

Veranderingen Wet Normering Topinkomens (WNT) 2020, zorgsector

Jaarlijkse update voor interne toezichthouders/commissarissen en bestuurders

Een nieuwe naam voor onze WNT-adviesdiensten! Vanaf 1 januari 2020 wordt de WNT-dienstverlening van Axyos voortgezet onder de naam WNTadvies.nl (www.WNTadvies.nl). Voor adviezen over beloningsbeleid is er een samenwerkingsverband tussen WNTadvies.nl en Axyos.

In deze update voor onze relaties vindt u een overzicht van de belangrijkste veranderingen in 2020 opzichte van de stand per 1 januari 2019.

De ontwikkeling in grote lijnen, nieuwe antimisbruikwetgeving en wetsevaluatie

Wat de WNT-normering van inkomens betreft zijn er geen belangrijke nieuwe veranderingen te melden.

In onze update van 2019 was al aangekondigd dat er voorstellen komen waarmee ook onderaannemers in de zorgsector onder de WNT zullen worden gebracht. Bovendien zullen topfunctionarissen die tevens een dienstverband hebben met moedermaatschappijen die nu niet onder de WNT vallen te maken krijgen met nieuwe beperkingen.

In juni 2019 is een consultatieversie van het wetsvoorstel gepubliceerd. Aansluitend hierop is in oktober een wetsvoorstel "Versterking WNT" voor advies voorgelegd aan de Raad van State. De Raad heeft haar advies uitgebracht dus vermoedelijk zal het wetsvoorstel binnenkort aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Deze veranderingen kunnen op zijn vroegst in werking treden op 1 januari 2021.

Daarnaast is in 2019 de tweede wetsevaluatie voortvarend van start gegaan met inventarisaties en onderzoeken die gericht zijn op doeltreffendheid, doelmatigheid en toekomstbestendigheid.

In oktober 2019 is een wetsvoorstel voor de vervanging van de Wet DBA door een andere aanpak ter consultatie voorgelegd. De voorstellen lijken goed aan te sluiten op de WNT-normering voor interim-bestuurders. Voor het overige is nog niet duidelijk of en hoe dit leidt tot verandering.

Vanaf 2020 krijgt weer een grote (laatste) groep topfunctionarissen te maken met afbouw van de bezoldiging. Het gaat onder andere om de topfunctionarissen die sinds de invoering per 1 januari 2016 van nieuwe klassenindelingen voor de zorgsector onder het overgangsrecht vallen. Dat proces met complexe berekeningen zal zorgvuldig moeten worden uitgevoerd om risico's van overschrijding te vermijden.

Tenslotte hebben wij de WNT-aandachtspunten voor goed werkgeverschap in 2020 op een rij gezet. Wij kunnen u uiteraard ondersteunen bij de uitwerking en beantwoorden graag uw verdere vragen.

Met vriendelijke groet,
WNTadvies.nl

Drs. Henk Jan van den Bosch RA
M 06 247 47 600
E vandenbosch@WNTadvies.nl
W www.WNTadvies.nl

Inhoudsopgave

1.	Veranderingen bezoldigingsmaxima en bezoldigingscomponenten 2020.....	3
1.1.	Indexering WNT-maxima 2020 3,3% - 3,9%	3
1.2.	Pensioenpremies voor de zorgsector vrijwel onveranderd.	3
1.3.	PAWW-premie (werknemersverzekering 3 ^e jaar WW)	3
1.4.	Indexering 2020 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)	3
1.5.	Hogere norm productieve uren interim-topfunctionarissen (vanaf 13 ^e maand).....	3
1.6.	Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2020	3
1.7.	Invloed btw voor commissarissen op de bezoldiging.....	4
1.8.	Wijziging sectorregelingen	4
2.	Te verwachten wetwijzigingen	4
2.1.	Uitbreiding toepassing sectorregeling Zorg en Jeugdhulp aangekondigd	4
2.2.	De definitie “gelieerde rechtspersoon” wordt uitgebreid naar boven?.....	4
3.	Verslaggeving WNT.....	4
3.1.	Uitvoeringsregeling WNT 2020, uitbreiding informatieplicht bij cumulatie van functies	4
3.2.	Verslaggeving 2020 gewerkte uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking WNT (eerste 12 maanden)	5
3.3.	Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2019	5
3.4.	Meer keuze voor de WNT-verantwoording bij een groep van rechtspersonen	5
3.5.	Afkoop van vakantiedagen telt niet altijd als bezoldiging.....	5
3.6.	Controleprotocol WNT 2019 is nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2018	5
4.	Overgangsrecht WNT	5
4.1.	Afbouw voor topfunctionarissen voor wie het overgangsrecht is gestart in 2013 - 2016.....	5
4.2.	Rekentool voor afbouw van de bezoldiging onder het overgangsrecht	6
4.3.	Berekening van de afbouw van de bezoldiging en van het nieuwe salaris is complex.	6
5.	Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2020	7

