

Aanvaard door SGO – 29 september 2010

---

## **Beleidskader Extra Belonen sector Rijk**

Richtlijnen voor de periode 2010 – 2013

## Inhoud

Managementsamenvatting.....	3
1. Inleiding.....	5
2. Regels rond extra beloning.....	5
3. Historie van extra beloning: slingerbewegingen.....	6
4. Bijzonder belonen in 2009.....	7
5. Bepalingen beleidskader.....	8
5.1. Algemeen.....	8
5.2. Eenmalige en periodieke toeslagen.....	8
5.3. Andere vormen van extra belonen.....	9
5.4. Verantwoorden en rapporteren.....	10
5.5. Implementatie.....	10
Bijlage 1: leden werkgroep.....	11
Bijlage 2: rapportageformat extra beloning .....	separaat
Bijlage 3: overzichten extra beloning per departement.....	separaat

## Managementsamenvatting Beleidskader Extra Belonen sector Rijk

Bij het Rijk is extra beloning boven het reguliere salaris mogelijk in de vorm van extra periodieken, eventueel tot in de naasthogere schaal, en in de vorm van een toeslag op het salaris. Een toeslag kan eenmalig zijn of maandelijks terugkerend (ook periodiek genoemd).

Redenen voor (extra) verhoging van het salaris dienen te zijn gelegen in de mate van functioneren.

Redenen voor toeslagen kunnen divers zijn: arbeidsmarktoverwegingen, bijzondere prestaties, bijzondere functiekenmerken en andere overwegingen. Voor de toekenning van toeslagen is er in de rechtspositie slechts één algemene grondslag en zijn er verder geen centrale regels.

Over de toekenning van toeslagen wordt jaarlijks in het Sociaal Jaarverslag Rijk gerapporteerd aan de Tweede Kamer. Al enige jaren is de Kamer kritisch over de redenen voor en verdeling van extra beloning. De minister van BZK heeft op 20 november 2009 in een brief aan de Kamer een beleidslijn aangekondigd, aangereikt door het SGO, om voortaan jaarlijks per schaalcategorie aan maximaal 25% van de medewerkers een eenmalige toeslag toe te kennen. De minister meldde dat bij de uitwerking van nadere richtlijnen ook voorzieningen zouden komen ten behoeve van een meer evenredige verdeling van de extra beloning.

In het Beleidskader extra belonen worden de richtlijnen beschreven. Het betreffen bestuurlijke afspraken tussen de secretarissen-generaal die verder niet in regelgeving worden vervat. De uitvoering geschiedt onder het beginsel van 'pas toe of leg uit', beter bekend als: 'comply or explain'. Het doel van het tijdelijke kader is om tot een vorm van normering van extra beloning te komen. Uitgangspunt is daarbij het richtgetal voor de toekenning van eenmalige toeslagen: 25% per schaalcategorie. Deze norm is gezien de cijfers van 2009 ruim gesteld.

Het doel van het kader is voorts om in de periode tot en met 2013 meer inzicht te krijgen van de toepassingspraktijk, in het bijzonder inzicht in de motieven waarom extra beloning plaatsvindt.

Gegevens daarover – die nu nog ontbreken – komen beschikbaar, nu P-Direkt daarvoor de systemen gaat aanpassen.

De werkingsduur van het kader is drie jaar, waarbij het huidige jaar een aanloopjaar is. Evaluatie vindt plaats in 2014.

De **normen van het Beleidskader** extra belonen kader zijn:

### Toekenning van **eenmalige toeslagen**:

- een eenmalige toeslag wordt per departement per schaalcategorie jaarlijks aan maximaal 25% van de medewerkers een toeslag toegekend;
- in 2010 kan het percentage per categorie maximaal 10% afwijken van het totaalgemiddelde van het departement, in de jaren erna 5%;
- in beginsel bedraagt de toeslag minimaal € 250 en maximaal één maandsalaris; daarnaast wordt bij voorkeur een vaste staffel gehanteerd van een kwart, de helft en driekwart van een maandsalaris.

### Toekenning van **periodieke toeslagen**:

- een periodieke toeslag wordt in beginsel toegekend voor een bepaalde duur;
- een periodieke toeslag bedraagt maximaal 8,3% van het salaris.

