

FACTSHEET

WNT Outsourcing: unieke samenwerking binnen BDO

Breed perspectief op verantwoording voor (semi)publieke instellingen



De bekendheid van de Wet normering topinkomens (WNT) is de laatste jaren toegenomen. Toch gaan WNT-instellingen nog vaak de mist in met de complexe vraagstukken op het gebied van arbeidsrecht, ondernemingsrecht, fiscaal recht en salarisadministratie. Om financiële en publicitaire problemen te voorkomen, is een correcte WNT-verantwoording noodzakelijk. En dat vereist in de praktijk diepgaande én brede inhoudelijke kennis.

Unieke samenwerking Legal, Belastingadvies en Salarisadministratie

BDO onderscheidt zich op dit terrein met een unieke samenwerking van drie disciplines: Legal, Belastingadvies en Salarisadministratie. Dankzij deze combinatie kan BDO zijn klanten volledig ontzorgen bij de WNT-verantwoording; van de voorbereiding op de eindejaarscontrole tot de WKR-toets en de salarisadministratie van topfunctionarissen.

Met WNT Outsourcing voorkomt BDO dat organisaties achteraf voor onaangename verrassingen komen te staan. Een kleine fout kan tenslotte verstrekkende gevolgen hebben voor de WNT-instelling zelf en voor de topfunctionaris in kwestie. Instellingen kunnen extra kosten en negatieve publiciteit voorkomen door de WNT-verantwoording op tijd te laten toetsen.

nieuwe
perspectieven

Zeven meest voorkomende oorzaken overschrijding

Vanuit dat (brede) perspectief belichten we hieronder de zeven meest voorkomende oorzaken van overschrijdingen van het bezoldigingsmaximum:

1. Urenverantwoording van interim-bestuurders;
2. Interim-overeenkomst versus arbeidsovereenkomst;
3. Fiscale behandeling onkostenvergoeding;
4. Vergoedingen lange termijn (zoals pensioen);
5. Voorwaarden bij ontslag (wel of geen transitievergoeding);
6. Afspraken bij benoeming;
7. Administratieve fouten.

Wie verdient binnen uw instelling meer dan het bezoldigingsmaximum?

Bij veel instellingen is de WNT niet alleen van toepassing op bestuurders en MT-leden, maar ook op medewerkers in loondienst die meer verdienen dan het toepasselijke bezoldigingsmaximum. Die verdiensten dient u ook op te nemen in de WNT-verantwoording (zonder naamsvermelding). Het is zaak deze selecte groep mensen niet over het hoofd te zien in het kader van uw WNT-verantwoording.

En let op: de begunstigde moet de terugvordering zelf voldoen! Dat kan de instelling niet voor haar rekening nemen. Het is dus de topfunctionaris zelf die voor de kosten opdraait. En het is de instelling die deze vervelende boodschap moet brengen...

1. Urenverantwoording van interim-bestuurders

Terugkerend probleem in het licht van de WNT is dat interim-bestuurders hun gewerkte uren niet goed kunnen aantonen. Met als resultaat een lagere parttimefactor dan afgesproken in de overeenkomst en zodoende een mogelijke overschrijding van het bezoldigingsmaximum. Voor controllers is het zaak scherp te zijn op een goede vastlegging van het aantal gewerkte uren.

2. Interim-overeenkomst versus arbeidsovereenkomst

In het licht van de Wet DBA (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties) kan het gebeuren dat een overeenkomst van opdracht achteraf alsnog wordt aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. En voor bestuurders in loondienst geldt een lager bezoldigingsmaximum dan voor interim-bestuurders die werken op basis van een overeenkomst van opdracht, dus een overschrijding ligt dan op de loer.

Feitelijke werkwijze in strijd met overeenkomst

Deze ongewenste situatie kan ontstaan wanneer de interim-bestuurder in de praktijk anders dan afgesproken uitvoering geeft aan de overeenkomst. Bijvoorbeeld omdat deze interim-bestuurder wel degelijk – in strijd met de overeenkomst van opdracht – de werkinstructies van de instelling moet volgen die hij krijgt vanuit de Raad van Toezicht of Raad van Commissarissen.

3. Fiscale behandeling onkostenvergoeding

Het gaat binnen instellingen vaak mis bij de fiscale behandeling van onkostenvergoedingen, wanneer veronderstelde onbelaste vergoedingen wel degelijk belast blijken te zijn. En belaste onkostenvergoedingen behoren tot de WNT-bezoldiging. Een onkostenvergoeding die fiscaal niet correct is verwerkt, kan zomaar leiden tot een overschrijding van het bezoldigingsmaximum. De complete en juiste inrichting van de werkkostenregeling is dan ook essentieel om te komen tot de juiste WNT-bezoldiging.

Is binnen uw instelling een thuiswerkvergoeding geïntroduceerd naar aanleiding van het vele thuiswerken? Dan is het goed om te controleren of de fiscale verwerking correct is, en in hoeverre die verwerking gevolgen heeft voor de WNT-verantwoording.

