



**ADVIESREGELING**

**HONORERING**

**TOEZICHTHOUDERS IN DE KINDEROPVANG 2014**

Handreiking van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders

In de Kinderopvang ten behoeve van haar leden

## Inhoud

Voorwoord .....	3
1. Begrippenkader .....	4
2. Honorering toezichthouders in de kinderopvang. ....	7
3. Uitgangspunten honorering .....	8
4. Honoreringsvormen .....	10
5. Honorering.....	12
6. Fiscus en honorering .....	14

# Voorwoord

De Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang (NVTK) is in 2007 opgericht en heeft als doel het ondersteunen van toezichthouders in de kinderopvang in de breedste zin van het woord. Daarmee wil de NVTK een bijdrage leveren aan de professionaliteit van toezichthouders in deze sector. Hierbij ligt de nadruk op een zo groot mogelijke transparantie en het innemen van een kritische en onafhankelijke rol door de toezichthouder.

In 2008 heeft de NVTK een adviesregeling honorering toezichthouders in de kinderopvang opgesteld. Al bij de start was afgesproken dat de regeling na een periode van 4 jaren zou worden herzien. In de afgelopen jaren zijner veel ontwikkelingen geweest op het gebied van bestuur en toezicht. Ook de wet- en regelgeving is aan verandering onderhevig. De eisen die gesteld worden aan transparantie van bestuur en aan de kwaliteit van de bedrijfsvoering nemen toe en daarmee ook de eisen die worden gesteld aan professioneel intern toezicht. Deze adviesregeling honorering toezichthouders heeft als doel om het intern toezicht verder te professionaliseren en om een Raad van Toezicht een kader te bieden voor de honorering die een raad aan zichzelf toekent. De adviesregeling is een richtlijn, afwijkingen zijn derhalve mogelijk. Dit is ter eigen beoordeling van een Raad van Toezicht.

Deze herziene regeling is gebaseerd op inzichten omtrent Good Governance in het algemeen en de Governance Code Kinderopvang in het bijzonder; regelingen die binnen verwante sectoren gebruikt worden en een evaluatieonderzoek van het gebruik van de adviesregeling in de kinderopvang.

De resultaten van de peiling in 2014 geven aan dat onder de leden van de NVTK inmiddels de adviesregeling bij vrijwel alle organisaties bekend is en dat deze in de praktijk bij meer dan driekwart van de organisaties wordt toegepast. Wijzigingen in de regeling, zoals de BTW verplichtingen worden niet goed nagevolgd. Ook van jaarlijkse indexering van de honorering is nog bij minder dan de helft van de organisaties sprake. Bij een aanpassing van de regeling heeft de NVTK de hoogte van de vergoedingen in relatie tot andere maatschappelijke sectoren nogmaals zorgvuldig onder de loep genomen.

Na het vaststellen van de regeling zal de NVTK de publiciteit over indexering en wijzigingen van de regeling actief gaan communiceren met haar eigen leden en andere belanghebbenden in de kinderopvangbranche.

# 1. Begrippenkader

Om de adviesregeling in een helder kader te zetten is het belangrijk om het begrippenkader te expliciteren. Hieronder worden eerste enkele algemene begrippen toegelicht, vervolgens worden de verschillende bestuur- en toezichtsvormen benoemd die in de kinderopvang voorkomen.

## Bestuur en Toezicht

In het ondernemingsrecht is vastgelegd dat van elke rechtspersoon (bijvoorbeeld stichting of Besloten Vennootschap) bekend moet zijn wie het bestuur vormt. Dat kan een natuurlijke persoon of een rechtspersoon zijn. Het bestuur van een rechtspersoon die een onderneming drijft wordt vervolgens ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel, zodat ook de buitenwereld weet wie bevoegd is de betreffende onderneming te vertegenwoordigen.

De verplichting voor een organisatie om naast een Raad van Bestuur ook een Raad van Toezicht te hebben is doorgaans niet aanwezig. In bepaalde gevallen volgt die verplichting wel uit de wet (bijvoorbeeld bij beursgenoteerde ondernemingen) maar soms kunnen ook de statuten van een rechtspersoon een Raad van Toezicht voorschrijven.

Het kenmerk van het werken met een Raad van Toezicht is dat er een scheiding bestaat tussen het bestuur en het toezicht daarop. Kortgezegd: de Raad van Bestuur bestuurt en de Raad van Toezicht houdt toezicht daarop.

## Professionalisering van het Toezicht

In 2003 werd in Nederland de "Governance Code" gepubliceerd, als resultaat van het werk van de Commissie Tabaksblat. De Governance Code moet het bestuur en toezicht professionaliseren en de "best practices" zichtbaar maken. Daardoor zullen belanghebbenden met versterkt vertrouwen naar de ondernemingen, haar bestuur en toezicht kunnen kijken. De code is daarbij normstellend en richtinggevend in een maatschappelijk veld dat voor ondernemers en toezichthouders complexer en veeleisender is geworden.

Sinds de Governance Code zijn er enkele vergelijkbare sectorale codes gemaakt. In de kinderopvang is in 2009 de Governance Code Kinderopvang opgesteld door een samenwerking van NVTK en bdKO (beroepsorganisatie van Directeuren in de Kinderopvang). Deze is in 2011 ook door de Brancheorganisatie Kinderopvang voor haar leden verbinden verklaard. In sommige gevallen, zoals bij de zorg, stelt de subsidiënt en/of wetgever expliciete eisen aan de governance code. In de kinderopvang worden door de rijksoverheid geen eisen gesteld, het ministerie SZW onderschrijft de governance code kinderopvang en heeft ook financieel bijgedragen aan de ontwikkeling en implementatie van de code.

