

# De Wet normering topinkomens (WNT) in vogelvlucht



**De Wet normering topinkomens (WNT) heeft als doel het aan banden leggen van excessieve beloningen in de (semi-)publieke sector. Topfunctionarissen mogen dan geen te hoge beloning krijgen. Deze wet is al verschillende keren ingrijpend gewijzigd. Het is dus van groot belang dat u regelmatig toetst of uw organisatie (nog) aan de WNT voldoet. Met welke beloningsgrenzen moet u rekening houden?**

De WNT maakt een grote inbreuk op uw contractsvrijheid. Organisaties die onder de WNT vallen, hebben namelijk niet meer de mogelijkheid om naar eigen inzicht beloningsafspraken te maken met hun bestuurders en toezichthouders.

De WNT kent strikte normen en sancties bij een overtreding. Om de beloningen te reguleren, is er niet alleen een beloningsmaximum, maar ook een publicatieverplichting. Hierdoor is de WNT ook relevant voor organisaties die hun topfunctionarissen al onder het maximum belonen.

Ten tijde van de invoering van de WNT in 2013 bedroeg het beloningsmaximum nog rond de € 228.000 bruto. In 2015 werd dit in één klap beperkt tot € 178.000. Sindsdien is het maximum wel weer jaarlijks geïndexeerd.

Voor enkele sectoren, waaronder bijvoorbeeld de zorg, onderwijs en woningcorporaties, staan in de WNT specifieke beloningsregels, waarin afwijkende beloningsmaxima zijn opgenomen. De overheid wijzigt de beloningsregels jaarlijks per 1 januari. Hierdoor wijzigen ook de lagere beloningsnormen.

### Verschillen per sector

De beloningsnorm in 2024 is € 233.000 bruto per jaar. Het kan zijn dat voor u een lager maximum geldt. Welke limiet u moet toepassen, wordt bepaald aan de hand van een klassensysteem, dat verschilt per sector.

Een organisatie krijgt punten toegekend op het gebied van kennisintensiteit, aantal taken, financieringsbronnen en omzet. Het totaal aantal punten bepaalt de klasse van uw organisatie en dus welke beloning u maximaal mag ontvangen. Een [overzicht van alle bezoldigingsmaxima](#) staat op de site van de overheid.

### WNT-register geeft aan of organisatie onder WNT valt

Is de WNT van toepassing op uw organisatie? Dit geldt in ieder geval voor de organisaties die zijn opgenomen in het [WNT-register](#). In dit register staan de namen van de organisaties die onder de WNT en onder het toezicht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties vallen.

De organisaties die onder toezicht staan van een andere WNT-toezichthouder, staan niet in dit register. Dit zijn organisaties op het beleidsterrein van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), woningcorporaties, onderwijsinstellingen en andere instellingen op het beleidsterrein van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

### Bepaal of uw organisatie een topfunctionaris heeft

Let wel, als een organisatie niet in het register staat, is het mogelijk dat de WNT toch van toepassing is.

Bekijk ook de [infographic Valt uw instelling onder de WNT?](#)

Geldt de WNT voor uw organisatie, dan mogen de topfunctionarissen geen hogere beloning ontvangen dan de WNT-norm. De vraag rijst dan: wie u moet aanmerken als topfunctionaris? Dit verschilt per organisatie, maar het betreft samengevat alle personen die leidinggeven aan de gehele organisatie.

Het gaat dan in elk geval om leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen, zoals de raad van bestuur en de raad van toezicht. Een directeur P&O of een locatiedirecteur in uw organisatie is in principe geen topfunctionaris, tenzij diegene bijvoorbeeld lid is van een centraal managementteam dat beslissingen neemt voor de gehele organisatie.

### Zelf verantwoordelijk voor toepassing van de WNT

Sinds de invoering van de wet is deze al verschillende keren gewijzigd. In de toekomst zullen de ontwikkelingen in de WNT doorgaan. Zo is verbetering van anti-misbruikbepalingen gewenst en past de overheid de lagere regelgeving, zoals de beleidsregels bij de WNT, regelmatig aan.

#### Controleer of WNT geldt

U moet zelf onderzoeken of de WNT voor uw organisatie geldt. U wordt dus niet op voorhand aangeschreven door de overheid. Het is ook van groot belang dat u regelmatig toetst of uw organisatie (nog steeds) aan de normen en verplichtingen van de WNT voldoet. Het is immers uw eigen verantwoordelijkheid om dat te controleren.

