**Terugkoppeling EAUT – WNT 2**

Het wetsvoorstel Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT is van 25 juli 2014 t/m 11 augustus 2014 aan het EAUT-panel voorgelegd. In dit document zijn de bevindingen samengevat en voorzien van een toelichting door BZK. Het EAUT-panel is op persoonlijke titel en niet gericht op overeenstemming. In de bevindingen is er daarom ook ruimte voor tegenstrijdige meningen.

***Uitzondering incidentele inkomensonderdelen***

EAUT:

Uit de reacties blijkt dat een uitzonderingsbepaling voor incidentele inkomensonderdelen in principe uitvoerbaar is, mits er op een voor de uitvoerende partijen duidelijke manier mee wordt omgegaan. Wel wordt er op gewezen dat het bij individuele componenten goed is om na te gaan wat de precieze gevolgen voor de verslaglegging zijn. Vooral bij fiscaal belaste componenten moet er goed naar onbedoelde effecten worden gekeken, omdat deze componenten eventueel van de bezoldiging van alle functionarissen moet worden uitgezonderd. In een enkele reactie wordt de voorkeur uitgesproken om voor de duidelijkheid uitgezonderde componenten in de wet zelf op te nemen of deze conform de huidige regelgeving alleen in de Beleidsregels toepassing WNT op te nemen.

Toelichting BZK:

De uitzondering van incidente inkomensonderdelen wordt mede op basis van deze reacties gehandhaafd, omdat het een werkbare oplossing blijkt te zijn. Wanneer er een AMvB wordt opgesteld, bv. voor het uitzonderen van jubileumgratificicaties bij het bereiken van een diensttijd van 25 of 40 jaar, dan neemt BZK hierbij de overwegingen van het EAUT-panel mee om goed naar de gevolgen voor de verslaglegging te kijken. De gevolgen voor de rapportage en uitvoering dienen tevens duidelijk meegenomen te worden in de Regeling bezoldigingscomponenten WNT en/of de Beleidsregels toepassing WNT. Een concreet voorstel voor de AMvB zal in principe ook ter toetsing aan het EAUT-panel worden voorgelegd. Een AMvB is een geschikter middel dan de wet zelf om componenten uit te zonderen, omdat het hier gaat om het uitwerken van het bezoldigingsbegrip op een grote mate van detailniveau.

***Interim-topfunctionarissen***

EAUT:

De termijn van twaalf maanden wordt als een werkbare periode gezien. Zes maanden is in de praktijk voor interim-bestuurders vaak te kort en bij een periode langer dan twaalf maanden verdwijnt het interim-karakter. Twaalf maanden wordt door de meerderheid wat dat betreft als een goede grens gezien. Vanuit de uitvoering ondersteunen enkele reacties een apart regime voor interim-topfunctionarissen vanwege de kosten die zij uit hun bezoldiging moeten betalen en die bij een gewoon dienstverband niet aan de orde zijn. Tevens wordt door sommigen aangegeven het handiger te vinden als er geen norm zou worden gehanteerd. Specifieke opmerkingen over de uitvoerbaarheid van deze grens worden niet gegeven. Wel wordt geadviseerd om er voor te zorgen dat voor de uitvoering duidelijk is wat er gebeurt wanneer de periode van 12 maanden wordt overschreden.

Toelichting BZK:

We zijn ons ervan bewust dat de concrete uitwerking van deze bepaling voor interim-topfunctionarissen grotendeels afhangt van de concrete vormgeving van de AMvB. Wij zij blij dat het goed uitvoerbaar is om een concrete knip te maken tussen de eerste 12 maanden en de periode daarna. Het is daarbij belangrijk om te benadrukken dat er geen terugwerkende kracht is wanneer de periode van 12 maanden wordt overschreden. Een concept-AMvB zal aan het EAUT-panel worden voorgelegd om dit op uitvoerbaarheid in de praktijk te testen.

***Overgangsrecht***

EAUT:

In de reacties wordt aangegeven dat het overgangsrecht op basis van de toelichtingen te begrijpen is, maar dat de wetsartikelen zelf voor rechtspersonen of instellingen lastig leesbaar zijn. Er wordt tevens op gewezen dat in de praktijk situaties kunnen ontstaan waarbij de interpretatie van het precieze overgangsrecht moeilijk is (bv. in combinatie met sectorale regelgeving). Het wordt aangemoedigd om het overgangsrecht te vereenvoudigen of op een toegankelijkere manier op te schrijven. Geconstateerd wordt dat het risico bestaat dat op basis van de huidige wetsartikelen het overgangsrecht verkeerd wordt geïnterpreteerd. Het wordt dan ook aangeraden om op basis van voorbeelden en voorlichting het overgangsrecht toe te lichten en organisaties op die manier bij de toepassing te ondersteunen.

Toelichting BZK:

Op basis van deze reactie en ook andere vergelijkbare signalen en inzichten hebben wij de tweede nota van wijziging op het wetsvoorstel uitgebracht. Deze nota van wijziging is bedoeld om zoveel aan te sluiten bij de tekst en structuur van het bestaande artikel 7.3, waar de praktijk inmiddels bijna twee jaar ervaring heeft opgedaan. Hierbij is nadrukkelijk ook ingegaan op de roep om voorbeelden en voorlichting. In de toelichting bij de nota van wijziging is de werking van het overgangsrecht middels casuïstiek beschreven. Hierbij wordt onder andere ingegaan op de gesignaleerde samenloop met sectorale regelgeving. Hoewel het overgangsrecht hiermee complex blijft, is het overgangsrecht nu toegankelijker gemaakt. We nemen de vraag naar voorlichting te harte en zien een rol om daar bijvoorbeeld via de website www.topinkomens.nl in te faciliteren.

***Overig***

EAUT:

Vanuit de uitvoering wordt benadrukt dat het wenselijk is wanneer instellingen zoveel mogelijk de gelegenheid hebben om zich aan nieuwe regelgeving aan te passen. Gezien de veranderingen in de pensioenwetgeving zullen voor 2015 in de praktijk vaak nieuwe bezoldigingsafspraken gemaakt worden. Tevens zijn er enkele redactionele en inhoudelijk-technische suggesties over de precieze formuleringen van de wetsartikelen gegeven, voornamelijk ter verduidelijking van de tekst van het overgangsrecht.

Toelichting BZK:

Bij de wijzigingen aan het overgangsrecht in de tweede nota van wijziging is zoveel mogelijk rekening gehouden met de redactionele suggesties van het EAUT-panel. Om te faciliteren dat instellingen zich op nieuwe regelgeving kunnen instellen, wordt ingezet op een duidelijke communicatie via het normenkader voor 2015, de website www.topinkomens.nl en via andere kanalen. Op deze manier wordt gefaciliteerd dat alle relevante informatie betrokken kan worden bij het maken van bezoldigingsafspraken voor de periode na 1 januari 2015.