## Verdeling Bestuur en Toezicht

De verdeling tussen bestuur en toezicht volgt uit een van de belangrijke principes van "good governance" of "goed ondernemingsbestuur" zoals vastgelegd in bovengenoemde Code. Bestuurlijke functies dienen verdeeld te worden over twee organen, om daarmee een dynamisch machtsevenwicht te creëren.

De Raad van Bestuur heeft de dagelijkse leiding over de organisatie. De Raad van Toezicht vormt daarvoor het tegenwicht.

Raden van Toezicht zijn in de eerste plaats bedoeld als toezichthoudende organen, die in het belang van de onderneming en de betrokkenen bij de onderneming, het toezicht uitoefenen op het bestuur van de onderneming.

Tot de taken van Raden van Toezicht behoort:

1. Het instemmen met de door de Raad van Bestuur voorgestelde strategie .Vervolgens is de Raad van Toezicht belast met het toezien op de realisatie van de strategie van de onderneming.

2. Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de Raad van Bestuur; waarbij het bestuur deze adviezen niet hoeft uit te voeren.
3. De werkgeversrol; het aanstellen, beoordelen, belonen en ontslaan van de Raad van Bestuur.

Voor deze taken heeft de Raad van Toezicht over het algemeen beperkte menskracht en tijd beschikbaar.

## **Bestuur en toezicht in de kinderopvang**

In de praktijk van de kinderopvangsector komen verschillende bestuursmodellen en juridische vormgevingen voor. In de governance code zijn de algemene principes vastgelegd, deze gelden voor alle kinderopvangorganisaties. Er zijn voor wat betreft bestuur en toezicht in de kinderopvang verschillende uitwerkingen gemaakt voor de volgende 6 bestuurs- en toezichtsvormen:

### **1. Het raad-van-toezicht-model**

In dit model is het bestuurlijk proces in handen van een directie, bestaande uit één of meer directieleden, van wie één of meer de statutaire positie van bestuurder van de stichting vervult/vervullen.

*Organisaties met deze besturingsvorm zijn veelal grotere organisaties met een professionele dagelijkse leiding, een eigen staf en interne hiërarchie. Veel zaken zijn formeel geregeld en schriftelijk vastgelegd.*

### **2. Het toezichthoudend bestuur-model**

In dit model wordt het beleid vastgesteld door het bestuur. De overige aspecten van het bestuurlijk proces (voorbereiding en uitvoering van het beleid) zijn meestal in handen van een directie die bestaat uit één of meer directieleden.

*Organisaties met deze besturingsvorm zijn vaak middelgrote organisaties, meestal met één directeur die – met weinig staf – veel zelf doet en regelmatig een beroep doet op het bestuur. Wat op papier moet staan, is ook daadwerkelijk vastgelegd.*

### **3. Het instruerend bestuur-model**

In dit model is het totale bestuurlijk proces in handen van het bestuur. Het is mogelijk dat het bestuur ondersteund wordt door derden (werknemers, contractanten, vrijwilligers), vooral op het gebied van de uitvoering van het beleid.

*Organisaties met deze besturingsvorm zijn vaak kleine organisaties, waar het bestuur veel zelf doet. Formaliteiten worden tot een minimum beperkt. Alle bevoegdheden voor de ondernemingen komen toe aan het bestuur.*

### **4. Het BV-zonder-RvC-model**

In dit model wordt het beleid opgesteld door de directie en vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVVA). Het bestuurlijk proces is in handen van een directie. Deze bestaat uit meestal één persoon, die de statutaire positie van bestuurder van de BV vervult. Eigenaar en directie zijn in sommige gevallen dezelfde personen.

*Organisaties met deze besturingsvorm zijn vaak kleine tot middelgrote organisaties, meestal met één directeur die – met weinig staf – veel zelf doet. Wat op papier moet staan, is ook daadwerkelijk vastgelegd.*

### **5. Het BV-met-RvC-model**

In dit model wordt het beleid opgesteld door de directie, goedgekeurd door een Raad van Commissarissen (RvC) en vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (ava). Het bestuurlijk proces is in handen van een directie. Deze bestaat uit één of meer directieleden, van wie één of meer de statutaire positie van bestuurder van de BV vervullen.

*Organisaties met deze besturingsvorm zijn veelal (zeer) grote organisaties. Ze kenmerken zich door een professionele dagelijkse leiding, een eigen staf en interne hiërarchie. Veel zaken zijn formeel geregeld en schriftelijk vastgelegd.*

## 6. Het eenmanszaak-model

In dit model is het totale bestuurlijke proces in handen van de directie, soms ondersteund door derden (werknemers, contractanten, vrijwilligers), vooral op het gebied van de uitvoering van het beleid. Eigenaar en directie zijn vaak dezelfde personen.

*Organisaties met deze besturingsvorm zijn vaak (zeer) kleine organisaties, waar de directie veel zelf doet. Formaliteiten worden tot een minimum beperkt.*

Bij de vraag welke besturingsvorm voor een KO organisatie het meest wenselijk is, spelen de omvang, de beschikbare competenties (kennis en vaardigheden), het al dan niet streven naar winst, de ontstaansgeschiedenis en de gewenste rolverdeling tussen bestuur en toezicht een rol. Deze zijn van belang bij het bestuurlijk en het toezichthoudend proces, maar ook bij de interactie tussen besturen en toezicht houden. Deze adviesregeling is met name bedoeld voor de onder 1, 2, 3, en 5 genoemde organisaties.

