

# Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Op 13 november 2012 heeft de Eerste Kamer met algemene stemmen de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) aanvaard. De WNT is op 1 januari 2013 in werking getreden. De WNT vervangt de Wopt (Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens) die tegelijkertijd werd ingetrokken. In dit artikel wordt nader ingegaan op de WNT.

## Wat wordt met de WNT beoogd?

De Memorie van toelichting<sup>1</sup> noemt drie doelstellingen van de WNT. De eerste doelstelling is te voorzien in een democratisch gelegitimeerd instrument op basis waarvan normen en verplichtingen kunnen worden opgelegd ten aanzien van de bezoldiging van bestuurders en andere topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector. Het tweede doel van de wet is af te bakenen welke instellingen en organisaties tot de publieke respectievelijk semipublieke sector worden gerekend en te bepalen wat dat betekent voor het bezoldigingsbeleid voor topfunctionarissen dat de bedoelde sectoren dienen te voeren. De derde doelstelling van de wet is te verhinderen dat de instellingen in de publieke en semipublieke sectoren rechtens in staat zijn bovenmatige bezoldigingen toe te kennen.

Deze doelstellingen zijn in de WNT verwerkt door:

- aan te geven op welke organisaties de WNT van toepassing is;
- aan te geven wat onder een topfunctionaris wordt verstaan;
- het stellen van een bezoldigingsmaximum aan topfunctionarissen;
- een verbod op bonussen of andere variabele beloningen aan topfunctionarissen;
- een verbod op non-activiteitsregelingen voor topfunctionarissen;
- een verbod op hoge beëindigingsvergoedingen aan topfunctionarissen;
- uniforme openbaarmakingsverplichtingen voor organisaties waarop de WNT van toepassing is.

## Welke organisaties vallen onder de WNT?

De hierna genoemde publiekrechtelijke organisaties vallen onder de WNT:

1. Organisaties waarover de ministers, op grond van de Comptabiliteitswet 2001, gehouden zijn financiële verantwoording af te leggen, bijvoorbeeld ministeries en de Autoriteit Consument en Markt;
2. Provincies, gemeenten en waterschappen;
3. Publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties, bijvoorbeeld bedrijfsschappen zoals het Bedrijfschap Horeca;
4. Publiekrechtelijke beroepsorganisaties zoals de Nederlandse Orde van Advocaten en de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA);
5. Andere lichamen waaraan krachtens de Grondwet verordenende bevoegdheid is toegekend;
6. Europese groeperingen voor territoriale samenwerking (EGTS) met een statutaire zetel in Nederland;
7. Andere bij of krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen voor zover niet opgenomen in de bijlagen 1, 2 en 3 bij de WNT. Bijvoorbeeld het Centraal Fonds voor de Volkshuisvesting (CFV) en Staatsbosbeheer.

De hierna genoemde semipubliekrechtelijke organisaties vallen onder de WNT.

1. Privaatrechtelijke zelfstandige bestuursorganen met openbaar gezag waarbij het uitoefenen van gezag de kernactiviteit van de rechtspersoon vormt. Bijvoorbeeld De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten;
2. Privaatrechtelijke rechtspersonen waarvan een of meer bestuursleden zijn benoemd door een publiekrechtelijke rechtspersoon of waarbinnen laatstgenoemde op andere wijze invloed heeft op het beheer en beleid. Hiervan zijn staatsdeelnemingen uitgezonderd;
3. In Nederland gevestigde rechtspersonen waaraan voor een periode van minimaal 3 opeenvolgende kalenderjaren een of meer overheids subsidies zijn verleend die samen jaarlijks meer bedragen dan € 500.000 en ten minste 50% van de jaarlijkse inkomsten. Deze criteria zijn opgenomen in het wetsvoorstel 'Aanpassingswet WNT' van 22 maart 2013. Dit wetsvoorstel zal na aanvaarding met terugwerkende kracht van toepassing worden per 1 januari 2013.

<sup>1</sup> Kamerstukken Tweede Kamer 32600, nr. 3 Memorie van toelichting.

En tenslotte de in de bijlagen van de WNT opgenomen rechtspersonen. Bijvoorbeeld:

- onderwijsinstellingen (publieke bekostiging);
- zorginstellingen;
- woningcorporaties;
- drinkwaterbedrijven;
- zorgverzekeraars.

