

**Platform  
Raden van Toezicht  
mbo-instellingen**



## **Servicedocument WNT**

**Handreiking voor toezichthouders  
en bestuurders in het mbo**

**Woerden, maart 2018**



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>De WNT in het kort</b>	<b>3</b>
1.1	De wet	3
1.2	Publieke en semipublieke sectoren	3
1.3	De normering	3
1.4	De bezoldiging	4
1.5	De ontslagvergoeding	6
1.6	Topfunctionarissen	7
<b>2</b>	<b>De WNT en de bestuurders in het mbo</b>	<b>9</b>
2.1	Positie	9
2.2	Tot 2016: Beloningscodes van de mbo-sector zelf	9
2.3	Vanaf 2016: Ministeriële regeling	9
2.4	Bezoldigingsklassen voor het mbo	10
2.4.1	Criteria	10
2.4.2	Gewogen onderwijssoorten of sectoren	11
2.4.3	Complexiteitspunten en bezoldigingsmaxima	12
2.5	Verzoek tot indeling in een andere klasse	13
2.6	Verantwoording	13
<b>3</b>	<b>De WNT en de toezichthouders in het mbo</b>	<b>16</b>
3.1	Positie	16
3.2	Tot 2016: Adviesregelingen van de mbo-sector zelf	16
3.3	Vanaf 2016: Wettelijke percentages afgeleid van de bezoldiging van bestuurders	16
3.4	Maximale bezoldiging voor het mbo	16
3.5	Verantwoording	17
<b>4</b>	<b>Het overgangsrecht van de WNT</b>	<b>18</b>
4.1	Grondregel en instroom	18
4.2	Beëindiging van het overgangsrecht	20
4.3	Tussentijdse wijzigingen	20
4.3.1	Wijziging van de bezoldigingsafspraken	20
4.3.2	Wijziging van de bezoldigingscomponenten	21
4.3.3	Wijziging van het bezoldigingsmaximum	22
<b>5</b>	<b>WNT-3</b>	<b>23</b>

# 1 De WNT in het kort

## 1.1 De wet

WNT staat voor Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector, beter bekend als de Wet normering topinkomens. Deze wet is in werking getreden op 1 januari 2013 (WNT-1) en op 1 januari 2015 herzien vanwege de verlaging van de maximale bezoldiging (WNT-2). De kernbegrippen uit de wet worden hierna toegelicht. Op de website [www.topinkomens.nl](http://www.topinkomens.nl) is informatie te vinden, die altijd up-to-date is.

## 1.2 Publieke en semipublieke sectoren

De in de Wet educatie en beroepsonderwijs erkende en door de overheid bekostigde onderwijsinstellingen (de roc's, de vakinstellingen en de aoc's) worden gerekend tot de semipublieke sector en vallen daarmee onder de reikwijdte van de WNT.

## 1.3 De normering

Normering betekent in het geval van de WNT maximering. Maximering van de bezoldiging van bestuurders, maximering van de honorering van toezichthouders en maximering van vertrekregelingen. Deze maximeringen zijn ingegeven vanuit een grondgedachte wat maatschappelijk aanvaardbaar is en concreet gerelateerd aan het inkomen van een minister. Dat wordt in de politiek als een aanvaardbaar inkomenspeil voor topfunctionarissen onder de WNT beschouwd.

Uitgangspunt van de WNT is dat partijen (raad van toezicht en bestuurder) geen bezoldiging overeenkomen die per kalenderjaar meer bedraagt dan het bezoldigingsmaximum (per 1 januari 2018 is dat € 187.000<sup>1</sup> of lager indien er een verlaagde bezoldigingsklasse van toepassing is op de instelling). Bij deeltijdfuncties wordt het bezoldigingsmaximum naar rato van de omvang van de functie verlaagd: dat wil zeggen het bezoldigingsmaximum wordt vermenigvuldigd met het aantal uren waarop het dienstverband betrekking heeft en gedeeld door het aantal uren van een voltijdsdienstverband. In geval van een dienstverband met een kortere duur van een kalenderjaar, komen partijen geen bezoldiging overeen die meer bedraagt dan het bezoldigingsmaximum vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop het dienstverband betrekking heeft gedeeld door 365.

### *Meerdere aanstellingen*

De bezoldiging van elke functie die onder de WNT valt, moet afzonderlijk aan de wet worden getoetst. Indien de bestuurder in deeltijd bij een WNT-instelling en bij een aan die instelling gelieerde rechtspersoon werkt, dan moet de bezoldiging die de bestuurder bij beide organisaties verdient, worden opgeteld.

---

<sup>1</sup> Dit bezoldigingsmaximum wordt ieder jaar geïndexeerd. Zie hierover paragraaf 2.4.3.

De som van de bezoldigingen mag dan niet meer bedragen dan de toepasselijke norm<sup>2</sup>. Dat geldt ook indien de bestuurder bij dezelfde WNT-instelling meerdere dienstverbanden heeft (ook als dit niet-topfuncties betreft). De bezoldigingen tellen bij elkaar op en moeten onder de toepasselijke norm blijven.

Door de Evaluatiewet WNT is met ingang van 1 januari 2018 in artikel 1.6a van de WNT een anticumulatie bepaling opgenomen. Op grond hiervan geldt dat de totale bezoldiging uit functies als leidinggevende topfunctionaris bij verschillende WNT-instellingen (dus niet gelieerd) is gemaximeerd tot het algemene bezoldigingsmaximum (tenzij voor deze topfunctionaris bij uitzondering een hoger (sectoraal) bezoldigingsmaximum geldt). Deeltijdaanstellingen bij verschillende WNT-instellingen optellen tot een werktijdfactor van hoger dan 1,0 FTE gaat hierdoor dus niet altijd meer. Bezoldiging uit nevenfuncties van een bestuurder als toezichthouder bij een andere WNT-instelling hoeft daarbij niet meegeteld te worden.

Naast de bezoldiging is ook de ontslagvergoeding in de WNT genormeerd, en wel op maximaal € 75.000.

#### **1.4 De bezoldiging**

Het begrip bezoldiging bestaat uit een optelsom van de volgende componenten:

- de beloning (het salaris en alles dat tot het salaris kan worden gerekend),
- de pensioenbijdrage van de werkgever, en
- de belastbare vaste en variabele onkostenvergoeding.

