



Pensioengevend loon uit de loonaangifte keten

Analyse

April, 2022

In opdracht van: De Pensioenfederatie

Deloitte Belastingadviseurs

Global Employer Services

Inhoud

Opdracht.....	3
Samenvatting.....	4
1. Inleiding.....	6
2. Theoretisch kader - pensioengevend loon.....	8
Loonbestanddelen pensioengevend loon	8
Begrenzing pensioengevend loon	12
Pensioengevend loon en cafetariasystemen.....	13
Perioden zonder loon.....	14
Pensioengevend loon bij demotie	14
Pensioengevend loon bij loonsverlaging in verband met ziekte of arbeids-ongeschiktheid.....	15
3. Componenten loonaangifteketen	16
<i>Verschillenanalyse</i>	16
4. Verschillen analyse pensioengevend loon	20
Verschillenanalyse sector Bouw.....	21
Verschillenanalyse sector Horeca en Catering	22
Verschillenanalyse sector Rail OV en NS	24
5. Aandachtspunten en aanbevelingen	26
Transitie.....	26
Bijzondere beloningen	26
Werkkostenregeling	26
Negatief loon.....	26
Periode loontijdvak.....	26
Werknemersbijdragen	27
VCR--systematiek.....	27
Bijlage: Pensioengevend loon en beloningsbestanddelen.....	28
BPF Bouw en de cao Bouw & Infra 2020	28
Pensioenfonds Horeca & Catering en de cao Horeca 2020 & 2021	32
Pensioenfonds Rail & OV en de cao NS.....	34
Bijlage: Detailberekeningen verschillenanalyse	38
Sector Bouw	38
Sector Horeca en Catering.....	39
Sector Rail & OV – Nederlandse Spoorwegen.....	40
Bronnen.....	41

Opdracht

April 2022

Geachte heer Metske,

U heeft ons verzocht om voor de Pensioenfederatie nader onderzoek te doen in hoeverre voor de pensioenaangifte kan worden aangesloten bij de informatie uit de loonaangifte. Indien de informatie uit de loonaangifte één op één kan worden gebruikt voor het doen van de pensioenaangifte kan dit een aanzienlijke kostenbesparing opleveren in de uitvoering van pensioenregelingen in Nederland en kunnen pensioenfondsen gebruik maken van door de overheid geverifieerde gegevens. De indiening van het wetsvoorstel Wet toekomst Pensioenen waarmee Nederland overgaat naar twee vormen van premieregelingen voor pensioenfondsen vormt ook een logisch moment om de analyse op te stellen zodat de eventuele consequenties goed in beeld zijn. Een aandachtspunt hierbij is de vaststelling van het pensioengevend salaris. Het pensioengevend salaris is veelal gebaseerd op het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en eventuele (ploegen/dienst) toeslagen.

Hiervoor is Deloitte gevraagd een verschillenanalyse te maken voor beide loonbegrippen. Voor u ligt ons rapport met onze bevindingen. In samenspraak hebben wij voor een drietal bedrijfstakpensioenregelingen een verschillenanalyse gemaakt. Tevens geven wij enkele aanbevelingen voor de definitie van het pensioengevend loon indien gebruik gemaakt wordt van de loonaangifte.

Roderik van Sluis

Deloitte Global Employer Services

rvansluis@deloitte.nl

Samenvatting

Op verzoek van de Pensioenfederatie hebben wij onderzoek gedaan naar de toepasbaarheid van de Loonaangifteketen voor de gegevensinwinning van het pensioengevend loon door pensioenuitvoerders. Daarbij hebben we specifiek gekeken naar het verschil tussen pensioengevend salaris en het loonbegrip uit de loonaangifte. Het doel van dit rapport is het informeren van de werkgroep van de Pensioenfederatie over de gevolgen van het gebruik van de Loonaangifteketen voor het doorgeven van het pensioengevend loon. Dit rapport is daarmee eveneens relevant voor werkgevers- en werknemersorganisaties.

In dit onderzoek is een verschillenanalyse gemaakt van het huidige pensioengevend salaris en het loonbegrip uit de loonaangifte voor de volgende pensioenregelingen en cao's:

- Pensioenregeling van BPF Bouw en de cao Bouw & Infra 2020;
- Pensioenregeling Pensioenfonds Horeca & Catering en de cao Horeca 2020 & 2021;
- Pensioenregeling van Pensioenfonds Rail & OV en de cao van NS.

