STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 36936
29 oktober 2026

Besluit van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 14 oktober 2026, nr. 2026-0000522147 houdende vaststelling van beleidsregels inzake de toepassing van de Wet normering topinkomens met ingang van 1 januari 2027 (Beleidsregels WNT 2027)

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, handelend in overeenstemming met de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Buitenlandse Zaken, van Defensie, van Economische Zaken en Klimaat, van Financiën, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Asiel en Migratie, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Werk en Participatie, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur, van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening, van Klimaat en Groene Groei, van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, en van Langdurige zorg, Jeugd en Sport, alsmede de staatssecretarissen van Defensie, van Financiën, van Onderwijs en Emancipatie, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur, van Klimaat en Groene Groei, en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;

Gelet op artikel 1.10 van de Wet normering topinkomens;

Besluit:

ARTIKEL I

De als bijlage bij dit besluit gevoegde beleidsregels zijn voor het jaar 2027 van toepassing op de uitvoering van de Wet normering topinkomens berustende bepalingen, daaronder begrepen de uitvoering en handhaving door of namens de Ministers van die wet en de daartoe door hen aangewezen ambtenaren.

ARTIKEL II

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels WNT 2027.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2027.

Dit besluit zal met de bijlage en de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
E. van der Burg

BIJLAGE BIJ ARTIKEL I VAN DE BELEIDSREGELS WNT 2027

Beleidsregels WNT 2027

§ 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

De Wet normering topinkomens wordt in deze beleidsregels aangehaald met de afkorting 'WNT'.

Artikel 2. Toepassingsgebied

Deze beleidsregels zijn met ingang van 1 januari 2027 van toepassing op de uitvoering van de WNT en de daarop berustende bepalingen, daaronder begrepen de uitvoering en handhaving door of namens de Ministers en bij de uitoefening van toezicht op de naleving van de WNT en de daarop berustende bepalingen door de daartoe door hen aangewezen ambtenaren.

§ 2. Reikwijdte van de WNT

Artikel 3. Overheidsverenigingen of -stichtingen

Van een rechtspersoon als bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, onderdeel b, van de WNT is onder meer sprake, indien een of meer krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen (overheidsorganisaties genoemd in artikel 1.2 van de WNT) op grond van de statuten of ingevolge een mondelinge dan wel schriftelijke overeenkomst ten aanzien van een vereniging (inclusief bijzondere vormen van een vereniging, zoals de coöperatie) of stichting:

a. een of meer leden in het bestuur kunnen benoemen;
b. een of meer leden in het bestuur ter benoeming voordragen;
c. de benoeming van een of meer leden in het bestuur kunnen blokkeren;
d. een of meer leden met stemrecht in een toezichthoudend orgaan (raad van toezicht) benoemen of kunnen voordragen die alleen of samen een vijfde of meer van de stemmen in dat orgaan kunnen uitbrengen of doen uitbrengen, of
e. op een andere wijze invloed van betekenis hebben op het beheer of beleid, vergelijkbaar met de in de onderdelen a tot en met d bedoelde invloed.

Artikel 4. Topfunctionaris

1. De WNT bepaalt wie topfunctionaris is van organisaties waarover Ministers gehouden zijn financiële verantwoording af te leggen, van de provincies, gemeenten, waterschappen en openbare lichamen voor beroep en bedrijf. Voor de toepassing daarvan worden functionarissen die op basis van formele aanwijzing of een formeel besluit de functie van topfunctionaris bij een van deze instellingen waarnemen, voor de duur van die functievervulling, eveneens aangemerkt als topfunctionaris in de zin van de WNT.
2. Bij de definiëring van topfunctionarissen bij andere rechtspersonen of instellingen gaat het om de groep van functionarissen binnen een rechtspersoon of instelling, die leidinggeven aan de *gehele rechtspersoon of instelling*; daarnaast gelden de criteria los van elkaar (zie de memorie van toelichting op de Aanpassingswet van de WNT, Kamerstukken II 12/2013, 33 715, nr. 3, paragraaf 5). Dus iemand wordt aangemerkt als topfunctionaris als hij/zij:
   a. 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);
   b. behoort tot de hoogste ondergeschikte of 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; of
   c. belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling.