De Uitvoeringsregeling WNT bepaalt dat de volgende componenten **wel** tot de bezoldiging in de zin van de WNT worden gerekend:

- a. het bruto loon;
- b. de vakantietoeslag;
- c. de eindejaarsuitkering;
- d. het tantième, de gratificatie (niet de jubileumgratificatie), de bonus, de winstdeling of andere incidentele (variabele) beloning;
- e. de uitkering of verstrekking die wordt toegekend na het bereiken van een bepaalde diensttijd;
- f. de periodieke en de eenmalige bindingspremie;
- g. de periodieke en de eenmalige mobiliteitstoeslag;
- h. de periodieke en de eenmalige toeslag of toelage onder een andere benaming;
- i. de afkoopsom van niet-opgenomen vakantie- of compensatiedagen;

---

<sup>2</sup> Bij een gelieerde rechtspersoon gaat het om een rechtspersoon die zelf niet als zodanig onder de WNT valt, maar die wel een relatie heeft met een WNT-instelling uit de semi-publieke sector, zoals bijvoorbeeld een dochteronderneming in de vorm van een BV. Omdat de WNT-instelling de gelieerde rechtspersoon heeft opgericht, daarvan één of meerdere bestuurders heeft benoemd, of op andere wijze invloed van betekenis uitoefent op het beheer of beleid van die rechtspersoon.

- j. het presentiegeld en het vacatiegeld;
- k. het voordeel, bedoeld in [artikel 13bis van de Wet op de loonbelasting 1964](#), wegens de terbeschikkingstelling van een auto (mede) voor privégebruik (fiscale bijtelling);
- l. de belastbare vergoeding of verstrekking in natura;
- m. de werkgeversbijdrage voor sparen levensloopregeling;
- n. het werkgeversdeel van de premie voor een vrijwillige sociale verzekering;
- o. de werkgeversbijdrage aan de premie voor een andere vrijwillige verzekering;
- p. de werkgeversbijdrage ter compensatie van belastingnadelen;
- q. het werkgeversdeel van premies voor of bijdragen aan pensioenregelingen;
- r. het werkgeversdeel van premies voor of bijdragen aan regelingen voor vervroegde uittreding;
- s. de werkgeversbijdrage aan een netto pensioenregeling;
- t. de belaste kilometervergoeding eigen voertuig;
- u. overige belastbare vergoedingen gebruik eigen motorvoertuig (de fiscale bijtelling en de eventuele compensatie voor de fiscale bijtelling in verband met de leaseauto tellen mee als bezoldigingscomponent, een eventuele eigen bijdrage van de (top)functionaris wordt hierop in mindering gebracht);
- v. de belaste vergoeding verhuiskosten;
- w. overige vaste en variabele belastbare vergoedingen ter dekking van zakelijke kosten;
- x. de cadeaubon;
- y. doorbetaling van de in dit lid genoemde componenten tijdens ziekte, tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, tijdens een sabbatical, tijdens schorsing van de functionaris hangende een onderzoek en tijdens vakantie;
- z. doorbetaling van de in dit lid genoemde componenten over een periode waarin een functionaris, niet zijnde een topfunctionaris, vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult.

De fiscale bijtelling en de eventuele compensatie voor de fiscale bijtelling in verband met de leaseauto tellen mee als bezoldigingscomponent. Een eventuele eigen bijdrage van de (top)functionaris wordt hierop in mindering gebracht.

De Uitvoeringsregeling WNT bepaalt dat de volgende componenten **niet** tot de bezoldiging in de zin van de WNT worden gerekend:

- a. de reservering voor de vakantietoeslag voor uitbetaling in het jaar daarop;
- b. de reservering voor afkoop van niet-opgenomen vakantiedagen of compensatiedagen;
- c. de afkoopsom van of de opname van het levenslooptegoed;
- d. de reservering voor een sabbatical;
- e. vergoedingen en verstrekkingen die als eindheffingsbestanddeel als bedoeld in [artikel 31, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de loonbelasting 1964](#) zijn aangewezen, waaronder begrepen de gerichte

vrijstellingen als bedoeld in artikel 31a, tweede lid, van die wet en op nihil gestelde verstrekkingen als bedoeld in [artikelen 3.7, 3.9 en 3.10 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011](#)

(werkkostenregeling);

f. uitkeringen of verstrekkingen als bedoeld in [artikel 11, eerste lid, onderdeel o, van de Wet op de loonbelasting](#) (jubileumgratificatie);

g. uitkeringen en verstrekkingen tot vergoeding van in verband met het dienstverband geleden schade aan of verlies van persoonlijke zaken;

h. uitkeringen en verstrekkingen tot vergoeding van materiële of immateriële schade ten gevolge van een dienstongeval of een beroepsziekte.

#### *Onderling uitwisselbaar*

De beloningscomponenten, bruto salaris, werkgeversbijdrage pensioen en belastbare onkostenvergoedingen, zijn onderling uitwisselbaar, dat wil zeggen dat niet per component is bepaald wat het maximum kan zijn. Zij kunnen als communicerende vaten worden opgeteld tot het bezoldigingsmaximum.

Indien in het kader van de aftopping van de component werkgeversbijdrage in de pensioenpremie tot € 105.075 (aftoppingsgrens per 2018) gekozen is voor een compensatie hiervoor in het brutoloon van de bestuurder, dan is dit mogelijk zolang de totale bezoldiging van de bestuurder onder het voor deze bestuurder geldende bezoldigingsmaximum blijft.

#### *Variabele beloning*

Met ingang van 1 januari 2017 is het verbod op het verstrekken van winstdelingen, bonussen of andere vormen van variabele beloning aan topfunctionarissen vervallen. Variabele beloning is vanaf kalenderjaar 2017 toegestaan zolang de totale bezoldiging onder het toepasselijke bezoldigingsmaximum blijft.

### **1.5 De ontslagvergoeding**

Op grond van de WNT (artikel 2.10) mogen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband aan een topfunctionaris niet meer bedragen dan de beloning over de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, tot ten hoogste € 75.000,=.

Tot de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband wordt **niet** gerekend de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een wettelijk voorschrift, of uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met vakbonden. Het moet daarbij dus gaan om een regeling die voor alle werknemers op grond van de cao of een sociaal plan geldt en waar de topfunctionaris geen invloed op uit heeft kunnen oefenen.

