

# Validatieonderzoek onder accountants t.b.v. evaluatie WNT (2020)

## Verantwoording

De Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) heeft op verzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) ten behoeve van de evaluatie van de WNT (2020) onder haar leden een vragenlijst uitgezet. 63 accountants hebben op deze vragenlijst gereageerd (N=63). De uitkomsten zijn door BZK vooral gebruikt als controle/validatie op de resultaten van de overige deelonderzoeken van de tweede wetsevaluatie van de WNT. De resultaten zijn aangeleverd door de NBA, BZK heeft enkel kleine wijzigingen in de opmaak en nummering van de figuren en tabellen aangebracht.

Hieronder treft u de resultaten van de enquête aan. Indien de resultaten een sectorbeeld weergeven, is dit aangeduid met een letter achter het vraagnummer.

## Colofon

Dit eindrapport is opgesteld in opdracht van de afdeling Topinkomens en Economische Advisering (TEA) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Turfmarkt 147  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
[www.topinkomens.nl](http://www.topinkomens.nl)

September 2020

## Inhoudsopgave

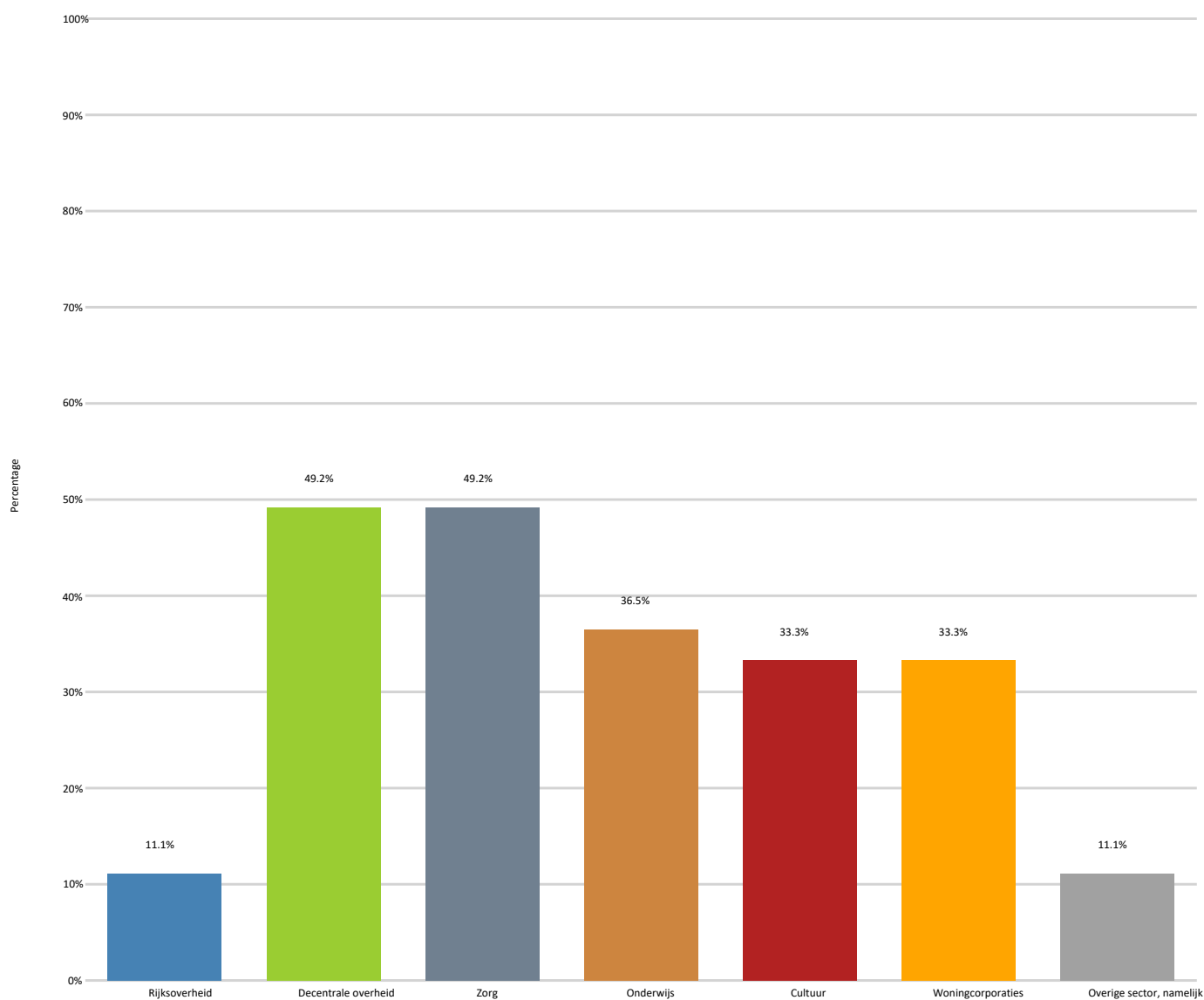
1. Onder welke sector vallen de WNT-instellingen waarvoor u de accountantscontrole uitvoert?.....	6
2. Wat voor type financial bent u? .....	7
3. Waar bent u werkzaam?.....	8
4. In welke mate is de WNT-regelgeving bij u duidelijk?.....	9
5. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2? .....	10
Alle sectoren samen.....	11
Rijksoverheid.....	12
Decentrale overheid .....	13
Zorg .....	14
Onderwijs.....	15
Cultuur .....	16
Woningcorporaties .....	17
Overige sectoren.....	18
6. Waar blijkt dit uit en (indien relevant) wat is de oorzaak van de eventuele sectorverschillen? .....	19
7. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn? .....	22
Alle sectoren samen.....	23
Rijksoverheid.....	24
Decentrale overheid .....	25
Zorg .....	26
Onderwijs.....	27
Cultuur .....	28
Woningcorporaties .....	29
Overige sectoren.....	30
8. Waar blijkt dit uit en (indien relevant) wat is de oorzaak van de eventuele sectorverschillen? .....	31
10. Wat waren de gemiddelde kosten per WNT-instelling die u heeft doorberekend voor de uitvoering van de WNT-controle in 2019 (geheel getal zonder punt of komma's)? .....	33
11. Wat is de oorzaak van de eventuele (sector)verschillen. En waar blijkt dit uit?.....	35
12. Wat is het totaal aantal (hele) uren wat u gemiddeld kwijt bent aan het controleren en wat is de procentuele verdeling over de volgende onderdelen van de WNT-verantwoording? .....	37
13. Wat is de oorzaak van de eventuele (sector)verschillen. En waar blijkt dit uit?.....	39
14. Geef per sector aan wat het percentage is van de indirecte kosten van de WNT-controle, verdisconteert in het uurtarief doorberekend aan de WNT-instelling. ....	41
15. Wat is de oorzaak van de eventuele (sector)verschillen. En waar blijkt dit uit?.....	42
16. Vindt u het wettelijke begrip topfunctionaris (art. 1.1 onder b WNT) duidelijk? .....	44
17. Wat zou u willen aanpassen aan de huidige definitie en waarom? .....	45

18. Vindt u het wettelijke begrip ‘anders dan op grond van een dienstbetrekking’ (art. 1.1 onder b WNT) duidelijk?.....	48
19. Wat zou u willen aanpassen aan de huidige definitie en waarom? .....	49
20. Vindt u het berekenen van het individueel bezoldigingsmaximum van topfunctionarissen anders dan op grond van een dienstbetrekking, zoals geformuleerd in art. 2 lid 4 WNT & art. 4 uitvoeringsbesluit begrijpelijk?.....	50
21. Wat zou u voorstellen om aan te passen?.....	51
22. Heeft u suggesties om het WNT-overgangsrecht eenvoudiger te formuleren (gegeven dat de doelstelling gelijk blijft)?.....	52
23. Licht uw antwoord en/of bijzondere sectorale situaties nader toe. ....	54
24. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht c.q. de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?.....	56
Alle sectoren samen.....	57
Rijksoverheid.....	58
Decentrale overheid .....	59
Zorg .....	60
Onderwijs .....	61
Cultuur .....	62
Woningcorporaties .....	63
Overige sectoren.....	64
25. Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?.....	65
identificatie WNT-instelling .....	66
identificatie topfunctionaris .....	67
bezoldigingsbegrip .....	68
overgangsrecht .....	69
ontslagvergoeding.....	70
restant van de controle.....	71
26. Licht uw antwoord en/of eventuele sectorale punten nader toe. ....	72
27. Hoe denkt u dat de knelpunten beschreven in de voorgaande vraag opgelost kunnen worden? .....	74
28. Zijn er bepalingen en/of werkzaamheden met betrekking tot de (openbaarmakingsplicht c.q. de) WNT-verantwoording in de jaarrekening die u onnodig vindt? .....	76
29. Licht uw antwoord toe. ....	77
30. Heeft u verdere aanvullingen met betrekking tot de (controle van de) openbaarmakingsplicht c.q. de WNT-verantwoording in de jaarrekening? .....	80
31. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT .....	82
Alle sectoren samen.....	83
Rijksoverheid.....	84
Decentrale overheid .....	85
Zorg .....	86

Onderwijs.....	87
Cultuur .....	88
Woningcorporaties .....	89
Overige sectoren.....	90
32. Licht uw antwoord en/of eventuele sectorale punten nader toe en beschrijf welke verbetermogelijkheden u ziet op het vlak van WNT-toezicht.....	91
33. Bent u voorstander van het centraliseren van het tweedelijns toezicht en/of handhaving van de WNT in een centraal orgaan ten opzichte van de huidige decentrale situatie waarbij toezicht en handhaving is verdeeld over de verschillende ministeries/ inspecties? .....	93
34. Welke afwegingen spelen hierbij een rol? .....	94
35. Hoe oordeelt u over de noodzaak van de tweedelijns toezichthouders bij de ministeries/ inspecties? .....	96
36. Licht uw antwoord toe.....	97
37. Bent u van mening dat een verplicht voorgeschreven format voor de WNT- verantwoording het toezicht kan vergemakkelijken? .....	99
38. Kunt u dit antwoord toelichten?.....	100
39. Waaraan dient volgens u de administratieve organisatie en interne beheersing van de WNT-instelling te voldoen voor een goede toepassing van de WNT? .....	102
40. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving? .....	104
Alle sectoren samen.....	105
Rijksoverheid.....	106
Decentrale overheid .....	107
Zorg .....	108
Onderwijs .....	109
Cultuur .....	110
Woningcorporaties .....	111
Overige sectoren.....	112
41. Indien relevant, ziet u verschillen tussen de sectoren? Licht uw antwoord toe.....	113
42. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?.....	115
Alle sectoren samen.....	116
Rijksoverheid.....	117
Decentrale overheid .....	118
Zorg .....	119
Onderwijs .....	120
Cultuur .....	121
Woningcorporaties .....	122
Overige sectoren.....	123
43. Indien relevant, ziet u verschillen tussen de sectoren? Licht uw antwoord toe.....	124

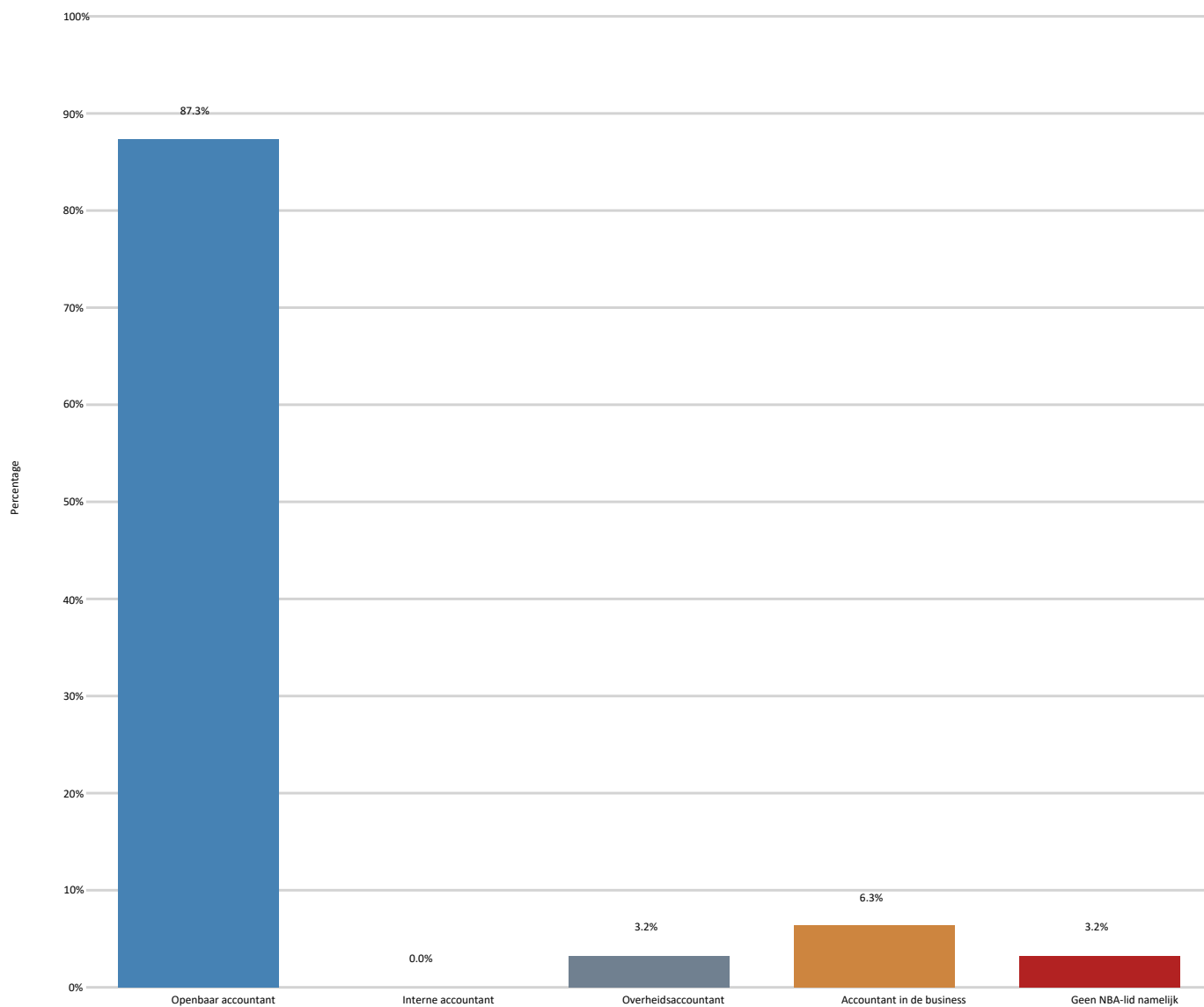
44. Wij zien dat in niet alle gevallen de administratie toerijkend is voor een juiste en volledige WNT-verantwoording. Wat zijn volgens u oplossingen/mogelijkheden hiervoor?.....126

## 1. Onder welke sector vallen de WNT-instellingen waarvoor u de accountantscontrole uitvoert? Meerdere opties zijn mogelijk



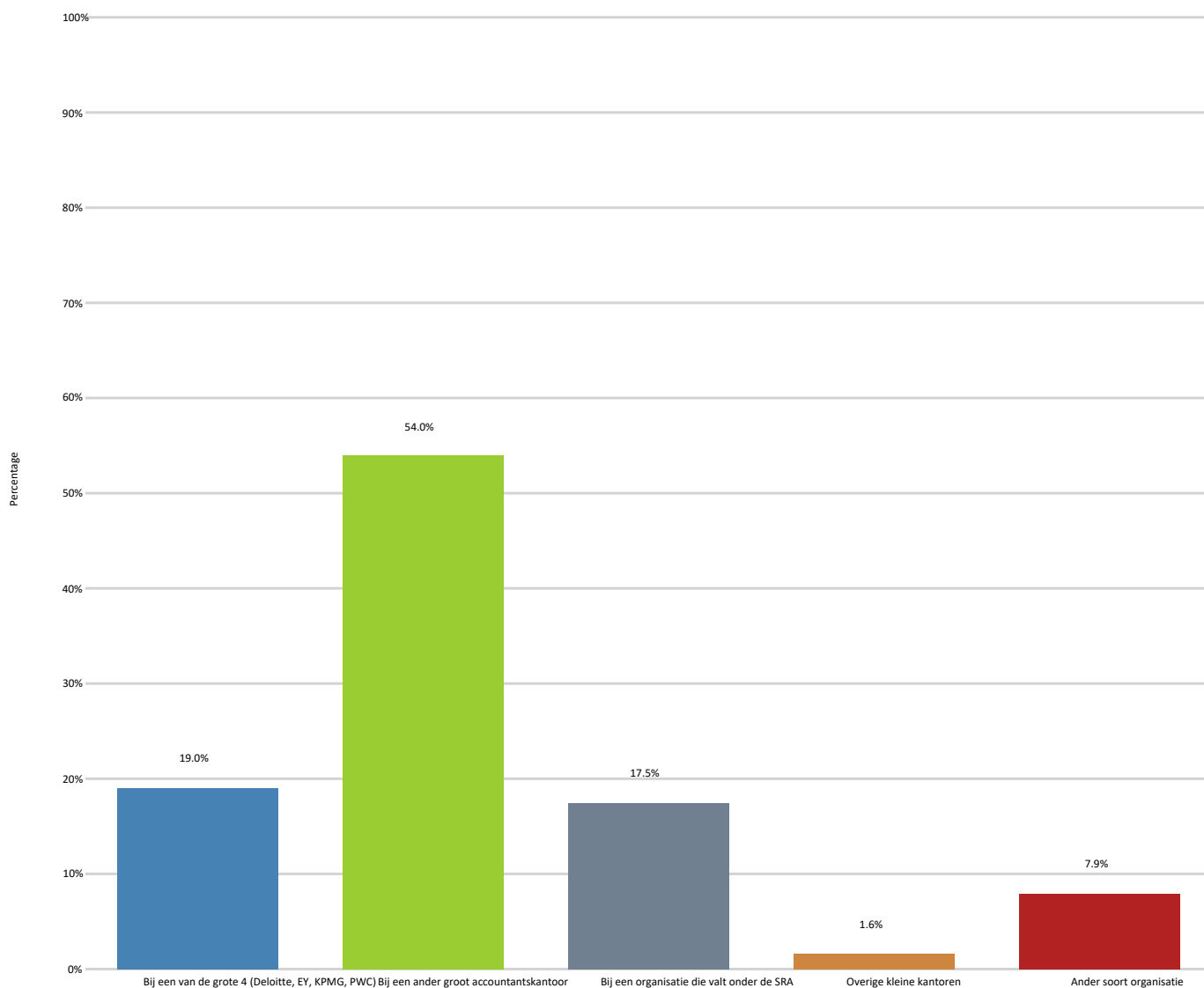
Naam	Percentage
<b>Rijksoverheid</b>	11,1%
<b>Decentrale overheid</b>	49,2%
<b>Zorg</b>	49,2%
<b>Onderwijs</b>	36,5%
<b>Cultuur</b>	33,3%
<b>Woningcorporaties</b>	33,3%
<b>Overige sector, namelijk</b> (Antwoorden: Gesubsidieerde stichtingen, gesubsidieerde instellingen, gesubsidieerde instellingen, nutsbedrijven, Specifieke WNT regels voor collectieve beheersorganisaties, Separaat benoemde instellingen uit de bijlage, Overige sector, namelijk, Artikel 1.3.1)	11,1%
<b>N</b>	<b>63</b>

## 2. Wat voor type financial bent u?



Naam	Percentage
Openbaar accountant	87,3%
Interne accountant	0,0%
Overheidsaccountant	3,2%
Accountant in de business	6,3%
Geen NBA-lid namelijk	3,2%
(Antwoorden: nog geen RA titel, Junior manager, bijna accountant)	
<b>N</b>	<b>63</b>

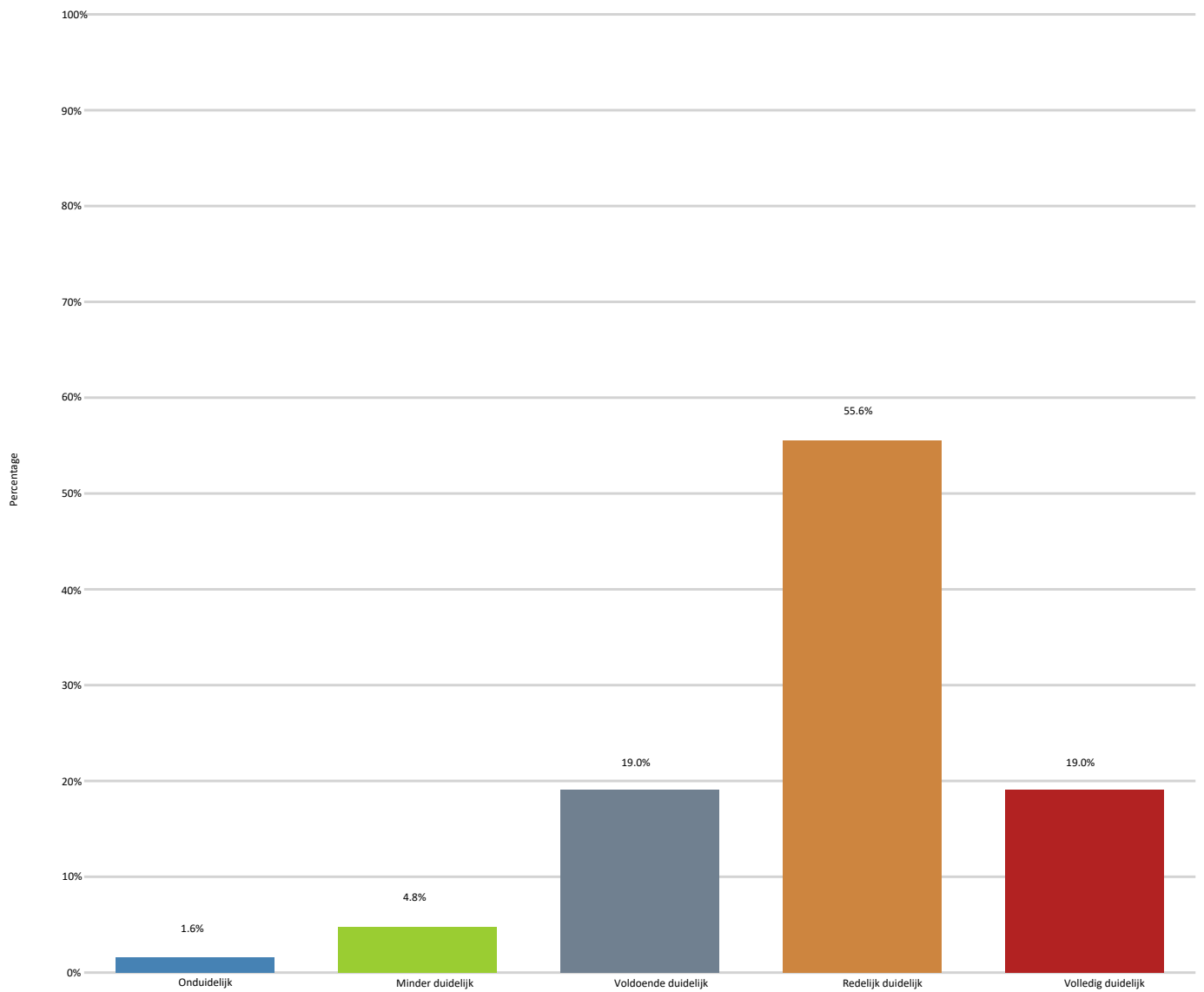
### 3. Waar bent u werkzaam?



Naam	Percentage
<b>Bij een van de grote 4 (Deloitte, EY, KPMG, PWC)</b>	19,0%
<b>Bij een ander groot accountantskantoor</b>	54,0%
<b>Bij een organisatie die valt onder de SRA</b>	17,5%
<b>Overige kleine kantoren</b>	1,6%
<b>Ander soort organisatie</b>	
(Antwoorden: Advies, Ander soort organisatie, Rijksoverheid Ander soort organisatie (2x))	7,9%
<b>N</b>	<b>63</b>



#### 4. In welke mate is de WNT-regelgeving bij u duidelijk?



Naam	Percentage
Onduidelijk	1,6%
Minder duidelijk	4,8%
Voldoende duidelijk	19,0%
Redelijk duidelijk	55,6%
Volledig duidelijk	19,0%
<b>N</b>	<b>63</b>

Toelichting: In de enquête wordt (o.a. hieronder) gesproken over WNT-2. Bij de invoering van WNT-2 heeft de verlaging van de bezoldigingsnorm naar 100% van het ministersalaris plaatsgevonden.

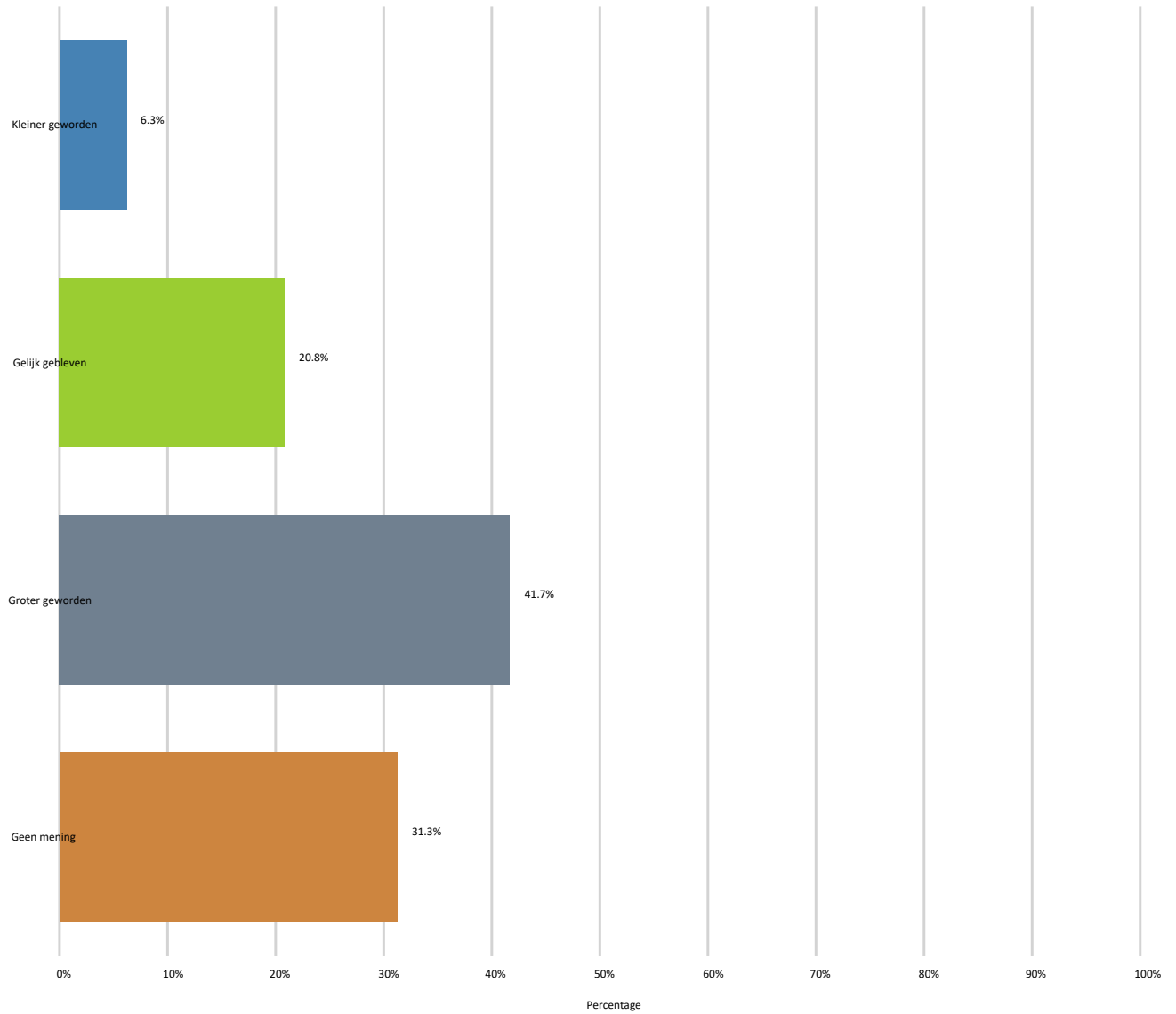
## 5. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2?

*(1. Kleiner geworden ; 2. Gelijk gebleven ; 3. Groter geworden ; 4. Geen mening)*

	<b>N</b>
<b>Alle sectoren samen</b>	48
<b>Rijksoverheid</b>	43
<b>Decentrale overheid</b>	48
<b>Zorg</b>	50
<b>Onderwijs</b>	47
<b>Cultuur</b>	48
<b>Woningcorporaties</b>	47
<b>Overige sectoren</b>	43

## 5a. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

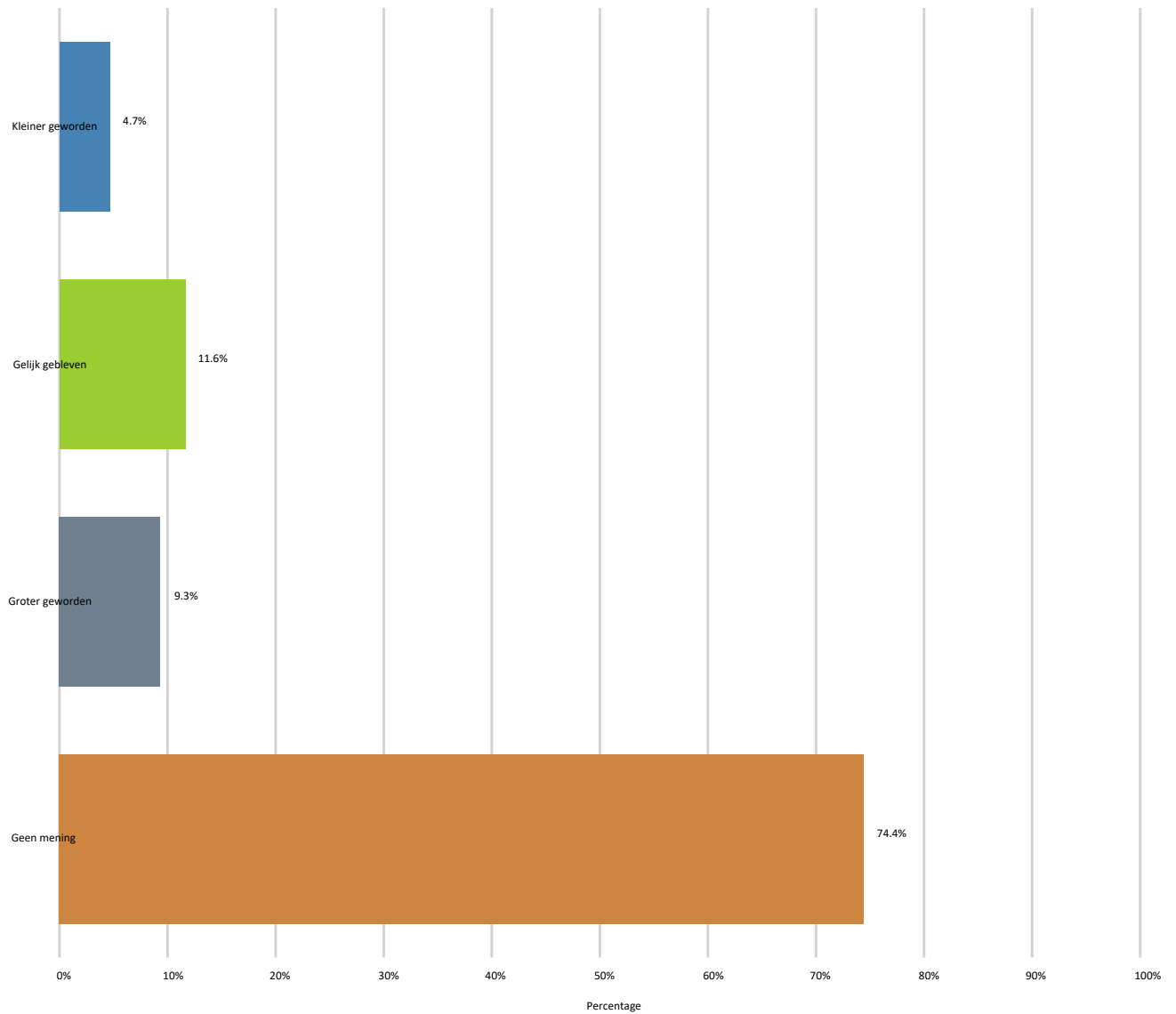
Alle sectoren samen



Naam	Percentage
Kleiner geworden	6,3%
Gelijk gebleven	20,8%
Groter geworden	41,7%
Geen mening	31,3%
<b>N</b>	<b>48</b>

## 5b. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

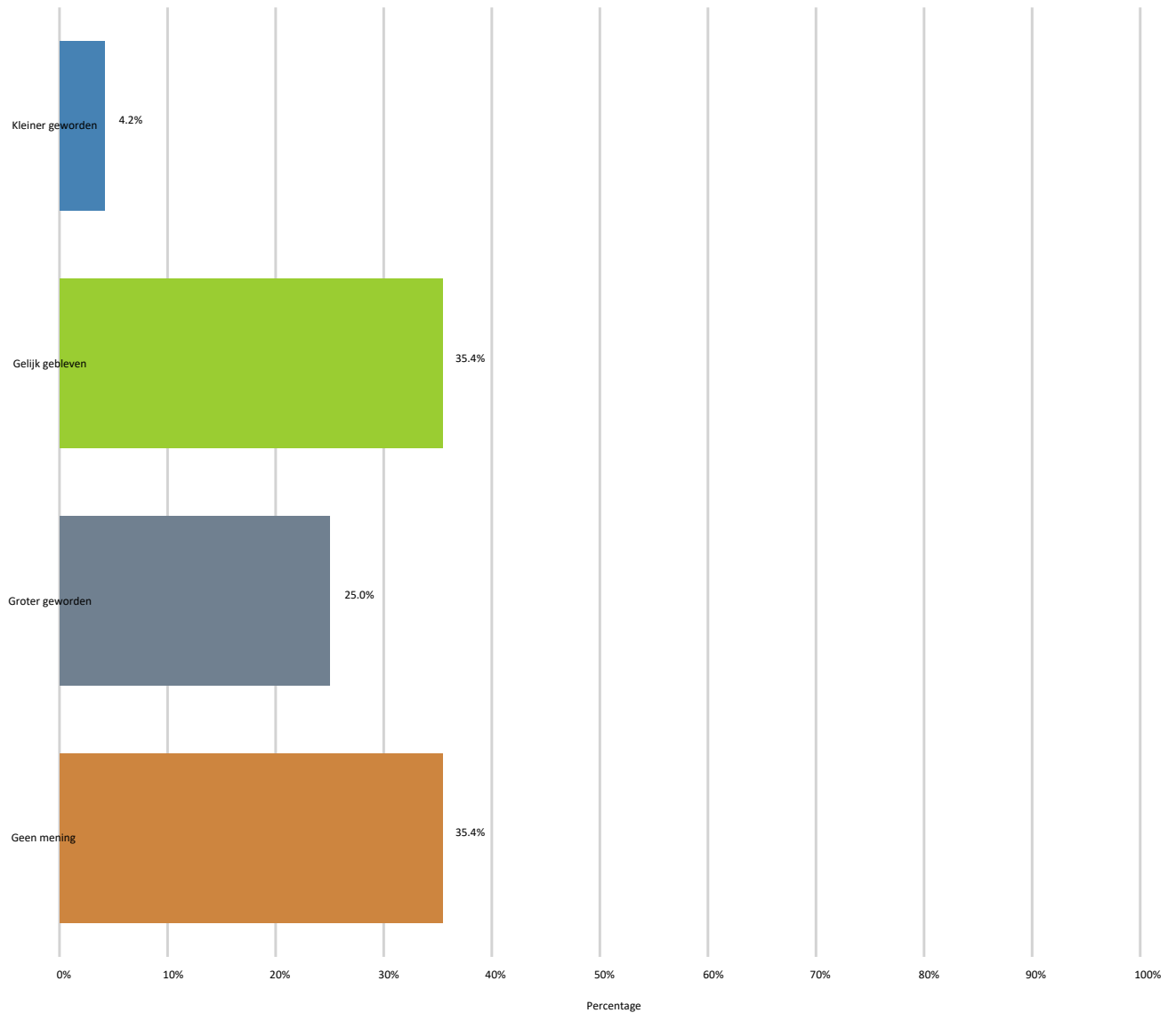
### Rijksoverheid



Naam	Percentage
Kleiner geworden	4,7%
Gelijk gebleven	11,6%
Groter geworden	9,3%
Geen mening	74,4%
<b>N</b>	<b>43</b>

## 5c. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

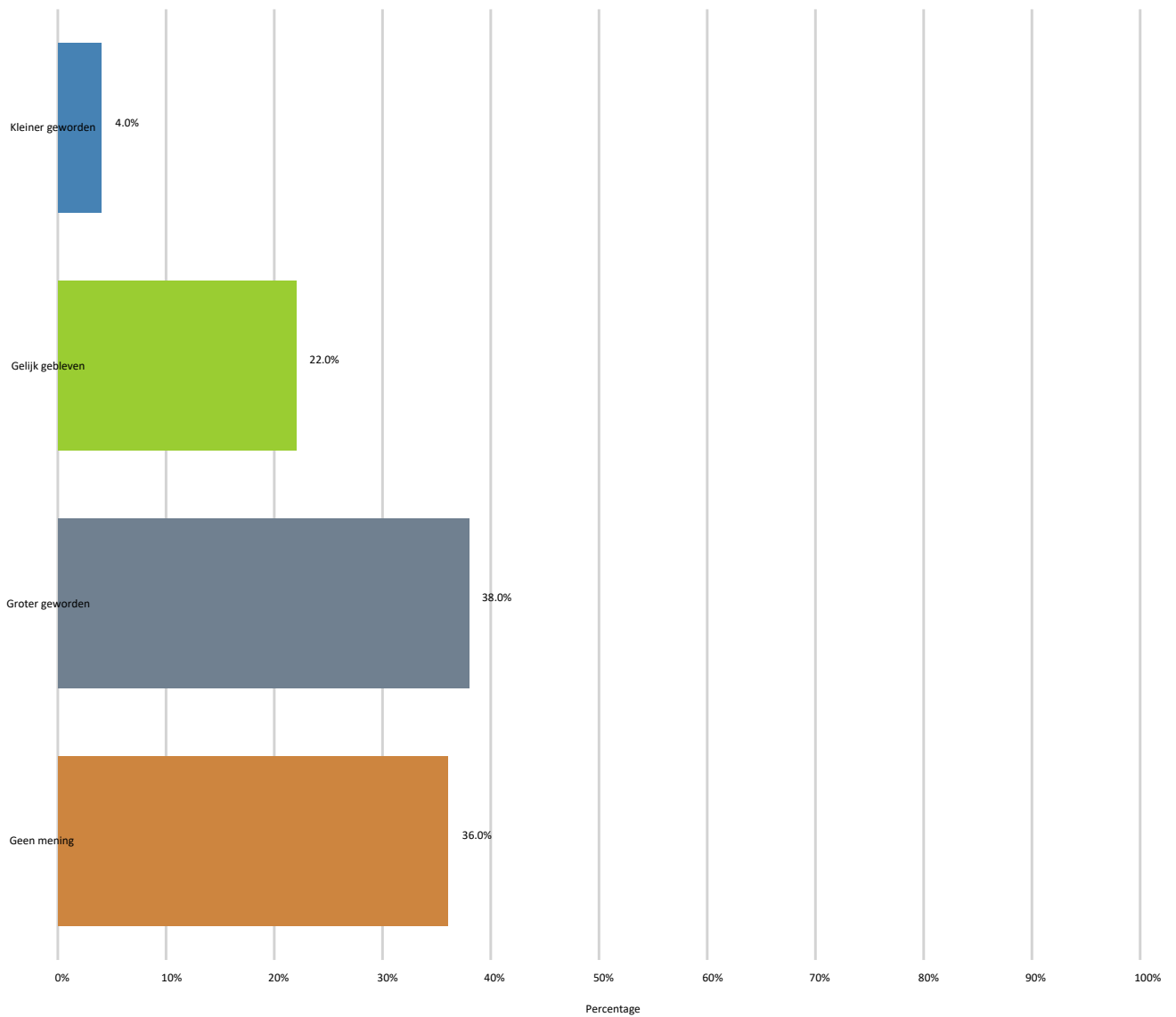
### Decentrale overheid



Naam	Percentage
Kleiner geworden	4,2%
Gelijk gebleven	35,4%
Groter geworden	25,0%
Geen mening	35,4%
<b>N</b>	<b>48</b>

## 5d. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

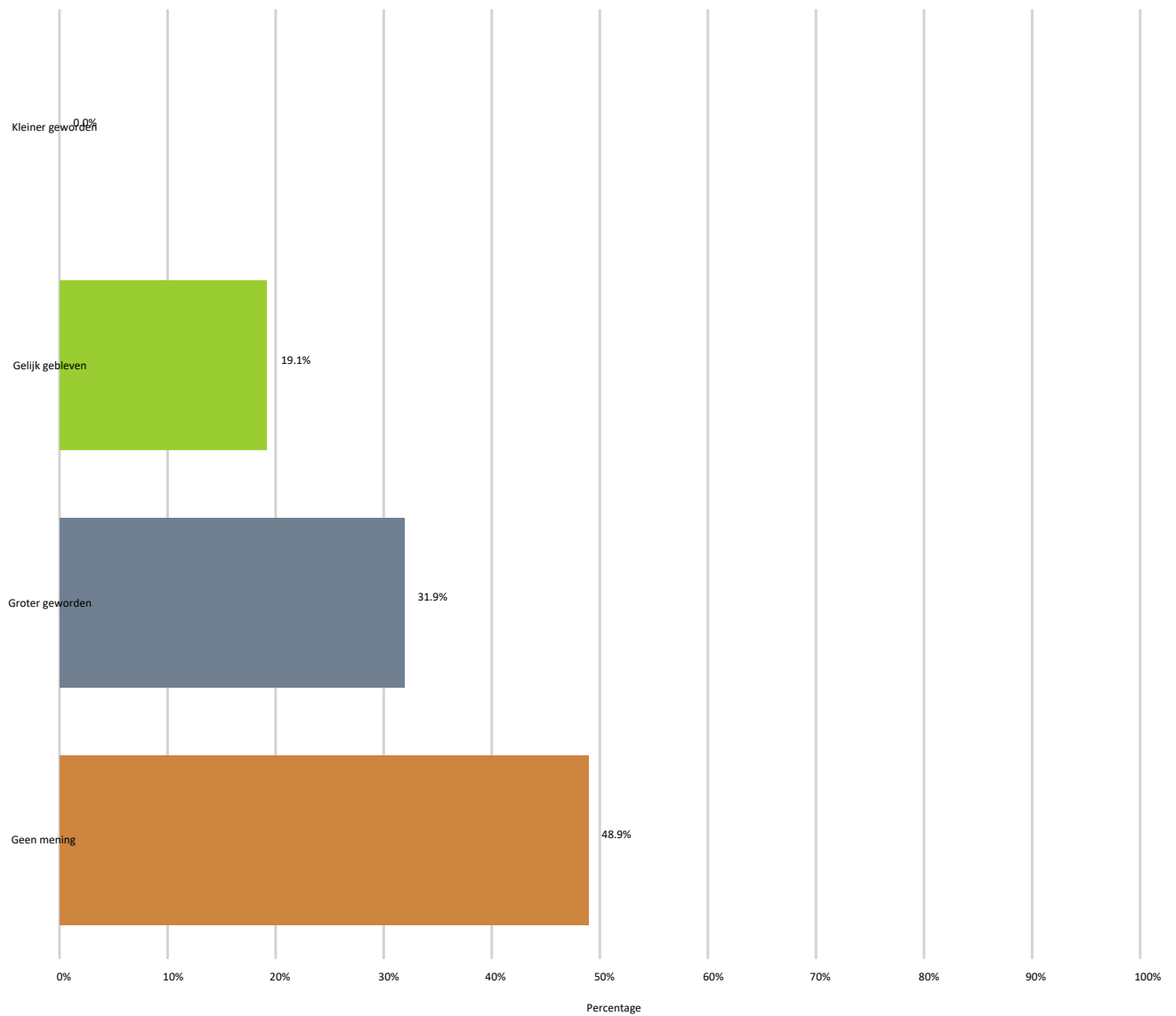
### Zorg



Naam	Percentage
Kleiner geworden	4,0%
Gelijk gebleven	22,0%
Groter geworden	38,0%
Geen mening	36,0%
<b>N</b>	<b>50</b>

## 5e. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

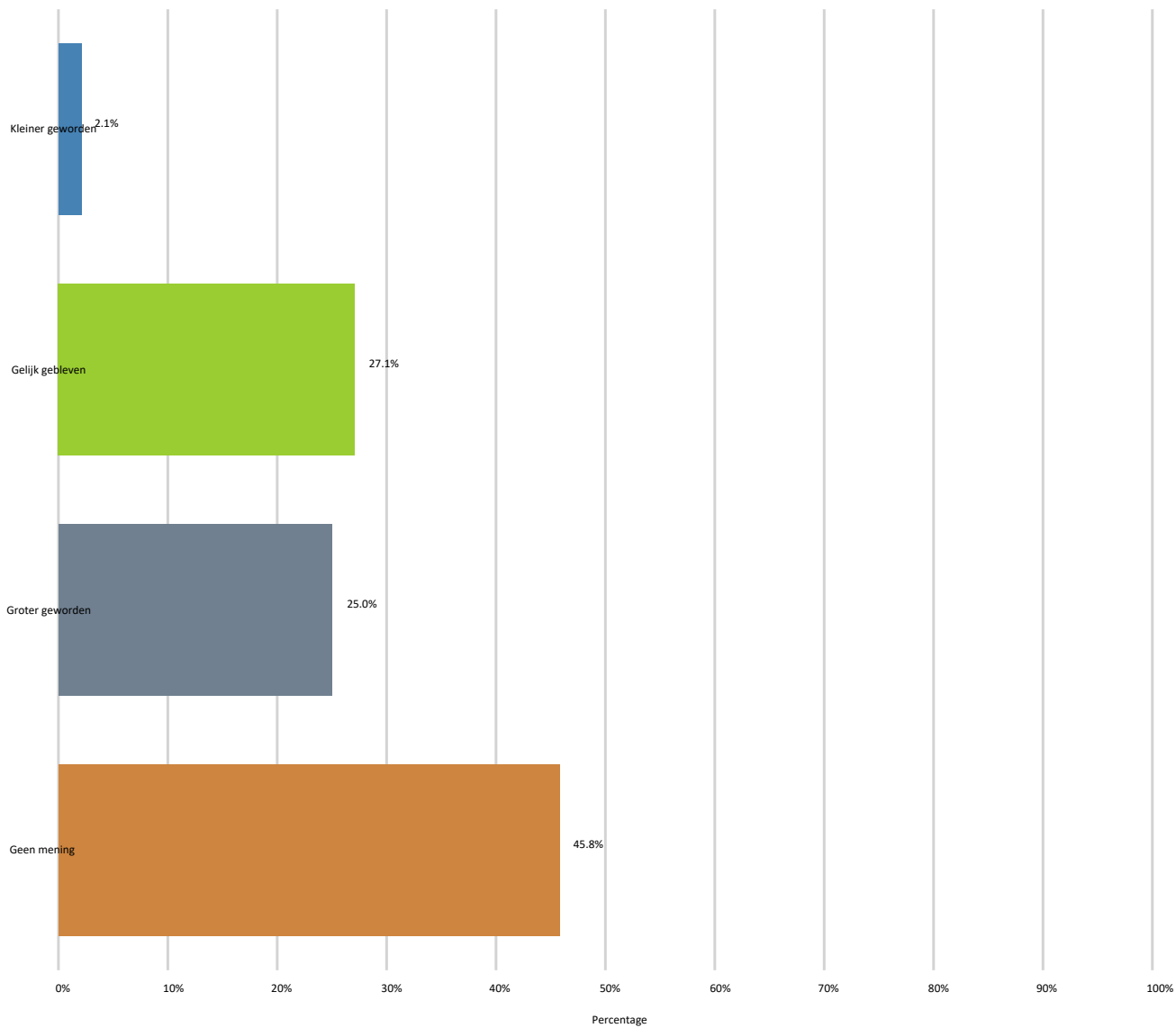
### Onderwijs



Naam	Percentage
Kleiner geworden	0,0%
Gelijk gebleven	19,1%
Groter geworden	31,9%
Geen mening	48,9%
<b>N</b>	<b>47</b>

