

## Update Wet Normering Topinkomens (WNT) 2026

Jaarlijkse update voor interne toezichthouders/commissarissen, bestuurders, controllers en hrm-professionals

Deze update voor onze relaties geeft een overzicht van de belangrijkste veranderingen in 2026 ten opzichte van de stand per 1 januari 2025. De wijzigingen van de WNT blijven dit jaar gelukkig voor de meeste instellingen beperkt tot de aanpassingen van de bezoldigingsmaxima en aanpassingen van enkele details.

In de bijlage hebben wij weer de WNT-aandachtspunten voor de remuneratiecommissie in 2026 op een rij gezet.

Onze **Kennisbank WNT** is weer geheel bijgewerkt naar de regelgeving voor 2026. De kennisbank is bereikbaar via de website [www.WNTadvies.nl](http://www.WNTadvies.nl) of rechtstreeks met [www.kennisbankWNT.nl](http://www.kennisbankWNT.nl)

### Tenslotte

Wij beantwoorden uiteraard graag uw verdere vragen.

Met vriendelijke groet,

**Drs Henk Jan van den Bosch RA** | [WNTadvies.nl](http://WNTadvies.nl)  
+31 6 2474 7600  
[vandenbosch@WNTadvies.nl](mailto:vandenbosch@WNTadvies.nl)



## Inhoud

|           |                                                                                                |          |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1.</b> | <b>Veranderingen (WNT-) normering 2026 .....</b>                                               | <b>3</b> |
| 1.1.      | Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2026 met 6,3% - 7,2%.....                                    | 3        |
| 1.2.      | Premieontwikkeling pensioenfondsen ABP, PFZW en SPW .....                                      | 3        |
| 1.3.      | Het maximale pensioengevend loon verandert niet in 2026.....                                   | 3        |
| 1.4.      | Indexering 2026 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden) .....                      | 4        |
| 1.5.      | Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2026 .....                                | 4        |
| 1.6.      | Maximum ontslagvergoeding, geen indexering .....                                               | 4        |
| <b>2.</b> | <b>Regelingen bij ontslag.....</b>                                                             | <b>4</b> |
| <b>3.</b> | <b>WNT-verantwoording en openbaarmaking.....</b>                                               | <b>4</b> |
| 3.1.      | Afronding deeltijdfactor op drie decimalen verplicht vanaf boekjaar 2025 .....                 | 4        |
| 3.2.      | Invloed van verlofrechten op de berekening van de deeltijdfactor .....                         | 5        |
| 3.3.      | Openbaarmaking WNT-verantwoordingen in BZK-domein vanaf boekjaar 2026.....                     | 5        |
| <b>4.</b> | <b>Veranderingen sectorregelingen 2026.....</b>                                                | <b>5</b> |
| 4.1.      | Algemeen.....                                                                                  | 5        |
| 4.2.      | Sectorregeling zorg en jeugdhulp, verhoging grenswaarden omzetcriterium met 30%. .....         | 5        |
| 4.3.      | Sectorregeling onderwijs.....                                                                  | 6        |
| <b>5.</b> | <b>Verslaggeving WNT .....</b>                                                                 | <b>6</b> |
| 5.1.      | Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2025, premie verzekering bestuurdersaansprakelijkheid ..... | 6        |
| 5.2.      | Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2025, deeltijdfactor afronden op drie decimalen .....       | 6        |
| 5.3.      | Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2026, verplichte publicatie op website rijksoverheid ..     | 7        |
| 5.4.      | Nog geen oplossing voor problematiek WNT-groepsverantwoording .....                            | 7        |
| 5.5.      | Problemen van de accountants met de aangepaste groepsverantwoording .....                      | 7        |
| 5.6.      | Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2025/Verantwoordingsmodel 2025.....                           | 8        |
| 5.7.      | Norm productieve uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking .....                         | 8        |
| 5.8.      | Controleprotocol WNT 2025, vrijwel gelijk aan 2024 .....                                       | 8        |
| <b>6.</b> | <b>Handhaving en aangekondigde wetswijzigingen .....</b>                                       | <b>8</b> |
| 6.1.      | Handhaving Wet DBA per 1 januari 2026.....                                                     | 8        |
| 6.2.      | Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR).....             | 9        |
| 6.3.      | 2 <sup>e</sup> Evaluatiewet WNT, verbetering en vereenvoudiging WNT .....                      | 9        |
|           | <b>Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2026... 10</b>           |          |