In het wetsvoorstel 'Aanpassingswet WNT' worden de algemeen nut beogende instellingen (ANBI's) buiten het toepassingsbereik van de WNT geplaatst.

### Wat is een topfunctionaris?

De WNT definieert het begrip topfunctionaris voor instellingen in de (semi)publieke sector als:

1. de leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen;
2. de hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan en;
3. degene of degenen belast met de dagelijkse leiding.

In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel 'Aanpassingswet WNT' is het begrip 'topfunctionaris' verduidelijkt:

*Er dient sprake te zijn van leidinggeven aan de gehele organisatie. Het kan zijn dat bijvoorbeeld een vestigings- of locatiedirecteur niettemin als topfunctionaris aangemerkt dient te worden, namelijk in het geval dat de vestigingsdirecteuren samen het managementteam of het dagelijks bestuur uitmaken waarin beslissingen voor de gehele organisatie worden genomen. In lijn hiermee zal een directeur Financiën of een directeur P&O van een instelling alleen onder de definitie van topfunctionaris vallen, als deze deel uitmaakt van een centraal management- of directieteam.*

Per organisatie moet worden beoordeeld wie als topfunctionaris kwalificeert.

### Welke beloningsregimes kent de WNT?

De WNT regelt niet alleen de openbaarmaking van topinkomens in de publieke en semipublieke sector, maar stelt ook maxima aan de hoogte van die inkomens en tevens aan de ontslagvergoedingen. De WNT kent drie in zwaarte aflopende beloningsregimes. In het **eerste regime, het algemeen bezoldigingsregime**, mag de bezoldiging van topfunctionarissen in een boekjaar niet uitstijgen boven een bezoldigingsmaximum. Voor 2013 komt dit neer op een bedrag van € 187.340 aan brutobeloning, vermeerderd met componenten voor een gemaximeerde belaste onkostenvergoeding ad € 8.069 en het werkgeversdeel van het pensioen en andere beloningen betaalbaar op termijn ad € 33.190. Deze componenten zijn communicerende vaten. De maximale bezoldiging bedraagt in totaal dus € 228.599. Deze maxima worden jaarlijks per ministeriële regeling aangepast.

Het begrip bezoldiging zoals gehanteerd in de WNT is gebaseerd op de Richtlijnen van de

Raad voor de Jaarverslaggeving, hoofdstuk 271 'Personeelsbeloningen' en bestaat uit de volgende onderdelen:

1. de (bruto)beloning;
2. belaste vaste en variabele kostenvergoedingen;
3. beloningen betaalbaar op termijn met uitzondering van ontslagvergoedingen.

De beloning betreft volgens de WNT de som van de periodieke beloningen, winstdelingen en bonusbetalingen. Het gaat om de bruto overeengekomen bedragen en niet het fiscale loon. Er kan daarom niet worden volstaan met de fiscale jaaropgave of alleen de gegevens uit de loonadministratie. Voorts mogen er geen winstdelingen, bonusbetalingen of andere vormen van variabele beloning worden overeengekomen, tenzij dit bij algemene maatregel van bestuur wordt toegestaan

De ontslagvergoeding wordt gemaximeerd op € 75.000, dan wel een beloning plus voorzieningen betaalbaar op termijn over een periode van 12 maanden voorafgaande aan datum ontslag als dit lager is dan € 75.000. Ook een non-activiteitsregeling is verboden. Dit is een afspraak om het dienstverband op een later tijdstip te beëindigen dan het tijdstip waarop de topfunctionaris de uitoefening van zijn taken beëindigt.

De genoemde maxima gelden ook als de functie van topfunctionaris wordt vervuld door een functionaris die geen arbeidsovereenkomst heeft (bijvoorbeeld een interim-bestuurder), mits dit in een periode van achttien maanden voor meer dan zes maanden het geval is. Het is dus van belang een goede registratie van externe inhuren bij te houden.

Voor leden en de voorzitters van het hoogste toezichthoudende orgaan van een rechtspersoon of instelling geldt een maximale bezoldiging van respectievelijk 5% en 7,5% van het bezoldigingsmaximum dat op de organisatie van toepassing is, tenzij een hogere bezoldiging bij algemene maatregel van bestuur wordt toegestaan.