4. Vergoedingen lange termijn (zoals pensioen)

Tellen de beloningen op termijn, zoals pensioenlasten, wel of niet mee voor de bezoldiging van een topfunctionaris in loondienst? Veel WNT-instellingen weten niet precies hoe dit zit. Bekend discussiepunt was lange tijd de VPL-premie. In de meeste gevallen eindigt de regeling op uiterlijk 31 december 2020, 2021 of 2022. Het wegvallen van die premie biedt overigens meer ruimte in de bezoldiging, maar oplettendheid is geboden om een overschrijding te voorkomen.

5. Voorwaarden bij ontslag (wel of geen transitievergoeding)

Het ontslaan van een topfunctionaris gaat vaak gepaard met onderhandelingen over de voorwaarden voor de beëindiging van de overeenkomst. Belangrijk om daarbij te weten is dat u, ondanks dat de wettelijke transitievergoeding hoger uitkomt dan € 75.000, onder omstandigheden toch gebonden bent aan het maximum van € 75.000.

Ook arbeidsrechtelijke en ondernemingsrechtelijke gevolgen

De negatieve gevolgen kunnen niet alleen financieel en publicitair van aard zijn, maar ook arbeidsrechtelijk. De vraag is namelijk, wanneer de instelling bij nader inzien niet aan alle afgesproken voorwaarden kan voldoen, of de vaststellingsovereenkomst nog wel geldig is. Blijft de topfunctionaris zodoende niet officieel in dienst? Arbeidsrechtelijk heeft de regelgeving omtrent het betalen van transitie- en beëindigingsvergoeding dus nogal wat voeten in de aarde.

Ten slotte is het zaak om – door het bevoegde orgaan, bijvoorbeeld de vergadering van aandeelhouders – te regelen dat u als instelling aan de vennootschapsrechtelijke vereisten voor het ontslag van een topfunctionaris heeft voldaan.

6. Afspraken bij benoeming

Onderbelicht thema in het licht van de WNT is het benoemen van een nieuwe topfunctionaris. Het is van groot belang de bezoldiging te toetsen van de voorgenomen afspraken. Het kan namelijk zo zijn dat die afspraken in de praktijk het bezoldigingsmaximum te boven gaan, zodat u dus niet kunt betalen wat er is afgesproken. Bij het benoemen van een topfunctionaris, is het dan ook niet alleen zaak de gemaakte afspraken goed op papier te hebben, maar ook om te zorgen dat ze arbeidsrechtelijk correct zijn. Daarom is het raadzaam een partij met verstand van zaken die overeenkomst te laten opstellen.

7. Administratieve fouten

Een kleine fout in de salarisadministratie kan grote gevolgen hebben voor de bezoldiging van een topfunctionaris. Los van alle voorgaande aandachtspunten, is het de overweging waard deze specifieke salarisadministratie uit te besteden. Met als bijkomend voordeel dat de loonadministratie van de WNT-instelling deze specifieke verloning niet hoeft te verwerken, zodat de topfunctionaris enige mate van privacy behoudt en het afbreukrisico extern wordt weggelegd. Tegelijkertijd blijft er sprake van transparantie, omdat het loon van die topfunctionaris altijd onderdeel uitmaakt van uw WNT-verantwoording.

WNT Outsourcing

WNT is een heel specifiek onderwerp met een hoog afbreukrisico. Diepgaande inhoudelijke en actuele kennis is noodzakelijk om fouten te voorkomen en het overzicht te bewaren. Dat vraagt om specialisten die vanuit alle mogelijke perspectieven de handvatten aanreiken om de WNT-verantwoording dicht te timmeren. BDO kan het gehele proces voor WNT-instellingen uit handen nemen. Onze accountants, fiscalisten, salarisadministrateurs en juristen werken intensief samen voor het juiste resultaat. Bovendien kunnen onze klanten rekenen op adviseurs die zijn gespecialiseerd in zorginstellingen en woningcorporaties.

Meer weten?

Heeft u vragen over onze werkwijze of de WNT in het algemeen? Neem gerust contact op met onze specialisten.



Daisy Kramer-de Beijer
Senior Manager Legal
E daisy.kramer-de.beijer@bdo.nl
T +31 (0)6 47 32 20 80



Joyce Vermeulen
Manager Belastingadvies
E joyce.vermeulen@bdo.nl
T +31 (0)6 82 01 23 32



Daniëlle Evers
Senior Manager Payroll Services
E danielle.evers@bdo.nl
T +31 (0)6 23 76 23 68

Vond u dit interessant? Ontvang - net als 19.000 andere abonnees - het laatste nieuws over bijvoorbeeld actuele publicaties en onderzoeken, fiscale regelgeving en wetswijzigingen tweewekelijks in uw mailbox! Meld u aan via bdo.nl/nieuwsbrief

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountants & Adviseurs of een van haar adviseurs. BDO Accountants & Adviseurs,

de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de

professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountants & Adviseurs is een op naam van BDO Holding B.V. te Eindhoven geregistreerde handelsnaam en wordt gebruikt ter aanduiding van een aantal met elkaar in een groep verbonden rechtspersonen, die ieder afzonderlijk onder de merknaam 'BDO' actief zijn op een bepaald terrein van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Holding B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.