## 1. Veranderingen (WNT-) normering 2026

### 1.1. Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2026 met 6,3% - 7,2%

Per 1 januari 2026 is het algemene WNT-maximum verhoogd van € 246.000 tot € 262.000, een verhoging van € 16.000 (6,5%) ten opzichte van het WNT-maximum 2025.

De wettelijke indexering volgt de ontwikkeling van de contractuele loonkosten bij de overheid in het jaar 2024. Deze komt uit op 6,3%. Het berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van 1.000, wat leidt tot een indexering met 6,5%.

Door de indexering met 6,3% is de ontstane achterstand op de algemene loonontwikkeling weer ingelopen. Omdat de indexering is gekoppeld aan de indexcijfers van twee jaar eerder (2024) 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 6,3%. Door de afronding naar boven kan de verhoging per klasse verder oplopen tot 7,0%.

Voor zorgverzekeraars wordt (gedeeltelijk) aangesloten bij de loonkostenontwikkeling in de private markt. Deze maxima zijn verhoogd met 7,0 – 7,2% inclusief een kleine correctie op de indexering 2025.

Zie voor alle bedragen het [Overzicht WNT-normen 2026](#) van topinkomens.nl

### 1.2. Premieontwikkeling pensioenfondsen ABP, PFZW en SPW

De pensioenfondsen PFZW (zorgsector) en SPW (Woningcorporaties) zijn per 1 januari 2026 overgegaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Het grootste pensioenfonds in de semipublieke sector ABP(overheid, onderwijs en academische ziekenhuizen) volgt op 1 januari 2027.

De meeste premies zijn vrijwel onveranderd ten opzichte van 2025. De WIA-excedent premie (arbeidsongeschiktheidsverzekering) van het PFZW is (in %) aanzienlijk hoger dan in 2025, maar wordt nu uitsluitend berekend over het salaris boven het maximum van de loongrens voor de sociale verzekeringen.

### 1.3. Het maximale pensioengevend loon verandert niet in 2026

Evenals vorig jaar is het fiscaal maximum voor het pensioengevend loon voor 2026 vastgesteld op 137.800 euro. Het blijft daarmee gelijk aan het in 2024 geldende maximum.

De ontwikkeling van het maximale pensioengevend loon is wettelijk gekoppeld aan de indexering van het minimumloon. Bij het Belastingplan 2025 is echter een amendement aangenomen dat regelt dat het maximum pensioengevend loon in 2025 én 2026 niet zal worden aangepast.

Dit leidt ertoe dat de maximale pensioenpremie bij jaarsalarissen (exclusief pensioenpremies) boven € 137.800 zelfs iets lager uitkomt in vergelijking met 2025, omdat de franchises wel worden verhoogd.

Het werkgeversdeel van de pensioenpremies telt ook mee voor de WNT-bezoldiging. Bij het bepalen van de salarisruimte zijn ook de veranderingen in de pensioenpremies relevant. Een gelijkblijvende pensioenpremie voor de werkgever leidt bij indexering tot wat meer ruimte voor het salaris binnen het WNT-maximum. De effecten van deze verhoging verschillen per pensioenregeling en zijn mede afhankelijke van de hoogte van het salaris.

De berekeningsmethode voor het werkgeversdeel van de premie voor een pensioenregeling met leeftijdsafhankelijke pensioenpremies verandert in 2026 (Uitvoeringsregeling WNT artikel 2.4).