Waar in de regeling wordt gesproken over Raad van Toezicht, kan ook Raad van Commissarissen worden gelezen. Waar gesproken wordt van onderneming kan ook organisatie onder worden gelezen. Daarnaast kunnen dit zowel organisaties met winstoogmerk als non-profit organisaties betreffen. Als in dit advies wordt gesproken over toezichthouders, kan men hiervoor ook toezichthoudende bestuurders lezen. Soms wordt de term intern toezicht gebruikt. Daarmee wordt benadrukt dat er sprake is van toezicht binnen de onderneming. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het wettelijk geregeld extern toezicht dat wordt uitgevoerd door middel van bijvoorbeeld gemeentelijke inspecties.

## 2. Honorering toezichthouders in de kinderopvang.

Voor het opstellen van de regeling honorering toezichthouders in 2008 is er onder de leden een online peiling gehouden over de vraag of er in de branche sprake was van een structurele praktijk voor de honorering van intern toezichthouders. Ook is in 2008 gevraagd hoe hoog de vergoedingen waren.

Hieronder de belangrijkste resultaten:

- Iets meer dan de helft (52,1%) van de respondenten gaf aan dat er géén regeling voor beloning van de RvT/RvC was vastgesteld.
- De vaste bruto vergoeding per jaar van de voorzitter liep uiteen van € 420 tot € 7500.
- Voor de andere leden liep de vaste bruto vergoeding uiteen van € 420 tot € 5000.
- In meer dan de helft van de gevallen was er een regeling voor onkostenvergoeding waarbij in ieder geval de reiskosten worden vergoed (52%).
- Een budget voor deskundigheidsbevordering was er volgens 63% van de respondenten niet.
- 70,5% van de respondenten geeft aan dat de toezichthouders de huidige vergoeding “goed” vinden. Volgens 13,6% van de respondenten vinden de toezichthouders de vergoeding “te laag” en 15,9% van de respondenten geeft aan niet te weten hoe de toezichthouders de vergoeding beoordelen.
- De tijdsbesteding van een voorzitter varieerde tussen 2 dagen en 25 dagen per jaar. Voor de andere leden gold dat zij tussen 1 dag en 20 dagen besteedden aan de RvT/RvC.

Kortom: in 2008 was er geen duidelijke structurele praktijk voor de honorering voor toezichthouders; in meer dan de helft van de gevallen was er geen regeling voor de beloning van toezichthouders aanwezig; de hoogtes van de vergoedingen die uitgekeerd worden waren zeer uiteenlopend. De meeste organisaties hadden geen budget voor deskundigheidsbevordering van de toezichthouders.

In het voorjaar van 2014 is opnieuw een peiling gehouden onder toezichthouders. Deze keer zijn heel gericht de leden van de NVTK ondervraagd. (de voorzitters van de aangesloten raden zijn hiervoor benaderd). De centrale vraagstelling was : Wat is de huidige honorering? en Zijn er vragen en knelpunten?

De belangrijkste resultaten zijn:

- De NVTK adviesregeling is bij 90% van de voorzitters bekend en wordt door driekwart van de organisaties geheel of gedeeltelijk toegepast.
- Bij twee derde van de organisaties (63,4%) wordt de honorering niet jaarlijks geïndexeerd. Als er geïndexeerd wordt, dan worden vrijwel altijd de percentages van de NVTK gebruikt (31,8%).
- 61% van de respondenten geeft aan dat de honorering niet is aangepast na het ingaan van de BTW verplichtingen.
- 56,8% van de respondenten geeft aan dat de hoogte van de vergoeding op dit moment precies goed is. 25% geeft aan dat ze de honorering te laag vinden.

De resultaten van de peiling in 2014 geven aan dat onder de leden van de NVTK inmiddels de adviesregeling bekend is en dat deze in de praktijk vaak wordt toegepast. Wijzigingen in de regeling, zoals de BTW verplichtingen worden niet goed nagevolgd. Ook van de jaarlijkse indexering is nog bij minder dan de helft van de organisaties sprake.

### 3. Uitgangspunten honorering

Bij professioneel intern toezicht hoort een adequate en passende honorering. Inmiddels is toezicht houden geen erebaantje meer, maar een verantwoordelijke taak. Daarom zijn financiële vormen van waardering en beloning inmiddels maatschappelijk erkend. Een passende honorering dient er toe om het toezicht houden uit de sfeer van vrijblijvendheid te halen en voldoende, hoogwaardige professionals en andere deskundige betrokkenen aan de kinderopvangsector te binden. Feitelijk komt de Raad van Toezicht met de kinderopvangorganisatie overeen dat de leden hun kennis, kunde, tijd en energie inzetten ten gunste van de doelstellingen van de kinderopvangorganisatie. De honorering van de toezichthouders moet dan ook gerelateerd worden aan de verantwoordelijkheden, de bevoegdheden, de inzet en de tijd die de werkzaamheden van de leden van een raad van toezicht met zich meebrengen en moet passen binnen de budgettaire mogelijkheden van de organisatie.