**Overige afspraken** zijn:

- voor alle toeslagen geldt dat departementen de redenen voor toekenning vastleggen; met het oog op de registratie zal P-Direkt het salarissysteem en portaal aanpassen;
- naast de toeslagen wordt ook de toekenning van **andere vormen van extra beloning** (namelijk de salarisverhogingen van meer dan één periodiek en de verhogingen tot een bedrag in de naasthogere schaal) gemonitord; BZK zal daartoe de gegevens aggregeren en terugkoppelen aan de departementen;

- voor de topmanagementgroep zullen de richtlijnen van toepassing worden, zodra de nieuwe schaalstructuur voor deze groep is ingevoerd; tot dat moment zal jaarlijks door de minister van BZK een beloningskader worden vastgesteld;
- de departementale ondernemingsraden worden geïnformeerd over het kader; instemming is niet vereist, aangezien het een tijdelijke regeling betreft;
- de departementen rapporteren jaarlijks aan de hun medezeggenschapsorganen over alle vormen van extra beloning en lichten eventuele afwijkingen van de richtlijnen toe;
- het Sociaal Jaarverslag Rijk bevat vanaf 2010 ook gegevens over de redenen voor toekenning van toeslagen en over de grootte ervan naar schaalcategorie; daarnaast worden gegevens opgenomen over de andere vormen van extra beloning; conform het format van eerdere Jaarverslagen geschiedt de rapportage op rijksbreed niveau cq worden geen departementale uitsplitsingen vermeld.

#### **Evaluatie in 2014**

Over drie jaar zal goed te beoordelen zijn waarvoor extra beloningen (in brede zin) worden ingezet en zal een eventueel noodzakelijk vervolgbeleid specifiekier zijn te formuleren.

Een voorbeeld hiervan betreft de vraag of alle (eenmalige) toeslagen onder de normering moeten blijven vallen. Toekenning van toeslagen om andere redenen dan bijzondere prestaties (arbeidsmarktoverwegingen, bijzondere functiekenmerken) zou buiten de normering kunnen worden geplaatst, als gebleken is dat dit bij bepaalde departementen voor specifieke categorieën meer dan incidenteel tot afwijkingen leidt en dus tot de steeds terugkerende noodzaak van 'explanation'.

## 1. Inleiding

Variabele beloning is een onderwerp dat maatschappelijke en politiek de aandacht trekt. De laatste jaren is de discussie erover nog toegenomen vanwege excessen rond bonussen in het bedrijfsleven. Hoewel in het beloningsbeleid bij de overheid de aard en schaal van extra beloningen totaal anders zijn, worden ook bij het Rijk de ontwikkelingen in de eigen sector al enige tijd gevolgd. Zowel de hoogte van de variabele beloning als de verdeling is daarbij in beeld.

In verschillende overleggen van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met de Tweede Kamer is erover gesproken. Gaf de zorg over de verschillen in beloning naar schaalniveau al sinds 2006-2007 aanleiding tot vragen, vorig jaar is de sterke wens tot versoering in het licht van de economische crisis daarbij gekomen.

De minister van BZK heeft op 20 november 2009 een brief aan de Kamer gezonden met een beleidslijn ten aanzien van de bijzondere beloning.<sup>1</sup> Daarin is gesteld dat terughoudendheid wenselijk is bij het toekennen van beloningstoelagen evenals vermindering van de scheefheid van verdeling. Met het oog op het laatste gaf de minister als uitgangspunten aan dat per schaalcategorie aan maximaal 25% van de medewerkers een (eenmalige) toeslag kan worden toegekend en dat deze hooguit één maandsalaris mag bedragen.

In de brief is voorts vermeld dat deze beleidslijn, aangereikt door het overleg van secretarissen-generaal, door een interdepartementale werkgroep tot een praktische richtlijn diende te worden uitgewerkt. Daarbij zou ook de rol van medezeggenschap en georganiseerd overleg moeten worden betrokken.

De werkgroep, samengesteld uit leden van de Interdepartementale Contactvergadering Rechtspositie Aangelegenheden (ICRA) en medewerkers van BZK, is eind 2009 van start gegaan. Gekozen is daarbij voor een benadering in een breed perspectief door alle extra beloningsmogelijkheden in de sector Rijk te bezien. Een toespitsing van het beleid op de eenmalige toeslagen zou gevolgen kunnen hebben voor andere beloningsvormen ('waterbed-effect'), wat niet de bedoeling kan zijn, zo is de redenering.

