

Update Wet Normering Topinkomens (WNT) 2024

Jaarlijkse update voor interne toezichthouders/commissarissen en bestuurders

Deze update voor onze relaties geeft een overzicht van de belangrijkste veranderingen in 2024 ten opzichte van de stand per 1 januari 2023.

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 aanscherping van de regels voor de WNT-groepsverantwoording veroorzaakt veel problemen bij instellingen en accountants. Er moeten veel meer gegevens over interne doorbelastingen worden gerapporteerd. Bovendien hebben accountants aangegeven dat deze gegevens meestal niet controleerbaar zijn. Zie paragrafen 4.3 en 4.4 voor een uitgebreide toelichting.

In 2022 is de 2^e evaluatie van de WNT behandeld in de Tweede Kamer, maar dit heeft in 2023 nog niet geleid tot publicatie van het toegezegde conceptwetsvoorstel voor de 2^e evaluatiewet WNT.

In de bijlage hebben wij weer de WNT-aandachtspunten voor de remuneratiecommissie in 2024 op een rij gezet.

Onze **Kennisbank WNT** is weer geheel bijgewerkt naar de situatie van 2024.

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 2024	3
1.1.	Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2024 met 4,2% - 4,9%.....	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)	3
1.5.	Premieontwikkeling SPW (woningcorporaties).....	3
1.6.	Indexering 2024 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)	4
1.7.	Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2024	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 2024, geen inhoudelijke wijzigingen.	4
2.	Veranderingen sectorregelingen 2024.....	5
2.1.	Algemeen.....	5
2.2.	Sectorregeling onderwijs.....	5
3.	Aangekondigde wetswijzigingen	5
3.1.	Uitbreiding sectorregeling Zorg en Jeugdhulp naar onderaannemers?.....	5
3.2.	De definitie “gelieerde rechtspersoon” wordt niet uitgebreid (?)	5
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) 2024, publicatiegrens verhoogd tot € 2.100	6
4.2.	Uitvoeringsregeling WNT 2023, ingrijpende aanpassing groepsverantwoording	6
4.3.	De accountant kan aangepaste groepsverantwoording niet controleren.	7
4.4.	Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2023/Verantwoordingsmodel 2023.....	8
4.5.	Norm productieve uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking	8
4.6.	Controleprotocol WNT 2023, wijzigingen ten opzichte van 2022.....	8
	Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2024.....	9

1. Veranderingen (WNT-) normering 2024

1.1. Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2024 met 4,2% - 4,9%

Per 1 januari 2024 is het algemene WNT-maximum verhoogd van € 223.000 tot € 233.000, een verhoging van € 10.000 (4,5 %) ten opzichte van het WNT-maximum 2023.

De wettelijke indexering volgt de ontwikkeling van de contractuele loonkosten bij de overheid in het jaar 2022. Deze komt uit op 4,2%. Het berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van 1.000, wat leidt tot een indexering met 4,5%.

Een indexering met 4,2% lijkt laag in vergelijking met de algemene loonkostenontwikkeling bij de overheid van meer dan 7%. Omdat de indexering is gekoppeld aan de indexcijfers van twee jaar eerder (2022) treedt er vertraging op in de doorwerking van de inflatie/loonkostenontwikkeling. Bij ongewijzigd beleid zal er in 2025 sprake zijn van een inhaaleffect.

De WNT-maxima van de klassenindelingen in de zorg, het onderwijs, de media- en de woningcorporatie-sector zijn ook verhoogd met 4,2%. Door de afronding naar boven kan de verhoging per klasse verder oplopen tot 4,9%.

Voor zorgverzekeraars wordt (gedeeltelijk) aangesloten bij de loonkostenontwikkeling in de private markt. Deze maxima zijn verhoogd met 3,9 – 4,1%.

Zie voor de bedragen het [Overzicht WNT-normen 2024](#) 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 werd het pensioenmaximum al met 12% verhoogd als gevolg van de koppeling aan de stijging van het minimumloon. Per 1 januari 2024 is het maximum met 7% verhoogd tot € 137.800. Dit leidt bij salarissen boven circa € 120.000 tot een hogere pensioenopbouw en zowel voor de werkgever als voor de werknemer in het algemeen tot wat hogere pensioenpremies in vergelijking met 2023.

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)

Na een verhoging van de ABP-premies met 2% in 2023 is de premie per 1 januari 2024 verlaagd met 0,9 % naar 27,0%. Door de verlaging ontstaat ook iets meer salarisruimte.

Het werkgeversdeel van de premie is 70%.

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

1.4. Premieontwikkeling PFZW (zorgsector)

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

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.

1.6. Indexering 2024 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)

De bezoldiging voor een interim-opdracht is per 1 januari 2024 gemaximeerd op de som van € 30.800 per maand voor de eerste 6 kalendermaanden + € 23.400 per maand voor de 7^e t/m de 12^e kalendermaand. De bedragen zijn verhoogd met 4,1%. Het uurtarief is in 2024 gemaximeerd op € 221 (2023: € 212).

