

Update Wet Normering Topinkomens (WNT) 2025

Jaarlijkse update voor interne toezichthouders/commissarissen en bestuurders

Deze update voor onze relaties geeft een overzicht van de belangrijkste veranderingen in 2025 ten opzichte van de stand per 1 januari 2024.

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 in 2023 veroorzaakt nog steeds veel problemen bij instellingen en accountants. Er moeten veel meer gegevens over interne doorbelastingen worden gerapporteerd. Bovendien komen accountants vaak tot de conclusie dat deze gegevens niet controleerbaar zijn en dat er met betrekking tot de WNT geen goedkeurende verklaring kan worden afgegeven. Zie paragrafen 4.4 en 4.5 voor een nadere toelichting.

De tweede wetsevaluatie WNT die in 2020 is afgerond heeft nog niet geleid tot publicatie van een wetsvoorstel voor de 2^e evaluatiewet WNT. Inmiddels komt de 3^e wetsevaluatie ook al in zicht.

De Belastingdienst zal in 2025 de wet DBA gaan handhaven. Dat kan ingrijpende financiële gevolgen hebben voor bestuurders die niet in loondienst zijn en op wie de ruimere WNT-normen (o.a. interim-managers) van toepassing zijn. Zie paragraaf 3.1 en 3.2.

In de bijlage hebben wij weer de WNT-aandachtspunten voor de remuneratiecommissie in 2025 op een rij gezet.

Onze **Kennisbank WNT** is weer geheel bijgewerkt naar de regelgeving voor 2025.

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 2025 | 3 |
| 1.1. | Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2025 met 5,4% - 6,2%..... | 3 |
| 1.2. | Premieontwikkeling pensioenfondsen ABP, PFZW en SPW | 3 |
| 1.3. | Het maximale pensioengevend loon verandert niet in 2025 en 2026..... | 3 |
| 1.4. | Indexering 2025 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden) | 3 |
| 1.5. | Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2025 | 4 |
| 1.6. | Maximum ontslagvergoeding, samenloop met transitievergoeding | 4 |
| 1.7. | Nadere toelichting bezoldiging tijdens non-activiteit, voorafgaand aan ontslag. | 4 |
| 1.8. | Beleidsregels WNT 2025, gevolgen vergoeding wegens onregelmatige opzegging | 4 |
| 1.9. | Beleidsregels WNT 2025, afronding deeltijdfactor op drie decimalen | 4 |
| 2. | Veranderingen sectorregelingen 2025..... | 5 |
| 2.1. | Algemeen..... | 5 |
| 2.2. | Sectorregeling onderwijs..... | 5 |
| 3. | Aangekondigde wetswijzigingen en handhaving..... | 5 |
| 3.1. | Opheffing handhavingsmoratorium Wet DBA per 1 januari 2025..... | 5 |
| 3.2. | Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR)..... | 6 |
| 3.3. | 2 ^e Evaluatiewet WNT, verbetering en vereenvoudiging WNT | 6 |
| 4. | Verslaggeving WNT | 6 |
| 4.1. | Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2025, premie verzekering bestuurdersaansprakelijkheid | 6 |
| 4.2. | Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar) 2025, deeltijdfactor afronden op drie decimalen | 7 |
| 4.3. | Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar 2025), toepassing WNT bij doorbetaaldloonregeling.... | 7 |
| 4.4. | Problematiek WNT-groepsverantwoording is nog lang niet opgelost..... | 7 |
| 4.5. | Problemen van de accountants met de aangepaste groepsverantwoording | 8 |
| 4.6. | Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2024/Verantwoordingsmodel 2024..... | 8 |
| 4.7. | Norm productieve uren topfunctionarissen zonder dienstbetrekking | 8 |
| 4.8. | Controleprotocol WNT 2024, vrijwel gelijk aan 2023 | 8 |
| | Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2025..... | 9 |

1. Veranderingen (WNT-) normering 2025

1.1. Indexering WNT-bezoldigingsmaxima 2025 met 5,4% - 6,2%

Per 1 januari 2025 is het algemene WNT-maximum verhoogd van € 233.000 tot € 246.000, een verhoging van € 13.000 (5,6%) ten opzichte van het WNT-maximum 2024.