#### 1.4. Indexering 2026 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)

De bezoldiging voor een interim-opdracht is per 1 januari 2026 gemaximeerd op de som van € 34.800 per maand voor de eerste 6 kalendermaanden + € 26.500 per maand voor de 7<sup>e</sup> t/m de 12<sup>e</sup> kalendermaand. De bedragen zijn verhoogd met 6,4%.  
Het uurtarief is in 2026 gemaximeerd op € 250 (2025: € 235).

#### 1.5. Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2026

Het WNT-maximum voor interne toezichthouders is gekoppeld aan het WNT-maximum van de instelling en wordt dus ook verhoogd met 6,3 – 7,0%.

In de zorg- en onderwijs- en woningcorporatiesector 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 gehanteerd en 12% voor een voorzitter van de RvC/RvT.

#### 1.6. Maximum ontslagvergoeding, geen indexering

De in de WNT opgenomen maximum ontslagvergoeding van € 75.000 wordt niet jaarlijks geïndexeerd.

## 2. Regelingen bij ontslag

De regelingen bij ontslag zijn niet veranderd. Belangrijke regelingen zijn:

- Uitkeringen op grond van een wettelijk voorschrift worden niet genormeerd door de WNT. Een transitievergoeding kan onder voorwaarden worden aangemerkt als een uitkering op grond van een wettelijk voorschrift.
- Bezoldiging tijdens non-activiteit, voorafgaand aan ontslag wordt in beginsel aangemerkt als ontslagvergoeding. Er zijn nogal wat uitzonderingen op deze regel die zijn opgenomen in artikel 2.10 en in de Beleidsregels WNT.
- Het opnemen van vakantiedagen wordt niet als non-activiteit aangemerkt. Het verlofsaldo moet wel kunnen worden aangetoond aan de hand van de administratie. Een goede vastlegging van verlofsaldi van bestuurders is ook een aandachtspunt voor de RvC.
- Vergoeding wegens onregelmatige opzegging (Beleidsregels WNT 2026, artikel 10d).

## 3. WNT-verantwoording en openbaarmaking

### 3.1. Afronding deeltijdfactor op drie decimalen verplicht vanaf boekjaar 2025

In artikel 7 lid 3 van de Beleidsregels 2025 is opgenomen dat de deeltijdfactor met ingang van het boekjaar 2025 moet worden afgerond op drie decimalen. Bij de berekening van het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum en het maximum voor de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband wordt vervolgens uitgegaan van de afgeronde deeltijdfactor.

Een voltijds dienstverband wordt niet als 1,000 fte maar als 1 fte weergegeven.

De minimum deeltijdfactor (0,025) is vervallen.

### 3.2. Invloed van verlofrechten op de berekening van de deeltijdfactor

Als aan een topfunctionaris meer verlofrechten worden toegekend dan gebruikelijk voor de medewerkers van de instelling, dan kan dat aanleiding zijn tot een verlaging van de deeltijdfactor en daarmee leiden tot een lager bezoldigingsmaximum. In artikel 7 van de [Beleidsregels WNT 2026](#) is aangegeven hoe dit moet worden beoordeeld. In het kort: als met de topfunctionaris niet meer verlofrechten zijn afgesproken dan gebruikelijk voor de medewerkers van de instelling, dan zal er ook geen aanleiding zijn tot het verlagen van de deeltijdfactor.

### 3.3. Openbaarmaking WNT-verantwoordingen in BZK-domein vanaf boekjaar 2026

Instellingen moeten de WNT-gegevens gedurende 7 jaar via internet openbaar maken. Voor instellingen die onder het toezicht van de Eenheid toezicht WNT van het Ministerie van BZK vallen wordt de openbaarmaking op een algemene website van de Rijksoverheid verplicht vanaf het boekjaar 2026. Dit geldt onder andere voor WNT-verantwoordingen van de rijksoverheid, provincies, gemeenten en instellingen die onder de WNT vallen omdat zij subsidies van de overheid ontvangen.