1.7. Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2024

Het WNT-maximum voor interne toezichthouders is gekoppeld aan het WNT-maximum van de instelling en wordt dus ook verhoogd met 4,2 – 4,9%.

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 in de WNT opgenomen maximum ontslagvergoeding van € 75.000 wordt niet jaarlijks 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 tijdens non-activiteit tijdens non-activiteit 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](#).

Zo wordt het opnemen van vakantiedagen niet als non-activiteit aangemerkt. 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 2024, geen inhoudelijke wijzigingen.

De wijzigingen zijn beperkt tot redactionele aanpassingen.

2. Veranderingen sectorregelingen 2024

2.1. Algemeen

De ministeriele regelingen voor de verschillende sectoren zijn, afgezien van de aanpassing van de WNT-maxima en enkele vereenvoudigingen, nauwelijks veranderd.

2.2. Sectorregeling onderwijs

De bezoldigingsmaxima voor de sector onderwijs zijn verhoogd met 4,2% en vervolgens afgerond naar boven.

Bestuurders in het funderend onderwijs vallen echter onder de cao voor bestuurders met een eigen indexering en inschalingsystematiek. Deze indexering wordt later in het jaar vastgesteld door de cao-partners.

De grenswaarden voor het criterium ‘totale baten’ worden verhoogd. Bij het bepalen van de WNT-bezoldigingsklasse in het onderwijs wordt gebruik gemaakt van drie criteria: totale baten, aantal bekostigde leerlingen/studenten, en het aantal onderwijssoorten of sectoren.

De complexiteitsscore voor totale baten wordt vastgesteld aan de hand van een tabel met grenswaarden (bijvoorbeeld: totale baten tussen € 25 en € 75 miljoen).

De grenswaarden zijn sinds 2016 niet aangepast en worden daarom nu geïndexeerd met 10,4%.

Bij het vaststellen van de complexiteitsscore 2024 moet worden uitgegaan van de nieuwe tabel en de totale baten van het jaar 2022.

Als de indexering van de grenswaarden leidt tot een indeling in een lagere klasse, dan kan er overgangsrecht worden toegepast.

Het ministerie van OCW geeft aan dat de grenswaarden in de toekomst periodiek zullen worden verhoogd.

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

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.

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. Medio 2024 wordt een nieuw wetsvoorstel ter consultatie voorgelegd.

Als nieuwe wetgeving tot gevolg heeft dat er sprake is van een dienstbetrekking voor de loonbelasting dan zal de opdrachtgever loonheffing moeten inhouden. Dit kan dan echter ook ingrijpende gevolgen hebben voor de beloning omdat de WNT-regeling voor interim-topfunctionarissen uitsluitend mag worden toegepast voor topfunctionarissen die niet op de loonlijst staan.

Zo lang er nog geen duidelijkheid is over de toepassing van de criteria zal de Belastingdienst de Wet DBA niet handhaven, tenzij er sprake is van "kwaadwillenden". Het naheffingsrisico voor de opdrachtgever is daarmee voorlopig beperkt tot situaties van opzet of fraude.

Zodra duidelijk is welke veranderingen worden doorgevoerd in de beoordelingscriteria zullen bestaande interim-overeenkomsten opnieuw moeten worden getoetst.

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

De minister van BZK had in september 2022 aangekondigd dat medio 2023 een conceptwetsvoorstel zou worden voorgelegd aan de Tweede Kamer. Dit naar aanleiding van de wetsevaluatie 2016 – 2020.

Inmiddels moet worden vastgesteld dat dit is vertraagd. Naar verwachting zal het demissionaire kabinet in de loop van 2024 een conceptwetsvoorstel voor consultatie publiceren.

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. Maar voor een nieuw kabinet kan de wetswijziging wel aanleiding zijn om nieuwe voorstellen in te brengen.

4. Verslaggeving WNT

4.1. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2024, publicatiegrens verhoogd tot € 2.100

De bezoldiging van een topfunctionaris van minder dan € 2.100 per kalenderjaar (2023: € 1.900) hoeft niet te worden gepubliceerd.

4.2. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2024, verduidelijking definities

In de Uitvoeringsregeling is een nadere toelichting opgenomen op de bezoldigingscomponenten verlof, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De toelichting sluit aan op de praktijk en heeft verder geen gevolgen.

4.3. Uitvoeringsregeling WNT 2023, ingrijpende aanpassing groepsverantwoording

N.B. De paragrafen 4.3 en 4.4 zijn relevant voor WNT-Instellingen die onderdeel zijn van een groep van rechtspersonen.

Het ministerie van BZK heeft in november 2022 een "verduidelijking" van de Uitvoeringsregeling WNT gepubliceerd, die ingrijpende gevolgen heeft voor de WNT-groepsverantwoording. Deze verandering is van kracht vanaf 1 januari 2023, maar had ook nog gevolgen voor de jaarrekening 2022.

Wat is een WNT-groepsverantwoording en wat moet er veranderen?