Tot de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband worden in ieder geval **wel** gerekend:

- a. de tussen partijen overeengekomen ontslagvergoeding;
- b. de uitkering ineens of in termijnen uit hoofde van een afvloeiingsregeling;

c. de door de rechter vastgestelde ontslagvergoeding, met dien verstande dat indien deze door de rechter vastgestelde vergoeding het bedrag van € 75.000,= overschrijdt, dit niet onverschuldigd is;

d. de bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult, tenzij de topfunctionaris geen taken meer vervult op grond van een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met vakbonden, of een wettelijk voorschrift.

Is daarbij sprake van onvrijwillige non-activiteit dan telt de ontvangen beloning onder bepaalde voorwaarden niet mee als ontslagvergoeding, maar als bezoldiging (zie artikel 10 van de beleidsregels WNT 2018).

*Ter toelichting:* een verplichte transitievergoeding ingevolge artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek is geen beëindigingsvergoeding in de zin van de WNT. Het gaat hierbij echter uitsluitend om een transitievergoeding die volgt uit voornoemd artikel. Transitievergoedingen die niet op grond van artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek worden uitbetaald maar op grond van een vaststellings- of beëindigingsovereenkomst worden verkregen, moeten namelijk wel worden aangemerkt als beëindigingsvergoeding in de zin van de WNT

## 1.6 Topfunctionarissen

De mbo-instellingen worden zonder uitzondering in stand gehouden door privaatrechtelijke rechtspersonen. In het geval van privaatrechtelijke rechtspersonen wordt iemand conform de WNT aangemerkt als topfunctionaris als hij/zij:

- behoort tot de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen van een rechtspersoon of instelling (welke automatisch aan het hoofd staan van de gehele rechtspersoon of instelling);
- behoort tot de hoogste ondergeschikte of behoort tot de leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan én in deze rol (gezamenlijk) verantwoordelijk is voor de gehele rechtspersoon of de gehele instelling;
- belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling.

Iemand kan in de praktijk ook tegelijk aan meerdere criteria voldoen. Het kan zijn dat een vestigings- of locatiedirecteur als topfunctionaris aangemerkt dient te worden, als deze lid is van het centraal managementteam waarin gezamenlijke beslissingen voor de gehele instelling of rechtspersoon worden genomen. Een directeur Financiën of een directeur P&O van een instelling valt alleen onder de definitie van topfunctionaris, als hij/zij lid is van zo'n centraal managementteam. In alle gevallen gaat het om functionarissen die (mede) leiding geven aan de *gehele* rechtspersoon of instelling. Afhankelijk van het organogram zullen bij de ene instelling of rechtspersoon de leden van slechts één managementlaag als topfunctionarissen aangemerkt worden, terwijl bij een andere instelling of rechtspersoon de leden van meerdere managementlagen als topfunctionarissen aangemerkt kunnen worden. Per instelling of rechtspersoon zal bezien moeten worden welke functionarissen als topfunctionaris aangemerkt moeten worden. Bij sommige instellingen worden zowel het bestuur als de leden van het directieteam, respectievelijk de directeur van de instelling als topfunctionaris

aangemerkt. Indien bij een stichting ook sprake is van een raad van toezicht, zullen ook de leden van deze raad onder de definitie van topfunctionaris vallen.

*Ex-topfunctionaris*

Een topfunctionaris die tenminste twaalf maanden een topfunctie heeft vervuld en vervolgens werkzaamheden blijft verrichten in een niet-topfunctie bij dezelfde instelling blijft nog vier jaar aangemerkt als topfunctionaris. De bezoldiging van deze ex-topfunctionaris binnen de instelling blijft dus nog vier jaar genormeerd door de WNT en moet ook gepubliceerd worden. Het begrip 'gewezen topfunctionaris' vervalt per 1 januari 2018. WNT-instellingen vermelden gewezen topfunctionarissen voor het laatst in de WNT-verantwoording over kalenderjaar 2017.



## **2 De WNT en de bestuurders in het mbo**

### **2.1 Positie**

Bestuurders in het mbo en andere functionarissen in de mbo-instellingen die (mede) leiding geven aan de totale rechtspersoon of instelling vallen sinds 1 januari 2013 onder de WNT. Het maakt daarbij niet uit of bij de aanstelling al dan niet gebruik wordt gemaakt van (elementen van) de cao-mbo. Hun bezoldiging moet voldoen aan de maximale bezoldiging in de WNT.

### **2.2 Tot 2016: Beloningscodes van de mbo-sector zelf**

In de periode 2006-2016 is er in het mbo gewerkt met sectorale beloningscodes. Deze hebben niet de status van wetgeving en worden niet gehandhaafd door de overheid. Het zijn sectorale afspraken, opgebouwd vanuit de collegiale verhoudingen in de sector. Daarop is het 'pas toe of leg uit' principe van toepassing: pas hem toe of (als er goede redenen zijn om dat niet te doen) leg in het jaarverslag uit waarom je van de beloningscode afwijkt. Hier rust geen sanctie op, maar er ontstaat wel publiciteit over. Van 2006 tot 2013 is er in het mbo gewerkt met 'De beloning van bestuurders van mbo-instellingen; advies voor een sectorbrede beloningsregeling'. Op basis van de criteria totale omzet, aandeel omzet uit rijksbijdrage en aantal deelnemers t/m mbo-niveau 2 is er in deze code een salaristabel met zes groepen, functiezwaarte per groep en bandbreedte in het jaarsalaris tot stand gekomen. Vanaf 2013 (inwerkingtreding van de WNT en invoering van een bezoldigingsmaximum) is er in de sector gewerkt met het Beloningsclassificatiesysteem bestuurders mbo. Op basis van het criterium aantal studenten is er in deze code een tabel van drie klassen ontstaan, met in elke klasse een minimale en maximale bezoldiging van bestuurders. Het begrip bezoldiging is daarbij op identieke wijze als in de WNT ingevuld.

### **2.3 Vanaf 2016: Ministeriële regeling**

De Minister van OCW heeft gebruik gemaakt van haar bevoegdheid (artikel 3.4 WNT) om bij ministeriële regeling onder het WNT-maximum zelf een klassensysteem vast te stellen, gebaseerd op onder meer het criterium omvang. Dat heeft geleid tot de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. Deze regeling is ingegaan per 1 januari 2016 en wordt jaarlijks aangepast en gepubliceerd in de Staatscourant. Het Platform Raden van Toezicht heeft op grond hiervan besloten het Beloningsclassificatiesysteem bestuurders mbo 2015 te laten vervallen. De Ministeriële regeling geldt voor het gehele onderwijs en heeft de status van overheidsregelgeving die ook door de overheid wordt gehandhaafd en indien nodig gesanctioneerd. Alle onderwijsinstellingen moeten zich eraan houden en de status is dus 'pas toe' en niet meer 'pas toe of leg uit'.

