

Regeling beloning directeuren van goede doelen ten behoeve van besturen en raden van toezicht

Regeling vastgesteld op 1 oktober 2015

Bedragen in de regeling aangepast per 1 januari 2016

Bedragen in de regeling aangepast per 1 januari 2017

Inhoud

Inleiding.....	3
Criteria voor zwaarteweging	5
criteriumomvang	6
criterium complexiteit	7
criterium organisatorische context	8
criterium directiemodel	9
Relatie BSD-punten en het jaarinkomen	10
Maximering jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellingsen, werkgeversbijdrage pensioen en overige beloningen op termijn	11
Interim directie (niet in loondienst)	11
Pensioen	12
Vertrekregeling	12
Verantwoording in jaarverslag	12
Onderhoud van de regeling	12
Overgangsregeling	13

Inleiding

Aanleiding voor de regeling

In de zomer van 2004 heeft het bestuur van Goede Doelen Nederland, de Commissie Code Goed Bestuur voor Goede Doelen (de commissie Wijffels) ingesteld. Aanleiding voor het instellen van de commissie was de al langer levende behoefte om als goededoelenorganisaties een code goed bestuur op te stellen. Daarnaast was er door diverse publicaties onrust ontstaan over de hoogte van de beloning van de directiefuncties van deze organisaties. De commissie Wijffels heeft haar advies voor een code voor de leden van Goede Doelen Nederland in juni 2005 gepresenteerd. Naast spelregels voor goed bestuur heeft de commissie advies uitgebracht over de grondslagen voor beloning van directeuren van goede doelen. In het rapport is een aantal uitgangspunten voor de beloning vastgelegd en wordt een maximum beloningsniveau gekoppeld aan het maximum voor rijksambtenaren. Bovendien werd Goede Doelen Nederland geadviseerd een regeling te ontwerpen op basis van de in de code geformuleerde uitgangspunten. Dit advies werd gevolgd.

Wijze van totstandkoming

De regeling werd gebaseerd op een ontwerp dat adviesbureau Hay Group had gemaakt. Dit ontwerp werd destijds voorgelegd aan een klankbordgroep bestaande uit vertegenwoordigers van diverse goededoelenorganisaties. Het bestuur van Goede Doelen Nederland heeft de opdracht tot het ontwikkelen van de regeling gegeven en heeft een conceptregeling goedgekeurd. Deze conceptregeling is toegelicht in de ledenvergadering van Goede Doelen Nederland en is vervolgens voor commentaar voorgelegd aan de besturen c.q. raden van toezicht van alle lid organisaties. De ingebrachte commentaren zijn verwerkt in de definitieve regeling. De regeling trad in december 2005 in werking.

Aanpassing 2012

In het najaar van 2010 werd de regeling geëvalueerd. Door middel van interviews met toezichthouders/bestuursleden en directeuren, analyse van jaarverslagen en een digitale enquête onder toezichthouders/bestuursleden kwam informatie beschikbaar over de (waardering van) de inhoud, werking en toepassing van de regeling. De resultaten werden verwerkt tot aanpassingsvoorstellen die door het Goede Doelen Nederland-bestuur aan de ledenvergadering werden voorgelegd. In het voorjaar van 2011 vond een bijeenkomst plaats van 50 toezichthouders/bestuursleden voor toetsing van de voorgenomen aanpassingen. De regeling werd aangepast (salarisregeling 2012) en was van toepassing met ingang van 1 januari 2012.

De aanpassingen hadden betrekking op:

- criteria voor weging van de zwaarte van de directiefunctie;
- maximeren van een eventuele vertrekvergoeding;
- verantwoording in het jaarverslag;
- externe toetsing van de naleving van de regeling.

Aanpassing 2015

In het voorjaar van 2015 is door het bestuur van Goede Doelen Nederland een adviescommissie beloningsregeling directeuren ingericht, samengesteld uit leden van raden van toezicht van goededoelenorganisaties, om het bestuur van Goede Doelen Nederland te adviseren over mogelijke aanpassing van de regeling beloning directeuren. Dit, mede in verband met de inwerkingtreding van WNT2 (Wet Normering Topinkomens) per 1 januari 2015. In lijn met het advies van de commissie is de regeling op 1 oktober 2015 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015 aangepast. Er is in een overgangsregeling voorzien.