Voor sectoren met een veelheid aan toeslagen en loonbestanddelen waarvan niet alle bestanddelen pensioengevend zijn levert een overgang naar de loonaangifte als pensioengevend loon de grootste aanpassing en zou – gemeten naar grondslagen – een gunstig effect voor lagere inkomensgroepen ontstaan. Een voorbeeld hiervan is de bouwsector. In tegenstelling tot de sectoren Horeca en Rail & OV kent de bouwsector een rijke schakering aan loonbestanddelen waarvan slechts een beperkt deel pensioengevend is.

Bij een overstap van de bouwsector zullen deelnemers met een inkomen tot de sociale zekerheidsgrens hun pensioengevend loon belangrijk zien stijgen. Terwijl deelnemers met een hoger inkomen het effect beperkt is. In de sectoren waar de verscheidenheid aan loonbestanddelen beperkter is zoals in de sector Rail&OV is het effect op het pensioengevend loon beperkt.

Indien voor het pensioengevend loon voor de toekomst wordt overgegaan naar een pensioengevend loon volgens de loonaangifte zal dit herverdeling van de pensioenopbouw over de deelnemerspopulatie tot gevolg hebben. Bij een kostenneutrale overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan een deel van het overgangseffect worden weggenomen door een generieke premieaanpassing. Herverdelingseffecten zouden kunnen worden meegenomen in de overgangsregelingen die worden getroffen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Bij een vaststelling van het pensioengevend loon op grond van de loonaangifte zijn de belangrijkste aandachtspunten:

- Toepassing van de Werkkostenregeling¹ (hierna WKR) op vergoedingen en verstrekkingen uit de cao.
- Cafetariaregelingen, generatiepactregelingen.
- Toepassing van het pensioengevend loon bij demotie deeltijd en lager loon of geen loon bij vormen van onbetaald verlof.

¹ zie pag. 10 voor een toelichting van de WKR

1. Inleiding

De loonaangifteketen bevat veel relevante gegevens voor pensioenfondsen. Door gebruik te maken van de Loonaangifteketen (LAK) kunnen pensioenfondsen- en uitvoerders kosten besparen en fouten in de administratie beperken. Op dit moment wordt de loonaangifteketen beperkt gebruikt door pensioenuitvoerders. In een eerder stadium hebben pensioenfondsen en pensioenverzekeraars de wens uitgesproken om rond 2030 de loonaangifteketen te gaan benutten om de benodigde pensioeninformatie van pensioen- deelnemers te verkrijgen. De Wet Toekomst Pensioenen biedt het voor de hand liggend moment om dit doel te vervroegen door bij de uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel op voorhand rekening te houden met de mogelijkheden en voordelen die de Loonaangifteketen biedt. Om deze wens meer handen en voeten te geven heeft de Pensioenfederatie de opdracht gegeven om de toepasbaarheid van de Loonaangifteketen voor de gegevensinwinning van het pensioengevend loon door pensioenuitvoerders nader te onderzoeken. Het doel van dit rapport is dat de werkgroep van de Pensioenfederatie meer inzicht krijgt in de gevolgen van het gebruik van de Loonaangifteketen voor het doorgeven van het pensioengevend loon. Daarnaast is het rapport relevant voor werkgevers- en werknemersorganisaties.

Op dit moment wordt de loonaangifteketen beperkt gebruikt door pensioenuitvoerders (pensioenfondsen, pensioenverzekeraars, APF-en en PPI's). Veel pensioenregelingen zijn op dit moment nog niet uitvoerbaar op grond van alleen de loonaangiftegegevens. Dit rapport biedt handvatten voor gebruik van de Loonaangifteketen voor de maandelijkse vaststelling van het pensioengevend loon.

Toepassing van de loonaangifteketen voor de gegevensinwinning wordt mogelijk als de pensioenregeling kan worden afgestemd op de gegevens die de loonaangifteketen beschikbaar maakt. Op dit moment is dat meestal onmogelijk omdat voor veel pensioenregelingen naast loonaangiftegegevens ook andere salaris en dienstverbandgegevens nodig zijn om de pensioenpremies en opbouw te kunnen vaststellen. Voorbeelden hiervan zijn parttimegegevens en verlofgegevens. In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen zullen alle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast en worden omgezet in een premieregeling. Bij de collectieve onderhandelingen over de aanpassing van de pensioenregeling kan rekening worden gehouden met de praktische uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling. De invoering van de Wet Toekomst Pensioenen geeft de onderhandelingspartijen de mogelijkheid om de pensioenregelingen veel meer te uniformeren. Door deze uniformering wordt de relatie tussen de pensioenpremie op de loonstrook, het brutosalaris, het pensioengevend salaris veel duidelijker. Dit maakt de pensioenregeling veel makkelijker te doorgronden door de deelnemer.