## 5f. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

### Cultuur

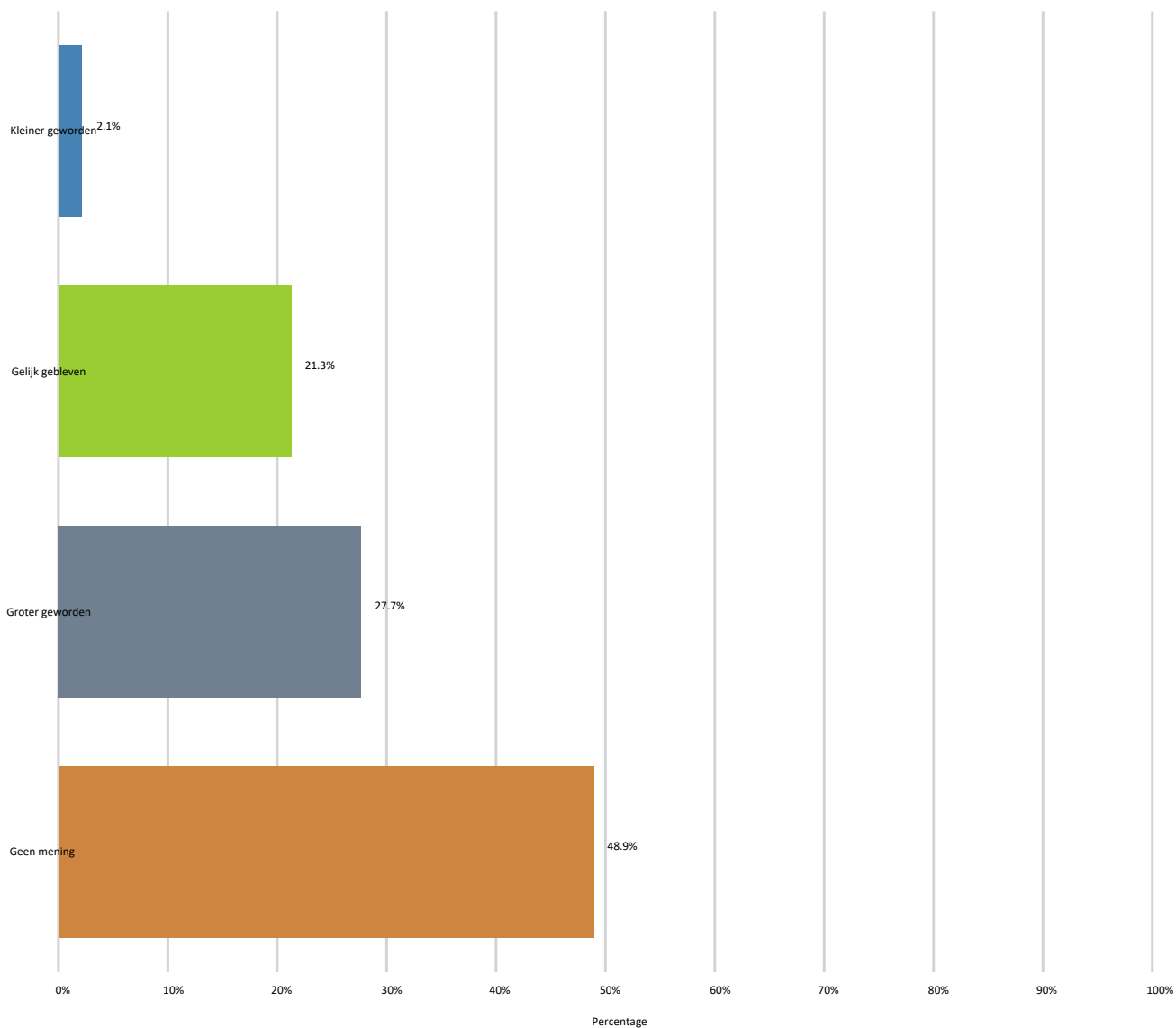


Naam	Percentage
Kleiner geworden	2,1%
Gelijk gebleven	27,1%
Groter geworden	25,0%
Geen mening	45,8%
<b>N</b>	<b>48</b>



## 5g. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

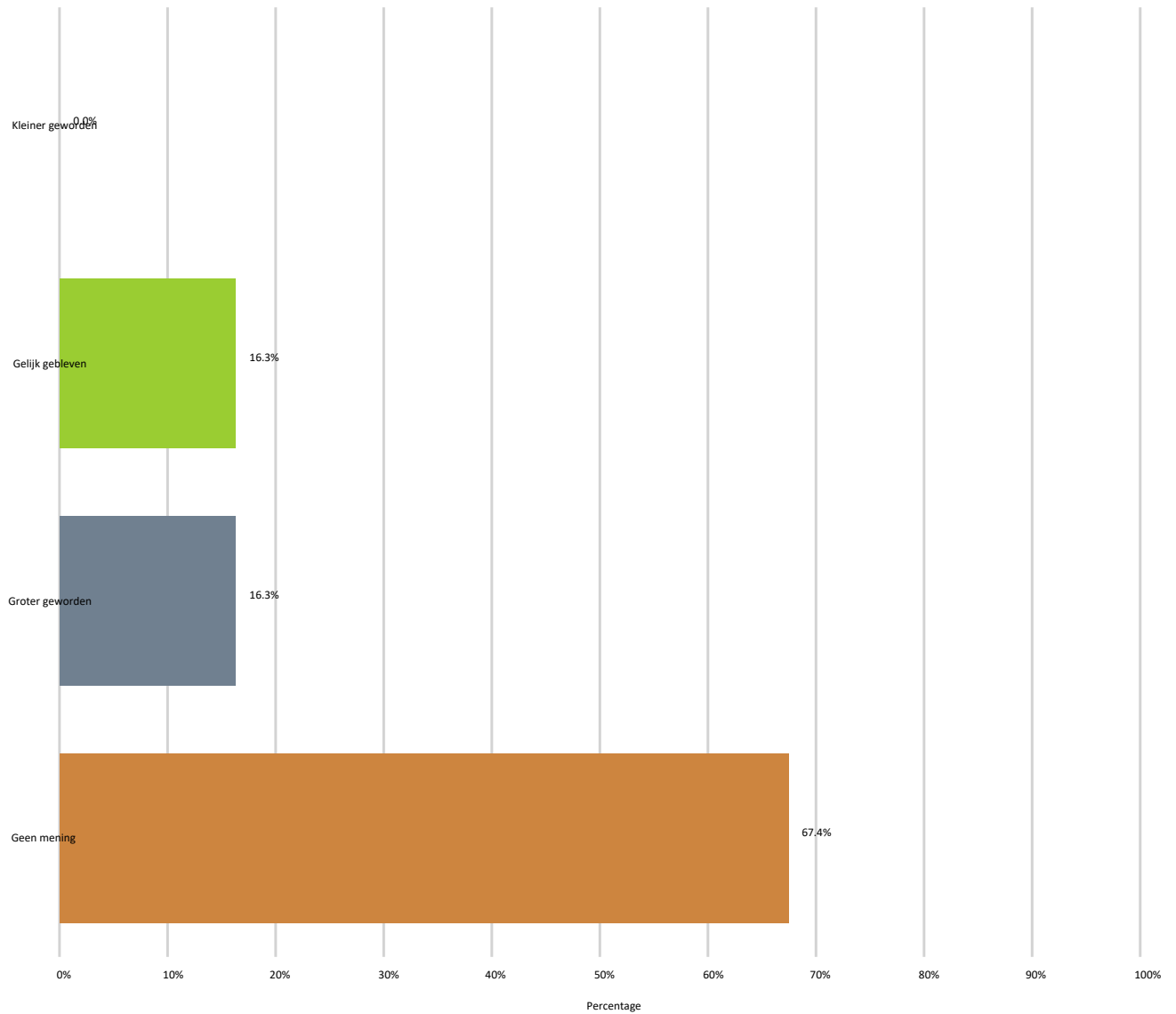
### Woningcorporaties



Naam	Percentage
Kleiner geworden	2,1%
Gelijk gebleven	21,3%
Groter geworden	27,7%
Geen mening	48,9%
<b>N</b>	<b>47</b>

## 5h. Is de rol van de accountant in de verschillende sectoren volgens u sinds de invoering van de WNT-2

### Overige sectoren



Naam	Percentage
Kleiner geworden	0,0%
Gelijk gebleven	16,3%
Groter geworden	16,3%
Geen mening	67,4%
<b>N</b>	<b>43</b>

## 6. Waar blijkt dit uit en (indien relevant) wat is de oorzaak van de eventuele sectorverschillen?

Geen sectorverschillen. Anders dan wanneer een categorie indeling van toepassing is, levert dit meer werkzaamheden op.

De regeling vraagt meer vastleggingen en documentatie.

Door de verlaging naar WNT-2 werden veel meer instellingen geconfronteerd met overschrijdingen; De problematiek werd complexer o.a. door het "stapelen" van regelgeving. Tegelijkertijd hadden instellingen nauwelijks ervaring met toepassing van de WNT. De taak van de accountant werd zwaarder.

In de zorgsector werd onder WNT1 de klassenindeling vastgesteld door de RvT met een beperkte toets door de accountant. Vanaf WNT2 wordt de klassenindeling volledig in de controle betrokken.

Geen grote verschillen onderkend tussen ervoor en erna.

Ik heb geen sectorale verschillen onderkend.

Extra overgangsrecht. Meer verschillen tussen verschillende topfunctionarissen, afhankelijk van start topfunctie voor of na WNT-2. Meer topfunctionarissen dicht tegen de (lagere) norm waardoor groter risico op overschrijdingen.

Meer overgangsbepaling en meer controlevereisten vanuit de beroepsgroep

Grotere betrokkenheid i.v.m. ingewikkelde regelgeving die ook nog eens ieder jaar verandert.

overgangsregelingen

De gestapelde veranderingen van de WNT-regelgeving vragen meer gedetailleerde controlewerkzaamheden van de accountant en toenemende betrokkenheid van juridische experts.

Het verschil in sectoren komt voort uit het feit dat het bepalen van het maximum per sector anders is. In sommige sectoren zoals onderwijs kan die bepaling complex zijn.

Vooral de gebruikelijke beloningen die worden toegekend in relatie tot de normen. Bij bijvoorbeeld de decentrale overheid is over het algemeen sprake van beloningen die ver onder de geldende norm liggen. Bij andere sectoren, zeker met gedifferentieerde normen, is dat anders.

Het aantal uren wat besteed wordt aan de controle van de WNT.

De rol is groter geworden aangezien de regelgeving zo specifiek is dat er niet meer zonder de kennis van de accountant kan worden gewerkt bij de klant

Minder tijd aan besteed en minder discussies.

In algemene zin is gezien de complexiteit van de wetgeving die samenhangt met de WNT in combinatie met de vaak beperkte kennis bij de gecontroleerden de rol van de accountant onevenredig groot.

Verlaging geeft aan dat stakeholders het belangrijk vinden dat WNT niet wordt overschreden

overgangsregelingen, die de wet- en regelgeving complexer maken

Strengere regels, lage materialiteit en deskundigheid bij cliënten lijkt steeds lager. Daarnaast meer te maken met wisseling topfunctionarissen bij cliënten.

Meer regels die klanten (acc ktr'en en klanten van acc ktr'en) niet altijd begrijpen of van op de hoogte zijn.

Rol accountant is gelijk, alleen het normenkader is gewijzigd en verduidelijkt. Dit zou in de praktijk tot meer werk kunnen leiden, maar wellicht hadden deze werkzaamheden eerder ook al uitgevoerd moeten worden. Ik kom in onze praktijk geen sectoren met bijzondere overgangsregelingen tegen. Dat zou ook verschil kunnen maken.

De cliënten hebben zeer veel moeite met de interpretatie van de regels. Door de overgangsregels is dit alleen maar lastiger geworden, waardoor er bij de kleinere organisatie veelvuldig beroep wordt gedaan op de accountant voor de interpretatie.

In het onderwijs zijn vanuit mijn praktijkervaring meer bijzondere situaties die extra werk met zich mee brengen. Zoals, de bepaling van de sectorale norm en evt. overschrijdingen bijzondere vergoedingen, combinaties van functies bij toezichthouders en bepaling topfunctionaris bij grotere instellingen (bepaling of sprake van invloed is op centrale beleid kan complex zijn en als er sprake is van een groep van wnt plichtige instellingen), en de controle van het aanblijven als niet topfunctionaris kan complex zijn.

Steeds meer regelgeving, afbouw van overgangsrecht, onduidelijkheden over detachering van topfunctionarissen binnen een groep, sectorregeling onderwijs geeft problemen bij groepen van onderwijsinstellingen.

je rol(opvatting) wijzigt niet, het is meer de omvang van werk dat beïnvloed wordt door bijstellingen van de regeling

meer op scheidslijn van wat wel en wat niet nog acceptabel. maximum is laag.

De WNT kent veel kleine regels. Die moet je allemaal kennen, opzoeken en zeker de overgangsregelingen maken dat dit veel effort kost om te doen. Zeker de stapeling aan overgangsregelingen sinds WNT2 maakt dit groter.

De complexiteit van de WNT neemt steeds verder toe met meer jurisprudentie en uitzonderingen en regels om misbruik tegen te gaan. Ik merk in mijn praktijk, maar ook van collega's dichtbij in de zorg dat de klant steeds meer fouten maakt/ vragen stelt aan ons als accountant omdat ze door de complexiteit niet weten hoe ze een en ander moeten verantwoorden.

M.i. evenveel werkzaamheden in de afgelopen jaren, muv daar waar sprake is van een afbouwregeling.

Bovenstaande tabel ingevuld op basis van eigen ervaring en kennis van collega-accountants die deze sectoren bedienen. Wij hebben een separaat WNT-team. Mijn ervaring is dat de WNT meer en meer een juridische controle is (wat mag wel en niet opgenomen worden, een niet doorgevoerde correctie van bijv. € 25 kost meer vastlegging waarom de wijziging niet is doorgevoerd).

Geen verschillen, de controle blijft complex en tijdrovend.

Geen zicht op andere sectoren. Bij decentrale overheden zijn de topfunctionarissen voorgeschreven en is de impact van WNT-2 beperkt.

Bij WNT 2 had de accountant naar mijn idee een actieve onderzoeksplicht buiten de salarisadministratie om. Die is tegenwoordig slechts een beperkte mate een verplichting.

De rol van de accountant wordt belangrijker naar mate de complexiteit van de wetgeving toeneemt. Bij iedere wijziging van de wet ontstaat onduidelijkheid omdat er nog in mindere mate sprake is van jurisprudentie. Daarnaast wordt bij het verlagen van de norm, het risico op onverschuldigde betalingen groter wat het inherent risico van de WNT verantwoording verhoogd.

complexiteit van regelgeving en afwijkingen/ overgangsregelingen is complexer en daardoor is rol van controle door accountant belangrijker en daarmee dus ook de rol van de accountant

rol bij wocos is groter, gelet op meer discussie over wie top functionaris is

--

uit de urenbesteding/discussies en afhandeling die het ons kost.

NVT

De diepgang van de uitvoering van de WNT controle is nog steeds (te) onduidelijk. De gevraagde diepgang (lage materialiteit) leidt tot specifieke controlerisico's rondom het begrip loon en loonheffing. Deze aspecten zijn niet opgelost en vraagt is enkele gevallen meer aandacht. Regelgeving is complexer geworden sinds WNT-2. Daarmee ook een grotere rol voor de accountant. Bij de zorg is dit zeker het geval. Onderscheid in sectoren kan ik zelf niet duiden.

Topfunctionarissen bij kleine tot middelgrote gemeenten (mijn cliëntengroep) zitten in beide WNT-perioden ruim beneden bezoldigingsmaximum.

De wet blijft een opeenstapeling van wetten, waardoor het in de uitvoering onduidelijk is hoe om te gaan met de verschillende regelingen.

Positief is het forum, waarop duidelijkheid gegeven wordt in de interpretatie van de wet

Regels zijn weliswaar deels anders, maar niet meer/minder. Verder zijn basisbegrippen als Bezoldiging hetzelfde gebleven. Geen sectorverschillen, volgens mij.

Bestuurders van wocos en culturele instellingen zitten van nature veel dichterbij het Max obv complexiteit

-

Andere sectoren geen zicht op.

Onderwijs heeft eigen normen. Wel moet er steeds meer gedaan worden.

Geen verschil in sectoren.

Door sectorale regelgeving neemt de complexiteit en de omvang van de controle toe.

Er is sprake van teveel details.

Regelgeving is nog steeds aangevuld met heel veel faq en forum vragen. Dit blijft daarmee onoverzichtelijk.

In de situatie dat de topfunctionaris een bezoldiging heeft die geen bijzonderheden bevat zou het regime mi nóg verder verlicht moeten worden. Een materialiteit van 5k is mi niet interessant voor het maatschappelijk verkeer. De excessen daar gaat het om en die komen niet veel meer voor.

De aanwezigheid van een sectorregeling.

in de WNT-2 zijn belangrijke vereenvoudigingen aangebracht in de bezoldigingscomponenten waardoor op een minder gedetailleerd niveau gezocht moet worden naar bezoldigingscomponenten. Dit levert wel een besparing in tijd op. tegelijkertijd merken wij dat de kennis over de WNT bij WNT-instellingen beperkt is waardoor wij veel fouten moeten laten corrigeren. Ook de regelingen rond ontslag van topfunctionarissen vragen de nodige aandacht van de accountant.

Bijzondere bepalingen met betrekking tot het bepalen van in voorgaande jaren "niet benutte financiële ruimte".

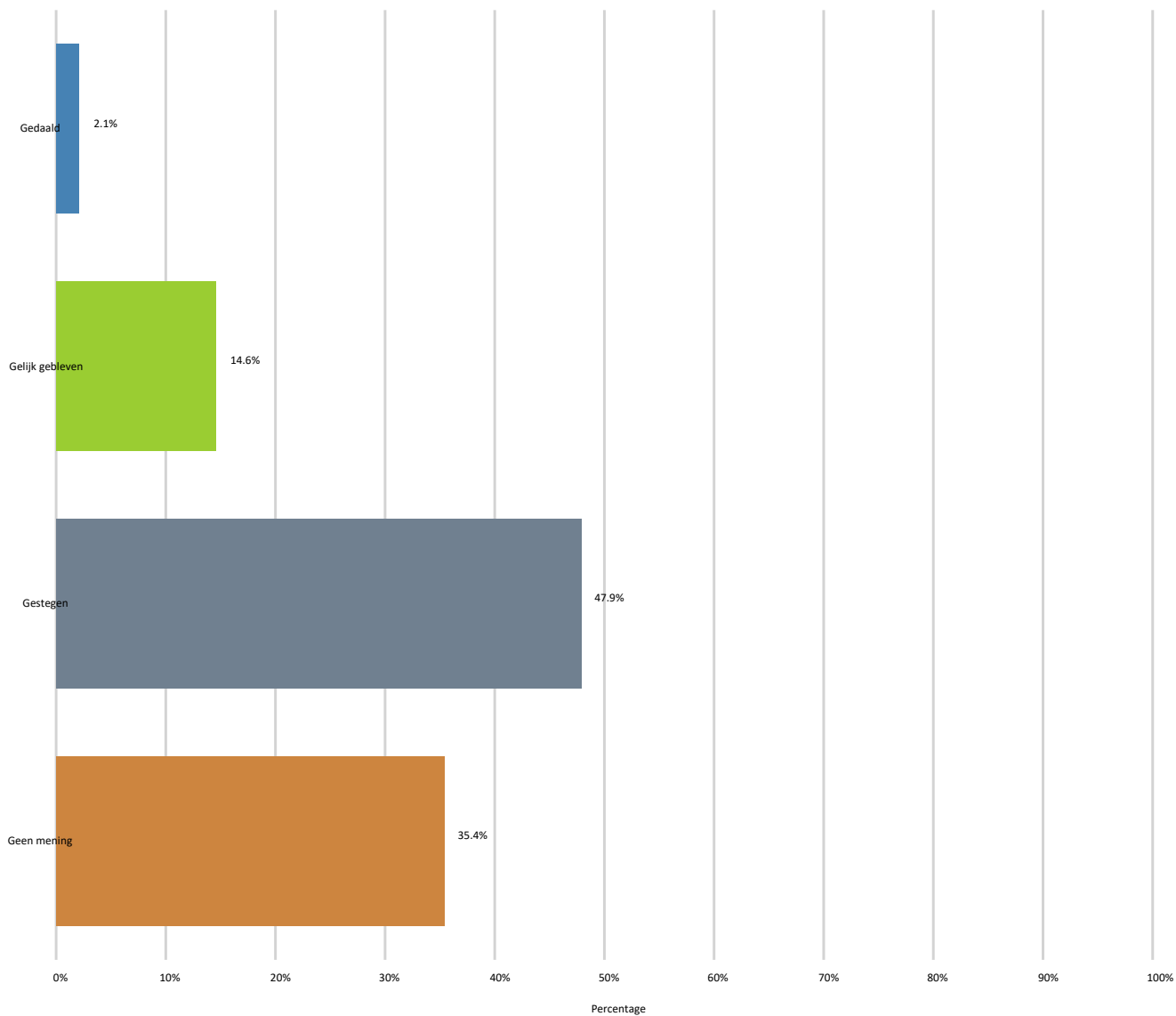
7. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn?

*(Gedaald, gelijk gebleven, gestegen, geen mening)*

	<b>N</b>
<b>Alle sectoren samen</b>	48
<b>Rijksoverheid</b>	44
<b>Decentrale overheid</b>	50
<b>Zorg</b>	51
<b>Onderwijs</b>	48
<b>Cultuur</b>	49
<b>Woningcorporaties</b>	48
<b>Overige sectoren</b>	42

## 7a. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

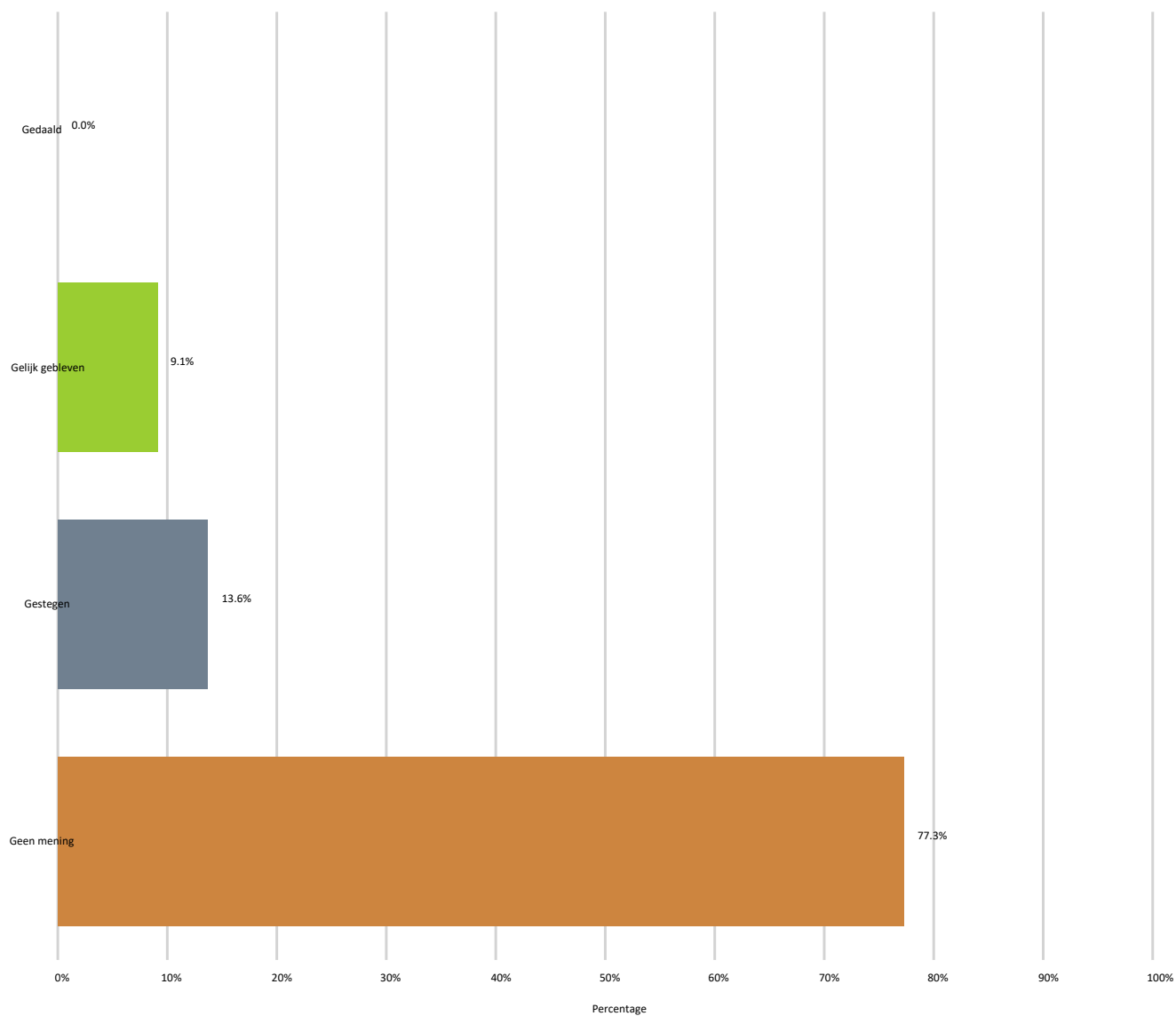
Alle sectoren samen



Naam	Percentage
Gedaald	2,1%
Gelijk gebleven	14,6%
Gestegen	47,9%
Geen mening	35,4%
N	48

## 7b. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

Rijksoverheid

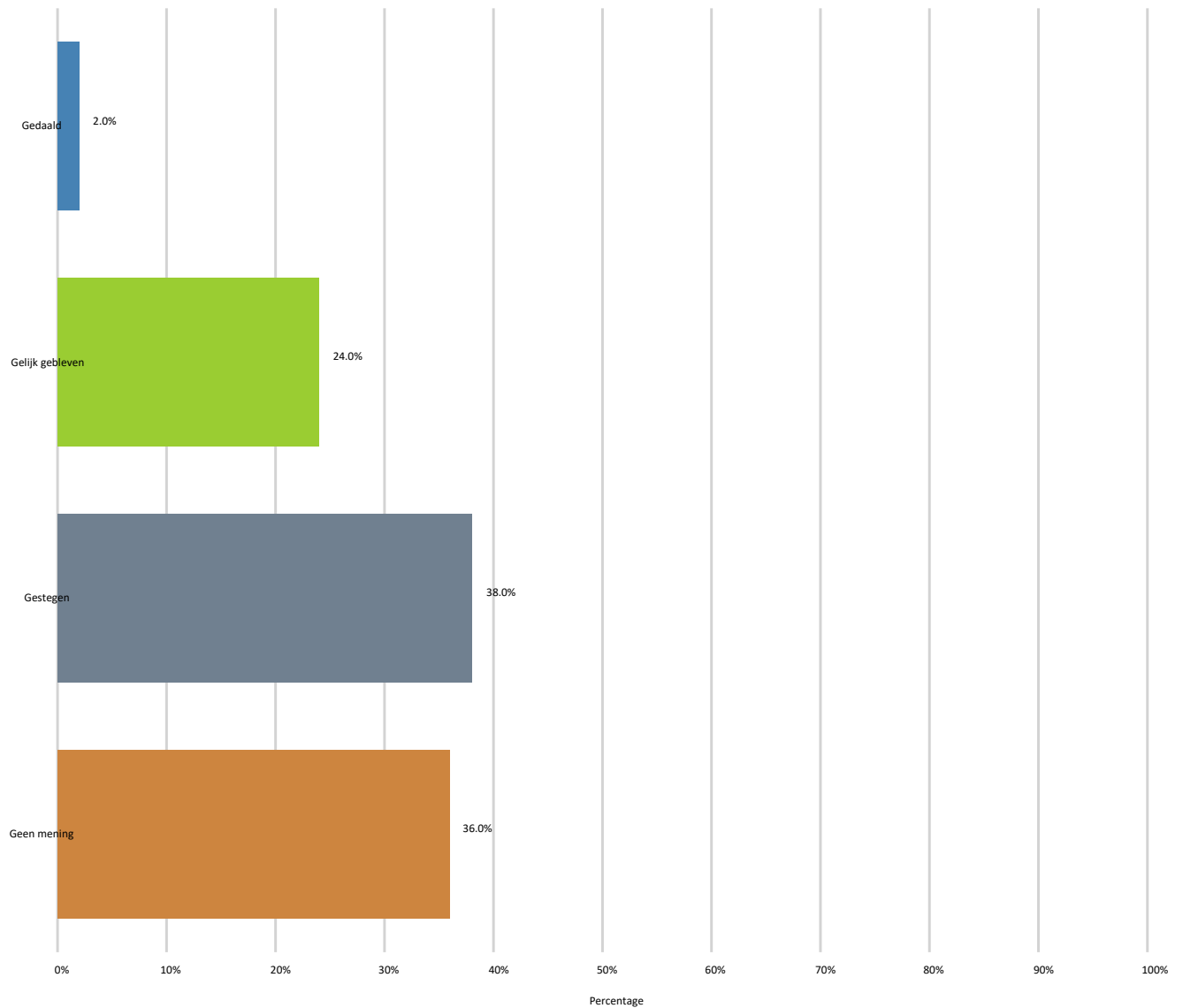


Naam	Percentage
Gedaald	0,0%
Gelijk gebleven	9,1%
Gestegen	13,6%
Geen mening	77,3%
N	44



## 7c. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

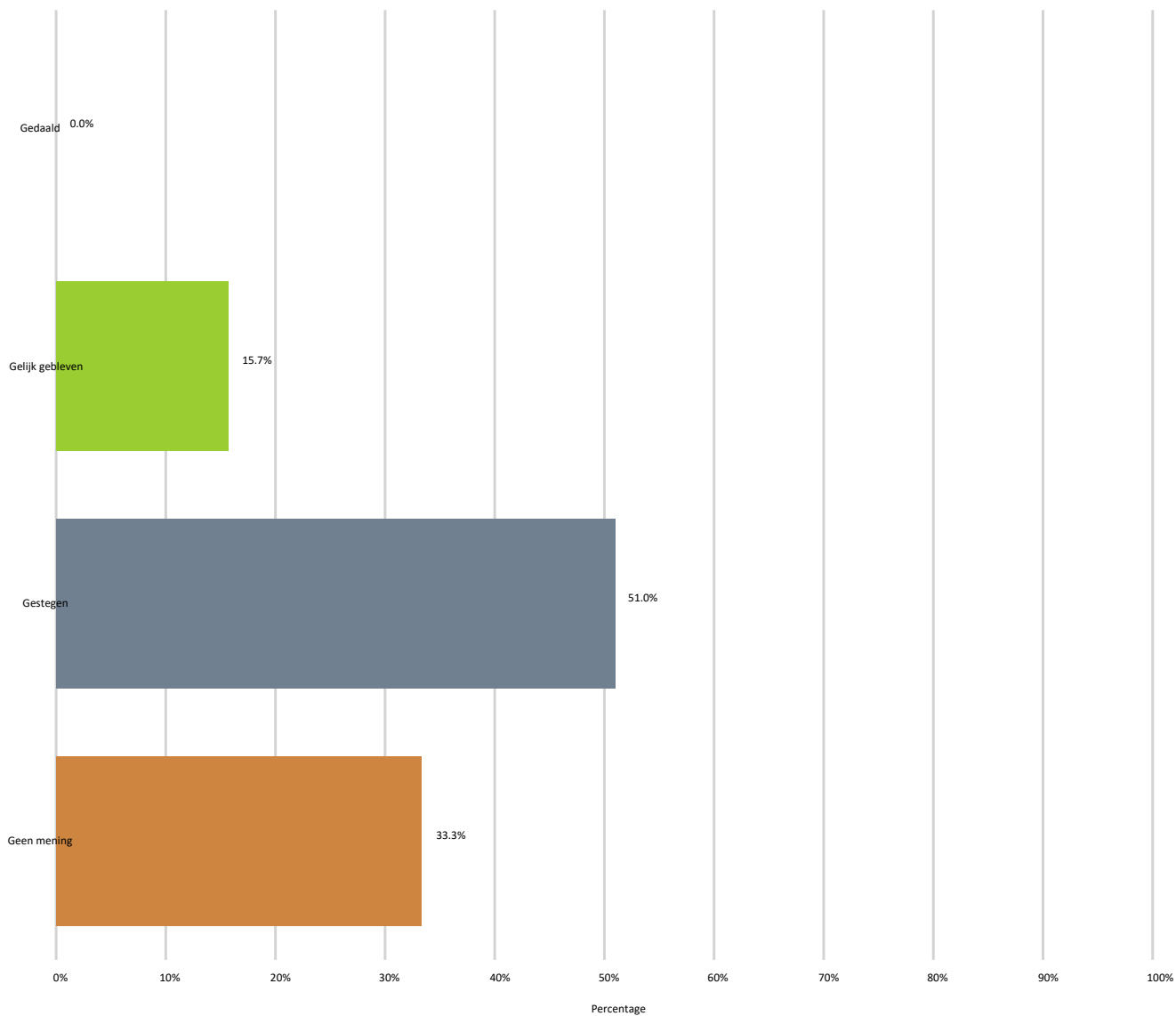
Decentrale overheid



Naam	Percentage
Gedaald	2,0%
Gelijk gebleven	24,0%
Gestegen	38,0%
Geen mening	36,0%
N	50

## 7d. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

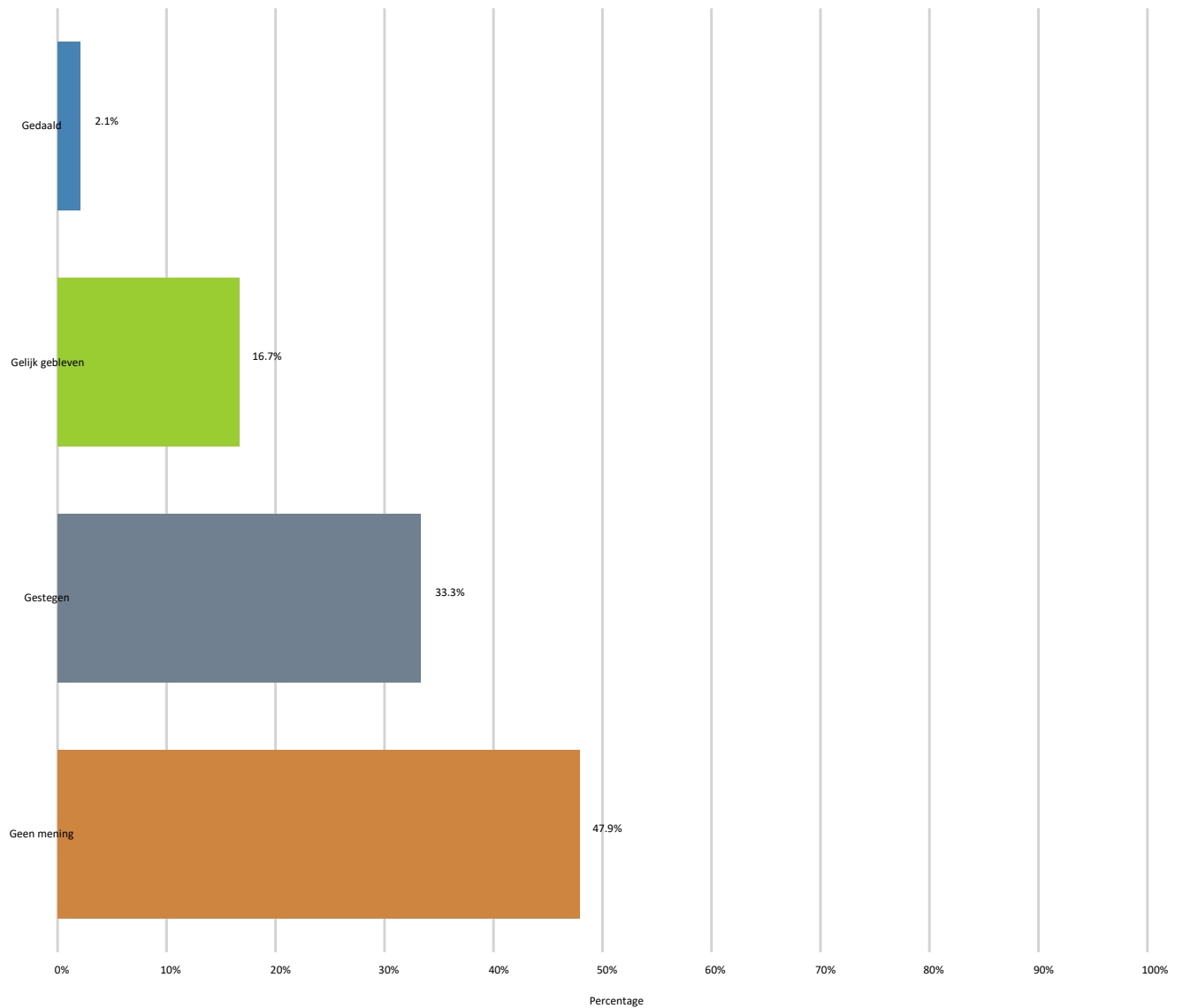
Zorg



Naam	Percentage
Gedaald	0,0%
Gelijk gebleven	15,7%
Gestegen	51,0%
Geen mening	33,3%
N	51

## 7e. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

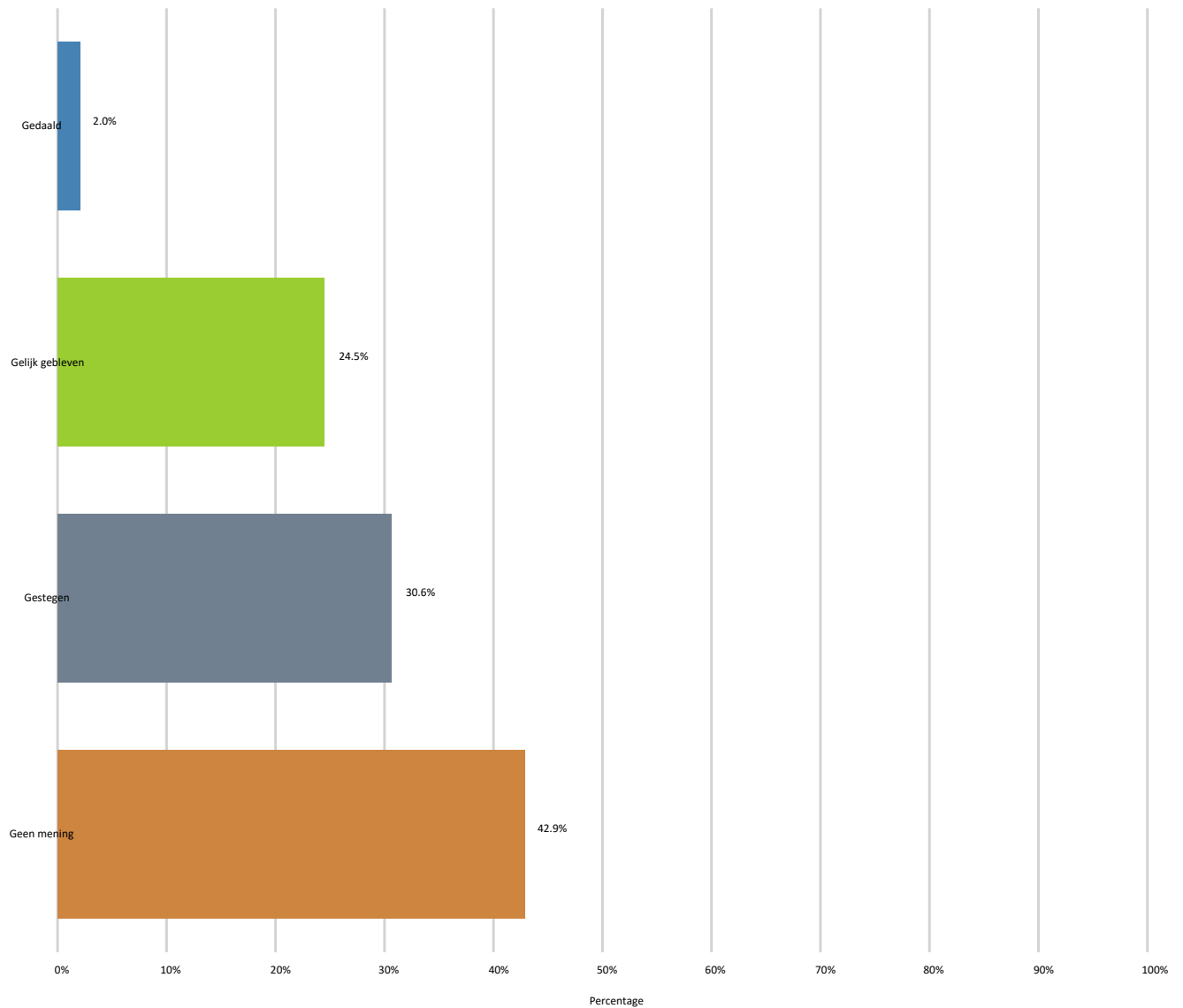
Onderwijs



Naam	Percentage
Gedaald	2,1%
Gelijk gebleven	16,7%
Gestegen	33,3%
Geen mening	47,9%
N	48

## 7f. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

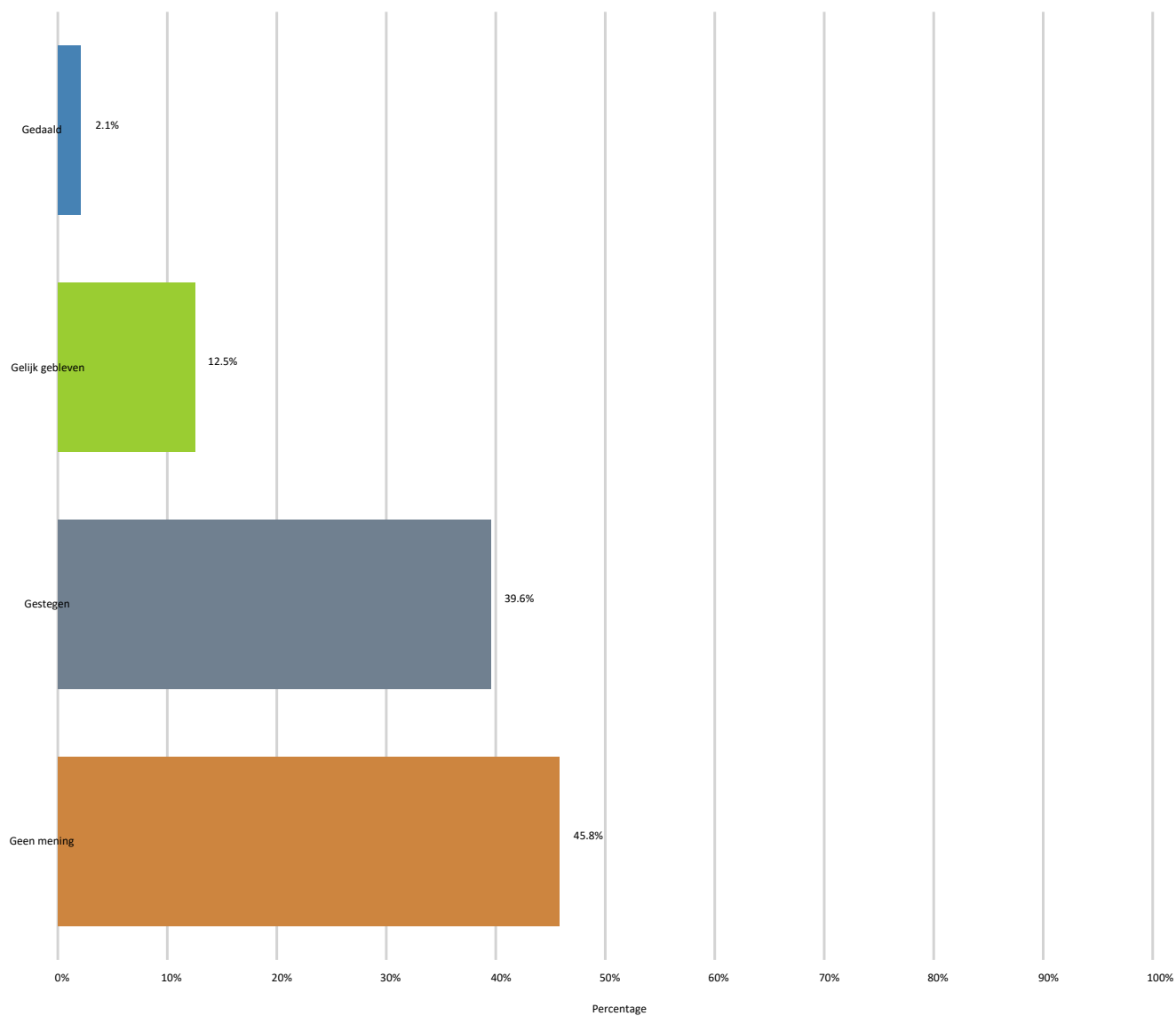
Cultuur



Naam	Percentage
Gedaald	2,0%
Gelijk gebleven	24,5%
Gestegen	30,6%
Geen mening	42,9%
N	49

## 7g. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

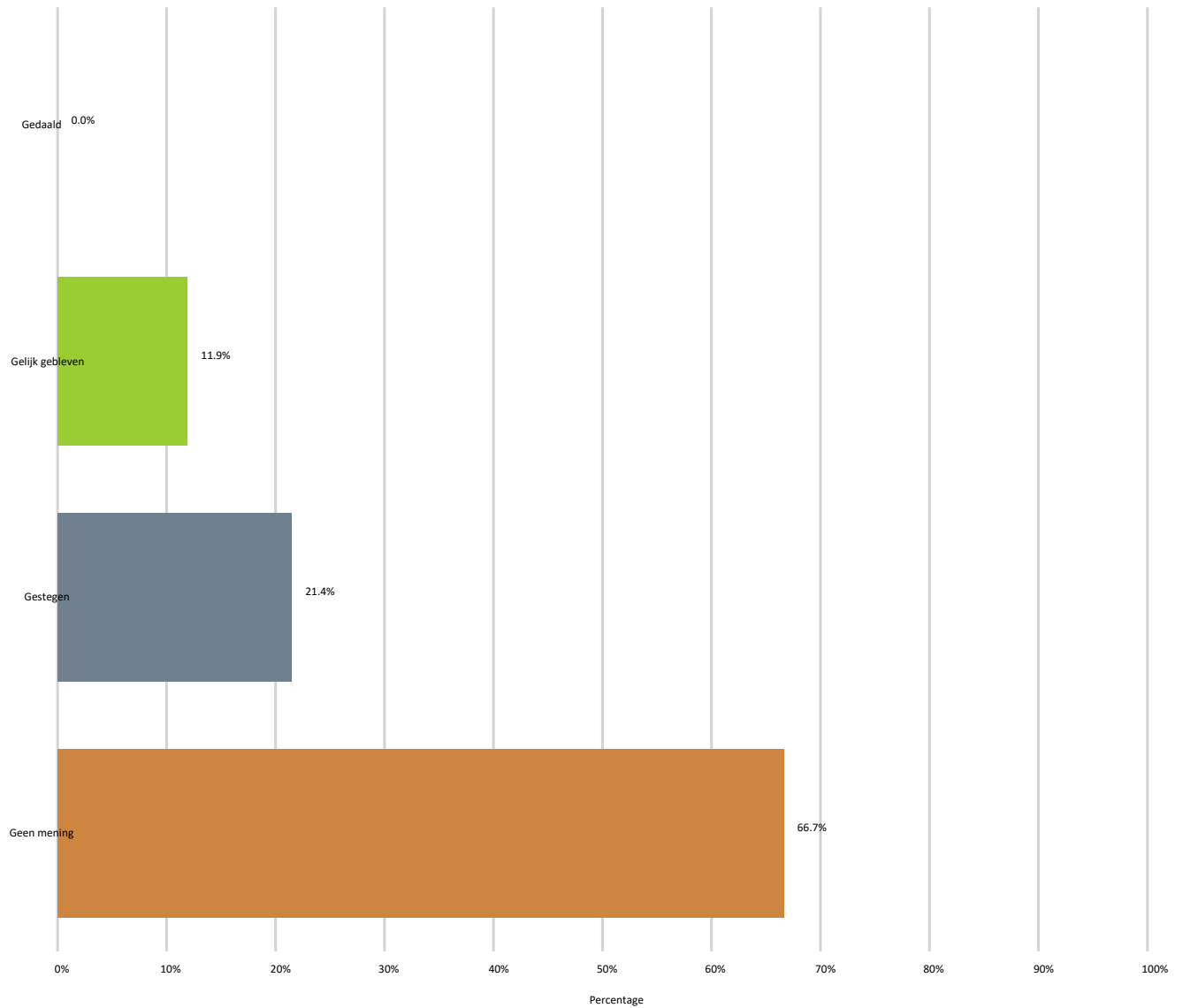
Woningcorporaties



Naam	Percentage
Gedaald	2,1%
Gelijk gebleven	12,5%
Gestegen	39,6%
Geen mening	45,8%
N	48

## 7h. Kunt u aangeven of de kosten voor de uitvoering van de WNT-controle sinds de invoering van WNT-2 zijn

Overige sectoren



Naam	Percentage
Gedaald	0,0%
Gelijk gebleven	11,9%
Gestegen	21,4%
Geen mening	66,7%
N	42

## 8. Waar blijkt dit uit en (indien relevant) wat is de oorzaak van de eventuele sectorverschillen?

Er zijn meer voorgeschreven werkzaamheden en hierdoor vastleggingen. Communicatie en toelichting aan de organisaties neemt tevens toe.