   Iemand kan in de praktijk tegelijkertijd aan meerdere criteria voldoen.
3. 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 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.
4. Wie in het concrete geval als topfunctionaris moet worden aangemerkt volgt primair uit de organisatiestructuur, zoals die bijvoorbeeld is neergelegd in de statuten en/of een organogram. Omdat het begrip topfunctionaris materieel moet worden uitgelegd, wordt ook degene die

weliswaar niet volgens de formele organisatiestructuur, maar wel blijkens diens feitelijke werkzaamheden, leidinggeeft aan de gehele rechtspersoon of instelling voor de toepassing van de WNT als topfunctionaris aangemerkt.

Artikel 4a. Topfunctionaris na neerleggen van de functie als topfunctionaris als bedoeld in artikel 1.1, onderdeel b, onder 6°, van de WNT

1. Sinds 1 januari 2018 is een functionaris na het neerleggen van diens functie als topfunctionaris nog voor een periode van vier jaar als leidinggevende topfunctionaris genormeerd. Dit geldt vanaf het tijdstip dat de functie niet langer wordt vervuld als topfunctionaris en waarbij:
   a. De functie als topfunctionaris
      – op of na 1 januari 2018 is ingegaan (formele startdatum van de functie) of
      – vóór 1 januari 2018 is ingegaan (formele startdatum van de functie) en op of na 1 januari 2018 is verlengd, én
   b. De functionaris de functie als topfunctionaris voor een periode van ten minste twaalf kalendermaanden aaneengesloten heeft vervuld, en
   c. De functionaris na het neerleggen van diens functie als topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon een dienstverband bekleedt anders dan een functie als topfunctionaris.
2. Van een dienstverband zoals bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, is sprake indien dit dienstverband aanvangt binnen twaalf kalendermaanden na beëindiging van de functie als topfunctionaris.

Artikel 5. Toezichthoudende topfunctionaris

1. De organisatiestructuur, zoals deze bijvoorbeeld is neergelegd in de statuten en/of een organogram, bepaalt primair wie toezichthoudende topfunctionaris is in de zin van de WNT. Degene die volgens de statuten en/of het organogram deel uitmaakt van het hoogste toezichthoudende orgaan wordt dus als toezichthoudende topfunctionaris aangemerkt. In elk geval worden als toezichthoudende topfunctionaris aangemerkt de leden van een raad van toezicht of raad van commissarissen. Indien een instelling niet beschikt over een raad van toezicht of raad van commissarissen, kan het (interne) toezicht zijn opgedragen aan een ander orgaan bestaande uit een of meer functionarissen. Omdat het begrip topfunctionaris materieel moet worden uitgelegd, wordt een topfunctionaris die – op het hoogste niveau – formeel of blijkens diens feitelijke werkzaamheden uitsluitend belast is met het houden van toezicht op (leden van) het hoogste uitvoerende orgaan voor de toepassing van de WNT als toezichthouder aangemerkt.
2. Binnen één orgaan van een rechtspersoon of instelling kunnen zowel leidinggevende topfunctionarissen als toezichthoudende topfunctionarissen zitten. Om te bepalen wie binnen dat orgaan leidinggevende topfunctionaris is en wie toezichthoudende topfunctionaris, is de formele dan wel feitelijke bevoegdheidsverdeling van belang. Daarbij wordt uitgegaan van wat er in de statuten en/of reglementen staat. Indien de statuten geen uitsluitsel geven over de bevoegdheidsverdeling, bepaalt de instelling op basis van de feitelijke werkzaamheden of er sprake is van een toezichthoudende of leidinggevende topfunctionaris.

§ 3. Bezoldigingsmaximum

Artikel 7. Bezoldigingsmaximum en deeltijdwerken

1. Het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum dat geldt voor een topfunctionaris – niet zijnde lid van een toezichthoudend orgaan – met dienstbetrekking, of in het geval zonder dienstbetrekking vanaf de dertiende kalendermaand van de functievervulling, dient als volgt te worden berekend:

$$y = \frac{x \cdot a \cdot b}{365}$$

Waarbij:
y = individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum
x = het voor de WNT-instelling toepasselijke bezoldigingsmaximum per kalenderjaar of, als daarvan sprake is, een voor een topfunctionaris krachtens ministerieel besluit of ministeriële regeling toegestaan hoger bezoldigingsmaximum of toegestane hogere bezoldiging (artikel 2.4, 2.5, 2.7, vierde lid, of 3.4, vierde lid, van de WNT)
a = deeltijdfactor (maximaal 1 fte)
b = het aantal kalenderdagen (niet: werkdagen) vanaf aanvang tot en met einde van de functievervulling, in het kalenderjaar.