In het **tweede regime, het sectoraal bezoldigingsregime**, mag de beloning niet uitstijgen boven de voor die sector geldende norm. Deze norm wordt door de betrokken minister vastgesteld. Dit geldt momenteel maar voor één sector, te weten de zorgverzekeraars. Ook voor deze sector geldt de gemaximeerde ontslagvergoeding van € 75.000.

Het **derde regime, het openbaarmakingsregime**, is het regime waarvoor alleen een openbaarmakingsverplichting geldt. Dit houdt in dat de wetgever de beloning niet normeert. Momenteel geldt dit alleen voor het Nederlands loodswezen.

### Lagere bezoldigingsmaxima voor bepaalde sectoren

In de WNT is de mogelijkheid opgenomen tot het

vaststellen van een lager bezoldigingsmaximum c.q. de indeling in klassen binnen een bepaalde sector. De bewindslieden van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) evenals de minister voor Wonen en Rijksdienst hebben al van deze mogelijkheid gebruikgemaakt. Er is een klassenindeling met lagere bezoldigingsmaxima vastgesteld voor door het Rijk bekostigde onderwijsinstellingen en voor toegelaten instellingen volkshuisvesting zijnde de woningcorporaties. Vooral de lagere bezoldigingsmaxima bij woningcorporaties hebben voor behoorlijk wat ophef gezorgd binnen de sector. Zo geldt voor een woningcorporatie met minder dan 1.000 wooneenheden een maximale bezoldiging van € 60.000. Alleen voor woningcorporaties met meer dan 75.000 wooneenheden geldt het algemene bezoldigingsmaximum volgens regime 1 van thans € 228.599. Momenteel vallen twee corporaties onder die laatste categorie.

#### Overschrijding norm volgens WNT

Bij overschrijding van de bezoldigingsmaxima, maximale ontslagvergoeding of bij overtreding van het verbod van bonus/variabele beloning of van non-activiteitsregeling wordt het bedrag dat in strijd met de WNT is uitgekeerd als een onverschuldigde betaling gezien. Dit betekent dat dit bedrag door de instelling teruggevorderd moet worden van de betreffende topfunctionaris.

Een kwijtschelding van een onverschuldigde betaling of schenking die met de onverschuldigde betaling wordt verrekend is nietig volgens de WNT. Voor reguliere functionarissen geldt alleen een publicatieverplichting bij overschrijdingen van de WNT en is dus geen sprake van een onverschuldigde betaling.

#### Openbaarmaking in de WNT

Net als voorheen bij de Wopt dient volgens de WNT door instellingen ook verantwoording in de jaarrekening plaats te vinden. Dit geldt voor (gewezen) topfunctionarissen ongeacht of er sprake is van een overschrijding van de norm en voor reguliere functionarissen alleen indien sprake is van een betaling boven de norm. Voorts wordt de melding door de instelling bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) gehandhaafd.

De instelling vermeldt van iedere (gewezen) topfunctionaris de volgende gegevens van het huidige en vorige boekjaar in de jaarrekening:

- a. de naam;
- b. de beloning;
- c. de sociale verzekeringspremies<sup>2</sup>;
- d. de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;
- e. de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn;

- f. de functie of functies;
- g. de duur en omvang van het dienstverband in het boekjaar.

Daarnaast worden voor iedere (gewezen) topfunctionaris de navolgende gegevens in de jaarrekening opgenomen: de in het boekjaar verrichte uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband, de naam, de functie of functies die tijdens het dienstverband zijn bekleed en het jaar waarin het dienstverband is geëindigd.

Dezelfde gegevens, met uitzondering van de naam, moeten ook worden opgenomen van iedere andere medewerker van de organisatie wiens bezoldiging de maximale norm te boven gaat. Ook de ontslaguitkeringen moeten van iedere medewerker worden gemeld als deze de norm te boven gaan.

In de jaarrekening dient een betaling boven de norm als vordering op de betrokken topfunctionaris te worden opgenomen. Deze vordering dient altijd afzonderlijk te worden vermeld in de toelichting.