#### *Te hoge bezoldiging*

Voor zover Raad van Toezicht en de bestuurder een hogere bezoldiging overeenkomen dan is toegestaan op grond van het geldende klassenmaximum, geldt in beginsel dat op grond van de WNT de bezoldiging van rechtswege het bedrag bedraagt dat ten hoogste is toegestaan. Betalingen die dat

bedrag overschrijden, zijn onverschuldigd betaald<sup>3</sup> en dienen derhalve te worden terugbetaald door de bestuurder. Voor bestuurders die een bezoldiging ontvangen die het klassenmaximum overschrijdt kan echter ook een overgangsregime gelden (zie hoofdstuk 4).

## 2.4 Bezoldigingsklassen voor het mbo

### 2.4.1 Criteria

In de ministeriële regeling zijn onder het WNT-maximum een aantal bezoldigingsklassen met maximale bezoldiging voor topfunctionarissen in het onderwijs aangebracht. Indeling in deze bezoldigingsklassen vindt plaats aan de hand van het aantal complexiteitspunten die gelden voor de onderwijsinstelling waar de topfunctionaris werkzaam is.

In de ministeriële regeling worden complexiteitspunten toegekend op basis van de criteria:

- a.) gemiddelde totale baten per kalenderjaar (driejaarsgemiddelde),
- b.) gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten (driejaarsgemiddelde) en
- c.) het gewogen aantal onderwijssoorten of –sectoren.

Gemiddelde totale baten per kalenderjaar (in mln. euro)	Complexiteitspunten	Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	Complexiteitspunten	Gewogen onderwijssoorten of -sectoren	Complexiteitspunten
0 tot 5	2	1 tot 1.500	1	1	1
5 tot 25	4	1.500 tot 2.500	2	2	2
25 tot 75	6	2.500 tot 10.000	3	3	3
75 tot 125	8	10.000 tot 20.000	4	4	4
125 tot 200	9	20.000 en meer	5	5 en meer	5
200 en meer	10				

<sup>3</sup> Een vordering op een topfunctionaris vanwege een onverschuldigde betaling wordt in de WNT-verantwoording van het financieel verslaggevingsdocument opgenomen en afzonderlijk toegelicht, tenzij de onverschuldigde betaling reeds volledig is terugbetaald voordat het financieel verslaggevingsdocument is vastgesteld.

*Toelichting op de toepassing van deze tabel op het mbo:*

1. Bij de gemiddelde baten gaat het om de rijksbijdrage per kalenderjaar, alsmede om derde geldstromen en rentebaten. Het gaat om de baten volgens de enkelvoudige<sup>4</sup> jaarrekening van de instelling in het vierde, derde en tweede jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-4, t-3 en t-2). Dit criterium krijgt extra complexiteitspunten, omdat dit als het belangrijkste criterium wordt gezien om de bestuurlijke complexiteit mee te duiden.
2. Het betreft het gemiddeld aantal studenten die op 1 oktober van het vierde, derde en tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-4, t-3 en t-2) onderwijs volgden aan die instelling. Bij het gemiddeld aantal studenten gaat het uitsluitend om leerlingen, deelnemers of studenten waarvoor de rechtspersoon of instelling bekostiging ontvangt op grond van de onderwijswetten.
3. Studenten die niet vanuit de rijksoverheid bekostigd worden (educatie en contractactiviteiten) worden niet meegenomen in dit criterium, maar de omzet die daarmee wordt gegenereerd telt wel mee in het criterium 'totale baten per kalenderjaar'.
4. Het gaat om het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren dat door de instelling werd aangeboden op 1 oktober in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2). Bij de gewogen onderwijssoorten of –sectoren worden uitsluitend de onderwijssoorten of sectoren meegeteld als voor die onderwijssoorten of sectoren bij de rechtspersoon of instelling leerlingen, deelnemers of studenten staan ingeschreven voor wie die rechtspersoon of instelling op grond van de onderwijswetten bekostiging ontvangt.

#### **2.4.2 Gewogen onderwijssoorten of sectoren**

Voor het mbo geldt het aantal onderwijssectoren uit de volgende opsomming vermenigvuldigd met een factor 2:

- middelbaar beroepsonderwijs combinatie van sectoren (dit is een speciale groep van 37 opleidingen die in meerdere sectoren vallen en die niet binnen een afzonderlijke sector vallen, u vindt deze opleidingen op:  
[https://www.duo.nl/open\\_onderwijsdata/databestanden/mbo/crebo/crebo-1.jsp](https://www.duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/mbo/crebo/crebo-1.jsp)
- middelbaar beroepsonderwijs sector groen;
- middelbaar beroepsonderwijs sector techniek;
- middelbaar beroepsonderwijs sector zorg en welzijn;
- middelbaar beroepsonderwijs sector economie.

---

<sup>4</sup> Voor de berekening van de bezoldigingsklasse wordt aangesloten bij artikel 3d van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, waarin staat dat de jaarrekening wordt opgesteld op het niveau van het bevoegd gezag dat de onderwijsinstelling in stand houdt.

Elke sector kan worden geteld en als een instelling ook opleidingen heeft in de speciale groep 'combinatie van sectoren', mogen deze ook worden geteld. Als een ROC bijv. drie sectoren heeft, mogen deze allemaal worden geteld (dus 3 vermenigvuldigd met de factor 2). Als een ROC daarenboven ook opleidingen uit de speciale groep 'combinatie van sectoren' heeft, mag dit ROC deze punten ook meetellen (dus 4 vermenigvuldigd met 2). Als het optellen van alle sectoren leidt tot meer dan 5 punten, dan blijft het maximaal aantal punten bij dit criterium 5.