In het geval van een schrikkeljaar dient in de noemer van bovenstaande breuk niet met 365 maar met 366 kalenderdagen gerekend te worden.

2. Bij een deeltijdfactor van meer dan 1 fte wordt de omvang van het dienstverband voor de berekening van het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum op 1 fte gesteld, ook als er feitelijk meer wordt gewerkt dan de totale werktijd van een fulltime functionaris.
3. De deeltijdfactor, voor zover kleiner dan 1 fte, wordt rekenkundig op drie decimalen afgerond.
4. Voor de bepaling en de verantwoording van de deeltijdfactor als uitdrukking van de omvang van het dienstverband mag de rechtspersoon of instelling uitgaan van de formeel vastgelegde of overeengekomen omvang van het dienstverband. Als het de rechtspersoon of instelling bekend is dan wel redelijkerwijs bekend had kunnen en moeten zijn dat de werkelijke omvang van het dienstverband afwijkt van de formeel vastgelegde of overeengekomen omvang, wordt de deeltijdfactor gecorrigeerd voor de werkelijke omvang van het dienstverband.
5. De in het vierde lid bedoelde correctie blijft achterwege gedurende de kalenderdagen waarop sprake is van:
   a. het opnemen van vakantie- of compensatiedagen die gedurende het dienstverband zijn opgebouwd en die:
      i. voortvloeien uit een wettelijk voorschrift;
      ii. voortvloeien uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, doch slechts voor zover deze vakantie- of compensatiedagen rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeien; of
      iii. alleen ingeval onderdeel ii niet van toepassing is, tot een maximum van achtmaal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van een overeenkomstige tijd, op individueel niveau zijn overeengekomen tussen partijen; of
   b. het tot het maximum van de fiscale vrijstelling, bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel r, sub 1°, van de Wet op de loonbelasting 1964, opnemen van vakantie- en compensatieverlof dat gespaard is op grond van deelname aan een regeling voor spaarverlof die voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift, doch slechts voor zover de deelname aan de regeling voor spaarverlof rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit, of
   c. het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, kort verzuimverlof, geboorteverlof, kort- of langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof als bedoeld in de artikelen 3:1 tot en met 3:2, 4:1 tot en met 4:2a, 5:1, 5;9 en 6:1 van de Wet arbeid en zorg, of
   d. een sabbatical dat voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift, doch slechts voor zover de sabbatical rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit, of
   e. een schorsing als ordemaatregel, of
   f. de verplichting tot doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte of langdurige (gehele of gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, voor zover die verplichting en de doorbetaling rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een wettelijk voorschrift, of
   g. het verrichten van werkzaamheden bij of voor een andere rechtspersoon waarmee de rechtspersoon of instelling in groeps- of concernverband verbonden is, voor zover het verrichten van deze werkzaamheden rechtstreeks uit de dienstbetrekking, benoeming of aanstelling dan wel uit de statuten of reglementen van de detacherende rechtspersoon, formeel en of materieel, voortvloeit dan wel in de functie van topfunctionaris is of geacht moet worden te zijn inbegrepen.

Artikel 7a. Het bezoldigingsmaximum voor een topfunctionaris zonder dienstbetrekking (met ingang van 1 januari 2016) als bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, van het Uitvoeringsbesluit WNT.

1. Voor de berekening van het bezoldigingsmaximum voor een topfunctionaris zonder dienstbetrekking wordt onderscheid gemaakt tussen de eerste twaalf kalendermaanden van de functievervulling en de berekening van het bezoldigingsmaximum vanaf de dertiende maand.
2. De normering over de eerste twaalf kalendermaanden van de functievervulling van een topfunctionaris zonder dienstbetrekking bestaat uit twee onderdelen te weten:
   a. een maximum uurtarief, en
   b. een absoluut maximum op basis van het aantal kalendermaanden waarin is gewerkt.