Honoreren brengt de onafhankelijkheid van toezichthouders niet in gevaar. Belangrijk is echter wel dat de hoogte van de honorering maatschappelijk aanvaardbaar is en (verplicht) wordt vermeld in het jaarverslag. De redenering dat de honorering zo omvangrijk is dat het een deelinkomen gaat vormen en daarmee de onafhankelijkheid van toezichthouders in gevaar brengt, gaat niet op. Zeker niet als een professioneel opererende raad van toezicht zichzelf jaarlijks evalueert en verantwoordt, de maximale zittingstermijnen hanteert en de leden voor herbenoeming evalueert.

#### Zes uitgangspunten voor de honoreringsregeling

- De honorering van de toezichthouders is gebaseerd op professionele waarden die gekoppeld zijn aan een professionele uitvoering van het intern toezicht. In toenemende mate is een tendens waarneembaar dat toezichthouders worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid en functioneren en zelfs juridisch hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld. De honorering van de toezichthouders dient maatschappelijk verantwoord te zijn en gerelateerd aan de vereiste deskundigheid van de toezichthouders.
- De Raad van Toezicht is het hoogste interne orgaan, de werkgever van het bestuur en de ultieme bewaker van de realisatie van de doelstellingen van de kinderopvangorganisatie. Hij houdt toezicht op het handelen van de directeur/bestuurder en toetst de belangenafweging die de directeur/bestuurder maakt.
- De honorering van de toezichthouders is niet afhankelijk van de prestaties van de onderneming maar moet worden gerelateerd aan de inzet en tijd die de toezichthouder besteedt aan de kinderopvangorganisatie.
- De maatschappij heeft recht op transparantie over de honorering van bestuurders en toezichthouders. De honorering van de toezichthouders wordt vastgelegd in het reglement voor de Raad van Toezicht en expliciet opgenomen in de jaarverslaglegging van de onderneming.
- De hoogte van de honorering van de toezichthouders is gerelateerd aan de wettelijke bepalingen hieromtrent en aan de normering uit andere sectoren met een verwant maatschappelijk belang. De hoogte van de honorering wordt mede bepaald door de omvang van de onderneming. Des te groter de omzet van de onderneming, des te hoger kan de honorering van de toezichthouder zijn. De raad bepaalt jaarlijks zijn budget, dit is de optelsom van de kosten van honorering, deskundigheidsbevordering, reiskosten, advieskosten, lidmaatschappen, bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering en andere activiteiten van de raad van toezicht.



## Professionele waarden

In de Governance Code Kinderopvang staat beschreven welke professionele waarden passen bij van een goed intern toezicht:

- de Raad van Toezicht opereert kritisch en autonoom.
- de Raad van Toezicht draagt zorg voor een adequate deskundigheid, individueel en binnen de samenstelling van de Raad.
- de Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van haar eigen functioneren.
- de Raad draagt zorg voor het vermijden van tegenstrijdige of conflicterende belangen.

## Wet Normering Topinkomens

Sinds 1 januari 2013 is de Wet Normering Topinkomens (WNT) van kracht

(<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/beloningenbestuurders/topinkomens-overheid>).

Deze wet bepaalt de maximale vergoeding van bestuurders en toezichthouders in de (semi-)publieke sector. Het doel is dat de honorering van alle bestuurders en toezichthouders in deze sector voldoet aan deze regeling. De kinderopvang valt niet onder de werkingssfeer van de WNT. Over dit onderwerp heeft discussie plaatsgevonden tussen de Minister van SZW en de NVTK. De NVTK is van mening, dat de kinderopvangsector wel onder de WNT zou moeten vallen, omdat ze voor meer dan de helft gefinancierd wordt uit publieke middelen. De minister was van mening dat de overheid geen verplichtingen kan opleggen aan een sector die privaat georganiseerd is. De NVTK hanteert in de uitwerking van de onderhavige adviesregeling toch als uitgangspunt dat de hoogte van de honorering van de toezichthouders gerelateerd moet worden aan andere sectoren met een verwant maatschappelijk belang, waar de WNT van toepassing is. De WNT wordt derhalve impliciet ook door de NVTK als maatstaf meegenomen bij de adviesregeling voor de honorering van toezichthouders in de kinderopvang.

In de WNT zijn de honoreringsmaxima voor toezichthouders gekoppeld aan de bezoldiging van de bestuurder. De WNT maximaliseert de vergoeding van leden van de raad van toezicht tot maximaal een percentage van de voor de eigen bestuurder geldende bezoldiging. In de huidige regeling is dit vastgesteld op 5% voor een lid van de RvT. Voor de voorzitter geldt een opslag van 50%. De WNT is op dit moment nog wel aan discussie onderhevig. Op 1 juli 2014 heeft minister Plasterk de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (WNT 2) aan de Tweede kamer voorgelegd. In WNT 2 wordt voorgesteld om de maximum beloning voor bestuurders in de (semi-) publieke sector te verlagen met 27%. Tegelijkertijd wordt voorgesteld om de maximale vergoeding voor toezichthouders te verhogen naar 10% van de voor de eigen bestuurder geldende beloning. Opgemerkt dient te worden dat de behandeling van dit nieuwe wetsontwerp nog niet is afgerond en dat de voorgestelde percentages nog aan wijziging onderhevig kunnen zijn.