## 4. Veranderingen sectorregelingen 2026

### 4.1. Algemeen

De ministeriele regelingen voor de meeste sectoren zijn, afgezien van de aanpassing van de WNT-maxima, nauwelijks veranderd. In de sector zorg en jeugdhulp is wel een belangrijke aanpassing doorgevoerd.

### 4.2. Sectorregeling zorg en jeugdhulp, verhoging grenswaarden omzetcriterium met 30%.

Bij het bepalen van de WNT-bezoldigingsklasse in de sector zorg en jeugdhulp wordt onder andere gebruik gemaakt van het criterium omzet. Onder 'omzet' wordt verstaan de som van de bedrijfsopbrengsten in het kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarin de beoordeling plaatsvindt.

De puntenscore voor de omzet wordt vastgesteld aan de hand van een tabel met grenswaarden, bijvoorbeeld een score van 2 punten bij een omzet tussen € 10 en € 50 miljoen.

De grenswaarden worden in 2026 voor het eerst sinds 2016 geïndexeerd. De verhoging met 30% (inclusief inhaalindexering vanaf 2016) zal tot gevolg hebben dat een aantal instellingen vanaf 2027 in een lagere bezoldigingsklasse wordt ingedeeld.

De verhoging leidt tot de volgende grenswaarden.

| Omzet in euro's regeling 2016 | Omzet in euro's regeling 2026 | Puntenscore |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------|
| minder dan 10 mln.            | Minder dan 13 mln.            | 1           |
| 10 tot 50 mln.                | 13 tot 65 mln.                | 2           |
| 50 tot 150 mln.               | 65 tot 195 mln.               | 3           |
| 150 tot 300 mln.              | 195 tot 390 mln.              | 4           |
| 300 mln. of meer              | 390 mln. of meer              | 5           |

Het ministerie van VWS heeft aangegeven dat de grenswaarden in de toekomst elke drie jaar zullen worden geïndexeerd.

### **De gevolgen van indeling in een lagere klasse voor de bezoldiging van de bestuurder**

Als een instelling op 1 januari 2026 op basis van de lagere omzetscore wordt ingedeeld in een lagere klasse, dan gaat op grond van het overgangsrecht (WNT artikel 7.3 lid 5) de verlaging van de klasse pas in op 1 januari 2027.

Vanaf 2027 kan vervolgens het gebruikelijke WNT-overgangsrecht worden toegepast. Bestaande afspraken worden gedurende vier jaar gerespecteerd en de overschrijding van het dan geldende bezoldigingsmaximum wordt vervolgens afgebouwd in de jaren 2031 – 2033.

Het overgangsrecht vervalt bij herbenoeming, tenzij sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling met een onbepaalde looptijd dan wel een looptijd tot na de herbenoeming.

Bij een nieuwe aanstelling in 2026 kan ook worden uitgegaan van de hogere klasse die gold in 2025 en het bezoldigingsmaximum van 2026. Zo'n afspraak valt vanaf 2027 wel direct onder het overgangsrecht.

### **De gevolgen van indeling in een lagere klasse voor de bezoldiging van de Raad van Toezicht**

Bij een indeling in een lagere klasse zal ook het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Toezicht en de toepassing van de adviesregeling een punt van aandacht zijn.

Zie ook de [publicatie van NVTZ](#) over dit onderwerp.

## **4.3. Sectorregeling onderwijs**

De WNT-bezoldigingsmaxima voor de sector onderwijs zijn verhoogd met 6,3% en vervolgens afgerond naar boven.

Bestuurders in het funderend onderwijs vallen echter onder de cao voor bestuurders met een eigen indexering. Bij de inschaling wordt wel uitgegaan van de klassenindeling van de WNT. De cao-indexering wordt later in het jaar vastgesteld door de cao-partners. De schaalsalarissen liggen wat lager dan de WNT-maxima van de betreffende klassen.