Geen grote verschillen in uitvoeringskosten onderkend. Ook geen sectorale verschillen.

Veel meer topfunctionarissen met overgangsrecht situaties. Meer situaties waarbij verhoging tijdens behoud moet worden getoetst. Zal in 2019 en 2020 nog verder toenemen omdat veel overgangsrecht situaties ontstaan door invoering WNT-2 dan in eerste jaar van afbouw komen. Meer vragen, meer discussie, meer casuïstiek. Vaak gevolgd door meer regelgeving.

Meer werk. Zie vorige vraag

Ingewikkelde regels kosten tijd en dus ook geld.

blijkt uit tijdsbesteding voor WNT-controles die substantieel is toegenomen, met name door samenloop en complexiteit van diverse overgangsregelingen.

De gemiddelde honoraria voor de controle van de WNT-verantwoordingen in genoemde sectoren zijn gestegen als gevolg van toename van de werkzaamheden, toename complexiteit van de wet- en regelgeving en (bijzondere) casussen, toenemende betrokkenheid van juridische experts, toenemend aantal en complexiteit van fouterstel, nog te grote onbekendheid bij de WNT-instellingen met de regels en de verplichtingen voor het opstellen van WNT-verantwoordingen en te weinig sense of urgency bij de WNT-instellingen, grote persoonlijke en maatschappelijke impact van terugbetalen van onverschuldigde betalingen.

een belangrijke oorzaak zit in de afbouw-regelingen en de bepaling van welke componenten nu wel/niet meegenomen mochten worden in de berekening.

Zie hierboven. Dit hangt 1 op 1 samen met de hoogte van de beloning van topfunctionarissen in relatie tot de normering. Deze relatie bepaald de materialiteit en het risico in de controle.

Het aantal uren per opdracht volgens de urenregistratie.

Meer werk en meer kosten voor controle

zie eerder

De tijd die tijdens de controle besteed wordt aan "een toelichtingspost" is relatief groot.

Er worden geregeld verschillen geconstateerd als bestuurders en toezichhouders vertrekken agv aspecten als het toerekenen op basis van het aantal dagen etc. hetgeen voor gecontroleerden (inclusief HR afdelingen) niet logisch voorkomt etc. .

Standaard werkprogramma voor WNT, geen invloed op de gegevensgerichte werkzaamheden

meer complexiteit, meer werkzaamheden

Zie toelichting hierboven.

Zie antwoord hierboven, door meer en soms onduidelijke, regels veel meer inspanning nodig van de accountant (niet alleen controleren maar ook uitleggen van de regels en toepassen ervan).

M.n. gestegen door uitgebreidere dossierdocumentatie.

Kosten zijn onverminderd hoog door de extreme mate van detailcontrole die noodzakelijk is op grond van het controleprotocol.

zie eerdere opmerking naar mate complexiteit toeneemt nemen de kosten ook toe.

Steeds preciezere uitleg van de regelgeving, stapeling van maxima door overgangsregelingen.

De inhoudelijke kosten zijn gelijk gebleven of iets gedaald omdat basisinformatie nu vastligt (mits je die klant zelf ook de jaren daarvoor deed) en de normen omhoog zijn gegaan waardoor beroep op overgangsrechten ook wel minder van toepassing is, er is wel stijging vanuit tariefstijgingen vanuit onze beroepsgroep. Overall kosten ca gelijk

veel meer onderzoek

Zie eerder. Overgangsregelingen, mutaties van topfunctionarissen en dan het nazoeken of en zo ja hoe sub-regels dan daarop van toepassing zijn maken het steeds ingewikkelder en sinds WNT2 steeds meer stapeling en complexer. Steeds meer mensen zitten in de overgangsregelingen.

Wij zien de lasten alleen maar toenemen. De complexiteit speelt hier een belangrijke rol in, maar ook de verwachtingen vanuit de review die op accountantskantoren wordt gedaan.

Kosten zijn gestegen als gevolg van de afbouwregeling die extra werkzaamheden met zich meebrengt.

Bovenstaande tabel ingevuld op basis van eigen ervaring en kennis van collega-accountants die deze sectoren bedienen. Wij hebben een separaat WNT-team. De kosten van ons WNT-team zijn toegenomen. Ook merk ik dat weinig WNT-verantwoordingen in 1x goed zijn en er (bijna) altijd correcties doorgevoerd moeten worden, waardoor de controle 2x (of soms vaker) opgepakt moet worden.

Op basis van daadwerkelijke uren besteding tijdens de controle opdrachten. Daarnaast meer vragen op dossiervorming vanuit reviews van de ADR / collegiale reviews bij accountantswisselingen.

Als gevolg van de benodigde specifieke kennis is hiervoor een afzonderlijk team in het leven geroepen met een gemiddeld hoger tarief. Daarnaast blijkt de kennis bij WNT-instellingen tekort te schieten waardoor a.g.v. fouten in de verantwoording de controle kosten toenemen. De scope van de werkzaamheden is sinds WNT 2 misschien net iets kleiner, de eisen omtrent documentatie is uitgebreider, waardoor we nog steeds veel uren besteden. Dit komt ook deels voort uit diverse ADR reviews, die benadrukken hoe belangrijk de documentatie is.

De stijging van de kosten zie ik terug op de toegenomen tijdsbesteding voor de controle en het feit dat er meer specialistische medewerkers noodzakelijk zijn om een goede WNT controle te garanderen. Dit wordt verstrekt door een lage materialiteit en een toegenomen foutkans door de instellingen. Het is voor instellingen zelf bijna niet mogelijk om een WNT verantwoording in één keer foutloos op te stellen. Het (laten) aanpassen van de WNT verantwoording kost tijd en dus ook geld.

meer uren door toegenomen complexiteit en daarmee dus ook meer kosten.

Sectorverschillen worden veroorzaakt door van toepassing zijnde klasseindelingen en overgangsrecht en door aantal topfunctionarissen en vooral ook aard van de topfunctionarissen (zijn MT leden/directie leden wel/niet topfunctionaris e.d. vragen)

steeds meer vraagtekens, controle-eisen

--

zie motivatie hiervoor.

er is 0% materialiteit waardoor iedere, zelfs minimale, afwijkingen moeten worden gecontroleerd en aangepast door de klant, wat leidt tot veel afstemming en dus kosten

De diepgang van de uitvoering van de WNT controle is nog steeds (te) onduidelijk. De gevraagde diepgang (lage materialiteit) leidt tot specifieke controlerisico's rondom het begrip loon en loonheffing. Deze aspecten zijn niet opgelost en vraagt is enkele gevallen meer aandacht.

Door complexiteit meer werkzaamheden en ook strakkere aanpak voor de controle. Hierdoor meer werk/uren en meer kosten.

Stijging van tijdsbesteding.

Niet van toepassing

Regels zijn weliswaar deels anders, maar niet meer/minder. Verder zijn basisbegrippen als Bezoldiging hetzelfde gebleven. Geen sectorverschillen, volgens mij.

Tijdsbesteding bij die instellingen is hoger, doordat vaak fouten worden gemaakt in de berekening en sprake van specifieke situaties met overgangsrecht

Nog steeds zeer lage materialiteit. Complexiteit en materialiteit blijft onevenredig hoog tov beoogde doel van wnt.

Steeds meer diepgang gevraagd

Kosten steigen door krapte accountants in de markt

De hoeveelheid bestede uren voor de controle van de WNT. Vooral vraagstukken zijn vaak zeer gedetailleerd en ingewikkeld.

Met verschijnen van het huidige controleprotocol is dit verminderd, doch het aantal uur (en dus de kosten voor de organisatie) zijn relatief hoog.

De kosten zijn aanzienlijk gedeeld voor sectoren (lokale overheden - gemeenschappelijke regelingen) want hier blijven de topfunctionarissen lager dan het bezoldigingsmaximum.

Door de complexiteit van de sectorale regelgeving en de verlaagde sectorale bezoldigingsmaxima is er vaker sprake van situaties waarin aanvullende werkzaamheden nodig zijn.

Zie eerdere reactie. De organisatie moet nog steeds veel opleveren en de accountant veel controleren. Bovendien kent elke regeling zijn bijzonderheden, waardoor het steeds eeg opletten blijft.

Als er geen sprake is van bijzondere situaties zoals ontslag van topfunctionarissen, interim-topfunctionarissen die over de 12-maandstermijn heen gaan en dergelijke, zijn de kosten van WNT-2 gedaald.



10. Wat waren de gemiddelde kosten per WNT-instelling die u heeft doorberekend voor de uitvoering van de WNT-controle in 2019 (geheel getal zonder punt of komma's)?

Alle sectoren samen	Rijksoverheid	Decentrale overheid	Zorg	Onderwijs	Cultuur	Woningcorporaties	Overige sectoren
2500	0	0	2500	0	2500	0	2500
		5000					
0	0	3500	0	3500	2500	0	3000
5000		4600	5900	5200	4200	5000	5000
5000				5000			
		1500			1500		
		2000				3500	
		7500	7500	7500	7500	7500	7500
3000	5000			2500			
		2000	3000			3000	
		1750				1750	
10000							10000
3000							
			10000				
1200				1000	1500		
			5000				
2500				1500	1500		
		1500					
			12500				
2000	2000	0	2000	0	1500	0	0
0	0	3000	0	0	2000	3000	0
				3500	1250		
			7500	7500	5000	7500	
2500	2000	2000	2500		1500		
			5000				
0	0	5000	0	0	0	0	0
		2000				2200	
		1500					
0	0	3000	0	0	3000	3000	0
		1500					
		1500					
1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
		2500				3500	
		3000	4000		4000		
			500				
		2500				3000	
			4500				
			3500				
			3500				
		2000					
5500	5000	5000	5500	4500	3000	4500	6500
		2500	2500		2500	2500	
2500	0	0	2500	2500	3000	4000	2500
5000	0	0	4500	0	0	5500	0
				750			
1300	1300	1300	1300			1300	1300
10000						10000	
	900	900	1500	1000	1000	1000	
0	0	0	0	0	0	0	0
6000							
			5500		4500		4500
			3000	3000			
750				750	750		
				2500	2500		

## 11. Wat is de oorzaak van de eventuele (sector)verschillen. En waar blijkt dit uit?

N.v.t.

Geen gegevens. Er worden uitsluitend WNT-adviezen gegeven.

Soms iets lastigere arbeidsvoorwaarden of meer discussie over wie topfunctionarissen zijn. In sommige sectoren meer topfunctionarissen dan in andere.

Wat wordt DOORBEREKEND is onmogelijk om goed aan te geven. WNT wordt niet afzonderlijk in rekening gebracht maar is onderdeel van jaarrekeningcontrole. Genoemde bedragen zijn ramingen obv geschatte gemiddelde tijdsbesteding tegen gemiddeld tarief. Bedragen zijn inclusief opslag voor WNT-tijd die niet op klanten worden geschreven (ontwikkeling werkprogramma's, vaktechniek, trainingen e.d.) en inclusief BTW (voor WNT-instellingen zelden of niet aftrekbaar, dus kosten).

LET OP: Bedragen zijn gemiddeld inclusief veel voorkomende situaties, maar exclusief bijzondere cases waarbij veel specialistische kennis moet worden ingezet. Anders gezegd: exclusief incidentele uitschieters naar boven.

VERSCHILLEN per deelsector:

Decentraal (= alleen gemeenten): 2 topfunctionarissen, geen toezichthouders, weinig overschrijdingen.

Zorg: veel topfunctionarissen met overgangsrecht; veel bezoldiging op of tegen norm, relatief vaak overschrijdingen. Klassenindeling.

Onderwijs: klassenindeling; verschillende klassen binnen één groep instellingen.

Cultuur: bezoldiging vaak ruim onder norm of (toezichthouders) onbezoldigd. Weinig overgangsrecht, weinig overschrijdingen.

Woningcorporaties: Vaak dicht tegen norm, overgangsrecht; maar vaak ook slechts één directeur/bestuurder.

Nvt

nvt

bezoldiging tegen (sector)maximum.

stabiliteit bestuurders, aantal topfunctionarissen (in onderwijs eigenlijk geen), afvloeiingsregelingen

Zie hierboven. Daarbij is voor de decentrale overheid ook relevant dat strakker gedefinieerd is wie kwalificeert als topfunctionaris.

-

Nvt

Heb geen zicht op de andere segmenten.

In de grotere zorginstellingen is sprake van vaak meerdere bestuurders en daardoor mogelijk een grotere kans dat er wisselingen plaatsvinden. Geregeld sprake van (onvrijwillig) vertrek van bestuurders en aanstelling van interim bestuurders voor langere periode. Hierdoor krijgen wij ook tussentijds vaak vragen over interpretaties voorgelegd.

Schaalvoordelen in onderwijs

nvt

decentrale overheid meer door wisseling topfunctionarissen en onbekendheid.

Zorg en WoCo's door branche specifieke eisen die aanvullend gecontroleerd moeten worden.

Alleen zorg, dus deze vraag is NVT.

cultuur betreft vaak kleinere instelling met minder bijzondere beloningen. Het scheelt ook of er bijvoorbeeld in het jaar wisselingen hebben plaatsgevonden van topfunctionaris of bijvoorbeeld een ontslagvergoeding is geweest. In die gevallen liggen de kosten vaak fors hoger.

Aantal bestuurders / toezichthouders meestal kleiner. Speciale sectornormen.

De kosten zijn afhankelijk van enerzijds de kennis van de instelling omtrent de wnt regelgeving en anderzijds de mate van complexiteit van de opgave. Bij wijzigingen in topfunctionarissen en structuur van een organisatie zijn de kosten vele malen hoger dan hierboven weergegeven.

Het minimum voor een wnt controle bij een kleine onderwijsinstelling neemt zo'n 8 uur in beslag een tariefswaarde van 1.750 euro per instelling

Sectorregelingen zorg, onderwijs en woningcorporaties maken het extra ingewikkeld.

is heel afhankelijk van omvang van aantal topfunctionarissen, wisselingen, wijziging bezoldigingsafspraken etc. Zeker als je ook de (meer interne) kosten meerekent voor maken van werkprogramma's, cursussen om WNT kennis over te dragen etc. Dan zijn de kosten zeker minimaal 10K

regelgeving

Ik weet het niet voor de andere sectoren.

Ik ben slechts in een sector actief

doorberekening vanuit het WNT team is hetzelfde, urenbesteding controleteam is wel meer bij woco's dan bij LO

Binnen onze organisatie controleer ik decentrale overheden. Vanuit ons WNT-team wordt per instelling € 1.500 doorbelast (standaard, omdat de topfunctionarissen zijn voorgeschreven). Bij de overige branches (zorg, woco's e.d.) is de doorbelasting hoger en afhankelijk van het aantal topfunctionarissen en gelieerde ondernemingen. Ook geldt hier (alsmede bij SW-bedrijven) de vraag of het MT ook besluiten neemt en dus topfunctionaris is, wat jaarlijks vragen oplevert vanuit het WNT-team.

nvt

Geen zicht op andere sectoren.

Ik zie geen belangrijke verschillen. De klassen indeling bij zorg vraagt bijvoorbeeld niet veel tijd van de accountant.

Het verschil tussen de decentrale overheid en woningcorporaties wordt met name veroorzaakt door:

- minder WNT functionarissen bij lokale overheid
- meer overgangsrecht bij woningcorporaties
- meer risico op onverschuldigde betaling bij woningcorporaties doordat meer functionarissen worden "afgetopt"
- meer specifieke sectorregels bij woningcorporaties

zie toelichting bij vraag hierboven

dec overheid is in de basis iets makkelijker

--

Ik heb dit niet op een rij gezet, maar weet dat de accountantscontrole hierop varieert tussen de 1.500 - 4.500

NVT

De kosten voor de WNT zijn niet makkelijk uit te drukken in EUR. Vanuit onze organisatie wordt een vast bedrag per opgenomen topfunctionaris verantwoord. Hierbij komen nog de kosten van de uitvoering door de medewerkers direct betrokken bij de controle en de kosten voor diverse discussies, uitvragen informatie etc.. Incl. de 'verborgen' kosten zijn de kosten voor een WNT controle mijn inziens te hoog (er gaat teveel aandacht naar de WNT ipv de jaarrekening).

Geen input (geen zicht op).

Complexiteit van de individuele klant. Bijv. Bij ziekenhuizen zijn er een groot aantal mee. Boven de grens voor toelichting, waar door middel van detail gestunt gevalideerd moet worden of terecht aanspraak wordt gemaakt op de vrijstelling MS.

Nauwelijks sectorverschillen. Dat de kosten zo laag kunnen blijven, ondanks de fijnmazige regelgeving en "zero-tolerance" voor fouten, houdt verband met de keuze van ons kantoor om - onder direct toezicht van het controleteam - een expertteam daarvoor in te schakelen. Verder controleert ons kantoor 100-en WNT-verantwoordingen.

Zie voorgaande opmerkingen, vanwege geconstateerde fouten

Overgangsrecht

Een mis van kleine onderwijsinstellingen (eenpitters) en grote.

Controle van de klasse-indeling, maar ook dat levert nagenoeg geen problemen meer op.

-

de aanwezigheid van een sectorregeling

het gemiddelde is moeilijk te bepalen omdat deze werkzaamheden standaard onderdeel uitmaken van de controle-aanpak en de werkelijk uren voor de WNT niet apart binnen de controlewerkzaamheden worden geregistreerd. Bij bijzondere omstandigheden kunnen de kosten (fors) oplopen

Bedrag is een inschatting en niet objectief te bepalen, omdat vaak sprake is van een vaste prijs voor de jaarrekeningcontrole als geheel. Bij bijzonderheden in de verantwoording, o.a. mutaties topfunctionarissen en ontslagvergoedingen, lopen de kosten op.

12. Wat is het totaal aantal (hele) uren wat u gemiddeld kwijt bent aan het controleren en wat is de procentuele verdeling over de volgende onderdelen van de WNT-verantwoording?

identificatie WNT-instelling (in %)	identificatie topfunctionaris (in %)	bezoldigingsbegrip (in %)	overgangsrecht (in %)	ontslagvergoeding (in %)	restant van de controle (in %)	Totaal aantal uren
10	10	30	0	0	50	32
2	3	85			10	50
1	10	25	15	5	44	30
7	20	25	13	2	33	24
0	15	50	10	15	10	25
						10
5	10	20	25	0	40	22
5	20	10	30	30	5	40
20	15	32	3	10	20	16
1	10	50	5	4	30	15
1	1	4	1	1	1	9
10	10	10	10	0	10	50
15	15	15	15	20	20	24
1	2	7	8	12	20	50
1	1	3	1	1	1	8
1	2	1	2	1	8	15
5	10	40	10	10	25	20
5	5	10	30	40	10	8
8	4	12	12	0	64	100
5	10	25	0	40	20	12
5	15	15	15	10	40	16
1	4	5	2	1	7	20
5	5	10	20	20	40	60
1	1	68	10	0	20	40
5	15	20	15	15	30	20
1	10	30	30	10	19	40
2	3	55	10	25	5	100
0	10	10	25	5	50	8
5	20	50	10	15	0	25
0	2	60			28	20
5	5	20	20	20	30	25
5	15	30	0	40	10	10
5	10	25	10	10	40	25
10	10	25	0	10	45	5
5	10	25	5	10	45	20
						30
2	3	15			8	28
1	3	12	1	1	8	26
2	3	75	2	3	15	
4	4	7	15	10	60	48
1	2	1	1	1	8	14
1	16	45	5	8	25	18
5	15	20	25	25	10	60
0	10	70	5	5	10	8
5	10	80			5	
0	10	40	30	10		10
10	25	25	15	15	10	12
5	15	10	15	25	30	15
2	5	5	4	2	4	22
5	10	20	20	10	35	12
5	10	25	0	50	10	8
5	15	40	5	10	25	20
10	10	30	30	10	10	

## 13. Wat is de oorzaak van de eventuele (sector)verschillen. En waar blijkt dit uit?

N.v.t.

Geen gegevens. Er worden uitsluitend WNT-adviezen gegeven.

Sommige onderdelen zijn complexer dan andere onderdelen.

identificatie WNT-instelling: nb: niet alleen 'wel of niet WNT' maar ook welke regelgeving, klassen-indeling e.d. Uitgaande van continue opdracht; zal in eerste jaar hoger zijn.

identificatie topfunctionaris: incl. identificatie van eventuele Overige functionarissen in verantwoording op te nemen.

overgangsrecht: is gemiddeld per instelling. Dwz dat er instellingen zijn met 0% en met meer dan 30%

ontslagvergoeding: idem als overgangsrecht. Als één op de vijf instellingen hier mee heeft te maken, dan is dat daar circa 10% vd tijd.

restant vd controle: interne beheersing klant; risicobeoordeling; volledigheid overige functionarissen; samenloop toetsing; teksten voor controleverklaring, eventueel rap v bevindingen en/of accountantsverslag. Planning. Klantbespreking.

Zie verder toelichting bij bedragen per sector.

Nvt

nvt

ontslagvergoeding 0 ingevuld, omdat dit separaat wordt doorbelast. Kosten hiervan kunnen fors zijn (> 5,000 per functionaris)

In de controle 2019 is de WNT regeling stabiel gebleven en ondertussen zijn de overgangsrechten uitgefaseerd. Dus de tijdsbesteding wijkt af van bovenstaande als er nieuwe bestuurders, een organisatie-structuur aanpassing of ontslagvergoedingen zijn geweest.

Zie hierboven.

-

Nvt

Onbekend.

Het afwerken van het standaardcontroleprogramma alleen al vereist veel tijd.

Efficiëncy voordelen

nvt

Geen ervaring mer andere sectoren (alleen Zorg)

Identificatie WNT-instellingen is soms zeer complex bij overige sectoren (is een instelling WNT-plichtig). Het identificeren kan lastig zijn bij een brede managementlaag. Als er sprake is van overgangsrecht moet er vaak geconsulteerd worden over de uitleg van de regels en de systematiek. De controle om de volledigheid te kunnen vaststellen per beloningscomponent vraagt ook veel tijd.

Per sector is de bepaling van de juiste toepassing van de klasse-indeling ook relatief tijdrovend.

De bovenstaande indeling is arbitrair, omdat uren niet separaat worden geregistreerd. Ook heb ik geen inzicht in sectorverschillen, de controle van de wnt opgave is afhankelijk van de feitelijke concrete situatie per instelling. Er is geen specifieke maatstaf voor een sector te geven.

Ik weet het niet voor de andere sectoren.

inzicht is gezien de aanpak binnen mijn kantoor (centraal team WNT) niet volledig inzichtelijk. Bovenstaande is een ruwe schatting van de %

bij LO geen overgangsrecht

NVT voorgeschreven. Controle vindt plaats door ons WNT-team

nvt

n.v.t.

Bepaling bezoldigingsmaximum is relevant voor sommige sectoren, maar niet allen.

zie antwoord op voorgaande vragen.

Deze bovenstaande opstelling is lastig in te vullen door mij, wij maken gebruik van een centraal WNT-team, de wijze waarop zij hun controle op bovengenoemde onderdelen inrichten is voor mij niet inzichtelijk.

--

Deze verdeling heb ik niet scherp. Veel extra uren gaan zitten in ontslagvergoeding en identificatie topfunctionaris.

NVT

Niet te beantwoorden

N.v.t.

Geen direct verschil, cliënt afhankelijk

Deze verdeling is volgens mij nauwelijks te geven, omdat een fors deel van de kosten in voorbereiding zit. Verder zijn zaken als overgangsrecht en ontslagvergoeding zaken die naast de normale controle spelen, dus aanvullend gefactureerd.

Bestuurders wocos dichter tegen norm en daardoor meer risico dat belaste onkostenvergoeding Onterecht buiten bezoldiging wordt gelaten. Sectorspecifieke premies zorgen ook verschil in tijdsbesteding

Verschillen in overgangsrecht en aantal functionarissen.

Geen zicht op. Alleen onderwijs.

Vooral druk met problemen met interimers in het tweede jaar (overschreidingen) en vaststellen volledigheid van bezoldiging.

Nagenoeg geen verschil. Er is alleen sprake van een hoger aantal uren wanneer het overgangsrecht niet goed is toegepast en er hierdoor sprake is van een onverschuldigde betaling, er sprake is van een ontslagvergoeding die hoger is dan het maximum, of bij een controle van een nieuwe WNT-instelling.

ik voer geen controles op de WNT-controles uit, maar reviews.

geen verschillen tussen sectoren



14. Geef per sector aan wat het percentage is van de indirecte kosten van de WNT-control, verdisconteert in het uurtarief doorberekend aan de WNT-instelling.

Alle sectoren samen	Rijksoverheid	Decentrale overheid	Zorg	Onderwijs	Cultuur	Woningcorporaties	Overige sectoren
0	0	10	0	10	10	0	15
30							
0							
		20			20		
		30	30	30	30	30	30
20	15		25			25	
0							
			10				
5				5	5		
10							
			25				
0	0	0	0	0	0	0	0
		20			15	20	
				0			
5	5	5	5		5		
			10				
0	0	5	0	0	0	0	0
80	80	80	80	80	80	80	80
		0					
20	20	20	20	20	20	20	20
		60				60	
			5				
			80				
			20				
		30	30		30	30	
5	0	0	5	5	5	5	5
5	0	0	5	0	0	6	0
				0			
15	15	15	15			15	15
						20	
0	00	0	00	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
			15		10		
				10	10		

## 15. Wat is de oorzaak van de eventuele (sector)verschillen. En waar blijkt dit uit?

Geen gegevens. Er worden uitsluitend WNT-adviezen gegeven.

Vooraf bij overige sectoren hebben we meer discussie over de WNT en zijn ze minder goed intern voorbereid.

Zie eerdere toelichting. Extra ingeschakelde expertise wordt wel DIRECT aan klant doorbelast (of soms geheel niet). Veel INDIRECTE WNT-kosten komen via algemene overhead in de tarieven die voor ALLE controles worden gehanteerd. Er is geen apart uurtarief voor WNT-instellingen. Daardoor wordt een deel van de indirecte WNT-kosten niet aan de WNT-instellingen doorbelast. In de genoemde bedragen is hiervoor gecorrigeerd. De bedragen vormen daarmee een benadering van de maatschappelijke WNT-kosten, wat niet identiek is aan de kosten voor WNT-instellingen.

Kenmerk van een opslag voor indirecte kosten is dat deze generiek, d.w.z. niet verschillend per sector, is.

Wij houden dit niet separaat bij

nvt

onderwijs is een stabielere bestuursorganisatie (over het algemeen), daarnaast zijn daar geen/weinig topfunctionarissen. Aan de andere kant als er een vraagstuk is bij een onderwijsinstelling dan zal er door de klant zeer vaak extern geconsulteerd dienen te worden en moet de accountant ook consulteren.

Zie eerder genoemde oorzaken. Met name het vraagstuk rondom wie kwalificeert als topfunctionaris zorgt voor het inschakelen van expertise, als ook welke uitbetalingen kwalificeren als beloning in het kader van de WNT bij een lagere materialiteit / verhoogd risicoprofiel.

nvt

onbekend door de gecontroleerden wordt op ons verzoek geregeld een jurist ingeschakeld die bekend is met de WNT regelgeving.

Alleen Zorg.

Wij rekenen geen indirecte kosten door.

Afhankelijk van specifieke sectorregelingen meer of minder tijd nodig en consultaties.

Ik heb geen idee,

Vraag niet duidelijk, maar het accountantskantoor maakt veel indirecte kosten door het instandhouden van een WNT expert team om de vragen van accountants in het veld te beantwoorden.

dit wordt niet gedaan, gaat op een grote hoop vaktechniek, maar geeft dus eigenlijk het werkelijke kostenplaatje niet weer

Ik weet het niet voor de andere sectoren.

Alle kosten worden direct toegerekend

NVT voorgeschreven. Controle vindt plaats door ons WNT-team

Geen inzicht in.

geen indirecte kosten.

Geen verschillen onderkend

Ik zie niet zozeer sectorverschillen. Indien de werkzaamheden en complexiteit blijft de verhouding tussen uren tussen het controlteam en de experts relatief gelijk. Echter in geval van bijzondere situaties, kunnen de kosten van experts exponentieel toenemen omdat dan ook afstemming met advocaten en eventueel externe toezichthouders noodzakelijk is.

Deze bovenstaande vraag is lastig in te vullen door mij, wij maken gebruik van een centraal WNT-team, de wijze waarop hun tariefstelling is gebaseerd is voor mij niet inzichtelijk

--

WNT expertise / juridische expertise is onontbeerlijk en dit is het leeuwendeel van de kosten.

NVT

Niet te beantwoorden

N.v.t.

Geen

Ruwe schatting, omdat zich dit deels buiten mijn waarneming (in het expertteam) afspeelt.

Nvt

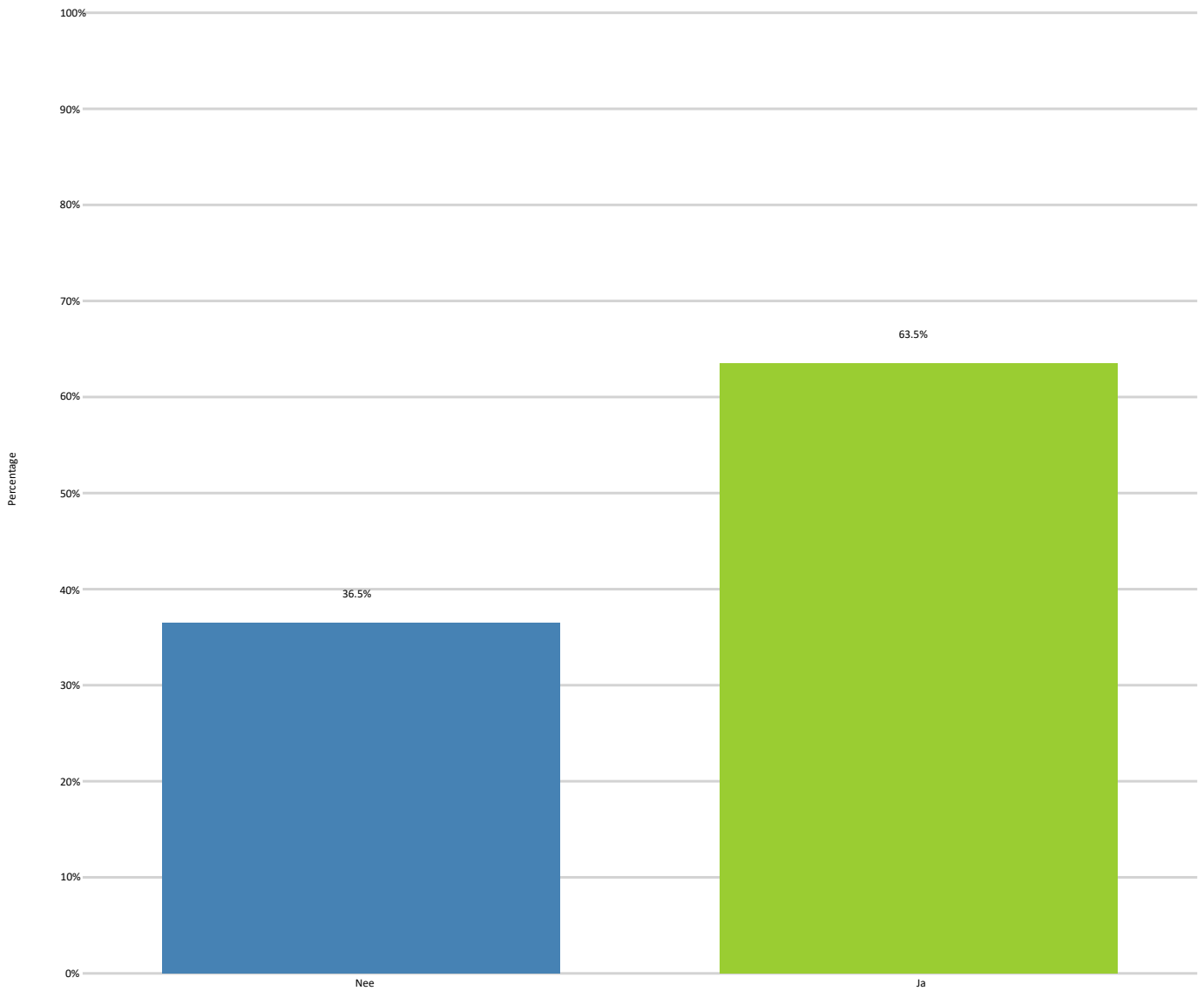
Zie hiervoor

Geen zicht op. Houden wij niet bij.

Gezien de regelgeving zijn experts bezig met de controle. Dit zorgt voor een gemiddeld hoger uurtarief dan de controle van de jaarrekening.

Deze informatie is voor mij niet beschikbaar

## 16. Vindt u het wettelijke begrip topfunctionaris (art. 1.1 onder b WNT) duidelijk?



Naam	Percentage
Nee	36,5%
Ja	63,5%
<b>N</b>	<b>63</b>

## 17. Wat zou u willen aanpassen aan de huidige definitie en waarom?

- Verlaging administratieve verplichtingen. Dit brengt zowel de organisatie als accountant veel werkzaamheden.  
- Vereenvoudiging regeling voor gesubsidieerde instellingen die ruimschoots onder de WNT grens blijven.  
- vervallen publicatieplicht c.q. Publicatieplicht verplicht stellen voor specifieke organisatie. Nu moeten bijv gesubsidieerde stichtingen de bezoldiging van topfunctionarissen openbaar maken. De bezoldiging ligt vaak onder de wnt grenzen. Specifieke gebruikers (subsidieverstrekkers) kunnen evt. Bezoldiging ook d.m.v. subsidieverleningsbrief opvragen. Publicatie voor algemeen verkeer zou dan niet nodig hoeven te zijn en geeft een individu meer privacy.  
Het begrip is wel duidelijk gedefinieerd, maar dat betekent niet dat het eenvoudig toepasbaar is.  
Voor statutaire functionarissen (bestuurders, RvT) is dat geen probleem. Beperking van de definitie tot deze functionarissen zou het eenvoudiger maken.

In de adviespraktijk komen regelmatig vragen of functionarissen al dan niet leiding geven aan de gehele instelling (bijvoorbeeld bij MT-leden) en bij tijdelijke vervanging. Het gaat dat om functionarissen die vrijwel altijd onder een cao vallen, dus op die wijze al genormeerd zijn. Heel incidenteel is de cao-bezoldiging iets hoger dan de WNT-norm, maar dat komt zelden voor.

Ik zou graag een definitie hebben waarover geen discussie kan ontstaan. Nu is er ruimte voor interpretatie.

WAT: beperken tot toezichthouders en bestuurders (hoogste laag). Schrappen van de direct daaraan ondergeschikte laag die onder voorwaarden wel of niet topfunctionaris zijn.

WAAROM: die 2e laag is een grijs gebied. risico op grootschalig misbruik (bezoldiging boven norm) is klein omdat bij overschrijding norm die tweede laag bij misbruik in beeld blijft als toe te lichten overige functionaris. Bovendien werkt salarisgebouw vaak zo dat de hoogste leiding ook het hoogste salaris heeft.

Wanneer je leiding geeft aan de organisatie is bij manafementteams niet altijd goed te duiden

nu zo houden, we zijn eraan gewend.

'hoogst leidinggevende' leidt tot discussie over MT-leden.

Het begrip topfunctionaris dient te worden vereenvoudigd teneinde veel voorkomende en ingewikkelde discussie te voorkomen over de kwalificatie van leden van management teams en directieteams.

het 6e sub-element omdat dit tot onduidelijkheid kan leiden. Gewoon de periode dat een persoon top-functionaris is moet opgenomen worden in de toelichting.

Geen. De huidige aansluiting bij het loonbegrip zoals dat ook voor de loonheffing geldt is duidelijk.

nee, topfunctionaris is duidelijk

Geen opmerkingen.

Zou voor de wetgeving aansluiten bij publicaties zoals geldend onder titel P BW 2

Eenduidig omschrijving van het begrip

Bij gemeenten is specifiek aangegeven dat gemeentesecretaris en griffier de topfunctionarissen zijn. In praktijk zie je steeds meer directiemodel waarbij naast gemeentesecretaris een directeur bedrijfsvoering fungeert die ook verantwoordelijk is voor dagelijkse leiding aan gehele organisatie. Die zou ik toevoegen.

geen aanpassingen

Schrappen, alleen een salarisplafond voor iedereen ongeacht zijn/haar functie (maakt controle eenvoudiger)

Geen aanpassingen gewenst.

Laten aansluiten op statutair bestuurders

Alleen bestuurders volgens statuten/kvk.

toezichthouders van een instelling uitsluiten, dit gaat toch serieus om relatief heel geringe bedragen en moet dan duur worden gecontroleerd. doelmatigheid is hier ver te zoeken

zeker in zorg duidelijker bijv medisch specialist en aanvullende functies

Je kan hele boom ophouden over of een persoon de beslissing neemt of dat het samen met een (MT) team wordt gedaan. Waarom niet aansluiten bij de statutaire bevoegdheden?

Eenvoudiger maken. Daarnaast alleen topfunctionarissen aanwijzen die mogelijk in de buurt komen van het maximum bezoldiging. Een functie die regulier 100k-140k betaald krijgt uit de topfunctionarissen halen (bijv. Griffier/gemeente secretaris)

Bij SW-bedrijven en bijv. woco's is er vaak de vraag of de directeur alleen of ook het MT topfunctionaris is. Dit blijkt niet altijd uit notulen en leidt soms tot discussies. Mogelijk dat hier een verbetering in de definitie kan worden opgenomen.

Geen opmkering

Een eenduidige definitie in lijn met andere verslaggevingsregels of juist aansluiten op het fiscaal belastbaar loon

Ik vind het begrip "leiding geven aan de gehele organisatie" voor meerdere interpretaties vatbaar. Met name in gevallen als een zakelijk leider die niet verantwoordelijk is voor de PR. Met voorbeelden zou dit wellicht verduidelijkt kunnen worden.

De definitie zou meer duidelijkheid moeten geven over wanneer een functionaris in wezen een rol als topfunctionaris vervult.

Duidelijkheid over of managers/ directieleden bij sommige instellingen wel/niet topfunctionaris zijn, het gaat om hoe het bedoelt is en geregeld is in statuten/reglementen en niet over of in de notulen van een MT dan wel of niet staat dat het MT aanhorende de directie besluit.

veel te complex, schiet zijn doel voorbij

--

-

helderder formuleren wat een topfunctionaris is, nu blijft toch vaak onduidelijk of iemand wel/niet kwalificeert omdat bv uitingen naar buiten de organisatie wordt gehanteerd als kwalificatie topfunctionaris en dat hoeft intern niet zo te zijn

Het begrip leidt tot veel discussies - met name de in wezen en in schijn. Onze WNT teams gaan nu beoordelen op basis van de notulen wie de besluiten neemt bij een organisatie. Indien het MT notulen zijn dan stellen ze soms voor om alle MT leden op te nemen. Dit is echt ver buiten de realiteit. Benoem gewoon functionarissen die eronder vallen en/of laat de RvT bepalen en vastleggen wie hun topfunctionarissen zijn.

Meer praktisch gericht voor bijvoorbeeld MT-functionarissen. In de zorg zijn zij heel vaak ook bezig met aansturing van de organisatie. Maar in basis geen topfunctionaris zoals het ook in de praktijk gaat. Maar daar is veel discussie over.

N.v.t.

Geen aanpassing

Waarschijnlijk behelst de vraagstelling de definities in de controle? ik wil niet pretenderen de WNT aan te passen. Wél is denkbaar de controle op de WNT door accountant af te schaffen en te vervangen door een staatscontrole. Belastingdienst, bijvoorbeeld.

Management functies toevoegen, zitten vaak wel onder de norm, maar dragen vaak voor een onderdeel redelijke verantwoordelijk maar blijven nu buiten schot voor de WNT. Deze functionarissen kunnen vaak door blijven gaan met salarisstijgingen en bestuurder zit klem met maximum

Om eenduidiger, efficiënter en met het maatschappelijke doel de wnt te controleren. De materialiteit en kosten staan niet in verhouding tot het beoogde doel.

Vaak op niveau van hoogste bestuurlijk orgaan niet duidelijk bij algemene directie met meerdere personen met deelgebieden, maar wel verantwoordelijk voor totaal.

Geen

Duidelijk en concreet. Bijvoorbeeld: is topfunctionaris indien in de statuten benoemd, of indien gevolmachtigd bij de KvK

Het begrip 'overige topfunctionarissen' nader verduidelijken of schrappen. Dit zorgt voor te veel vragen. Doelstelling van de wetgever is volgens mij helder: indien een persoon belast is met de dagelijkse leiding kwalificeert deze als een topfunctionaris. In de praktijk is dat nog wel eens de discussie. Daarnaast bestaat er ook bij een WNT-instelling een angst om meerdere mensen te kwalificeren. Hoe denkt een journalist er over als onze kleine woningcorporatie 3 topfunctionarissen heeft, bijvoorbeeld.

Het al dan niet kwalificeren als topfunctionaris zou objectief bepaalbaar moeten zijn. Dit voorkomt discussies, komt de uniformiteit tussen verschillende instellingen ten goede en maakt de controle door de accountant minder ingewikkeld.

Regelgeving onderwijs gelijk trekken met die van zorg waar het gaat om de groep.

Materialiteit verhogen en vrijstelling van controle in gevallen waarbij overduidelijk is dat de grenzen niet worden overschreden, zoals bijv bij toezichthouders.

Alle FAQ verwerken in regelgeving of verwijderen. De huidige weergave is erg verwarrend en niet goed vindbaar

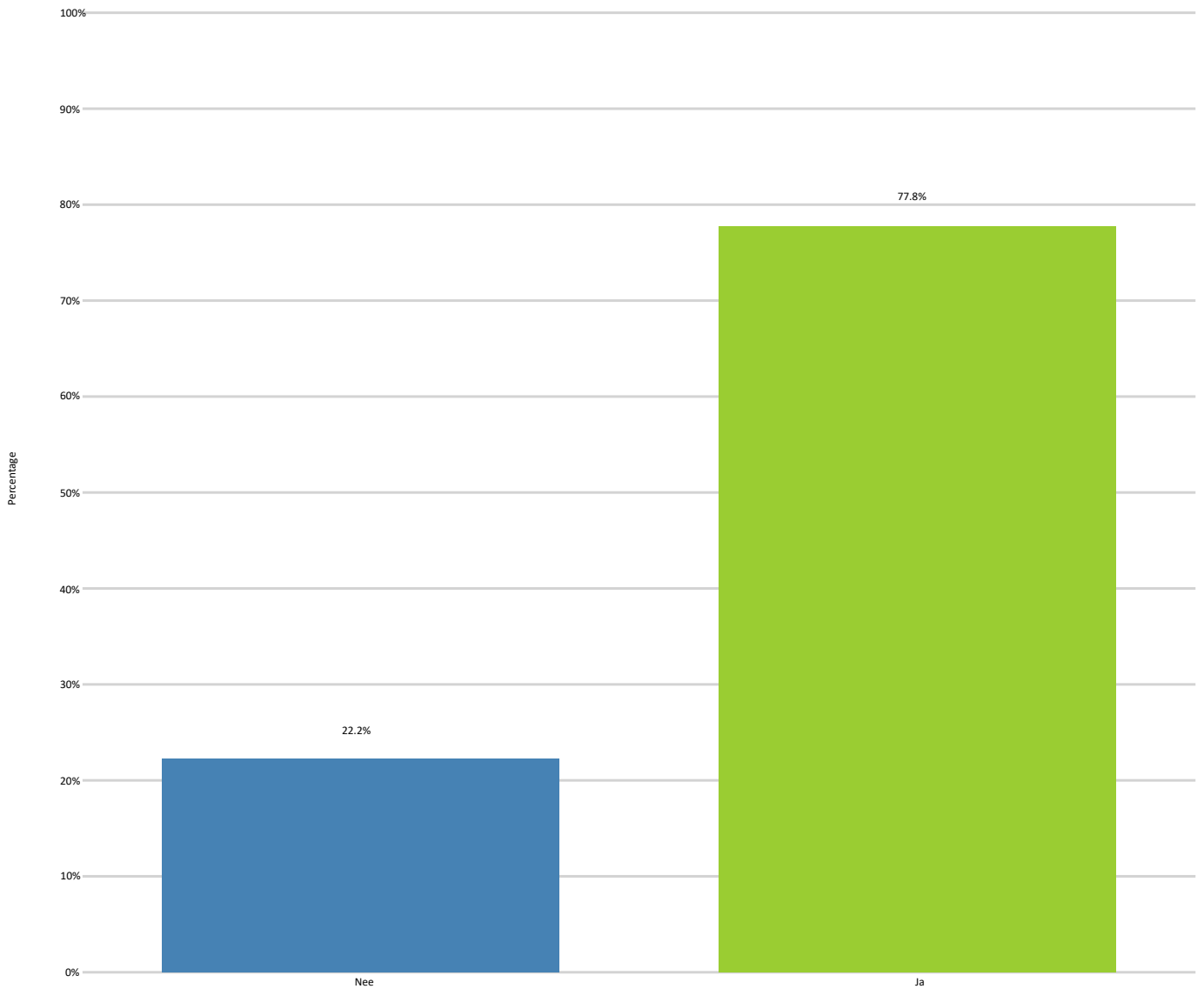
Duidelijker formuleren wanneer iemand beleidsbepalend is. Bij een zorgorganisatie heb ik de discussie en worsteling meegemaakt n.a.v. de nieuwe organisatiestructuur waarom MT-leden wel/niet onder de WNT vallen. Uiteindelijk is vanuit voorzichtigheidsprincipe gekozen om ze wel onder de WNT te laten vallen.

Voor de controleerbaarheid zou een formele benoeming van topfunctionaris moeten bestaan. Daarbij moet in de zorg de overige functionaris gelijk genormeerd worden als de topfunctionaris.

nvt

Omdat het begrip uitgaat van de situatie in de praktijk is soms subjectief wanneer de leden van een managementteam als topfunctionaris in de zin van de WNT fungeren. Meer duiding, bijvoorbeeld via Q&A, zou helpen.

18. Vindt u het wettelijke begrip 'anders dan op grond van een dienstbetrekking' (art. 1.1 onder b WNT) duidelijk?



Naam	Percentage
Nee	22,2%
Ja	77,8%
N	63



## 19. Wat zou u willen aanpassen aan de huidige definitie en waarom?

Te veel variabele mogelijkheden

Zonder dienstbetrekking / aanstelling

Duidelijk maken dat het hier om interimers van een extern bureau gaat, en niet om interne detachering binnen een groep.

Volgens mij komt deze term niet voor in art 1.1 lid b, maar onder art. 1.1 lid c

hou het simpel, niemand snapt dit meer

Het begrip leidt tot veel discussies - met name de in wezen en in schijn. Onze WNT teams gaan nu beoordelen op basis van de notulen wie de besluiten neemt bij een organisatie. Indien het MT notulen zijn dan stellen ze soms voor om alle MT leden op te nemen. Dit is echt ver buiten de realiteit. Benoem gewoon functionarissen die eronder vallen en/of laat de RvT bepalen en vastleggen wie hun topfunctionarissen zijn.