Een andere keuze betreft de tijdshorizon voor het kader. Gezien de tijd die nodig is voor invoering en de verwachting dat soberheid in beloning gedurende een langere tijd noodzakelijk zal zijn, is de werkgroep uitgegaan van een werkingsduur van drie jaar.

De kern van de door de werkgroep ontwikkelde voorstellen is in februari 2010 in de vorm van een outline besproken en akkoord bevonden in de Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsontwikkeling (ICOP).

In maart is de outline voor het beleidskader informeel en in positieve zin besproken met de Centrales van Overheidspersoneel en ter informatie toegezonden aan het Platform Rijk Ondernemingsraden.

De uitwerking van het beleidskader in de onderhavige notitie is eind juni akkoord bevonden in de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR).

## 2. Regels rond extra beloning

In de arbeidsvoorwaardelijke regelgeving van de sector Rijk komen de begrippen 'variabel belonen' en 'extra belonen' niet expliciet voor. Hetzelfde geldt ook voor de veel en door elkaar gebruikte termen 'bewust belonen' en 'bijzonder belonen'.

Relevante rechtspositionele begrippen op het gebied van beloning zijn: salaris en salarisschaal (met een aantal salarisnummers of 'periodieken') en toeslagen. Meer specifieke toelagen en gratificaties<sup>2</sup> blijven hierbij buiten beschouwing.

---

<sup>1</sup> TK, 2009-2010, 32124, nr.6

<sup>2</sup> Zoals mobiliteitstoelage, inconveniëntentoeelage, bedrijfshulpverleningtoelage, overwerkvergoeding, ambtsjubileumgratificatie.

Op grond van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BRA) zijn de volgende vormen van extra beloning te onderscheiden boven het reguliere salaris<sup>1</sup>:

- Verhoging van het salaris met meer dan één periodiek bij meer dan in voldoende mate functioneren dan wel indien daartoe op andere gronden aanleiding bestaat (art. 7).
- Verhoging van het salaris tot een bedrag in de naasthogere schaal bij uitstekend functioneren en het maximum van de geldende schaal is bereikt (art. 8).
- Toekenning van een eenmalige of periodieke toeslag (art. 22a). Expliciet is in het artikel gesteld dat deze toeslagen ook aan een groep van ambtenaren kunnen worden verstrekt.

Daarnaast zijn blijken van waardering mogelijk in de vorm van attenties als cadeaubonnen, etentjes, congresbezoek, vrije dagen.

Extra beloning kan om diverse redenen worden toegekend. Buiten de bij artikel 7 en 8 genoemde zijn mogelijke gronden:

- Arbeidsmarktoverwegingen: werven en behouden van gekwalificeerde medewerkers. Hiervoor is een periodieke toeslag mogelijk, over het algemeen voor een langere duur; inzetten van de eenmalige toeslag voor dit doel kan evenwel ook.
- Het leveren van een bijzondere prestatie. Toekenning van een eenmalige toeslag ligt dan in de rede ofwel het geven van een attentie. Dit staat bekend als 'boter bij de vis' beloning<sup>2</sup>.
- Het algeheel goed presteren, uitstijgend boven de gestelde eisen. Als artikel 7 en 8 niet aanmerking komen, kan een (eenmalige) toeslag worden toegekend.
- Bijzondere functiekenmerken kunnen ook reden zijn voor toekenning van periodieke toeslag. Gedacht kan worden aan functies met een hoog afbreukrisico bij bijvoorbeeld de AIVD, onderdelen van Justitie en van Buitenlandse Zaken).
- Andere overwegingen, zoals het compenseren van inkomensverschil na een reorganisatie.

Bepaling van de grondslagen voor toekenning is de verantwoordelijkheid van de departementen. Zij kunnen zelf nadere regels hebben gesteld.

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden heeft de OR instemmingsrecht ten aanzien van invoering of wijziging van een beloningssysteem, dat al dan niet extra vormen van beloning kan omvatten. Tijdelijke regelingen behoeven evenwel alleen instemming, als deze duurzame, moeilijk omkeerbare gevolgen kunnen hebben voor het personeel.

### **3. Historie van extra beloning: slingerbewegingen**

De recente geschiedenis rond extra belonen laat slingerbewegingen zien in het beleid rond extra beloning, tot uiting komend in de regelgeving. Bestonden er in de jaren '90 nog verschillende instrumenten, zoals gratificatie, arbeidsmarkttoelage, bindingspremie en functioneringstoelage, aan het eind van dat decennium werden deze vervangen door één instrument: de toeslag (art. 22a)<sup>3</sup>. Aan toekenning van een toeslag waren vanaf dat moment in de centrale regelgeving geen voorwaarden meer verbonden.