#### Rol van de externe accountant

De externe accountant stelt vast dat de instelling bij het opmaken van de jaarrekening voldoet aan de hiervoor geschetste eisen die worden gesteld in de WNT. De externe accountant dient voorts een onverschuldigde betaling van de instelling aan de betreffende topfunctionaris op elektronische wijze te melden aan de vakminister of het ministerie van BZK indien een vordering op een (gewezen) topfunctionaris uit onverschuldigde betaling niet in de jaarrekening is opgenomen, of indien op het tijdstip waarop de accountant zijn oordeel geeft over de jaarrekening dit bedrag door de betrokken topfunctionaris nog niet is terugbetaald.

Indien de jaarrekening niet de juiste en voorgeschreven gegevens bevat, meldt de accountant de ontbrekende gegevens of het ontbreken van de motivering elektronisch aan de vakminister of het ministerie van BZK via de website [www.topinkomens.nl](http://www.topinkomens.nl). De accountant betreft deze overtreding van de publicatieplicht tevens in zijn oordeelsvorming over de af te geven controleverklaring bij de jaarrekening van de instelling. De meldingsplicht van de accountant is geregeld in artikel 5.2 van de WNT.

#### Controle op de naleving van de WNT

Uit de vorige alinea blijkt dat de externe accountant een belangrijke rol speelt bij de controle op de naleving van de verantwoordingseisen van de WNT. Voorts heeft de minister instanties aangewezen die zijn belast met toezicht op de naleving van de wet. Voor OCW is dat bijvoorbeeld de Inspectie van het onderwijs. De Belastingdienst, pensioenfondsen en verzekeraars worden verplicht op verzoek de nodige gegevens ter beschikking te stellen.

<sup>2</sup> In het wetsvoorstel 'Aanpassingswet WNT' van 22 maart 2013 wordt voorgesteld om deze buiten het bezoldigingsbegrip te laten.

De minister kan tot handhaving overgaan en een dwangsom opleggen aan de instelling om naleving van de wet c.q. terugbetaling van een onverschuldigde betaling van een topfunctionaris te eisen. Indien de minister tot handhaving overgaat, komen de opgeëiste bedragen toe aan de Staat.

### Overgangsregime

In de WNT zijn overgangsbepalingen opgenomen betreffende bestaande beloningsafspraken. Indien een topfunctionaris uit hoofde van de bestaande arbeidsovereenkomst meer verdient dan het wettelijk maximum, dan wordt dit voor een periode van vier jaar na de inwerkingtreding van de WNT 'gedoogd'. Na de overgangsperiode van vier jaar moet het salaris in een periode van drie jaar (afbouwperiode) worden teruggebracht tot het geldende wettelijk maximum.

Ook een tussen partijen al overeengekomen winstdeling of bonusbetaling wordt toegestaan in de overgangsperiode van vier jaar. In deze periode van vier jaar mag het salaris alleen worden verhoogd als de verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend al voor de inwerkingtreding van de WNT zijn overeengekomen.

Ook ten aanzien van de ontslagvergoeding is sprake van een overgangsregime. Indien voor de

inwerkingtreding van de WNT een ontslagvergoeding is overeengekomen, zal deze ook tot vier jaar na de inwerkingtreding van de WNT nog kunnen worden toegepast. Voor de ontslagvergoeding en de winstdeling of bonusbetaling is er geen afbouwperiode van drie jaar.

Het ministerie van BZK heeft meer duidelijkheid gegeven over het overgangsrecht. BZK heeft hiertoe een brochure gepubliceerd waarin de volgende situaties zijn uitgewerkt:

- bestaande afspraken vóór 6 december 2011;
- wijzigingen in de bezoldiging of wijzigingen in de duur van het dienstverband in de periode 6 december 2011 tot 1 januari 2013;
- nieuwe aanstellingen in de periode 6 december 2011 tot 1 januari 2013; alsmede
- herbenoemingen en verlengingen van het dienstverband in de periode 6 december 2011 tot 1 januari 2013. Dit betreft zowel afspraken inzake de bezoldiging als ontslagvergoeding.

De datum 6 december 2011 is de datum van de aanvaarding van de WNT door de Tweede Kamer.

