

Salaris Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als lezer van Salaris Rendement bent u altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht en loonadministratie. Zo behaalt uw onderneming het hoogste rendement.

Salaris Rendement biedt u:

- praktische artikelen over nieuwe wet- en regelgeving, vol tips voor de praktijk;
- al het relevante nieuws voor u als salarisprofessional;
- verdieping en jurisprudentie over actuele onderwerpen;
- antwoorden op veelgestelde vragen;
- handige stappenplannen;
- gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op het gebied van salarisadministratie;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/salarisblad

Werkgeversorganisaties focussen op ontwikkeling

Volgens werkgeversorganisaties MKB-Nederland, AWWN en VNO-NCW kunt u beter niet de lonen van werknemers zomaar verhogen, maar in plaats daarvan inzetten op persoonlijke ontwikkeling. De werk-privébalans van de werknemer moet daarnaast bovenaan staan in de cao's of arbeidsvoorwaardenreglementen. Dat staat in hun nieuwe arbeidsvoorwaardennota 'Waardevol werkgeven', die u kunt vinden op mkb.nl.

Klimaatproblemen

De werkgeversorganisaties vinden de door vakbond FNV voorgestelde

loonsverhoging van 5% een eenzijdige benadering. Werkgevers krijgen volgens hen in 2020 te maken met twee tegengestelde ontwikkelingen. Enerzijds nemen de onzekerheid en tegenwind toe door onder meer afnemende economische groei en extra personeelskosten als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Anderzijds hebben organisaties nog steeds personeelstekorten.

! Wordt u betrokken bij onderhandelingen, houd dan in gedachte dat niet alleen een hoger loon voor werknemers waardevol is.

Dit is het eerste deel van een serie artikelen over pensioen. In dit artikel komt de basis aan bod. In de volgende delen volgt de verdieping.

Pensioen: de basis op orde

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers. Zij willen hun oude dag immers graag comfortabel doorbrengen zonder zich al te veel zorgen te maken over geld. Naast de AOW is het pensioen via de werkgever de tweede tak van de oudedagsvoorziening van werknemers, maar ook bij arbeidsongeschiktheid of overlijden kan pensioen om de hoek komen kijken.

Het pensioen via de werkgever vult de minimale wettelijke inkomensvoorzieningen aan. Een pensioenuitkering krijgt de werknemer na zijn actieve arbeidsperiode (ouderdomspensioen), bij arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeschiktheidspensioen en/of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) of na een overlijden (nabestaandenpensioen). Privé kunnen werknemers zelf nog aanvullende voorzieningen treffen, zoals een lijfrente of een bankspaarrekening die specifiek voor de oude dag is bedoeld.

Omkeerregel

Voor pensioenaanspraken geldt een bijzondere fiscale regel: de zogenoemde omkeerregel. Dat betekent dat de werknemer pas inkomstenbelasting – en loonbelasting als voorloper daarop – over zijn pensioen gaat betalen op het moment dat hij die uitkering ontvangt. Daarnaast blijft de waarde van het pensioenkapitaal in de tussenliggende periode vrijgesteld van vermogensrendementsheffing. De overheid wil op deze manier pensioenopbouw stimuleren ter bestrijding van armoede op latere leeftijd. Toch worden er grenzen gesteld aan de pensioenopbouw en belastinguitstel. Bijvoorbeeld door de pensioengrondslag te maximeren.

Pensioengrondslag

Eerst moet u het pensioengevend loon vaststellen. Dit bestaat meestal uit de vaste loonbestanddelen zoals het brutoloon inclusief vakantiebijslag. Het pensioengevend loon verminderd met een bedrag waarbij rekening wordt



Met onderwerpen zoals:

- Total rewards strategie
- Salarisbeleid
- Prestatiebeloning
- Benefits
- HR analytics

Masterclass Compensation & Benefits

Focus Orange biedt een complete Masterclass aan verdeeld over verschillende modules, die alle facetten van het vak Compensation & Benefits belicht. Deze Masterclass geeft uitleg en verdieping voor iedereen die werkzaam is in C&B of iedereen die zijn inzichten wilt verbreden.

De Masterclass is gericht op vragen, maar vooral op C&B oplossingen die je direct kunt toepassen binnen jouw bedrijf. De modules worden gepresenteerd door verschillende experts op verschillende deelgebieden. Natuurlijk is het ook mogelijk om - afhankelijk van de persoonlijke behoefte - te kiezen voor het volgen van één of enkele modules in plaats van het gehele programma.

Schrijf je nu in via onze website!