De wettelijke indexering volgt de ontwikkeling van de contractuele loonkosten bij de overheid in het jaar 2023. Deze komt uit op 5,4%. Het berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van 1.000, wat leidt tot een indexering met 5,6%.

Met een indexering met 5,4% wordt de achterstand op de algemene loonontwikkeling enigszins ingelopen. Omdat de indexering is gekoppeld aan de indexcijfers van twee jaar eerder (2023) treedt er vertraging op in de doorwerking van de inflatie/loonkostenontwikkeling.

In 2026 zal er bij ongewijzigd beleid ook nog een inhaaleffect optreden.

De WNT-maxima van de klassenindelingen in de zorg, het onderwijs, de media- en de woningcorporatie-sector zijn ook verhoogd met 5,4 %. Door de afronding naar boven kan de verhoging per klasse verder oplopen tot 6,2%.

Voor zorgverzekeraars wordt (gedeeltelijk) aangesloten bij de loonkostenontwikkeling in de private markt. Deze maxima zijn verhoogd met 4,6%.

Zie voor de bedragen het [Overzicht WNT-normen 2025](#) van topinkomens.nl

1.2. Premieontwikkeling pensioenfondsen ABP, PFZW en SPW

De premiepercentages van de grote pensioenfondsen in de semipublieke sector ABP(overheid, onderwijs en academische ziekenhuizen), PFZW (zorgsector) en SPW (Woningcorporaties) zijn vrijwel onveranderd ten opzichte van 2024.

1.3. Het maximale pensioengevend loon verandert niet in 2025 en 2026

Het fiscaal maximale pensioengevend loon is voor 2025 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 2024, 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.

1.4. Indexering 2025 voor interim-topfunctionarissen (eerste 12 maanden)

De bezoldiging voor een interim-opdracht is per 1 januari 2025 gemaximeerd op de som van € 32.700 per maand voor de eerste 6 kalendermaanden + € 24.900 per maand voor de 7^e t/m de 12^e kalendermaand. De bedragen zijn verhoogd met 6,2-6,4%.

Het uurtarief is in 2025 gemaximeerd op € 235 (2024: € 221).

1.5. Maximum bezoldiging Raad van Toezicht/Commissarissen 2025

Het WNT-maximum voor interne toezichthouders is gekoppeld aan het WNT-maximum van de instelling en wordt dus ook verhoogd met 5,4 - 6,2%.

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, 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.

1.7. 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 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.

1.8. Beleidsregels WNT 2025, gevolgen vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Er is onder andere sprake van onregelmatige opzegging als de werkgever opzegt zonder rekening te houden met de juiste opzegtermijn of het juiste moment van opzeggen. Een nieuw artikel 10d geeft uitleg over de gevolgen van de WNT voor een hetzij tussen partijen overeengekomen, hetzij door de rechter toegekende (gefixeerde) schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Aanleiding tot dit nieuwe artikel is recente jurisprudentie.

Met het artikel 10d wordt verduidelijkt en zeker gesteld dat afspraken tussen partijen over schadevergoeding bij onregelmatige opzegging gemaximeerd zijn en blijven als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Hierop geldt alleen een uitzondering voor het deel van de schadevergoeding dat aangemerkt kan worden als rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeiend uit een wettelijk voorschrift, algemene bepaling van een cao voorwerknemers of een andere met vakbonden van werknemers overeengekomen collectieve regeling.

In de [publicatie van de Beleidsregels WNT 2025](#) (blz. 8) is een uitgebreide toelichting opgenomen.

1.9. Beleidsregels WNT 2025, afronding deeltijdfactor op drie decimalen

In artikel 7 lid 3 van de Beleidsregels 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.

2. Veranderingen sectorregelingen 2025

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 WNT-bezoldigingsmaxima voor de sector onderwijs zijn verhoogd met 5,4% en vervolgens afgerond naar boven.

Bestuurders in het funderend onderwijs vallen onder de cao voor bestuurders met een eigen indexering. Voor de inschaling wordt uitgegaan van de inschalingsystematiek 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 2025 zijn de grenswaarden onveranderd.