Als een mbo-instelling ook vmbo verzorgt, mag 1 extra onderwijssoort worden meegerekend bij het vaststellen van het aantal complexiteitspunten. Als een mbo-instelling ook hbo verzorgt, mag iedere aangeboden hbo-sector vermenigvuldigd met een factor 2 worden meegerekend bij het vaststellen van het aantal complexiteitspunten. De betreffende hbo-sectoren zijn:

- hoger beroepsonderwijs sectoroverstijgend;
- hoger beroepsonderwijs sector onderwijs;
- hoger beroepsonderwijs sector landbouw en natuurlijke omgeving;
- hoger beroepsonderwijs sector techniek;
- hoger beroepsonderwijs sector gezondheidszorg;
- hoger beroepsonderwijs sector economie;
- hoger beroepsonderwijs sector gedrag en maatschappij;
- hoger beroepsonderwijs sector taal en cultuur

#### *Vavo*

Met ingang van 1 januari 2018 is het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) als extra onderwijssoort toegevoegd aan de lijst met onderwijssoorten en sectoren. Het betreft een onderwijssoort die wordt vermenigvuldigd met de factor 1. Indien door een mbo-instelling vavo wordt verzorgd levert dit 1 extra gewogen onderwijssoort op, die meetelt bij het vaststellen van het aantal complexiteitspunten onder dit criterium. Verder blijft ongewijzigd dat studenten die zijn ingeschreven aan de mbo-instelling voor het volgen van vavo meetellen bij het criterium "gemiddeld studentenaantal" en dat de baten die voor deze vavo-studenten worden ontvangen, meetellen bij het criterium "gemiddelde totale baten".

### **2.4.3 Complexiteitspunten en bezoldigingsmaxima**

Met toepassing van de criteria uit bovenstaande paragraaf is in de ministeriële regeling de volgende tabel tot stand gekomen. Het is aan de raad van toezicht om met deze criteria en uitleg in de hand te bepalen in welke klasse de bestuurders van de instelling thuishoren. De accountant controleert of dit juist is gebeurd.

Klasse	Bezoldigingsmaximum (niveau 2018)
A (4 complexiteitspunten)	€ 111.000
B (5–6 complexiteitspunten)	€ 122.000
C (7–8 complexiteitspunten)	€ 133.000
D (9–12 complexiteitspunten)	€ 146.000
E (13–15 complexiteitspunten)	€ 158.000
F (16–17 complexiteitspunten)	€ 171.000
G (18–20 complexiteitspunten)	€ 187.000

### *Indexatie*

Op de genoemde bedragen is de definitie van bezoldiging uit paragraaf 1.3 van toepassing. Deze bedragen gelden vanaf 1 januari 2018. Alle maxima worden elk jaar in november door het Ministerie van OCW geïndexeerd, met hetzelfde percentage als het algemene WNT-maximum. Het algemene WNT-maximum 2018 is met 3,1% verhoogd ten opzichte van het algemene WNT-maximum 2017. Dit is conform de ontwikkeling van de contractuele loonkosten voor de overheid, zoals deze voor het voorafgaande jaar door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is bepaald. De bedragen worden vervolgens, net als het algemene bezoldigingsmaximum, op duizendtallen naar boven afgerond.

## **2.5 Verzoek tot indeling in een andere klasse**

Op grond van artikel 2.7 van de WNT kan een rechtspersoon of instelling een verzoek doen om in een andere klasse te worden ingedeeld. Zo'n verzoek, in te dienen door de raad van toezicht als verantwoordelijke voor de bezoldiging van de bestuurders, moet deugdelijk worden gemotiveerd en bevat in ieder geval:

- a. een verklaring van de verantwoordelijke (de raad van toezicht) waaruit zijn instemming met het verzoek blijkt;
- b. een document waaruit het oordeel van de direct belanghebbenden bij het onderwijs (in het mbo de ondernemingsraad, de deelnemersraad en in voorkomende gevallen de ouderraad) over het verzoek blijkt;
- c. een onderbouwing van de benodigde duur van de afwijking.

Er wordt zeer terughoudend opgetreden met het toekennen van deze uitzonderingen.

Als een verzoek door de minister wordt goedgekeurd, wordt het besluit van de minister in de Staatscourant gepubliceerd.

## **2.6 Verantwoording**

De raad van toezicht heeft de verantwoordelijkheid om, met toepassing van de regels bij de drie criteria, de bestuurders van de instelling in te delen in de juiste klasse. Deze indeling moet worden verantwoord in het financieel verslaggevingsdocument. De Uitvoeringsregeling WNT (artikel 5) schrijft voor dat in het financieel verslaggevingsdocument van elke bestuurder en elke andere onder de WNT

vallende topfunctionaris, van wie de bezoldiging meer bedraagt dan € 1.700 per kalenderjaar, wordt vermeld:

- a. de naam;
- b. de functie of functies;
- c. de duur van het dienstverband, aangeduid met de aanvangsdatum en einddatum van de functievervulling;
- d. tenzij het een lid van een hoogste toezichthoudend orgaan betreft: de omvang van het dienstverband, uitgedrukt als deeltijdfactor met een minimum van 0,025 fte;
- e. tenzij het een lid van een hoogste toezichthoudend orgaan betreft: de beloning plus de belastbare onkostenvergoedingen;
- f. tenzij het een lid van een hoogste toezichthoudend orgaan betreft: de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn;
- g. de totale bezoldiging;
- h. het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum;
- i. tenzij het een lid van een hoogste toezichthoudend orgaan betreft: of er al dan niet sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, en
- j. de naam van de topfunctionaris die tevens topfunctionaris, niet zijnde lid van het hoogste toezichthoudende orgaan, is bij een andere rechtspersoon of instelling waarop paragraaf 2 of 3 van de wet van toepassing is, alsmede de naam van de betreffende rechtspersoon of instelling.

Deze gegevens worden tevens vermeld over het jaar voorafgaand aan het boekjaar waarop het verslaggevingsdocument betrekking heeft. Voor interim-topfunctionarissen gelden afwijkende publicatievoorschriften (art. 5, lid 4 Uitvoeringsregeling WNT). Ook niet-topfunctionarissen moeten in het financieel verslaggevingsdocument worden vermeld (zonder persoonsnaam), indien zij een bezoldiging ontvangen boven het algemene WNT-maximum (art. 5a Uitvoeringsregeling WNT).

In het financieel verslaggevingsdocument moet van iedere topfunctionaris en iedere gewezen topfunctionaris die een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband (ontslagvergoeding) heeft ontvangen, de volgende gegevens worden vermeld:

- a. de naam;
- b. de functie of functies;
- c. het jaar waarin het dienstverband is geëindigd;
- d. tenzij het een lid van een hoogste toezichthoudend orgaan betreft: de omvang van het dienstverband in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband, waarbij uit wordt gegaan van een minimumomvang van 0,025 en een maximumomvang van 1,0 van een voltijds dienstverband;
- e. de overeengekomen en in het boekjaar verrichte uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband met uitzondering van uitkeringen die voortvloeien uit een rechterlijke uitspraak;
- f. het individueel toepasselijke maximum met betrekking tot de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband.