### **De grenswaarden voor het criterium 'totale baten' zijn niet veranderd.**

Bij het bepalen van de WNT-bezoldigingsklasse in het onderwijs wordt onder andere gebruik gemaakt van het criterium totale baten. De complexiteitsscore voor totale baten wordt vastgesteld aan de hand van een tabel met grenswaarden (bijvoorbeeld: totale baten tussen € 27,6 en € 82,8 miljoen).

De grenswaarden zijn in 2024 voor het eerst sinds 2016 geïndexeerd. Het ministerie van OCW heeft aangegeven dat de grenswaarden in de toekomst periodiek verder zullen worden verhoogd (geïndexeerd). Maar voor 2026 zijn de grenswaarden nog onveranderd.

## **5. Verslaggeving WNT**

### **5.1. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2025, premie verzekering bestuurdersaansprakelijkheid**

De premie of bijdrage van de werkgever voor bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen wordt vanaf 2025 altijd uitgezonderd van de bezoldiging, ongeacht of de werkgever deze premie heeft ondergebracht in de werkkostenregeling of niet. De accountant behoeft dit niet meer te controleren.

### **5.2. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2025, deeltijdfactor afronden op drie decimalen**

In de Beleidsregels WNT 2025 is nu een verplichte afronding van de deeltijdfactor op drie decimalen opgenomen. Aan de Uitvoeringsregeling is toegevoegd dat de deeltijdfactor in drie decimalen moet worden opgenomen in de WNT-verantwoording.

Maar een voltijds dienstverband wordt niet als 1,000 fte maar als 1 fte weergegeven.

### 5.3. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2026, verplichte publicatie op website rijksoverheid

Met ingang van het boekjaar 2026 zijn instellingen die onder de Eenheid toezicht WNT van het van het Ministerie van BZK vallen verplicht om de WNT-verantwoording te publiceren op een website van de Rijksoverheid. Instellingen kunnen ervoor kiezen om ook de verantwoording over 2025 op deze website te publiceren.

### 5.4. Nog geen oplossing voor problematiek WNT-groepsverantwoording

N.B. De paragrafen 5.4 en 5.5 zijn relevant voor WNT-Instellingen die onderdeel zijn van een groep van WNT-rechtspersonen.

Het ministerie van BZK heeft in november 2022 een “verduidelijking” van de Uitvoeringsregeling WNT gepubliceerd, met ingrijpende gevolgen voor de WNT-groepsverantwoordingen vanaf het boekjaar 2023.

De tot 2022 in de praktijk gebruikelijke WNT-groepsverantwoording gaf inzicht in de bezoldiging die de topfunctionaris (TF) daadwerkelijk zelf heeft ontvangen. Daarnaast werd 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 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 en/of de norm voor extern ingehuurd functionarissen (o.a. interim-bestuurders). De WNT hanteert voor een TF in loondienst een andere bezoldigingsdefinitie dan voor een TF die ter beschikking is gesteld door een groepsmaatschappij.

De accountant moet ook de interne doorberekeningen voor iedere topfunctie controleren (zie 5.4).

Het ministerie van BZK werkt in overleg met de NBA nog steeds aan een oplossing, maar het is nog niet duidelijk wanneer concrete voorstellen kunnen worden verwacht. Ondertussen leidt dit in de praktijk voor instellingen tot hogere administratieve lasten en problemen met de niet-goedkeurende accountantsverklaringen.

### 5.5. Problemen van de accountants met de aangepaste groepsverantwoording.

Vanwege de problemen is in overleg tussen ministerie en NBA begin 2023 besloten om geen accountantsverklaringen af te geven bij WNT-groepsverantwoordingen over het jaar 2022. Instellingen moesten de WNT-groepsverantwoording 2022 wel opstellen en publiceren.

Intensief overleg tussen de NBA en het ministerie van BZK tot begin 2024 heeft vervolgens niet geleid tot werkbare oplossingen voor de problemen. De NBA heeft daarop de [NBA Alert 47: Invloed intra-groep detachering op de controle van de WNT-verantwoording](#) gepubliceerd om de leden te ondersteunen bij de uitvoering van de controle. Vanwege de oncontroleerbaarheid van de intra-groepsdetachering werden veel instellingen bij de jaarafsluiting 2023 en 2024 geconfronteerd met een accountantsverklaring met beperking of een oordeelsonthouding.