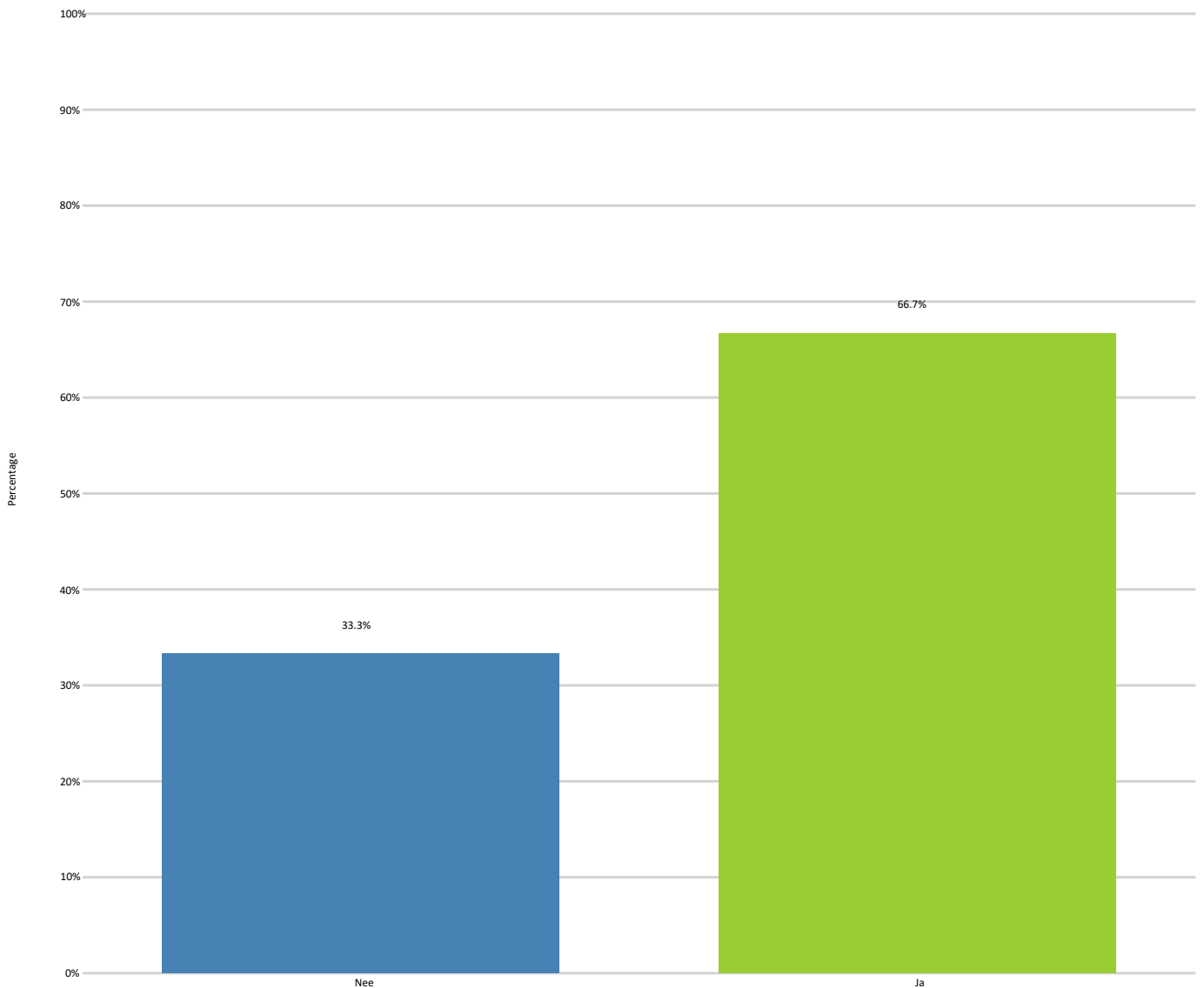
Niets; wél de controle door de accountant afschaffen.

Zie eerder.

De wnt is belangrijk maar heeft een zeer hoog juridisch gehalte waardoor zelf cliënt en accountant zonder betrokkenheid van jurist niet meer in staat zijn alle bijzondere interpretaties te controleren. De lage materialiteit maakt ook dat een eigen weging te risicovol is en juridische ondersteuning altijd nodig is.

het is mij niet duidelijk naar welke definitie hier wordt verwezen.

20. Vindt u het berekenen van het individueel bezoldigingsmaximum van topfunctionarissen anders dan op grond van een dienstbetrekking, zoals geformuleerd in art. 2 lid 4 WNT & art. 4 uitvoeringsbesluit begrijpelijk?



Naam	Percentage
Nee	33,3%
Ja	66,7%
N	63

## 21. Wat zou u voorstellen om aan te passen?

Kan veel meer eenduidig obv de cao worden geduid

Meer eenduidigheid en eenvoud, voorkomt de kans op fouten. Probeer verschillende regels per sector te uniformeren.

-

Hoe om te gaan bij inhuur waarbij een uurtarief is afgesproken en niet het aantal uren per week/maand. Dit specifieker maken.

Zelfde maximum hanteren als voor topfunctionarissen in dienstbetrekking.

complex om te berekenen, met periodes/looptijd, wel niet incl btw etc. Bepaal een maximumtermijn dat een interimmer ingehuurd mag worden voor een topfunctionaris, het is ook in belang dat er vaste sturing komt (die uiteindelijk ook goedkoper is). Nu wordt het soms maar verlengd en verlengd en dus complexer in de berekening. Met een maximumtermijn biedt je ook duidelijkheid wanneer iets echt geregeld moet zijn.

eenduidiger wat echt onder het tarief valt en hoe bij verschillende omvang vast te stellen

Het berekenen van bezoldigingsmaxima blijkt inherent foutgevoelig. Instellingen werken met maanden ipv dagen; waarom mag dat eigenlijk niet. Het is altijd lastig voor ze te bepalen welke looncomponenten mee te nemen; bv kilometervergoedingen gaan nogal eens fout etc.

Geen idee

Te complex, rekeninghoudend met toleranties

Ik merk dat de berekening dermate complex is dat ik dan altijd de specialist inschakel. Met name het berekenen van de FTE basis maakt het ingewikkelder dan bij loondienst.

als tf-en ruim onder maximum blijven stop dan de controle

In de wet niets aanpassen, maar de accountantscontrole afschaffen.

Voor kleine onderwijsinstellingen is inhuur voor het tweede jaar niet haalbaar. Het normuurtarief ligt dan te laag.

Duidelijke en makkelijke formules. Bijvoorbeeld: totaalbedrag obv full-time equivalent.

## 22. Heeft u suggesties om het WNT-overgangsrecht eenvoudiger te formuleren (gegeven dat de doelstelling gelijk blijft)?

-

Tegen de tijd dat er nieuwe wetgeving van kracht is, zal het aantal overgangsrechtssituaties drastisch verminderd zijn en is er ook geen sprake meer van cumulatie van WNT1 en WNT2 vraagstukken.

De betreffende regelgeving kan dan worden vereenvoudigd.

Een uniforme behandeling van overgangsrechtssituaties (4+3) maakt het eenvoudiger.

Overgangsrecht 4+3 voor interne toezichthouders lijkt overbodig of te lang. In de praktijk is er vrijwel altijd sprake van benoemingstermijnen van 4 jaar en een sectoradvies met een lagere bezoldiging.

Overgangsrecht voor interim (1e jaar) kan geheel worden geschrapt? Dient geen doel c.q. komt niet meer voor.

Kan er één wet komen? Dus niet al het overgangsrecht.

Nee

Teveel variaties en uitzonderingen

nee

-

nee, gelukkig niet van toepassing (meer).

Geen.

nvt, geen suggesties

geen opmerking

-

Hanteer een coulance periode (tijd) waarbinnen men de ruimte/tijd krijgt om aan te passen naar het plafond. Hoe en wanneer doet er niet toe. Na de coulanceperiode geldt het plafond en de terugbetalingsplicht (vanaf dat moment en geen inhaal uit het verleden).

Schaf de afbouw in bezoldigingsnorm af, maar laat een verschil uitleggen.

afschaffen sectorregelingen, vereenvoudiging bezoldigingsbegrip, vereenvoudiging definitie topfunctionaris, publicatieplicht gelijk trekken aan BW boek 2 titel 9.

ik ben het niet eens met doelstelling, je mag niet ingrijpen in bestaande rechten. Dus overgangsrecht betekent dan altijd behoud van rechten.

niet meerdere soorten overgangsrecht.

Nee geen suggesties voor. m.i WNT2 afschaffen en bij WNT1 blijven. Dat verlaagt het voldoende gezien de moeilijkheid en de dynamiek die in de zorg speelt. En dat scheelt heel veel situaties waar een overgangsregeling van toepassing is.

Nee

nvt

Geen opmerking

Geen.

Geen ervaring mee.

Nee

minder complex maken

nee

nee

n/a

N.v.t.

N.v.t.

Het invoeren van een tolerantie in de afwijking (ook als dit tot een onverschuldigde betaling leidt, maar bijv met maximeren met 1k).  
Duidelijker uitwerken wat de effecten zijn van afkoop vakantiedagen en toerekenen van componenten aan jaren.

Nee.

Geen trucen met pensioenconstructies, waardoor overgangsrecht toch weer net anders kan worden gehanteerd

Zie eerdere opmerkingen

nee

Harde maximum bedragen per jaar noemen.

Nee dit is heel simpel. Daarnaast faseert het overgangsrecht uit.

-

het overgangsrecht komt bij onderwijsinstellingen slechts zelden voor. ook komende meeste topfunctionarissen al binnen de eerste 4 jaar onder het maximum dat sinds 2016 is gaan gelden, uit.

## 23. Licht uw antwoord en/of bijzondere sectorale situaties nader toe.

-

Nu zijn we erg bezig wat wel en niet mag voor welke functionaris. Dit is duur en arbeidsintensief en leidt tot administratieve lasten.

Omdat (vooral door WNT-2) inmiddels heel veel overgangsrecht situaties 'lopen' is elke aanpassing daarvan riskant. Bij iedere inhoudelijke aanpassing of vereenvoudiging moet dan waarschijnlijk weer onderscheid gemaakt worden tussen lopende en nieuwe gevallen (net als bijvoorbeeld bij de wijziging mbt topfunctionaris zonder topfunctie). Dat betekent juist méér overgangsrecht regels.

Waar wel behoefte aan is, is betere uitleg en betere rekentool.

nvt

-

nvt

Ik vind het begrip topfunctionaris bij de decentrale overheid nu te beperkt. Er zijn meer mensen die - gelet op de algemene definitie die bij andere sectoren geldt - als topfunctionaris zouden kwalificeren en die in mijn ogen nu onterecht niet als topfunctionaris worden behandeld.

nvt

-

Geen verdere toelichting

De essentie is of topfunctionarissen meer dan een ministersalaris hebben verdiend of niet. De rest is balast. Het moet terug naar de kern.

Zie hiervoor.

NVT

nvt

Geen opmerking

n.v.t

Niets te melden.

Iedere wijziging maakt de problemen enkel groter. Waar behoefte aan is, is meer jurisprudentie of ruimte vanuit het ministerie (of gedelegeerde toezichthouders zoals het AW) om doortastend vragen te beantwoorden wanneer de wet onduidelijk is.

Een andere mogelijkheid is dat er meer vrijheid ontstaat voor accountants om professional judgement toe te passen om in de geest van de WNT te toetsen in plaats van enkel volgens de letter van de wet.

nvt

nvt

NVT

n/a

N.v.t.

Geen

N.v.t.

Nvt

Zie eerdere opmerkingen

Bij gebruik van sectorale regeling kent de WNT een overgangs recht voor:

- WNT 1
- WNT 2
- sectorale regeling

Geen bijzonderheden.

-

het overgangsrecht komt bij onderwijsinstellingen slechts zelden voor. ook komende meeste topfunctionarissen al binnen de eerste 4 jaar onder het maximum dat sinds 2016 is gaan gelden, uit.

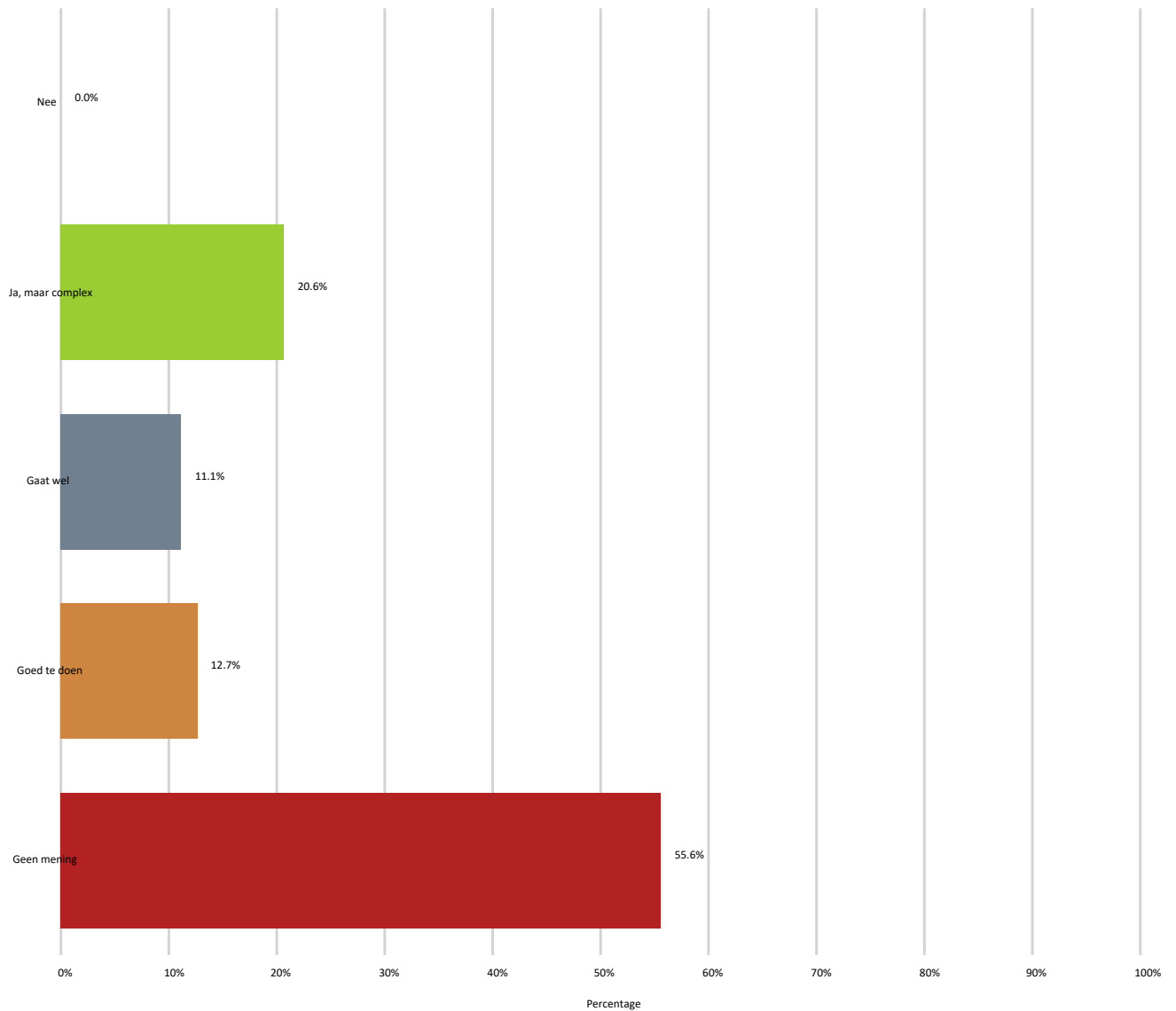
24. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht c.q. de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

<b>Vraag</b>	<b>N</b>
<b>Alle sectoren samen</b>	63
<b>Rijksoverheid</b>	63
<b>Decentrale overheid</b>	63
<b>Zorg</b>	63
<b>Onderwijs</b>	63
<b>Cultuur</b>	63
<b>Woningcorporaties</b>	63
<b>Overige sectoren</b>	63



## 24a. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

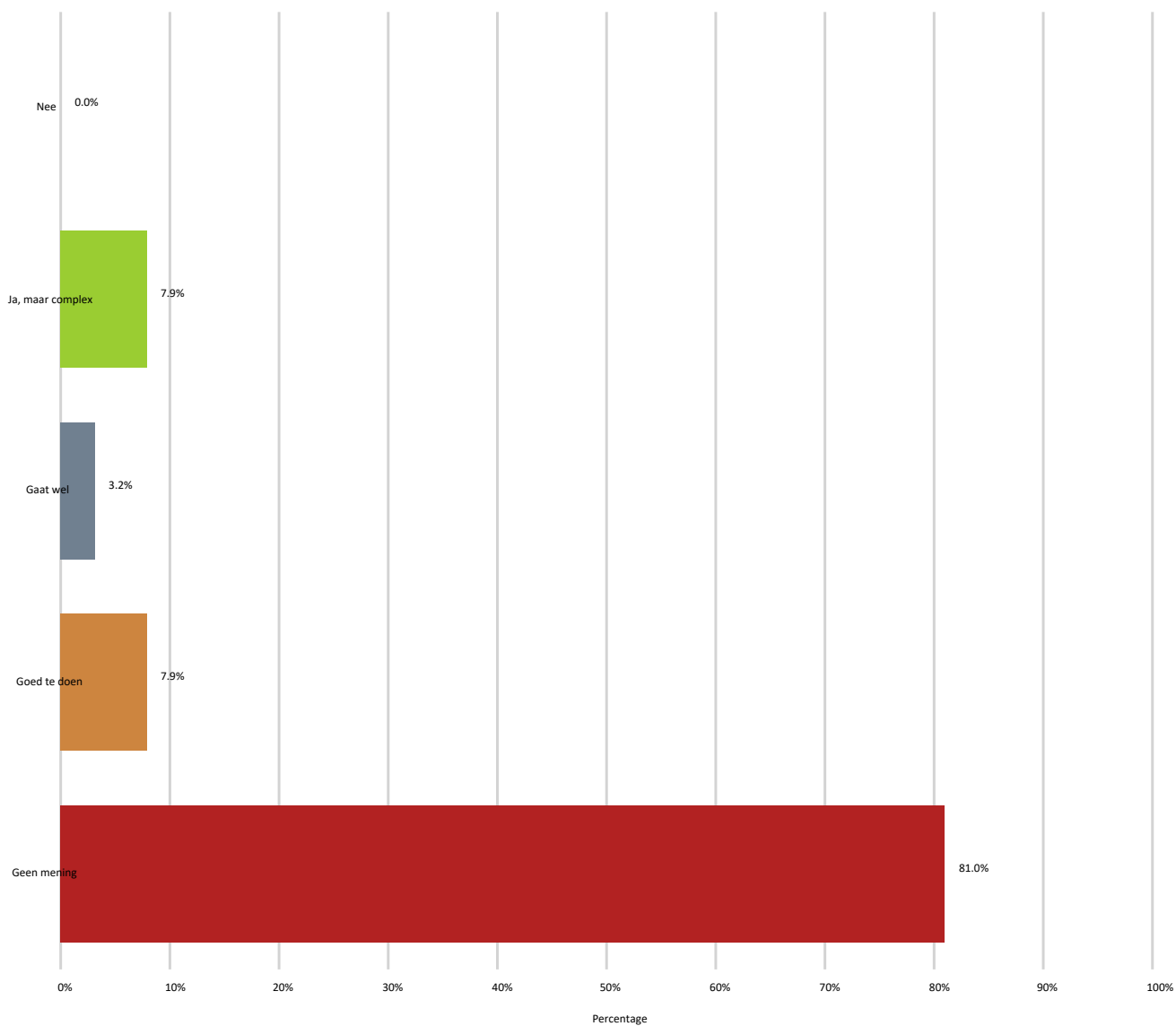
Alle sectoren samen



Naam	Percentage
Nee	0,0%
Ja, maar complex	20,6%
Gaat wel	11,1%
Goed te doen	12,7%
Geen mening	55,6%
N	63

## 24b. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

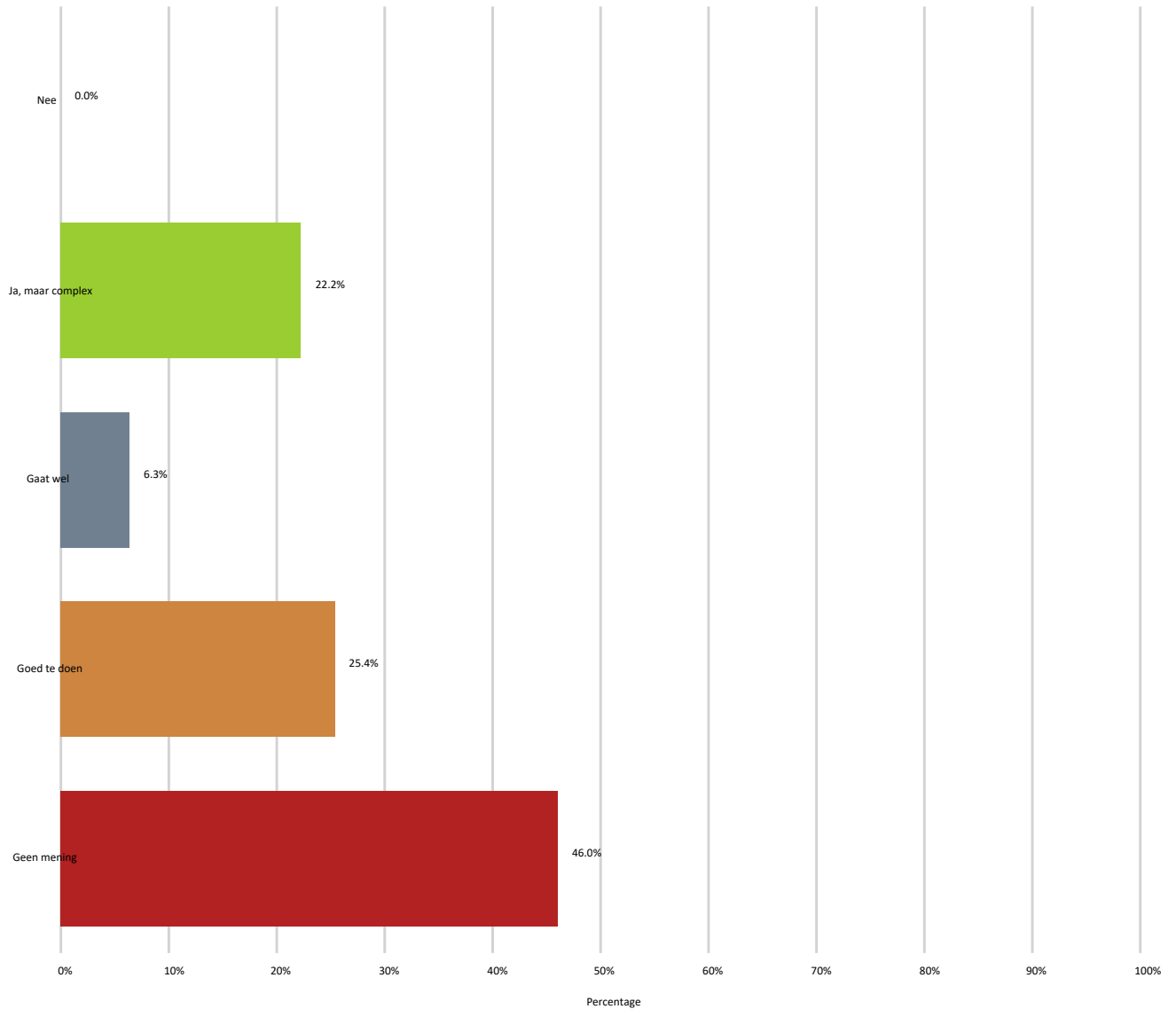
Rijksoverheid



Naam	Percentage
Nee	0,0%
Ja, maar complex	7,9%
Gaat wel	3,2%
Goed te doen	7,9%
Geen mening	81,0%
N	63

## 24c. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

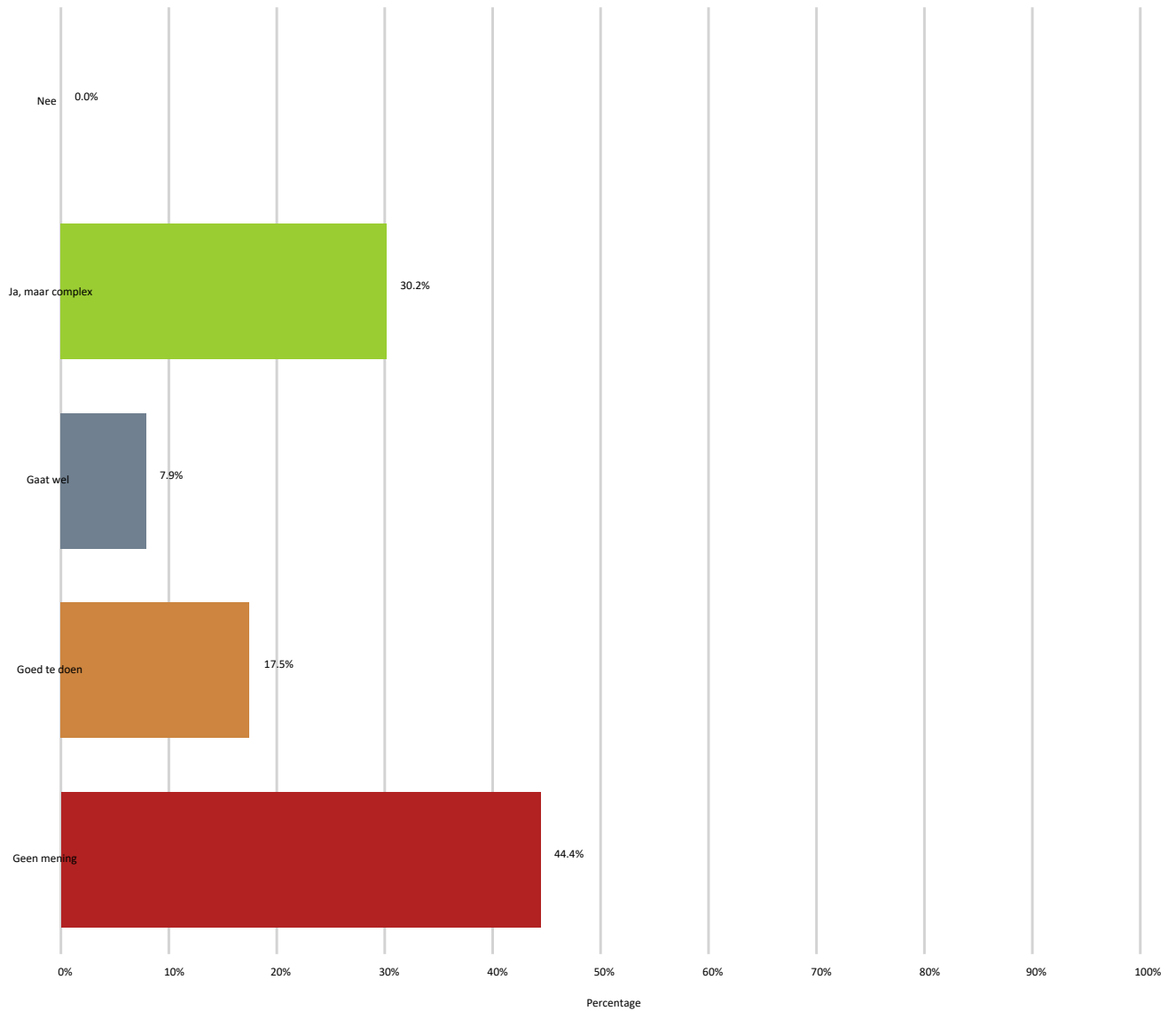
Decentrale overheid



Naam	Percentage
Nee	0,0%
Ja, maar complex	22,2%
Gaat wel	6,3%
Goed te doen	25,4%
Geen mening	46,0%
N	63

## 24d. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

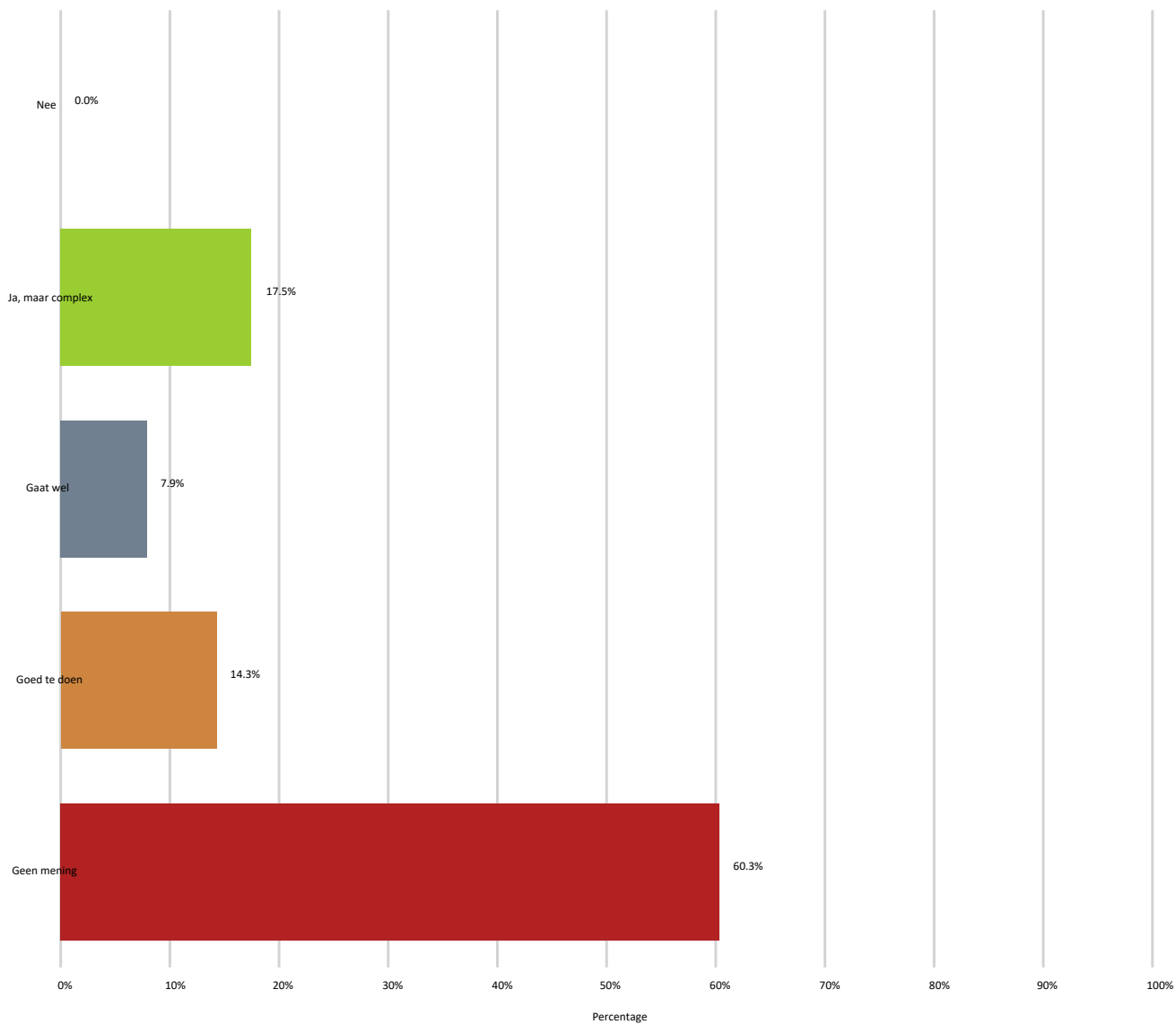
Zorg



Naam	Percentage
Nee	0,0%
Ja, maar complex	30,2%
Gaat wel	7,9%
Goed te doen	17,5%
Geen mening	44,4%
N	63

## 24e. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

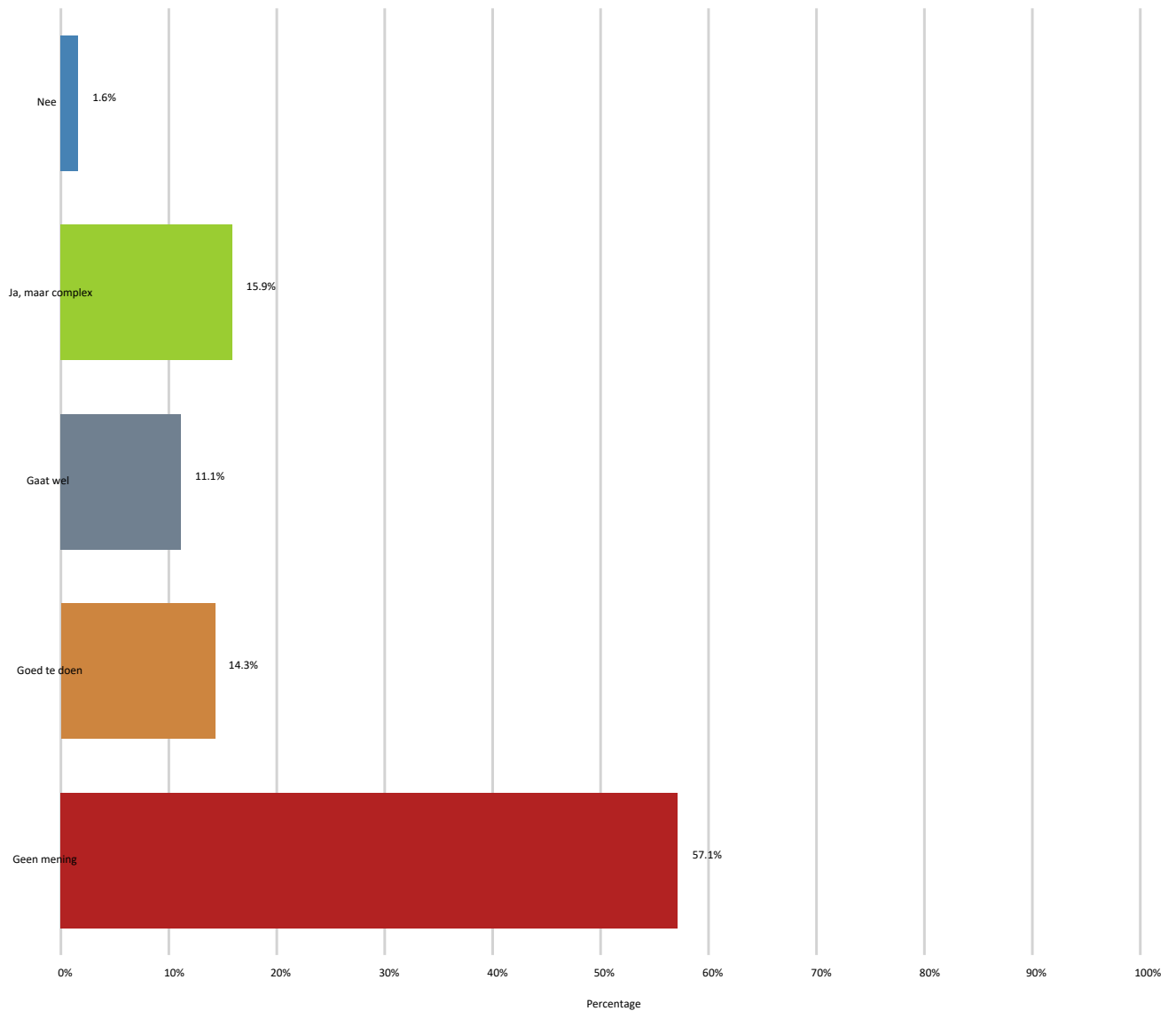
Onderwijs



Naam	Percentage
Nee	0,0%
Ja, maar complex	17,5%
Gaat wel	7,9%
Goed te doen	14,3%
Geen mening	60,3%
N	63

## 24f. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

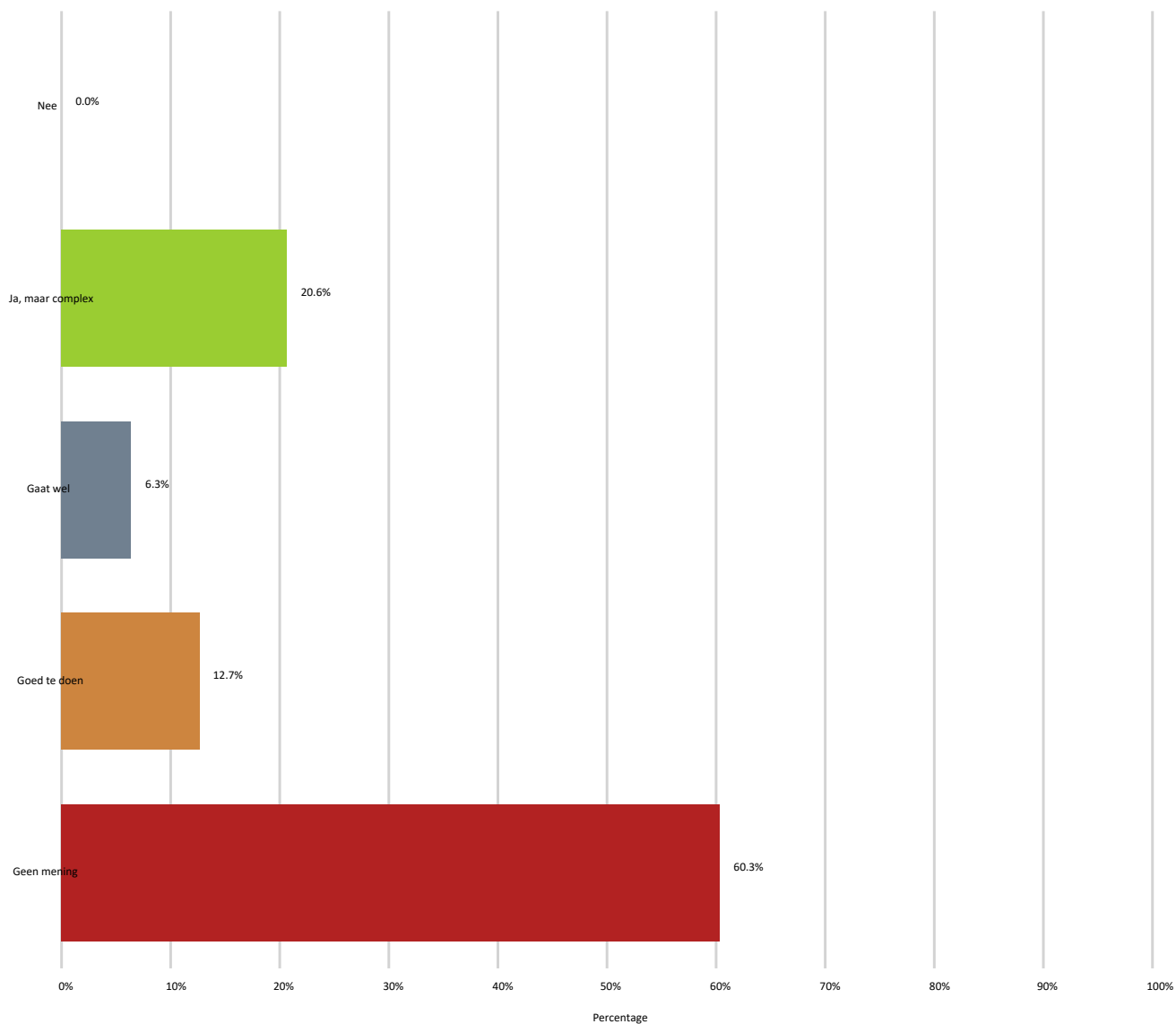
Cultuur



Naam	Percentage
Nee	1,6%
Ja, maar complex	15,9%
Gaat wel	11,1%
Goed te doen	14,3%
Geen mening	57,1%
N	63

## 24g. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

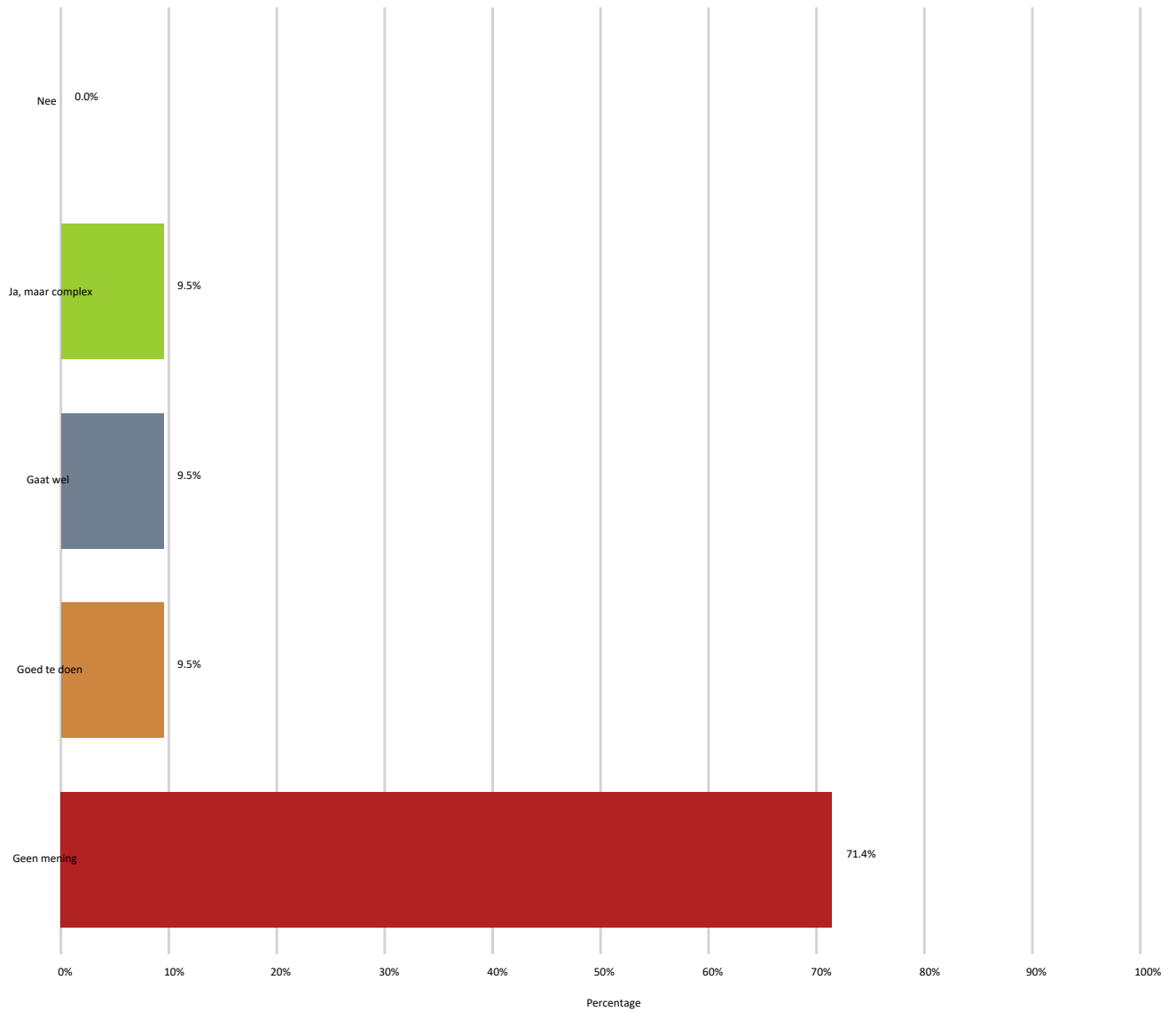
Woningcorporaties



Naam	Percentage
Nee	0,0%
Ja, maar complex	20,6%
Gaat wel	6,3%
Goed te doen	12,7%
Geen mening	60,3%
N	63

## 24h. Is de controle van de (openbaarmakingsplicht cq de) WNT-verantwoording in de jaarrekening voor u uitvoerbaar?

Overige sectoren



Naam	Percentage
Nee	0,0%
Ja, maar complex	9,5%
Gaat wel	9,5%
Goed te doen	9,5%
Geen mening	71,4%
N	63

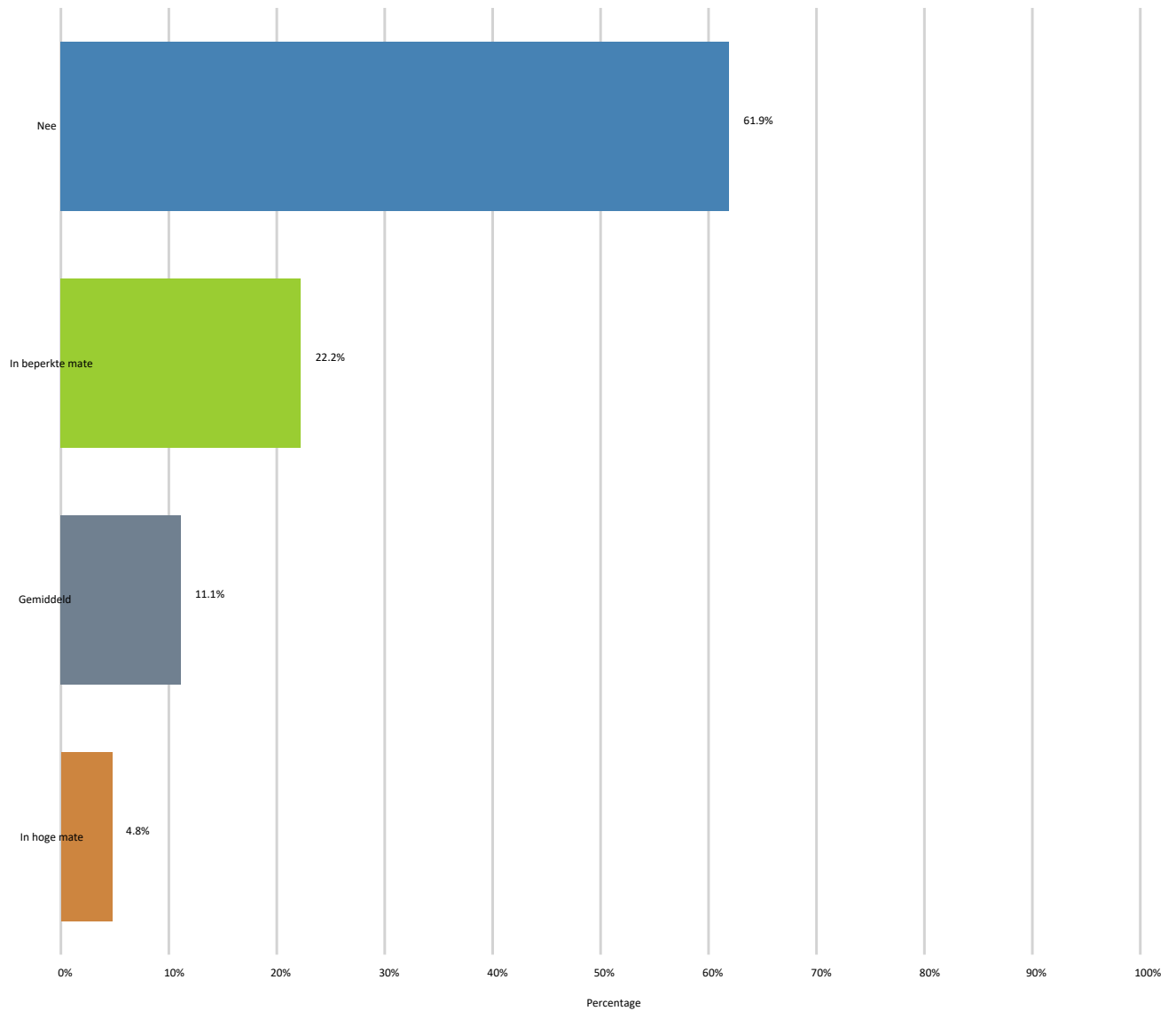


25. Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?

