

# Handreiking honorering voor toezichthouders

*Vereniging voor toezichthouders in  
onderwijsinstellingen en kinderopvang*

**VTOI  NVTK**

### **Disclaimer**

Aan de inhoud van deze publicatie en/of de website kan op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. VTOI-NVTK is niet aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade die zou kunnen ontstaan door het gebruik van de hierin aangeboden informatie. U kunt zich niet in rechte beroepen op de teksten en eventuele bijlagen.

### **Wijzigingen**

Dit document zal regelmatig geüpdate en gewijzigd worden. Het is raadzaam om regelmatig te controleren of de op of via deze website aangeboden informatie gewijzigd is.

### **Vragen**

Bij vragen over de inhoud van deze publicatie of het toepassen ervan, vragen wij u nadrukkelijk deze schriftelijk in te dienen via [bureau@vtoi-nvtk.nl](mailto:bureau@vtoi-nvtk.nl).

### **© VTOI-NVTK, 2020**

Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VTOI-NVTK. Leden mogen informatie op deze website wel afdrukken en/of downloaden voor eigen persoonlijk gebruik en binnen het toezichthoudende orgaan waarmee zij collectief lid zijn van de VTOI-NVTK.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a database or retrieval system, or published, in any form or in any way, electronically, mechanically, by print, photoprint, microfilm or any other means without prior written permission from VTOI-NVTK.



# Inhoud

Aanleiding.....	4
Leeswijzer.....	4
Uitgangspunten .....	5
Zorgvuldig keuzeproces.....	7
Zorgvuldige verantwoording .....	7
Bijlage 1 Onkostenvergoeding en aansprakelijkheid .....	8
Bijlage 2 Checklist voor onderbouwing besluit honorering .....	10
Bijlage 3 Referentietabellen Onderwijs.....	11
Bijlage 4 Honorering Toezichhouders Kinderopvang.....	13



## Aanleiding

Toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang bepalen zelf de honorering van hun inzet. Voor het onderwijs gelden wettelijke maxima voor de honorering van toezichthouders (vastgesteld in de Wet Normering Topinkomens, WNT). Voor de toezichthouders in de kinderopvang heeft de VTOI-NVTK een adviesregeling waarvan de normbedragen jaarlijks worden geïndexeerd.

Vanwege de volledigheid en juistheid van deze handreiking zijn de bedragen aangepast naar de WNT-indexering die geldt voor 2020. Dit houdt niet in, dat hiermee wordt opgeroepen om de honorering te verhogen. Voor de VTOI-NVTK staat in géén geval vast, dat deze wettelijke maxima automatisch gevolgd moeten worden; deze liggen ruim boven de huidige honoreringspraktijk in onderwijs en de kinderopvang. De praktijk van toezien is niet zo veranderd en verzaamd dat een dergelijke sprong in honorering maatschappelijk te legitimeren is. Wij raden u daarom aan om eerder uit te gaan van de benchmark die is uitgevoerd onder onze leden.

In de praktijk hebben de leden van de VTOI-NVTK behoefte aan meer handvatten om tot een passende keuze te komen. Het uitgangspunt van deze handreiking is dat het intern toezicht via een zorgvuldig proces tot een maatschappelijk te legitimeren honorering van de werkzaamheden komt. Dit is maatwerk per instelling.

De VTOI-NVTK biedt met deze handreiking concrete richtlijnen voor het proces bij het bepalen van de keuze voor (de hoogte van) honorering.<sup>1</sup>

## Leeswijzer

De handreiking benoemt het fundament en de uitgangspunten bij het kiezen van (de hoogte van de) honorering. De passages die refereren aan de WNT zijn in principe alleen van toepassing voor de toezichthouders in het onderwijs. Er kunnen voor toezichthouders in de kinderopvang wel inhoudelijk waardevolle argumenten te vinden zijn. Er zijn vier bijlagen: richtlijnen voor onkostenvergoeding en aansprakelijkheid; een checklist voor het keuzeproces; referentietabellen met benchmarkbedragen voor onderwijs; en de adviesregeling van de kinderopvang.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Deze handreiking vervangt de VTOI-handreiking voor honorering uit 2015.

<sup>2</sup> Gezien het verschil in wettelijke grondslag van de honorering in onderwijs en kinderopvang – de kinderopvang valt niet onder de WNT – biedt de handreiking beide praktijken naast elkaar. In 2019 heeft de VTOI-NVTK met de partners in de kinderopvang de Governancecode Kinderopvang herzien. In 2020 zullen de Richtlijn Arbeidsvoorwaarden Bestuurders Kinderopvang en deze handreiking worden herzien.



## Uitgangspunten

Het inhoudelijk fundament voor deze handreiking is de visie van de VTOI-NVTK dat het werk van de toezichthouder waarde gedreven is en gebeurt vanuit maatschappelijk perspectief. Verder gaat de VTOI-NVTK uit van de volgende uitgangspunten:

1. Het intern toezichtsorgaan stelt zelf zijn honorering vast. De handreiking schrijft geen bedrag voor; wel het proces hoe je tot een bedrag komt dat maatschappelijk te legitimeren is. Omdat het intern toezichtsorgaan zelf zijn honorering bepaalt, is het belangrijk dat er sprake is van voldoende *checks and balances*. Dat zorgt voor gezonde tegenspraak. Denk dan aan het betrekken van de bestuurder of directeur dan wel medezeggenschap of ondernemingsraad in het keuzeproses. Zij kunnen de beloning zowel intrinsiek beoordelen als relateren aan de ontwikkelingen binnen en rondom de instelling (financiële positie, krimp, etc.).
2. Toezichthouder zijn is een vak geworden en niet zonder meer gelijk te schakelen met vrijwilligerswerk.<sup>3</sup> De VTOI-NVTK vindt dat er onderscheid is tussen vrijwilligerswerk en lidmaatschap van een intern toezichtsorgaan. Vrijwilligerswerk valt te definiëren als het onbetaald en onverplicht uitvoeren van werkzaamheden voor een maatschappelijke instelling en/of doel. Lid zijn van het intern toezichtsorgaan is niet onverplicht. De taak van een intern toezichtsorgaan is wettelijk verankerd en borgt daarmee de balans in zeggenschap van een organisatie (macht en tegenmacht, inspraak en tegenspraak, etc.). In die zin is honorering de norm en besteedt de WNT ook aandacht aan de honorering van de toezichthouder.<sup>4</sup>
3. De wettelijke maxima van de WNT zijn geen automatisch uitgangspunt. De VTOI-NVTK vindt het maatschappelijk niet te legitimeren om de wettelijke maxima uit de WNT als automatisch uitgangspunt te nemen.<sup>5</sup> De wettelijke maxima liggen ruim boven de huidige honoreringspraktijk in onderwijs en de kinderopvang.<sup>6</sup> De praktijk van toezien is niet zo veranderd en verzaamd dat een dergelijke sprong in honorering maatschappelijk te legitimeren is.

<sup>3</sup> Dat uit zich ook in de wettelijke benadering van de toezichthouder. Denk aan de positionering van de toezichthouder in het kader van goed bestuur, bij het regelen van aansprakelijkheid bij onbehoorlijk bestuur, en de fiscale categorisering van de toezichthouder als ondernemer met BTW-plicht.

<sup>4</sup> Honorering stelt een toezichthouder in staat om bijvoorbeeld minder uren te gaan werken en voldoende tijd vrij te maken voor de taken die bij toezicht houden horen. Een intern toezichtsorgaan kan er natuurlijk wel voor kiezen om het werk onbezoldigd of tegen een symbolische vergoeding en/of onkostenvergoeding uit te voeren. In de praktijk, zo blijkt uit de WNT-monitor 2015 (gepubliceerd in februari 2017), werken in de semipublieke sector (onderwijs, zorg, welzijn, cultuur, woningbouwcorporaties) ongeveer een derde van de raden van toezicht onbezoldigd of tegen maximaal de hoogte van de vrijwilligersvergoeding. Ook in het onderwijsveld is er een groot percentage onbezoldigd aan het werk. De percentages verschillen sterk per sector. Het beeld uit de monitor is in overeenstemming met het beeld dat over bezoldiging naar voren kwam in het onderzoeksrapport *De arbeidsmarkt van de interne toezichthouder onder de loep* (2014), pp. 73-79. Sommige raden van toezicht kiezen voor de constructie van een vrijwilligersvergoeding (via een IB-47 formulier bij de belastingdienst), maar dat stuit op problemen, omdat een lid van het intern toezichtsorgaan fiscaal wordt aangemerkt als ondernemer met BTW-plicht.

<sup>5</sup> De WNT stelt als maxima voor een lid van het intern toezichtsorgaan en de voorzitter van het intern toezichtsorgaan van 10% en resp. 15% van de bezoldiging van de voorzitter van het college van bestuur van de onderwijsinstelling. De maximale bezoldiging van de bestuurder is in de WNT geregeld aan de hand van een classificatie.

<sup>6</sup> Zie onder andere de WNT-monitor 2015:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/02/27/monitor-beloningscodes-caos-bij-wnt-2015>



Ook de redenering dat de wetgever nu eenmaal deze ruimte biedt, past niet bij het inhoudelijk onderbouwd en maatschappelijk verantwoord kiezen voor honorering en/of voor de hoogte van de honorering. Tot slot wensen de leden van de VTOI-NVTK nadrukkelijk zelf om een meer genuanceerde richtlijn die hen ondersteunt bij hun keuze- en verantwoordingsproces.

De VTOI-NVTK raadt aan om omvang van de organisatie, gemiddelde tijdsbesteding en benchmarkgegevens mee te wegen in het bepalen van de hoogte van de honorering.

4. Voor het onderwijs: gebruik de classificatie/indeling van de WNT

Om de hoogte van de honorering te bepalen kan het intern toezichtsorgaan houvast vinden in de classificatie van de onderwijsinstelling in de WNT. Deze wordt bepaald door omvang van de onderwijsinstelling (het aantal leerlingen resp. studenten), de omvang van de begroting, en het aantal onderwijssoorten dat wordt aangeboden. De WNT-classificatie is een graadmeter voor de complexiteit van de instelling en de reikwijdte die het intern toezichtsorgaan moet omspannen in het werk. Het bepaalt mede de omvang van de bestuurlijke aansprakelijkheid waar het intern toezichtsorgaan onder valt. **Ook hier geldt: een intern toezichtsorgaan kan altijd voor een lagere classificatie kiezen bij het bepalen van de eigen honorering.**

Voor de kinderopvang: ga uit van de omzet van de organisatie

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. In deze adviestabel gaat de VTOI-NVTK uit van een groter aantal omzet categorieën dan eerder het geval was. Naar de mening van de VTOI-NVTK doet dit meer recht aan de situatie in de kinderopvang waar sprake is van een 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 omzetcategorieën sluit ook beter aan bij het aantal categorieën zoals gehanteerd in de VTOI-NVTK Richtlijn 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. Jaarlijks worden de bedragen geïndexeerd. De omzet is een indicatie voor de reikwijdte van de taak van het intern toezichtsorgaan en de omvang van de bestuurlijke aansprakelijkheid. **Een intern toezichtsorgaan kan kiezen voor een lagere categorie.**

5. Reken met het gemiddelde tijdsbeslag

De hoeveelheid tijd die met het werk in het intern toezichtsorgaan gepaard gaat biedt een extra houvast. De VTOI-NVTK gaat uit van een gemiddeld tijdsbeslag van 10,5 uur per maand voor toezichthouders (126 uur op jaarbasis) en 50% meer voor de voorzitter (189 uur op jaarbasis). De VTOI-NVTK baseert zich daarbij op het onderzoeksrapport *De arbeidsmarkt van de interne toezichthouder onder de loep* (2014). De VTOI-NVTK rekent hierbij inclusief commissiewerk, inclusief scholing en inclusief piek- en dalbelasting. Het kan zijn dat een toezichthouder het ene jaar meer tijd kwijt is dan het andere jaar. De VTOI-NVTK adviseert om uit te gaan van het meerjarige gemiddelde en niet jaarlijks nieuwe berekeningen te maken.



## 6. Gebruik benchmarkgegevens bij het bepalen van de honorering

Een derde anker bij het bepalen van de hoogte van de honorering is bekijken wat vergelijkbare instellingen hebben gekozen en na te vragen hoe zij dat hebben gedaan. Voor het onderwijs biedt de monitor van de overheid handvatten (zie o.a. bijlage 3). Het nadeel van deze monitor is dat het gaat om gemiddelden, waarbij de grote verschillen die er binnen en tussen de verschillende onderwijssectoren bestaan niet meer zichtbaar zijn. Voor zowel onderwijs als kinderopvang is het nuttig een eigen steekproef te doen bij de jaarverslagen van collega-instellingen of via een belronde bij bestuurssecretarissen.

### Zorgvuldig keuzeprocess

Bovenstaande opsomming van uitgangspunten laat zien dat er best veel afwegingen te maken zijn in het keuzeprocess voor honorering en/of de hoogte van de honorering. Een zorgvuldig proces begint voor het intern toezichtsorgaan met een goed voorbereid gesprek in de vergadering dat leidt tot een gezamenlijk gedeeld beeld en verhaal en een - het liefst unaniem gedragen - besluit van het intern toezichtsorgaan. Het intern toezichtsorgaan kan de remuneratiecommissie verzoeken dit gesprek voor te bereiden, ondersteund door de bestuurssecretaris of personeelszaken van de instelling. Het is goed om bij de voorbereiding er rekening mee te houden dat veel raden van toezicht het ongemakkelijk vinden om over de eigen financiële vergoeding te praten. Individuele leden kunnen het lastig vinden om vrijuit te delen dat men (hogere) honorering passend vindt of juist bezwaren heeft tegen (de hoogte van de) honorering. Deel dit ongemak met elkaar en bepaal hoe je hiermee omgaat. Indien dit helpt, kan de remuneratiecommissie ter voorbereiding alvast bij de leden 1-op-1 laten inventariseren welk standpunt een lid inneemt en dit verwerken in een voorbereidend memo. In de bijlage is een checklist opgenomen waar een onderbouwd besluit in elk geval antwoord op moet geven.

### Zorgvuldige verantwoording

Het belangrijkste uitgangspunt waarmee deze handreiking begon is het maatschappelijk gelegitimeerd willen kiezen voor (de hoogte van de) honorering. Een belangrijk onderdeel dat bijdraagt aan de maatschappelijke legitimatie is transparante verantwoording over de toegekende bezoldiging. De WNT stelt hier voor het onderwijs dan ook eisen aan. De VTOI-NVTK adviseert om naast de wettelijke eisen in de financiële verslaglegging van de instelling ook het proces en de argumentatie toe te voegen die het intern toezichtsorgaan heeft gehanteerd om de honorering te bepalen. Daarmee laat het intern toezichtsorgaan zien dat er een inhoudelijke onderbouwing achter de keuze ligt en is het intern toezichtsorgaan daarop aanspreekbaar door de belanghebbenden van de instelling.



### Onkostenvergoeding

De VTOI-NVTK vindt dat een intern toezichtsorgaan, naast een keuze voor het al dan niet toekennen van de honorering, een standpunt moet bepalen over de vergoeding van de onkosten (denk aan de reiskosten van en naar de vergaderlocatie of de opleidingskosten). Bij het vergoeden van de onkosten is er sprake van reële kosten zoals benzine, cursusgeld, etc.

Een (individueel lid van de) raad van toezicht kan ervoor kiezen om dit soort onkosten niet te declareren. Wanneer een intern toezichtsorgaan er wel voor kiest om de onkosten te laten vergoeden geldt ook hier dat we uitgaan van soberheid en doelmatigheid. Deze uitgangspunten passen bij de norm van de VTOI-NVTK dat een toezichthouder integer, maatschappelijk bewust en niet op eigen belang gericht is of zijn/haar werk uitvoert. Dat houdt in dat een toezichthouder een gedegen afweging maakt over de hoogte van de kosten voor een opleiding of cursus, de reiskosten en de representatiekosten.

De VTOI-NVTK adviseert een intern toezichtsorgaan die kiest voor een onkostenvergoeding om jaarlijks een maximaal te besteden bedrag vast te stellen, zodat de onderwijsinstelling hier een voorziening voor kan treffen in de begroting. Wat betreft opleiding gaat de VTOI-NVTK uit dat een lid van het intern toezichtsorgaan jaarlijks minimaal twee dagdelen aan opleidingsactiviteiten besteedt (afgesproken in een jaarlijkse professionaliseringsagenda). Er is geen benchmark in de sectoren van de VTOI-NVTK over de onkostenvergoedingen die worden gehanteerd. De leden van VTOI-NVTK passen verschillende praktijken toe. Er zijn raden van toezicht die alleen kiezen voor honorering en afzien van vergoeding van de onkosten (reis- en opleidingskosten). Er zijn ook raden van toezicht die afzien van honorering en alleen de reis-, opleidings- en representatiekosten declareren. Zoals boven aangegeven adviseert de VTOI-NVTK de leden om hier jaarlijks een positie in te kiezen en bij het besluit om onkosten te vergoeden een (gemaximeerd) bedrag vast te stellen. In onderstaande tabel geeft de VTOI-NVTK een richtlijn mee.

<b>Reiskostenvergoeding</b>	<b>Onkostenvergoeding</b>
<p>Bij reiskostenvergoeding is het advies van de VTOI-NVTK om de regeling te volgen zoals die in de cao van de onderwijsinstelling of kinderopvangorganisatie wordt gehanteerd voor al het personeel.</p> <p>Is er geen regeling beschikbaar dan is het advies om de gebruikelijke richtlijn te volgen en voor autokilometers de belastingvrije 0,19 eurocent per kilometer te vergoeden en voor OV-kosten de daadwerkelijk gemaakte kosten.</p>	<p>Het advies van de VTOI-NVTK is om de kostenvergoeding van de onderwijsinstelling en kinderopvangorganisatie te volgen. Het gaat hier bijvoorbeeld om de vergoeding van representatiekosten (eten en drinken of entreegeld bij een informeel samen zijn).</p> <p>Tevens adviseren wij om voor het opleidingsbudget een jaarlijks vast bedrag vast te stellen.</p>



### Bescherming financiële risico's

Ongeacht de keuze voor (een bepaalde hoogte van de) honorering, vindt de VTOI-NVTK het belangrijk dat de leden raad van toezicht goed beschermd zijn tegen de (toegenomen) financiële risico's voor bestuurlijke aansprakelijkheid en daar bewust een afweging in maken. Veel instellingen kiezen ervoor om zich hier collectief voor te verzekeren. Het is belangrijk er op te letten dat in de voorwaarden van de verzekering is opgenomen dat de verzekeringsgever verwijtbaar bestuurlijk handelen dekt. U kunt voor verdere informatie de handreiking aansprakelijkheid raadplegen.



## Bijlage 2 Checklist voor onderbouwing besluit honorering

Voor een goed onderbouwd besluit is het belangrijk dat de afweging in het intern toezichtsorgaan verder antwoord geeft op de volgende vragen:

- I. Kiest het intern toezichtsorgaan voor honorering?
  - a. Zo nee, waarom niet?
  - b. Zo ja, op grond waarvan kiest het intern toezichtsorgaan voor honorering?
- II. Voor welke hoogte van honorering kiest het intern toezichtsorgaan?
  - a. Op basis waarvan bepaalt het intern toezichtsorgaan deze hoogte?
- III. Wil het intern toezichtsorgaan het besluit ter informatie of ter advies voorleggen aan de bestuurder en/of de medezeggenschap en/of een externe partij?
- IV. Wanneer evalueert het intern toezichtsorgaan de keuze (voor de hoogte van de) honorering?
- V. Waar wil het intern toezichtsorgaan zich beargumenteerd verantwoorden over de honorering? Naast de verplichte paragraaf in het jaarverslag, kan het intern toezichtsorgaan denken aan informatie aan de medezeggenschap, en informatie op de website bijvoorbeeld.

Voor een besluit over de onkostenvergoeding en bestuurdersaansprakelijkheid

- VI. Kiest het intern toezichtsorgaan voor het vergoeden van de onkosten (reizen, opleiding, etc.)?
  - a. Zo nee, waarom niet?
  - b. Zo ja, waarom wel?
- VII. Voor welke hoogte van onkostenvergoeding kiest het intern toezichtsorgaan?
  - a. Waar is deze keuze op gebaseerd?
  - b. Kiest het intern toezichtsorgaan voor een gemaximeerd bedrag?
- VIII. Hoe zijn de financiële risico's voor bestuurdersaansprakelijkheid voor de leden van het intern toezichtsorgaan afgedekt?



## Bijlage 3 Referentietabellen Onderwijs

De VTOI-NVTK heeft drie referentietabellen gemaakt die bij het keuzeproces als benchmark kunnen dienen.