   Zie voor het maximaal toegestane uurtarief respectievelijk het maximale bedrag per maand artikel

4, eerste en tweede lid, van het Uitvoeringsbesluit WNT.
Voor de eerste zes kalendermaanden waarin is gewerkt is een hogere bezoldiging toegestaan dan voor de daaropvolgende zes kalendermaanden. Een andere verdeling van de bezoldiging over de eerste en de tweede periode van zes kalendermaanden is toegestaan, zolang de maximaal toegestane bezoldiging over die twaalf kalendermaanden bezien in totaal niet overschreden wordt.

3. Voor de berekening van het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum worden tegen elkaar afgezet:
   a. het bezoldigingsmaximum op basis van het aantal gewerkte uren. Voor de berekening van dit maximum wordt het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd met het geldende maximum uurtarief, en
   b. het bezoldigingsmaximum op basis van het aantal kalendermaanden waarin is gewerkt. Voor de berekening hiervan wordt het aantal gewerkte maanden vermenigvuldigd met het normbedrag dat per maand geldt.

   Het laagste bedrag van de uitkomst van de berekeningen onder a en b geldt als het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum.
4. Voor de berekening van het bezoldigingsmaximum vanaf de dertiende kalendermaand van de functievervulling is het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum van toepassing zoals dit geldt voor topfunctionarissen met een dienstbetrekking. In het bovenstaande artikel 7 wordt uiteengezet op welke wijze dit bezoldigingsmaximum wordt berekend. Zie voor de hoogte van de normbedragen het overzicht met bezoldigingsmaxima voor het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 8. Meerdere functies of nevenfuncties als bedoeld in artikel 2.1, vijfde lid, van de WNT

1. Bij een gelieerde rechtspersoon als gedefinieerd in artikel 1.1, onder m, van de WNT is de som van de bezoldiging ontvangen bij de WNT-instelling en de bezoldiging ontvangen bij de gelieerde rechtspersoon bepalend voor de toets of aan het voor de WNT-instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1 fte en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege. Dit geldt:
   a. indien de topfunctionaris werkzaam bij een WNT-instelling die op de bijlagen van de WNT voorkomt tevens werkzaam is bij een door deze WNT-instelling opgerichte rechtspersoon (gelieerde rechtspersoon als gedefinieerd in artikel 1.1, onder m, van de WNT), of
   b. indien de topfunctionaris van een WNT-instelling die op de bijlagen van de WNT voorkomt, tevens werkzaam is bij een rechtspersoon waarin die WNT-instelling een of meer leden in het bestuur kan benoemen of op andere wijze invloed van betekenis uitoefent op het beheer of beleid.

   Deze toets aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum dient te worden uitgevoerd in aanvulling op de toets aan het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum als topfunctionaris van de WNT-instelling.
2. Als de topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon of instelling op hetzelfde moment tevens een functie als niet-topfunctionaris vervult, dan dient de bezoldiging van beide functies bij elkaar opgeteld te worden om vast te stellen of aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1 fte en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege.
   Deze toets aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum dient te worden uitgevoerd in aanvulling op de toets aan het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum dat voor de topfunctionaris geldt.
3. Indien zowel het eerste lid en het tweede lid van toepassing is, is de som van de bezoldiging bij de gelieerde rechtspersoon, de bezoldiging voor de topfunctie bij de WNT-instelling én de bezoldiging voor de nevenwerkzaamheden bij de WNT-instelling, bepalend voor de toets of aan het voor de WNT-instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1 fte en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege.
4. Waar in het eerste, tweede en derde lid wordt gesproken over ‘voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum’ geldt in plaats daarvan, indien van toepassing, het bezoldigingsmaximum op grond van de artikelen 2.5, 2.6, 2.7, of 3.4 van de WNT, een toegestane hogere bezoldiging op grond van de artikelen 2.4, 7.3 of 7.3a van de WNT, dan wel de artikelen 4, 5, 6 of 7 van het Uitvoeringsbesluit WNT.
5. Waar in het eerste tot en met vierde lid wordt gesproken over een gelieerde rechtspersoon, wordt daaronder mede verstaan de rechtspersoon, bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, onderdeel b, van de WNT.