De aanpassingen hebben betrekking op:

- het maximum voor functiegroep K;
- de vergoeding voor een interim-directeur niet in loondienst;
- de bezoldigingscomponenten: jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellings, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn;
- pensioencompensatie;
- de vertrekregeling
- de overgangsregeling.

Werking

De regeling sluit aan bij de Hay-methode voor functie-evaluatie en-profilering, maar is toegespitst op de branche van goededoelenorganisaties en hanteerbaar gemaakt voor besturen en raden van toezicht. De regeling lijkt op de regelingen die door Hay Group zijn ontworpen voor onder andere directies van gezondheidszorginstellingen, hogescholen, woningbouwcorporaties en colleges van bestuur van universiteiten. De regeling bevat een aantal op de functie toegesneden criteria voor waardering van een functie in zogenaamde BSD-punten (Basis Score voor Directiefuncties). Optelling van de scores leidt tot een totaalscore. Via een vertaaltabel kan worden opgezocht welke salarisgroep van toepassing is. In dezelfde tabel is aangegeven welk jaarsalaris bij die salarisgroep hoort. De term directie in deze regeling ziet op titulaire en statutaire directieleden en bestuurders die in een raad van toezichtmodel de directietaken vervullen.

Status

De code Goed Bestuur van de Commissie Wijffels heeft een verplichtend karakter. Dat wil zeggen dat de leden van Goede Doelen Nederland zich verplichten deze code na te leven. Wordt één van de principes niet uitgevoerd dan is de betreffende instelling verplicht om gemotiveerd aan te geven waarom van de code wordt afgeweken. Deze regeling kan worden gezien als een uitwerking van de code en heeft daarmee hetzelfde karakter. Ook hier geldt dus "Pas toe of leg uit". Dit laat onverlet dat "het bevoegd gezag" (bestuur of raad van toezicht) een eigen verantwoordelijkheid heeft bij het vaststellen van de beloning van de directie en de regeling zodanig dient te interpreteren dat met bijzondere omstandigheden in voldoende mate rekening wordt gehouden.

Criteria voor zwaarteweging

In de Hay-methode voor functie-evaluatie wordt het gewicht van een functie bepaald op basis van scores op de kenmerken 'kennis en kunde', 'probleembehandeling' en 'verantwoordelijkheid'. Hantering van de Hay-methode vraagt scholing, normgevoel en toetsing. Omdat het niet haalbaar is alle leden van de betrokken besturen en raden van toezicht in het gebruik van deze methode te scholen, is ervoor gekozen een op de aard van de functie toegesneden vertaling van de kenmerken te maken. Voor deze regeling zijn deze kenmerken vertaald naar criteria die specifiek voor directiefuncties gelden.

Deze indicatoren zijn:

- de omvang van de organisatie
- de complexiteit van de organisatie
- de organisatorische context
- het directiemodel

'Omvang' is vertaald in een tweetal subcriteria, voor 'complexiteit van de organisatie' geldt één subcriterium en 'organisatorische context' kent twee subcriteria. Het 'directiemodel' omvat een zestal modellen. De eerste drie criteria bevatten een aantal niveaus waarop kan worden gescoord. De scores op de eerste drie criteria worden opgeteld. Voor een directeur die de directieverantwoordelijkheid alleen draagt is deze score bepalend voor het beloningsniveau. Zijn er meerdere directeuren dan gaat de regeling uit van een reductie van deze score. Het criterium 'directiemodel' geeft weer welke reductie moet plaatsvinden.

Voor de bepaling van de score worden de punten opgeteld en via een tabel kan worden vastgesteld welke salarisgroep van toepassing is. De regeling kent geen wegingsfactoren. Omdat het aantal punten per criterium wel verschilt, weegt het ene criterium zwaarder dan het andere. Het criterium 'omvang' heeft in deze regeling het grootste gewicht. Bij het vaststellen van het minimum en het maximum aantal te behalen punten is gebruik gemaakt van de Hay-punten die op basis van de Hay-methode voor functie-evaluatie en-profilering in het verleden aan directiefuncties in de sector zijn toegekend.

criterium omvang

Het criterium 'omvang' wordt bepaald aan de hand van twee subcriteria: 'bestedingen aan de doelstellingen' en 'aantal medewerkers en vrijwilligers' (in fte).