Bij een groep van rechtspersonen kan de organisatie ervoor kiezen om de WNT-gegevens van alle topfunctionarissen binnen de groep op te nemen in één van de jaarrekeningen van de groep. Dan is er sprake van een WNT-groepsverantwoording. Deze wijze van rapporteren is zowel efficiënt als transparant.

De tot 2022 in de praktijk gebruikelijke WNT-groepsverantwoording geeft inzicht in de bezoldiging die de topfunctionaris (TF) daadwerkelijk zelf heeft ontvangen. Daarnaast wordt vermeld hoe de kosten van de TF zijn doorberekend aan de WNT-instellingen binnen de groep, meestal in de vorm van een verdeelsleutel (%).

Als gevolg van de aanscherping door BZK moeten instellingen met een WNT-groepsverantwoording veel meer gegevens in die verantwoording gaan opnemen. Voor elke topfunctie die de TF binnen de groep vervult moet de bezoldiging worden berekend, gerapporteerd en getoetst aan de norm voor de betreffende WNT-instelling. De accountant moet ook de interne doorberekeningen voor iedere topfunctie controleren.

Dat lijkt misschien niet zo ingewikkeld. Maar de WNT hanteert voor een TF in loondienst een andere bezoldigingsdefinitie dan voor een TF die ter beschikking is gesteld door een groepsmaatschappij. Voor een in groepsverband ter beschikking gestelde TF moet de bezoldiging worden berekend en getoetst aan de regels voor extern ingehuurde functionarissen (o.a. interim-bestuurders). Deze definitieverschillen kunnen weer gaan leiden tot nieuwe complexe uitvoeringsvraagstukken en een aanzienlijke toename van de administratieve (WNT-) lasten voor deze instellingen.

4.4. De accountant kan de aangepaste groepsverantwoording niet controleren.

Het Controleprotocol WNT 2022 hield geen rekening met de aanscherping van de regeling. Daarom is in januari 2023 vastgesteld dat dit onderdeel van het controleprotocol voor 2022 niet meer uitvoerbaar was.

In overleg tussen ministerie en NBA is daarom besloten om geen accountantsverklaringen af te geven bij WNT-groepsverantwoordingen over het jaar 2022. De gegevens over 2022 zouden worden betrokken bij de controle over 2023.

Instellingen moesten de WNT-groepsverantwoording 2022 wel opstellen en publiceren.

In de loop van 2023 is duidelijk geworden dat de problemen rond de controle van de groepsverantwoordingen nog niet zijn opgelost.

Op 17 mei 2023 heeft de NBA het [standpunt](#) gepubliceerd dat WNT-groepsverantwoordingen over 2023 - uitgaande van de gepubliceerde regelgeving - ook niet controleerbaar zijn voor de accountant.

Er loopt eind 2023 nog steeds overleg tussen de NBA en het ministerie van BZK over werkbare oplossingen voor dit probleem. Of en wanneer dit leidt tot concrete oplossingen is nog onzeker. Gezien de planning voor de jaarafsluitingen zal er nu op korte termijn duidelijkheid moeten komen.

Instellingen zijn en blijven wettelijk verplicht om een WNT-verantwoording op te stellen en te publiceren volgens de huidige regelgeving. Maar zonder aanpassingen in de verantwoording kunnen er waarschijnlijk vrijwel geen goedkeurende accountantsverklaringen worden afgegeven bij WNT-groepsverantwoordingen over 2023.

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

4.5. Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2023/Verantwoordingsmodel 2023

Voor het boekjaar 2023 moet in beginsel worden uitgegaan van de Uitvoeringsregeling WNT(artikel 5) die van kracht was op [1 januari 2023](#).

Het ministerie van BZK publiceert jaarlijks een [Verantwoordingsmodel WNT](#) 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.

Het gepubliceerde verantwoordingsmodel 2023 bevat wel instructies voor de WNT-groepsverantwoordingen, uitgaande van de gewijzigde regelgeving.

4.6. 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...](#)

4.7. Controleprotocol WNT 2023, wijzigingen ten opzichte van 2022

Het Controleprotocol WNT is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2022 omdat er voor de meeste instellingen nauwelijks veranderingen in de WNT-regelgeving zijn doorgevoerd.

Het Controleprotocol WNT 2023 bevat nog geen nieuwe aanwijzingen voor de controle van de WNT-groepsverantwoording van rechtspersonen die deel uitmaken van een groep. Dat heeft gevolgen voor de accountantscontrole. Zie verder 4.3 en 4.4.

Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2024

		Onderwerp	✓
December/ Januari	Update Klassenindeling	Update van de klassenindeling aan de hand van de actuele situatie en regelgeving. Check of aanpassing nodig is.	
December/ 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 reiskostenvergoeding van 21 cent naar 23 cent/km?	
Januari	Veranderingen overige arbeidsvoorwaarden	Check de eventuele gevolgen van veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenpremies, aanpassing 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).	
December/ Januari	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.	