Aansluiten bij het loonaangifteproces biedt vanuit het gezichtspunt van de (pensioen)gegevensinwinning veel voordelen, omdat de loonaangifte:

- Alle gegevens van werknemers van een werkgever bevat, waardoor handhaving op pensioendeelnemers is ondervangen.

- Noodzakelijke loongegevens van werknemers bevat, aan de hand waarvan, onder voorwaarden, de pensioenpremies kunnen worden bepaald.
- Een basis biedt voor, minimaal de controle en handhaving van de, pensioenpremieberekening.
- De nodige ook voor pensioenuitvoering bruikbare gegevens bevat.
- Een vaste periodiciteit van aangifte kent.
- Standensystematiek hanteert.
- Een duidelijke set aan processen en controles hanteert.
- Een hoge gegevenskwaliteit kent (99,4% correcte data in 2019).

Zoals afgestemd, heeft Deloitte in dit kader een verschillenanalyse gemaakt van het pensioengevend loon en het loonbegrip uit de loonaangifte voor de volgende pensioenregelingen en cao's:

- Pensioenregeling van BPF Bouw en de cao Bouw & Infra 2020;
- Pensioenregeling Pensioenfonds Horeca & Catering en de cao Horeca 2020 & 2021;
- Pensioenregeling van Pensioenfonds Rail & OV en de cao van NS.

Bovenstaande pensioenregelingen zijn bedrijfstakpensioenregelingen waarop de pensioenuitvoerder weinig inhoudelijke invloed heeft. Dit maakt een scenario dat de regelingen uitvoerbaar zijn op grond van louter de loonaangiftegegevens een stuk moeilijker dan wanneer een pensioenregeling kan worden afgestemd op de gegevens die de loonaangifteketen biedt. Echter juist nu, bij de invulling van het nieuwe pensioenakkoord waardoor alle pensioenregelingen in meerdere of mindere mate zullen moeten worden aangepast, moeten de mogelijkheden van de loonaangifteketen bij het aanpassen van de pensioenregelingen worden betrokken.

Voor deze analyse is gestart met een theoretisch kader waarin het begrip pensioengevend loon vanuit fiscaal perspectief wordt beschreven. Vervolgens is onderzocht wat het pensioengevend loon en de beloningsbestanddelen zijn die zijn vastgelegd in bovengenoemde pensioenregelingen en cao's. Daarna zijn de diverse componenten in de loonaangifteketen onderzocht, waarna uiteindelijk een verschillen analyse is gemaakt van de daarin voorkomende loonbegrippen.

In dit rapport gaan we eerst in op het fiscaal theoretisch kader van het pensioengevend loon. Vervolgens geven we een overzicht van de loonbestanddelen van de geanalyseerde cao's en zetten dit af tegen de bestanddelen van het pensioengevend loon. In onze analyse gaan we dieper in op een analyse van de gevonden verschillen en sluiten we af met onze aandachtspunten en aanbevelingen.

2. Theoretisch kader - pensioengevend loon

Het pensioengevend loon is een belangrijk begrip in hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964) waarin de normeringen en beperkingen ten aanzien van een fiscaal gefaciliteerde pensioenregeling zijn opgenomen. Het pensioengevend loon is zowel van belang voor de hoogte van de fiscaal maximaal aanvaardbare jaarlijkse opbouw van de pensioenaanspraken als voor de hoogte van de fiscaal maximaal aanvaardbare (pre)pensioenaanspraken op de (pre)pensioendatum. Het pensioengevend loon dient te worden onderscheiden van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is, uitgaande van de franchise-methode, het pensioengevend loon, verminderd met de franchise.