	<b>N</b>
<b>identificatie WNT-instelling</b>	63
<b>identificatie topfunctionaris</b>	63
<b>bezoldigingsbegrip</b>	63
<b>overgangsrecht</b>	63
<b>ontslagvergoeding</b>	63
<b>restant van de controle</b>	63

## 25a. Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?

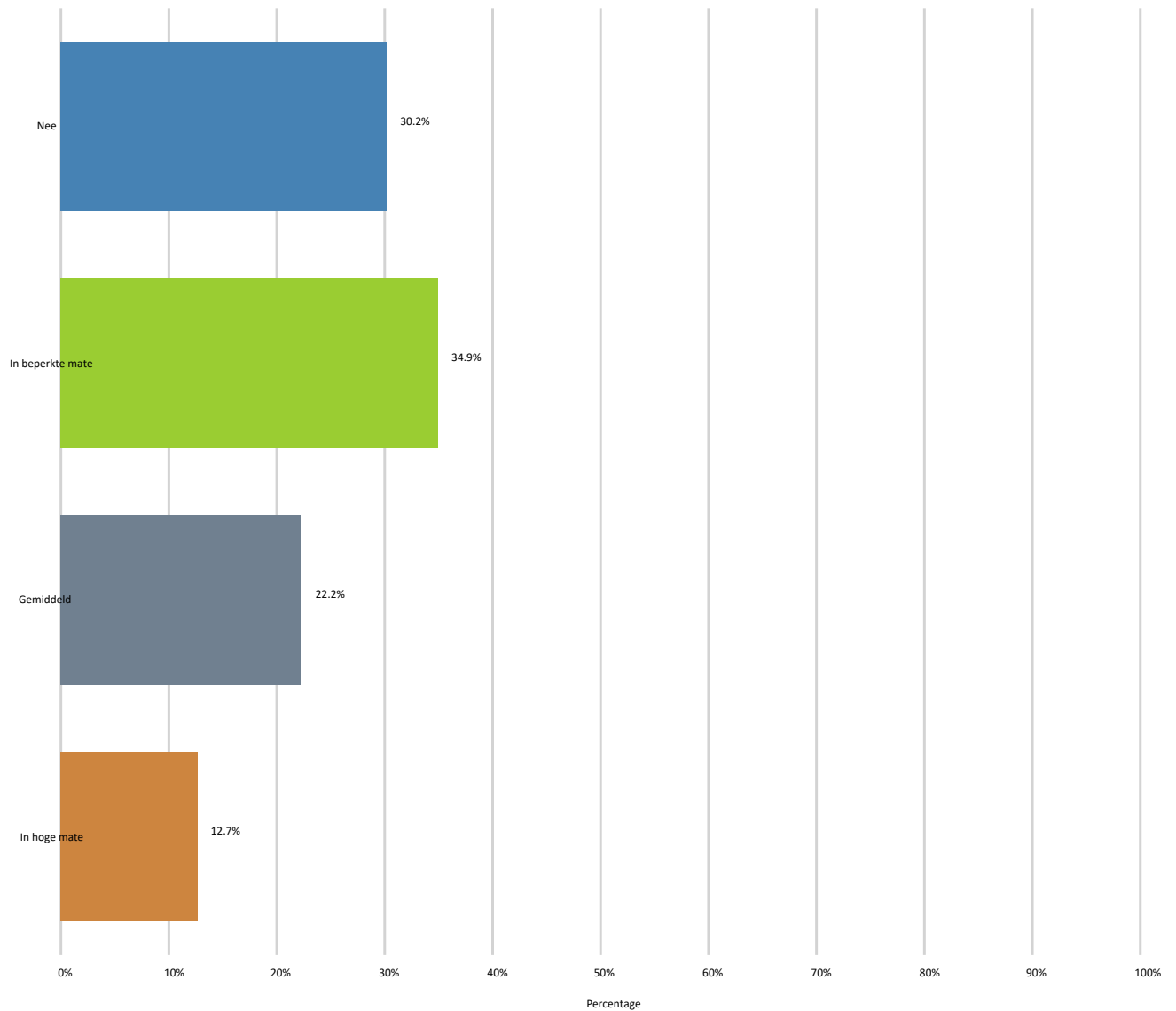
identificatie WNT-instelling



Naam	Percentage
Nee	61,9%
In beperkte mate	22,2%
Gemiddeld	11,1%
In hoge mate	4,8%
N	63

## 25b. Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?

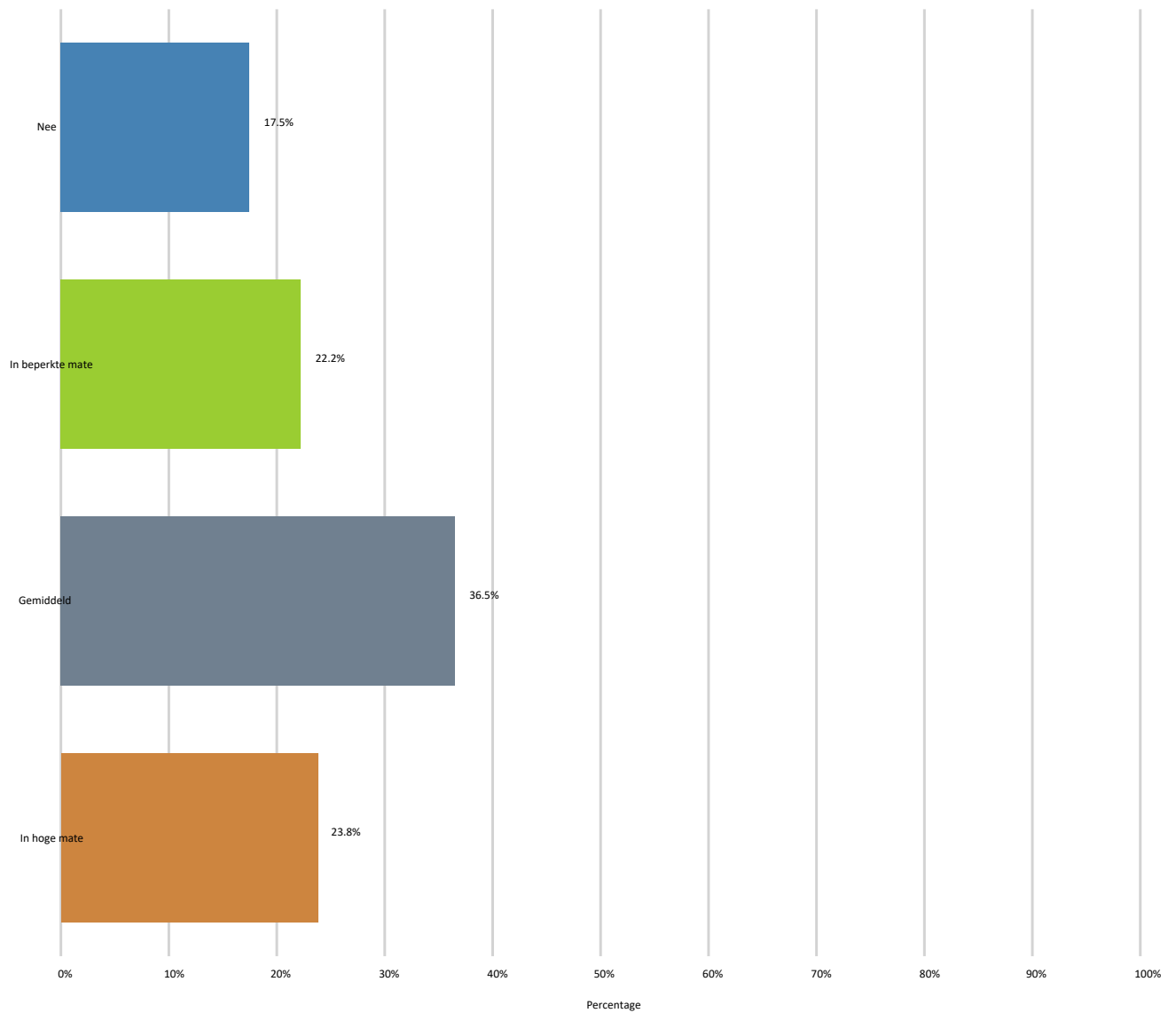
identificatie topfunctionaris



Naam	Percentage
Nee	30,2%
In beperkte mate	34,9%
Gemiddeld	22,2%
In hoge mate	12,7%
N	63

## 25c. Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?

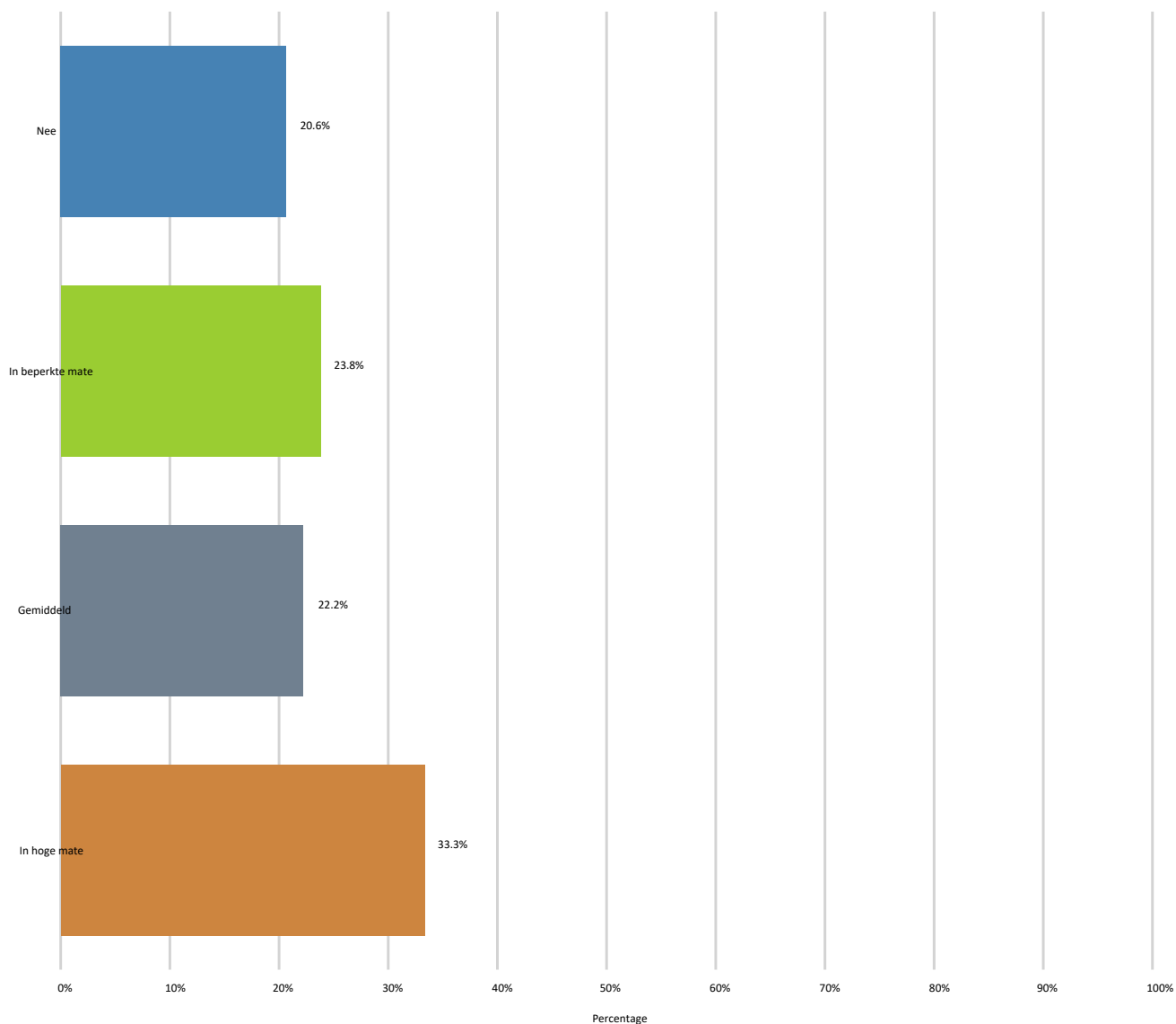
bezoldigingsbegrip



Naam	Percentage
Nee	17,5%
In beperkte mate	22,2%
Gemiddeld	36,5%
In hoge mate	23,8%
N	63

## 25d: Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?

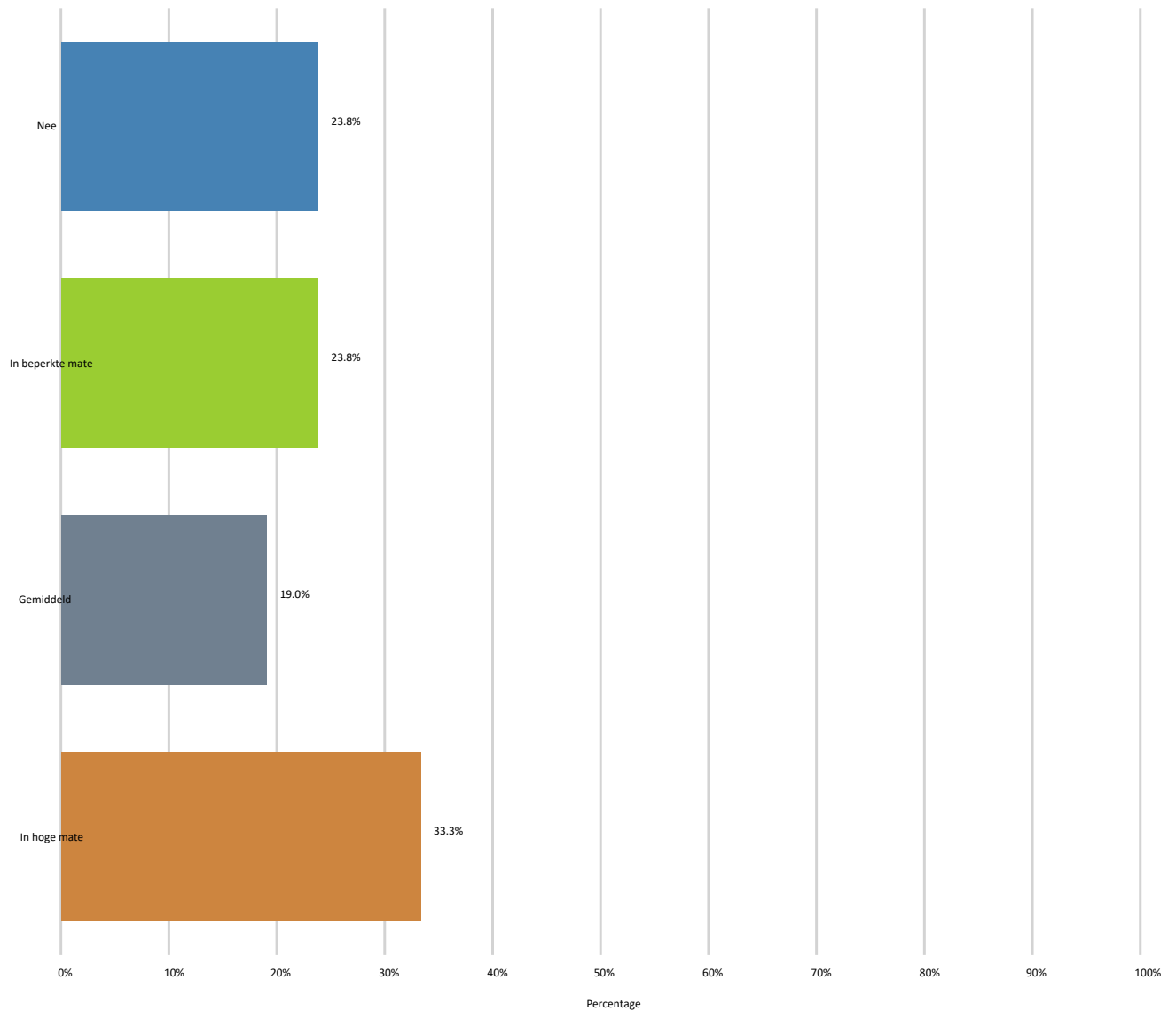
overgangsrecht



Naam	Percentage
Nee	20,6%
In beperkte mate	23,8%
Gemiddeld	22,2%
In hoge mate	33,3%
N	63

## 25e: Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?

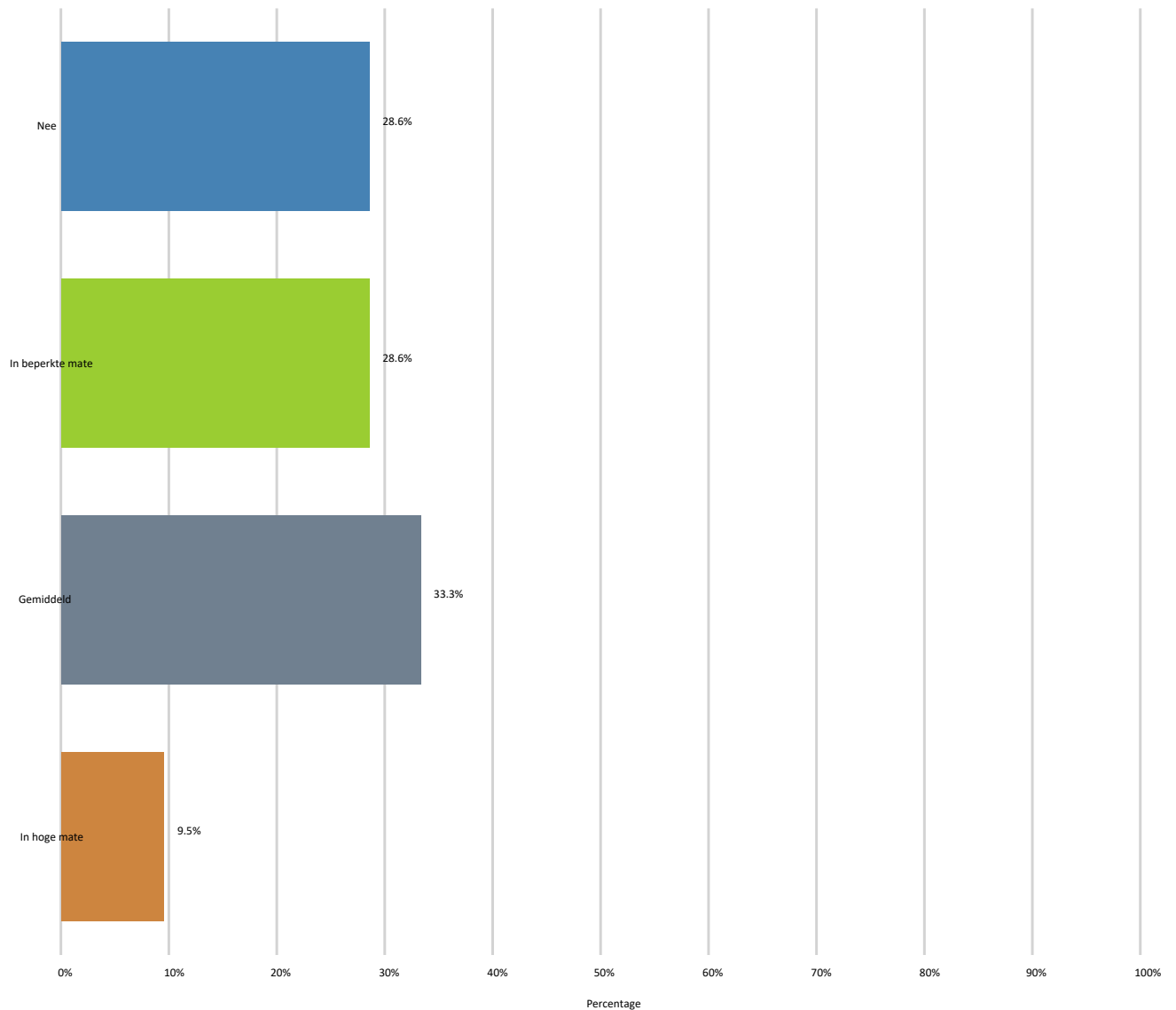
ontslagvergoeding



Naam	Percentage
Nee	23,8%
In beperkte mate	23,8%
Gemiddeld	19,0%
In hoge mate	33,3%
N	63

## 25f. Ervaart u knelpunten bij de accountantscontrole op 1 of meer van de volgende onderwerpen?

restant van de controle



Naam	Percentage
Nee	28,6%
In beperkte mate	28,6%
Gemiddeld	33,3%
In hoge mate	9,5%
N	63

## 26. Licht uw antwoord en/of eventuele sectorale punten nader toe.

Bezoldigingsbegrip roept veel vragen op bij de wnt-instellingen. Bijv zijn bloemetjes, reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding, treinkaart, cursus e.d. onderdeel van de vergoeding?

Geen controlewerkzaamheden

Meeste discussie over wie kwalificeert als topfunctionaris en welk overgangsrecht voor wie van toepassing is.

Identificatie WNT-instelling: is soms lastig bij gesubsidieerde instellingen (wat in de praktijk wel of niet een subsidie is, is soms lastig vast te stellen) en in de zorg: de koppeling naar WTZi regelgeving maakt het extra complex omdat die regelgeving zelf niet erg toegankelijk is.

Identificatie topfunctionaris: Zie eerdere opmerking mbt de direct ondergeschikte laag onder voorwaarden.

Bezoldigingsbegrip: vaak discussie over kleine bedragen op bijzondere looncodes in de salarisadministratie (tellen die nu wel of niet mee) waarbij gedetailleerde kennis van fiscale regelgeving nodig is om 'de juiste afweging' te kunnen maken. Foutgevoelig door veelheid van looncomponenten.

Overgangsrecht: uit vragen van collega's blijkt dat zelfs met ondersteunende schema's en rekentools veel accountants hier moeilijk uitkomen in concrete situaties.

Ontslagvergoeding: zie overgangsrecht. Spitst zich vaak toe op wel of niet 'wettelijk recht (transitievergoeding) en daarmee op wel of niet buiten de WNT houden.

nvt

-

In de decentrale overheid kan er sprake zijn van unieke situatie waardoor de bepaling van een topfunctionaris complex kan zijn.

-

nvt

nvt

Bezoldiging: welke componenten moeten er meegenomen worden

Ontslagvergoeding: hoe zit het met overschrijding

bezoldigingsbegrip: door indeling salarisadministratie met veelheid aan codes niet altijd helder welke wel en welke niet onder bezoldigingsbegrip vallen.

Ontslagvergoeding: is vaak niet alleen vergoeding maar ook afrekening verlof, overuren en outplacement. Waarbij de afspraken relevant zijn om te bepalen wat wel en niet onder ontslagvergoeding valt.

Geen toelichting.

zie eerder gegeven antwoorden en de ondanks het in de controle verklaring opgenomen anti cumulatie beding over de wnt opgave en bezoldiging bij eventuele andere instellingen de verantwoordelijkheid van de accountant om desondanks daar wel een onderzoek naar te doen. Deze kan vanwege diverse toezichthouders die ook in de publiek sector een reguliere job hebben arbeidsintensief zijn.

Loonbegrip WNT is niet gelijk aan belastbaar loon, daardoor altijd zoekplaatje wat er nu wel of niet in hoort. Overgangsrecht is extreem complex, vooral wanneer er al eerder vrijwillig is afgebouwd. Bij de ontslagvergoeding is er onduidelijkheid over de verdwenen groep gewezen topfunctionarissen en de merkwaardige samenloop van WNT ontslagvergoeding en transitievergoeding.

hele beslisbomen over wat wel of niet moet worden toegerekend. Gelukkig wel verlicht met je mag uitgaan van juiste fiscale verhandeling.

Maar nu ook de uitvoerbaarheid bij de controle van bijvoorbeeld vakantiedagen uitbetalen wel/niet toerekenen.

Niet specifiek vanuit sector en andere elementen reeds toegelicht. E.e.a. kent teveel kleine regels en aangezien elke euro zo ongeveer relevant is maakt het e.e.a. onnodig complex.

Verschillende definities van loonbegrip/ ontoereikende details/ afspraken met functionarissen die voor meer uitleg vatbaar zijn/ afspraken met functionarissen die een schattingselement bevatten etc.

Overgangsrecht wordt niet altijd juist toegepast. Verder bestaat er nog weleens discussie over de identificatie van de topfunctionarissen.

Voor lokale overheid geen issue. De topfunctionarissen zijn voorgeschreven en bijzonderheden komen (nagenoeg) nooit voor. Wat mij wel bevreedt, is dat WNT-instellingen vóór 1 juli de WNT-verantwoording openbaar gemaakt moeten hebben, maar de jaarrekening pas later definitief hoeft te zijn (15 juli bij de provincie liggen) en de WNT-verantwoording in theorie ook pas na 1 juli openbaar wordt gemaakt door de instelling.

nvt

n.v.t.



Op zich zijn de punten in de regelgeving wel duidelijk, maar door de veelheid aan regels is het lastig overzicht bewaren of je voldoet aan alle vereisten.

- het anti-accumulatiebeding is volstrekt onuitvoerbaar
- de beoordeling of een lid van een managementteam nu wel/niet topfunctionaris is kan in de praktijk niet altijd goed te beoordelen zijn omdat documentatie omtrent besluitvorming onvoldoende is of dat besluitvorming te formeel gedocumenteerd wordt
- bij het bezoldigingsbegrip kunnen tal van bijzondere situaties zich voor doen, tot de interpretatie van oude arbeidscontracten, personeelsregelingen, onkosten etc.
- ontslagvergoedingen zijn complex wanneer er "bijzondere" regelingen in VSO's tot stand komen.
- ten aanzien van de restant van de controle wil graag de lagere materialiteit noemen. Dit zorgt er namelijk voor dat bepaalde controles op bedrijfskosten en overige personeelslasten met een substantieel lagere materialiteit moeten worden uitgevoerd dan gebruikelijk is voor de controle. Dan gaat het dus soms om bonnetjes van bloemen, bakjes koffie of een tankbon.

Met name bij complexe structuur

nvt

--

vaak discussie met de klant of de leden van het wnt team dat wij inschakelen omtrent het wel/ niet identificeren van en topfunctionaris. De klant claimt dat de functionaris geen topfunctionaris is, maar onze interne specialisten vinden dit wel. Het is dan vaak onduidelijk

n/a

Identificatie topfunctionaris in het licht van WNT omschrijving.

Zowel het overgangsrecht (bijv. Bij verlengingen van aanstellingen RvB) en de ontslagvergoeding (beoordelen juridisch kader + combinatie wnt vergoeding en wettelijke vergoeding onduidelijk. Daarnaast complexiteit praktijk met vergoedingen, vervroegd uittreden etc.) dit is erg juridisch van aard en zou daarom niet bij de accountant moeten liggen

N.v.t.

Beperkte mate complex, zijn veel detailhandel als je ze kent is het goed te doen

Zie eerder inzake juridisch gehalte wnt

De controle-inspanning staat niet in verhouding met het resultaat.

Zelfs instellingen die ver onder het maximum blijven moeten nauwkeurig gecontroleerd worden.

Openbaarmaking wordt nu niet gecontroleerd.

Vooraf bepaling of vergoedingen wel of niet bij het loon horen is vaak niet duidelijk.

Er ontbreken handvatten voor de controle van eventuele non-activiteit. Zelfs met (zeer uitgebreide) aanvullende werkzaamheden is het niet altijd met zekerheid vast te stellen of en in welke mate werkzaamheden zijn verricht vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband. Het is niet duidelijk welke controle werkzaamheden moeten worden verricht en wat de gevolgen zijn van (het ontbreken van) de eventuele uitkomsten van deze werkzaamheden. Dit maakt de controle van de ontslagvergoeding complex.

DGA's in de zorg met een managementvergoeding zijn altijd een uitdaging in de controle.

de meest complexe controles doen zich voor rond ontslagkwesties waarbij ontslagvergoedingen, wettelijke transitievergoeding, maar ook in het verleden opgebouwde rechten e.d. worden uitbetaald. De afrekeningen bestaan vaak uit een veelheid aan componenten waarbij vastgesteld moet worden of deze uitbetaald mogen/kunnen worden, of dat het onderdelen zijn van de bezoldiging, uitkering wegens beëindiging van het dienstverband, of wellicht vrijgestelde transitievergoedingen c.q. rechterlijke uitspraken zijn.

De WNT verantwoording kent veel werkstappen en teveel subjectieve elementen waardoor de uitvoering complex is. O.a. identificatie topfunctionarissen (leden MT wel of geen topfunctionaris) en samenloop ontslagvergoeding/transitievergoeding

## 27. Hoe denkt u dat de knelpunten beschreven in de voorgaande vraag opgelost kunnen worden?

Eenduidig begripsvorming en duidelijke verwijzingen naar bijv. Loonwijzer.

eenvoudigere wetgeving en betere definitie

Bezoldigingsbegrip: gelijk stellen aan fiscaal belast loon (cf jaaropgave). Zie voorstel NBA.

Overgangsrecht: betere rekentools en schema's maken. Handleiding voor instellingen maken.

Ontslagvergoeding: Ook vergoedingen op grond van wet tot ontslagvergoeding rekenen. Maximum gelijk stellen aan 75.000 of indien dit hoger is: het bedrag i.o.m. de wettelijke berekening van de transitievergoeding. Zie voorstel NBA.

Minder uitzonderingen. Daarnaast materialiteit baseren op ruimte tov norm ipv de lage materialiteit die nu geldt

nvt

-

niet of beperkt door correspondentie.

Geen noemenswaardige knelpunten. Er zijn de afgelopen jaren in het controleprotocol al significante verbeteringen doorgevoerd die de belangrijkste knelpunten, met name gerelateerd aan de materialiteit, hebben opgelost.

nvt

nvt

Voorbeelden als beroepsorganisatie opnemen

Geen verdere toelichting

minder ingewikkelde regelgeving, minder uitzonderingen en duidelijkere definities indien er bijzonderheden zoals ontslag spelen.

Minder uitgebreid controleprotocol

De complexiteit verminderen. Wat als wet vandaag de dag gemaakt moest worden in het licht van de bedoeling ter voorkoming van overmatige bezoldiging bij topfunctionarissen, maar ook de lagen eronder, denk aan adviseurs en medewerkers die geen topfunctionaris zijn maar in theorie meer dan de topfunctionaris (mede gezien sectorale normen) kunnen verdienen, wat zou er dan aan regels moeten zijn waar de instelling aan moet voldoen?

Overgangsrecht zal na 2 jaar vanzelf ophouden. Ontslagvergoedingbegrip moet aangepast worden zodat alle vergoedingen hieronder vallen.

Bezoldigingsbegrip moet aangepast worden aan loon voor loonbelasting.

Op sommige looncodes vindt je soms eens een klein bedrag wat je moet meetellen, premiepercentages voor pensioen ed. zijn ook niet beïnvloedbaar bij sectorafspraken. Waarom niet gewoon durven te stellen in de arbeidsovereenkomst is opgenomen wat als bezoldiging telt (en dus invloed was bij de aanstelling)

geen controle door accountant

- WNT 2 eruit halen, alleen WNT 1 is voldoende

- toerekening bezoldigingsmaxima naar maanden toestaan en niet alleen naar dagen

- drempelgrens voor correctie verhogen

Mijn inziens is het doel/ zou het doel van de WNT verantwoording (controle) moeten zijn dat geen enkel persoon vanuit overheidsgeld betaald meer verdient dan het bezoldigingsmaximum. De verantwoording daarover moet borgen dat er niet onterecht geconcludeerd wordt dat minder dan het maximum betaald wordt.

De controle van de WNT verantwoording is bij Decentrale overheden zwaar overtrokken. In mijn portefeuille komt geen enkele topfunctionaris in de buurt van het bezoldigingsmaximum (een enkele functionaris 160k incl. alle vergoedingen etc.) Daarmee is iedere controle, muv het vaststellen dat het maximum niet bereikt wordt mijn inziens overbodig, ondoelmatig en slechts een lastenverzwaring.

Mijn voorstel zou zijn om bij een bezoldiging < 80% maximum bezoldiging geen verdere controle uit te voeren op de verantwoording. Bij die beperkte controle kan dan ook een materialiteit gehanteerd worden van 15-20% van de materialiteit.

Mijn verwachting is dat een dergelijk insteek van de controle een aanzienlijke lastenverlichting zal brengen bij zowel accountant als WNT-instellingen. De publieke opinie/ verwachting over de controle van de WNT verantwoording is toch al dat alleen wordt vastgesteld dat het maximum niet wordt overschreden (" de persoon niet meer verdient dan de minister president" ) , dus daar kan bij aangesloten worden.

Eventueel de deadline voor openbaar maken gelijk trekken met de jaarrekening.

nvt

n.v.t.

Wellicht meer met voorbeelden en FAQ werken

volgt deels uit beantwoording van vorige vraag.

Belangrijk is dat er niet teveel wijzigingen in de wet worden aangebracht omdat dat weer nieuw overgangsrecht ten gevolg heeft. Het controleprotocol voor de WNT bevat een veel te lagere materialiteit, die moet verhoogd worden.

Daarnaast zou een versimpeling van de verschillende bezoldigingscomponenten een uitweg kunnen bieden.

gaat veel te ver allemaal, echt weer iets nederlands.

in het begin had eea zin, tf-en die veel te veel verdienen zijn inmiddels gekort tgv publiek geld.

maar nu slaat het helemaal door...

ik kan het mijn klanten niet meer uitleggen

--

helderdere richtlijnen en dit ook voldoende communiceren aan de klanten dat zij zich hiervan bewust zijn

n/a

Meer praktische handreikingen wanneer een functionaris een topfunctionaris is.

Set van minimale werkzaamheden en nadere duiding op kritieke thema's

Afschaffen accountantscontrole.

Duidelijkere voorbeelden op topinkomens met situaties uit de praktijk, doordat kantoren daar vaker vraagstukken delen

De wnt enerzijds vereenvoudigen. Zorg dat een aantal categorieën van bezoldiging zijn die standaard opbouw kennen tot wnt.

Anderzijds kijk naar een stuk materialiteit en gedrag in de sectoren. Je beoogt een passende bezoldiging bij maatschappelijke instanties. Maar past dan een foutenmarge als nu wordt voorgeschreven.

Risicogerichte aanpak vanuit het vraag: in hoeverre kan er sprake zijn van een onverschuldigde betaling?

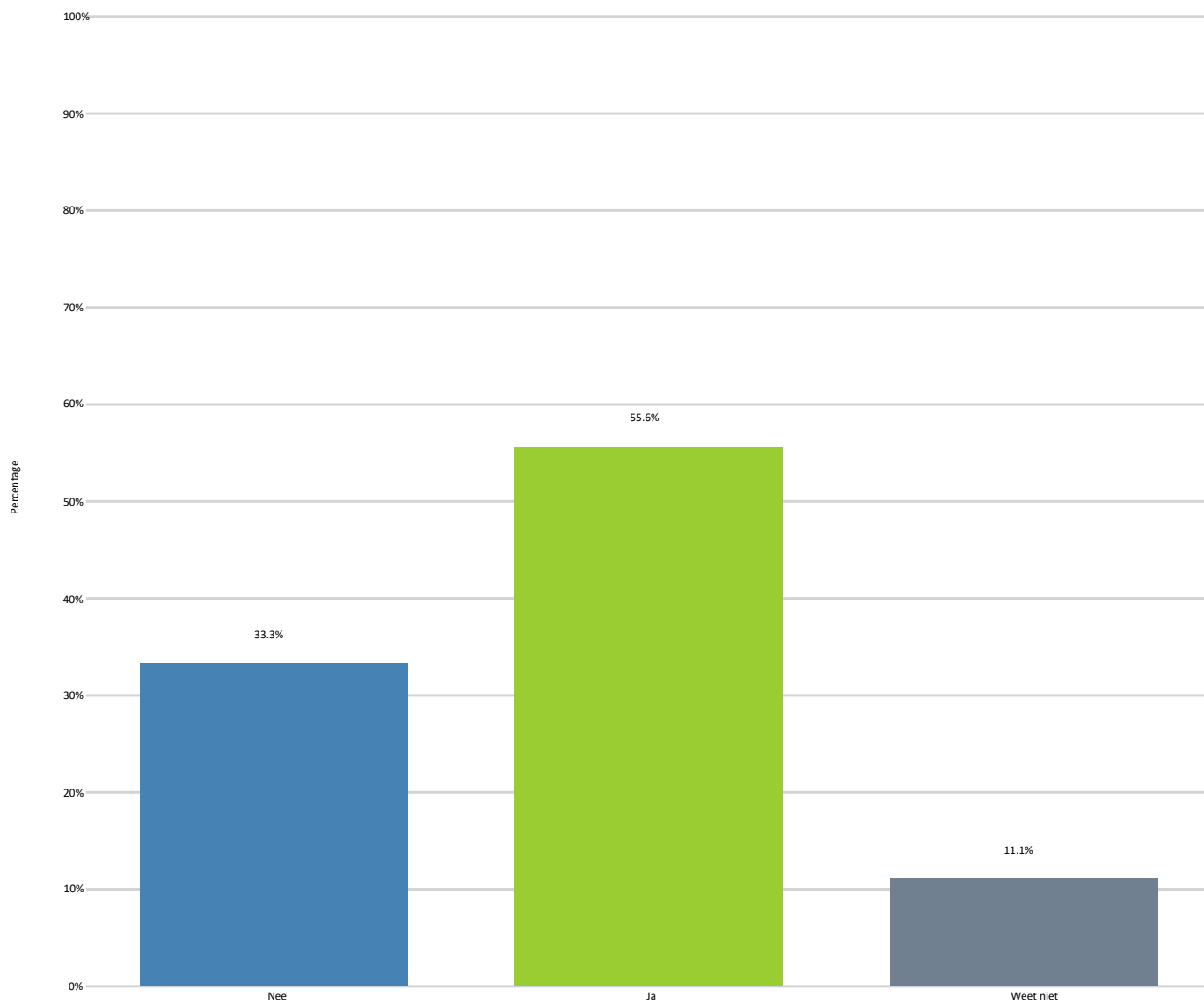
Meer concrete loondefinitie.

het vastleggen van de te verrichten controlewerkzaamheden bij (een vermoeden van) non-activiteit en hierbij aangeven wanneer voldoende werkzaamheden zijn verricht om een conclusie te kunnen trekken.

Striktere regelgeving t.a.v. DGA's in de zorg.

Meer maatwerk waardoor sommige van de nu verplichte werkstappen uit het protocol achterwege gelaten kunnen bij een laag risicoprofiel.

28. Zijn er bepalingen en/of werkzaamheden met betrekking tot de (openbaarmakingsplicht c.q. de) WNT-verantwoording in de jaarrekening die u onnodig vindt?



Naam	Percentage
Nee	33,3%
Ja	55,6%
Weet niet	11,1%
N	63

## 29. Licht uw antwoord toe.

Controleren of er binnen de organisatie gecontroleerd is of de wnt voldoende is nageleefd en de bezoldiging is gecontroleerd. Door het opstellen van de wnt verantwoording heeft dit impliciet al plaatsgevonden namelijk. Vaak vind er geen formele vastlegging plaats van de controle hierop.

De WNT-verantwoording zou beperkt moeten blijven tot de informatie die de stakeholders (het maatschappelijk verkeer) een compact inzicht geeft in de bezoldiging en eventuele overschrijdingen. Dan geldt "less is more". Hoe minder gegevens (getallen) des te beter wordt de informatie begrepen door de doelgroepen. Bij overschrijdingen moet uiteraard wat meer details worden verstrekt.

De accountantscontrole moet waarborgen dat de gegevens in de verantwoording volledig en juist zijn.

De ontwikkeling van de regelgeving en de modelverantwoording maakt echter een tegenovergestelde beweging. Er wordt publicatie van steeds meer details (getallen) vereist, die het voor stakeholders juist onoverzichtelijk maken en bovendien zwaardere eisen stellen aan de accountantscontrole (elk gerapporteerd cijfer moet in detail gecontroleerd worden)

Voor de vergelijkende cijfers benoemen vind ik niet noodzakelijk. Als gebruikers dit willen nakijken, kunnen ze de versie van vorig jaar lezen.

Tabel 1.e en Tabel 1.f.

Te omvangrijke gedetailleerde tabellen.

beperk verantwoording tot naam, functie, bezoldiging (totaal) en individueel toepasselijke norm. En desnoods enkele algemene vragen per persoon: 'zijn er toegestane overschrijdingen' (bij ja: toelichten) / 'zijn er onverschuldigde betalingen' (bij ja: bedrag noemen en toelichten) / 'is sprake van bezoldiging via gelieerde instellingen of uit nevenfuncties bij de instelling' (bij ja: subvraag: en is totaal vd bezoldigingen hoger dan instellingsnorm? (Ja: toegestane overschrijding toelichten, onverschuldigd betaald bedrag toelichten).

en aparte tabel ontslagvergoedingen.

De controle zou gericht moeten zijn op ontdekken van overschrijding. Nu te veel op de stand alone nauwkeurigheid vd wnt staat gericht

nvt

volledig overdreven detail-modus van voorgeschreven disclosure in de jaarrekening.

De controle kent te veel onduidelijkheid en vraagt te veel interpretatie op het aspect van de aard en samenstelling van de bezoldigingscomponenten. Het vereenvoudigen van de definitie van de bezoldiging is noodzakelijk.

Ik vind het format niet overzichtelijk waardoor het complex lijkt.

-

nvt

nvt

Zie mijn eerdere toelichting

Betreft minimale werkzaamheden

te veel detail, maar aansluiten bij bezoldigingsbegrip van BW2T9

Geen toelichting.

de uurtarieven bij een ingehuurde topfunctionaris.

Rol van de accountant zou moeten worden beperkt. Mogelijk alleen aansluiting contract/arbeidsovereenkomst met loonadministratie en verantwoord loon. Verder een bestuursverklaring / rvt verklaring over volledigheid en juistheid verantwoording.

Dat ligt helemaal aan de achterliggende bedoeling van de wet.

Alles wat er meer verantwoord moet worden dan het totaal van de bezoldiging ten opzichte van de norm is overbodig.

veel modellen voor allerlei soorten functionarissen/situaties, kan dit niet worden teruggebracht

geen punten

Mijn inziens is het doel/ zou het doel van de WNT verantwoording (controle) moeten zijn dat geen enkel persoon vanuit overheidsgeld betaald meer verdient dan het bezoldigingsmaximum. De verantwoording daarover moet borgen dat er niet onterecht geconcludeerd wordt dat minder dan het maximum betaald wordt.

De controle van de WNT verantwoording is bij Decentrale overheden zwaar overtrokken. In mijn portefeuille komt geen enkele topfunctionaris in de buurt van het bezoldigingsmaximum (een enkele functionaris 160k incl. alle vergoedingen etc.) Daarmee is iedere controle, muv het vaststellen dat het maximum niet bereikt wordt mijn inziens overbodig, ondoelmatig en slechts een lastenverzwaring.

Mijn voorstel zou zijn om bij een bezoldiging < 80% maximum bezoldiging geen verdere controle uit te voeren op de verantwoording. Bij die beperkte controle kan dan ook een materialiteit gehanteerd worden van 15-20% van de materialiteit.

Mijn verwachting is dat een dergelijk insteek van de controle een aanzienlijke lastenverlichting zal brengen bij zowel accountant als WNT-instellingen. De publieke opinie/ verwachting over de controle van de WNT verantwoording is toch al dat alleen wordt vastgesteld dat het maximum niet wordt overschreden (" de persoon niet meer verdient dan de minister president" ), dus daar kan bij aangesloten worden.

Het 7 jaar openbaar blijven van de WNT verantwoording.

Vaststellen dat de WNT-verantwoording openbaar is gemaakt. Deze is immers in de jaarrekening opgenomen, die uiteindelijk ook openbaar is.

Mate van detail

Voor lokale overheid heb ik nog nooit gezien dat een topfunctionaris ook maar in de buurt komt van het maximum en toch moeten iedere eurocent kloppen. Dat kost erg veel tijd en is niet nodig.

De verantwoordelijkheid voor openbaarmaking en het beschikbaar stellen zou enkel en alleen bij de instelling zelf moeten komen liggen. De accountant kan nu voor het afgeven van de verklaring enkel vaststellen of dat de WNT-instelling hiervoor passende maatregelen heeft getroffen.

Geen sprake van

Het belangrijkste is volgens mij de naam van de functionaris, de bezoldiging en het bezoldigingsmaximum.

De rest is ballast en brengt enkel meer werk en meer complexiteit met zich mee.

Heeft zeker toegevoegde waarde de Wnt.controle.

zie hierboven

De vraag is wel of de zeer strikte rol van de accountant met betrekking tot deze verantwoording, en de daarmee gepaard gaande kosten, in verhouding staat tot het te bereiken doel (bezien vanuit het maatschappelijk verkeer).

al met al hebben we met elkaar een groot circus opgetuigd waarbij nut van de controle vs maatschappelijk nut ter discussie kan worden gesteld. Er zijn een paar instellingen die maatschappelijk verwerpelijk gedrag hebben vertoond bij hun beloningsbeleid. Vervolgens zijn hier strenge regels voor gekomen waar alle instellingen de controlelast van ervaren.

mi zou en een bepaalde materialiteit moeten worden gehanteerd, het beeld meot helden zijn maar de mate van controlewerkzaamheden en de daarmee gepaard gaande kosten staan nu niet in verhouding tot het beoogde doel.

Mijn inziens kan de meldingsplicht WNT en de jaarrekening prima los van elkaar worden uitgevoerd. Ik begrijp niet waarom de WNT verantwoording zo verweven moet zijn met de jaarrekening. Mede omdat het afleidt van de controle van de jaarrekening als er slechts marginale verschillen zijn in de WNT verantwoording - in een jaarrekening met een omzet van + € 100 miljoen kunnen de gesprekken met de RvT en RvB mogelijkterwijs wel 50 tot 75% van de tijd gaan over een onzekere overschrijding van de bezoldigingsmaximum met € 1.000.

Vooraf het juistheidsaspect. Als berekening van de instelling hoger uit komt dan berekening van de accountant, maar het dan alsnog gecorrigeerd moet worden terwijl het ruim binnen het bezoldigingsmaximum blijft.

Bij een WNT-instelling (in casu een stichting) krijgen de 3 bestuursleden, die een niet-topfunctionaris bij hun werkgever (in casu een andere (WNT-)instelling) zijn, een vergoeding van € 6.000 per jaar. De bestuursleden houden geen urenregistratie bij. Dit leverde de nodige discussie met de interne WNT-specialist op m.b.t. de parttimefactor en het hierbij wel/niet overschrijden van het bezoldigingsmaximum. Een dergelijke discussie om € 6.000 bestuurdersvergoeding gaat wel (te) ver.

Toelichting bevat minimale toelichtingsvereisten, zie geen overtolligheden

Experts kunnen dit beter inschatten dan een gewone eindverantwoordelijke accountant (die gewoon moet doen, wat hem is opgedragen door beroepsgroep en opdrachtgever).

Anticumulatiebepaling, schaf dat af. Doen we niets aan en zorgt alleen maar voor extra onbegrip bij instellingen (begrijpen het niet)

Zie voorgaand

zie hierboven. Te gedetailleerde controle.

Hoeveel dagen per jaar de functionaris werkzaam is geweest, of het wel of geen dienstverband is. Daarnaast een fictief dienstverband: geen buitenstaande begrijpt wat dat is.

De verantwoording van bezoldiging van gelieerde rechtspersonen / andere WNT-instellingen. Dit is lastig controleerbaar en het is niet altijd duidelijk aan welk maximum moet worden getoetst.

Overige functionarissen in die sectoren waarin de cao leidend is voor deze medewerkers

Werkgeversdeel pensioenpremie behoorde in 2019 nog tot de openbaarmakingsplicht, terwijl daarin CAO en regeling van PFZW wordt gevolgd. Ik zie de toegevoegde waarde hiervan niet in.

Verder worden alle declaraties vermeld. Volgens mij zou openbaarmaking alleen moeten als het niet tot de reguliere kosten van een organisatie behoort. Het leidt er nl. toe dat de bestuurder niet of minder bereid is om iets voor te schieten als dit nodig is voor de hele organisatie.

Het geheel aan werkzaamheden zorgt voor een arbeidsintensieve controle. Gezocht zou moeten worden naar vermindering van werkzaamheden bij een risico inschatting als laag, bijvoorbeeld dat in dat geval met een cijferbeoordeling volstaan kunnen worden v.w.b. de verantwoorde bezoldiging.

## 30. Heeft u verdere aanvullingen met betrekking tot de (controle van de) openbaarmakingsplicht c.q. de WNT-verantwoording in de jaarrekening?

N.v.t.

Nee

-

Zie NBA voorstel.

nee

De discussie bij WNT-instellingen wordt door bestuur en raad van commissarissen/raad van toezicht wordt geregeld als grotere importantie gezien dan de risicovolle processen in de organisaties en/of de risicovolle posten of de gesprekken over compliance in het licht van naleving van wet- en regelgeving of risicoanalyse en beheersing van fraude.

We hebben besloten dat een maximum noodzakelijk is dan is het gevolg dat besturen/organisaties zich daarover dienen te verantwoorden.

Continuïteit en stabiliteit is nodig om ervoor te zorgen dat we ervaring en kunde kunnen opbouwen. Dit is nu na 4-5 jaar redelijk op orde zowel bij de klanten als bij de accountantsorganisaties.

Des al niet te min kom ik toch af en toe besturen tegen die weer wat nieuws bedenken waardoor ze onder de radar meer maatschappelijk geld zich zelf kunnen toe toewijzen. Integriteit is niet te vatten in moeilijk toepasbare regels.

nee

Vereenvoudiging van de WNT

nvt

Nee

Geen verdere aanvullingen.

meer guidance is wenselijk. Ook makkelijker toegang tot een loket om vragen te stellen als er bijzondere onderwerpen spelen.

nee

De openbaarmaking bij onderwijsinstellingen vind plaats door publicatie van het volledige jaarverslag, dat is veelal een toets op momentopname van de controle. Wij kunnen niet vaststellen dat het op een plek wordt gepubliceerd die blijvend toegankelijk is, noch hebben wij zicht op eventuele aanpassingen van de publicatie nadien.

jaarlijks moeten we ook controleren of de toezichthouders de klasse-indeling opnieuw en juist hebben bepaald. Doordat dit gaat over historische gegevens kan DUO/OCW ook communiceren in welke klasse men zit (want met zit het aan de achterkant ook nog zelf te controleren en stuurt evt brieven als de indeling afwijkt met hun verwachting). Dat scheelt controlewerk en administratieve lasten

Nee

Hiervoor verwijs ik naar de voorgaande antwoorden inzake openbaarmaking

nvt

De WNT heeft naar mijn mening zijn werking gehad. De kosten (niet alleen de accountantskosten maar ook de kosten van de WNT-instelling) wegen veelal niet op tegen de baten.

Lijkt me beter dat conform het bedrijfsleven de bezoldiging bestuurders een onderdeel wordt van de reguliere jaarrekening / verslaggeving en een onderdeel is van de regulier jaarrekeningcontrole.

Nee

Het WNT maximum voor kleine woningcorporaties in relatie tot de bezoldiging vanuit de CAO voor een lid van het MT van een woningcorporatie is niet in verhouding. Het WNT maximum in de laagste schalen zou wat mij betreft verhoogd moeten worden.

Jammer dat er bij een beoordeling opdracht een afzonderlijke controle verklaring bij moet. Extra kosten.

nvt



--

niet meer dan ik hierboven heb aangegeven; controle zou met een bepaalde materialiteit mogen worden gedaan

n/a

N.v.t.

N.v.t.

Ja, ruimere toleranties en belangrijke rol leggen bij de overheid.

Nee.

Nee alles benoemd

Nvt

-

Voor iedere WNT-instelling (ongeacht welke sector) zou het verantwoordingsmodel zoals vastgesteld door BZK verplicht moeten worden gesteld. Dit komt de leesbaarheid voor de gebruiker van de jaarrekening ten goede en voorkomt onnodige discussie over de inhoud van de WNT-verantwoording en het al dan niet in strijd zijn met de uitvoeringsregeling WNT.