### Schema

In schema 1 zijn de verschillende situaties weergegeven met daarbij de uitwerking van het overgangsrecht:

Schema 1: Overgangsrecht WNT

Gemaakte afspraak	Bezoldiging	Duur dienstverband	Ontslagvergoeding
Vóór 6 december 2011	Overgangsrecht van 4 jaar daarna een 3-jarige afbouwperiode	Gerespecteerd	4 jaar gerespecteerd
Gewijzigd tussen 6 december 2011 en de inwerkingtreding van de WNT (1 januari 2013)	Het met de WNT strijdige deel van de afspraken wordt niet gerespecteerd; het deel dat reeds bestond voor 6 december 2011 wel (overgangsrecht van 4 jaar daarna een 3-jarige afbouwperiode)	Afspraken zoals overeengekomen voor 6 december 2011 worden gerespecteerd; de overige niet.	4 jaar gerespecteerd
Nieuw voor inwerkingtreding WNT (1 januari 2013)	Overgangsrecht van 4 jaar daarna een 3-jarige afbouwperiode.	Gerespecteerd	4 jaar gerespecteerd
Na inwerkingtreding WNT (1 januari 2013)	Geen overgangsrecht	-	Geen overgangsrecht
Bij opname in de bijlagen na inwerkingtreding WNT	Overgangsrecht van 4 jaar daarna een 3-jarige afbouwperiode	Gerespecteerd	4 jaar gerespecteerd

### *Toelichting bij Nieuw voor inwerkingtreding van WNT (1 januari 2013)*

De bezoldigingsafspraken bij nieuwe aanstellingen die tussen 6 december 2011 en de inwerkingtreding van de WNT (1 januari 2013) zijn gemaakt, vallen dus onder het overgangsrecht. Hierbij is doorslaggevend de datum waarop de bezoldigingsafspraken zijn gemaakt en niet de datum van indiensttreding.

Een verlenging van het dienstverband of een herbenoeming die plaats heeft gevonden in de periode van 6 december 2011 tot de inwerkingtreding van de WNT kan worden gezien als een nieuwe benoeming/aanstelling waarop het overgangsrecht van toepassing is. Voorwaarde is dan dat sprake is van een 'natuurlijk einde', dat wil zeggen dat al voor 6 december 2011 vaststond dat het dienstverband of de aanstelling zou eindigen. Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien een contract voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt in de periode van 6 december 2011 tot de inwerkingtreding van de WNT en in deze periode een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt overeengekomen.

### *Toelichting bij gewijzigd tussen 6 december 2011 en de inwerkingtreding van de WNT (1 januari 2013)*

Indien de hoogte van de bezoldiging of de duur van het dienstverband van een bestaande arbeidsovereenkomst na 6 december 2011 is of wordt gewijzigd, is het overgangsrecht niet van toepassing als de aanpassing leidt tot overschrijding van de WNT-norm. In dat geval valt men voor de toepassing van het overgangsrecht terug op de voor 6 december 2011 gemaakte afspraken. Als bijvoorbeeld een dienstverband voor bepaalde tijd (bijvoorbeeld tot 1 april 2014) in de periode van 6 december 2011 tot de inwerkingtreding van de WNT wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, valt men terug op de voor 6 december 2011 bestaande afspraak, te weten een dienstverband voor bepaalde tijd tot 1 april 2014. Het overgangsrecht mag in die situatie tot het einde van het lopende contract, te weten 1 april 2014, worden toegepast. Indien er na 1 april 2014 een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan c.q. verlenging plaatsvindt, wordt dit vanuit de WNT gezien als een nieuw dienstverband. De bezoldigingsafspraken uit dit nieuwe dienstverband moeten voldoen aan de normen uit de WNT en de ministeriële regeling.

Voor ontslagvergoedingen geldt dat indien de afspraken zijn gemaakt voor de inwerkingtreding van de WNT het overgangsrecht van toepassing is gedurende een periode van vier jaar. Daarna volgt er in tegenstelling tot bezoldigingsafspraken géén afbouwperiode van 3 jaar. Worden er afspraken gemaakt ná de inwerkingtreding van de WNT dan mag de ontslagvergoeding het bedrag € 75.000, dan wel een jaarsalaris indien dit lager is dan € 75.000, niet te boven gaan. In de eerder genoemde brochure van BZK is een aantal voorbeelden van het overgangsrecht opgenomen.

