste salaris van de statutair directeur-bestuurder, ook een systematiek kan worden gehanteerd van variabele beloning. Het vaste salaris loopt van minimaal f 120 000 tot maximaal f 290 000 (inclusief vakantietoeslag, een eventuele dertiende maand en andere vaste uitkeringen, maar exclusief variabele beloningselementen). Deze indeling in minimaal-maximaal is gebaseerd op een aantal profielen. Over het variabele deel merkt de commissie alleen op dat dit afhankelijk moet zijn van de prestaties van de directeur-bestuurder. Er zijn geen grote verschillen in de bandbreedte van het oude advies van Aedes en het nieuwe advies van de adviescommissie. Wel is er een pregnantere plaats voor belonen naar presteren.

Het is mij niet bekend of er statutair directeur-bestuurders zijn die een miljoen verdienen. Het zou in hoge mate afwijken van de bestaande beleidslijnen binnen de bedrijfstak. Mocht dat toch het geval zijn, dan was dit ook reeds mogelijk onder het oude systeem en kan dit niet vanzelfsprekend worden herleid tot de wijzigingen per 1 januari 2000. Overigens zou ik een dergelijke beloning binnen de corporatiesector buiten alle proporties vinden.

3

Het is niet bekend hoe hoog de uitgaven van de Nederlandse woningcorporaties voor hun

topmanagement zijn in 1999. De ter beschikking staande kengetallen geven hierin geen inzicht. Wel is het zo, dat alle instellingen gezamenlijk in 1998 voor circa 24 000 medewerkers ruim 1,5 miljard gulden aan lonen en salarissen uitgaven (f 1 541 000 000). Dit was een stijging van bijna 2% ten opzichte van het jaar daarvoor (1997: f 1 513 000 000). De lonen en salarissen vormden 12% van de totale bedrijfslasten in 1998 (f 12 794 000 000), exclusief rentelasten (Bron: bijdrage CFV aan het Toezichts-verslag 1998). Deze gegevens zijn nog niet beschikbaar voor 1999 (de kerngegevens op basis van het BBSH worden per 1 december 2000 verwacht). Het is niet mogelijk, ook niet bij benadering, inzicht te geven in de loonkosten in 2000. Gezien het voorgaande verwacht ik evenwel geen afwijkende stijging ten opzichte van de afgelopen jaren.

4 en 5

Corporaties kennen op grond van de BBSH een intern toezichthoudend orgaan, veelal in de vorm van een Raad van Commissarissen. Deze Raad van Commissarissen is in het kader van de interne checks and balances verantwoordelijk voor het beloningsbeleid ten aanzien van de statutair directeur-bestuurder en hoeft dat niet naar derden expliciet te verantwoorden. Dit laat onverlet dat van de totaalbedragen aan salariskosten van het personeel van de corporatie, dus inclusief de salariskosten van de statutair directeur-bestuurder, opgaven moet worden gedaan in het kader van de verslaglegging op grond van het BBSH. Voorts dient op grond van artikel 383 van titel 9 van het BW de honorering van het bestuur en van de Raad van Commissarissen apart te worden vermeld in het jaarverslag, zij het dat deze niet tot individuele salarissen herleidbaar behoeven te zijn. Mijns inziens is het apart opnemen van kengetallen aangaande de salariering van het management als gevolg van de wijziging van de CAO van de woningcorporaties in dit licht en gelet op het antwoord op vraag 2 niet nodig.

6

Bij de verzelfstandiging van de toegelaten instellingen is ervoor gekozen om de interne toezichthouder de hoogte van de salarissen te laten beoordelen en

vaststellen. Het formeel vaststellen van het salaris van een statutair directeur-bestuurder is dan ook een bevoegdheid van de Raad van Commissarissen. Dit laat onverlet dat zowel de commissarissen als directeur-bestuurders zich dienen te realiseren dat corporaties een belangrijke maatschappelijke taak vervullen en het beheer van maatschappelijk gebonden vermogen extra zorgvuldigheid vergt wat betreft besteding van de gelden in het algemeen en derhalve ook wat betreft de salariering van de directeur-bestuurder. Salariering van een directeur-bestuurder dient te geschieden binnen de kaders die in het BBSH zijn aangebracht, zoals een sobere en doelmatige bedrijfsvoering (art. 24). De Raden van Commissarissen dienen zich te realiseren dat marktconform belonen niet gerelateerd hoeft te worden aan dezelfde hoge risico's die bedrijven in aanverwante sectoren lopen. De corporaties kennen als hybride organisatie een minder risicovol ondernemingsklimaat door het bestaan van instituties als het CFV en WSE en het gebruik van fiscale faciliteiten als vrijstelling van Vpb en overdrachtsbelasting. Deze opvatting zal ik nog eens onder de aandacht van Aedes brengen. Het ligt daarnaast in mijn voornemen om in de Nota Wonen nader in te gaan op de toezichthoudende rol van het rijk op de corporaties.