1. Veranderingen bezoldigingsmaxima en bezoldigingscomponenten 2020

1.1. Indexering WNT-maxima 2020 3,3% - 3,9%

Per 1 januari 2020 is het algemene WNT-maximum verhoogd van € 194.000 tot € 201.000, een verhoging van € 7.000 (3,6%) ten opzichte van het WNT-maximum 2019.

De wettelijke indexering volgt de ontwikkeling van de contractuele loonkosten bij de overheid in het jaar 2018 (+3,2%, inclusief effect hogere ABP-pensioenpremies in 2018). Het berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van 1.000.

De overige WNT-maxima van de klassenindelingen in de zorgsector zijn in principe verhoogd met 3,2%. Door afronding kan de verhoging per klasse verder oplopen tot 3,9%.

Zie voor de details het [Overzicht WNT-normen 2020](#)

1.2. Pensioenpremies voor de zorgsector vrijwel onveranderd.

Bij het bepalen van de salarisruimte moet ook rekening worden gehouden met de aanpassing van de pensioenpremies. De pensioenpremie van SPW (woningcorporaties) is met ingang van 1 januari 2020 verhoogd. Voor de pensioenpremies bij woningcorporaties moet rekening worden gehouden met een stijging van circa € 1.000 tot € 1.600 door deze premieverhoging en de verhoging van de fiscale aftoppingsgrens. De premiepercentages van het ABP en het pensioenfonds voor de zorgsector (PFZW) zijn vrijwel onveranderd, deze pensioenlasten komen in 2020 iets hoger uit door verhoging van de fiscale aftoppingsgrens.

1.3. PAWW-premie (werknemersverzekering 3^e jaar WW)

In verschillende sectoren is in de cao overeengekomen dat wordt deelgenomen aan de PAWW-regeling. Een PAWW-premie die wordt ingehouden op het salaris van de functionaris heeft geen effect voor de berekening van de bezoldiging. Als de werkgever een compensatie betaalt voor deze premie (cao) dan telt de compensatie als bezoldiging. Statutair bestuurders vallen als regel niet onder de cao, de PAWW regeling is dan hen ook niet van toepassing.

1.4. Indexering 2020 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)

De bezoldiging voor een interim-opdracht is per 1 januari 2020 gemaximeerd op de som van € 26.800 per maand voor de eerste 6 kalendermaanden + € 20.300 per maand voor de 7^e t/m de 12^e kalendermaand. De bedragen zijn verhoogd met 3,2%. Daarnaast is het uurtarief nu gemaximeerd op € 193 (2019: € 187).

1.5. Hogere norm productieve uren interim-topfunctionarissen (vanaf 13^e maand)

Als er geen deeltijdfactor is vastgelegd, dan kan deze worden berekend op basis van een norm voor het aantal productieve uren per jaar. Vanaf 2020 moet met een hogere norm worden gerekend. [Lees verder voor nadere informatie...](#)

1.6. Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2020

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

In de zorgsector wordt de adviesregelingen van NVTZ gehanteerd met lagere maxima als uitgangspunt.

1.7. Invloed btw voor commissarissen op de bezoldiging

De btw-plicht voor commissarissen en leden van de Raad van Toezicht staat weer volop in de belangstelling door een uitspraak van het Europese Hof waarbij werd geconcludeerd dat een commissaris met één commissariaat naast een functie in loondienst voor de btw niet als ondernemer kan worden aangemerkt.

Bovendien is de Kleineondernemersregeling voor de btw verruimd met ingang van 2020. Eventuele veranderingen in de btw-heffing hebben geen invloed op de (WNT-)bezoldiging. Nadere informatie kunt u vinden op de site www.BTWcommissaris.nl.

1.8. Wijziging sectorregelingen

Afgezien van de aanpassing van de WNT-maxima zijn de ministeriele regelingen voor de zorgsector vrijwel ongewijzigd gebleven. Enkele specifieke veranderingen zijn hieronder toegelicht.