## 4. Honoreringsvormen

De honorering toezichthouders is te verdelen in een jaarlijkse vaste honorering en eventuele incidentele honoreringen. De jaarlijkse honorering is de vergoeding voor reguliere werkzaamheden van de voorzitter en leden van de raad van toezicht. Naast het jaarlijkse honorarium van de toezichthouders zijn er andere kosten die gepaard gaan met het toezicht. Dit zijn de volgende onderdelen: budget voor deskundigheidsbevordering, de vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten, advieskosten, verzekeringen en lidmaatschappen. De NVTK adviseert haar leden een bestuursaansprakelijkheidsverzekering te laten afsluiten, uiteraard voor rekening van de kinderopvangorganisatie. De NVTK heeft voor haar leden een mantelovereenkomst voor bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

De individuele toezichthouder kan te maken hebben met de volgende vergoedingen :

- het jaarlijkse honorarium
- een onkostenvergoeding op basis van werkelijk gemaakte kosten
- een vergoeding voor deskundigheidsbevordering
- overige vormen van waardering

Hieronder worden deze achtereenvolgens beschreven.

### Honorarium

De NVTK adviseert een vast bedrag per jaar beschikbaar te stellen als honorarium en geen vacatiegelden voor aanwezigheid te vergoeden. Het toezicht houden beperkt zich allang niet meer tot alleen het vergaderen en de verantwoordelijkheid (en aansprakelijkheid) beperkt zich niet tot besluiten waarbij men aanwezig was. Incidentele honoreringen kunnen worden vastgesteld voor tijdelijke werkzaamheden zoals in crisissituaties. Dit betreft vaak specifieke en veel tijd vragende werkzaamheden. De NVTK adviseert zeer terughoudend te zijn met incidentele verhogingen van de honorering. Ook voor de incidentele beloningen geldt de publieke verantwoording (jaarverslag) en optimale transparantie. Voor de volledigheid: alle vergoedingen dienen bij elkaar opgeteld te worden en het maximum blijft onverminderd van kracht.

De hoogte van het honorarium wordt geacht in verhouding te staan tot de verantwoordelijkheid naar maatschappelijk belanghebbenden en tot de (specifieke) deskundigheid en professionaliteit van de leden. Criteria die hierbij worden gebruikt zijn de omvang van de onderneming en de functie die in de Raad van Toezicht vervuld wordt. De NVTK adviseert bij jaarlijkse honorering te kijken naar de verschillen tussen de leden van de raad en bijvoorbeeld de voorzitter. Aan bepaalde functies binnen een raad van toezicht zitten bepaalde verantwoordelijkheden en bevoegdheden vast op grond van de statuten of reglementen. Om die functies naar behoren te vervullen is een grotere inzet en meer tijd noodzakelijk. Leden van de raad van toezicht die binnen de raad een bepaalde functie of taak vervullen, behoren op grond van die functie gebonden verantwoordelijkheden en bevoegdheden een hoger honorarium te ontvangen. Zo heeft de voorzitter binnen de raad van toezicht een bijzondere functie. Hij of zij stelt de agenda op, zit de vergaderingen voor, voert periodiek overleg met de directeur/bestuurder etc. Dit vraagt een groter tijdsbeslag dan van de andere leden en rechtvaardigt dan ook een hoger honorarium dan de leden.

Daarnaast kunnen er incidentele of vaste commissies worden ingesteld, zoals een auditcommissie. De raad van toezicht kan bepalen dat de leden van zo'n commissie een extra honorering ontvangen. De NVTK adviseert de werkzaamheden zoveel mogelijk gelijk te verdelen binnen de raad van toezicht en het vaste honorarium daarop te baseren en zo weinig mogelijk gebruik te maken van (incidentele) verhogingen van het honorarium.

### Onkostenvergoeding

Door leden van de Raad van Toezicht worden op jaarbasis regelmatig individueel kosten gemaakt die direct voortvloeien uit de werkzaamheden binnen die Raad van Toezicht. Te denken valt aan telefoonkosten, reiskosten en dergelijke. Deze onkosten worden geacht separaat vergoed te worden. Het verdient aanbeveling om binnen het reglement van de Raad van Toezicht te definiëren wat als aanvaardbare kosten wordt beschouwd.

Gezien de voorbeeldfunctie van de raad van toezicht is maximale transparantie gewenst. De NVTK raadt af met vaste onkostenvergoedingen per jaar te werken. Een vaste onkostenvergoeding roept vragen op over verkapt honorarium. Daarnaast kunnen er fiscale problemen ontstaan. De NVTK adviseert gebruik te maken van

declaratieformulieren voor het vergoeden van de onkosten. Hierdoor ontstaat maximale transparantie en controleerbaarheid.

### **Deskundigheidsbevordering**

Vanuit de professionaliteits, die aan de Raad van Toezicht en zijn leden wordt gesteld en de daarvan afgeleide verantwoordelijkheid, bevoegdheid en aansprakelijkheid, is het van essentieel belang dat de raad en zijn individuele leden hun competenties en deskundigheid op peil houden.

Daaronder kan verstaan worden literatuur, conferenties en dergelijke over de sector, management en toezicht houden. Met dit budget kan de Raad van Toezicht haar onafhankelijke en deskundige positie bevorderen en handhaven. De NVTK adviseert om voor competentie- en deskundigheidsbevordering een budget te reserveren van maximaal 10% van het totale budget van de Raad van Toezicht.

### **Overige vormen van waardering**

Materiele blijken van waardering zijn essentieel in organisaties en netwerken van vrijwilligers. Het verstrekken van een blijk van waardering, zoals een kerstpakket of cadeaubon bij een feest, is maatschappelijk aanvaard.