De omvang van de uitgaven is bij goededoelenorganisaties een goede indicator van de verantwoordelijkheid die wordt gedragen.

Het eerste subcriterium betreft de 'bestedingen aan de doelstellingen'. Het gaat hier om de bestedingen die conform Richtlijn 650 als bestedingen aan de doelstellingen mogen worden aangemerkt.

Het tweede subcriterium heeft betrekking op het aantal medewerkers en vrijwilligers van de organisatie, uitgedrukt in full time equivalenten (fte).

Uitgangspunt bij dit criterium is dat het aansturen van een groot aantal medewerkers meer vraagt van de directie dan van een klein aantal. Indien vrijwilligers activiteiten verrichten die in de regel door medewerkers worden verricht, kunnen deze worden meegeteld.

Criterium	Klein			Middel			Groot			Zeer Groot		
bestedingen aan de doelstellingen	< € 500.000			€ 500.000 – 5 mio			€ 5 – 50 mio			> € 50 mio		
aantal medewerkers en vrijwilligers van de organisatie	1 – 50 (fte)			50 – 150 (fte)			150 – 300 (fte)			> 300 (fte)		
	-	Norm	+	-	Norm	+	-	Norm	+	-	Norm	+
score bestedingen aan de doelstellingen	55	60	70	80	90	100	110	120	135	150	170	190
score aantal medewerkers en vrijwilligers	30	35	40	45	50	55	60	65	75	85	95	105

Scorebepaling

- De score die overeenkomt met de situatie van de organisatie dient gekozen te worden. Om de score te bepalen wordt uitgegaan van gegevens uit het voorgaande goedgekeurde jaarverslag. Indien in dat betreffende jaar sprake is geweest van een duidelijke afwijking (positief of negatief) moet aansluiting gezocht worden bij een gemiddeld bedrag, bijvoorbeeld over de laatste drie jaar. Daarnaast verdient het aanbeveling om de '-' of '+' te kiezen indien de bestedingen en/of het aantal medewerkers en vrijwilligers duidelijk afwijken van de middenwaarde.

Criterion complexiteit

Het criterium 'complexiteit' wordt bepaald door de diversiteit van de activiteiten. Hoe meer divers de activiteiten, hoe complexer de organisatie. De opbouw in dit criterium begint bij organisaties die de rol van financier hebben. Dit geldt voor alle organisaties. Vervolgens zijn er organisaties die daarnaast een actieve rol in het eigen werkveld spelen. Zij hebben een spilfunctie ten aanzien van de doelgroep. Tenslotte zijn er organisaties die daarnaast ook belangrijke uitvoerende functies hebben.

Criterion	Financier	Coördinatie / spilfunctie		Volledige uitvoerende organisatie	
diversiteit activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> eigenfondsenwerving beoordeling / financiering van projecten en programma's etc. voorlichting eigen activiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> + spilfunctie / koersbepalende functie op eigen werkveld actieve nationale of internationale rol t.a.v. doelgroep(en), bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - directe hulpverlening - samenwerkingsprojecten 		<ul style="list-style-type: none"> + eigen uitvoerende functies, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - noodhulp in eigen beheer - natuurbeheer - aangepaste vakantiefaciliteiten - lobby/onderhandelingen 	
		<i>tussenscore</i>		<i>tussenscore</i>	
score diversiteit activiteiten	55	70	90	115	145

Scorebepaling

- De score die overeenkomt met de situatie van de organisatie dient gekozen te worden. Voor 'diversiteit van activiteiten' geldt dat het kan voorkomen dat elementen uit de meest complexe categorie wel op de organisatie van toepassing zijn, echter elementen uit de middelste score niet. In dat geval zou voor de middelste score moeten worden gekozen. Verder verdient het aanbeveling om de tussenscore te kiezen indien de praktijk van de organisatie in gelijke mate in overeenstemming is met de criteria uit twee categorieën. Een hogere score is van toepassing indien raad van toezicht of bestuur van mening is dat het desbetreffende criterium, ten opzichte van andere goedbedoelenorganisaties, voor de betreffende organisatie zeer complex van karakter is, bijvoorbeeld omdat moet worden geopereerd in een complex (inter-)nationaal verband of een sterk politieke situatie.