2. Te verwachten wetswijzigingen

2.1. Uitbreiding toepassing sectorregeling Zorg en Jeugdhulp aangekondigd

Wat de zorginstellingen betreft is de toepassing van de WNT in de praktijk beperkt tot de instellingen die zijn toegelaten op grond van de WTZi (De Wet toelating zorginstellingen). De verantwoordelijke ministers van BZK en VWS hebben in het voorjaar 2018 aangekondigd dat de werking van de WNT zal worden uitgebreid. Ook onderaannemers in de zorg, die zelf niet over een WTZi-toelating (moeten) beschikken zullen onder de WNT en de sectorregeling Zorg en Jeugdhulp worden gebracht.

In het gepubliceerde wetsvoorstel voor consultatie (juni 2019) is de koppeling met de WTZi losgelaten. In plaats daarvan wordt de WNT-plicht gekoppeld aan het verlenen van zorg.

Inmiddels heeft de Raad van State advies uitgebracht over een wetsvoorstel "Versterking WNT". Dit zal dan naar verwachting in 2021 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Het consultatievoorstel heeft nogal wat reacties opgeleverd. Uit het wetsvoorstel zal nog moeten blijken in hoeverre dit nog heeft geleid tot aanpassingen.

Deze veranderingen kunnen op zijn vroegst in werking treden op 1 januari 2021.

2.2. De definitie "gelieerde rechtspersoon" wordt uitgebreid naar boven?

In het gepubliceerde wetsvoorstel voor consultatie is ook een voorstel opgenomen om ook moedermaatschappijen van WNT-rechtspersonen als "gelieerde rechtspersoon" aan te merken. Dit laatste kan gevolgen hebben voor topfunctionarissen van WNT-instellingen die (tevens) een dienstverband hebben met een moedermaatschappij.

Deze veranderingen kunnen op zijn vroegst in werking treden op 1 januari 2021.

3. Verslaggeving WNT

3.1. Uitvoeringsregeling WNT 2020, uitbreiding informatieplicht bij cumulatie van functies

In de Uitvoeringsregeling WNT zijn bepalingen opgenomen voor het verstrekken van gedetailleerde bezoldigingsinformatie bij een cumulatie van functies. Deze nieuwe informatieverplichtingen kunnen van toepassing zijn als een leidinggevend topfunctionaris tevens tegelijkertijd

- een ander dienstverband heeft bij de WNT-instelling
- een dienstverband heeft bij een gelieerde rechtspersoon
- een dienstbetrekking heeft als leidinggevend topfunctionaris bij een andere WNT-instelling

De nieuwe regels moeten worden toegepast vanaf het boekjaar 2020. De gevolgen voor de WNT-verantwoordelingen bij een groep van rechtspersonen zijn nog niet uitgewerkt. Het is bovendien nog niet duidelijk of en hoe deze gegevens in de accountantscontrole kunnen worden betrokken, aangezien het om informatie gaat die als regel niet beschikbaar is in de administratie van de WNT-instelling.

Het is voor de instellingen die hiermee te maken hebben aan te raden om in de loop van 2020 alvast te inventariseren welke nieuwe informatie moet worden opgeleverd en hoe dit kan worden georganiseerd.

3.2. Verslaggeving 2020 gewerkte uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking WNT (eerste 12 maanden)

Vanaf 2020 moet het aantal gewerkte uren worden opgenomen in de WNT-verantwoording.

3.3. Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2019

Voor het boekjaar 2019 moet worden uitgegaan van de Uitvoeringsregeling WNT (artikel 5) die van kracht was op 1 januari 2019.

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 openbaarmakingseisen die zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling WNT zijn leidend.

Omdat het verantwoordingsmodel in de loop der jaren door de toevoeging van nieuwe gedetailleerde informatie heeft WNTadvies.nl een lightversie ontwikkeld die toereikend is voor 9 van de 10 instellingen. Een [download van de lightversie](#) is te vinden op de site van WNTgids.nl.

3.4. Meer keuze voor de WNT-verantwoording bij een groep van rechtspersonen

De [Uitvoeringsregeling WNT artikel 5c, derde lid](#) maakt het voor een groep van rechtspersonen mogelijk om te kiezen in welke jaarrekening de WNT-verantwoording wordt opgenomen. In de jaarrekening(en) van de andere WNT-instellingen in de groep kan dan naar de betreffende jaarrekening worden verwezen. De WNT-verantwoording voor groepen kan hiermee worden vereenvoudigd omdat bij de verantwoording van de bezoldiging kan worden uitgegaan van geconsolideerde gegevens en een splitsing van de bezoldiging niet langer noodzakelijk is.