§ 4. Non-activiteit

Artikel 10. Bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult.

1. Bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult (non-activiteit voorafgaand aan einde dienstverband), telt in afwijking van het bepaalde in artikel 2.10, derde lid, van de WNT niet mee als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging indien:
   a. de werkgever de non-activiteit eenzijdig heeft opgelegd;
   b. de topfunctionaris uitdrukkelijk en aantoonbaar niet met de non-activiteit heeft ingestemd. Enerzijds doordat de topfunctionaris daartegen heeft geprotesteerd en anderzijds doordat de topfunctionaris zich bereid heeft verklaard tot en beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van diens arbeid; en
   c. de periode van non-activiteit niet langer duurt dan noodzakelijk voor partijen om afspraken te maken en besluiten te nemen over de beëindiging, dan wel voortzetting van het dienstverband. Hierbij wordt een periode van drie maanden (die eenmaal, gemotiveerd, met drie maanden kan worden verlengd) in het algemeen als voldoende beschouwd voor partijen om uit een impasse te komen.
2. Onverminderd het eerste lid, geldt tevens dat bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult als bedoeld in artikel 2.10, derde lid, van de WNT niet wordt aangemerkt als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging, voor zover in die periode aantoonbaar sprake is van:
   a. het opnemen van vakantie- of compensatiedagen die gedurende het dienstverband zijn opgebouwd, of het opnemen van gespaard vakantie- en compensatieverlof (spaarverlof) waarop artikel 7, vijfde lid, onderdeel b, van toepassing is;
   b. een schorsing als ordemaatregel;
   c. een vrijstelling of ontheffing van de verplichting tot het verrichten van de functie of van andere werkzaamheden gedurende de in artikel 672, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde termijn van opzegging, indien deze vrijstelling of ontheffing rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift; of
   d. de verplichting tot doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte of langdurige (gehele of gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, voor zover die verplichting en de doorbetaling rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een wettelijk voorschrift.

§ 5a. Contractovername door mobiliteitsbureaus

Artikel 10a. Contractovername door mobiliteitsbureaus

Bij de toepassing van artikel 4, tweede lid van de Uitvoeringsregeling WNT worden tot de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband niet gerekend: uitkeringen in de vorm van betalingen van een bedrag ineens of in termijnen aan een mobiliteitsbureau uit hoofde van contractovername ter vervanging van uitkeringen, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT, voor zover deze vervangende uitkeringen in totaliteit niet hoger zijn dan de aanspraken die in totaliteit zouden bestaan bij onvrijwillige beëindiging van het dienstverband.

§ 5b. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband

Artikel 10b. Transitievergoeding op grond van artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

De transitievergoeding waarop de topfunctionaris recht heeft op grond van artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt aangemerkt als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat slechts voor zover de transitievergoeding rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit artikel 673, eerste en tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, deze uitkering is uitgezonderd van de normering.

Artikel 10c. Afkoop van opgebouwde uitkeringsrechten in verband met werkloosheid

1. Onder de in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT genoemde, van normering van de WNT uitgezonderde uitkering wegens beëindiging van het dienstverband wordt mede verstaan de afkoop van een op grond van die bepaling uitgezonderde uitkering wegens beëindiging van het

dienstverband, indien is voldaan aan in het tweede tot en met vijfde lid bepaalde.
2. Afkoop van opgebouwde uitkeringsrechten in verband met werkloosheid in het kader van de beëindiging van het dienstverband van een topfunctionaris vormt geen uitkering wegens beëindiging van het dienstverband voor de WNT voor zover de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die wordt afgekocht rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, een bepaling van een andere met vakbonden overeengekomen collectieve regeling of een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT, en er sprake is van een gebruikelijke afkoopwaarde.
3. In de afkoop worden alleen de vaste bestanddelen van een toegestane uitkering wegens beëindiging van het dienstverband meegenomen. Het is niet toegestaan om tot een hoger afkooppercentage en een hogere afkoopwaarde te komen door componenten af te kopen die niet tot de werkloosheidsuitkering zelf behoren.
4. De in het tweede lid bedoelde gebruikelijke afkoopwaarde bedraagt maximaal 30 procent van de opgebouwde uitkeringsrechten in verband met werkloosheid. Indien er in een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, een bepaling van een andere met vakbonden overeengekomen collectieve regeling of een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT waarop de werkloosheidsuitkering is gebaseerd zelf een percentage van hoger dan 30 procent voor de afkoop van opgebouwde uitkeringsrechten is bepaald, dan is dat hogere percentage en de daaruit resulterende afkoopwaarde (als rechtstreeks, dwingend en eenduidig uit die bepaling voortvloeiend) uitgezonderd van de normering van de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband op grond van de WNT.
5. In afwijking van het vierde lid wordt een afkooppercentage van meer dan 50 procent te allen tijde als ongebruikelijk beschouwd. Het deel van de afkoopwaarde dat boven de 50 procent uitgaat, wordt beschouwd als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die genormeerd is op grond van de WNT.