Criterion organisatorische context

De organisatorische context heeft ook invloed op de zwaarte van de directiefunctie. Er zijn twee subcriteria geformuleerd. Ten eerste het criterium 'aansturing vanuit de koepelorganisatie'. Dit criterium heeft betrekking op de zelfstandigheid van de organisatie. Ook hier geldt dat sprake is van een veelheid van situaties, met name op het gebied van de ontwikkelingssamenwerking. Ten tweede het criterium 'aansturing van, toezicht op directie'. Dit criterium heeft betrekking op de rolverdeling tussen bevoegd gezag en directie. Dit is de mate waarin de directie bevoegdheden heeft om maatregelen of beslissingen te nemen ten aanzien van de activiteiten die verricht moeten worden om de organisatieresultaten te bereiken.

Criterion	Ingekaderd	Ingekaderd, lokale vrijheid		Zelfstandig opererend	
aansturing vanuit koepelorganisatie	onderdeel van (koepel)organisatie, strategie en werkwijzen liggen vast	onderdeel van (koepel)organisatie, strategie en werkwijzen worden 'lokaal' vastgesteld, c.q. actieve rol bij ontwikkeling beleid		zelfstandig opererende organisatie c.q. zelfstandige, leidende rol binnen een internationaal verband met eigen strategie en werkwijzen	
	Uitvoerend	Uitvoerend / Beleidsinitieënd		Uitvoerend / Beleidsbepalend	
aansturing van, toezicht op directie	directie heeft uitsluitend tot taak het beleid en de besluiten van bestuur / RvT uit te voeren; bepaling van beleid en toezicht vinden plaats op het niveau van bestuur / RvT	directie heeft tot taak beleid te ontwikkelen en voor te stellen aan bestuur / RvT. Bestuur / RvT neemt actief deel en keurt het beleid uiteindelijk goed.; directeur voert beleid en besluiten van bestuur / RvT uit. Toezicht vindt plaats op niveau van bestuur / RvT		directie bepaalt beleid in grote mate van zelfstandigheid; bestuur / RvT heeft uitsluitend toezichthoudende rol	
		<i>tussenscore</i>		<i>tussenscore</i>	
score aansturing vanuit koepelorganisatie	30	40	50	65	80
score aansturing van, toezicht op directie	30	40	50	65	80

Scorebepaling

- Voor beide criteria dient de score te worden gekozen die overeenkomt met de praktijk van de organisatie. Het verdient aanbeveling om de tussenscore te kiezen indien de praktijk van de organisatie in gelijke mate in overeenstemming is met de criteria uit twee categorieën, of indien

raad van toezicht of bestuur van mening is dat het desbetreffende criterium, ten opzichte van andere goededoelenorganisaties, voor de betreffende organisatie zeer complex van karakter is.

Criterion directiemodel

Met behulp van de bepalende factoren voor functiezwaarte (omvang, complexiteit en context) is de totale functiezwaarte, uitgedrukt in BSD-punten, van de directie vastgesteld. Op basis van het directiemodel wordt de individuele zwaarte van de directiefuncties vastgesteld. Hiertoe zijn onderstaande basismodellen opgenomen, gebaseerd op Hay-conventies. De achterliggende gedachte hierbij is, dat indien de verantwoordelijkheid van de directie door meerdere directeuren wordt gedragen, dit invloed heeft op de complexiteit en verantwoordelijkheid van de functies. Bij een eenhoofdige directie vindt op de BSD-score geen reductie plaats. Van toepassing is dus 100% van de score. Voor andere directiemodellen gelden onderstaande percentages.

