

Vergaderjaar 2018–2019

29 453

Woningcorporaties

Nr. 487

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 november 2018

Op 17 december 2017 is door uw Kamer een motie van het lid Koerhuis (Kamerstuk 34 775 XVIII, nr. 10) aangenomen met betrekking tot de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen toegelaten instellingen volkshuisvesting 2014 (hierna: regeling). De motie stelt dat woningcorporaties volgens de Woningwet 2015 zich moeten richten op het bouwen, verhuren en beheren van sociale huurwoningen en constateert dat op basis van de regeling ook ander bezit dan sociale huurwoningen, zoals geliberaliseerde huurwoningen, wordt meegenomen in bepaling van de hoogte van de salarissen van corporatiebestuurders. De motie verzoekt de regering deze veronderstelde perverse prikkel weg te nemen. Tijdens het debat heb ik aangegeven dat de WNT-regeling niet beoogt om het werkdomein van corporaties te reguleren (Kamerstuk 34 775 XVIII, nr. 39). De regeling heeft als doel om op een eenvoudige en transparante wijze te komen tot een maximale bezoldiging die recht doet aan de werklust van corporatiebestuurders aangaande de wettelijk toegestane werkzaamheden. Het via de WNT-regeling ontmoedigen van bepaalde op grond van de Woningwet toegestane activiteiten kan daarmee niet aan de orde zijn. Evenwel moet geborgd zijn dat de bezoldigingsregeling niet leidt tot ongewenst strategisch gedrag waarbij bepaalde werkzaamheden worden gedaan of nagelaten met als primair doel om de bezoldiging te verhogen en dat de gehanteerde wegingsfactoren een adequate afspiegeling zijn van de praktijk. In dat licht heb ik door SEOR, Erasmus School of Economics, een validatieonderzoek naar de regeling laten doen. Dit bied ik u hierbij aan¹.

De bezoldigingsregeling voor topfunctionarissen woningcorporaties

De huidige bezoldigingsregeling is van kracht sinds 2014. Daarvoor werden de bezoldigingen van bestuurders van woningcorporaties

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

genormeerd door (niet-juridisch afdwingbare) codes opgesteld door de sector zelf. Ten opzichte van de beloningscodes van de sector valt de wettelijk regeling op door zijn relatieve eenvoud. Voordelen hiervan zijn de grotere transparantie en de geringere uitvoerings- en controlelast. Overigens kende de eerste versie van de regeling een nog eenvoudiger opzet, maar deze werd door de rechter onverbindend verklaard omdat daarmee onvoldoende recht werd gedaan aan de zwaarte en de complexiteit van de bestuurdersfunctie bij woningcorporaties. De normering van de bezoldigingen zal hier dus altijd rekening mee moeten houden.

De huidige regeling kent acht bezoldigingsklassen, waarbij de woningcorporaties worden in gedeeld op basis van gemeentegrootte en de aantallen verhuureenheden in hun bezit. Voor de motie zijn alleen de verhuureenheden relevant omdat de factor gemeentegrootte niet beïnvloedbaar is voor corporatiebestuurders. Voor verschillende soorten verhuureenheden (bijvoorbeeld huurwoningen, maatschappelijk onroerend goed of parkeerplaatsen) geldt daarbij een aparte wegingsfactor.

Opzet validatieonderzoek

Het onderzoek heeft het karakter van een validatieonderzoek. Dat wil zeggen dat er is gekeken naar de geschiktheid van de huidige regeling. Allereerst betreft dat de vraag of huidige factoren die in de regeling zijn opgenomen de zwaarte en de complexiteit van de bestuurdersfunctie van corporatiebestuurders op een goede wijze weerspiegelen. In het verlengde hiervan is het ook onderzocht of er andere factoren zijn die niet in de huidige regeling zijn opgenomen en die mogelijk een betere indicatie geven van de genoemde zwaarte en complexiteit.

De tweede vraag die is beantwoord, is of de huidige regeling stimuleert dat corporatiebestuurders ander bezit dan sociale huurwoningen aanhouden of verwerven enkel om een hogere bezoldiging te kunnen realiseren. De motivering van de motie verwijst naar de Woningwet 2015 en de daarin opgenomen afbakening van het werkgebied van corporaties. Hierbij moet worden opgemerkt dat de Woningwet het werkgebied niet uitsluitend afbakt tot huurwoningen die tot het daeb-deel van de corporatie behoren. Ook maatschappelijk vastgoed en niet-daeb-activiteiten zoals huurwoningen voor het middensegment zijn met inachtneming van specifieke voorschriften wettelijk toegestane activiteiten.

Het onderzoek kende de volgende drie onderzoeksvragen:

1. Zijn de huidige factoren uit de regeling en hun onderlinge weging een geschikte benadering van de zwaarte van de functie van bestuurder bij een woningcorporatie?
2. Zijn er verschillen tussen het daeb-bezit van een corporatie en het niet-daeb-bezit voor wat betreft de zwaarte van de taak van de bestuurder?
3. Zijn er andere (objectieve en meetbare) factoren aan te geven die een betere benadering geven van de zwaarte en complexiteit van de functie van corporatiebestuurder?