3. Aangekondigde wetwijzigingen en handhaving

3.1. Opheffing handhavingsmoratorium Wet DBA per 1 januari 2025

De Belastingdienst heeft 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. Er zullen in 2025 nog geen boetes worden opgelegd.

Tot en met 2024 werd er uitsluitend gehandhaafd als er sprake is van "kwaadwillenden". Het naheffingsrisico voor de opdrachtgever was daarmee voorlopig beperkt tot situaties van opzet of fraude.

De handhaving kan vanaf 2025 gevolgen hebben bij overeenkomsten met topfunctionarissen (o.a. interim-managers) die werkzaam zijn als ZZP-er of via een eigen BV.

De Belastingdienst geeft in het Handboek Loonheffingen (2024) aan dat uit vaste rechtspraak volgt, dat een bestuurder van een stichting in een formele gezagsverhouding tot de stichting staat. Of er materieel sprake is van een gezagsverhouding wordt in die gevallen irrelevant geacht.

De bestuurder van een stichting werkt - aldus de Belastingdienst - daarom formeel in dienstbetrekking indien hij gedurende zekere tijd verplicht is tot het verrichten van persoonlijke arbeid en hiervoor loon ontvangt.

Een bestuurder van een niet-beursgenoteerde vennootschap werkt volgens het handboek formeel in dienstbetrekking en staat onder gezag van de algemene vergadering van aandeelhouders, ook als hij daar zelf deel van uitmaakt.

Het is de vraag hoe dit in de handhavingspraktijk vanaf 2025 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.

Als de Belastingdienst het standpunt inneemt dat er sprake is van een dienstbetrekking voor de loonbelasting dan kan bij de opdrachtgever een naheffing voor de loonheffingen worden opgelegd. Voor 2025 zal er nog geen sprake zijn van boetes.

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 wordt achteraf met

terugwerkende kracht vastgesteld dat een te hoge beloning is uitbetaald. De opdrachtgever zal 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 voor [de gevolgen van de Wet DBA vanaf 2025](#) en [de gevolgen van het opheffen van het handhavingsmoratorium](#).

3.2. Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR)

Het plan is dat de Wet VBAR per 1 januari 2026 de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) vervangen. De Wet VBAR geeft een toetsingskader dat het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen moet verduidelijken en beoogt schijnzelfstandigheid te verminderen. De Raad van State heeft inmiddels in een advies aangegeven dat het wetsvoorstel beperkt bijdraagt aan een oplossing voor de problematiek.

Het definitieve wetsvoorstel dat in de loop van 2025 wordt voorgelegd aan de 2^e Kamer zal wellicht ook meer duidelijkheid geven over de fiscale positie van interim-bestuurders.

Als de eerder genoemde standpunten met betrekking tot bestuurders van stichtingen en niet-beursgenoteerde vennootschappen ongewijzigd blijven, dan kan de WNT-regeling voor bezoldiging van interim-topfunctionarissen voor de eerste 12 maanden in veel gevallen niet meer worden toegepast.

3.3. 2^e Evaluatiewet WNT, verbetering en vereenvoudiging WNT

De minister van BZK had in september 2022 aangekondigd dat medio 2023 een wetsvoorstel zou worden voorgelegd aan de Tweede Kamer. Dit naar aanleiding van de wetsevaluatie 2016 – 2020. Inmiddels moet worden vastgesteld dat dit aanzienlijk is vertraagd.

Het streven is nu om in de loop van 2025 een conceptwetsvoorstel ter consultatie voor te leggen.

Het voorstel zal vooral gericht zijn op verbetering en vereenvoudiging van de WNT, zonder afbreuk te doen aan de doeltreffendheid. Daarnaast zal het een oplossing moeten bieden voor de knelpunten bij intra-concern detachering (zie 4.4 en 4.5)

Er zijn geen belangrijke veranderingen m.b.t. reikwijdte en normering voorzien.

4. Verslaggeving WNT

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Uitvoeringsregeling WNT (boekjaar 2025), toepassing WNT bij doorbetaaldloonregeling

In de Uitvoeringsregeling WNT is verduidelijkt hoe toepassing van de doorbetaaldloonregeling moet worden verwerkt in de WNT-verantwoording.