Artikel 10d. Schadevergoeding bij onregelmatige opzegging

1. De bij beëindiging van het dienstverband tussen partijen met toepassing van of op basis van artikel 672, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek overeengekomen schadevergoeding bij onregelmatige opzegging, wordt voor de toepassing van artikel 2.10, eerste lid, van de WNT in combinatie met artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT beschouwd als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband voor zover deze vergoeding meer bedraagt dan de bezoldiging over de opzegtermijn die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift.
2. Onder een wettelijk voorschrift als bedoeld in het eerste lid wordt in ieder geval verstaan artikel 672, tweede lid en achtste lid, in combinatie met vierde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat voor de toepassing van het eerste lid de zinsnede 'voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer' van artikel 672, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt gelezen: voor de werkgever niet langer dan het dubbele van die voor de werknemer.
3. Voor zover de betaling van een schadevergoeding bij onregelmatige opzegging op grond van artikel 672, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek welke voortvloeit uit een rechterlijke uitspraak het maximum van artikel 2.10, eerste lid, van de wet overschrijdt, is het meerdere op grond van artikel 1.6, tweede lid, van de wet niet onverschuldigd betaald.

§ 6. Overgangsrecht

Artikel 11. Overgangsrecht bij verhoging

1. Bezoldiging die is toegestaan op grond van het overgangsrecht mag gedurende een periode van vier jaar nadat het overgangsrecht van toepassing is geworden alleen worden verhoogd indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend, is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de WNT of de wijziging van een klasse-indeling). Hetzelfde geldt ingeval de bezoldiging eerst door de verhoging boven het voor de topfunctionaris geldende bezoldigingsmaximum uitstijgt.
2. Verhogingen van bezoldigingscomponenten die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit (een wijziging van) een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift, die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT (of indien van

toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de WNT, of de wijziging van een klasse-indeling) van toepassing is geworden, worden beschouwd als verhogingen die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de WNT, of de wijziging van een klasse-indeling) zijn overeengekomen. In dat geval is het overgangsrecht ook van toepassing op de verhoging.

3. De afkoop van niet-opgenomen vakantiedagen bij beëindiging van het dienstverband ten aanzien van een topfunctionaris die bezoldigingsafspraken heeft gemaakt op of na 1 januari 2013 wordt niet beschouwd als een verhoging van de bezoldiging, bedoeld in het eerste lid, en evenmin als een verhoging van een bezoldigingscomponent als bedoeld in het tweede lid, en wordt derhalve niet beschermd door het overgangsrecht.
4. Een verhoging van het werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt beschouwd als een verhoging als bedoeld in het tweede lid, indien die premie overeenkomstig het bepaalde in artikel 128 van de Pensioenwet, voor zover die bepaling op grond van het in artikel 220i Pensioenwet opgenomen overgangsrecht in verband met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen van toepassing is in kalenderjaar 2026, door het pensioenfonds is vastgesteld.
5. Van de bezoldiging die onder het overgangsrecht valt, mogen afzonderlijke bezoldigingscomponenten te allen tijde worden verhoogd of verlaagd, mits de totale bezoldiging daardoor niet wordt verhoogd. Deze wijziging heeft geen gevolgen voor het toepasselijke overgangsrecht.
6. Vrijwillige wijzigingen in de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die een verlaging inhouden van door het overgangsrecht gerespecteerde afspraken, doen geen afbreuk aan de toepasselijkheid van het overgangsrecht. Vrijwillige verlagingen van (onderdelen van) de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband worden juist aangemoedigd. Dit geldt ook voor het vrijwillig niet of niet volledig toepassen van een door het overgangsrecht gerespecteerde verhoging als bedoeld in artikel 7.3 van de WNT.
7. De overeengekomen bezoldiging die onder het overgangsrecht valt wordt beschermd en alleen verhoogd voor zover deze verhoging ingevolge het overgangsrecht is toegestaan én niet zorgt voor een overschrijding van het bezoldigingsmaximum dat ten tijde van het overeenkomen van de bezoldiging gold. Dit bezoldigingsmaximum geldt zodoende als absoluut bezoldigingsmaximum.