De omvang van deze problematiek werd duidelijk bij de publicatie van de voortgangsrapportage van de WNT. In totaal hebben de ministeriele toezichthouders ruim 400 meldingen ontvangen van een oordeel met beperking of een oordeelsonthouding bij de controle van WNT-verantwoordingen over het kalenderjaar 2023 en 2024.

Het is te verwachten dat de NBA-Alert 47, al dan niet met kleine aanpassingen, ook voor het boekjaar 2025 van toepassing zal zijn.

## 5.6. Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2025/Verantwoordingsmodel 2025

Voor het boekjaar 2025 moet in beginsel worden uitgegaan van de Uitvoeringsregeling WNT(artikel 5) die van kracht was op 1 januari 2025.

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 Verantwoordingsmodel 2025 is vrijwel onveranderd ten opzichte van 2024.

## 5.7. Norm productieve uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

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

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

## 5.8. Controleprotocol WNT 2025, vrijwel gelijk aan 2024

Het Controleprotocol WNT is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2024 omdat er voor de meeste instellingen nauwelijks veranderingen in de WNT-regelgeving zijn doorgevoerd.

Het Controleprotocol WNT 2024 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 5.3 en 5.4.

# 6. Handhaving en aangekondigde wetswijzigingen

## 6.1. Handhaving Wet DBA per 1 januari 2026

De Belastingdienst had vorig jaar aangekondigd dat de Wet DBA (beoordeling arbeidsrelaties zelfstandigen) met ingang van 1 januari 2025 weer zal worden gehandhaafd. De Belastingdienst kan dan naheffingen opleggen aan de opdrachtgever als er sprake is van schijnzelfstandigheid, maar boetes zouden pas vanaf 2026 worden opgelegd.

Inmiddels is duidelijk geworden dat er ook in 2026 nog geen verzuimboetes bij schijnzelfstandigheid zullen worden opgelegd. Het kabinet heeft onder druk van de Tweede Kamer besloten de zogenoemde zachte landing ook in 2026 te verlengen.

De Belastingdienst blijft wel handhaven, maar zet eerst lichtere middelen in. Zo is te lezen in [deze brief](#) van de staatssecretaris. Dit betekent niet dat de Belastingdienst niets doet. Handhaving blijft bestaan. Ook in 2026 kunnen naheffingen loonbelasting worden opgelegd, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025. Daarnaast houdt de staatssecretaris de mogelijkheid open om vergrijpboetes op te leggen. Dat gebeurt alleen bij bewuste en ernstige overtredingen.

De handhaving kan gevolgen hebben bij overeenkomsten met topfunctionarissen (o.a. interim-managers) die werkzaam zijn als ZZP-er of via een eigen BV.

Het is de vraag hoe dit in de handhavingspraktijk vanaf 2026 concreet zal uitwerken. Het is in ieder geval een aandachtspunt voor de raden van toezicht van instellingen om de fiscale en WNT-risico's in kaart te brengen voor de bestuurders die niet in loondienst zijn.

Maar het standpunt van de Belastingdienst kan ook ingrijpende gevolgen hebben voor de aan de topfunctionaris uitbetaalde beloning omdat de WNT-regeling voor de bezoldiging van interim-topfunctionarissen voor de eerste 12 maanden niet meer mag worden toegepast.

Deze regeling geldt uitsluitend voor topfunctionarissen die niet op de loonlijst staan.

Blijkt er toch sprake te zijn geweest van een dienstbetrekking, dan kan met terugwerkende kracht vastgesteld dat een te hoge beloning is uitbetaald. De opdrachtgever zal in dat geval het teveel betaalde (de onverschuldigde betaling) op grond van de WNT moeten terugvorderen.