Materiele blijken van waardering dienen spaarzaam gegeven te worden en vormen geen structurele aanvulling op de vaste bruto vergoeding. Ook voor deze vormen van waardering gelden fiscale regels.

De NVTK adviseert om ook hiervoor in het reglement van de Raad van Toezicht een maximum grens op te nemen

## 5. Honorering

In 2008 is in de NVTK adviesregeling opgesteld waarin de hoogte van de bruto vaste vergoeding gerelateerd wordt aan de omvang van de onderneming. Deze tabel is bewust eenvoudig gehouden en maakt een driedeling naar omvang. Het streven was om de middelste groep de meest voorkomende (qua omvang) te laten zijn.

De normbedragen van de NVTK zijn jaarlijks per 1 januari van het nieuwe jaar, geïndexeerd op basis van de gemiddelde stijging van de consumentenprijsindex over het voorafgaande jaar.

### Overzichtstabel honorering toezichthouders 2014

(op basis van de adviesregeling uit 2008 na toepassing van jaarlijkse indexering)

Omvang onderneming

in jaaronzet in euro's	Lid Raad van Toezicht	Voorzitter Raad van Toezicht
0-7 miljoen	€ 2.258,74	€ 2.823,34
7-20 miljoen	€ 3.952,80	€ 4.941,00
>20 miljoen	€ 5.646,86	€ 7.058,58

\*Het gaat in de tabel hierboven om (maximale) bruto bedragen, waarover nog belasting dient te worden betaald. Bovendien zijn deze exclusief BTW.

### Adviestabel Honorering Toezichthouders NVTK 2015

Gezien de ontwikkelingen van de afgelopen jaren heeft de NVTK besloten om de honoreringsbedragen opnieuw onder de loep te nemen. Daarbij is rekening gehouden de resultaten van de recent gehouden peiling, maar ook met terugkoppeling van diverse leden omtrent de hoogte van de geadviseerde bedragen. Natuurlijk is ook rekening gehouden met de zes uitgangspunten zoals eerder geformuleerd in hoofdstuk 3. Ook is in aanmerking genomen dat de recent ingevoerde btw-plicht veelal een extra kostenfactor betekent voor organisaties. Verder is bij vaststelling van de nieuwe adviesbedragen ook gekeken naar de hoogte van de honorering in andere sectoren met een verwant maatschappelijk belang. Ten slotte zijn de nieuwe adviesbedragen ook getoetst aan de regel zoals deze in Wet Normering Topinkomens is vastgelegd (voor een RvT lid maximaal 5% van het salaris van de bestuurder, en voor de voorzitter maximaal 7.5%). Hoewel deze wet niet direct van toepassing is op de kinderopvangbranche, heeft de NVTK toch gemeend zich hier mede naar te richten.

Er zijn diverse parameters te bedenken die kunnen worden ingebracht voor het berekenen van de hoogte van een vergoeding. Voor de hand liggend blijft om de hoogte van de vergoeding te relateren aan de grootte van de organisatie. Beslissingen in een grote organisaties hebben voor meer mensen consequenties en dus een grotere maatschappelijke impact. Tevens ligt het niveau van deskundigheid waaraan de raad van toezicht een tegenwicht moet vormen aan de directeur/bestuurder of waarvoor men een klankbord moet zijn vaak hoger. Verder speelt mee dat de hoge vergoeding bij een kleine organisatie veel zwaarder op de begroting kan drukken dan bij een grote organisatie

In de aangepaste adviestabel gaat de NVTK uit van een groter aantal omzet categorieën dan eerder het geval was. Naar de mening van de NVTK doet dit meer recht aan de situatie in de kinderopvang waar sprake is van groot aantal relatief kleine organisaties. Op deze wijze kan de hoogte van de vergoeding nog beter gerelateerd worden aan de grootte van de organisatie. Het groter aantal omzet categorieën sluit ook beter aan bij het aantal categorieën zoals gehanteerd in de NVTK adviesregeling met betrekking tot beloning bestuurders. Per omzetcategorie wordt een bandbreedte aangegeven waardoor een nog directer verband gelegd kan worden met de hoogte van de omzet. Bovendien geeft dit ook de mogelijkheid voor meer flexibiliteit met betrekking tot het vaststellen van de vergoeding.

Dit leidt tot de volgende, nieuwe adviestabel per 1-1 2015 (in €):

Omzet (in € mln)	lid
< 1	1.500 - 2.000
1– 5	2.000 - 2.500
5 – 10	2.500 - 3.000
10 - 20	3.000 - 3.500
20 - 30	3.500 - 4.000
30 - 50	4.000 - 4.500
50 - 75	4.500 - 5.000
75 - 100	5.000 - 5.500
100 - 150	5.500 - 6.500
150 - 200	6.500 - 7.500
> 200	7.500 - 9.000

Bij de bedragen voor de voorzitter kan worden uitgegaan van een opslag van 50% bovenop de bedragen die van toepassing zijn op een lid. Deze opslag is hoger dan in de adviesregeling 2008 en sluit aan bij het opslagpercentage dat door verwante organisaties in de maatschappelijke sector wordt gehanteerd en ook in de WNT als norm wordt gebruikt.

De NVTK heeft ervoor gekozen om bovenstaande geadviseerde bedragen exclusief btw te houden. Bovendien dient over deze bedragen ook nog loonbelastingbelasting ingehouden te worden (voor zover van toepassing).