Artikel 11a. Startpunt afbouw overgangsrecht bij vrijwillige wijzigingen van de bezoldiging

1. Bij de berekening van de maximaal toegestane bezoldiging in het eerste afbouwjaar wordt uitgegaan van de bezoldiging die op grond van artikel 7.3, eerste tot en met vierde lid, werd genoten. Onder genoten bezoldiging als bedoeld in artikel 7.3, achtste lid, van de WNT wordt in dit verband verstaan de in het jaar voorafgaand aan het eerste afbouwjaar werkelijk genoten bezoldiging.
2. In afwijking van het eerste lid mag onder genoten bezoldiging als bedoeld in artikel 7.3, achtste lid, van de WNT worden verstaan de hoogste van de bezoldigingen die in enig van de vijf jaren voorafgaand aan het eerste afbouwjaar, daarbij uitgezonderd – voor zover van toepassing – kalenderjaar 2012, werd genoten, indien bezoldiging die is toegestaan op grond van het overgangsrecht vrijwillig is gewijzigd overeenkomstig artikel 11, zesde lid. Indien de vrijwillige wijziging een verlaging van de bezoldiging als gevolg van de verlaging van de omvang van het dienstverband betreft, dan wordt de in de eerste volzin bedoelde genoten bezoldiging naar rato verlaagd.
3. Indien de berekende maximale bezoldiging in het eerste afbouwjaar door toepassing van het tweede lid hoger uitkomt dan de bezoldiging in het jaar voorafgaande aan het eerste afbouwjaar, geldt als maximale bezoldiging in het eerste afbouwjaar de werkelijk genoten bezoldiging in het jaar voorafgaand aan het eerste afbouwjaar.
4. De werkelijke bezoldiging in het eerste afbouwjaar is het uitgangspunt voor de berekening van de maximale bezoldiging vanaf het tweede afbouwjaar.
5. Indien door de toepassing van het tweede lid een nabetaling plaatsvindt met betrekking tot 2017, wordt deze nabetaling voor de WNT aangemerkt als bezoldiging in 2017 en niet als bezoldiging in 2018.

Artikel 12. Overgangsrecht bij herbenoeming en interne promotie

1. Bij herbenoeming vervalt in beginsel het overgangsrecht. Een uitzondering geldt uitsluitend in het geval waarin:
   a. sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de herbenoeming, en
   b. de bezoldiging en de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband niet worden verhoogd.

In dat geval blijft het overgangsrecht van toepassing.

2. Een interne promotie is in beginsel aan te merken als een nieuwe benoeming. Indien die benoeming plaatsvindt na de inwerkingtreding van de WNT (of indien van toepassing de ministeriële regeling) vervalt het toepasselijke overgangsrecht en is de WNT (of ministeriële regeling) met ingang van de nieuwe benoeming onverkort van toepassing. Een uitzondering geldt uitsluitend in het geval waarin:
   a. sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de interne promotie;
   b. de bezoldiging en de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband niet wordt verhoogd; en
   c. de interne promotie geen wezenlijke functiewijziging met zich meebrengt.

   In dat geval blijft het overgangsrecht van toepassing.
   Een voorbeeld waarbij geen sprake is van een wezenlijke functiewijziging, is de benoeming van een lid van de raad van bestuur tot voorzitter.
3. Als de arbeidsovereenkomst of aanstelling wordt verlengd of een nieuwe arbeidsovereenkomst of aanstelling wordt aangegaan, vervalt het overgangsrecht, ook als daarin de eerdere afspraken over de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband ongewijzigd blijven.