tweehoofdige collegiale directie		
87%		87%

tweehoofdige collegiale directie waarvan één voorzitter is		
	87%	
	80%	

driehoofdige collegiale directie		
80%	80%	80%

meerhoofdige directie met voorzitter		
80%	87%	80%

eindverantwoordelijke directievoorzitter met leden		
	92%	
80%		80%

Relatie BSD-punten en het jaarinkomen

Met behulp van de scoretabellen van de drie factoren wordt de totale functiezwaarte van de directie vastgesteld, uitgedrukt in BSD-punten. Daarna wordt, afhankelijk van het directiemodel, eventueel een scorereductie toegepast. In de tabel is de functiegroepenstructuur met de daarbij behorende maximale normjaarinkomens per 1 januari 2010 opgenomen. Bij bepaling van het maximum salaris op grond van deze regeling is aansluiting gezocht bij het in 2004 door de Commissie Dijkstal geadviseerde maximale salaris van de hoogste ambtelijke functie bij de Rijksoverheid. Het hoogste salarisniveau lag destijds op € 140.000 en was van toepassing op de grootste en meest complexe goededoelenorganisaties. In kleinere organisaties wordt een lager salarisniveau gehanteerd. Voor deze lagere salarisniveaus is gebruik gemaakt van eerder door Hay Group uitgebrachte salarisadviezen voor een aantal goededoelenorganisaties. Deze adviezen zijn gebaseerd op een weging van de functie en een Q1 marktwaarde. Q1 wil in dit verband zeggen dat in 25% van de Hay Group-waarnemingen uit de database een lager niveau van toepassing is en in 75% van die waarnemingen een hoger niveau geldt. De maximum bedragen zijn sedert de inwerkingtreding aangepast op basis van de CAO Rijksambtenaren.

Een normjaarinkomen is het geadviseerde maximale jaarinkomen op fulltime basis. Dit jaarinkomen omvat:

- bruto loon/salaris
- vakantiegeld
- eindejaarsuitkering, 13de/14de maand
- variabeljaarinkomen

Besturen of raden van toezicht kunnen besluiten om voor bijzondere prestaties een incidentele gratificatie toe te kennen. Een dergelijke toekenning moet wel in het jaarverslag worden verantwoord en hoort tot het jaarinkomen. In de berekening van het jaarinkomen worden dus de werkgeverslasten (bijvoorbeeld pensioenlasten) niet betrokken.

Functiegroep BSD-punten 'maximaal jaarinkomen'
salarisniveaus per 1 januari 2015:

C	< 280	€ 62.117
D	281 – 310	€ 70.021
E	311 – 340	€ 77.929
F	341 – 370	€ 88.094
G	371 – 410	€ 98.257
H	411 – 450	€ 109.550
I	451 – 490	€ 124.233
J	491 – 550	€ 140.046
K >	551	€ 144.000

Functiegroep BSD-punten 'maximaal jaarinkomen'
salarisniveaus per 1 januari 2016:

C	<280	€ 64.780
D	281–310	€ 73.023
E	311–340	€ 81.270
F	341–370	€ 91.871
G	371–410	€ 102.470
H	411–450	€ 114.247
I	451–490	€ 129.559
J	491–550	€ 145.000
K >	551	€ 145.000

Met ingang van 1 januari 2017 bedraagt het maximumsalaris voor de functiegroepen J en K: € 146.000

Maximering jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellingsen, werkgeversbijdrage pensioen en overige beloningen op termijn

Naast de maximering van het jaarinkomen geldt ook een absoluut maximum voor de navolgende beloningscomponenten samen:

- jaarinkomen;
- belaste vergoedingen/bijtellingsen;
- werkgeversbijdrage pensioen;
- overige beloningen op termijn; Dit maximum bedraagt € 178.000 per jaar en met ingang van 1 januari 2016 € 179.000 per jaar.

Met ingang van 1 januari 2017 bedraagt dit maximum € 181.000 per jaar.

De belaste vergoedingen/bijtellingsen, de werkgeversbijdrage pensioen en de overige beloningen op termijn dienen, met inachtneming van het absolute maximum, steeds in een redelijke en derhalve uitlegbare verhouding te staan tot het jaarinkomen. Dit geldt voor alle functiegroepen. De verhouding zoals deze geldt voor functiegroep K kan daarbij worden meegewogen.

Interim directie (niet in loondienst)

Het maximaal jaarinkomen behorend bij de functiegroepen C t/m K geldt niet voor een interim-directeur die niet in loondienst is.

De inzet van een interim-directeur en de aan een interim-directeur toe te kennen vergoeding dienen echter aan de navolgende voorwaarden te voldoen:

- de periode gedurende welke een interim-directeur voor de organisatie wordt ingezet, dient redelijk te zijn en zo veel als redelijkerwijs mogelijk is in duur en omvang te worden beperkt;
- de hoogte van de interim-vergoeding staat in redelijke verhouding tot de totale bezoldiging van een directeur in loondienst en de aard en de complexiteit van de door de interim-directeur te verrichten werkzaamheden en moet derhalve uitlegbaar zijn;

- de inzet van een interim-directeur en diens vergoeding dienen in het jaarverslag te worden verantwoord met gebruikmaking van het door de ledenvergadering van Goede Doelen Nederland vastgestelde cijfer- en tekstformat.