3.5. Afkoop van vakantiedagen telt niet altijd als bezoldiging

In de update van 2019 is al melding gemaakt van de mogelijkheid om niet opgenomen vakantiedagen bij beëindiging van het dienstverband op een eenvoudige manier af te kopen. Deze regeling geldt tot een maximum van 4 weken vakantie.

Als de afkoop leidt tot een extra overschrijding van de toegestane bezoldiging, dan wordt het bedrag van de extra overschrijding niet meer tot de bezoldiging gerekend. Zie verder Uitvoeringsregeling WNT, artikel 2 lid 2, onderdeel i.

3.6. Controleprotocol WNT 2019 is nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2018

Dit jaar zijn de wijzigingen beperkt tot tekstuele aanpassingen en enkele toegevoegde details als gevolg van veranderingen in de regelgeving (topfunctionarissen worden na beëindiging van hun topfunctie nog vier jaar genormeerd als topfunctionaris en verruiming mogelijkheden uitbetaling vakantiedagen).

4. Overgangsrecht WNT

4.1. Afbouw voor topfunctionarissen voor wie het overgangsrecht is gestart in 2013 - 2016.

Voor veel topfunctionarissen is de afbouw van de bezoldiging al gestart. Vanaf 2020 moet er ook worden afgebouwd door topfunctionarissen die als gevolg van de aanpassingen in de sectorregelingen vanaf 2016 (o.a. zorg) onder het overgangsrecht vallen.

4.2. Rekentool voor afbouw van de bezoldiging onder het overgangsrecht

Op de overheidswebsite www.topinkomens.nl is een [Rekentool](#) gepubliceerd, waarmee de afbouw van de bezoldiging onder het overgangsrecht kan worden berekend. Bij de accountantscontrole wordt gebruik gemaakt van de output van de tool.

De outputmogelijkheden van de Rekentool zijn beperkt.

WNTadvies.nl biedt een Excel-tool waarmee de afbouw op een eenvoudige wijze kan worden berekend en een oplossing wordt geboden om deze beperkingen te ondervangen

Zie <http://www.wntgids.nl/problemen-met-rekentool>

De Excel-tools houden ook rekening met compensatie voor een eerdere vrijwillige verlaging.

4.3. Berekening van de afbouw van de bezoldiging en van het nieuwe salaris is complex.

Als de eerste vier jaar van het overgangsrecht voorbij zijn, dan moet jaarlijks in januari de voor de topfunctionarissen maximaal toegestane bezoldiging onder het overgangsrecht worden berekend. De toegestane bezoldiging 2020 is inclusief pensioenpremies etc. Deze zal dus bovendien moeten worden teruggerekend naar een nieuw lager maandsalaris of worden verwerkt in andere bezoldigingscomponenten.

Zie voor een uitgebreide [toelichting met rekenvoorbeeld WNTgids.nl](#)

De berekening is een complex en foutgevoelig proces. Dat blijkt ook uit de verzoeken die wij regelmatig krijgen om instellingen hierbij op weg te helpen of te ondersteunen. Overschrijdingen van de toegestane bezoldiging leiden – hoe klein ook – tot terugvorderingen en complicaties bij de jaarafsluiting. Het is daarom aan te raden om in december een check uit te voeren op de voorlopige cijfers zodat eventuele verschillen nog kunnen worden gecorrigeerd in de salarisadministratie van het betreffende jaar.

5. Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2020

	Onderwerp	v
Januari	Moet de bezoldiging in 2020 (verder) worden afgebouwd? Dit geldt voor topfunctionarissen met een bezoldiging die op 1 januari 2013, 2014, 2015 of 2016 voor het eerst hoger was dan de WNT-norm. Er zullen afspraken moeten worden gemaakt over de wijze waarop de afbouw plaatsvindt en hoe dit doorwerkt in het salaris.	
Januari	Moeten de arbeidsvoorwaarden van de bestuurders worden aangepast in verband met de indexering van het WNT-maximum en/of een gewijzigd bezoldigingsmaximum?	
Januari	Check de eventuele gevolgen van veranderingen in secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenpremies, verhoging bijtelling leaseauto.	
Januari	Update van de klassenindeling aan de hand van de actuele situatie en regelgeving. Check of aanpassing nodig is.	
1^e kwartaal	Moet de beloning van commissarissen/interne toezichthouders worden aangepast? Check of de procedures voor de btw-heffing nog moeten worden aangepast.	
In de loop van 2020	Als er sprake is van cumulatie van functies, check dan welke nieuwe informatie vanaf 2020 moet worden gepubliceerd	
December	Bij afbouw bezoldiging in 2020: Check of de werkelijke bezoldiging binnen de norm blijft.	
December	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 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?.	