Artikel 13. Overgangsrecht bij fusies en overgang van onderneming

Bij een juridische fusie gaan alle rechten en verplichtingen van rechtswege over op de verkrijgende rechtspersoon. Dit geldt ook voor de aanstellingen, arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht; deze blijven in dat geval in stand. Datzelfde geldt bij arbeidsovereenkomsten bij overgang van een onderneming waarop titel 10, afdeling 8, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is. Als een topfunctionaris bij instelling A door een juridische fusie of overgang van rechtswege topfunctionaris wordt bij instelling B blijft het eventueel toepasselijke overgangsrecht van toepassing. Indien met de topfunctionaris bij of na de fusie of overgang nieuwe bezoldigingsafspraken worden gemaakt, gaat het overgangsrecht verloren.

§ 7. Overig

Artikel 15. Toepassing van de Uitvoeringsregeling WNT

Constructies in de toepassing van de werkkostenregeling die het ontwijken of ontduiken van de WNT beogen, zoals oneigenlijk gebruik van individualiseerbare ongebruikelijke eindheffingsbestanddelen, zijn niet toegestaan. Zie tevens de toelichting bij de Uitvoeringsregeling WNT en de beantwoording van Kamervragen over dit onderwerp (Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 106).

Artikel 16. Wetsuitleg en handreikingen op topinkomens.nl

1. Op de website www.topinkomens.nl wordt onder verantwoordelijkheid van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitleg gegeven over het bepaalde bij en krachtens de WNT ten behoeve van:
   a. (top)functionarissen in de zin van de WNT, andere partijen in de zin van de WNT en de administraties van rechtspersonen en instellingen die onder de WNT vallen;
   b. accountants die bij een controle op een financieel verslaggevingsdocument de juiste toepassing van de WNT moeten toetsen;
   c. overige bij de uitvoering of toepassing van de WNT betrokken (rechts)personen of instellingen; of
   d. met het toezicht op de naleving van de WNT belaste ambtenaren, voor zover het niet de toepassing van sectorspecifieke regelgeving betreft.
2. De informatie die is opgenomen op de website www.topinkomens.nl heeft voor de in het eerste lid, onderdelen a tot en met c, bedoelde groepen het karakter van algemene voorlichting. Deze wordt met zorg samengesteld, maar beslissingen die zij op basis daarvan nemen, zijn voor eigen rekening en risico.
3. Naast wetsuitleg worden op www.topinkomens.nl tevens praktische handreikingen, zoals modellen en voorbeelden gegeven.

Artikel 17. Overgangsbepaling

1. De Beleidsregels WNT 2026 blijven van toepassing bij de uitvoering van de WNT met betrekking tot het jaar 2026. Deze beleidsregels blijven onderdeel van het geldende normenkader voor dit specifieke jaar.
2. Indien een vraag over de toepassing van de WNT voor 1 januari 2027 zich na die datum voordoet en de in het eerste lid bedoelde beleidsregels daarin niet voorzien, maar deze beleidsregels wel, dan kunnen deze beleidsregels in aanvulling op die beleidsregels worden toegepast.

Artikel 18. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2027.

TOELICHTING

Deze beleidsregels vormen een (nadere) uitleg van de algemene regelgeving inzake de normering en openbaarmaking van de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector en bevatten voorts concrete toepassingsregels. In deze toelichting worden de wijzigingen weergegeven ten opzichte van de Beleidsregels WNT 2026.

De wijzigingen voor het kalenderjaar 2027 betreffen geen inhoudelijke wijzigingen maar alleen technische en/of redactionele wijzigingen of verbeteringen:

- aanvulling bij de uitleg van factor x in de formule in artikel 7, eerste lid, voor het berekenen van het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum om te verduidelijken dat deze factor niet alleen op het instellingsmaximum kan zijn gebaseerd maar ook op een eventueel van toepassing zijnde individueel hoger maximum of individueel toegestane hogere bezoldiging op grond van artikel 2.4, 2.5, 2.7, vierde lid, of 3.4, vierde lid, WNT,
- het actualiseren van de omschrijvingen van de bij de uitvoering en handhaving van de WNT betrokken bewindspersonen en
- het vervangen van het jaartal 2025 door 2026 in artikel 17 en het jaartal 2026 door 2027 in een aantal andere artikelen.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
E. van der Burg