In het geval de vergoeding voor een topfunctionaris ad interim in het kader van de WNT op enig moment wordt gemaximeerd, geldt het betreffende maximum, echter onverminderd de verplichting om aan bovengenoemde voorwaarden te voldoen.

Pensioen

Per 1 januari 2015 is de pensioenopbouw boven een bedrag van € 100.000 afgetopt. Een compensatie van de pensioenachteruitgang is mogelijk op de navolgende wijze:

- de verminderde werkgeversbijdrage aan pensioen per 1-1-2015 als gevolg van de aftopping boven € 100.000 dient te worden berekend;
- dit bedrag kan als pensioencompensatie worden toegekend en zal apart in het verantwoordingsformat moeten worden verantwoord;
- het totaal van het jaarinkomen, belaste vergoedingen/bijtellings, werkgeversbijdrage pensioen, overige beloningen op termijn plus de pensioencompensatie, mag niet meer bedragen dan het totale bedrag in de situatie vóór 1-1-2015;
- indien het totaal van de genoemde componenten meer bedraagt dan het all-in norm bedrag van € 178.000 (per 1 januari 2016 € 179.000 en per 1 januari 2017 €181.000) dan zal dit in het kader van de overgangsregeling maximaal 4 jaar worden gerespecteerd en zal daarna in maximaal 3 jaar worden afgebouwd tot het all-in normbedrag.

Vertrekregeling

Een eventuele vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het vaste jaarinkomen. Onder vast jaarinkomen wordt verstaan:

- het bruto loon/salaris
- vakantiegeld
- eindejaarsuitkering, 13de/14de maand.

De betreffende vergoeding bedraagt maximaal € 75.000

Verantwoording in jaarverslag

Het directiesalaris dient te worden verantwoord door toepassing van een cijfer- en een tekstformat in het jaarverslag. Deze formats zijn begin 2011 door de ledenvergadering van Goede Doelen Nederland vastgesteld en gewijzigd op 1 oktober 2015.

Onderhoud van de regeling

Het is noodzakelijk de regeling van tijd tot tijd te evalueren. Een evaluatie kan leiden tot aanpassing van de regeling met betrekking tot zowel de criteria als de genoemde bedragen. Een aanpassing van de bedragen, voor zover het een indexatie betreft, wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het bestuur van Goede Doelen Nederland. Het is gebruikelijk de bedragen jaarlijks bij te stellen/ te indexeren. Dit is gebeurd per 1 januari 2016 en per 1 januari 2017.

Overgangsregeling

Voor directieleden die voor of op 1 oktober 2015 reeds bij een organisatie in dienst waren of met wie voor of op 1 oktober 2015 arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen en een jaarinkomen hebben dat hoger is dan het geldende maximum voor functiegroep K, geldt dat zij gedurende maximaal vier jaar, gerekend vanaf 1 januari 2015, het overeengekomen jaarinkomen mogen houden en het surplus vervolgens in een aansluitende periode van maximaal drie jaar moet worden afgebouwd. In het eerste jaar bedraagt de verlaging een vierde deel van het verschil tussen het jaarinkomen dat werd genoten en het geldende maximum. In het tweede jaar bedraagt de verlaging een derde deel van het verschil tussen het jaarinkomen uit het eerste jaar en het geldende maximum. In het derde jaar bedraagt de verlaging een tweede deel van het verschil tussen het jaarinkomen uit het tweede jaar en het geldende maximum.

Een overeenkomstige afbouwregeling geldt ook in de hierboven genoemde gevallen wanneer het bedrag aan:

- jaarinkomen;
- belaste vergoedingen/bijtellings;
- werkgeversbijdrage pensioen en eventuele pensioencompensatie;
- overige beloningen op termijn;

samen meer bedraagt dan € 178.000 per jaar en met ingang van 1 januari 2016 samen meer bedraagt dan €179.000 per jaar en met ingang van 1 januari 2017 meer bedraagt dan € 181.000 per jaar.