In artikel 18g Wet LB 1964 is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur regels kunnen worden gesteld met betrekking tot het pensioengevend loon, bedoeld in de artikelen 18a, 18b, 18c, 18d en 18e, ter zake van:

- a. de loonbestanddelen die daarin worden opgenomen;
- b. de loonbestanddelen waarover de opbouw van het pensioen volgens een ander stelsel dan het eindloonstelsel dient plaats te vinden;
- c. de bepaling van het gemiddelde pensioengevend loon;
- d. de situatie waarin de werknemer aan het eind van zijn loopbaan terugtreedt naar een lager gekwalificeerde functie met een lager loon dan in zijn daaraan voorafgaande functie;
- e. de situatie waarin het loon wordt verlaagd in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Deze regels zijn nader uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 (hierna: UBLB 1965) en worden onderstaand achtereenvolgens behandeld. De regels gelden voor de bepaling van het fiscaal maximaal aanvaardbare pensioengevend loon. Het is in de betreffende pensioenregelingen uiteraard toegestaan om een lager bedrag als feitelijk pensioengevend loon in aanmerking te nemen.

Loonbestanddelen pensioengevend loon

Hoofdregel

Als hoofdregel geldt dat als loonbestanddelen voor de vaststelling van het pensioengevend loon alle loonbestanddelen in aanmerking komen. Uit de tekst kan worden opgemaakt dat hierbij moet worden uitgegaan van het fiscale loon. Voor zover niet anders bepaald, dient in de Wet LB 1964 en de daarop gebaseerde regelgeving onder loon te worden verstaan het fiscale loon. Ook loonbestanddelen die niet tot het overeengekomen salaris in geld, maar wel tot het fiscale loon behoren, zoals de voormalige werkgeversbijdrage levensloopregeling voor werknemers die niet aan de levensloopregeling deelnemen, behoren derhalve tot het pensioengevend loon. Andersom behoren loonbestanddelen die niet tot het fiscale loon behoren, zoals de voormalige reguliere werkgeversbijdragen levensloopregeling, ook niet tot het pensioengevend loon.

Op grond van de parlementaire behandeling van de Wet fiscale behandeling van pensioenen gelden in de praktijk echter verschillende uitzonderingen op de genoemde hoofdregel.

We maken onderscheid tussen loon uit tegenwoordige en loon uit vroegere dienstbetrekking. Daarbinnen kunnen de volgende vormen voorkomen:

- loon in geld
- loon in natura, waaronder cryptovaluta
- vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen
- uitkeringen en verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen
- aanspraken en uitkeringen op grond van aanspraken
- negatief loon
- verzekeringsuitkeringen die belast zijn voor de loonheffingen
- aandelenopties

Verminderingen i.v.m. vrijgesteld loon

Bij de bepaling van het pensioengevend loon worden de op grond van artikel 11 Wet LB 1964 toegestane verminderingen, zoals de werknemersbijdrage voor pensioen en andere werknemersverzekeringen veelal niet meegenomen. Op het salaris ingehouden bijdragen of premies voor pensioen en voor aanspraken overeenkomend met werknemersverzekeringen of aanspraken op ongevalsuitkeringen behoren in het algemeen niet tot het loon ingevolge artikel 11, eerste lid, onderdeel j Wet LB 1964. Dit geldt zowel voor verplichte bijdragen of premies als voor bijdragen voor vrijwillige modules. Op grond van de hiervoor uiteengezette hoofdregel en wettelijke systeem zou dit betekenen dat deze premies en bijdragen ook niet tot het pensioengevend loon behoren. Echter, de wetgever beoogde voor het pensioengevend loon in zijn algemeenheid aan te sluiten bij het loon in de zin van de Wet LB vóór de toepassing van de in artikel 11 van die wet toegestane inhoudingen². Deze uitzondering is dus niet vastgelegd in de wet of in het uitvoeringsbesluit, maar volgt uit de parlementaire behandeling van de Wet fiscale behandeling van pensioenen. De regel is ook opgenomen in het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8. Dit besluit bevat een onderdeel dat het begrip 'pensioengevend loon', bedoeld in artikel 18g, tweede lid, Wet LB en artikel 10b UBLB 1965, verder verduidelijkt en hierin geeft de staatssecretaris als volgt aan:

Ik keur goed dat op het loon ingehouden bijdragen of premies voor pensioen, voor aanspraken overeenkomend met werknemersverzekeringen, voor aanspraken op ongevalsuitkeringen of voor een levensloopregeling tot het pensioengevend loon behoren. De inhouding van deze premies en bijdragen leidt dus niet tot een verlaging van het pensioengevend loon.