Als de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband hoger is dan het toepasselijk maximum, dan moet dit ook worden gemotiveerd. Hiervoor moet de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan worden opgegeven en moet worden aangegeven hoe hoog een eventuele onverschuldigde betaling is.

Vanaf 1 januari 2018 moet de WNT-instelling de WNT-verantwoording openbaar toegankelijk op internet publiceren voor een periode van tenminste zeven jaar. Dit mag als onderdeel van de jaarrekening of als apart document.

#### *Elektronische verzending*

Met de inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT is de algemene verplichting om de WNT-gegevens elektronisch te verzenden, vervangen door een bevoegdheid voor de bij de WNT betrokken vakministers om dit voor de eigen sector bij ministeriële regeling vast te leggen. De minister van OCW heeft bij ministeriële regeling de verplichting om de WNT-gegevens elektronisch te verzenden gehandhaafd. De verstrekking langs elektronische weg vindt uiterlijk 1 juli van het jaar volgend op het boekjaar plaats middels een daartoe voorschreven WNT-formulier in XBRL.

### **3 De WNT en de toezichthouders in het mbo**

#### **3.1 Positie**

Toezichthouders in het onderwijs en dus ook in het mbo vallen sinds 1 januari 2013 onder het regime van de WNT. In artikel 2.2 van de WNT is bepaald dat de honorering van voorzitters en leden van raden van toezicht maximaal 15% respectievelijk 10% van de geldende maximale bezoldiging van bestuurders mogen ontvangen.

#### **3.2 Tot 2016: Adviesregelingen van de mbo-sector zelf**

In de periode 2008-2016 is er in het mbo ook voor de honorering van toezichthouders gewerkt met sectorale codes, eveneens met de status 'pas toe of leg uit'.

Van 2008 tot 2013 is gewerkt met de code 'De honorering van leden van de raad van toezicht van toezicht van mbo-instellingen; een sectorbede honoreringsregeling'. Vanuit de in paragraaf 2.2 genoemde criteria uit 'De beloning van bestuurders van mbo-instellingen; advies voor een sectorbrede beloningsregeling' zijn in deze code zes klassen tot stand gekomen voor de honorering van toezichthouders, met in elke klasse een minimale en een maximale honorering.

Vanaf 2013 is de WNT van toepassing en is in de mbo-sector gewerkt met de 'Adviesregeling honorering toezichthouders mbo'. Daarin is tot 1 januari 2015 gewerkt met de oude percentages van 7,5% en 5% voor respectievelijk voorzitters en leden van raden van toezicht. Vanaf 1 januari 2015 zijn de bovengenoemde percentages van 15% en 10% van de maximale bezoldiging van bestuurders toegepast op de tabel in het 'Beloningsclassificatiesysteem bestuurders mbo'. Zo is er in deze adviesregeling een tabel met drie klassen ontstaan, met in elke klasse een maximale honorering van voorzitters en leden van de raden van toezicht.

#### **3.3 Vanaf 2016: Wettelijke percentages afgeleid van de bezoldiging van bestuurders**

De maximale honorering van toezichthouders wordt vanaf 1 januari 2016 afgeleid van de bezoldigingsmaxima voor bestuurders op grond van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. Het gaat hierbij niet om het afleiden van de *feitelijke* bezoldiging van een bestuurder in een mbo-instelling (deze kan immers ook binnen een college van bestuur variëren), maar om het afleiden van de wettelijke *maximale* bezoldiging van bestuurders binnen de voor de instelling geldende klasse.

#### **3.4 Maximale bezoldiging voor het mbo**

Met toepassing van de tabel uit paragraaf 2.4 is de geldende tabel voor toezichthouders:



Klasse	Maximale bezoldiging bestuurder (niveau 2018)	Maximale honorering voorzitter RvT (15%) (niveau 2018)	Maximale honorering lid RvT (10%) (niveau 2018)
A (4 punten)	€ 111.000	€ 16.650	€ 11.100
B (5-6 punten)	€ 122.000	€ 18.300	€ 12.200
C (7-8 punten)	€ 133.000	€ 19.950	€ 13.300
D (9-12 punten)	€ 146.000	€ 21.900	€ 14.600
E (13-15 punten)	€ 158.000	€ 23.700	€ 15.800
F (16-17 punten)	€ 171.000	€ 25.650	€ 17.100
G (18-20 punten)	€ 187.000	€ 28.050	€ 18.700

Een raad van toezicht kan zijn eigen vergoedingssysteem kiezen (bijvoorbeeld een vergoeding per dagdeel en voor reis- en verblijfkosten of een vaste periodieke all-in vergoeding), zolang de raad zich aan deze wettelijke maxima houdt.

### 3.5 Verantwoording

De Uitvoeringsregeling WNT schrijft voor (artikel 5, eerste lid) dat voor elke onder de WNT vallende topfunctionaris (dus ook toezichthouders), van wie de bezoldiging meer bedraagt dan € 1.700 per kalenderjaar, in de jaarrekening wordt vermeld:

- a. de naam;
- b. de functie of functies;
- c. de duur van het dienstverband, aangeduid met de aanvangsdatum en einddatum van de functievervulling;
- d. de totale bezoldiging;
- e. het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum.

Deze gegevens worden tevens vermeld over het jaar voorafgaand aan het boekjaar waarop het verslaggevingsdocument betrekking heeft. Indien de toezichthouder € 1.700,= of minder per kalenderjaar aan bezoldiging ontvangt, dan kan in de jaarrekening worden volstaan met vermelding van naam en functie van de toezichthouder.

## 4 Het overgangsrecht van de WNT<sup>5</sup>

### 4.1 Grondregel en instroom

Het overgangsrecht is van toepassing op bestuurders (en andere topfunctionarissen), die gerelateerd aan WNT-1 (ingegaan per 1 januari 2013), WNT-2 (ingegaan per 1 januari 2015) of de bezoldigingsklassen (ingegaan per 1 januari 2016) een hogere bezoldiging hebben dan het toegestane WNT-maximum. Het overgangsrecht vangt aan op het moment dat de bestuurder een hogere bezoldiging ontvangt dan is toegestaan conform het voor hem geldende WNT-maximum.