Voor het onderzoek heeft SEOR een achttal interviews gehouden met belangrijke stakeholders uit de corporatiesector, te weten Aedes, de Vereniging van Bestuurders van Woningcorporaties, de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties en de Autoriteit woningcorporaties. Verder zijn 22 directeur-bestuurders, commissarissen, leden van de ondernemingsraad, controllers en externe deskundigen geïnterviewd. Daarnaast is er een statistische analyse uitgevoerd, met name om te bezien of er sprake is van strategisch gedrag door corporatiebestuurders.

Ten slotte is gekeken naar de bezoldigingsregelingen zoals die in andere (semi-)publieke sectoren bestaan.

De uitkomsten van het onderzoek

Ik zal hier ingaan op de belangrijkste uitkomsten van het validatieonderzoek, voor een uitgebreide beschrijving van de uitkomsten verwijs ik naar het onderzoeksrapport.

- *De algemene houding ten opzichte van de regeling is positief:* respondenten geven aan dat de huidige bezoldigingssystematiek beperkingen kent, maar de eenvoud en objectiviteit wegen daar tegen op. Er is voldoende draagvlak voor de regeling in de sector en het wordt van belang gevonden dat er rust is na alle eerdere veranderingen (het onderzoeksrapport geeft hiervan een overzicht).
- *De factoren gemeentegrootte en aantallen verhuureenheden worden als relevant herkend:* het gebruik van schaal als indicatie voor de werklust en complexiteit wordt breed gedragen onder respondenten. Er zijn wel door sommige respondenten vragen gesteld bij de veronderstelde relatie tussen aantal verhuureenheden en de complexiteit van het werk, waarbij met name kleinere corporaties aangeven dat de bestuurder daar veel meer zelf moet doen en van meer onderwerpen kennis moet hebben. Daar staan echter opvattingen van andere respondenten tegenover dat grotere corporaties een grotere organisatie hebben en vaak met een omvangrijkere problematiek worden geconfronteerd.

Op soortgelijke wijze lopen ook de meningen uiteen over de relevantie van de gemeentegrootte en over de vraag of de complexiteit toeneemt naarmate een corporatie in meer gemeenten actief is. Naar dit laatste zou volgens de onderzoekers bij de bredere WNT-evaluatie eventueel nog gekeken kunnen worden.

- *Er is geen reden om niet-daeb-bezit op een andere wijze te behandelen:* over het algemeen lijkt er consensus dat de manier waarop het niet-daeb bezit op dit moment in de staffel is verwerkt niet veranderd hoeft te worden. Het merendeel van de respondenten is van mening dat er verschillen zijn tussen daeb-bezit en niet-daeb-bezit, maar men is niet eensgezind of deze verschillen ook zorgen voor een verschil in complexiteit. De meest geopperde verandering is om de weging van het bedrijfsonroerend goed, dat bijna altijd niet-daeb-bezit is, hoger te maken omdat dit werk complexer is door het grotere risico op vraaguitval en het opereren in een ander marktsegment.
- *Strategisch gedrag met niet-daeb-bezit ten einde een hogere bezoldiging te verkrijgen is niet gebleken:* op grond van een statistische analyse, waarbij de onderzoekers specifiek hebben gekeken naar corporaties met aantallen verhuureenheden dat net boven een klassegrens liggen, zijn er volgens de onderzoekers geen aanwijzingen dat corporatiebestuurders niet-daeb-bezit aanhouden vanwege de indeling in een hogere bezoldigingsklasse.

Conclusie

Op grond van het validatie-onderzoek kan worden geconcludeerd dat de huidige bezoldigingsregeling de daarmee beoogde werking heeft: op een eenvoudige en transparante manier de werklust en de complexiteit van de werkzaamheden van corporatiebestuurders vertalen naar een (maximum) bezoldiging. Strategisch gedrag door het aanhouden van typen bezit vanwege de indeling in een hogere bezoldigingsklasse, is niet gebleken. Daarmee is er geen dwingende reden om de regeling te wijzigen.

Ten slotte

Het onderzoeksrapport is toegezonden aan de Nederlandse Vereniging van Bestuurders van Woningcorporaties (NVBW) en de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW). Zij vinden de uitkomsten van het onderzoek herkenbaar en delen de conclusie uit het onderzoek dat een tussentijdse aanpassing van de regeling niet nodig blijkt.

De uitkomsten van dit onderzoek zullen voorts als input worden meegenomen bij de bredere evaluatie van de WNT in 2019. Dan wordt ook gekeken naar de arbeidsmarkteffecten van de WNT en de sectorregelingen, waaronder de bezoldigingsregeling voor de woningcorporaties.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren