

Update Wet Normering Topinkomens (WNT) 2023

Jaarlijkse update voor interne toezichthouders/commissarissen en bestuurders

Deze update voor onze relaties geeft een overzicht van de belangrijkste veranderingen in 2023 opzichte van de stand per 1 januari 2022.

De ontwikkeling in grote lijnen

De wijzigingen van de WNT blijven dit jaar gelukkig voor de meeste instellingen beperkt tot de aanpassingen van de bezoldigingsmaxima en verandering van enkele details van de WNT-regelgeving.

De regels voor de WNT-groepsverantwoording zijn aangescherpt, er moeten veel meer gegevens over interne doorbelastingen worden gerapporteerd. Zie paragraaf 4.2 voor een uitgebreide toelichting.

Het pensioenmaximum wordt per 1 januari 2023 aanzienlijk verhoogd. Dit kan leiden tot stijgende pensioenpremies, waardoor de salarisruimte voor 2023 beperkt blijft.

In 2022 is de evaluatie van de WNT van 2020 behandeld in de Tweede Kamer.

De minister van BZK heeft in een kamerbrief aangekondigd dat het concept voor de 2^e evaluatiewet WNT medio 2023 kan worden verwacht. Er zijn geen belangrijke beleidswijzigingen te verwachten.

In de bijlage hebben wij weer de WNT-aandachtspunten voor de remuneratiecommissie in 2023 op een rij gezet.

Onze **Kennisbank WNT** is weer geheel bijgewerkt naar de situatie van 2023.

De kennisbank is bereikbaar via de website www.WNTadvies.nl of rechtstreeks met www.kennisbankWNT.nl

Tenslotte

Wij beantwoorden uiteraard graag uw verdere vragen.

Met vriendelijke groet,

Drs Henk Jan van den Bosch RA | WNTadvies.nl



+31 6 2474 7600
vandenbosch@WNTadvies.nl

Inhoud

1.	Veranderingen (WNT-)normering 2023	3
1.1.	Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2023 met 2,9% - 3,5%.....	3
1.2.	Hogere pensioenpremies door verhoging wettelijk pensioenmaximum.....	3
1.3.	Premieontwikkeling ABP (overheid, onderwijs en academische ziekenhuizen)	3
1.4.	Premieontwikkeling PFZW (zorgsector)	4
1.5.	Premieontwikkeling SPW (woningcorporaties).....	4
1.6.	Indexering 2023 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)	4
1.7.	Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2023	4
1.8.	Maximum ontslagvergoeding, samenloop met transitievergoeding	4
1.9.	Nadere toelichting bezoldiging tijdens non-activiteit, voorafgaand aan ontslag.	4
1.10.	Beleidsregels WNT 2023, geen inhoudelijke wijzigingen.	5
2.	Veranderingen sectorregelingen 2023.....	5
2.1.	Algemeen.....	5
2.2.	Sectorregeling onderwijs, nieuwe cao voor bestuurders in het funderend onderwijs.....	5
2.3.	Sectorregeling media-instellingen per 1 januari 2021	5
2.4.	Toepassing definitie van zorginstellingen die onder de WNT vallen blijft onduidelijk	5
3.	Aangekondigde wetswijzigingen	6
3.1.	Uitbreiding sectorregeling Zorg en Jeugdhulp naar onderaannemers?.....	6
3.2.	De definitie “gelieerde rechtspersoon” wordt niet uitgebreid (?)	6
3.3.	Vervanging van de Wet DBA (beoordeling arbeidsrelatie zelfstandigen)	6
3.4.	2 ^e Evaluatiewet WNT, verbetering en vereenvoudiging WNT	6
4.	Verslaggeving WNT	6
4.1.	Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2023, publicatiegrens verhoogd tot € 1.900	6
4.2.	Uitvoeringsregeling WNT 2023, ingrijpende aanpassing groepsverantwoording	6
4.3.	Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2022	7
4.4.	Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2022/Verantwoordingsmodel 2022.....	7
4.5.	Norm productieve uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking	7
4.6.	Controleprotocol WNT 2022, wijzigingen ten opzichte van 2021.....	7
	Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2023.....	8

1. Veranderingen (WNT-)normering 2023

1.1. Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2023 met 2,9% - 3,5%

Per 1 januari 2023 is het algemene WNT-maximum verhoogd van € 216.000 tot € 223.000, een verhoging van € 7.000 (3,2%) ten opzichte van het WNT-maximum 2022.

De wettelijke indexering volgt de ontwikkeling van de contractuele loonkosten bij de overheid in het jaar 2021. Deze komt uit op 2,9%. Het berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van 1.000, wat leidt tot een indexering met 3,2%.

Omdat de indexering is gekoppeld aan de indexcijfers van twee jaar eerder (2021) treedt er vertraging op in de doorwerking van de inflatie/loonkostenontwikkeling.

De WNT-maxima van de klassenindelingen in de zorg, het onderwijs, de media- en de woningcorporatie-sector zijn ook verhoogd met 2,9%. Door de afronding naar boven kan de verhoging per klasse verder oplopen tot 3,5%.

Voor zorgverzekeraars wordt (gedeeltelijk) aangesloten bij de loonkostenontwikkeling in de private markt. Deze maxima zijn verhoogd met 2,6% - 2,7%.

Zie voor de bedragen het [Overzicht WNT-normen 2023](#) van topinkomens.nl

1.2. Hogere pensioenpremies door verhoging wettelijk pensioenmaximum

Het werkgeversdeel van de pensioenpremies telt ook mee voor de WNT-bezoldiging. Bij het bepalen van de salarisruimte moet daarom ook rekening worden gehouden met de veranderingen in de pensioenpremies.

Per 1 januari 2023 is het pensioenmaximum met 12% verhoogd van € 114.866 naar € 128.810, als gevolg van de wettelijke koppeling van dit maximum aan de stijging van het minimumloon.

Dit leidt bij salarissen boven € 117.000 tot een hogere pensioenopbouw. En zowel voor de werkgever als voor de werknemer tot hogere pensioenpremies in vergelijking met 2022.

Een hogere pensioenpremie voor de werkgever leidt tot minder ruimte voor het salaris binnen het WNT-maximum. Een hogere premie voor de werknemer heeft geen effect op de salarisruimte, maar leidt wel tot een lager netto loon. De effecten van deze verhoging verschillen per pensioenregeling.

1.3. Premieontwikkeling ABP (overheid, onderwijs en academische ziekenhuizen)

De pensioenpremie van het ABP is per 1 januari verhoogd met 2,0 % naar 27,9%. Het werkgeversdeel van de premie is 70%.

Tegenover deze verhoging staat dat de premie voor de inkoop van het voorwaardelijk pensioen (3,0%) per 1 januari 2023 is vervallen. Deze premie werd geheel betaald door de werkgever.

Het effect van deze veranderingen is afhankelijk van de hoogte van het salaris. Drie voorbeelden.

ABP (inclusief effect premie voorwaardelijk pensioen)	Pensioenpremies werkgever 2023 t.o.v. 2022	Pensioenpremies werknemer 2023 t.o.v. 2022
Jaarsalaris € 100.000	€ 2.000 lager	Vrijwel gelijk
Jaarsalaris € 130.000	Vrijwel gelijk	€ 1.500 hoger
Jaarsalaris € 190.000	€ 1.700 lager	€ 1.500 hoger

1.4. Premieontwikkeling PFZW (zorgsector)

De pensioenpremie van het PFZW van 25,8% is niet veranderd. Het werkgeversdeel van de premie is 50%. Het effect van de overige veranderingen is afhankelijk van de hoogte van het salaris.

PFZW	Pensioenpremies werkgever 2023 t.o.v. 2022	Pensioenpremies werknemer 2023 t.o.v. 2022
Jaarsalaris € 100.000	€ 200 lager	€ 200 lager
Jaarsalaris € 130.000 en hoger	€ 1.600 hoger	€ 1.600 hoger

1.5. Premieontwikkeling SPW (woningcorporaties)

De pensioenpremie van het SPW van 27,0% is niet veranderd. Het werkgeversdeel van de premie is 70%. Het effect van de overige veranderingen is afhankelijk van de hoogte van het salaris.

SPW	Pensioenpremies werkgever 2023 t.o.v. 2022	Pensioenpremies werknemer 2023 t.o.v. 2022
Jaarsalaris € 100.000	€ 300 lager	€ 200 lager
Jaarsalaris € 130.000 en hoger	€ 2.300 hoger	€ 1.000 hoger

1.6. Indexering 2023 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)

De bezoldiging voor een interim-opdracht is per 1 januari 2023 gemaximeerd op de som van € 29.500 per maand voor de eerste 6 kalendermaanden + € 22.400 per maand voor de 7^e t/m de 12^e kalendermaand. De bedragen zijn verhoogd met circa 3,1%. Het uurtarief is nu gemaximeerd op € 212 (2022: € 206).

1.7. Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2023

Het WNT-maximum voor interne toezichthouders is gekoppeld aan het WNT-maximum van de instelling en stijgt dus ook met 2,9% - 3,5%.

In de zorg- en onderwijssector worden adviesregelingen van de verenigingen van toezichthouders gehanteerd met lagere maxima als uitgangspunt. Voor een RvC/RvT-lid is wordt in de adviesregelingen meestal een maximum van 8% van het bezoldigingsmaximum van de instelling en 12% voor een voorzitter van de RvC/RvT.

1.8. Maximum ontslagvergoeding, samenloop met transitievergoeding

De WNT kent een maximum ontslagvergoeding van € 75.000. Deze wordt niet geïndexeerd. Uitkeringen op grond van een wettelijk voorschrift vallen niet binnen deze normering. Aangezien de transitievergoeding voortvloeit uit de wet kan deze worden uitgekeerd naast de ontslagvergoeding, mits er sprake is van een ontslag op initiatief van de werkgever en aan de vereiste voorwaarden wordt voldaan. In een Vraag en Antwoord op topinkomens.nl zijn de [voorwaarden](#) nader toegelicht.

1.9. Nadere toelichting bezoldiging tijdens non-activiteit, voorafgaand aan ontslag.

In de WNT, artikel 2.10 2^e lid is geregeld dat de bezoldiging over de periode dat de topfunctionaris in beginsel wordt aangemerkt als ontslagvergoeding. Er zijn nogal wat uitzonderingen op deze regel die zijn opgenomen in artikel 2.10 en in de [Beleidsregels WNT](#).

Het saldo op te nemen vakantiedagen moet – ook bij de accountantscontrole - kunnen worden aangetoond aan de hand van de administratie. Dat geldt overigens ook als de niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald. Als met de topfunctionaris is overeengekomen dat niet opgenomen vakantiedagen mogen worden meegenomen naar een volgend jaar, dan is de administratie daarvan ook voor de RvC/RvT een jaarlijks terugkerend aandachtspunt.

1.10. Beleidsregels WNT 2023, geen inhoudelijke wijzigingen.

De wijzigingen blijven beperkt tot redactionele aanpassingen.

2. Veranderingen sectorregelingen 2023

2.1. Algemeen

De ministeriele regelingen voor de verschillende sectoren zijn afgezien van de aanpassing van de WNT-maxima en enkele vereenvoudigingen ongewijzigd gebleven.

2.2. Sectorregeling onderwijs, nieuwe cao voor bestuurders in het funderend onderwijs

In 2022 is een nieuwe cao voor deze bestuurders tot stand gekomen in de plaats van de afzonderlijke cao's voor bestuurders in het primair en het voortgezet onderwijs.

De belangrijkste veranderingen zijn:

- De indeling met 7 schalen is nu gelijk aan de WNT-klassenindeling.
- De vaste tredes (periodieken) per schaal zijn vervallen. Voor iedere schaal is een bandbreedte vastgesteld waarbij de bovengrens wat lager ligt dan het WNT-maximum van de betreffende klasse.
- Bestuurders worden in overleg tussen toezichthouder en bestuurder binnen de bandbreedte ingeschaald in de nieuwe systematiek. Er is ook een handreiking voor de inschaling gepubliceerd.
- De jaarlijkse indexering wordt door cao-partners vastgesteld.
- Voor de bestuurders met een hoger salaris dan op grond van de nieuwe schaalindeling is toegestaan, geldt overgangsrecht.

Verder is de terminologie van de sectorregeling aangepast. Dit is een technische aanpassing.

2.3. Sectorregeling media-instellingen per 1 januari 2021

De in 2021 ingevoerde sectorregeling voor media-instellingen is in 2022 aangepast in verband met de start van een nieuwe concessie- en erkenningsperiode.

In de praktijk zijn de gevolgen voor toepassing van de WNT nog niet duidelijk als het gaat om zg. samenwerkingsomroepen. Dit zal nog nader worden bekeken in samenhang met andere adviezen voor toepassing van de Mediawet.

Zie voor details [Wijziging Regeling OCW-sectoren](#)

2.4. Toepassing definitie van zorginstellingen die onder de WNT vallen blijft onduidelijk

In de update van vorig jaar werd al vastgesteld dat in de Aanpassingswet Wtza (AWtza) een nieuwe definitie is opgenomen van zorginstellingen die onder de WNT vallen. De WNT-plicht van zorginstellingen was tot en met 2021 gekoppeld aan de Wtzi-toelating. Vanwege het vervallen van de Wtzi-toelating is deze koppeling niet meer mogelijk. De nieuwe definitie is vanaf 1 januari 2022 opgenomen in de WNT, bijlage 1, onderdeel VWS.

In de memorie van toelichting bij de Aanpassingswet Wtza is echter aangegeven dat de reikwijdte van de WNT niet verandert. Toepassing van deze nieuwe omschrijving kan leiden tot onduidelijkheid, bijvoorbeeld bij onderaannemers die tot 2021 niet WNT-plichtig zijn, maar vanaf 2022 onder de nieuwe regels lijken te vallen.

In een [nieuwsbericht op jaarverslagenzorg](#) bevestigt het ministerie van VWS dat de instellingen die in 2021 onder de WNT vallen ook na 1 januari 2022 onder de WNT blijven vallen en dat er geen nieuwe groepen zorgaanbieders onder de WNT worden gebracht.

Daarmee zou dit geen issue zijn voor in 2021 bestaande instellingen, als de toepassing van de nieuwe wettelijke definitie tot een andere conclusie zou leiden.

Voor instellingen die gestart zijn na 1 januari 2022 moet de WNT-plicht worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe definitie. Dat geldt ook als er sprake is van een verandering in activiteiten. Vragen daarover kunnen beste aan het CIBG worden voorgelegd, om discussies achteraf met de accountant te voorkomen. Zie voor nadere informatie jaarverantwoordingzorg.nl.

3. Aangekondigde wetswijzigingen

3.1. Uitbreiding sectorregeling Zorg en Jeugdhulp naar onderaannemers?

Deze uitbreiding was in het voorjaar 2018 aangekondigd door de ministers van VWS en BZK, maar is nog steeds onderhanden werk.

Onderaannemers die ZvW of Wlz-zorg leveren en die gestart zijn na 2021 vallen inmiddels meestal wel onder de WNT door de gewijzigde definitie van zorginstellingen (zie 2.4).

3.2. De definitie “gelieerde rechtspersoon” wordt niet uitgebreid (?)

In het in juni 2019 gepubliceerde wetsvoorstel voor consultatie was ook een voorstel opgenomen om ook moedermaatschappijen van WNT-rechtspersonen als “gelieerde rechtspersoon” aan te merken. Dit zou gevolgen kunnen hebben voor topfunctionarissen van WNT-instellingen die (tevens) een dienstverband hebben met een moedermaatschappij.

Het lijkt erop dat dit voorstel niet zal worden ingevoerd.

3.3. Vervanging van de Wet DBA (beoordeling arbeidsrelatie zelfstandigen)

Er zijn inmiddels nieuwe voorstellen aangekondigd voor de aanpak van de vervanging van de Wet DBA. De beperking van de handhaving van de wet tot “kwaadwillenden” al meerdere keren verlengd. Medio 2023 wordt een nieuw wetsvoorstel ter consultatie voorgelegd.

3.4. 2^e Evaluatiewet WNT, verbetering en vereenvoudiging WNT

De minister van BZK heeft in september 2022 aangekondigd dat medio 2023 een conceptwetsvoorstel zal worden voorgelegd aan de Tweede Kamer.

Het voorstel zal vooral gericht zijn op verbetering en vereenvoudiging van de WNT, zonder afbreuk te doen aan de doeltreffendheid. Er zijn geen belangrijke veranderingen m.b.t. reikwijdte en normering voorzien.

4. Verslaggeving WNT

4.1. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2023, publicatiegrens verhoogd tot € 1.900

De bezoldiging van een topfunctionaris van minder dan € 1.900 per kalenderjaar (2022: € 1.800) hoeft niet te worden gepubliceerd.

4.2. Uitvoeringsregeling WNT 2023, ingrijpende aanpassing groepsverantwoording

De Uitvoeringsregeling gaat met ingang van 2023 uit van een ingrijpende aanpassing van de WNT-verantwoordingsplicht als gebruik wordt gemaakt van de WNT-groepsverantwoording.

Volgens de gewijzigde regeling moeten de bezoldigingsgegevens van elke verantwoorde functionaris per dienstverband worden vermeld.

Op grond van de bestaande regelgeving was het sinds 2014 voldoende als in de WNT-groepsverantwoording van elke topfunctionaris wordt aangegeven op welke rechtspersonen de verantwoording betrekking heeft.

Deze verandering kan leiden tot ingrijpende veranderingen in de opzet en omvang (!) van de WNT-verantwoording. De administratieve lasten en controlekosten zullen ongetwijfeld sterk stijgen.

De gewijzigde (interpretatie van de) regelgeving wordt van kracht per 1 januari 2023. Maar het is nog onduidelijk of dit ook gevolgen heeft voor de jaarrekening 2022 en of deze aanpassing zal moeten leiden tot foutherstel met terugwerkende kracht, als zou blijken dat interne doorbelastingen in het verleden hebben geleid tot onverschuldigde betalingen.

De beroepsorganisatie van accountants NBA heeft aangegeven dat het onderdeel groepsverantwoordingen van het Controleprotocol WNT 2022 daarom niet uitvoerbaar is zo lang overgangsbepalingen en handreikingen voor de uitvoering ontbreken. Zie [toelichting op het voorbehoud van de NBA](#) voor een nadere uitleg van de gevolgen van de gewijzigde regelgeving.

Wij volgen dit onderwerp op de pagina [WNT-groepsverantwoording](#) van de Kennisbank WNT. Deze pagina wordt bijgewerkt als er nieuwe ontwikkelingen te melden zijn.

4.3. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2022

In verband met de privacy van een niet-topfunctionaris met een bezoldiging boven het algemeen bezoldigingsmaximum wordt van deze functionaris bij de openbaarmaking voortaan een vermelding van de functie vereist en niet langer de vermelding van de begin- en einddatum van de vervulling van de functie.

4.4. Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2022/Verantwoordingsmodel 2022

Voor het boekjaar 2022 moet in beginsel worden uitgegaan van de Uitvoeringsregeling WNT (artikel 5) die van kracht was op [1 januari 2022](#).

Het ministerie van BZK publiceert jaarlijks een [Verantwoordingsmodel](#) als hulpmiddel voor het opstellen van de WNT-verantwoording. Het gebruik van de modellen is niet verplicht, de openbaarmakingsverplichtingen die zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling WNT zijn leidend.

4.5. Norm productieve uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Als er voor topfunctionarissen (vanaf de 13^e maand) geen deeltijdfactor is vastgelegd, dan kan deze worden berekend op basis van een norm voor het aantal productieve uren per jaar. Het aantal productieve uren wordt jaarlijks opnieuw berekend en gepubliceerd.

[Lees verder voor nadere informatie...](#)

4.6. Controleprotocol WNT 2022, wijzigingen ten opzichte van 2021

De veranderingen hebben betrekking op de wijzigingen die in de WNT-regelgeving zijn doorgevoerd

- De gewijzigde berekeningsmethodiek van de klassenindeling voor onderwijsinstellingen.
- De afkoop van uitkeringsrechten in verband met werkloosheid.
- WNT-plicht van zorginstellingen na invoering van de Wtza. (zie 2.4).
- Enkele technische/redactionele aanpassingen.

Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2023

		Onderwerp	✓
Januari	Update Klassenindeling	Update van de klassenindeling aan de hand van de actuele situatie en regelgeving. Check of aanpassing nodig is.	
Januari	Afbouw bezoldiging	Moet de bezoldiging in 2023 (verder) worden afgebouwd? Er zullen afspraken moeten worden gemaakt over de wijze waarop de afbouw plaatsvindt en hoe dit doorwerkt in het salaris.	
Januari	Aanpassing afspraken	Moeten de afspraken met de bestuurder(s) worden aangepast in verband met - de indexering van het WNT-maximum, - een gewijzigd bezoldigingsmaximum en/of - de verhoging van de onbelaste reiskosten-vergoeding van 19 cent naar 21 cent/km?	
Januari	Veranderingen overige arbeidsvoorwaarden	Check de eventuele gevolgen van veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenpremies, verhoging bijtelling leaseauto.	
Januari	Check vastlegging vakantiedagen	Als met de bestuurder is overeengekomen dat niet opgenomen vakantiedagen mogen worden meegenomen naar een volgend jaar, dan moeten deze aantoonbaar zijn (opgenomen in de verlofregistratie en in de reservering voor niet opgenomen verlofdagen).	
1 ^e kwartaal	Aanpassing Beloning RvT/RvC	Moet de beloning van commissarissen/interne toezichthouders worden aangepast?	
September	Publicatieplicht WNT	Check of de instelling heeft voldaan aan de publicatieplicht. Is de WNT-verantwoording van het vorig jaar gemakkelijk te vinden op de website van de instelling of de sector?	
December	Check verwerking bezoldigingsafpraak	Als er een totaal bedrag aan bezoldiging is afgesproken, laat dan checken of dit ook goed is verwerkt in de salarisadministratie. Correcties na afloop van het boekjaar zijn meestal complex.	
December	Check verwerking afbouw bezoldiging	Bij afbouw bezoldiging in 2023: Zelfde check als vorig punt.	