² Kamerstukken II 1997/98, 26 020, nr. 3 , blz. 31

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling (WKR) is ingevoerd in 2011 en na enkele overgangsjaren vanaf 2015 voor alle werkgevers verplicht. Belangrijke doelstelling van de WKR was vereenvoudiging. De wetgever vond het regime van vergoedingen en verstrekkingen te ingewikkeld. Vereenvoudiging lijkt niet echt gelukt. Veel belastingvrije vergoedingen of verstrekkingen zijn onder de WKR ook nog van toepassing, maar dan onder de naam van 'gerichte vrijstelling' of 'nihil waardering'.

Alles wat de werkgever vergoedt of verstrekt aan een werknemer wordt onder de WKR in eerste instantie tot het loon gerekend en kan daarmee ook tot het pensioengevende loon worden gerekend. Ook als het gaat om het vergoeden van kosten! De werkgever heeft vervolgens de keuze tussen belasten als loon of aanwijzen als eindheffingsloon, hij heeft ook nog te maken met nihil waarderingen, gerichte vrijstellingen en intermediaire kosten. Sommige zaken, zoals het voordeel van de auto van de zaak, zijn verplicht werknemersloon en mogen niet als eindheffingsloon worden aangewezen.

Meest opvallend onder de WKR is de vrije ruimte. Elke werkgever mag 1,2% van de totale fiscale loonsom besteden aan vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen aan werknemers. Vanaf 2020 is de vrije ruimte verhoogd tot 1,7% over de eerste €400.000 loonsom. Over het meerdere blijft het percentage van 1,2% gelden. Naar aanleiding van de COVID-19 pandemie is de vrije ruimte voor 2020 en 2021 nog verder verhoogd naar 3% over de eerste €400.000 van de loonsom. Voor 2021 geldt een percentage van 1,18% over het meerdere. Wijst de werkgever een groter bedrag aan dan de vrije ruimte, dan is hij over het meerdere 80% loonheffing in de vorm van eindheffing verschuldigd. De keuze voor het aanwijzen als eindheffingsloon is beperkt door het gebruikelijkheids criterium. Wijkt de omvang van het aangewezen eindheffingsloon in meer dan belangrijke mate (30%) af van hetgeen gebruikelijk is, dan moet dit loon toch bij de werknemer worden belast. Met ingang van 2022 is de vrije ruimte 1,7% van het loon tot €400.000 en 1,18% over het meerdere.

Eindheffingsbestanddelen

Eindheffingsbestanddelen in de zin van artikel 31 Wet LB 1964 behoren op grond van de wetsystematiek tot het fiscale loon en daarmee in beginsel ook tot het pensioengevend loon. Hierbij maakt het niet uit of de bestanddelen al dan niet gericht zijn vrijgesteld of bij de werkgever zijn belast. Een voorwaarde om eindheffingsbestanddelen tot het pensioengevende loon te laten behoren is dat de desbetreffende eindheffingsbestanddelen individualiseerbaar zijn. Dit is vastgelegd in het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8.

Concreet betekent dit dat de gericht vrijgestelde vergoeding voor extraterritoriale kosten, zoals internationale verhuiskosten, tot de pensioengrondslag mag worden gerekend, net als andere als eindheffingsloon aangewezen loonbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel f en g, van de Wet LB 1964, voor zover deze loonbestanddelen geïndividualiseerd zijn. Ook kostenvergoedingen kunnen onder omstandigheden derhalve tot het pensioengevend loon behoren. Met ingang van 1 januari 2011 behoren vergoedingen en verstrekkingen in beginsel tot het fiscale loon en daarmee ook tot het pensioengevend loon. Dat geldt in beginsel eveneens voor

zover deze vergoedingen en verstrekkingen worden aangewezen als eindheffingsbestanddelen (vergoedingen en verstrekkingen als bedoeld in artikel 31 lid 1 onderdeel f en g Wet LB 1964).

Niet in geld genoten salaris

Niet in geld genoten salaris zoals aanspraken en verstrekkingen, ook wel loon in natura, mag tot het pensioengevend loon worden gerekend voor de waarde die op grond van de Wet LB 1964 tot het fiscale loon wordt gerekend. Een belangrijke uitzondering op deze regel is het voordeel van een ter beschikking gestelde auto, zie de volgende paragraaf.

Vrijgestelde aanspraken en verstrekkingen, zoals aanspraken voortvloeiend uit een pensioenregeling, horen niet tot het fiscale loon en daarom ook niet tot het pensioengevend loon. Dit is tevens vastgelegd in het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8.