### **Indexering**

Destijds is er bewust voor gekozen om de indexatie te baseren op de consumenten prijsindex, aangezien deze index een goede graadmeter is voor de algemene loonontwikkeling. Ook nu de loonontwikkeling onder druk staat, mede door de moeilijke marktomstandigheden in de branche, heeft de NVTK er toch voor gekozen om deze (objectieve) systematiek te handhaven, ook omdat de marktomstandigheden op elke organisatie anders kunnen uitwerken. Het is wel belangrijk om te benadrukken dat de regeling een leidraad is en dat er zich omstandigheden voor kunnen doen waarbij het voor toezichthouders van een kinderopvangorganisatie opportuun is om op andere wijze met deze indexatie om te gaan.

## 6. Fiscus en honorering

Hieronder worden kort de fiscale aspecten van de honorering van Toezichthouders beschreven. De toezichthouder kan zijn honorering in verschillende hoedanigheden ontvangen, namelijk als zelfstandige, met een eigen BV, als toezichthouder in (fictieve) dienstbetrekking, als werknemer in dienst bij een derde of als vrijwilliger.

Hieronder worden achtereenvolgens de verschillende fiscale verplichtingen onder de loep genomen, namelijk:

- BTW
- loonheffing
- inkomstenbelasting.

Bij elk onderdeel wordt uiteengezet wanneer deze van toepassing is en een aantal uitzonderingssituaties worden toegelicht.

### **BTW**

Sinds 1 januari 2013 wordt een toezichthouder die slechts één toezichthoudende functie heeft al aangemerkt als ondernemer voor de btw, ook als de toezichthouder elders een reguliere dienstbetrekking heeft. Voorheen was dit pas het geval als een toezichthouder meer dan vier toezichthoudende functies had. Een btw-plichtige toezichthouder dient

- a. als btw-ondernemer bij de belastingdienst geregistreerd te staan. Registratie kan via het formulier 'Opgaaf gegevens startende ondernemers'. Indien een toezichthouder uit andere hoofde al ondernemer is voor de btw dan kan het bestaande btw-nummer gebruikt worden;
- b. in beginsel een btw-administratie te voeren; en
- c. de btw op aangifte af te dragen. De btw op kosten die verband houden met het vervullen van de toezichthoudende taak mag in aftrek worden gebracht op de in rekening gebrachte btw.

De toezichthouder dient voor de afgesproken vergoeding een factuur te maken. Vooraf dient duidelijk zijn of de afgesproken vergoeding inclusief of exclusief btw is. In alle gevallen moet de btw afzonderlijk op de factuur vermeld worden. De factuur kan door de toezichthouder zelf gemaakt worden maar ook de instelling waar toezicht op gehouden wordt kan de factuur opmaken (zgn. selfbilling) uit naam van de toezichthouder. De toezichthouder blijft echter zelf ten allen tijde aansprakelijk voor de juistheid van de factuur en verantwoordelijk voor het in rekening brengen en afdragen van btw.

Toezichthouders die - na aftrek van de aan hen in rekening gebrachte btw - maximaal € 1.345,- btw per kalenderjaar zijn verschuldigd, kunnen – onder voorwaarden – evenwel een ontheffing van de administratieve verplichtingen verkrijgen. In de brochure 'Kleine Ondernemers Regeling' van de Belastingdienst wordt nader toegelicht hoe deze ontheffing kan worden verkregen en wanneer de zogenaamde kleineondernemersregeling mag worden toegepast. De toezichthouder moet een verzoek tot ontheffing zelf indienen bij de belastingdienst.

### **Loonheffing**

Toezichthouders staan vanuit civielrechtelijk perspectief niet in dienstbetrekking tot de organisatie waar zij een toezichthoudende functie vervullen. De Wet op de loonbelasting 1964 kent echter een fictie, waardoor de (arbeids)verhouding tussen een toezichthouder en de organisatie voor loonbelastingdoeleinden wordt aangemerkt als een dienstbetrekking. Dit betekent dat de organisatie op de vergoeding die aan de toezichthouder wordt betaald loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) dient in te houden en aan de belastingdienst dient af te dragen. De organisatie dient hierdoor de toezichthouder ook op te nemen in de loonadministratie. De fictieve dienstbetrekking geldt niet voor de premies werknemersverzekeringen. Loonheffing vindt plaats over het bedrag van de vergoeding exclusief btw.

Er bestaan een aantal uitzonderingssituaties waarin de organisatie geen loonheffingen hoeft in te houden op de vergoeding die aan een toezichthouder wordt betaald. De volgende uitzonderingssituaties kunnen van toepassing zijn:

- a. de toezichthouder drijft een onderneming in de zin van de Wet IB 2001, d.w.z. de toezichthouder maakt een bedrijf of beroep van toezichthoudende functies.

Een toezichthouder die met zijn toezichthoudende werkzaamheden een onderneming in de zin van de Wet IB 2001 drijft en in dat kader zijn functie als toezichthouder uitoefent, kan een VAR-winst uit onderneming ("VAR-wuo") aanvragen. Indien een toezichthouder aan de organisatie een geldige VAR-wuo kan overhandigen, hoeft de organisatie geen loonheffingen in te houden op de vergoeding die aan de toezichthouder wordt betaald, mits aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- i) De omschrijving van de werkzaamheden in de VAR-wuo dient overeen te komen met de werkzaamheden die de toezichthouder voor de organisatie uitvoert;
- ii) De organisatie verkrijgt van de toezichthouder een geldige VAR-wuo;
- iii) De organisatie heeft de identiteit van de toezichthouder vastgesteld; en
- iv) De organisatie bewaart een kopie van de VAR-wuo alsmede een kopie van een geldig legitimatiebewijs van de toezichthouder in hun administratie.