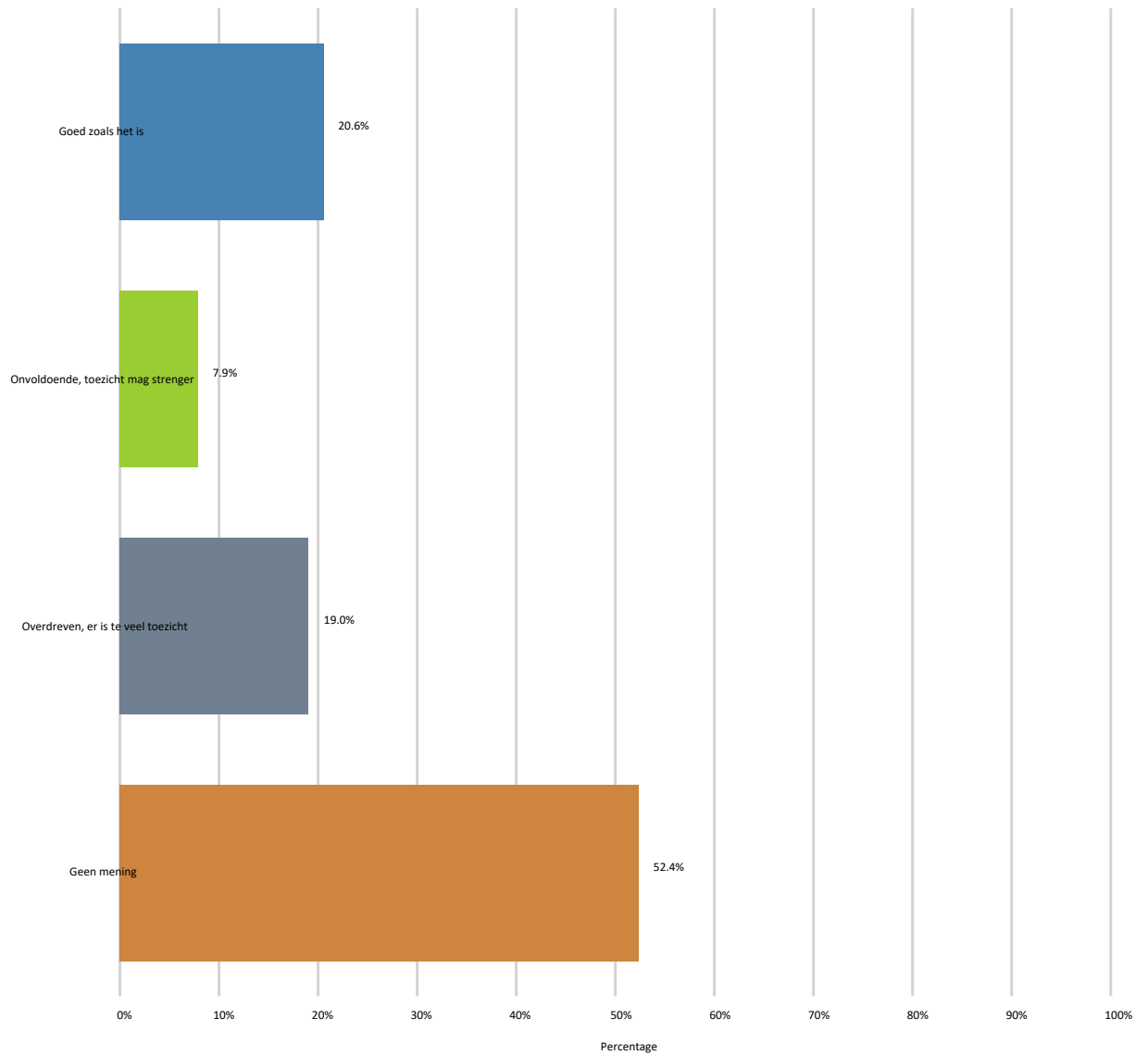
### 31. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

*(Goed zoals het is; Onvoldoende, toezicht mag strenger ; Overdreven, er is te veel toezicht; Geen mening)*

	<b>N</b>
<b>Alle sectoren samen</b>	63
<b>Rijksoverheid</b>	63
<b>Decentrale overheid</b>	63
<b>Zorg</b>	63
<b>Onderwijs</b>	63
<b>Cultuur</b>	63
<b>Woningcorporaties</b>	63
<b>Overige sectoren</b>	63

## 31a. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

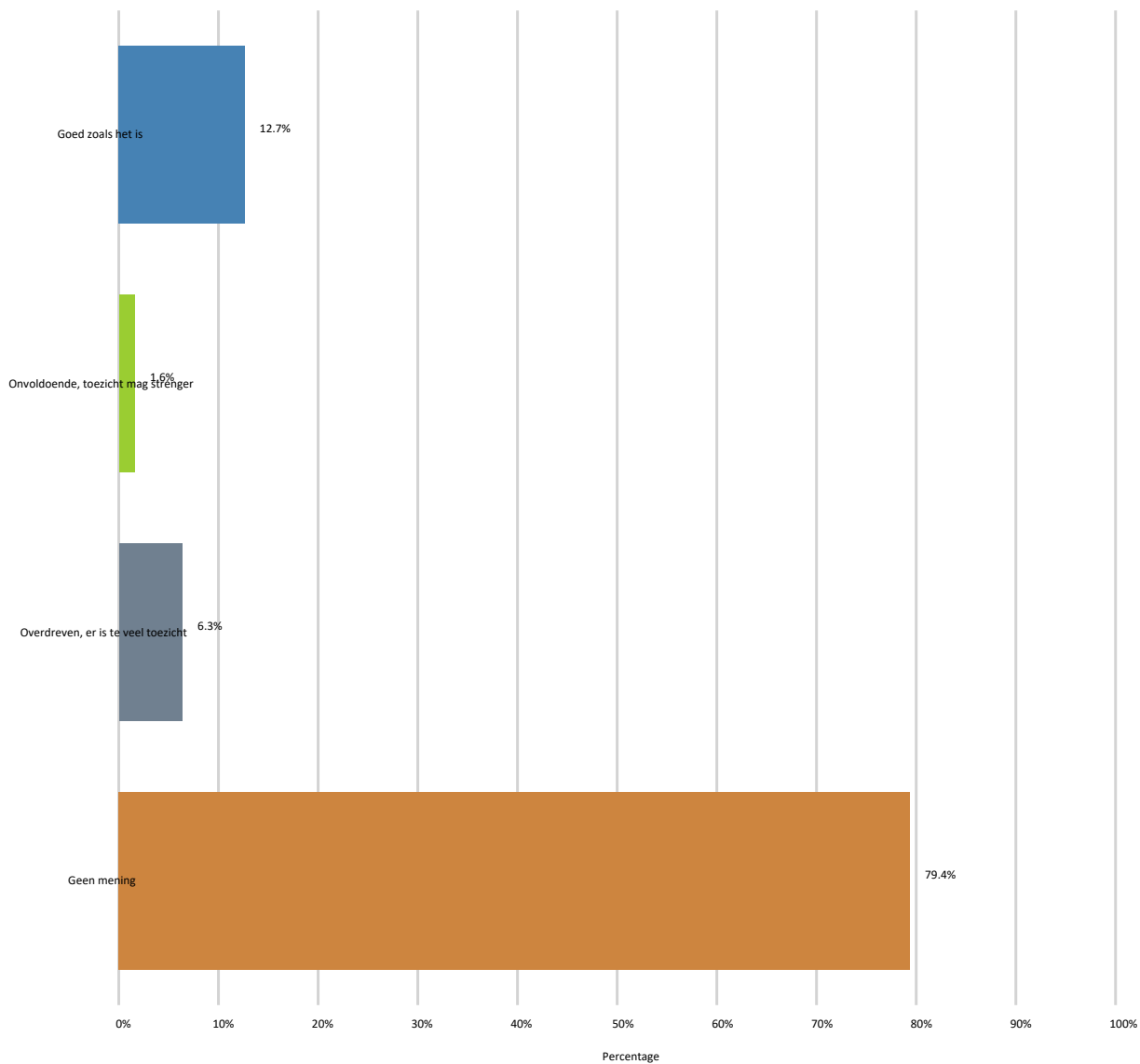
Alle sectoren samen



Naam	Percentage
Goed zoals het is	20,6%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	7,9%
Overdreven, er is te veel toezicht	19,0%
Geen mening	52,4%
<b>N</b>	<b>63</b>

## 31b. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

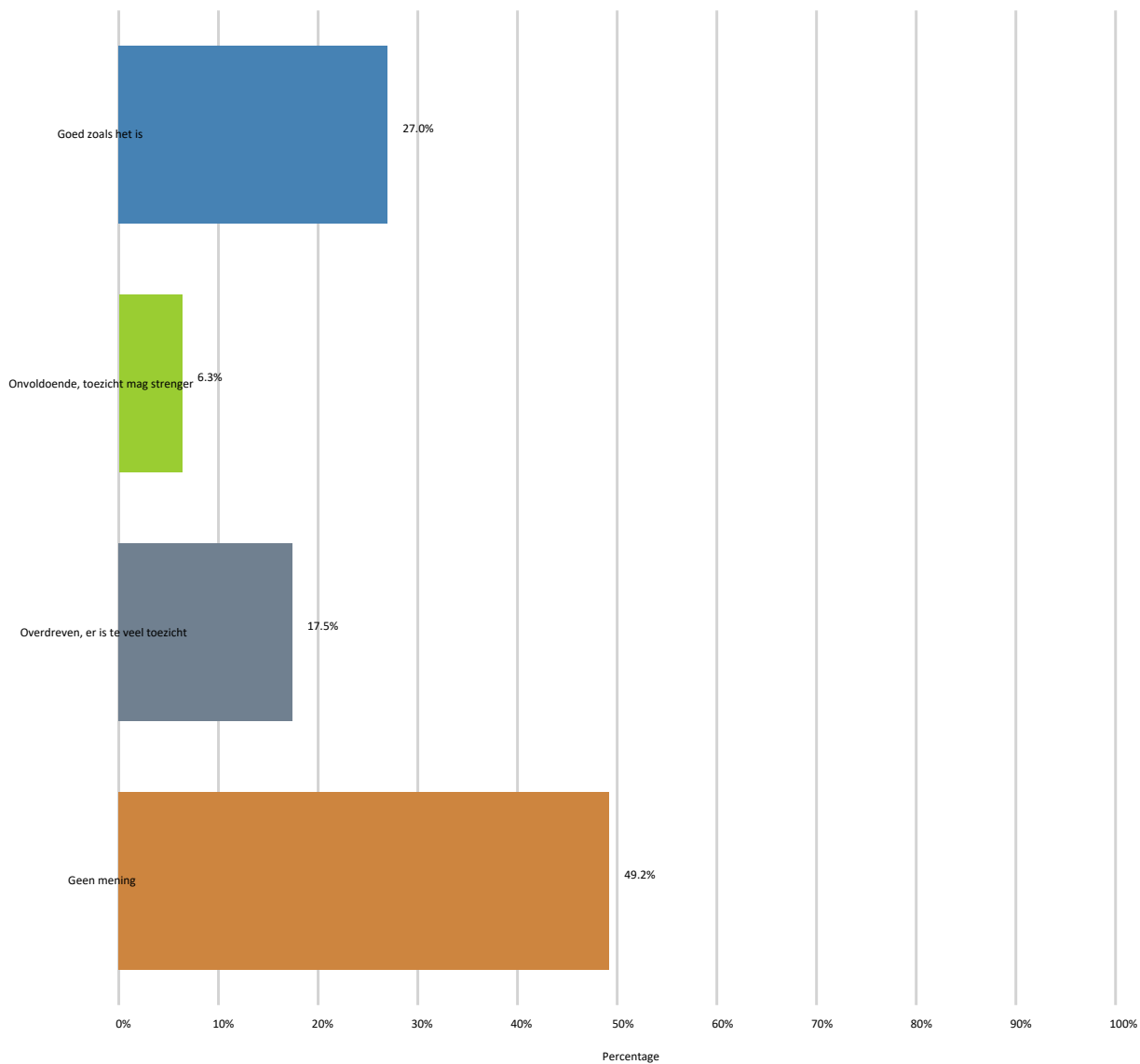
Rijksoverheid



Naam	Percentage
Goed zoals het is	12,7%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	1,6%
Overdreven, er is te veel toezicht	6,3%
Geen mening	79,4%
N	63

## 31c. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

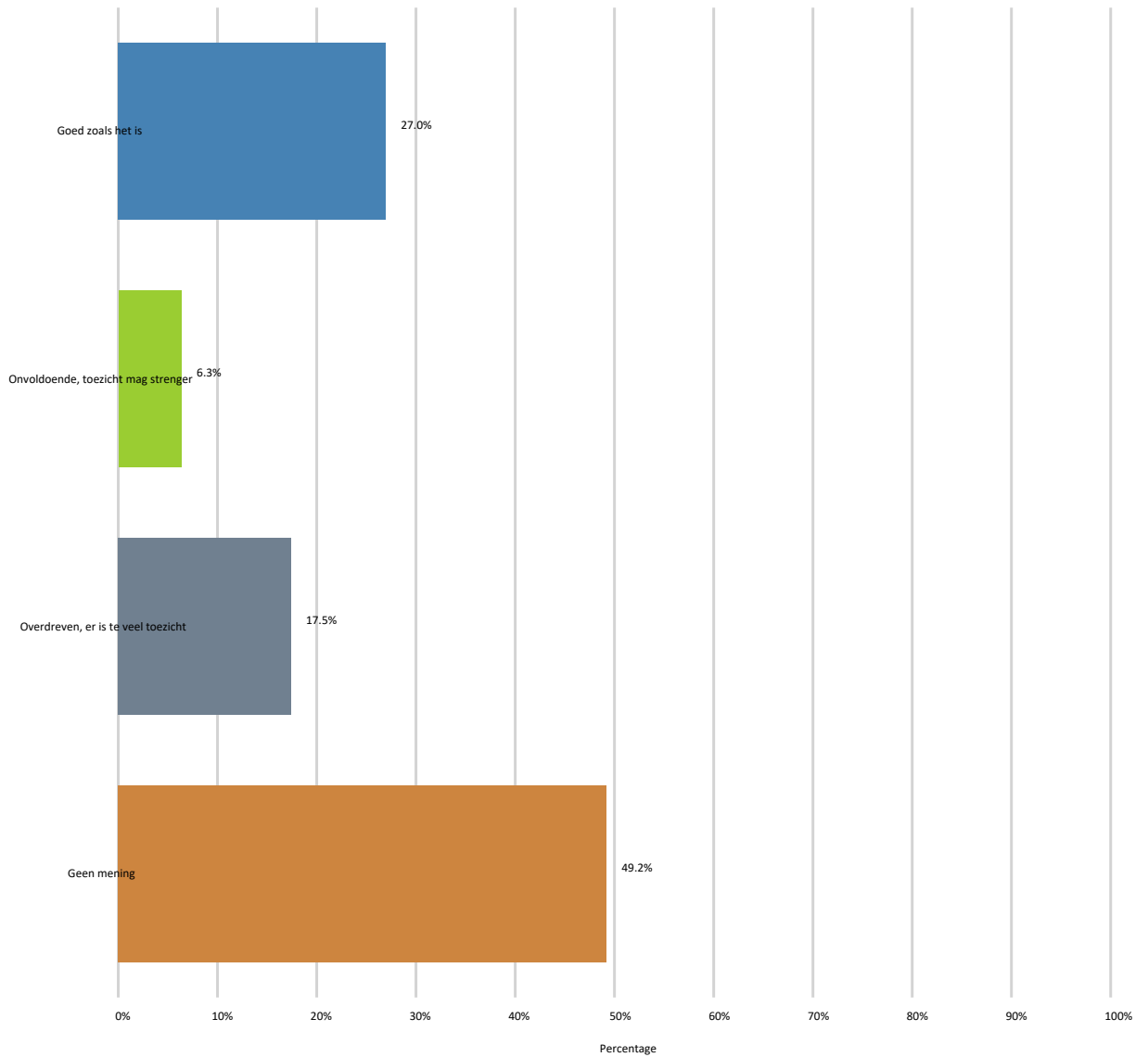
Decentrale overheid



Naam	Percentage
Goed zoals het is	27,0%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	6,3%
Overdreven, er is te veel toezicht	17,5%
Geen mening	49,2%
N	63

## 31d. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

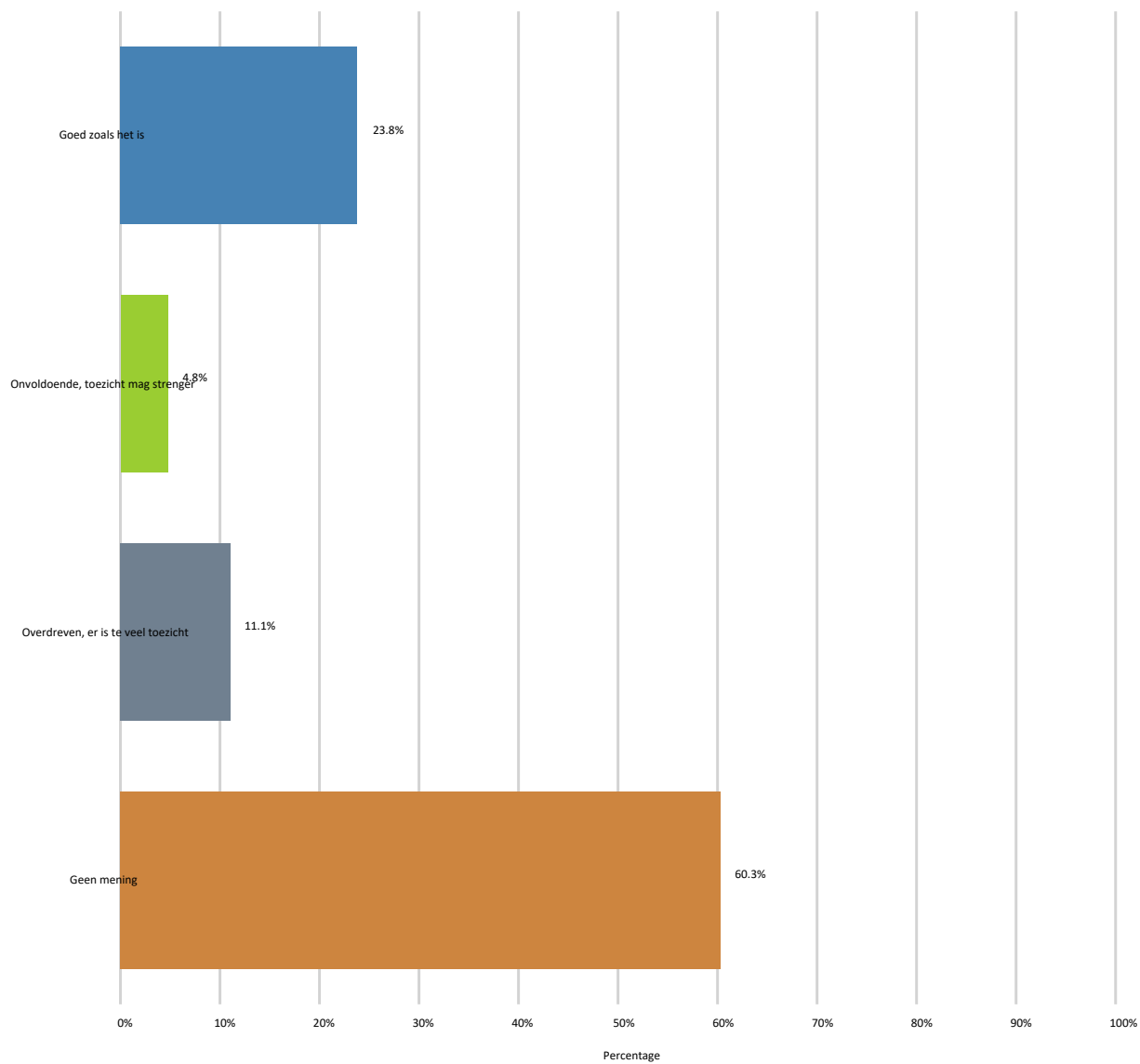
### Zorg



Naam	Percentage
Goed zoals het is	27,0%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	6,3%
Overdreven, er is te veel toezicht	17,5%
Geen mening	49,2%
N	63

## 31e. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

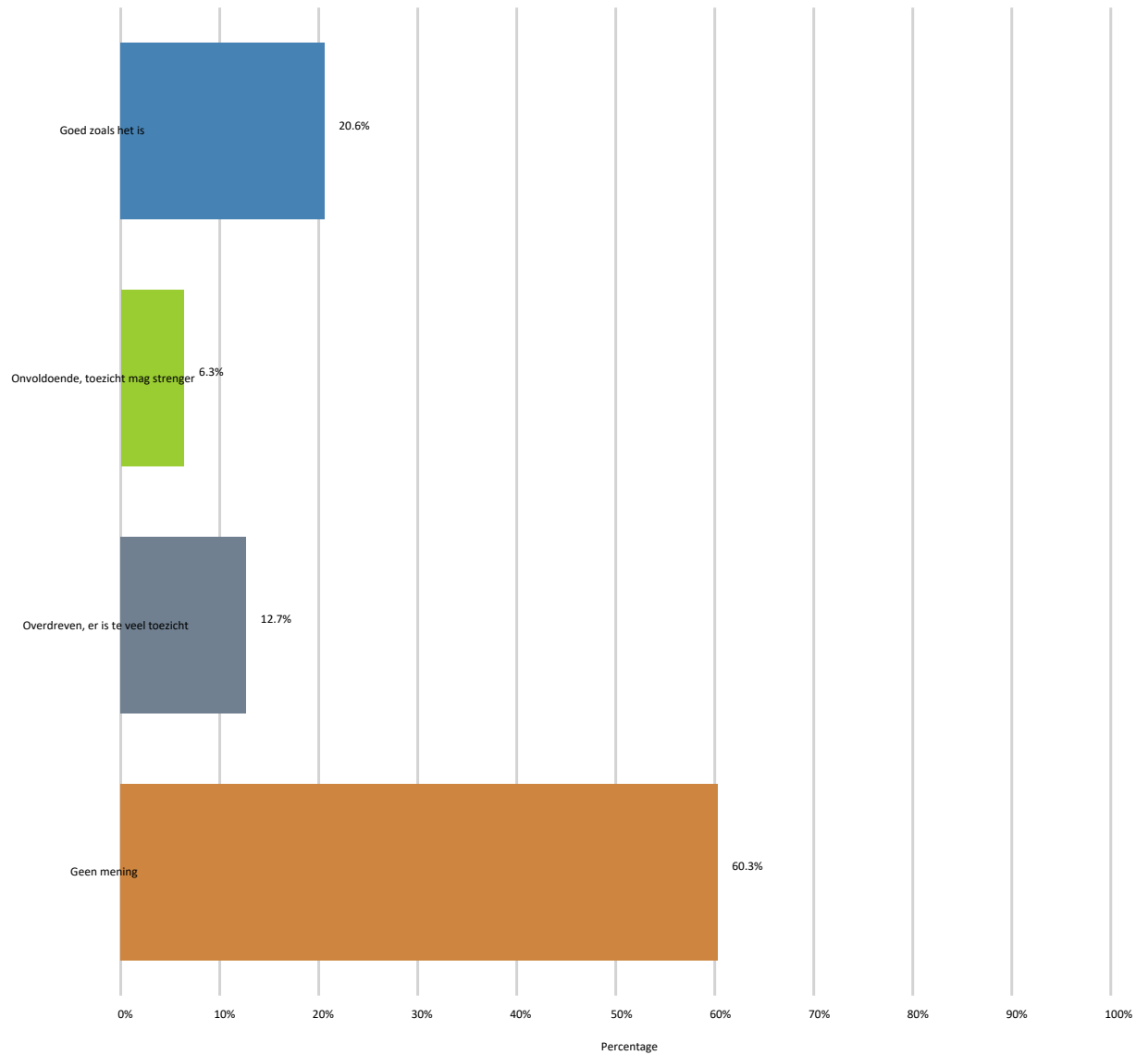
Onderwijs



Naam	Percentage
Goed zoals het is	23,8%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	4,8%
Overdreven, er is te veel toezicht	11,1%
Geen mening	60,3%
N	63

## 31f. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

Cultuur

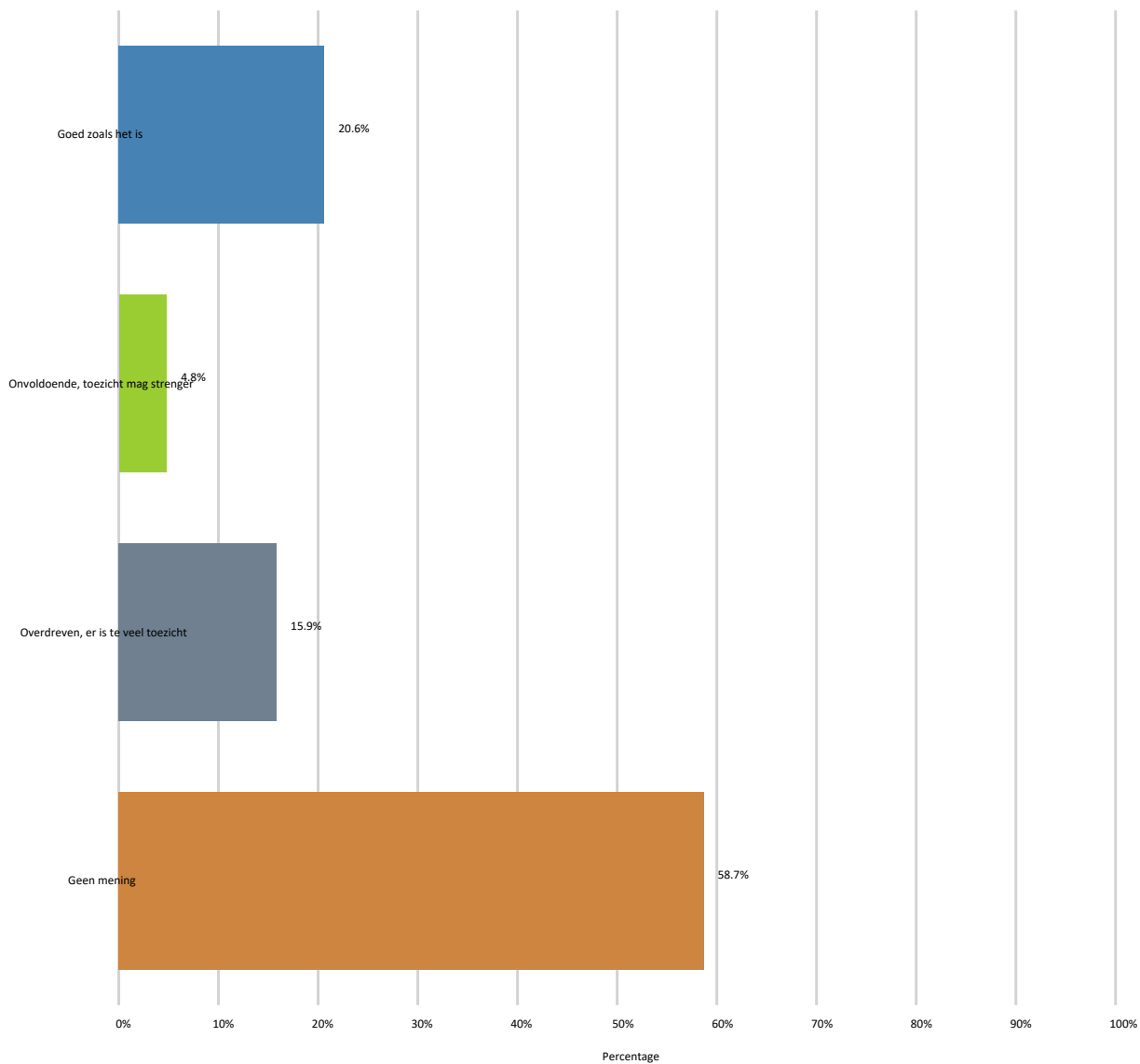


Naam	Percentage
Goed zoals het is	20,6%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	6,3%
Overdreven, er is te veel toezicht	12,7%
Geen mening	60,3%
N	63



## 31g. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

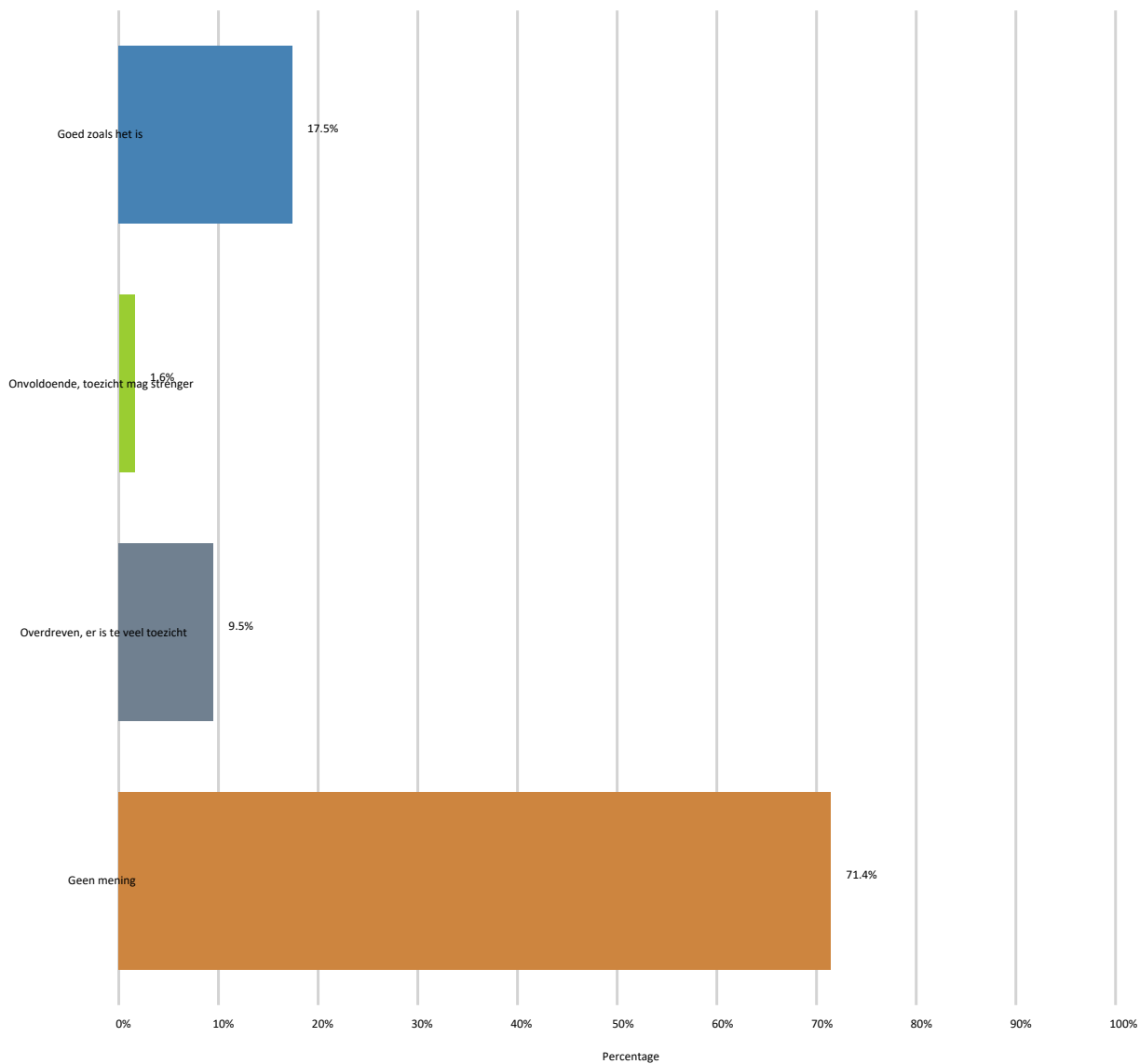
### Woningcorporaties



Naam	Percentage
Goed zoals het is	20,6%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	4,8%
Overdreven, er is te veel toezicht	15,9%
Geen mening	58,7%
N	63

## 31h. Ik vind het toezicht op de naleving van de WNT

### Overige sectoren



Naam	Percentage
Goed zoals het is	17,5%
Onvoldoende, toezicht mag strenger	1,6%
Overdreven, er is te veel toezicht	9,5%
Geen mening	71,4%
N	63

## 32. Licht uw antwoord en/of eventuele sectorale punten nader toe en beschrijf welke verbetermogelijkheden u ziet op het vlak van WNT-toezicht.

N.v.t.

Meer uniformiteit zou helpen, o.a.

- voorleggen van cases
- publicatie van uitleg en standpunten (QenA, WNT-Forum) op één site

Er zou daarbij ook nog eens gekeken moeten worden naar de auteursrechtenorganisaties die indirect (via eigen sectorwetgeving) onder de WNT zijn gebracht. Dat maakt het niet overzichtelijker en is een risico voor inconsistenties.

Ik weet het niet voor alle sectoren, maar voor de sectoren die ik doe is het toezicht accoord.

Juiste antwoord ontbreekt: focust zich te veel op details. Te veel nadruk op verslaggeving en daarmee geschiedschrijving.

Doel was om te voorkomen dat teveel publiek geld naar bestuurders ging. Nu verworden tot een juridisch gedrocht dat doel op zich is geworden

nvt

-

nvt

Ten aanzien van de decentrale overheid ziet dit vooral toe op personen die in nu niet kwalificeren als topfunctionaris volgens de strikte bepalingen, maar dat in mijn ogen wel zijn, gelet op de algemene definitie.

voor instellingen waar het inkomen van de topfunctionaris ver onder de norm zit zijn de werkzaamheden op de overige beloningselementen on evenredig qua tijdsbesteding en dus aan maatschappelijke kosten.

Door de WNT regelgeving is er veel complexiteit. Dit kan eenvoudiger mogelijk

nvt

Nooit iets van gehoord

Invoering WNT heeft een duidelijk doel gehad, nl verlaging van bestuurdersbezoldiging. Dit heeft "nut" gehad, moet nu meer verantwoordelijkheid van raad van toezicht worden en verantwoording cf BW2T9.

NB bezoldiging van RvT's is naar mijn mening toegenomen voor de WNT

Overall toezicht is goed, alleen als je in steekproef valt voor controle door ADR is die controle wel heel uitgebreid. Daarnaast zou toezicht risicogerichter mogen zijn.

Het toezicht zou veel actiever vanuit de toezichthouder (Ministerie) dienen te geschieden. Het gevoel is toch dat men ingewikkelde regels maakt en vervolgens (plat gezegd) de controle ervan over de schutting gooit bij de accountant zonder daarmee zelf te worden geconfronteerd met de onmogelijkheid van de controleerbaarheid. Oplossing zou kunnen zijn dat het NBA aan tafel gaat met het Ministerie om op die manier te borgen dat er te controleren regels komen.

Ik ben van mening dat het toezicht en handhaving bij overtredingen goed, gedegen en rechtvaardig moet zijn. Het risico bestaat dat door de complexiteit van de regelgeving, zowel instellingen als toezichthouders van instellingen verzanden hierin en zicht verschuilen vanwege onwetendheid. De rol van de accountant als wnt expert wordt bij instellingen ervaren als nuttig en noodzakelijk, wij controleren veel onderwijsinstellingen en zien dat de wnt opgave altijd tot correcties van opgave leidt. De correcties die wij oa tegen komen zijn:

- onjuiste/ onvolledige bezoldigingen (oa. onbelaste vergoedingen erbij opgeteld, mutatie vakantierechten onjuist, btw er niet uit gehaald)
- onjuiste deeltijdfactor
- onjuiste/onvolledige opgave topfunctionarissen
- onjuiste toepassing overgangsrecht

Het is tekenend dat door het ontbreken van kennis over de regelgeving bij instellingen de accountant deze kennis wel moet hebben om op juiste wijze te controleren.

Geen punten ter toelichting

Mijn inziens is het doel/ zou het doel van de WNT verantwoording (controle) moeten zijn dat geen enkel persoon vanuit overheidsgeld betaald meer verdient dan het bezoldigingsmaximum. De verantwoording daarover moet borgen dat er niet onterecht geconcludeerd wordt dat minder dan het maximum betaald wordt. Verdere controle en verantwoording is overbodig'.

De publieke opinie/ verwachting over de controle van de WNT verantwoording is toch al dat alleen wordt vastgesteld dat het maximum niet wordt overschreden (" de persoon niet meer verdiend dan de minister president" ) , dus daar kan bij aangesloten worden.

Vanuit mijn functie heb ik geen inzicht hoe goed toezicht op naleving plaatsvindt.

Toezicht vanuit ADR voldoende. Interne toezicht veel (vanwege complexiteit)

Huidige toezicht is voldoende.

Als Mazars maken we gebruik van een expertgroep, waardoor we gebruik maken van voorgeschreven werkprogramma's en templates etc. Ik ben als controlerend accountant ieder jaar (en soms meermalen per jaar) onderwerp van een review van de ADR. Ik denk dat het efficiënter is als niet de individuele accountant steeds wordt getoetst, maar het systeem van een kantoor (bv als er een expertgroep actief is).

nvt

--

Het is goed dat er aandacht voor is en controle ,maar zoals het nu georganiseerd is met het controle protocol, gaat te ver. de inspanningen en de kosten staan niet in verhouding tot de bevindingen en aanpassingen.

n/a

N.v.t.

De mate van toezicht toereikend, de rolverdeling tussen overheid en extern accountant zou anders moeten (zie voorgaande antwoorden)

Accountantscontrole afschaffen. Ervan uitgaande dat deze wet er moet zijn, lijkt controle op de handhaving een taak voor een (rijks)inspectie, zoals dat ook geldt voor vele andere wetten die onze opdrachtgevers moeten naleven en waarover in de controleverklaring geen oordeel wordt gevraagd met een materialiteit van "nul".

Meer individuele toetsingen bij accountants van wnt instellingen die dicht tegen de norm zitten, verscherpt de controle en verlaagt de foutkans

Nvt

De frequentie is goed. De inhoud gaat te diep, waardoor wij ook weer de lat hoger leggen.  
Ook met de controle meer risicogericht.

het risico is niet een onjuiste WNT-verantwoording, maar een onverschuldigde betaling van materiële omvang.

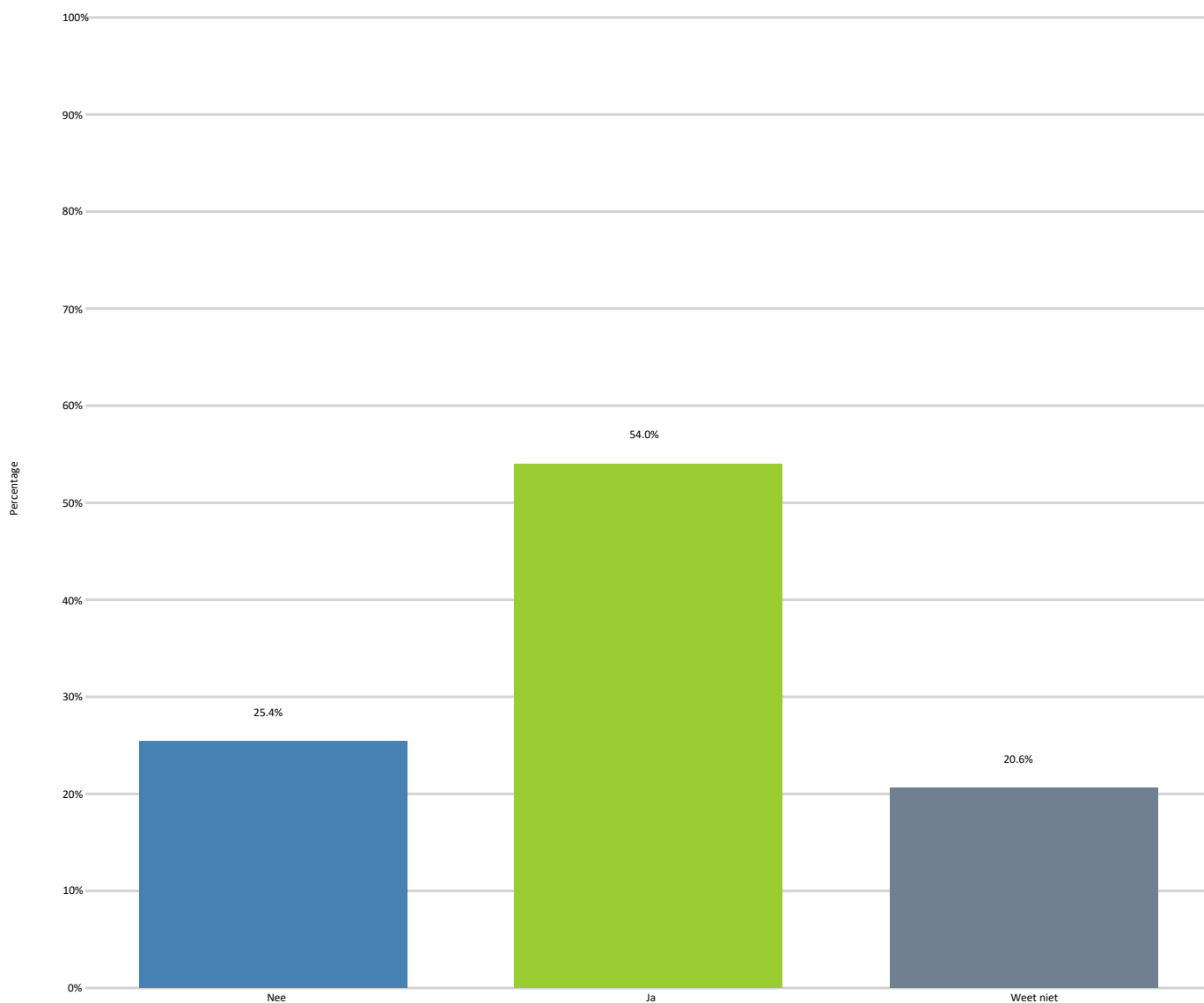
Zie eerder al toegelicht

De toezicht op de WNT gaat tot in detail en de eurocent nauwkeurig. Een iets ruimere marge zou wenselijk zijn.

Daarnaast vind ik het nog steeds raar dat de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering voor de bestuurder en toezichthouders tot het loon wordt gerekend, maar een aansprakelijkheidsverzekering/schadeverzekering voor schade veroorzaakt door de personeelsleden niet.

de afwikkeling van meldingen en het uitvoeren van onderzoeken die naar aanleiding van meldingen door accountants gedaan worden hebben een zeer lange doorlooptijd van soms enkele jaren. Zo is in 2019 een relatief eenvoudig onderzoek naar aanleiding van de melding over de WNT-verantwoording over 2016 van een onderwijsinstelling pas afgerond. Dit zou verbeterd moeten worden.

33. Bent u voorstander van het centraliseren van het tweedelijns toezicht en/of handhaving van de WNT in een centraal orgaan ten opzichte van de huidige decentrale situatie waarbij toezicht en handhaving is verdeeld over de verschillende ministeries/ inspecties?



Naam	Percentage
Nee	25,4%
Ja	54,0%
Weet niet	20,6%
N	63

## 34. Welke afwegingen spelen hierbij een rol?

In welke mate draagt dit bij tot lastenverlichting?

De kwaliteit van het toezicht wordt mede bepaald door de schaalgrootte van het toezichthoudend orgaan. De WNT is zeer complex, dus een toezichthouder moet veel investeren in kennisopbouw. Voor "kleinere" WNT sectoren is dat zeker niet efficiënt en ook niet effectief.

Vraag is dan wel hoe je sector kennis kunt borgen bij een centrale toezichthouder.

Een splitsing van algemene en sectortoezichthouders is ook nog denkbaar.

Een sectortoezichthouder gaat dan bijvoorbeeld uitsluitend over de vragen: is er sprake van een WNT-instelling en de uitvoering van de sectorregeling (klassenindeling).

Centralisatie hiervan lijkt mij nuttig en efficiënt. Ook voor controles op naleving en voor uniformiteit bij deze controles.

Draagt bij aan consistentie, diepgang kennis door het behandelen van meer cases, één vast aanspreekpunt voor toezicht maakt de weg naar en communicatie met toezichthouder eenvoudiger.

Eenduidigheid en versimpeling

eenvoud en totaal overzicht.

Zo is er specifieke kennis van de sector geborgen. Centralisatie zou de kennis borging, continuïteit en eenduidigheid wel vergroten.

Eenduidigheid en gelijkheid zijn in dit dossier denk ik heel erg belangrijk, met centraliseren wordt dit bevorderd.

Een centraal orgaan kan risico gericht een controle uitvoeren. De uitvoering op alle instellingen gaat zijn doel voorbij

het is reeds goed ingeregeld

het is goed zoals het nu is

Afstand ten opzichte van de organisatie

Zou goed zijn om t.a.v. toezicht op accountantscontrole dan ook één persoon vanuit centraal orgaan te koppelen aan accountantskantoor.

Duidelijkheid en eenduidigheid in toezicht en handhaving.

hierdoor beter kunnen wegen van bevindingen + makkelijker kennis delen. Als je nu bij een organisatie die bijvoorbeeld bij het CIBG moet melden een vraag hebt, dan is hier eigenlijk geen loket voor te vinden.

In alle gevallen ben ik voorstander van toezicht en controle door experts, aangezien de sectorale regelgeving nu niet altijd gelijk is en de ministeries zelf verantwoordelijk zijn voor de uitgaven lijkt me nog een apart centraal orgaan

Het is in mijn optiek van belang dat wellicht door vereenvoudiging van de wet (wat was ook al weer de bedoeling van de wet), de instellingen betere wnt opgave zullen opstellen, dit de controle door de accountant (met wnt expertise en voorgeschreven sector expertise) van die opgave kan versoepelen, waarna de ministeries bij rapportering van overschrijdingen door de accountant aan hen kunnen gaan handhaven.

Expertise zit bij BZK, de andere ministeries hebben weinig verstand van de WNT.

ieder ministerie heeft zijn eigen verantwoordelijkheid

Nee prima zoals het is

Het is sector specifiek

De last op de WNT-instellingen en accountantsorganisaties alsmede de waarde die het maatschappelijk verkeer hecht aan de WNT-verantwoording.

1 centrale review

De verantwoordelijkheid dient te liggen bij de reguliere toezichthouders (intern en extern) in het kader van de jaarrekening. Bijvoorbeeld bij gemeente de gemeenteraad en de provincie. Een extra toezichthouder is niet noodzakelijk.

Efficiency voor de toezichthoudende partij en eenduidigheid.

Er zijn ook specifieke normeringen en bijzonderheden per sector. Dan is het goed als ook de betreffende toezichthouder in die sector daar het toezicht op de WNT naleving doet.

als dit kostenbesparing oplevert

nvt

Eenduidigheid, focus, transparantie, efficiency (kosten-baten-afweging).

NVT

Minder afleiding van de jaarrekeningcontrole - hierdoor kan de accountant meer focus aanbrengen op de materiële posten in de jaarrekening.

Ik vraag mij af of het dan beter of anders wordt. Belangrijkste is de rol van de accountants en de uitvoerbaarheid van de controle.

De wet ligt onvoldoende binnen de deskundigheid die je mag verwachten van de accountant (gezien juridische aard van de wet en inhoudelijke HR kennis die vereist is). Centraliseren kan dan risk based, waardoor per saldo gericht gecontroleerd kan worden tegen lagere kosten.

Een inspectie door een centraal orgaan en weg bij de accountantscontrole!

Meer expertise

Eenvoud en efficiëntie

Geen zicht op.

Makkelijker bereikbaar bij vragen nu zijn niet alle instanties goed bereikbaar

Er is te veel verschil tussen de handhaving tussen BZK, AW, CIBG, DUO etc. Het is voor mij niet te begrijpen dat de AW op sommige punten een zeer coulant standpunt inneemt in tegenstelling tot BZK standpunten op [www.topinkomens.nl](http://www.topinkomens.nl). Ook de houding hierin van bijvoorbeeld de AW is zeer bijzonder. Zij treden vaak in overleg met de betrokken topfunctionaris om een 'oplossing' te vinden, hetgeen ook de rol van de accountant ondermijnt.

Uniformiteit.

