

Richtlijn bezoldiging directeuren private theaters en concertgebouwen

28 Mei 2018, WNP/VSCD

Inleiding

Directeuren van theaters en concertgebouwen vallen niet onder het bereik van de Cao Nederlandse Podia. Er is echter wel behoefte aan richtlijnen omtrent de beloning van directeuren van Nederlandse Podia. De Werkgeversvereniging Nederlandse Podia (WNP) heeft daarom in 2003 de *Richtlijn bezoldiging directeuren private theaters en concertgebouwen* hiervoor opgesteld. Deze richtlijn is in het najaar van 2017 door de WNP herzien en vastgesteld door de leden van de WNP en de Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties (VSCD) onder voorwaarde van externe toetsing op marktconformiteit. Op 28 mei 2018 is, na afronding van dit extern onderzoek door HAY Group Nederland, de richtlijn definitief gepubliceerd.

Deze richtlijn bestaat uit twee delen:

1. Toelichting, en;
2. Systematiek.

1) Toelichting

Karakter Richtlijn bezoldiging; Pas toe of leg uit

De Richtlijn bezoldiging heeft overeenkomstig de [Governance Code Cultuur](#) sinds 28 mei 2018 het principe 'pas toe óf leg uit'; Bestuurders en toezichthouders passen de richtlijnen toe óf geven gemotiveerd aan waarom zij hiervan afwijken. Voorgaande versies van de richtlijn hadden een vrijblijvender karakter.

Maximering - Wet Normering Topinkomens (WNT)

De maximumbedragen uit de [Wet Normering Topinkomens](#) (WNT) wordt sinds de herziening in 2018 in deze richtlijn als maximum aangehouden, ook voor organisaties die niet onder het wettelijk bereik van de WNT vallen. Ook op deze maximering is het 'pas toe of leg uit' principe van toepassing.

Gesubsidieerde culturele instellingen vallen onder het toepassingsbereik van de WNT als de jaarlijks verstrekte subsidie minimaal drie achtereenvolgende jaren boven het in de WNT gehanteerde drempelbedrag van € 500.000,- uitkomt en deze subsidie bovendien meer dan 50% van de inkomsten bedraagt. Op grond van deze criteria is de WNT voor veel theaters en concertgebouwen niet van toepassing. Dat neemt uiteraard niet weg dat zij op een verstandige, aan alle stakeholders uitpasbare wijze, om dienen te gaan met hun beleidsvrijheid op het gebied van beloning.

Directeur in loondienst - WNT

De WNT bepaalt als maximuminkomen in 2018: De totale bezoldiging van de directeur in dienstbetrekking mag ten hoogste € 187.000,- bedragen. Tot de bezoldiging wordt gerekend de som van de beloning, de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en de beloningen betaalbaar op termijn, met uitzondering van de omzetbelasting, zoals uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling WNT (*Staatscourant 2014 nr. 36379 van 18 december 2014*). De ontslagvergoeding bedraagt in 2018 maximaal € 75.000,-.

Directeur niet in loondienst – WNT

Voor een directeur die niet in loondienst is gelden afwijkende regels vanuit de WNT. In 2018 gelden hierop de volgende regels: De eerste 12 maanden van de functievervulling mag het inkomen niet meer zijn dan de som van € 25.300 per maand voor de eerste 6 maanden en € 19.100 per maand voor de volgende 6 maanden. Ook geldt een uurtarief van maximaal € 182,-. Na 12 maanden functievervulling geldt de algemene WNT-norm.

De genoemde bedragen uit de WNT worden jaarlijks per 1 januari bij ministeriële regeling aangepast. Deze aangepaste bedragen vervangen de bedragen in deze richtlijn.

Governance Code Cultuur

De [Governance Code Cultuur](#) is een instrument voor goed bestuur en toezicht in de cultuursector. Principe 4 van de Governance Code Cultuur luidt: 'De raad van toezicht stelt rechtspositie en bezoldiging van het bestuur zorgvuldig vast en is hierover zo open mogelijk'. Dit is uitgewerkt in de volgende drie praktijkaanbevelingen:

1. Het bezoldigingsbeleid past bij het karakter van de instelling en stemt overeen met wettelijke voorschriften of subsidievoorwaarden.
2. Binnen het kader van dat bezoldigingsbeleid bepaalt de raad van toezicht de bezoldiging van individuele leden van het bestuur. In het bestuursmodel bepaalt het bestuur de bezoldiging van individuele leden van de directie.
3. Het bestuur geeft in het jaarverslag informatie over het bezoldigingsbeleid van de organisatie, over de bezoldiging en over de duur van de contracten met het bestuur respectievelijk de directie.