### **Overgangsrecht niet altijd van toepassing**

Er zijn echter ook situaties waar het overgangsrecht niet van toepassing is en de WNT met ingang van 1 januari 2013 al directe werking heeft. Dit heeft tot gevolg dat betalingen uit hoofde van bestaande bezoldigingsafspraken met topfunctionarissen, gemaakt voor de inwerkingtreding van WNT, al met ingang van 1 januari 2013 een onverschuldigde betaling kunnen zijn. De WNT-plichtige instelling moet deze onverschuldigde betalingen dan terugvorderen bij de topfunctionaris.

Indien dit zich voordoet, is dus extra alertheid geboden. Tijdig signaleren is van belang, omdat een onverschuldigde betaling die pas aan het einde van het jaar aan het licht komt onbewust mogelijk tot een terugbetaling kan leiden. Hierna is een aantal situaties nader uitgewerkt.

### **Non-activiteitsregeling**

Een non-activiteitsregeling is een bepaling in bijvoorbeeld een ontslagregeling, waarbij een topfunctionaris nog gedurende een periode in dienst blijft en salaris ontvangt, maar geen werkzaamheden meer verricht. Dergelijke bedingen zijn vanaf 1 januari 2013 uit hoofde van artikel 2.10 lid 3 WNT niet meer toegestaan. In dit wetsartikel staat: *Partijen komen niet overeen het dienstverband op een later tijdstip te beëindigen dan het tijdstip waarop de topfunctionaris de uitoefening van zijn taken beëindigt.*

Op non-activiteitsregelingen is geen overgangsrecht van toepassing conform artikel 7.3 WNT. Dit betekent directe werking, ook voor bestaande regelingen.

### **Voorbeeld 1: Non-activiteitsregeling**

*Indien sprake is van een al in 2011 of 2012 ingegane afspraak met een topfunctionaris dat deze in dienst blijft maar is vrijgesteld van werkzaamheden tot zijn 65e jaar, is de uitbetaling van salaris vanaf 1 januari 2013 te beschouwen als een onverschuldigde betaling, tenzij sprake is van het opnemen van vakantiedagen of levensloopverlof. Bovendien kwalificeert een dergelijke regeling, voor zover geen sprake is van opname van vakantiedagen of levensloopverlof, fiscaal mogelijk als een regeling vervoegde uittreding en is de werkgever 52% eindheffing verschuldigd over de loondoorbetaling.*

### **Voorbeeld 2: Non-activiteitsregeling**

*Indien sprake is van een in 2012 overeengekomen ontslagregeling, waarbij de topfunctionaris in dienst blijft tot april 2013, maar is vrijgesteld van werkzaamheden, is de uitbetaling van salaris vanaf 1 januari 2013 te beschouwen als een onverschuldigde betaling, tenzij sprake is van het opnemen van vakantiedagen of levensloopverlof.*

### **Aanpassing van bezoldigingsafspraken in 2012**

Een ander aandachtspunt betreft de situatie waarin de bezoldigingsafspraken van een topfunctionaris in de periode tussen 6 december 2011 en 1 januari 2013 zijn aangepast. Voor de toepassing van het overgangsrecht blijven wijzigingen in de bezoldiging en aanpassing van de duur van het dienstverband, die in genoemde

periode zijn gedaan, buiten beschouwing indien de WNT-norm wordt overschreden.

#### **Voorbeeld: Aanpassing van bezoldigingsafspraken in 2012**

*Een topfunctionaris bij een WNT-plichtige instelling die valt onder het algemene bezoldigingsmaximum van € 228.599 heeft een bezoldiging van € 250.000. Wegens goed functioneren wordt de bezoldiging in mei 2012 aangepast naar € 300.000. In 2012 is deze salarisverhoging geen probleem uit hoofde van de WNT. Vanaf 1 januari 2013 wordt deze salarisverhoging niet meer gerespecteerd uit hoofde van de WNT (artikel 7.3 lid 10). Alleen het salaris dat de topfunctionaris voor 6 december 2011 ontving, te weten € 250.000, valt onder het overgangsrecht en wordt gedurende maximaal vier jaar gedoogd. Indien in 2013 een salaris van € 300.000 wordt uitbetaald is € 50.000 daarvan een onverschuldigde betaling.*

*Bij een herbenoeming of nieuwe aanstelling moet direct aan de WNT-norm worden voldaan.*

#### **Verlenging contract interim-bestuurder**

Voor interim-topfunctionarissen kent de WNT de volgende bepalingen.