De wijziging, die paste in het algemene beleid tot decentralisatie, impliceerde dat de toekenning van toeslagen sindsdien aan het gezag van de departementen is overgelaten. Op dat niveau kunnen overigens wel weer voorwaarden aan de toekenning zijn verbonden.

Het bevoegd gezag dient periodiek inzicht in de toekenningen te verschaffen aan de medezeggenschapsorganen en op geaggregeerd niveau verantwoording af te leggen aan de Tweede Kamer.

De periode rond de eeuwwisseling was ook een tijd van economisch hoogtij. De krapte op de arbeidsmarkt nam sterk toe, hetgeen bij de overheid knelpunten gaf, met name in het segment van hoger opgeleiden.

---

<sup>1</sup> Afgezien van de jaarlijkse periodieke verhoging bij voldoende functioneren, die mogelijk is zolang het maximumsalaris van de geldende schaal nog niet is bereikt.

<sup>2</sup> Soms wordt de term alleen voor attenties (bonnen) gebruikt.

<sup>3</sup> Stb. 655, 1997

Naar aanleiding van het rapport van de commissie Van Rijn kwam er financiële ruimte om ook in de sector Rijk extra beloningen toe te kennen met het oog op versterking van de arbeidsmarktpositie. In de cijfers, opgenomen in de Sociaal Jaarverslagen Rijk, is zichtbaar dat vanaf 2000-2001 in de hogere schalen toeslagen dienovereenkomstig vaker werden toegekend dan in de lagere.

In 2005 bracht de Algemene Rekenkamer een onderzoeksrapport uit over beloning van hogere ambtenaren bij het Rijk<sup>1</sup>. In de kabinetsreactie daarop werd onder meer aangegeven dat, hoewel de beloning blijkens het onderzoek over het algemeen volgens de regels verliep, meer eenheid wenselijk zou zijn in de beloningsregels bij de departementen. De minister van BZK stelde dit te zullen betrekken bij het programma tot harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden.

In het – uiteindelijk niet doorgevoerde – ontwerp arbeidsvoorwaardenbesluit rijkspersoneel (Arp) 2006 waren bepalingen opgenomen tot maximering van toeslagen in verband met extra belonen.

Parallel hieraan was er vanaf 2004 beleidsvorming rond de topinkomens in de publieke sector. De commissie Dijkstal bracht diverse adviezen uit, ook over de beloning van de topmanagementgroep (TMG) bij het Rijk. Voor deze groep geldt momenteel een afwijkend salaris, namelijk één vast bedrag volgens bijlage A van het BBRA. Periodieke verhoging en beloning boven de schaal zijn niet mogelijk, alleen toeslagen zijn in te zetten als instrument voor extra beloning.

De commissie Dijkstal beval onder meer aan om de salarisstructuur voor de TMG meer in lijn te brengen met die van het overige personeel. De bezoldiging met een vast bedrag ware af te schaffen, opdat voor deze groep minder vaak een beroep nodig is op toeslagen. Het toenmalige kabinet heeft deze aanbeveling overgenomen.

In reactie hierop heeft de minister van BZK een nieuwe beloningsstructuur ontworpen voor de TMG met als basis een schaal in plaats van een vast bedrag. Deze biedt systematische mogelijkheden voor een gematigde doorgroei binnen het kader van de in voorbereiding zijnde Wet normering uit publieke middelen bekostigde bezoldiging topfunctionarissen (WNT).

Tot invoering van de nieuwe structuur kan besloten worden op het moment dat de WNT door het parlement is aangenomen.

Een laatste ontwikkeling, losstaande van de TMG-beloning, betreft de in de inleiding gesignaleerde zorg over de scheve verdeling van toeslagen plus de generieke druk op de beloningsruimte van ambtenaren als gevolg van de economische crisis. Aangenomen moet worden dat deze het beeld zeker enkele jaren zal bepalen.