Onderhoud van deze richtlijn

De richtlijn is gerelateerd aan de ontwikkelingen in de sector en de arbeidsmarkt, aan nieuwe inzichten op het gebied van beloning en aan veranderingen in wet- en regelgeving. Het is daarom noodzakelijk de richtlijn van tijd tot tijd te evalueren. Een evaluatie kan leiden tot aanpassing van de richtlijnen met betrekking tot zowel de criteria en de daaraan gekoppelde puntenwaardering als de genoemde salarisschalen. In ieder geval om de vier jaar zullen de richtlijnen op initiatief en onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de werkgeversvereniging worden herijkt. Het onderhoud gebeurt onder verantwoordelijkheid van de brancheverenigingen VSCD (Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties) en WNP (Werkgeversvereniging Nederlandse Podia) gezamenlijk.

Verhouding tot de markt

De salarisbedragen uit deze *Richtlijn Bezoldiging directeuren private theaters en concertgebouwen* zijn afgestemd op de huidige beloningspraktijk uit de branche. De WNP/VSCD hebben hiertoe onderzoek onder hun leden verricht. De functies en salarisbedragen uit de Richtlijn zijn vervolgens door een onafhankelijk bureau getoetst op marktconformiteit. Hiertoe is vervolgens een onderzoek uitgevoerd door Hay Group Nederland, een organisatieadviesbureau wat beschikking heeft over een enorm databestand van beloningen uit het land. Hay Group heeft de functies uit de Richtlijn op basis van teksten en gesprekken vertaald naar hun eigen waarderingssystematiek (zogenaamde 'Hay-levels') en uitgezet tegen hun beloningsgegevens over gelijkwaardige functies in de Nederlandse publieke en private sector. Uit het onderzoek blijkt dat de salarisbedragen zich vrij ruim onder de markt bevinden.

2) Systematiek

Driedeling

Om de zwaarte van de functie 'directeur' te kunnen bepalen worden theaters en concertgebouwen in drie groepen ingedeeld:

- 1) Organisaties waar het presenteren van theatervoorstellingen en concerten niet de hoofdactiviteit is. Werkgevers van deze organisaties adviseren wij te overwegen zich aan te sluiten bij cao's gericht op de hoofdactiviteit van de organisatie.
- 2) Theaters en concertgebouwen met jaarlijks maximaal 70 professionele voorstellingen resp. concerten. Op directeuren van deze organisaties kan de Cao Nederlandse Podia worden toegepast. Zij kunnen worden ingeschaald in schaal 8.

- 3) Theaters en concertgebouwen met jaarlijks meer dan 70 professionele voorstellingen resp. concerten. Binnen deze groep bestaat een grote variëteit aan karakteristieken en omvang van organisaties. Voor cao-aangelegenheden niet zijnde bezoldiging, kan de Cao Nederlandse Podia grotendeels worden toegepast. Voor inschaling en hieraan gekoppelde bezoldiging is meer differentiatie nodig.

Inschaling directeuren van theaters en concertgebouwen met minimaal 70 professionele voorstellingen/concerten per jaar

Voor de inschaling van directeuren hanteren wij vier criteria:

- 1) Omvang organisatie;
- 2) Complexiteit organisatie;
- 3) Verantwoordelijkheid;
- 4) Bijzondere omstandigheden.

Deze criteria worden hier onder verder toegelicht.

Ad 1) Omvang van de organisatie

- | | |
|----------|---|
| A | Een directeur van een theater/concertgebouw dat jaarlijks minimaal 70 professionele voorstellingen/concerten presenteert met minder dan € 3,5 mln. inkomsten (inclusief subsidie) |
| B | Idem met verantwoording over € 3,5 tot € 6 mln. inkomsten (inclusief subsidie) |
| C | Idem met verantwoording over € 6 tot € 10 mln. inkomsten (inclusief subsidie) |
| D | Idem met verantwoording over € 10 mln. en hogere inkomsten (inclusief subsidie). |

Onder inkomsten wordt verstaan alle inkomsten van het theater/concertgebouw uit recette, horeca, zaalhuur e.d. op jaarbasis exclusief BTW. Subsidie wordt in dit verband ook tot de inkomsten gerekend. Als de huurprijs van het theater/concertgebouw in de subsidie is begrepen, betekent 'inclusief subsidie' inclusief de huurcomponent.