Ter beschikking gestelde auto

Het genot van een ter beschikking gestelde auto mag niet tot het pensioengevend loon worden gerekend. Dit is bepaald in artikel 10b, eerste lid, eerste volzin UBLB 1965. Dit vormt een belangrijke uitzondering op de hoofdregel, aangezien op grond van artikel 13bis Wet LB 1964 het genot van een ter beschikking gestelde auto wel tot het fiscale loon voor de Wet LB 1964 wordt gerekend, op grond van de daar genoemde bijtellingspercentages.

Fictief loon

In het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8, is het standpunt ingenomen dat fictief loon als bedoeld in artikel 12a Wet LB 1964 niet tot het pensioengevend loon behoort, ook niet als dit fictief loon naderhand alsnog tot uitbetaling komt. Dit is derhalve weer een afwijking van de hoofdregel dat het fiscale loon het uitgangspunt is voor het pensioengevend loon. In de literatuur wordt een andere visie niet uitgesloten, omdat wettelijk het fiscale loon het pensioengevend loon is en het fictieve loon ook tot het loon in de zin van de Wet LB 1964 behoort.

Loonstijgingen bij eindloonregelingen

Met loonstijgingen in de periode die aanvangt vijf jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum mag slechts in beperkte mate rekening worden gehouden bij eindloonregelingen. Dit is bepaald in artikel 10b lid 1 UBLB 1965, tweede volzin. Voorzover over loonbestanddelen pensioen wordt opgebouwd volgens een eindloonstelsel komen loonstijgingen in de periode die aanvangt vijf jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum in aanmerking tot ten hoogste 2 percent boven de gemiddelde loonindex voor de Cao-lonen per maand, inclusief bijzondere beloningen, zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek, met dien verstande dat in elk geval in aanmerking komen loonstijgingen als gevolg van gangbare functiewijzigingen of gangbare leeftijdsperiodieken. Deze bepaling leidt er de facto toe dat alleen zogenoemde gemitigeerde eindloonregelingen kwalificeren als fiscaal gefacilieerde eindloonregelingen.

Variabele loonbestanddelen

Ingevolge artikel 10b, tweede lid, UBLB 1965 geldt dat niet tot het regelmatig genoten loon behorende loonbestanddelen slechts in aanmerking komen voorzover de opbouw van het pensioen plaatsvindt volgens een ander stelsel dan het eindloonstelsel.

Pensioenopbouw over incidentele beloningen kan dus wel plaatsvinden op basis van het middelloonstelsel of op basis van het beschikbare-premiestelsel. Op de pensioensite van de Belastingdienst zijn nadere regels opgenomen met betrekking tot de pensioenopbouw over incidentele beloningen op basis van het beschikbare-premiestelsel. Hierin is onder meer aangegeven dat bij het bepalen van de beschikbare-premiestaffel voor incidentele beloningen mag worden uitgegaan van het maximale richtpercentage voor de opbouw uit het middelloonstelsel van 1,875% per jaar in plaats van het wettelijke maximale richtpercentage voor de opbouw van 1,657% uit het eindloonstelsel en dat geen rekening hoeft te worden gehouden met de AOW-inbouw indien in de pensioenopbouw over de structurele beloningen reeds volledig rekening is gehouden met de minimaal voorgeschreven AOW-inbouw.

Voor situaties waarin er sprake is van een combinatie van pensioenstelsels binnen één dienstbetrekking geldt een goedkeuring voor de mate waarin rekening mag worden gehouden met variabele salarisbestanddelen, indien deze variabele salarisbestanddelen aan het eind van de loopbaan wegvallen of afnemen.

Begrenzing pensioengevend loon

Met ingang van 1 januari 2015 geldt een aftopping van het pensioengevend loon voor het tweede pijlerpensioen in Nederland. De begrenzing van het pensioengevend loon met betrekking tot het ouderdomspensioen, het partnerpensioen, het wezenpensioen en het deelnemingsjarenpensioen³ was oorspronkelijk in 2015 gezet op € 100.000. Dit bedrag wordt jaarlijks bij het begin van het kalenderjaar geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling, door het bedrag te vermenigvuldigen met de contractloonontwikkelingsfactor, bedoeld in artikel 10.2b, derde lid, van de Wet inkomstenbelasting 2001, en vervolgens af te ronden. Voor 2022 bedraagt het maximale pensioengevende loon € 114.866. Bij dienstbetrekkingen in deeltijd wordt dit bedrag verminderd overeenkomstig de deeltijdfactor. Om de maximumpensioengrondslag te bepalen moet rekening worden gehouden met de AOW-franchise.