Als bij de handhaving van de wet blijkt dat uw organisatie de WNT-voorschriften ten onrechte niet heeft nageleefd, kan dit tot sancties leiden. Het is dus cruciaal dat u de werkingssfeer van de WNT nauwkeurig bestudeert.

### Beloningsplafond en meldingsplicht gelden

Voor een organisatie die onder de WNT valt, geldt niet alleen het beloningsplafond, maar ook een meldingsplicht. In de jaarrekening van uw organisatie moet u daarom de beloningen en eventuele ontslagvergoedingen van alle topfunctionarissen vermelden, ook als deze onder de WNT-norm liggen. U vermeldt de naam, beloning, functie, duur en omvang van het dienstverband en de individueel toepasselijke WNT-norm.

Voor 'gewone' functionarissen in uw organisatie geldt weliswaar geen beloningslimiet, maar beloningen of ontslagvergoedingen die aan hen zijn toegekend en die boven de WNTnorm liggen, moet u wel in de jaarrekening opnemen. Daarnaast moet u deze gegevens over de functionaris (digitaal) melden aan het ministerie van VWS.

### Let op beloningscomponenten

Om te kunnen voldoen aan de WNT-verplichtingen is het belangrijk om te weten welke beloningscomponenten u moet meenemen voor het beoordelen van de hoogte van de beloning. De WNT rekent bijna iedere tegenprestatie voor de verrichte arbeid tot de 'bezoldiging'.

Vanzelfsprekend gaat het dan om het brutoloon, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en bonussen. Ook de fiscale bijtelling voor de auto van de zaak, bindingspremies en belaste reiskostenvergoedingen vallen onder het WNT-loon.

Onbelaste vergoedingen, zoals reiskostenvergoedingen tot het onbelaste maximum per kilometer, behoren niet tot bezoldiging als bedoeld in de WNT. Het werkgeversdeel van de premies voor verplichte sociale verzekeringen hoeft u ook niet mee te rekenen.

### **Let op hoogte ontslagvergoeding**

Een organisatie mag aan een topfunctionaris geen hogere ontslagvergoeding betalen dan zijn jaarsalaris in het jaar vóór zijn ontslag, tot een maximum van € 75.000 bruto. Als de topfunctionaris parttime werkt, geldt het maximum naar rato.

Als een rechter een hogere ontslagvergoeding aan de topfunctionaris toekent, is geen sprake van een bovenmatige ontslagvergoeding. In dat geval kan de minister het hogere bedrag dus ook niet terugvorderen. Hierover leest u verderop in dit artikel meer.

Uitkeringen die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of een wettelijk voorschrift zijn uitgezonderd van de normering van de ontslaguitkering. Deze uitkeringen kunnen dus hoger zijn dan het jaarsalaris en € 75.000 bruto.

Ook zijn uitkeringen die voortvloeien uit niet algemeen verbindend verklaarde cao's of andere collectieve regelingen uitgezonderd. Het moet daarbij gaan om collectieve regelingen waarop de individuele topfunctionaris geen invloed heeft gehad.

### **Te veel betaalde salaris terugvorderen**

Als uw organisatie hogere beloningen of ontslagvergoedingen toekent dan volgens de WNT is toegestaan, kan de minister hetgeen boven de norm is betaald aanmerken als onverschuldigde betaling. Uw organisatie moet het te veel betaalde dan terugvorderen bij de topfunctionaris.

Doen partijen dit niet uit zichzelf, dan kan de minister van VWS dit afdwingen. De minister heeft dit enkele keren ook daadwerkelijk gedaan. Uw organisatie wil de bestuurders en toezichthouders natuurlijk een passende beloning toekennen. Het loont daarom om de mogelijkheden van het overgangsrecht en een strategische inzet van beloningscomponenten te bestuderen.

Daarnaast is het van belang dat u regelmatig toetst of afspraken over beloningen en ontslagvergoedingen voldoen aan de WNT, zodat u beloningen niet hoeft terug te vorderen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Elisabeth Klein Hofmeijer, advocaat arbeidsrecht bij [Marxman Advocaten](#)

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)