19 & 20 Maart | 3 April | 15 Mei 2020
House of Watt | James Wattstraat 73 | Amsterdam

Focus Orange
De optimale investering in mensen

Focus Orange | James Wattstraat 77K, 1097 DL | Amsterdam | 020 240 2510 | www.focusorange.com/masterclass-cb/



gehouden met de toekomstige AOW-uitkering (de zogenoemde AOW-franchise). De uitkomst is de pensioengrondslag. Het maximaal pensioengevend loon bedraagt voor 2020 € 110.111 bruto per jaar. De minimale AOW-franchise is € 14.167 bij een maximaal opbouwpercentage. De maximale pensioengrondslag, het maximale inkomen waarover pensioen kan worden opgebouwd, is dus: € 110.111 - € 14.167 = € 95.944.

Totstandkoming

Een verplicht werknemerspensioen kan alleen tot stand komen als er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ook kunt u als werkgever vrijwillig een pensioenovereenkomst aanbieden. Of u de inhoud van die overeenkomst zelf mag bepalen, hangt van verschillende factoren af. Een pensioenovereenkomst komt vaak al van rechtswege tot stand: door onder meer de aard van de werkzaamheden, de omzet van uw organisatie of de van toepassing zijnde cao kan er sprake zijn van een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds. Dan valt er niets te kiezen: een representatieve vertegenwoordiging van sociale partners in de bedrijfstak heeft dan namelijk al om een verplichtstelling gevraagd, waarna de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die bevestigd heeft.

Vrijheid

Valt uw organisatie niet onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, dan heeft u in principe de vrijheid om zelf wel of niet een pensioen voor uw werknemers te regelen. De wet biedt u op dat moment de ruimte zelf de kwaliteit van de pensioenregeling te bepalen. Het beschikbare budget is dan van grote invloed: dat bepaalt hoe de regeling eruit kan komen te zien en met welke grenzen u rekening moet houden. Daarnaast heeft de ondernemingsraad (OR) dan instemmingsrecht. De personeelsvertegenwoordiging (PVT) heeft recht op overleg met de bestuurder.

Dirk-Jan Plate, onafhankelijk specialist voor (afwijkende) pensioenvraagstukken, email: info@pensioenlogica.nl, tel: 06 53 655 775

Na de basis volgt de verdieping

In dit artikel vindt u in een heel kleine notendop de basis van pensioenregelingen. In de volgende edities van Salaris Rendement wordt deze basis verder uitgewerkt. U vindt in de komende artikelen informatie over:

- de totstandkoming van pensioenovereenkomsten, de werkingssfeer en de verschillende pensioenuitvoerders;
- pensioenkarakters en de kwaliteit van de pensioenregeling;
- informatieverplichtingen: wat moet u als werkgever aan pensioencommunicatie doen?

PENSIOEN PENSIOENFONDSEN

Gemiddelde dekkingsgraad

De Pensioenthermometer meldt de volgende dekkingsgraden voor het gemiddelde Nederlandse pensioenfonds. De Nederlandsche Bank schrijft de minimale dekkingsgraad voor. Op dit moment staat de minimale dekkingsgraad op 104,3%. Zie voor actuele cijfers ook rendement.nl/salaristools.

Dekkingsgraad	2016	2017	2018	2019
Januari	97%	103%	111%	106%
Februari	94%	104%	110%	108%
Maart	96%	104%	108%	106%
April	97%	105%	110%	107%
Mei	97%	105%	111%	104%
Juni	97%	105%	111%	104%
Juli	97%	107%	111%	102%
Augustus	98%	106%	111%	98%
September	97%	108%	112%	101%
Oktober	99%	109%	107%	101%
November	101%	109%	107%	102%
December	102%	108%	108%	103%

LOONZAKEN CAO-LONEN

Loonindexcijfers

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) meldt de volgende indexen voor de ontwikkeling van cao-lonen. Het gaat om de cao-lonen van alle sectoren samen, exclusief bijzondere beloningen. U vindt de cijfers ook via rendement.nl/salaristools.

Index (2010 = 100)	2016	2017	2018	2019
Januari	107,0	108,6	110,3	112,8
Februari	107,0	108,6	110,4	113,0
Maart	107,1	108,6	110,4	113,0
April	107,2	108,7	110,5	113,2
Mei	107,3	108,7	110,6	113,3
Juni	107,3	108,8	110,7	113,5
Juli	107,9	109,3	111,4	114,3
Augustus	107,9	109,5	111,6	114,4
September	108,0	109,5	111,8	114,5
Oktober	108,0	109,6	112,0	114,8
November	108,0	109,6	112,1	114,9
December	108,0	109,6	112,1	115,2
Jaargemiddelde	107,6	109,1	111,1	113,9