#### **4. Bijzonder belonen in 2009**

Het Sociaal Jaarverslag Rijk geeft elk jaar een overzicht van toeslagen op grond van BBRA-artikel 22a. De gegevens over 2009 laten zien dat het aandeel van bijzondere beloning in dat jaar sterk is gedaald: vorig jaar heeft 15% van de medewerkers een eenmalige of periodieke toeslag gehad tegenover 22% in 2008 en 2007 en 28% in 2006. De ingezette sobere lijn is dus meteen zichtbaar geworden in de realisatiecijfers.

Eenmalige toeslagen zijn in totaal verstrekt aan 13% van de medewerkers, welk percentage ruim onder het door de minister van BZK aangegeven richtgetal ligt.

Ook de verdeling over de schalen was in 2009 evenwichtiger dan voorheen. In lijn met de beleidsafspraken op SGO-niveau om de toekenning van eenmalige toeslagen voor de top te beperken is het aandeel in de schalen 14-16 gedaald van 30% naar 18% en in de schalen 17+ van 49% naar 19%.<sup>2</sup> Het aandeel van eenmalige toeslagen in de topmanagementgroep komt vrijwel overeen met dat van de 17+ categorie.

Bij de bespreking van het Sociaal Jaarverslag 2009 in de Tweede Kamer<sup>1</sup> is gebleken dat er ondanks de ingezette trend kritische aandacht blijft voor de redenen voor en verdeling van bijzondere beloning.

---

<sup>1</sup> AR, april 2005

<sup>2</sup> Sociaal Jaarverslag Rijk 2009, p45.

Overigens kwam ook toen naar voren dat er veel begripsverwarring is rond bijzondere beloningen. Het beeld is dat het vooral om prestatiebonussen gaat. Dat ook arbeidsmarktoverwegingen en bijzondere functiekenmerken een grondslag kunnen zijn voor toekenning en dat de eerstgenoemde met name in de hogere schaalcategorieën relevant zijn, is moeilijk over het voetlicht te brengen. Hetzelfde geldt voor de bestaande diversiteit in toepassing van toeslagen bij de departementen. Een verbeterde informatievoorziening zal leiden een meer reële beeldvorming over de toepassingspraktijk bij het Rijk.

## **5. Bepalingen beleidskader**

### **5.1. Algemeen**

Het beleidskader geeft richtlijnen voor de toekenning van extra beloning aan rijksambtenaren. In het bijzonder betreffen deze de toepassing van artikel 22a van het BBRA (eenmalige of periodieke toeslag). Daarnaast zijn er bepalingen over het monitoren van en rapporteren over beloningen op grond van artikel 7 en 8 (respectievelijk het toekennen van extra periodieken en het inpassen in de naasthogere schaal).

Het kader is een bestuurlijke afspraak tussen de secretarissen-generaal om enkele rijksbrede richtlijnen te hanteren bij het beloningsbeleid. Het doel is om rijksbreed op een geharmoniseerde wijze terughoudend te zijn met het toekennen van extra beloningen en een evenredige verdeling ervan over de medewerkers na te streven.

Afwijking van de richtlijnen is in bijzondere gevallen mogelijk onder hantering van het beginsel 'comply or explain'.

De werkingsduur van het kader is drie jaar. De implementatie geschiedt gefaseerd vanaf 2010. Evaluatie van het kader vindt uiterlijk in 2014 plaats. Op grond van de uitkomst zal worden bezien of continuering wenselijk en zo ja, of het nodig is het beleid specifiek in te richten.

Het beleidskader wordt door alle ministeries toegepast. Gezien het tijdelijke en niet onomkeerbare karakter van de richtlijnen is voor de invoering geen instemming van de medezeggenschap vereist. Het betreft geen systeemwijziging.

De departementale ondernemingsraden worden door het bevoegd gezag wel geïnformeerd over de afspraken.

De medezeggenschap zal voorts betrokken worden bij de evaluatie. Indien dan een structurele invoering van het beleidskader overwogen wordt, is het instemmingsrecht aan de orde. Dit kan dan een onderwerp zijn voor de – nog in te stellen – Tijdelijke Ondernemingsraad (TOR) bedrijfsvoering.

### **5.2. Eenmalige en periodieke toeslagen**

Toeslagen kunnen om diverse redenen worden toegekend. De afweging om al dan niet een toeslag te geven hangt af van de eigen situatie en beleidsregels van het departement.

Voor elke toekenning is in beginsel een motivering aanwezig. De reden tot toekenning (bijvoorbeeld 'boter bij de vis') kan geen overweging zijn om de desbetreffende toeslag buiten het kader te plaatsen.