Ad 2) Complexiteit van de organisatie

Het criterium 'complexiteit' wordt bepaald door de volgende factoren:

- | | |
|----------|---|
| A | de mate van horizontale integratie van het theater/de concertzaal met: <i>poppodium, festival, filmhuis, bibliotheek, kunstuitleen, kunsteducatie, welzijnswerk, volksuniversiteit en/of museum</i>) |
| B | de mate van verticale integratie van de organisatie (<i>voorbeeld: fusie schouwburg en podiumkunstgezelschap</i>) |
| C | het aantal gebouwen van de organisatie |

Hoe meer van deze factoren zich voordoen, hoe complexer de organisatie is.

Ad 3) Verantwoordelijkheid

De Governance Code Cultuur onderscheidt twee besturingsmodellen: het bestuur-model en het Raad-van-Toezicht-model. Binnen deze modellen kan een directeur alleen of gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor het besturen van de organisatie. Aldus onderscheiden wij in deze richtlijnen vier soorten verantwoordelijkheden, waarbij de opgenomen functiebeschrijvingen passen.

- | | |
|----------|---|
| A | Een directeur in het <i>bestuur-model</i> met een <i>gedeelde verantwoordelijkheid</i> . Dit betreft bijvoorbeeld tweehoofdige directies waarbij elk directielid een eigen rapportagelijijn heeft naar het bestuur. Ook kan het directeuren betreffen die bijvoorbeeld op financieel gebied worden ondersteund door een administrateur met een eigen rapportagelijijn naar het bestuur of directeuren wier bestuur of een |
|----------|---|

extern orgaan onder eigen verantwoordelijkheid (een deel van) het personeels- of financieel beleid uitvoert.

- B** Een directeur in het *bestuur-model*, derhalve niet zijnde een statutair bestuurder - bij directeuren van stichtingen is dit meestal het geval - en *volledig verantwoordelijk* voor uitvoering van grotendeels door het bestuur genomen beslissingen.
- C** Een directeur in het *Raad-van-Toezicht-model* met een *gedeelde verantwoordelijkheid*.
- D** Een directeur in het *Raad-van-Toezicht-model*, derhalve zijnde statutair bestuurder of door middel van een directiestatuut een hiermee vergelijkbare eindverantwoordelijkheid dragend, die de *volledige verantwoordelijkheid* draagt en aan de Raad van Toezicht uitsluitend verantwoording aflegt op hoofdlijnen zoals begroting, jaarrekening, grote investeringen en meerjarig beleidsplan. De Raad van Toezicht keurt deze plannen vooraf goed en beoordeelt het bestuur en de organisatie achteraf.

Ad 4) Bijzondere omstandigheden

Dit betreft uitsluitend tijdelijke en dus incidentele bijzondere omstandigheden zoals:

- nieuwbouw
- grote verbouwingen of renovaties
- fusies, verzelfstandiging of andere ingrijpende reorganisaties

Structurele bijzondere omstandigheden worden geacht te zijn besloten in de criteria 1 tot en met 3.

Het is mogelijk dat een tijdelijke bijzondere omstandigheid overgaat in een structurele bijzondere omstandigheid. Een fusie (tijdelijk) kan bijvoorbeeld gevolgen hebben voor de complexiteit van de organisatie (structureel).

Bezoldiging directeuren

Als basis voor de bezoldiging van directeuren van theaters en concertgebouwen met meer dan 70 voorstellingen/concerten per jaar wordt uitgegaan van schaal 9 van de [Cao Nederlandse Podia](#), in deze opzet '9a' genoemd. Schaal 9a bestaat uit het bruto maandloon zoals opgenomen in de salaristabellen in bijlage 5 van de Cao Nederlandse Podia, derhalve exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele overige vergoedingen/toeslagen. De eindejaarsuitkering conform Cao Nederlandse Podia bedraagt daarnaast 1,65%.