De achtergrond van de aftopping van het pensioengevend loon is de gedachte dat bij een inkomen van ongeveer drie keer modaal fiscale facilitering via de omkeerregel niet langer nodig is.

³ De maximering van het pensioengevend loon heeft geen gevolgen voor het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Pensioengevend loon en cafetariasystemen

Een cafetariasysteem is een regeling waarbij een werknemer de vorm van zijn beloning zelf kan kiezen. Op grond van de in de voorgaande paragraaf beschreven uitgangspunten voor de bepaling van het pensioengevend loon leidt een verlaging van het fiscale loon bij een ruil van beloningsbestanddelen onder een zogenoemd cafetariasysteem in beginsel tot een aanpassing van het pensioengevend loon.

Onder het regime van de werkkostenregeling kunnen cafetariaregelingen voorzien in een ruil waarbij de werkgever een bij de werknemer belaste vergoeding of verstrekking aanwijst als eindheffingsbestanddeel. In dat geval vindt geen heffing bij de werknemer plaats, maar bij de werkgever of geldt een vrijstelling. Een ruil van beloningsbestanddelen onder de werkkostenregeling leidt in het algemeen niet tot aanpassing van het pensioengevend loon. Vergoedingen en verstrekkingen behoren immers als eindheffingsbestanddelen tot het loon en daarmee tot het pensioengevend loon. Dit is slechts anders indien deze bestanddelen niet geïndividualiseerd zijn en in geval van een bijzondere vorm van ruil, namelijk die waarbij de werknemer loon ruilt tegen extra vrije dagen. In zo'n geval leidt de ruil in beginsel tot een verlaging van het pensioengevend loon.

In het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8 is onder voorwaarden goedgekeurd dat een aanpassing van het pensioengevend loon in deze situatie achterwege mag blijven. Dit is goedgekeurd om omvangrijke en bewerkelijke administratieve aanpassingen bij inhoudingsplichtigen en pensioenuitvoerders te voorkomen.

Als voorwaarde voor deze goedkeuring geldt dat er sprake moet zijn van een schriftelijk vastgelegde regeling, waaraan de deelname openstaat voor ten minste driekwart van de werknemers die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid van de inhoudingsplichtige en op basis waarvan het fiscale loon tijdelijk, derhalve niet structureel, wordt verlaagd. De werknemer moet hierbij ten minste één keer per jaar de keuze hebben om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen.

De goedkeuring geldt bovendien alleen voor de ruil van loon tegen verminderingen van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur.

Op grond van artikel 19 Wet LB 1964 is er slechts ruimte voor deelname aan een cafetariaregeling zonder aanpassing van het pensioengevend loon voor zover dat systeem een feitelijk genoten loon oplevert dat niet lager is dan 70% van het in de beroepsgroep gebruikelijke loon.

Perioden zonder loon

Bij toepassing van de hoofdregel bedraagt het pensioengevend loon nihil in perioden waarin (tijdelijk) geen loon wordt genoten. Hierbij kan gedacht worden aan onbetaald verlofperioden, zoals een periode van onbetaald ouderschapsverlof, perioden van prepensioen of perioden na ontslag met voortzetting van pensioenopbouw. Ook in perioden van verlof waarin een werknemer een lager loon dan voorheen geniet, wordt in beginsel het pensioengevend loon overeenkomstig verminderd. Uit de parlementaire behandeling van de Wet fiscale behandeling van pensioenen volgt dat in deze situaties mag worden uitgegaan van het laatstgenoten salaris dan wel het salaris dat men gaat verdienen bij hervatting van de dienstbetrekking⁴. Hierbij mag het loon worden geïndexeerd met de loonindex, zoals de werkgever die toepast, dan wel met de loonindex in de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is. De regel is bevestigd in het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8.

Pensioengevend loon bij demotie

In het Uitvoeringsbesluit LB 1965 is tevens uitvoering gegeven aan de in artikel 18g, tweede lid, Wet LB 1964 gecreëerde mogelijkheid om bij AMvB regels te stellen met betrekking tot het pensioengevende loon ter zake van de situatie waarin de werknemer aan het eind van zijn loopbaan terugtreedt naar een lager gekwalificeerde functie met een lager loon dan in zijn daaraan voorafgaande functie.