Deze in de Wet op de Loonbelasting opgenomen regeling kan worden toegepast in de situatie dat een werknemer naast de hoofd-dienstbetrekking bij een werkgever (de hoofdwerkgever) een nevendienstbetrekking heeft bij een andere werkgever (de doorbetaler).

De doorbetaler betaalt op grond van deze regeling het vastgestelde loon niet rechtstreeks aan de werknemer, maar betaalt dit aan de hoofdwerkgever. De hoofd-werkgever betaalt het vastgestelde loon uit aan de werknemer en doet aangifte loonheffingen.

Een van de voorwaarden voor deze regeling is dat de nevendienstbetrekkingen moeten worden vervuld uit hoofde van de hoofd-dienstbetrekking. Er moet dus sprake zijn van een samenhang tussen de dienstbetrekkingen. Deze situatie verschilt van de zogenaamde intra concern detachering omdat bij de doorbetaaldloonregeling sprake is van functievervulling op grond van dienstbetrekking met elk van de deelnemende werkgevers, terwijl bij intra concern detachering sprake is van functievervulling op grond van dienstbetrekking met één werkgever die deze werknemer ter beschikking stelt aan de andere betrokken werkgevers, alwaar de functie wordt vervuld anders dan op grond van dienstbetrekking.

In de [publicatie van de Uitvoeringsregeling WNT 2025](#) is een uitgebreide toelichting opgenomen.

Er is ook een [nieuwe Vraag en Antwoord](#) gepubliceerd over dit onderwerp.

4.4. Problematiek WNT-groepsverantwoording is nog lang niet opgelost

N.B. De paragrafen 4.4 en 4.5 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 had voor de WNT-groepsverantwoording vanaf het boekjaar 2023.

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 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 4.5).

Een oplossing voor deze problematiek is nog niet echt in zicht. Het ministerie van BZK heeft in de voortgangsrapportage van de WNT van december 2024 aangegeven ernaar te streven om in het wetsvoorstel van de 2^e Evaluatiewet WNT ook een oplossing te presenteren voor de knelpunten in de uitvoering en controle van de WNT-verantwoording bij intra-concern-detachering.

Ondertussen leidt dit in de praktijk voor instellingen tot hogere administratieve lasten en problemen met de niet-goedkeurende accountantsverklaringen.

4.5. Problemen van de accountants met de aangepaste groepsverantwoording.

In overleg tussen ministerie en NBA was begin 2023 al besloten om geen accountantsverklaringen af te geven bij WNT-groepsverantwoordingen over het jaar 2022.

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

In de loop van 2023 werd duidelijk dat de problemen rond de controle van de groepsverantwoordingen nog niet zijn opgelost. De NBA had in mei 2023 al het [standpunt](#) gepubliceerd dat WNT-groepsverantwoordingen over 2023 - uitgaande van de gepubliceerde regelgeving - niet controleerbaar zijn voor de accountant.

Intensief overleg tussen de NBA en het ministerie van BZK tot begin 2024 heeft 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 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 circa 440 meldingen ontvangen van een oordeel met beperking of een oordeelsonthouding bij de controle van WNT-verantwoordingen over het kalenderjaar 2023.

Het is te verwachten dat de NBA-Alert 47, al dan niet met kleine aanpassingen, ook voor de boekjaren 2024 en 2025 van toepassing zal zijn.

4.6. Verslaggevingseisen WNT boekjaar 2024/Verantwoordingsmodel 2024

Voor het boekjaar 2024 moet in beginsel worden uitgegaan van de Uitvoeringsregeling WNT(artikel 5) die van kracht was op [1 januari 2024](#).

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 2024 is vrijwel onveranderd ten opzichte van 2023.

4.7. 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. Deze norm wordt jaarlijks opnieuw berekend en gepubliceerd.

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

4.8. Controleprotocol WNT 2024, vrijwel gelijk aan 2023

Het Controleprotocol WNT is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2023 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 4.4 en 4.5.

Bijlage: Aandachtspunten voor de RvC/RvT (remuneratiecommissie) in 2025

| | | 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 | |
| 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. | |