De WNT-maxima voor het mbo zijn:

- WNT-1 per 1 januari 2013: € 198.279 per jaar (per 1 januari 2014 geïndexeerd naar € 199.905)
- WNT-2 per 1 januari 2015: € 178.000 per jaar (per 1 januari 2018 geïndexeerd naar € 187.000)
- Per 1 januari 2016 gelden de maxima van de bezoldigingsklassen uit de Ministeriële regeling voor de onderwijssectoren, variërend van € 111.000 tot € 187.000 (bedragen 2018).

De algemene grondregel, vastgelegd in artikel 7.3 van de WNT, is dat vanaf het moment dat een bestuurder boven deze maxima is bezoldigd:

- eerst een periode van ten hoogste vier jaar in acht wordt genomen, waarin de betrokkene zijn of haar bezoldiging mag behouden en
- daarna binnen een periode van drie jaar de bezoldiging wordt afgebouwd naar het geldende WNT-maximum.

Het bovenstaande leidt tot deze voorbeeldtabel voor de situatie waarin een bestuurder onder het maximum van WNT-1 werd bezoldigd, maar per 1 januari 2015 boven het maximum van WNT-2 is uitgekomen:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 e.v.
recht op behoud van bezoldiging				afbouwen naar geldende maximum klasse			geldende maximum klasse

Voor de bestuurder die al onder het overgangsrecht van de WNT-1 valt, geldt na invoering van de WNT-2 het volgende:

- er vangt geen nieuwe overgangsperiode aan: de periode van ten hoogste vier jaar waarin de bestuurder zijn bezoldiging mag behouden loopt door, daarna dient er binnen een periode van

---

<sup>5</sup> Zie voor uitgebreide toelichting en rekentool ten aanzien van het overgangsrecht voor de mbo-sector de website van [www.topinkomens.nl/vraag-antwoord/afbouwschemas-en-rekentool-overgangsrecht/onderwijs/vo-mbo-hbo](http://www.topinkomens.nl/vraag-antwoord/afbouwschemas-en-rekentool-overgangsrecht/onderwijs/vo-mbo-hbo).

drie jaar te worden afgebouwd naar het WNT-maximum zoals dat gold op het moment dat de overgangperiode aanving;

- vervolgens geldt een periode van nog eens 2 jaar waarin moet worden afgebouwd naar het maximum van de bezoldigingsklasse die geldt voor de bestuurder op grond van de Ministeriële regeling voor de onderwijssectoren.

Dit leidt tot deze voorbeeldtabel voor de situatie waarin een bestuurder op 1 januari 2013 boven het maximum van WNT-1 werd bezoldigd en binnen de periode van het overgangsrecht ook boven het maximum van WNT-2 bleef:

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 e.v.
recht op behoud van bezoldiging				afbouwen naar € 199.905			afbouwen naar geldende maximum klasse		geldende maximum klasse

Vanaf 1 januari 2016 gelden zoals hiervoor toegelicht de bezoldigingsklassen op grond van de Ministeriële regeling van OCW. Op het moment dat een bestuurder door een lager aantal complexiteitspunten in een lagere bezoldigingsklasse terecht komt, en de vigerende bezoldiging van de bestuurder daardoor boven de norm van de nieuwe bezoldigingsklasse uit, dan vangt per 1 januari van dat jaar het overgangsrecht aan. Gedurende een termijn van 4 jaar wordt de bezoldiging gerespecteerd en daarna moet de bezoldiging in drie jaar worden afgebouwd naar het maximum van de nieuwe bezoldigingsklasse. Dit leidt tot de volgende voorbeeldtabel, als de bestuurder per 1 januari 2017 boven de bezoldigingsklasse op grond van de ministeriële regeling uitkomt:

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 e.v.
recht op behoud van bezoldiging				afbouwen naar geldende maximum klasse			geldende maximum klasse

#### *Afbouwen*

Het afbouwen van de bezoldiging naar het voor de bestuurder geldende bezoldigingsmaximum vindt plaats op grond van de volgende hoofdregel:

	Afbouw per jaar:
Eerste jaar	25% van bezoldiging minus bezoldigingsmaximum volgens geldende sectorale norm
Tweede jaar	33 ⅓% van bezoldiging eerste overgangsjaar minus bezoldigingsmaximum volgens geldende sectorale norm
Derde jaar	50% van bezoldiging tweede overgangsjaar minus bezoldigingsmaximum volgens geldende sectorale norm

## **4.2 Beëindiging van het overgangsrecht**

Het overgangsrecht is weliswaar verbonden aan de persoon van de bestuurder, c.q. topfunctionaris en niet aan diens functie, maar het overgangsrecht gaat niet mee over indien de bestuurder van baan wisselt. Indien de bestuurder een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit dan vervalt het overgangsrecht en dient direct te worden gecontracteerd met inachtneming van het geldende WNT-maximum, c.q. bezoldigingsklasse.

Dat is ook aan de orde indien de bestuurder een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit met dezelfde mbo-instelling. Indien het overgangsrecht is aangevangen tijdens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan vervalt het overgangsrecht indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt. Vindt een verlenging van de benoeming plaats of wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een contract voor onbepaalde tijd dan dient bij de ingangsdatum van de nieuwe arbeidsovereenkomst direct rekening te worden gehouden met het geldende WNT-maximum c.q.-klasse.

Indien de bestuurder bij aanvang van het overgangsrecht was aangesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en er is sprake van een verlengde benoeming waarbij de bezoldiging niet wordt aangepast dan loopt het overgangsrecht door. Zo zal er onder de WNT geen sprake zijn van een nieuwe arbeidsovereenkomst indien bijv. een bestuurder die lid is van het college van bestuur van de mbo-instelling de overstap maakt naar voorzitter van het college van bestuur. Tenzij de bestuurder andere bezoldigingsafspraken maakt met de mbo-instelling in het nieuwe contract: dan vervalt alsnog het overgangsrecht.

## **4.3 Tussentijdse wijzigingen**

### **4.3.1 Wijziging van de bezoldigingsafspraken**

#### *Verhoging*

Alleen een verhoging van de bezoldiging die voortvloeit uit een afspraak tussen de bestuurder en de mbo-instelling die is gemaakt voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT-2 of de Ministeriële regeling voor de onderwijssectoren valt onder de werking van het overgangsrecht. Het overgangsrecht geldt dan zowel als de bestuurder al voor de verhoging boven het bezoldigingsmaximum zat (en dus al in het overgangsrecht zat) als voor de situatie dat de bestuurder door de verhoging boven het bezoldigingsmaximum uitkomt (waardoor de overgangstermijn aanvangt).