Er worden door de ministeries verschillende regelingen uitgegeven zoals bijv bij zorg en onderwijs. Dat zorgt ikv bijv het zijn van een groep bij onderwijsinstellingen voor vervelende discussies en problemen bij het aantrekken van bestuurders

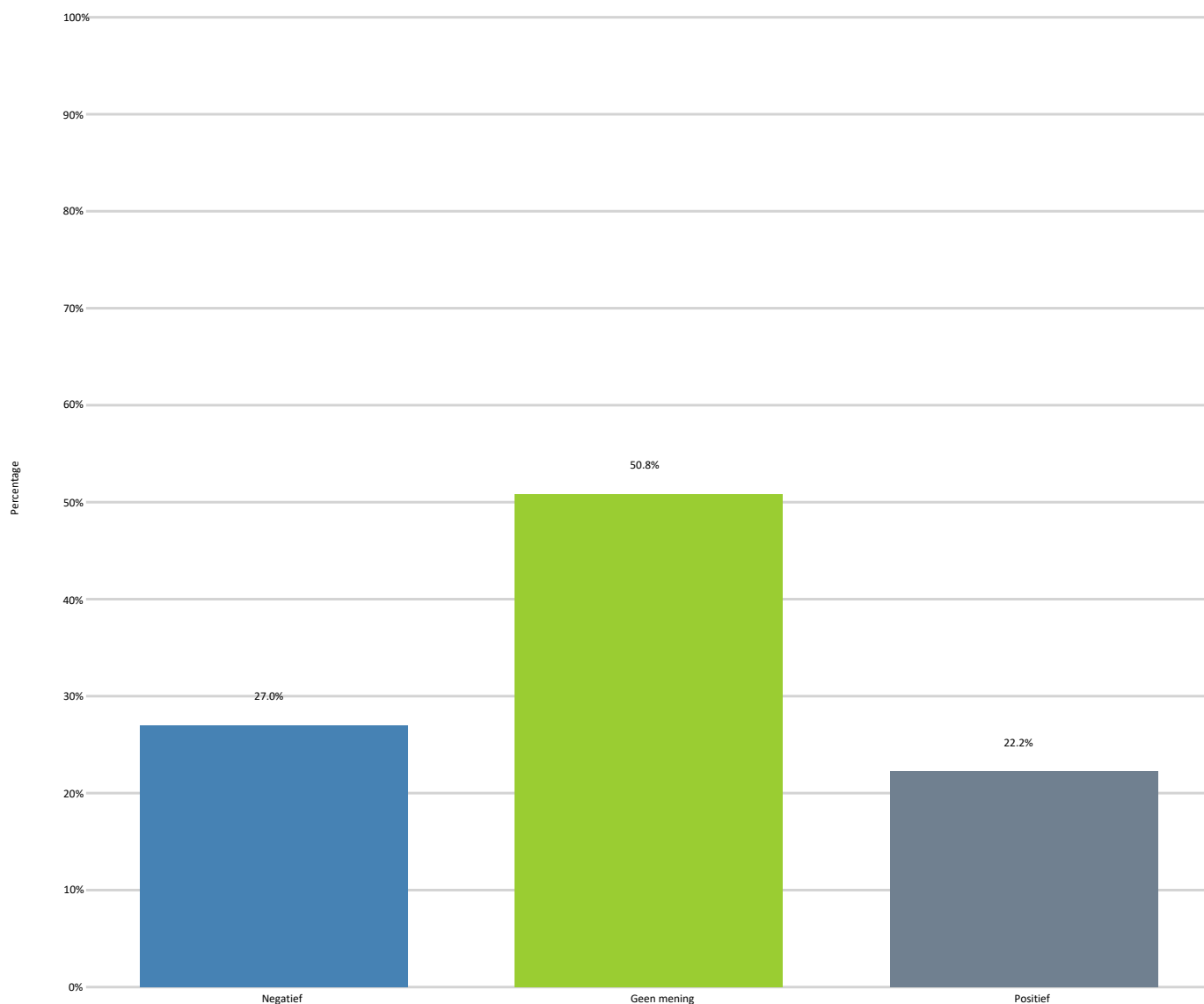
Het afschuiven van problemen zoals nu zichtbaar is op het forum WNT moet echt stoppen. Hoe kan het dat voor een complexe vraag wordt verwezen naar een andere instelling die het antwoord op de vraag niet geeft.

door centralisatie kan de kennis gebundeld worden waardoor betere toetsingen uitgevoerd kunnen worden.

Huidige werkwijze, waarin toezicht op WNT geïntegreerd is op toezicht op de toepassing van het OCW controleprotocol vanuit bijvoorbeeld de onderwijsinspectie is prima

Ministeries staan dicht bij de instelling dan een centraal orgaan.

### 35. Hoe oordeelt u over de noodzaak van de tweedelijns toezichhouders bij de ministeries/ inspecties?



Naam	Percentage
Negatief	27,0%
Geen mening	50,8%
Positief	22,2%
N	63



## 36. Licht uw antwoord toe.

N.v.t.

Moet ik nu gaan liggen bij dit antwoord? 0-))

Er zal in ieder geval altijd een tweedelijns toezichthouder nodig zijn, als escalatiemogelijkheid bij verschil van inzicht tussen instelling en accountant. De noodzaak van een toezichthouder die eigen onderzoek doet zou minder moeten worden naarmate de kwaliteit van de WNT-controles verder toeneemt.

Ik weet niet of dit veel waarde toevoegt.

Is noodzakelijk. Accountant is eerstelijns 'controleur' maar uiteindelijk primaat moet bij wetgever liggen.

nvt

Het betreft maatschappelijk geld wat is toegekend vanuit een ministerie. Toezicht vanuit ministeries/inspectie lijkt me logisch. De accountant heeft slechts de rol van controleur. Het toezichthouden gaat verder dan controleren of de juiste toelichting is opgenomen.

-

Niet van toegevoegde waarde

Weer extra toezicht is niet nodig.

Centralisatie heeft de voorkeur inclusief snelle beantwoording van vragen.

Als men de WNT in tact wil houden zou de controle van de WNT ook bij voorkeur door een gecentraliseerd orgaan plaats dienen te vinden en niet decentraal door de openbaar accountant.

Er zit geen toezichthouder boven de met governance belaste personen van de organisatie

Daarbij wel kanttekening dat het meer op hoofdlijnen mag. Nu voelt het alsof tweedelijns de controle van accountants over doet.

Zie bovenstaand antwoord, toezicht op toezicht is niet altijd een garantie voor verbetering van de toepassing van de wet. In mijn optiek ligt dat meer in nadere duiding/vereenvoudiging wetgeving, betere toepassing en kennis door en van regelgeving door instellingen (instellingen maken in 99% van gevallen onbewust een fout, die 1% die het fout wil doen, zoekt toch naar mazen in de wet), toepassing van goede gerechtvaardigde handhaving van bewuste overschrijdingen.

Toezichthouders zouden taak van accountant moeten overnemen. De accountant zit nu in een oneigenlijke handhavende rol.

Laten we niet nog meer optuigen dan we al doen rondom deze wet

tweedelijns toezichthouders bij de ministeries/ inspecties vormen slechts een lasten verzwarende als zij wederom verder gaan dan toezicht houden op overschrijding van maximum bezoldigingen.

Zie mijn antwoord hiervoor

Zie eerder

Geen idee

De naleving van deze wet- en regelgeving is onderdeel van de standaarden van de accountant. Het AFM zou hier volgens mij prima toezicht op kunnen houden tijdens controles die zij vanuit haar rol al verricht bij accountantskantoren.

als controle door accountant ook al heeft plaatsgevonden, is de vraag of tweedelijns toezicht nog nodig is.

Je kunt ook kiezen voor alleen tweedelijns toezicht en dan niet meer door de accountant

nvt

NVT

In basis moet er toezicht zijn, maar er wordt nu wel heel veel zout op de slakken gelegd terwijl het in 99,9% van de gevallen gewoon goed gaat.

Zie voorgaande toelichtingen

Dit is aan de politiek.

Met checklisten komen inspecteurs van onderwijs wel redelijk op weg, maar hebben niet de gedetailleerde expertise

-

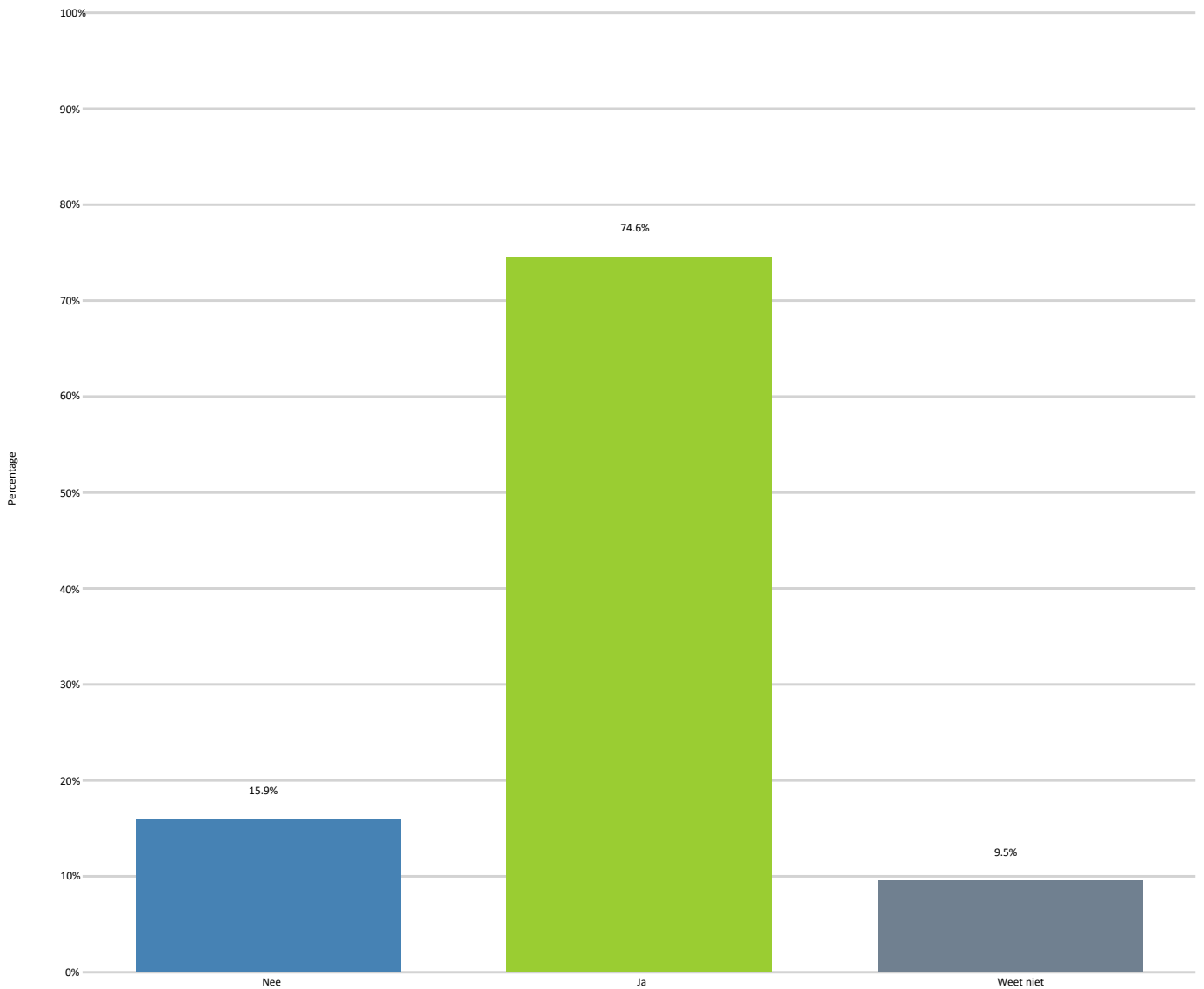
Geen zicht op.

Slecht bereikbaar

Brengt weer extra kosten met zich mee.

de reviewers die bij ons geweest zijn voor toetsingen van WNT-controles hadden regelmatig weinig kennis van zaken. In sommige gevallen hebben wij de WNT uit moeten leggen door bijvoorbeeld aan te tonen dat betalingen van wettelijke transitievergoedingen niet aangemerkt hoeven te worden als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband.

### 37. Bent u van mening dat een verplicht voorgeschreven format voor de WNT-verantwoording het toezicht kan vergemakkelijken?



Naam	Percentage
Nee	15,9%
Ja	74,6%
Weet niet	9,5%
N	63

## 38. Kunt u dit antwoord toelichten?

Vergelijkbaarheid en handhaving zijn makkelijk bij vaste formats.

Ja, ik denk dat een uniforme presentatie kan bijdragen aan vereenvoudiging en een transparante communicatie van de bezoldiging.

Dit helpt onze klanten hoe ze moeten verantwoorden.

Als wordt bedoeld een verplicht voorgeschreven format voor de WNT-verantwoording in de jaarrekening, dan is het antwoord NEE.

De verantwoording in de jaarrekening moet passen bij waar een jaarrekening voor is bedoeld. WNT-informatie in de jaarrekening zou beperkt moeten zijn tot kerninformatie. Een verplicht format hiervoor is wel wenselijk om WNT-informatie sneller te begrijpen (altijd op dezelfde wijze gepresenteerd) en te monitoren. Maar niet om toezicht te vergemakkelijken. Dat is een ander doel.

Voor het tweedelijns toezicht zou standaard begonnen kunnen worden met het opvragen van een 'verdiepings-uitvraag' die bijvoorbeeld WEL vergelijkbaar is met het huidige BZK WNT-model.

eenduidigheid

Standaardisatie leidt tot eenduidigheid.

Dat voorkomt eigenzinnigheid bij individuele instellingen en dat komt helaas nog veel voor.

Verplicht format, dan is er geen discussie mogelijk, echter zijn er altijd uitzonderingssituaties

Dat is toch al ...

Er wordt gebruik gemaakt van een standaard format.

Uniformiteit en eenduidigheid, middels training kan men dit bereiken

Dan is het voor WNT-instelling ook meer helder. Daarnaast zou een rekentool vanuit salarisadministratie naar WNT-verantwoording goed zijn als hulpmiddel voor deze instellingen.

Wederom duidelijkheid en eenduidigheid.

Hierdoor is duidelijk welke gegevens vermeld moeten worden.

Vereenvoudiging en duidelijkheid biedt meer inzicht.

Verantwoording zou gelijk getrokken moeten worden aan bestuurdersbeloningen volgens BW boek 2 titel 9.

dit is toch feitelijk al zo, wij laten iig overal verplicht het BZK verantwoordingsmodel toepassen

Dat zorgt voor leidraad voor de instellingen en consistentie

Vergelijkbaarheid maakt toezicht makkelijker en tevens in een oogopslag te zien waar verdieping nodig is (verantwoordingen met >95% maximum).

De vergelijkbaarheid wordt makkelijker als 1 format wordt gehanteerd, maar het toezicht hoeft niet per definitie te verbeteren. De controle bij een vast format is wel makkelijker.

uniformiteit

Er is al een voorgeschreven model.

Er wordt al streng gecontroleerd op de inhoud. Het is simpeler als dan gewoon de verplichte template wordt opgenomen. Dan weten WNT instellingen ook beter waar ze aan toe zijn.

Dan is het maar duidelijk, wij schrijven het eigenlijk ook al voor, voor onze eigen klanten.

Het toepassen van een eigen format heeft geen enkel voordeel.

ja, maar dat is er toch al

nvt

Eenduidigheid

nee

NB: in de zorg is dit format er al.

De opmaak is nu te vrij, waardoor de invulling bij instellingen tot discussie leidt

Dat is aan de (op te richten) CIWNT (Centrale Inspectie WNT)

Vergelijkbaarheid wordt verder vergroot

Nvt

Geen zicht op.

Dekt niet in alle gevallen de informatiebehoefte c.q. dan krijg je de situatie dat soms onnodige informatie moet worden verstrekt.

Duidelijk format maar graag in Excel.

Zie eerdere toelichting.

vergelijkbaarheid van instellingen

het hanteren van een vast format geeft duidelijkheid aan wnt-instellingen over de vorm en de inhoud van de verantwoordingen. nu worden, vanwege de soms jaarlijks wisselende voorschriften, regelmatig onderdelen niet in de concept verantwoordingen opgenomen.

In praktijk vaak discussie over elementen die niet toegelicht zijn, omdat een eigen model gehanteerd wordt door de WNT plichtige organisatie

## 39. Waaraan dient volgens u de administratieve organisatie en interne beheersing van de WNT-instelling te voldoen voor een goede toepassing van de WNT?

Scheiding tussen bestuur en toezicht.

Zie Controleprotocol. Verder geen opmerkingen.

Goede kennis van de WNT.

Goede salarisadministratie.

Scherpte op bijzondere beloningssituaties, zoals bonussen of ontslagvergoedingen.

De eisen die in het controleprotocol zijn genoemd.

Vreemd is dat het protocol primair voor accountants is geschreven terwijl nergens in de regelgeving zelf die eisen aan een instelling worden gesteld. Het zouden primair regels voor instellingen moeten zijn.

Renumeratiecommissie en functiescheiding management vs salarisadmin

Kennen van de regels en tijdig actie nemen indien er problemen dreigen op te treden.

De uitgangspunten als genoemd in het accountantsprotocol vormen een goede leidraad. Vaak geven WNT-instellingen te weinig invulling aan de AO/IB gericht op de WNT.

De personeelsadministratie en HR-functie moeten een goed IB hebben. Tenslotte is dan specifieke kennis nodig om de WNT-toelichting juist op te stellen. Het bepalen van het juiste uur-tarief bij een functionaris niet in dienstbetrekking is bijv een van de aandachtspunten.

Borging van voldoende kennis van wet- en regelgeving, een onafhankelijke salarisadministratie en een onafhankelijke functionaris die het overzicht opstelt.

voor instellingen is het inrichten van een AOIB rondom de WNT volkomen onzinnig. WNT is dermate specifiek dat instellingen vaak geen idee hebben van de detailregels en afhankelijk zijn van deskundigen (externe adviseurs) om in grens gevallen te bepalen wat acties inhouden. Voor zover ruimte is onder de grens maakt een instelling zich niet druk over de WNT. WNT leeft niet bij instellingen.

een goede beschrijving van de AO

Zoals het in de wet staat.

Men dient uitgebreide kennis te hebben van de zeer gedetailleerde wetgeving.

Voldoende kennis en expertise

Binnen het proces van aanstelling topfunctionaris - bepalen bezoldiging - uitbetaling moet voldoende interne beheersing zitten. Daarnaast moet binnen WNT-instelling iemand met voldoende kennis van wet- en regelgeving aanwezig zijn. Dat ontbreekt nu vaak.

Zie controleprotocol

V.w.b. kleine rechtspersonen vraag je nogal wat van de AO/IB momenteel (vaak niet aanwezig). Leg de nadruk op loon (definitie conform belasting- en sociaal recht) en sluit aan met de verzamelloonstaat/loonadministratie. Verlaat de fraude/misbruik gedachte (je krijgt het nooit 100% dicht, wat heb je aan een verklaring van oordeelsonthouding?), ga voor de duidelijkheid en eenduidigheid van de regels.

basiskennis WNT bij de klant (o.a. tbv afsluiten arbeidsovereenkomsten/ inhuurovereenkomst), periodieke monitoring van bezoldiging, voortijdig signaleren als er bijzonderheden zijn.

Er zal voldoende kennis van de regelgeving moeten zijn.

De opstelling van de arbeidsovereenkomsten en afvloeiingscontracten door ervaringsdeskundige en toets door RVT.

Declaratiebeleid voor CVB leden en RVT leden die past in de wnt regelgeving en in 4 ogen principe worden gecontroleerd.

Nagenoeg alle bezoldiging via het proces van salarisverwerking laten plaatsvinden.

Diepgaande kennis van de WNT en een analyse van de bezoldiging van de topfunctionarissen die zichtbaar intern en door de Raad van Commissarissen/Raad van Toezicht is gecontroleerd op naleving van de WNT.

goede loonadministratie, met stukken die bezoldigingsafspraken onderbouwen

onmogelijk voor veel organisaties

Kennis van de wetten, regels etc rondom WNT. Tijdige toetsing (voor einde jaar) hoe de WNT beloning zich ontwikkeld. Eigenaarschap voor de WNT op voldoende hoog niveau.

aanwezige juridische kennis (up to date) van de WNT vereisten

Een boekhouding op persoons niveau!! voor alle vergoedingen en lasten van (mogelijke) topfunctionarissen.

Voldoende kennis bij de functionarissen die verantwoordelijk zijn, een goede verzamelloonstaat waaruit de gegevens te halen zijn.

start met kennis van zaken bij verantwoordelijke medewerkers; functiescheiding opstellen en controleren.

Voldoende kennis en ervaring op het gebied van de WNT zodat bij het sluiten van overeenkomsten dan wel salarismutaties direct de gevolgen voor de WNT worden beoordeeld. Dus preventieve toetsing in het P&O proces.

Voldoende kennis van de regels en tijdige check bij bv een accountant of advocaat als wijzigingen voorgenomen worden (voordat de wijziging wordt doorgevoerd). Verder goede en transparante inrichting van salaris- en financiële administratie.

- goede kennis van de WNT
- interne controles op de salarisadministratie
- intern goed overzicht van alle bezoldigingsafspraken met de topfunctionarissen
- interne controle op de WNT verantwoording van het boekjaar inclusief onderliggende documentatie

Wel met de kanttekening dat het nagenoeg onmogelijk is om intern voldoende kennis te waarborgen bij specifieke situaties zoals overgangsrecht of ontslagvergoedingen.

Kennis in de organisatie, verder bij onze controles vaak niet echt een AO/IB voor de WNT, bij bijzonderheden moet de instelling aan de bel trekken bij ons dan kunnen we tijdig meedenken om bijzonderheden op tijd en juist en volledig te adresseren.

nvt

Functiescheiding, zichtbare vastleggingen, interne controle-maatregelen waaronder het 4-ogen principe.

meer kennis in de organisatie vereisen ; belang van goede toepassing van wnt zou moeten worden benadrukt, nu vaak een ondergeschoven kindje

Belangrijk dat ze zelf inzichtelijk hebben wie topfunctionaris is, hoe de regelgeving werkt en wat de bezoldiging dan is.

Voldoende inhoudelijke WNT kennis (kan ook door de instelling worden ingekocht) om in ieder geval potentiële issues bij de naleving te onderkennen (nu is het vaak de accountant die te laat in het proces de fouten identificeert)

Geen specifieke eisen AO/WNT. Wél eisen te stellen aan de STRUCTUUR van de organisatie.

Interne controles op bezoldiging en dan vooral bij onkostenvergoedingen of die belast of onbelast zijn. Moeten nu uitgaan van juiste fiscale behandeling, maar onkosten worden soms onder de noemer "WKR" als onbelast bestempeld en dat voelt soms als de makkelijke uitweg

Gedegen dossiervorming en validatie van bijzondere omstandigheden door externe expertise

Goede registratie en interne controle.

Toezicht door rvc en duidelijke vastlegging in administratie

Aan de algemene begrippen van IB (zoals functiescheidingen, etc.).

Daarnaast moet de opgestelde WNT verantwoording intern worden gereviewed en dient deze review te worden gedocumenteerd in een controleverslag.

Dat is een vrij eenvoudige vraag te beantwoorden voor elke accountant. In ieder geval dient er sprake te zijn van enige kennis van de WNT binnen de organisatie, een soort check bij in- en uitdiensttreding, betrouwbare salarisadministratie. Deze werkzaamheden passen binnen de overige werkzaamheden van de accountant.

Vastlegging besluitvorming in notulen, deugdelijke salarisadministratie (inclusief verlofuren registratie), deugdelijke WKR-administratie

Gaat niet op dit moment. De regelgeving is te complex voor degenen die het werk uitvoeren, lees meestal de controller en salarisadministratie.

De complexiteit is daarmee niet te bevatten in een proces met

Dienen beschreven te zijn. Belangrijk punten zijn verder:

- tijdig starten met het opstellen van de verantwoording
- aandacht voor betalingen buiten de salarisadministratie
- Vaststelling klasse-indeling en salaris opnemen in de P&C-cyclus
- Registratie van declaraties op persoonsniveau via HRM

Het begint met begrip van de klant (management, toezichthoudend orgaan) van de WNT.

er zijn vrijwel geen WNT-instellingen waar überhaupt sprake is van een goede ao/ib rond de WNT. wij steunen bij de controle nagenoeg nooit op ao/ib

Interne controle op de concept WNT verantwoording aan de hand van de gegevens uit de loon- en financiële administratie.

Toetsen van WNT compliance bij wijzigingen in bezoldigingsafspraken of in-/uitdiensttreding van topfunctionarissen

40. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

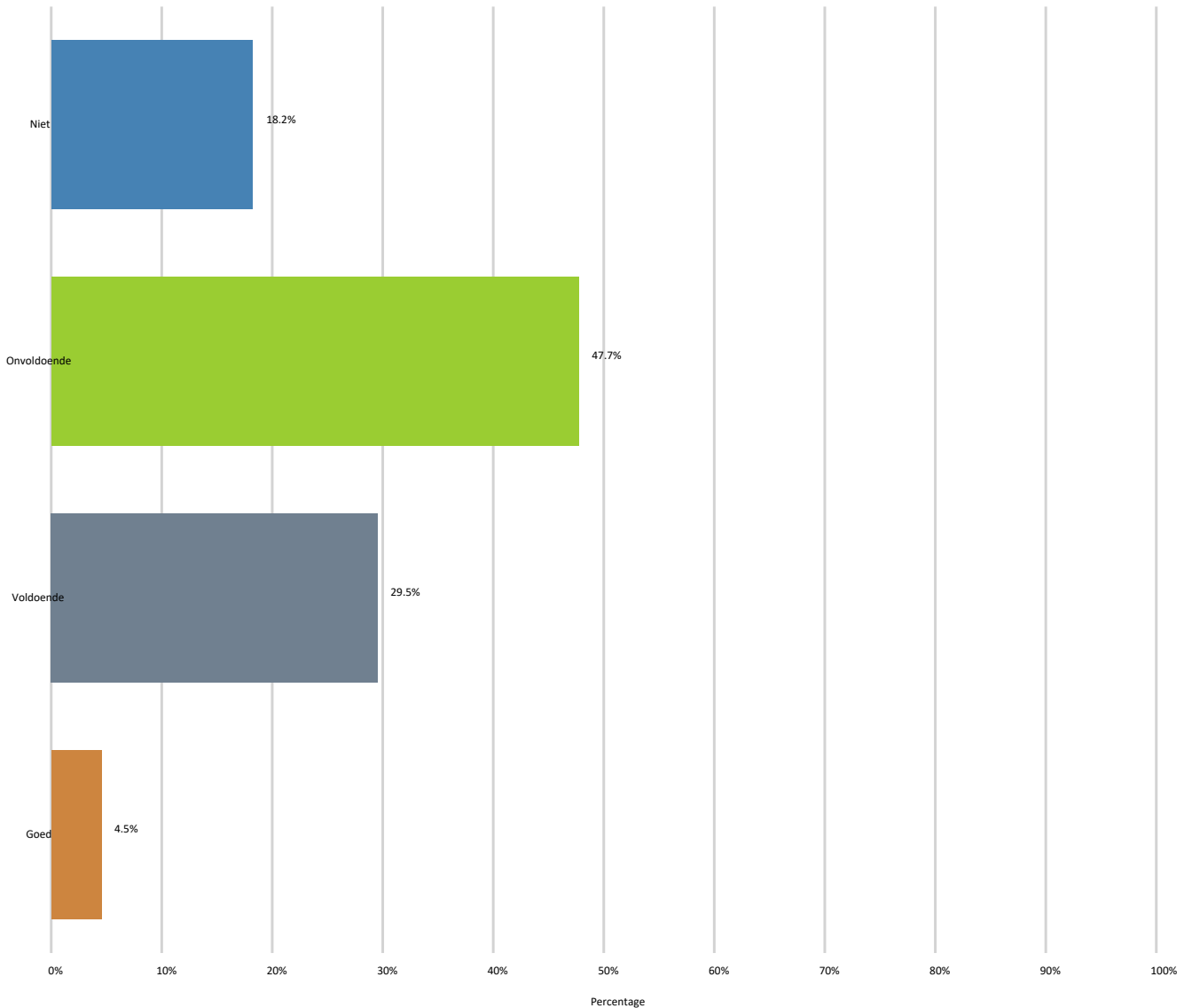
*(niet, onvoldoende, voldoende, goed)*

<b>Vraag</b>	<b>N</b>
Alle sectoren samen	44
Rijksoverheid	35
Decentrale overheid	44
Zorg	48
Onderwijs	40
Cultuur	37
Woningcorporaties	40
Overige sectoren	34



## 40a. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving? Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

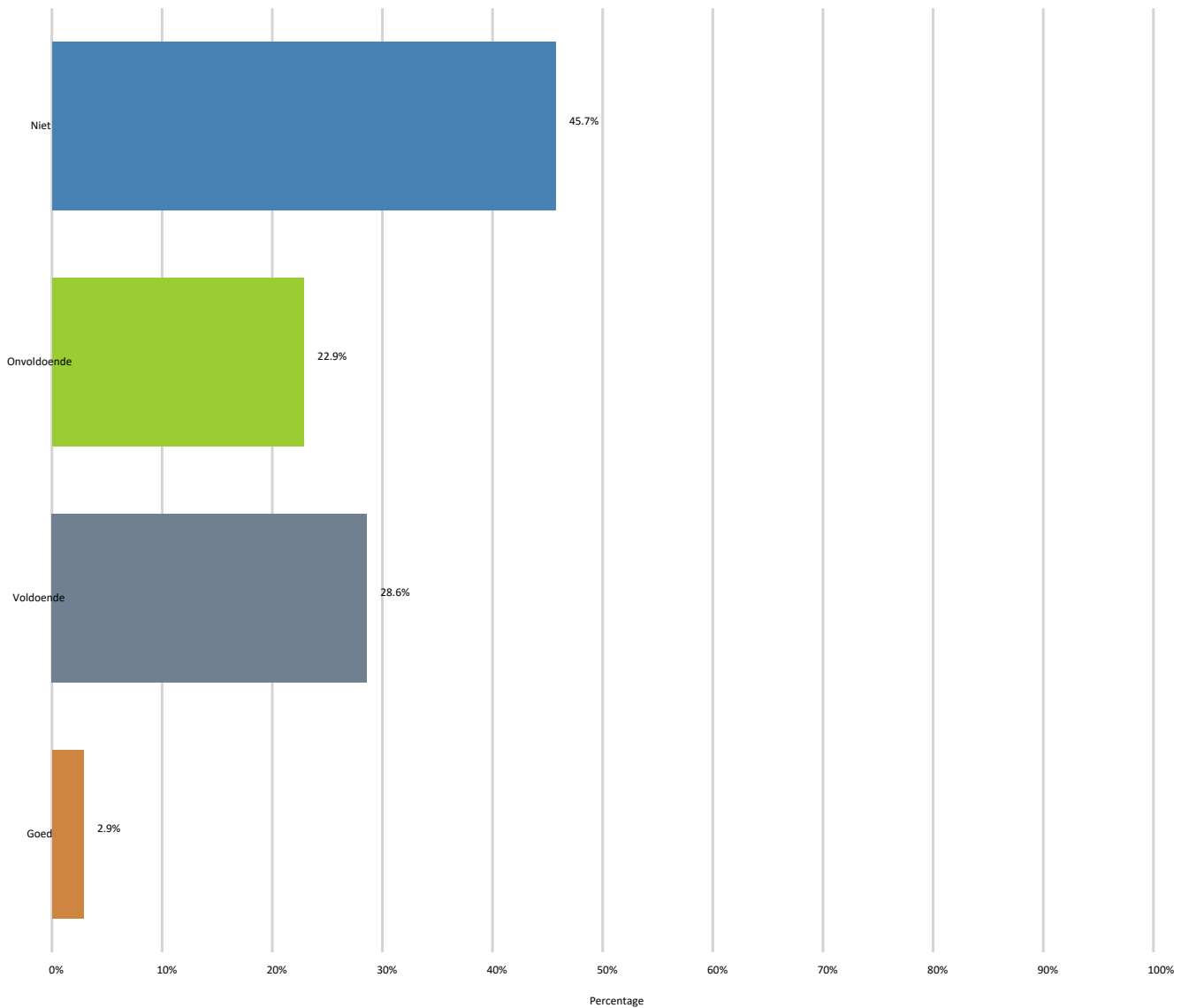
Alle sectoren samen



Naam	Percentage
Niet	18,2%
Onvoldoende	47,7%
Voldoende	29,5%
Goed	4,5%
N	44

## 40b. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

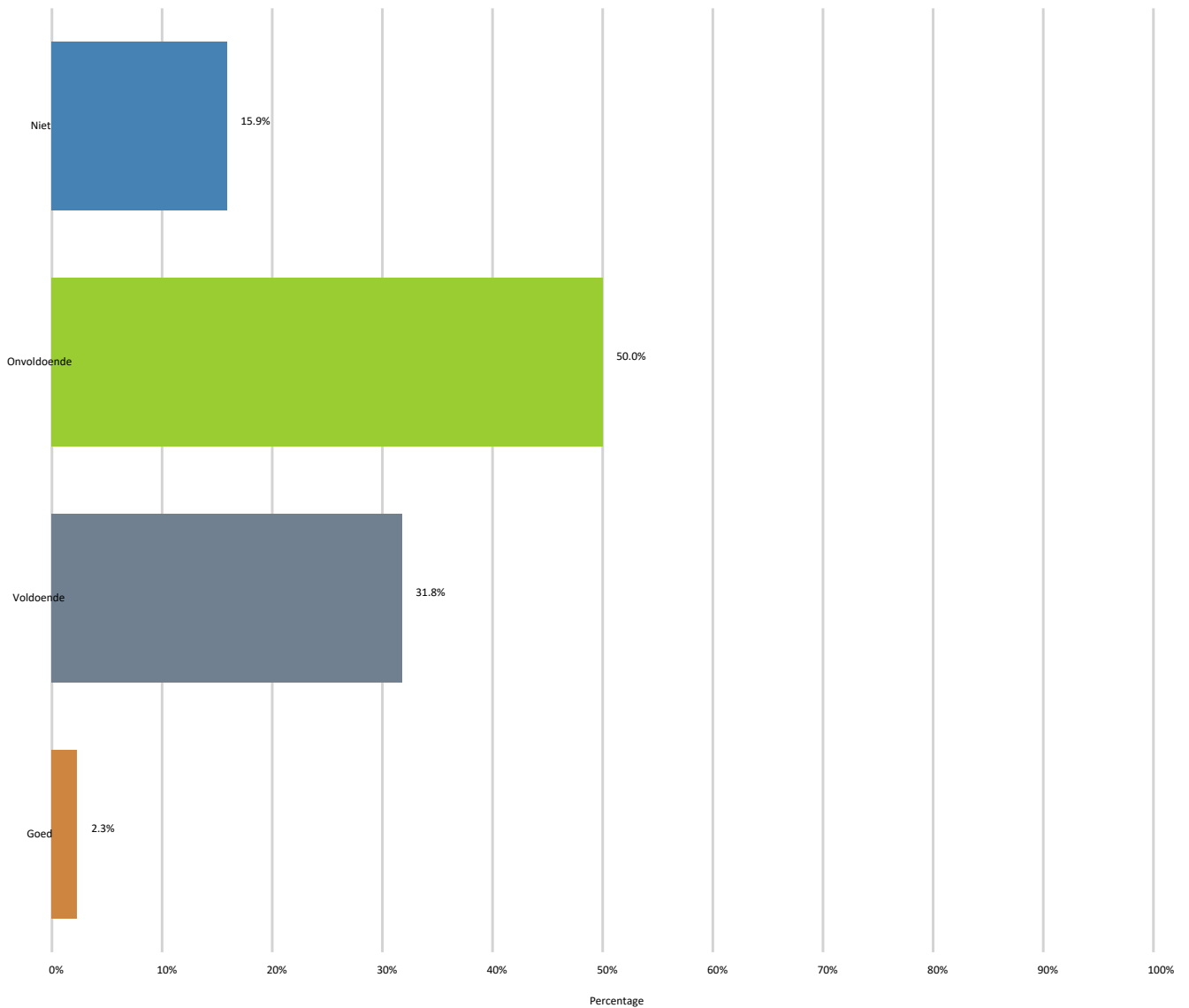
Rijksoverheid



Naam	Percentage
Niet	45,7%
Onvoldoende	22,9%
Voldoende	28,6%
Goed	2,9%
N	35

## 40c. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

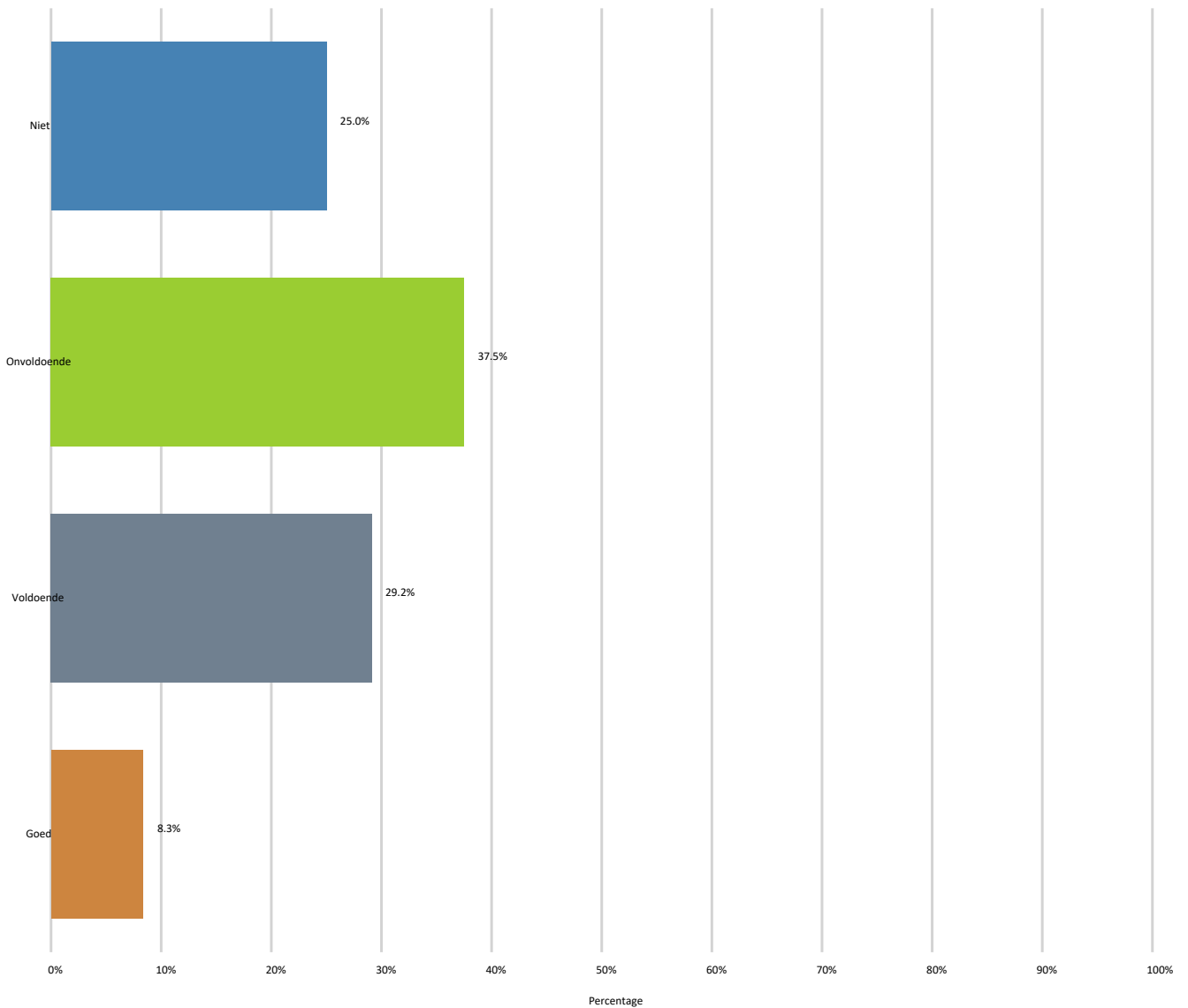
Decentrale overheid



Naam	Percentage
Niet	15,9%
Onvoldoende	50,0%
Voldoende	31,8%
Goed	2,3%
N	44

## 40d. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

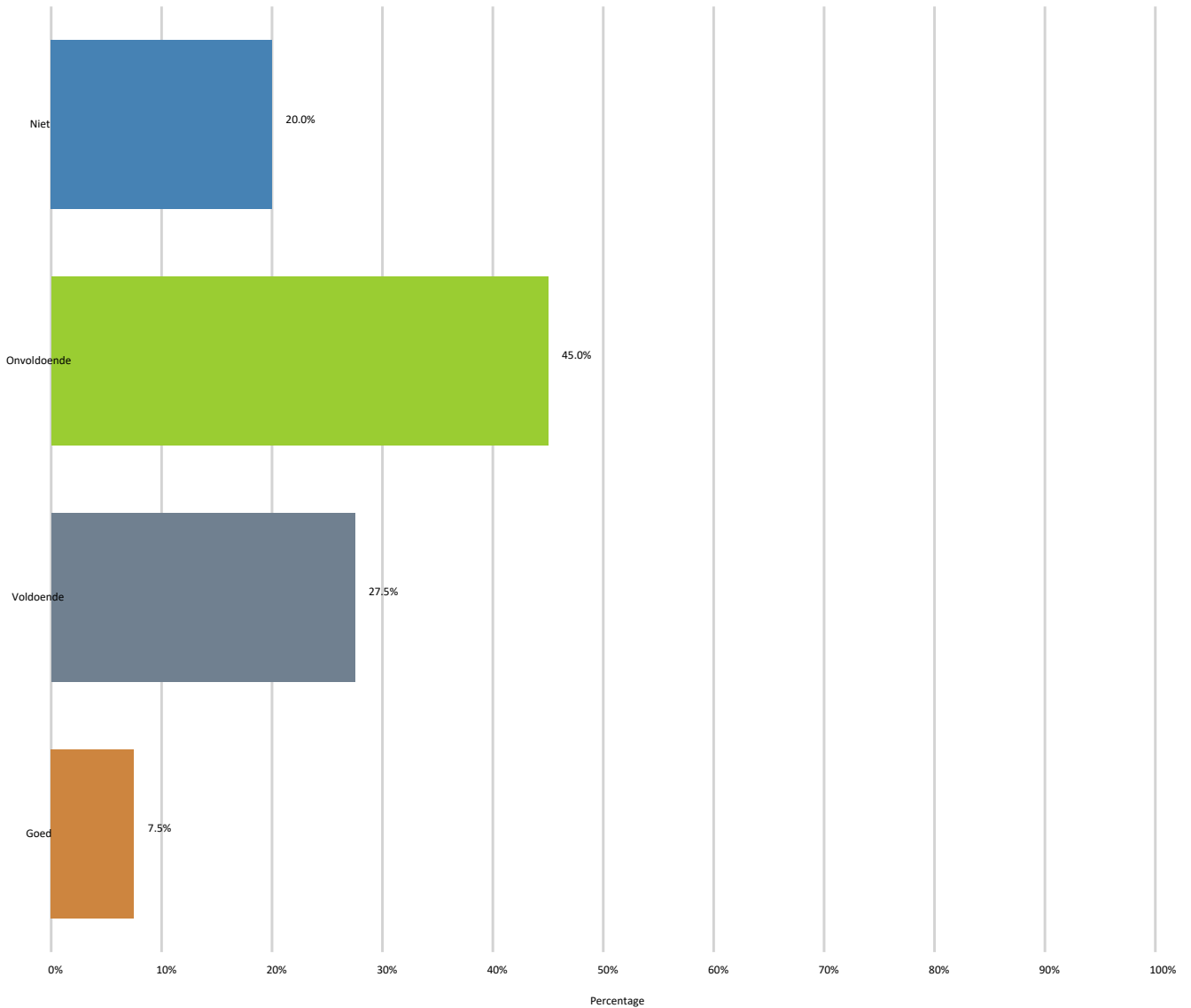
Zorg



Naam	Percentage
Niet	25,0%
Onvoldoende	37,5%
Voldoende	29,2%
Goed	8,3%
N	48

## 40e. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

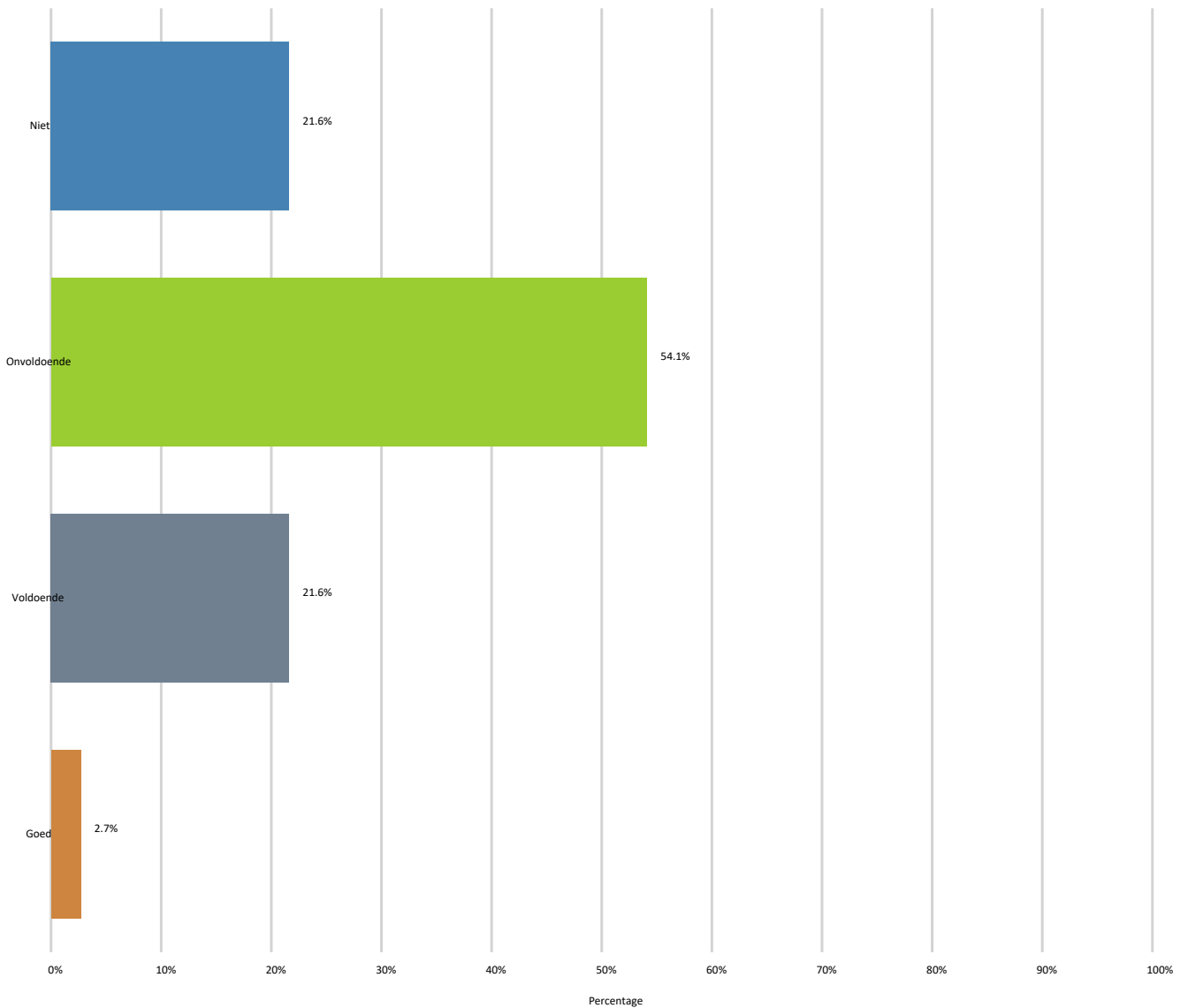
Onderwijs



Naam	Percentage
Niet	20,0%
Onvoldoende	45,0%
Voldoende	27,5%
Goed	7,5%
N	40

## 40f. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

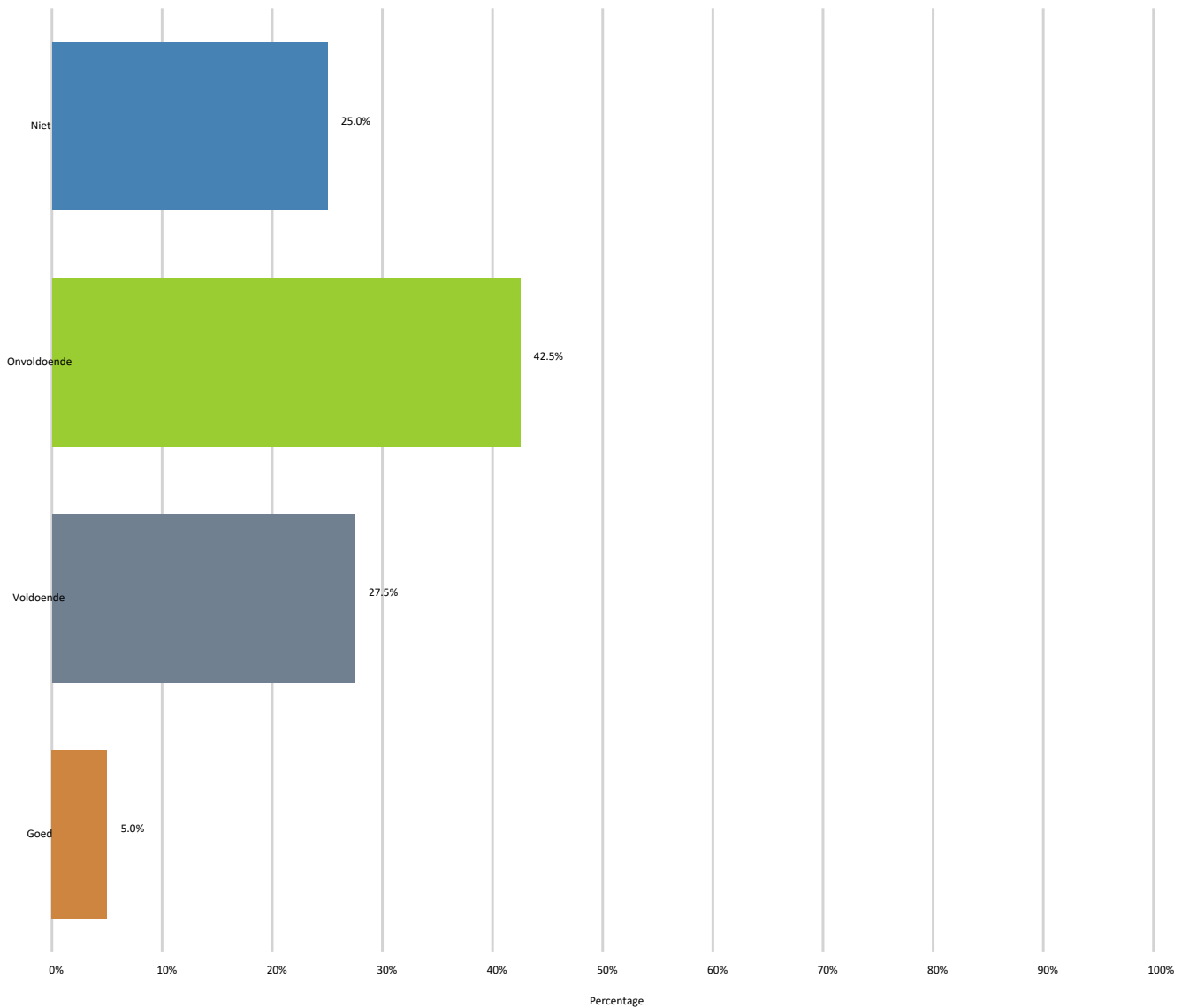
Cultuur



Naam	Percentage
Niet	21,6%
Onvoldoende	54,1%
Voldoende	21,6%
Goed	2,7%
N	37

## 40g. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

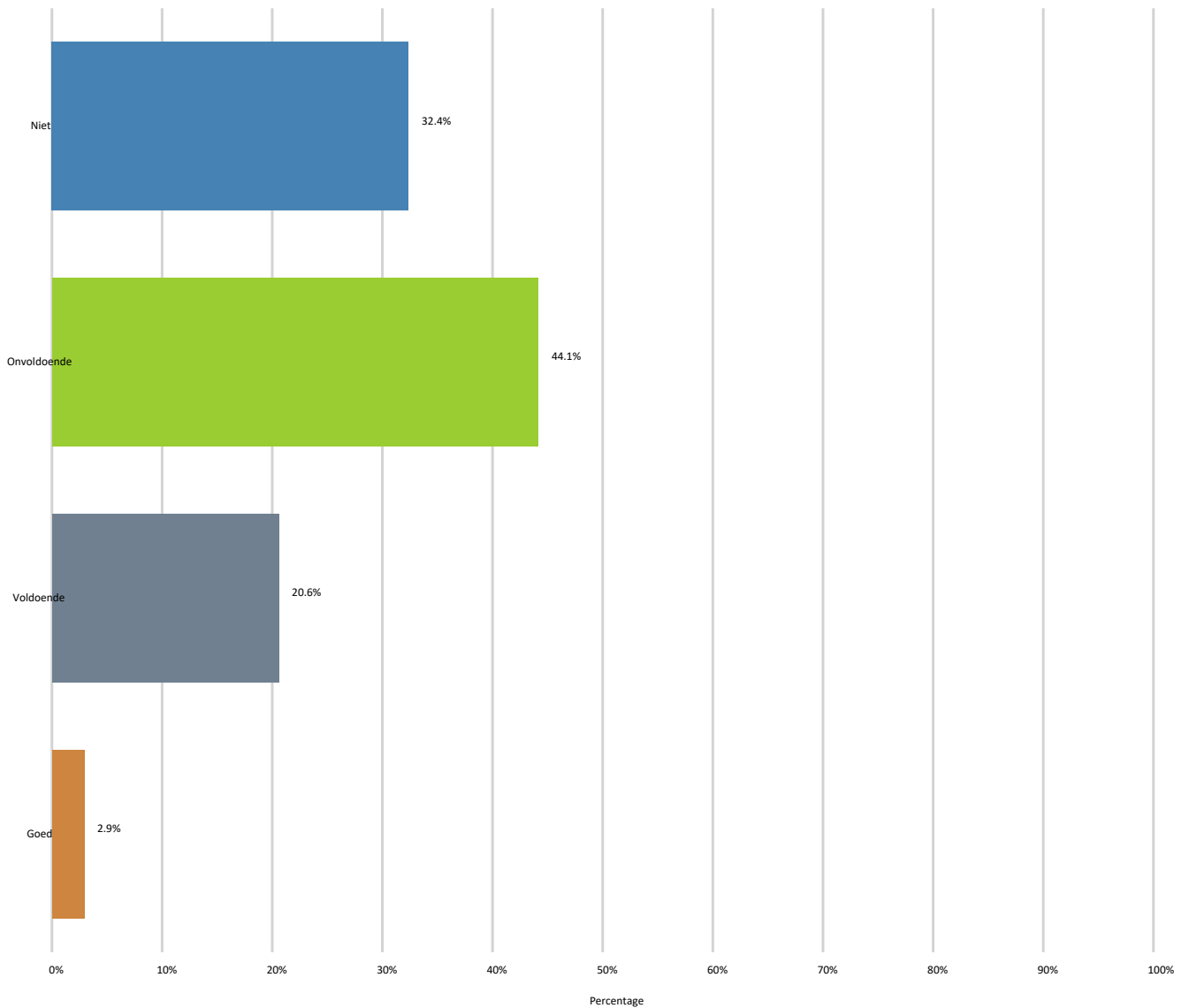
Woningcorporaties



Naam	Percentage
Niet	25,0%
Onvoldoende	42,5%
Voldoende	27,5%
Goed	5,0%
N	40

## 40h. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de organisatie met betrekking tot de kennis en ervaring van de WNT-regelgeving?