Tabel 1 – Benchmark gemiddelde honorering onderwijssector VTOI-NVTK leden

Onderwijssector	Gemiddelde honorering (in €]euro's)
PO <sup>1</sup>	€ 3824
VO <sup>2</sup>	€ 4937
MBO <sup>3</sup>	€ 8262
HBO <sup>4</sup>	€ 7640
WO <sup>5</sup>	€ 11.123

Tabel 2 – Classificatie WNT met bijbehorende maxima 2020<sup>6</sup>

WNT-maxima voor per klasse	Honorering Toezichthouders bij toepassing WNT-maximum (10%, 15%)	
	Lid intern toezichtsorgaan	Voorzitter intern toezichtsorgaan
CvB- voorzitter		
A € 119.000	€ 11.900	€ 17.850
B € 132.000	€ 13.200	€ 19.800
C € 143.000	€ 14.300	€ 21.450
D € 157.000	€ 15.700	€ 23.550
E € 170.000	€ 17.000	€ 25.500
F € 183.000	€ 18.300	€ 27.450
G € 201.000	€ 20.100	€ 30.150

<sup>1</sup> Bron: Bestuurlijke inrichting en honorering toezichthouders in het PO, 2017, VTOI-NVTK

<sup>2</sup> Bron: Bestuurlijke inrichting en honorering toezichthouders in het VO, 2017, VTOI-NVTK

<sup>3</sup> Bron: WNT-monitor OCW, 2015.

<sup>4</sup> Bron: WNT-monitor OCW, 2015.

<sup>5</sup> Bron: WNT-monitor OCW, 2015.

<sup>6</sup> WWW.TOPINKOMENS.NL



### Tabel 3 – Rekenvoorbeeld

Ter illustratie een rekenvoorbeeld waarbij het intern toezichtsorgaan aansluit bij het loongebouw van de onderwijsinstelling door het uurloon van de bestuurder (gebaseerd op het bezoldigingsmaximum van de WNT-klasse bij een jaartaak van 1659 uur) te vermenigvuldigen met de gemiddelde tijdsbesteding per lid en voorzitter. Deze richtbedragen liggen in lijn met de richtbedragen die verenigingen in de semipublieke sector als beroepsregel hanteren (zie [www.vtw.nl](http://www.vtw.nl); [www.nvtz.nl](http://www.nvtz.nl)).

<b>Uurtarief bij jaartaak 1659uur tegen WNT- maxima per klasse</b>	<b>Honorering bij toepassing gemiddelde tijdsbesteding keer het uurtarief maximale bezoldiging CvB-Voorzitter</b>	
<i>CvB- voorzitter</i>	<i>Lid intern toezichtsorgaan (126 uur op jaarbasis)</i>	<i>Voorzitter intern toezichtsorgaan (189 uur op jaarbasis)</i>
A: € 72	€ 9.072	€ 13.608
B: € 80	€ 10.080	€ 15.120
C: € 86	€ 10.836	€ 16.254
D: € 95	€ 11.970	€ 17.955
E: € 102	€ 12.852	€ 19.278
F: € 110	€ 13.860	€ 20.790
G: € 121	€ 15.246	€ 22.869



#### Bijlage 4 Honorering Toezichthouders Kinderopvang

De opgenomen adviesbedragen worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de gemiddelde stijging van de consumenten prijsindex over het voorafgaande jaar. De gemiddelde stijging van de CBS consumentenprijsindex over 2019 bedroeg 2,62%; waardoor de adviesbedragen per 1 januari 2020 met deze cijfers zijn aangepast. De handreiking honorering zal in 2020 worden herzien. Hiervoor zal VTOI-NVTK input van de leden vragen. In onderstaande tabel zijn de nieuwe bedragen opgenomen.

Omzet in Miljoen euro	2019		Na indexering 2020	
	Min	Max	Min	Max
< 1	€ 1.561	€ 2.081	€ 1.602	€ 2.136
1-5	€ 2.081	€ 2.601	€ 2.136	€ 2.669
5-10	€ 2.601	€ 3.122	€ 2.669	€ 3.204
10-20	€ 3.122	€ 3.642	€ 3.204	€ 3.737
20-30	€ 3.642	€ 4.162	€ 3.737	€ 4.271
30-50	€ 4.162	€ 4.682	€ 4.271	€ 4.805
50-75	€ 4.682	€ 5.203	€ 4.805	€ 5.339
75=100	€ 5.203	€ 5.723	€ 5.339	€ 5.873
100-150	€ 5.723	€ 6.763	€ 5.873	€ 6.940
150-200	€ 6.763	€ 7.804	€ 6.940	€ 8.008
> 200	€ 7.804	€ 9.365	€ 8.008	€ 9.610

#### Aanvullende informatie

- Bij de honorering voor de voorzitter kan desgewenst worden uitgegaan van een opslag bovenop de bedragen die van toepassing zijn op een lid;
- Adviesbedragen zijn exclusief btw;