Indien bijvoorbeeld voorafgaand aan de WNT-2 en/of de Ministeriële regeling eenduidig in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat en op welke wijze een indexering van de bezoldiging plaatsvindt dan valt deze indexering onder het overgangsrecht.

Voor de bestuurder die al onder het overgangsrecht van WNT-1 viel, geldt daarnaast nog dat als het dienstverband al bestond voor 1 januari 2013, dat een verhoging die tussen 6 december 2011 (het moment van aannemen van WNT-1 in de Tweede Kamer) en 1 januari 2013 werd afgesproken, niet

wordt gerespecteerd door het overgangsrecht. De bestuurder kan op grond van het overgangsrecht slechts aanspraak blijven maken op het bezoldigingsniveau zoals dat was voor 6 december 2011.

Tijdens de afbouwperiode van het overgangsrecht mag de bezoldiging van de bestuurder niet worden verhoogd. Ook verhogingen van de bezoldiging als gevolg van voor de inwerking van de wet gemaakte afspraken over indexering zijn dan niet meer toegestaan.

#### *Verlaging*

Voor bestuurders die gedurende de eerste vier jaar van het overgangsrecht hun bezoldiging vrijwillig hebben verlaagd (maar nog wel boven het voor hen geldende bezoldigingsmaximum zitten) geldt een afwijkende wijze van afbouw gedurende de afbouwperiode van drie jaar. Dit omdat deze bestuurders anders hun bezoldiging sneller zouden moeten afbouwen dan bestuurders die in de eerste vier jaar niet hebben verlaagd. Het is voor deze bestuurders op grond van artikel 11a van de Beleidsregels WNT 2018 toegestaan om bij de berekening van de afbouw uit te gaan van de hogere bezoldiging van een eerder jaar. De werkwijze is als volgt<sup>6</sup>:

- Voor het bepalen van de bezoldiging als startpunt van de afbouw mag worden uitgegaan van de hoogst genoten bezoldiging in de vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de afbouw, met de bezoldiging over 2013 als vroegst mogelijke jaar.
- De bezoldiging kan tijdens de afbouw niet hoger zijn dan de bezoldiging die in het jaar voorafgaand aan de afbouw werd genoten.
- De werkelijke bezoldiging in het eerste afbouwjaar is vervolgens het uitgangspunt voor de afbouw van de bezoldiging in het tweede afbouwjaar.

#### **4.3.2 Wijziging van de bezoldigingscomponenten**

Binnen de bezoldiging die onder het overgangsrecht valt, mogen de afzonderlijke bezoldigingscomponenten naar believen worden verhoogd of verlaagd mits de totale bezoldiging daardoor niet wordt verhoogd. Er kan, met andere woorden, worden uitgewisseld tussen de verschillende componenten zonder dat dit gevolgen heeft voor het overgangsrecht. Een daling van de werkgeverspremie voor pensioenopbouw kan dus bijvoorbeeld gecompenseerd worden door de verhoging van één van de andere bezoldigingscomponenten, bijvoorbeeld het bruto loon.

Wordt één van de bezoldigingscomponenten verlaagd zonder dat daarvoor een andere bezoldigingscomponent wordt verhoogd en komt de bestuurder daardoor uit onder het geldende bezoldigingsmaximum, dan eindigt het overgangsrecht. Het overgangsrecht kan niet tijdelijk worden opgeschort. In het geval een bestuurder bijvoorbeeld door een lagere bijtelling van zijn leaseauto onder het geldende bezoldigingsmaximum komt dan eindigt het overgangsrecht. Dat vangt niet

---

<sup>6</sup> Zie voor de uitwerking van een rekenvoorbeeld: <https://www.topinkomens.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/welke-bezoldiging-wordt-gebruikt-om-de-afbouw-te-berekenen>

opnieuw aan indien de bestuurder een tijd later ineens door een hogere fiscale bijtelling weer boven het bezoldigingsmaximum uitkomt.

#### **4.3.3 Wijziging van het bezoldigingsmaximum**

Indien de bestuurder ten tijde van de overgangstermijn door gewijzigde omstandigheden (bijvoorbeeld door een gewijzigd aantal complexiteitspunten als gevolg van bijvoorbeeld een aanhoudende daling van het aantal studenten) wordt ingedeeld in een lagere bezoldigingsklasse vangt daarmee niet een nieuwe overgangstermijn aan. Het overgangsrecht kan niet worden gestapeld. Er dient binnen de geldende overgangstermijn te worden afgebouwd naar een lager bezoldigingsmaximum.

## 5 WNT-3

Het kabinet heeft eind november 2017 besloten het Wetsvoorstel uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3) niet bij de Tweede Kamer in te dienen. Met dit wetsvoorstel zou het algemene WNT-maximum ook gaan gelden voor niet-topfunctionarissen. Het indienen van de WNT-3 past niet bij de passage in het regeerakkoord waarin vermeld staat:

“het is voor het functioneren van de overheid goed dat deze op belangrijke terreinen voldoende expertise in huis heeft. Het beloningsniveau bij de overheid moet zodanig zijn dat ook hoogwaardige en schaarse specialisten, bijvoorbeeld met expertise op gebied van ICT, financiën of inkoop, in dienst kunnen worden genomen.”

Daarnaast houdt het kabinet rekening met het advies van de afdeling Advisering van de Raad van State, die het wetsvoorstel prematuur vindt en vraagtekens plaatst bij nut en noodzaak van de WNT-3 en de WNT-3 een te grofmazig instrument acht in relatie tot het geringe aantal werknemers dat meer verdient dan het WNT-bezoldigingsmaximum. De afdeling adviseerde daarom het wetsvoorstel niet in te dienen (dictum 6). Tot slot houdt het kabinet rekening met de weerstand uit het veld tegen het ontwerp-wetsvoorstel, zoals gebleken is tijdens de wetsconsultatie.

Op 27 oktober 2017 heeft het Tweede Kamerlid Öztürk (DENK) het initiatiefvoorstel Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT ingediend (Kamerstukken 34 818). Dit wetsvoorstel komt inhoudelijk grotendeels overeen met het wetsvoorstel dat niet door het kabinet is ingediend, maar wel voor internetconsultatie is gepubliceerd. Vanwege het zeer negatieve advies van de Raad van State is de verwachting dat het initiatiefwetsvoorstel van DENK niet zal worden aangenomen.

Op termijn zal hoofdstuk 5 in dit servicedocument worden geschrapt.