Inzicht in de motieven kan de feitelijke achtergrond van bijzondere beloningen verduidelijken en ook mogelijke differentiatie in toekenning per departement en/of personeelscategorie verklaren. Tevens is het voor het management een hulpmiddel voor een juiste toepassing en voor de communicatie.

Departementen gaan daarom bij de toekenning van toeslagen op grond van BBRA-artikel 22a vastleggen wat de reden daarvan is: arbeidsmarkt, prestatie, bijzonder functiekenmerk of een andere overweging. In paragraaf 2 is hiervan een nadere beschrijving gegeven.

Met het oog op de registratie van de redengeving zal P-Direkt het salarissysteem en portaal aanpassen, zodat de extra administratieve belasting voor de departementen beperkt blijft.

---

<sup>1</sup> Algemeen Overleg met de vaste commissie voor BZK op 24 juni jl.



Richtlijnen voor de toekenning van **eenmalige toeslagen** zijn:

- een eenmalige toeslag wordt per departement per schaalcategorie jaarlijks aan maximaal 25% van de medewerkers een toeslag toegekend;
- in 2010 kan het percentage per categorie maximaal 10% afwijken van het totaalgemiddelde van het departement, in de jaren erna 5%;
- in beginsel bedraagt de toeslag minimaal € 250 en maximaal één maandsalaris; daarnaast wordt bij voorkeur een vaste staffel gehanteerd van een kwart, de helft en driekwart van een maandsalaris.

Het maximumpercentage voor de verdeling is een bovengrens. Elk departement hanteert deze in de context van de toekenningen in de laatste jaren.

Het gemiddelde van 25% is geen streefcijfer. Met andere woorden: het is niet de intentie om bij een vigerend lager gemiddelde toe te groeien naar dit percentage.

Voor zover nodig kan het jaar 2010 een jaar van gewenning zijn, waarin als aangegeven een ruime bandbreedte van 10% geldt. Daarna bedraagt deze 5%.

Ter illustratie: als het gemiddelde percentage van een ministerie 22% bedraagt (zoveel procent van alle medewerkers heeft een eenmalige toeslag ontvangen), dan kan bij de 5%-bandbreedte een schaalcategorie minimaal 17% toekenningen hebben en maximaal 27%.

Voor afwijkingen van de aangegeven bandbreedte geldt – evenals voor de andere afspraken – het ‘comply or explain’ beginsel. Een verklaring voor een hoger toekenningpercentage dan gemiddeld kan bijvoorbeeld zijn het voorkomen van groepsbeloning. Daarnaast kunnen voor specifieke groepen geldende arbeidsmarktoverwegingen of bijzondere functiekenmerken een plausibele achtergrond vormen voor een meer dan evenredige extra beloning.

Het genoemde minimumbedrag voor de eenmalige toeslag is bedoeld als praktische grens. Daaronder kan gewerkt worden met attenties.

De staffeling tot één maandsalaris bevordert de (rijksbrede) transparantie in de toepassingspraktijk en biedt daarnaast uitvoeringstechnische voordelen.

Richtlijnen voor toekenning van **periodieke toeslagen** zijn:

- een periodieke toeslag wordt in beginsel toegekend voor een bepaalde duur; een uitzondering hierop vormen de functiegerelateerde toeslagen;
- voor de periodieke toeslag wordt geen minimum bepaald, wel een maximum, namelijk 8,3% van het salaris.

Een periodieke toeslag wordt in beginsel toegekend voor de duur van de gronden. Om gewoontevorming te voorkomen is toekenning voor een bepaalde duur (bijvoorbeeld twee of drie jaar) te prefereren, waarna kan worden bezien of de grondslag nog langer geldig is dan wel of een structureel alternatief wenselijk is.

Bij de toekenning van toeslagen nemen de leden van de topmanagementgroep een bijzondere positie in vanwege hun van de rest van het personeel afwijkende salarisregeling (zie paragraaf 3). Voor de TMG zal de richtlijn daarom van toepassing zijn, zodra de nieuwe schaalstructuur is ingevoerd. Tot dat moment zal jaarlijks door de minister van BZK een TMG-beloningskader worden vastgesteld.

### **5.3. Andere vormen van extra belonen**

Departementen gaan binnen de eigen organisatie andere vormen van extra beloning monitoren. Het betreft de salarisverhogingen met meer dan één periodiek en salarisverhogingen tot een bedrag in de naasthogere schaal.