Op het moment dat de functie van topfunctionaris binnen een periode van 18 maanden, zes maanden of meer wordt vervuld anders dan op grond van een vaste aanstelling of arbeidsovereenkomst is de WNT ook van toepassing (artikel 2.1 lid 4 WNT). Een al voor 1 januari 2013 aangegane bezoldigingsafpraak met een interim-topfunctionaris valt onder het overgangsrecht. Ook hier geldt dat na 6 december 2011 afgesproken verhogingen van de bezoldiging en wijzigingen van de duur van het contract niet onder het overgangsrecht vallen. Alle overeenkomsten met nieuwe interim-topfunctionarissen die na 1 januari 2013 zijn aangegaan moeten direct voldoen aan de WNT-norm.

Wat als de overeenkomst met een interim-manager die in 2012 is aangegaan, wordt verlengd? Ook hier moet men alert zijn voor directe werking van de WNT. Op artikel 2.1 lid 4 WNT is namelijk geen overgangsrecht van toepassing. BZK heeft aangegeven dat tot de termijn van 18 maanden ook de uitoefening van de functie in de periode voor 1 januari 2013 moet worden meegerekend.

#### **Voorbeeld: Verlenging contract interim-bestuurder**

*Met een interimtopfunctionaris is per 1 september 2012 een overeenkomst aangegaan tot 1 maart 2013 (6 maanden). Beide partijen willen eind februari 2013 de overeenkomst verlengen tot en met 1 juni 2013. Bij de verlenging van deze overeenkomst moet aan de WNT-norm worden voldaan. Voor de berekening van de periode van zes maanden moet ook de periode vanaf 1 september 2012 worden meegerekend, hoewel deze voor de inwerkingtreding van de WNT ligt.*

#### **Relatie met het regeerakkoord**

Het regeerakkoord 'Bruggen slaan' van 29 oktober 2012 bevat een tweetal aanscherpingen van de WNT ten opzichte van de huidige wet. Zo is

in het regeerakkoord overeengekomen dat de bezoldigingsnorm van de WNT verlaagd zal worden van 130% van een ministersalaris naar 100% van een ministersalaris. Bovendien gaat deze norm niet alleen voor topfunctionarissen, maar voor alle medewerkers gelden. Het wetsvoorstel 'Aanpassingswet WNT' van 22 maart 2013 bevat niet de wijzigingen die in het regeerakkoord zijn opgenomen. Gelet op de wens tot spoedige inwerkingtreding van de Aanpassingswet en het belang van zorgvuldige voorbereiding van de uit het regeerakkoord voortvloeiende wijzigingen, is ervoor gekozen de wetgevingstrajecten gescheiden te houden. Zo blijkt uit de memorie van toelichting op het wetsvoorstel.

#### **Conclusie**

De WNT is op 1 januari 2013 van kracht geworden als opvolger van de Wopt. De WNT gaat verder dan de Wopt. De WNT normeert de bezoldiging en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. In tegenstelling tot de Wopt dienen onder de WNT bezoldigingen en ontslagvergoedingen die de wettelijke norm overschrijden te worden terugbetaald door de topfunctionaris. Daarnaast is de WNT ook van toepassing op (top)functionarissen die geen dienstverband hebben, maar bijvoorbeeld via een detachingsbureau zijn aangesteld. Het is dus van belang hiervan een goede registratie bij te houden.

Bij reguliere functionarissen is er een openbaarmakingsverplichting van bezoldiging boven de norm. Voor de rol van de accountant is vooral de elektronische melding van ontbrekende of onjuiste WNT-gegevens in de jaarrekening en niet-herstelde onverschuldigde betalingen aan de vakminister of BZK nieuw. Voor de WNT geldt een overgangsregime. In een aantal gevallen heeft de WNT echter directe werking. Het is van belang dit zo spoedig mogelijk na te gaan. Dit om onverwachte verrassingen van onverschuldigde betalingen te voorkomen.

**drs. André van Vliet RA**

**mr. Willeke Franken**

**Johan de Jong**