Een toezichthouder die tenminste vijf van dergelijke functies uitoefent, komt in aanmerking voor ondernemerschap binnen de inkomstenbelasting en krijgt derhalve een VAR-wuo. Voor toezichthouders die over een VAR-wuo beschikken is de vergoeding in de inkomstenbelasting belast als winst uit onderneming (box I).

Bij de beoordeling of een toezichthouder kwalificeert als ondernemer in de zin van de Wet IB 2001 is onder meer van belang hoeveel toezichtfuncties de toezichthouder vervult. In de praktijk hanteert de Belastingdienst doorgaans als maatstaf dat een toezichthouder die tenminste vijf toezichthoudende functies vervult normaliter kwalificeert als ondernemer in de zin van de Wet IB 2001.

- b. (ii) de toezichthouder verricht de toezichthoudende werkzaamheden via een eigen BV

Een toezichthouder die een eigen BV heeft wordt aangemerkt als directeur-groootaandeelhouder ("dga"). Een toezichthouder die via zijn eigen BV bij een organisatie de functie van toezichthouder vervult, kan een VAR-directeur-groootaandeelhouder ("VAR-dga") aanvragen. Indien een toezichthouder over een VAR-dga beschikt, hoeft de organisatie geen loonheffingen in te houden op de vergoeding die aan de toezichthouder wordt betaald, mits aan dezelfde voorwaarden wordt voldaan als hierboven onder VAR-wuo.

De ontvangen vergoeding wordt bij de vennootschap meegenomen in de vennootschapsbelastingheffing.

- c. Vrijwilligersregeling

In de Wet op de loonbelasting 1964 is een regeling voor vrijwilligers opgenomen. Door toepassing van de vrijwilligersregeling hoeft op de vergoeding die aan de toezichthouder wordt betaald - onder voorwaarden - geen loonheffingen te worden ingehouden. De cumulatieve voorwaarden voor toepassing van de vrijwilligersregeling zijn:

- I. De werkzaamheden worden verricht voor een algemeen nut beogende instelling ("ANBI"), d.w.z. een organisatie die niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting omdat zij geen onderneming drijft in de zin van de vennootschapsbelasting (bv. geen winststreven) of van vennootschapsbelasting is vrijgesteld (bv. omdat de winst onder de in de wet vastgestelde drempels blijft);
- II. De vrijwilliger dient niet in dienst te zijn bij de organisatie ;
- III. De vrijwilliger dient de werkzaamheden niet in het kader van zijn beroep uit te oefenen; en
- IV. De vrijwilliger ontvangt voor de werkzaamheden een vrijwilligersvergoeding. Deze voorwaarde houdt in dat de vergoeding zo laag dient te zijn dat deze niet in verhouding tot de omvang van de werkzaamheden staat. In het kader van de vrijwilligersregeling mogen de vergoedingen of verstrekkingen die de vrijwilliger voor zijn werkzaamheden ontvangt ten hoogste € 150,- euro per maand en maximaal € 1.500,- per kalenderjaar bedragen. Indien de

vergoeding hoger is, kan deze niet kwalificeren als vrijwilligersvergoeding en is de vrijwilligersregeling niet van toepassing. Door toepassing van de vrijwilligersregeling is een toezichthouder over de ontvangen vrijwilligersvergoeding geen inkomstenbelasting verschuldigd. Let wel: dit dient door elke vrijwilliger individueel te worden beoordeeld. Indien de vrijwilliger bij twee verschillende organisaties vrijwilligerswerk verricht en van elk van de organisaties afzonderlijke bedragen van maximaal € 150,- per maand en maximaal € 1.500,- per kalenderjaar ontvangt, worden de vrijwilligersvergoedingen niet aan de loonheffing onderworpen. De toezichthouder kan in dat geval wel inkomstenbelasting verschuldigd zijn, namelijk wanneer hij van de twee organisaties tezamen maandelijks in totaal meer dan € 150,- ontvangt en/of per kalenderjaar meer dan € 1.500,- ontvangt.

d. Doorbetaald loonregeling

Indien de toezichthouder zijn functie uitoefent uit hoofde van een dienstbetrekking bij een andere onderneming kan worden overeengekomen dat de vergoeding wordt uitbetaald aan de onderneming waar de toezichthouder in loondienst is. Die onderneming is dan verantwoordelijk voor de afdracht van de loonheffing, mits de belastingdienst daar toestemming voor heeft gegeven. Dit staat bekend als de 'doorbetaald loonregeling'.

### **Inkomstenbelasting**

Leden van een raad van toezicht dienen ontvangen vergoedingen, ongeacht of deze onderworpen zijn aan btw-heffing, mee te nemen in hun aangifte inkomstenbelasting. Daartoe dient een organisatie, zoals hiervoor reeds aangegeven op deze vergoedingen loonbelasting, premies volksverzekering en bijdragen zorgverzekeringswet in te houden (tenzij een toezichthouder een VAR-wuo of een VAR-dga kan overleggen. Deze inhoudingen zijn zogenaamde voorheffingen en mogen derhalve in de aangifte inkomstenbelasting worden verrekend.