BZK zal gegevens hierover verzamelen en op geaggregeerd niveau terugkoppelen aan de ministeries. De monitoring over andere beloningsvormen is bedoeld om mogelijke effecten van de richtlijnen voor de toeslagen op andere beloningsvormen tijdig te onderkennen. Het uitgangspunt hierbij is het voorkomen van het ‘waterbedeffect’.

#### **5.4. Verantwoorden en rapporteren**

Het Sociaal Jaarverslag Rijk, dat jaarlijks op de verantwoordingsdag aan de Kamer wordt aangeboden, geeft ook informatie over de bijzondere beloningen (eenmalige en periodieke toeslagen). Vanaf dit jaar zal het verslag aanvullende gegevens bevatten over de redenen voor toekenning van toeslagen en over de grootte ervan naar schaalcategorie. Daarnaast worden gegevens opgenomen over de andere vormen van extra beloning (extra periodieken en salaris naasthogere schaal) per categorie.

Als uniforme schaalcategorieën zullen worden gehanteerd: schaal 1 tot en met 5; 6 tot en met 10; 11 tot en met 14 en 15+. Deze indeling, die anders is dan die in het Sociaal Jaarverslag<sup>1</sup>, doet meer recht aan de getalsverhoudingen bij het Rijk. Ze sluit ook aan bij de grens voor overwerkvergoeding (toepasbaar tot en met schaal 10) en bij de afbakening van de hogere functies.

Voor de ruimere rijksbrede verantwoording jaar zal 2010 zal een aanloopjaar zijn. De eerste volledige rapportage zal betrekking hebben op 2011 en worden gepubliceerd in 2012.

De departementen zullen voor de eigen organisatie jaarlijks aan de medezeggenschapsorganen rapporteren over alle vormen van extra beloning. De verslaggeving geeft het interne beeld van de toekenningen per schaalcategorie (passend bij het desbetreffende departement en met inachtneming van zorgvuldigheid ten aanzien van bijzondere groepen) met desgewenst een onderverdeling in 'boter bij de vis' beloningen (in de vorm van een toeslag, niet de attenties) en beloningen naar aanleiding van de jaarlijkse gesprekkencyclus.

Indien de departementale verdeling van de eenmalige toeslagen afwijkt van de rijksbreed geldende bandbreedtes, wordt deze toegelicht aan de OR.

Rapportage geschiedt uiterlijk in mei van het jaar volgend op het verslagjaar.

In bijlage 2 is een voorbeeldtabel opgenomen voor de departementale rapportage.

Bijlage 3 bevat cijfers over extra beloningen per departement op basis van de hiervoor aangegeven schaalcategorieën.

#### **5.5. Implementatie**

Departementen passen extra beloning toe in de context van de periodieke gesprekken tussen leidinggevende en medewerker over functioneren, prestaties en bijzondere omstandigheden. De leidinggevende houdt daarbij oog voor de relatieve waardering ten opzichte van vergelijkbare functionarissen en voor de verhouding tussen de verschillende schaalcategorieën.

Ervaringen in de toepassingspraktijk laten zien dat de verdeling van toeslagen meer aandacht verdient, ook in het licht van de redenen tot het toekennen van extra beloning. Vaak zijn werkaspecten waarop lager ingeschaalde functionarissen bijzonder kunnen presteren, zoals klantgerichtheid, betrouwbaarheid, nauwkeurigheid, minder in beeld dan aspecten als afbreukrisico en zwaarte van overleg bij hoger ingeschaalden.

Meer in het algemeen is in de toepassingspraktijk aandacht voor transparantie en onderbouwing van extra beloningen goed.

---

<sup>1</sup> Indeling in Sociaal Jaarverslag: 1-4; 5-9; 10-13; 14-16 en 17+.

## Bijlage 1

### **Leden werkgroep**

Imane Aynan (Justitie)  
Xander Buisman (Fin)  
Edith Gerritse (VenW)  
Cecile Gorter (EZ)  
Paul Keij (BZ)  
Elise Koning (SZW)  
Franny Veldt (LNV)  
Annemiek de Winter (BZK/BABD)  
Albert de Boer (BZK/OPR)  
Géke Hovius (BZK/OPR)  
Albert Huizenga (BZK/OPR)  
Toon Maas (BZK/OPR)

---

Bijlage 2 en 3 zijn separaat bijgevoegd.