In lijn hiermee gaan deze richtlijnen uit van bruto maandbedragen exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele overige vergoedingen/toeslagen. Als de vaste maandbeloning van de betrokken directeur één of meer van deze componenten bevat, dienen deze in mindering te worden gebracht alvorens de richtlijn toe te passen.

Salarisschalen bezoldigingsrichtlijn

Schaal 9a wordt opgevolgd door de schalen 9b tot en met 9g:

- | | | |
|---|-------------------------|------|
| - | schaal 9b = schaal 9a + | 25% |
| - | schaal 9c = schaal 9a + | 40% |
| - | schaal 9d = schaal 9a + | 55% |
| - | schaal 9e = schaal 9a + | 65% |
| - | schaal 9f = schaal 9a + | 75% |
| - | schaal 9g = schaal 9a + | 148% |

Om in schaal 9b t/m 9g te worden ingedeeld kunnen punten worden vergaard op de eerder genoemde criteria omvang, complexiteit, verantwoordelijkheid en incidentele bijzondere omstandigheden.

Waardering

Ad 1) Omvang van de organisatie			punten
<i>totale inkomsten inclusief subsidie</i>			
Tot	3.500.000		50
Tussen	3.500.000	6.000.000	60
Tussen	6.000.000	10.000.000	70
Meer dan	10.000.000		80

Ad 2) Complexiteit van de organisatie		
<i>totale inkomsten exclusief subsidie</i>		
horizontale/verticale integratie		
X = inkomsten functie theater/concertzaal (inclusief horeca en verhuur)		
Y = inkomsten andere functies		
Z = totale inkomsten (X+Y)		
<i>Let op: voor dit onderdeel kunnen maximaal 30 punten worden behaald.</i>		
Y = 0		0
Y <20% van Z		10
Y >20% en <40% van Z		20
Y >40% van Z		30
aantal gebouwen >1		10

Ad 3) Verantwoordelijkheid		
Bestuursmodel	Gedeeld verantwoordelijk	50
	Alleen verantwoordelijk	60
RvT Model	Gedeeld verantwoordelijk	70
	Alleen verantwoordelijk	80

Ad 4) Bijzondere omstandigheden	maximaal	30
--	----------	----

De score die overeenkomt met de situatie van de organisatie dient gekozen te worden.

De punten voor bijzondere omstandigheden tellen alleen mee voor de periode waarin de taken worden uitgevoerd. De directeur wordt dan ingeschaald op basis van het puntentotaal exclusief de incidentele taken. Voor de incidentele taken ontvangt hij een tijdelijke toeslag zijnde het verschil tussen de schaalbedragen inclusief en exclusief de bijzondere omstandigheden.

Nadat de punten zijn opgeteld kan in de conversietabel worden afgelezen in welke schaal de directeur wordt ingedeeld. In de schaal wordt de directeur op basis van ervaring op een bepaalde trede ingeschaald.

conversie	salarisschaal		
0 – 100 punten	9b	schaal 9 cao NP x	1,25
110 – 130 punten	9c	schaal 9 cao NP x	1,40
140 – 160 punten	9d	schaal 9 cao NP x	1,55
170 – 190 punten	9e	schaal 9 cao NP x	1,65
200 – 220 punten (uitsluitend incidentele bijzondere omstandigheden)	9f	schaal 9 cao NP x	1,75
Maximale toeslag op basis individuele onderhandeling (WNT)	9g	schaal 9 cao NP x	2,48

Directeuren kunnen een individuele toeslag boven schaal 9f ontvangen. De hoogte hiervan is een kwestie van onderhandeling tussen directeur en werkgever. De toeslag kan niet meer bedragen dan de maximale bezoldiging volgens de WNT.

Vast/variabele bezoldiging

Overwogen kan worden additioneel salaris uit te keren in de vorm van een variabele bezoldiging. Dit kan door middel van bonusregelingen. Bonussen worden uitgekeerd afhankelijk van de geleverde prestatie. Theaters/concertgebouwen die groot belang hechten aan de bedrijfsvoering kunnen de bonus afhankelijk stellen van het door de directie te beïnvloeden resultaat.

Colofon

Deze richtlijn is een publicatie van de Werkgeversvereniging Nederlandse Podia (WNP) en de Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties (VSCD), 2018. Met vragen over deze richtlijn kunt u terecht bij de Werkgeversvereniging Nederlandse Podia, werkgeversvereniging@vscd.nl.