Overige sectoren



Naam	Percentage
Niet	32,4%
Onvoldoende	44,1%
Voldoende	20,6%
Goed	2,9%
N	34



## 41. Indien relevant, ziet u verschillen tussen de sectoren? Licht uw antwoord toe.

Kleine en middelgrote organisaties zijn vaak onvoldoende op de hoogte van de WNT.

Ook liggend 0-)) heb ik geen inzicht in de verschillen

Vooral gesubsidieerde instellingen die niet regulier onder een sector vallen, maar wel onder de WNT vinden de wetgeving erg lastig.

Bedoeld is neem ik aan bij de WNT-organisatie.

Geldt voor alle sectoren (in iedere sector zijn positieve en negatieve uitzonderingen).

Nvt

nvt

De verschillen liggen meer in de omvang en meestal dan het niveau van professionaliteit van de personeels- en financiële administratie.

-

nvt

Nee

Bij decentrale overheid wordt deze deskundigheid vaak gemist. Met name op onderdeel bezoldigingsbegrip en op moment dat met topfunctionaris een vaststellingsovereenkomst is gesloten.

Alleen zorg, geen opmerkingen hier.

Over het algemeen is WNT kennis bij de klant beperkt en wordt naar de accountant gekeken voor hulp hierbij.

Zie eerdere antwoorden. Niet = nvt

Instellingen hebben zelf onvoldoende kennis van de WNT en ervaren het als een probleem van de accountant. De accountant wordt gebeld voor iedere vergoeding en ieder bloemetje die ze aan een topfunctionaris willen geven. Accountant is vervolgens niet meer onpartijdig in zijn oordeel over de WNT (zelfcontrole).

Het is heel wisselend. Halen er vaak zaken uit, maar da zijn geen hele grote bedragen. Echter omdat bij WNT zo goed als alles telt is het wel elke keer diverse handelingen en inefficiencies.

NVT, geen zicht op andere sectoren

-

n.v.t.

Ik heb weinig zorg en onderwijs cliënten. maar die partijen zijn wel beter op de hoogte.

nee, ik zie geen verschillen. De wetgeving is echt te complex voor interne functionarissen.

nvt

--

NVT

Ik bedien alleen zorg instellingen.

Door de complexiteit is het voor instelling vrijwel onmogelijk de wet toereikend te beheersen

N.v.t.

Nvt

-

-

De kennis binnen lokale overheden is zéér laag. De hoogste aantal fouten in de verantwoordingen (niet onverschuldigde betalingen) treffen wij hier aan. Hier heerst toch meer een gevoel van 'we komen er toch nooit boven' en 'de accountant past het wel aan'.

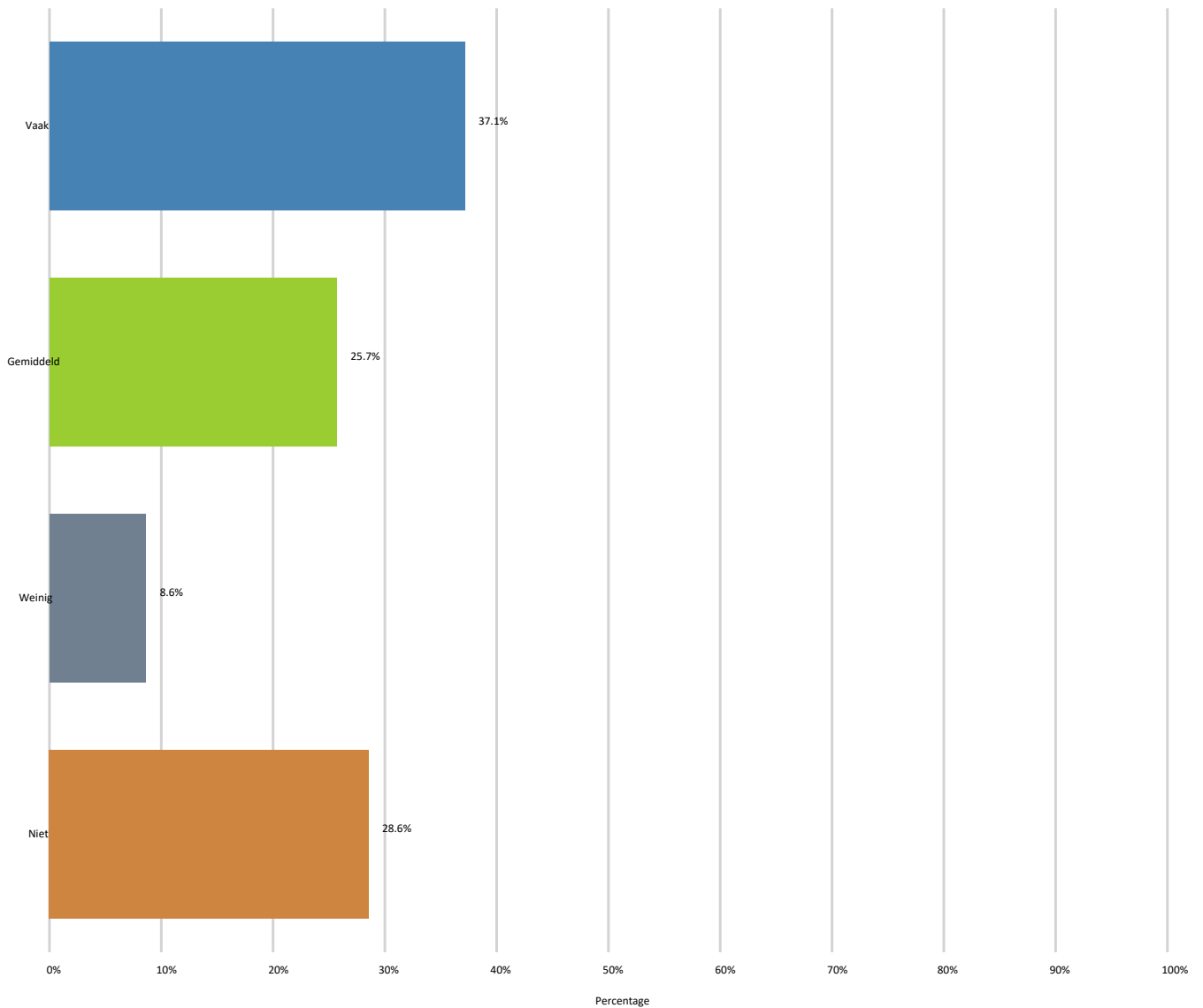
De grotere / professionelere instellingen hebben meer WNT-kennis. Vaak zijn dit zorginstellingen en woningcorporaties.

42. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

	<b>N</b>
<b>Alle sectoren samen</b>	35
<b>Rijksoverheid</b>	28
<b>Decentrale overheid</b>	39
<b>Zorg</b>	40
<b>Onderwijs</b>	32
<b>Cultuur</b>	33
<b>Woningcorporaties</b>	34
<b>Overige sectoren</b>	24

## 42a. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

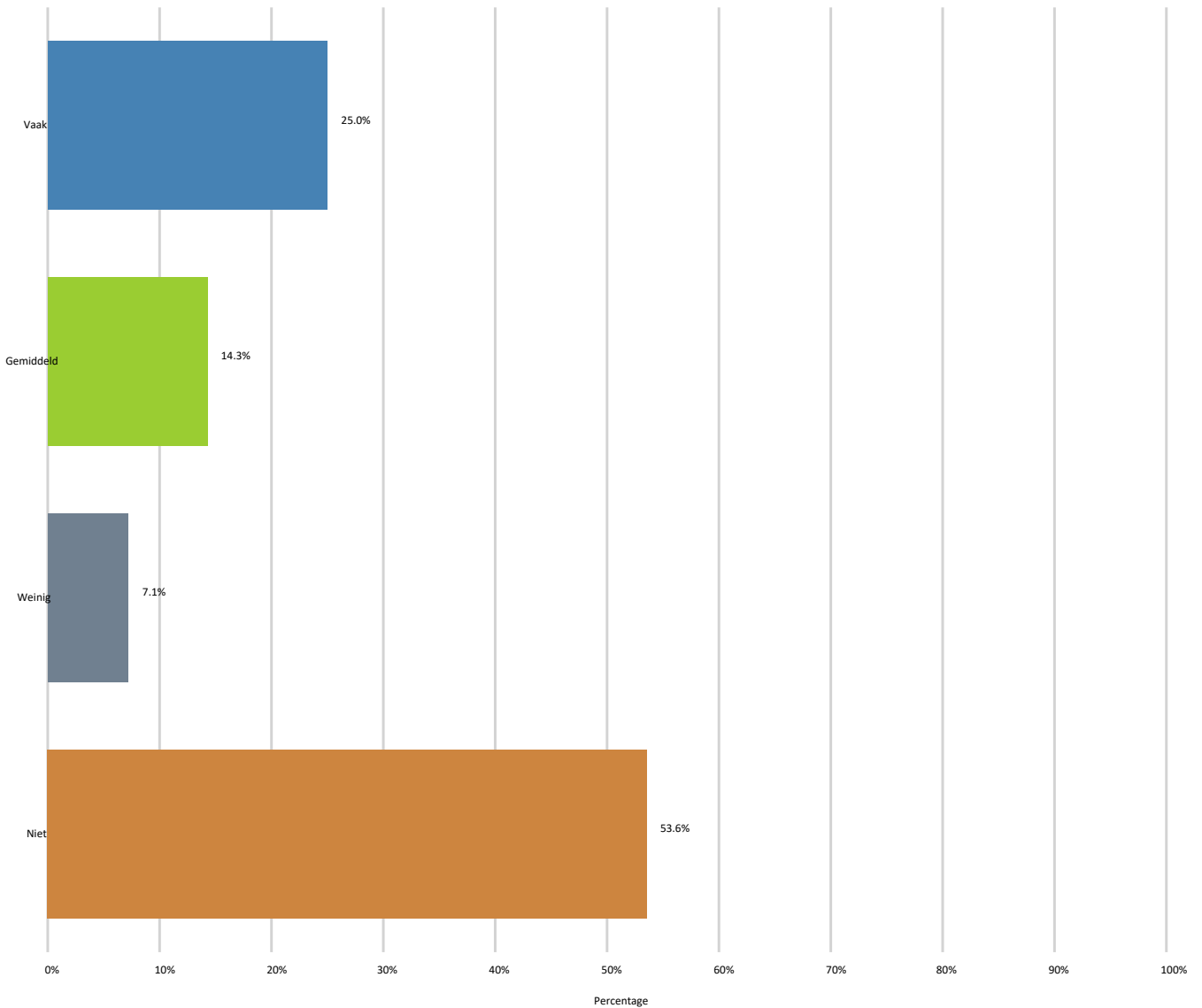
Alle sectoren samen



Naam	Percentage
Vaak	37,1%
Gemiddeld	25,7%
Weinig	8,6%
Niet	28,6%
N	35

## 42b. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

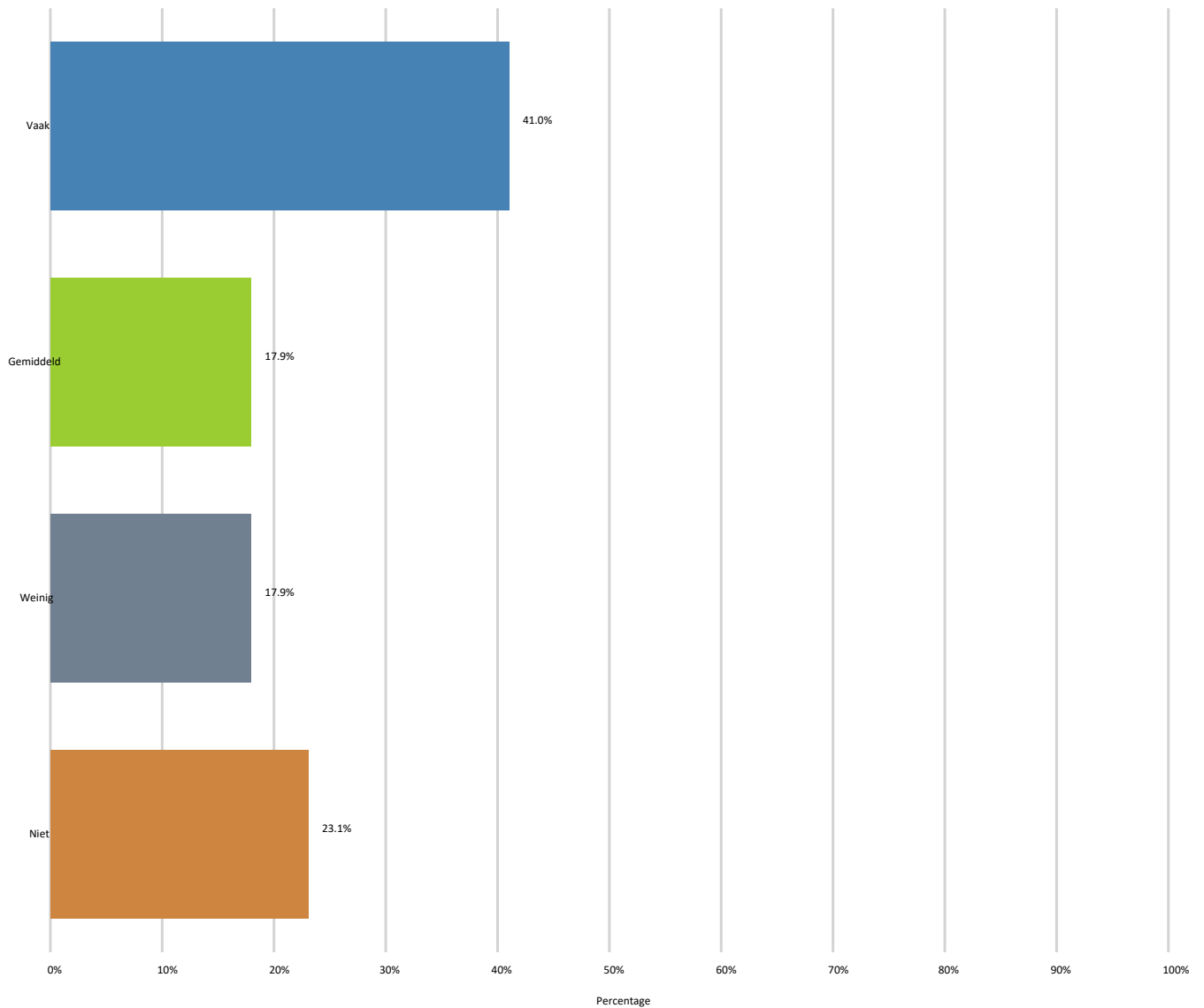
Rijksoverheid



Naam	Percentage
Vaak	25,0%
Gemiddeld	14,3%
Weinig	7,1%
Niet	53,6%
N	28

## 42c. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

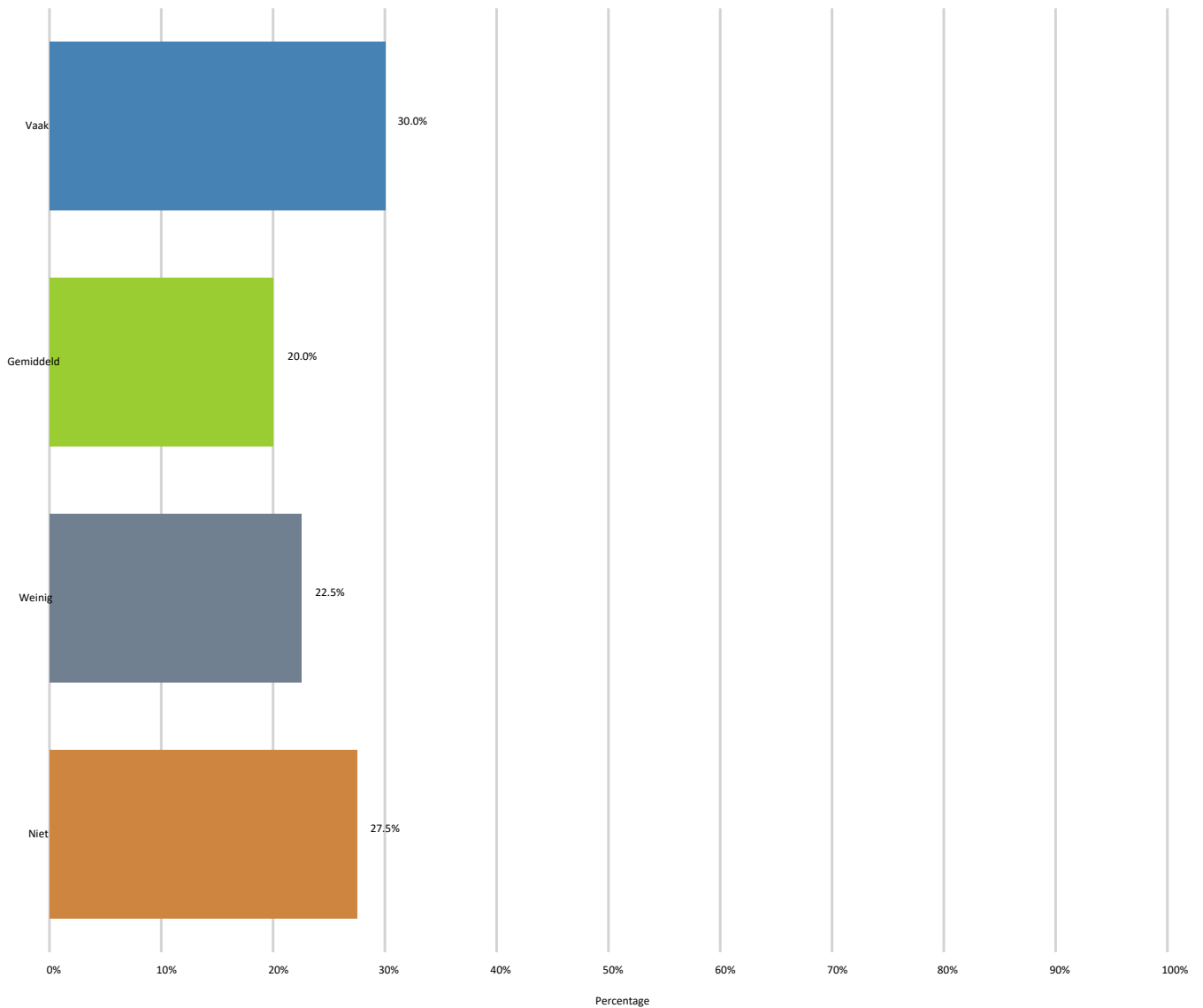
Decentrale overheid



Naam	Percentage
Vaak	41,0%
Gemiddeld	17,9%
Weinig	17,9%
Niet	23,1%
N	39

## 42d. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

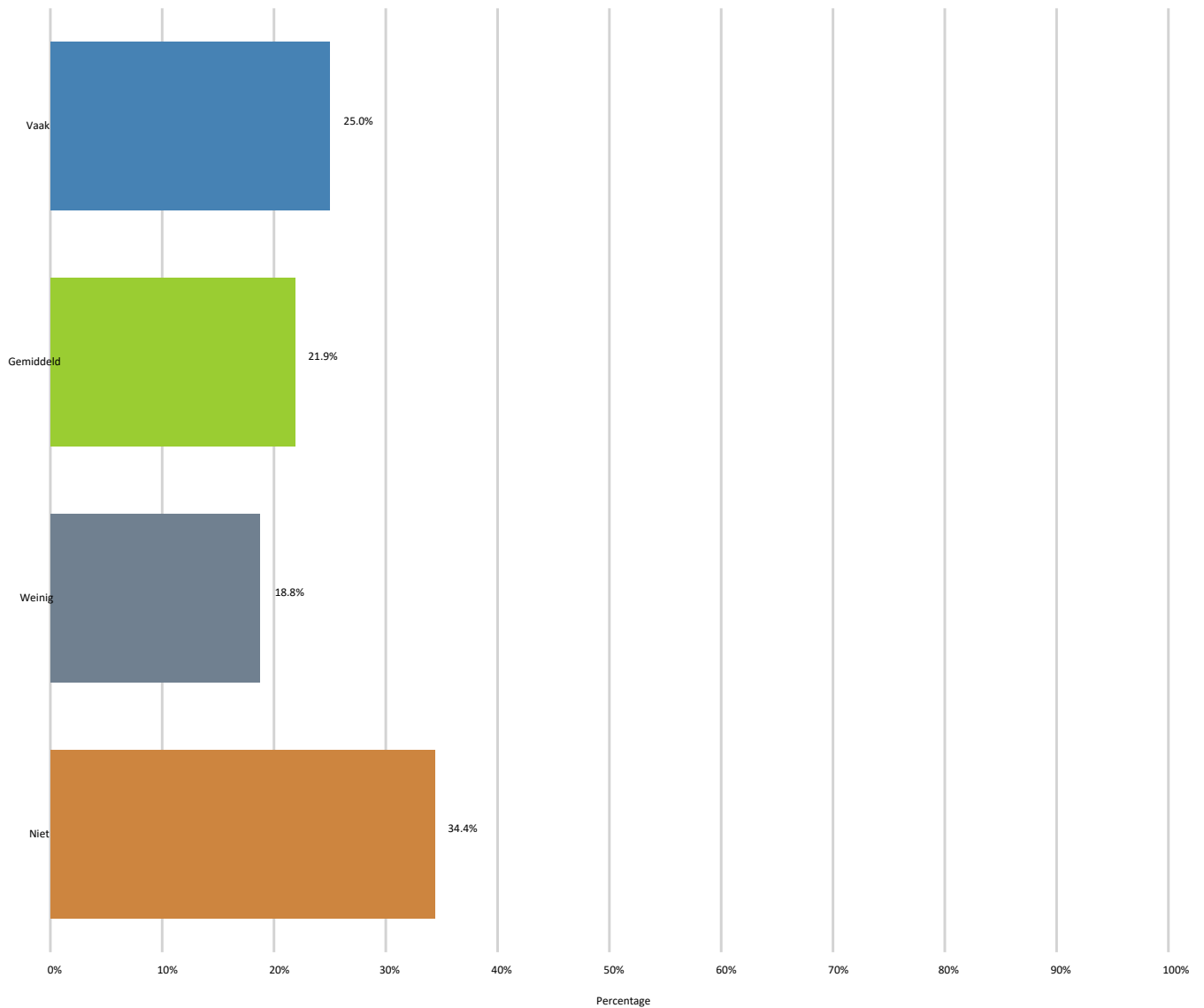
Zorg



Naam	Percentage
Vaak	30,0%
Gemiddeld	20,0%
Weinig	22,5%
Niet	27,5%
N	40

## 42e. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

Onderwijs

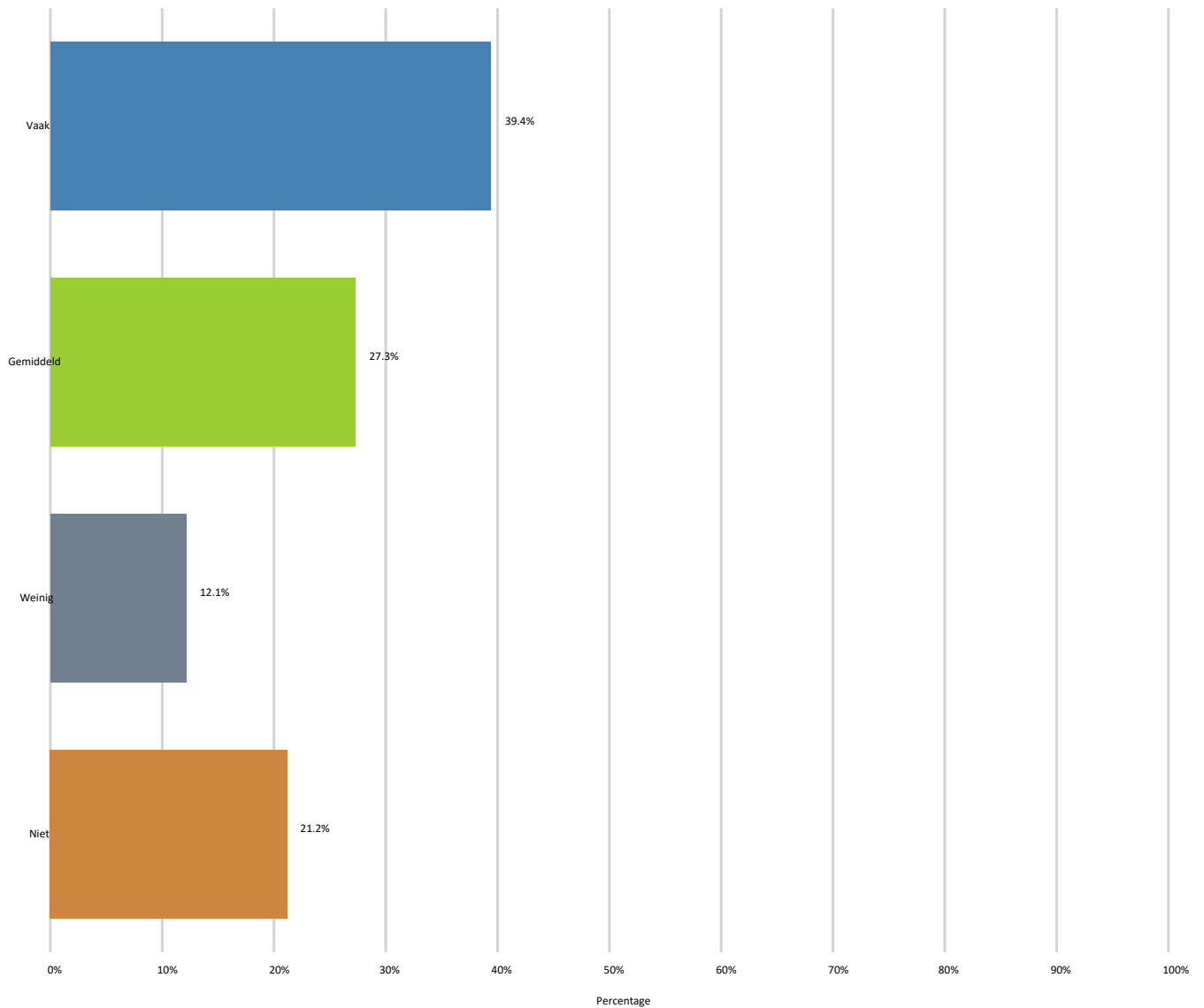


Naam	Percentage
Vaak	25,0%
Gemiddeld	21,9%
Weinig	18,8%
Niet	34,4%
N	32



## 42f. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

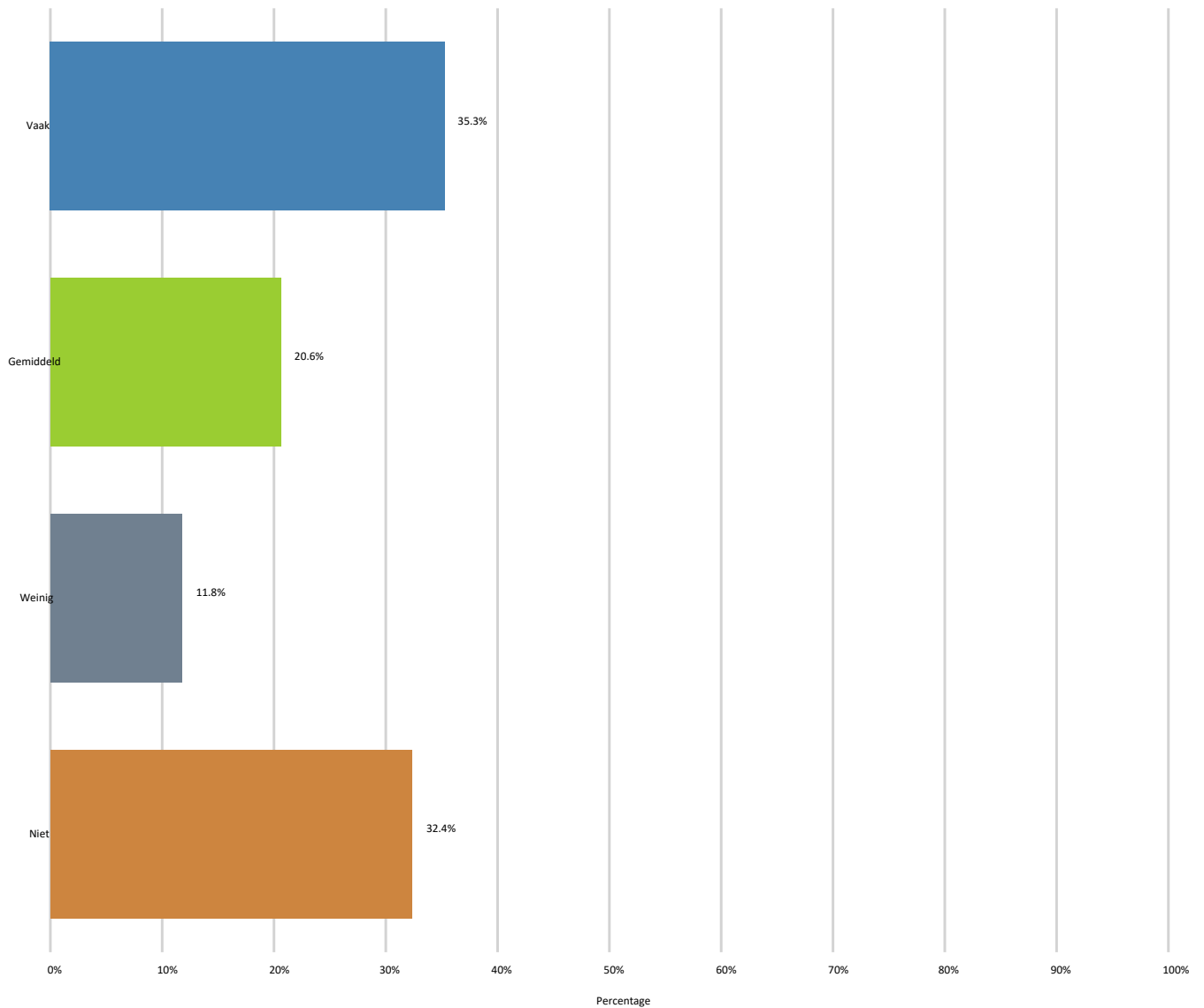
Cultuur



Naam	Percentage
Vaak	39,4%
Gemiddeld	27,3%
Weinig	12,1%
Niet	21,2%
N	33

## 42g. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

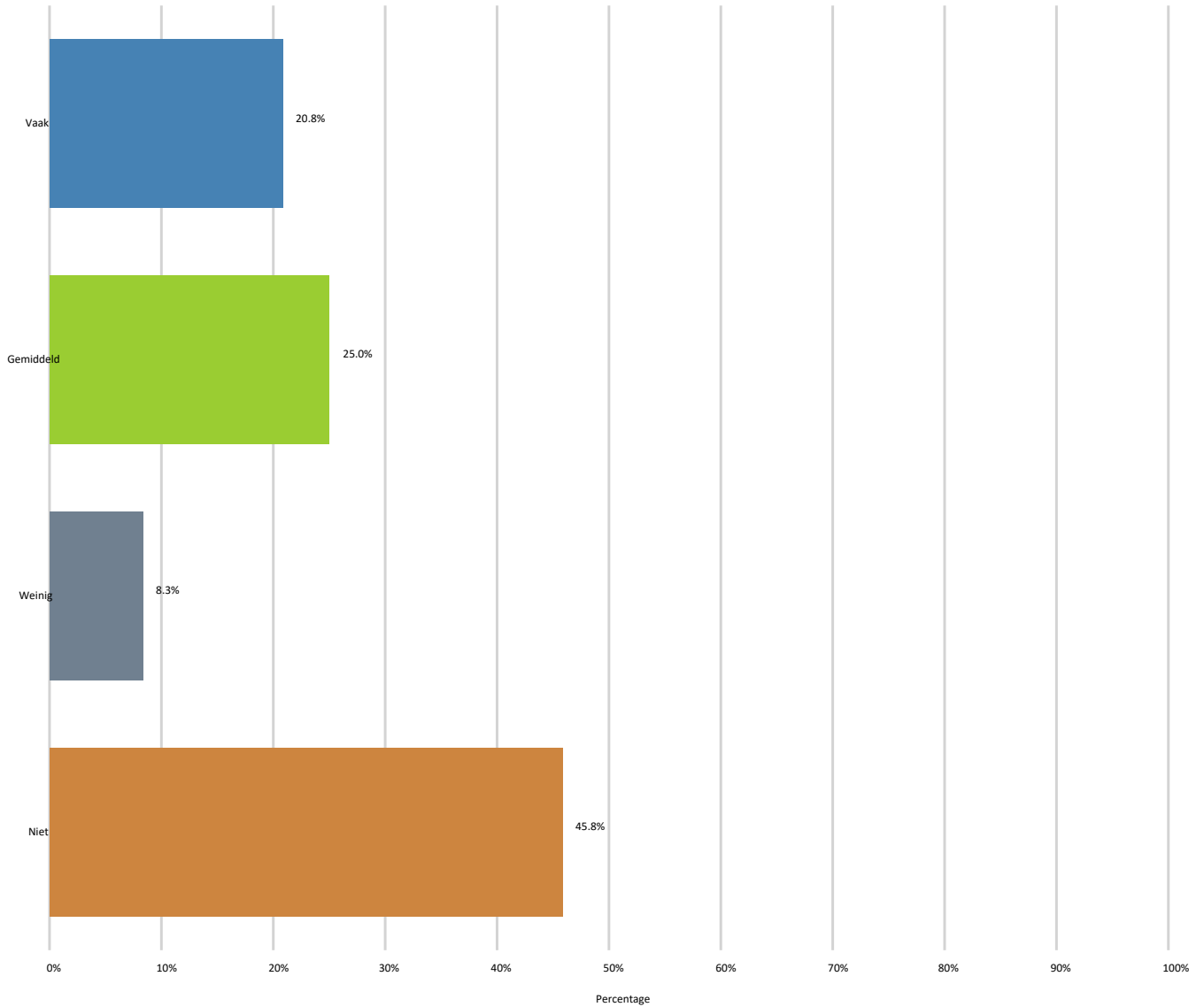
Woningcorporaties



Naam	Percentage
Vaak	35,3%
Gemiddeld	20,6%
Weinig	11,8%
Niet	32,4%
N	34

## 42h. Hoe vaak treft u als accountant een kwalitatieve mindere administratie aan, wat mogelijk leidt tot meer werkzaamheden?

Overige sectoren



Naam	Percentage
Vaak	20,8%
Gemiddeld	25,0%
Weinig	8,3%
Niet	45,8%
N	24

## 43. Indien relevant, ziet u verschillen tussen de sectoren? Licht uw antwoord toe.

Kleine en middelgrote organisaties zijn vaak onvoldoende op de hoogte van de WNT.

Geen controles uitgevoerd

zie antwoord hiervoor.

Weinig WNT instellingen leveren alle benodigde informatie voor de accountantscontrole in één keer goed en volledig op.

Weinig WNT instellingen leveren een eerste versie van de WNT-verantwoording op die na controle zonder wijzigingen akkoord kan worden bevonden.

Nvt

is cliëntgebonden.

In onderwijs zijn er veel kleine instellingen waarvoor de kennis van WNT en andere wetgeving een aandachtspunt is.

Bij de decentrale overheid is hier duidelijk te weinig aandacht voor

breed gezien, kwaliteit is niet goed/kan beter

Nee

Zie hierboven voor toelichting.

Alleen zorg.

wel bijvoorbeeld dat niet tijdig het uurtarief bij een interim topfunctionaris is bijgesteld, omdat klant zich hier niet bewust van is.

Niet = nvt.

Zie hiervoor.

NVT, ik controleer alleen decentrale overheden

nvt

n.v.t.

Geen

kanttekening: wanneer er helemaal geen bijzonderheden zijn en het niet de 1e-jaar controle is, is een medewerker personeelszaken vaak wel in staat om de WNT verantwoording goed op te stellen. Hij/zij maakt dan in sterke mate gebruik van de werkzaamheden/controle van voorgaand jaar.

nvt

--

kennis van de WNT is voer voor specialisten geworden.

nvt

Ik denk dat de algemene beheersing van de Loon en Salaris voldoende is - echter gezien de mate van detail voor een topfunctionaris geen enkele ao/ib volledige garantie geeft voor een juiste en volledige verantwoording.

Ik bedien alleen zorginstellingen.

Zie voorgaande toelichtingen

N.v.t.

Zie eerder of wkr bijvoorbeeld

Nvt

-

nee, voor wnt-instellingen is het een activiteit die eenmaal per jaar wordt uitgevoerd waardoor het kennisniveau vaak gemiddeld is.

## 44. Wij zien dat in niet alle gevallen de administratie toerikend is voor een juiste en volledige WNT-verantwoording. Wat zijn volgens u oplossingen/mogelijkheden hiervoor?

Kleine rechtspersonen zijn vaak onvoldoende in staat dit op orde te brengen. Oplossingen zijn er niet direct.

Zonder toelichting op de vraagstelling (wat is er dan geconstateerd niet toereikend?) is concrete beantwoording ook niet mogelijk.

Betere guidance voor de opsteller.

Handboek WNT. Systematischer inrichten vragen en antwoorden. Voor instellingen met meer voorbeelden en in eenvoudiger taal werken.

Vereenvoudigen en trainen

Kennis en toewijding verbeteren.

Vereenvoudigen van de WNT-regelgeving zodat er minder aanleiding is tot discussie/interpretatie.

Vergroten van de betrokkenheid en bewustwording van bestuur en toezichthouders bij de wet- en regelgeving rondom WNT.

Verminderen van de verschillende en de frequent wijzigende uitingen van de helpdesk WNT van het ministerie van BZK en het voorkomen van andere interpretatie van de geldende WNT-regelgeving die (ogenschijnlijk) resulteert in een aanpassing van de wet en regelgeving, terwijl communicatie door middel van FAQ daartoe niet geschikt/gepast is.

Gelukkig ben ik dat nog niet tegengekomen.

Die zijn voordehand liggend en zitten in algemene basisprincipes als het hebben van een adequate procedure, borgen van voldoende kennis en het hebben van een interne controleslag op administratie en verantwoording.

Geen oplossing voor. De regelgeving is dermate specifiek waardoor de instelling maar 1x per jaar hiermee te maken heeft en zodoende ook geen expertise kan opbouwen.

Kennis van de WNT bij de klant en de actering hierop

Verplichte outsourcing

Eenzijds richtlijnen stellen t.a.v. de documentatie die per topfunctionaris aanwezig moet zijn en anderzijds door richtlijnen/guidance te geven hoe het bezoldigingsbegrip bepaald moet worden. Welke codes uit de salarisadministratie moeten worden opgenomen.

Je kunt je afvragen of deze diepgang is vereist voor het doel. Accepteer dat het niet 100% perfect is. Sluit aan op loonbegrip en laat het daarbij.

Wellicht is de administratie niet toereikend (i.p.v. toerikend).

Meestal is dit prima op te lossen, zeker als er een beperkt aantal topfunctionarissen zijn.

Eenvoudigere regelgeving

Juistheid is wel te doen, volledigheid is bijna nergens mogelijk, er kan immers worden samengespannen. Een oplossing zou zijn werken met een vast salaris per topfunctionaris afhankelijk van omvang van de instelling, zonder overige vergoedingen en declaraties. ( ondenkbaar). Da resteert nog wel: dat in theorie bijvoorbeeld facturen via het inkoopproces en via een BV van de partner lopen, of zien wij dat de bevoegdheid tot het doen van handmatige betalingen nog bij bestuurders ligt. Ook zien wij dat vanwege het bestaan van super user rechten in een organisatie in theorie functiescheidingen kunnen worden overruled. Naast het gebruik van hard controls is het gebruik van soft controls noodzakelijk dit om een klant te kennen en zijn beweegredenen voor het risico voor eventueel niet naleven van de wnt norm. Een duidelijke handleiding maken voor WNT instellingen. En de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen van de instelling de toezichthoudende rol geven (daar hoort deze rol).

geen

Vereenvoudigen. Minder detailregels uitvaardigen.

WNT controle focussen op overschrijden van maximum bezoldiging ipv juistheid op regelniveau bij niet overschrijding

Bij salarisverwerkers standaard de WNT-componenten verplicht inzichtelijk te laten maken in de verzamelloonstaat

P.S. toereikend is met 'ei' i.p.v. 'ij'.

Meer voorlichting voor instellingen en benadrukking belang en verantwoordelijkheden.

Bezoldigingsbegrip en maximum één op één laten aansluiten op de fiscale regelgeving. De kennis van fiscale regelgeving is wel op orde.

Een voorbeeld of beschikbaar template hoe dit in te richten. WNT instellingen weten dit vaak niet zelf.

Ik zie niet zoveel realistische mogelijkheden aan de kant van de instellingen zelf. De wetgeving is dermate complex gemaakt dat het bijna niet mogelijk is voor interne functionarissen om zelfstandig de vakkennis op peil te houden. In de praktijk wordt dit gecompenseerd door uitgebreide controles van accountants met de inzet van experts. Deze experts zijn hiervoor opgeleid en verrichten meerdere WNT-controles per jaar waardoor de kennis en ervaring wel geborgd is.

Bij klein organisaties is de kennis vaak niet aanwezig.

nvt

1. Eenduidigheid in regelgeving en verantwoordingsformat.
2. Controle door accountantskantoren die aantoonbaar track record hebben op het vlak van de WNT-controles.
3. Strikte toepassing van de regels door accountants; daar waar nodig altijd corrigeren.

eenvoudiger maken van de regels.

meer aandacht vragen en belang aangeven in de organisatie , nu vaak iets wat bij het opmaken van de jkr naar voren komt

Duidelijkere communicatie over de regelgeving en binnen de zorg bijvoorbeeld zorgen dat WNT-format tijdig bekend is zodat deze al gedurende het jaar bekend is en de administratie daarop aangepast kan worden.

Dit kost zich deels op in de tijd, als de overgangsregelingen eruit lopen. Belangrijk is dat instellingen zelf leren complexere situaties te identificeren en hier juiste expertise in te huren

Weet ik niet; ik zie eerder ontoereikendheden in de structuur (en in dat soort gevallen neem ik de opdracht niet aan).

Nu antwoord ik op het begrip "toereikend" en niet op "toerijkend" in de vraagstelling, wat volgens mij een spellingsfout is óf een begrip dat ik niet ken.

Trouwens wel een prachtige woordspeling in dit verband :-)

Met name de declaraties en andere dan standaard bezoldiging (bijvoorbeeld paww premie) gaan sneller fout. Daar duidelijkere kaders voor geven

Eenvoud definities. Met name bepaling bezolding en bijzondere zaken als uitdiensttreding etc.

Meer duidelijkheid aan de voorkant.

-

Zie eerder commentaar

toereikend i.p.v. toerijkend !!

Meer duiding voor de praktijk over hoe de AO/IB ingericht kan/moet worden.