Zie voor een uitgebreide toelichting Vraag en Antwoord op [www.topinkomens.nl](http://www.topinkomens.nl) voor de gevolgen van de Wet DBA vanaf 2025 en de gevolgen van het opheffen van het handhavingsmoratorium.

## 6.2. Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR)

De mogelijke opvolger van de Wet DBA, de Wet VBAR geeft een toetsingskader dat het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen moet verduidelijken en beoogt schijnzelfstandigheid te verminderen. Het plan is dat de Wet VBAR (op zijn vroegst) per 1 juli 2026 de Wet DBA zal vervangen. Het wetgevingstraject loopt nog en zal wellicht ook meer duidelijkheid geven over de fiscale positie van interim-bestuurders.

## 6.3. 2<sup>e</sup> Evaluatiewet WNT, verbetering en vereenvoudiging WNT

Eind 2025 is een consultatievoorstel voor de 2<sup>e</sup> Evaluatiewet WNT gepubliceerd. Het voorstel is een vervolg op de wetsevaluatie die eind 2020 werd afgerond. Het gaat voornamelijk om technische aanpassingen, aanscherping/uitbreiding van regelgeving m.b.t. verantwoording en handhaving. De belangrijkste punten zijn

- Aanscherping indexeringsmethode bezoldigingsmaxima
- Toevoeging antidraaideurbepaling topfunctionaris zonder dienstbetrekking ok misbruik tegen te gaan
- Verplichte berekeningsmethodiek voor deeltijdfactor voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13<sup>e</sup> maand
- Automatische toekomstige jaarlijkse indexering van de maximale uitkering wegens beëindiging van het dienstverband (€ 75.000).
- Uitbreiden van de bevoegdheden voor toezicht en handhaving (opvragen gegevens)
- Toevoeging verplichting voor instellingen om een administratiesysteem voor de WNT aan te houden
- Verplicht toepassen van het WNT-Verantwoordingsmodel
- Afschaffen wettelijk verplichte rente over onverschuldigde betalingen
- Wijzigen van de regels voor uitzonderingsverzoeken voor het bezoldigingsmaximum

Het streven is om dit wetsvoorstel in het tweede kwartaal bij de Tweede Kamer in te laten dienen.

Het voorstel bevat nog geen oplossingen voor de knelpunten bij intra-concern-detachering (zie 5.4 en 5.5). De minister heeft aangegeven dat er een ander wetsvoorstel in voorbereiding is waarin een oplossing wordt gepresenteerd.

## Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2026

|                              |                                                | Onderwerp                                                                                                                                                                                                                                            | ✓ |
|------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| <b>December/<br/>Januari</b> | Update<br>Klassenindeling                      | Update van de klassenindeling aan de hand van de actuele situatie en regelgeving. Check of aanpassing nodig is.<br>Zorgsector: check of de verhoging van de grenswaarden van de omzet gevolgen heeft voor de klassenindeling.                        |   |
| <b>December/<br/>Januari</b> | Aanpassing<br>afspraken                        | Moeten de afspraken met de bestuurder(s) worden aangepast in verband met<br>- de indexering van het WNT-maximum,<br>- een gewijzigd bezoldigingsmaximum en/of<br>- overgangsrecht in verband met indeling in een lagere klasse vanaf 2027.           |   |
| <b>Januari</b>               | Veranderingen<br>overige<br>arbeidsvoorwaarden | Check de eventuele gevolgen van veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenpremies, aanpassing bijtelling leaseauto.                                                                                                              |   |
| <b>Januari</b>               | Check vastlegging<br>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). |   |
| <b>December/<br/>Januari</b> | Aanpassing<br>Beloning RvT/RvC                 | Moet de beloning van commissarissen/interne toezichthouders worden aangepast?<br>Zorgsector: is aanpassing van het beleid nodig in verband met indeling in een lagere klasse vanaf 2027?                                                             |   |
| <b>September</b>             | Publicatieplicht<br>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?                                                                        |   |
| <b>December</b>              | Check verwerking<br>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.                                                        |   |