Artikel 10b, derde lid van het UBLB 1965 regelt dat loonsverlagingen buiten aanmerking mogen blijven indien zij het gevolg zijn van het in de tien jaren voorafgaand aan de pensioendatum aanvaarden van een lager gekwalificeerde functie. Dit geldt ook voor de periode na de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Het loon dat de werknemer genoot voor aanvang van de demotieperiode mag dus met inachtneming van de begrenzing van het pensioengevend loon het uitgangspunt blijven voor het pensioengevend loon. Het als pensioengevend loon in aanmerking te nemen loon mag ingevolge het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8, worden geïndexeerd met de loonindex, zoals de voormalige werkgever die toepast, dan wel met de loonindex in de bedrijfstak waarin de voormalige werknemer werkzaam was. Het privaatrechtelijk of publiekrechtelijk overeengekomen salaris mag desgewenst uitgangspunt voor deze indexatie zijn.

⁴ MvT, Kamerstukken II 1997/98, 26 020, nr. 3, p. 30.

Pensioengevend loon bij loonsverlaging in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid

Indien gedurende een bepaalde periode een lager loon wordt betaald, heeft dat in beginsel gevolgen voor het pensioengevende loon. Dit geldt zonder nadere regelgeving ook bij een loonsverlaging in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals een loonsverlaging in het tweede ziektejaar. Wanneer bijvoorbeeld in het tweede ziektejaar 70% van het in de periode daarvoor verdiende loon wordt doorbetaald, zou de fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw in het tweede ziektejaar en de jaren daarna voortaan dus niet mogen worden gebaseerd op een hoger loon dan 70% van het aan het eind van het eerste ziektejaar verdiende loon.

Omdat deze uitkomst niet wenselijk werd geacht, is artikel 18g Wet LB 1964 de mogelijkheid geboden om bij AMvB regels te stellen met betrekking tot het pensioengevende loon ter zake van de situatie waarin het loon wordt verlaagd in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Hieraan is uitvoering gegeven in de zin dat op grond van artikel 10b, vierde lid UBLB 1965 een loonsverlaging buiten beschouwing mag blijven, voorzover deze het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Hiermee wordt beoogd om te voorkomen dat (lagere loondoorbetaling tijdens) ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer per definitie tot een lagere pensioenopbouw leidt.

Voor deze situatie is verder in het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8, goedgekeurd, dat men het loon dat de arbeidsongeschikte voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid genoot, indexeert met de loonindex in de bedrijfstak tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode.

3. Componenten loonaangifteketen

Verschillenanalyse

Verminderings i.v.m. vrijgesteld loon

In de loonaangifte wordt het vrijgestelde loon in de zin van artikel 11 Wet LB 1964 niet opgegeven, dit is immers vrijgesteld. Bij de bepaling van het pensioengevend loon hoeft geen rekening te worden gehouden met de op grond van artikel 11 Wet LB 1964 toegestane verminderingen. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte lager zijn dan het pensioengevend loon.

Eindheffingsbestanddelen

Gericht vrijgestelde vergoedingen voor extraterritoriale kosten mogen tot de pensioengrondslag worden gerekend, net als andere als eindheffingsloon aangewezen loonbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel f en g, van de Wet LB 1964, voor zover deze loonbestanddelen geïndividualiseerd zijn (ook kostenvergoedingen).

Deze eindheffingsbestanddelen zijn niet in de loonaangifte van de betreffende werknemer opgegeven. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte lager zijn dan het pensioengevend loon. Een goed voorbeeld hiervan is de pensioengevende coronabonus in de zorg. Hiervoor is afgesproken dat deze door de sector wordt aangewezen onder de WKR. Dit betekent dat deze bonus geen onderdeel is van het loon voor loonheffing.

Ter beschikking gestelde auto

Het genot van een ter beschikking gestelde auto mag niet tot het pensioengevend loon worden gerekend, terwijl het genot door middel van de bijtellingspercentages wel tot het fiscale loon wordt gerekend. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte hoger zijn dan het pensioengevend loon. Het bedrag van de forfaitaire waarde van het privégebruik van een aan de werknemer ter beschikking gestelde auto vóór aftrek van de eigen bijdrage van de werknemer, wordt echter wel als een aparte component in de loonaangifte opgenomen. Als het loon uit de loonaangifte als basis wordt aangehouden voor het pensioengevend loon, kan de waarde van het genot van een ter beschikking gestelde auto makkelijk worden uitgesloten.

Fictief loon

Fictief loon wordt in de loonaangifte meegenomen. In het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Stcrt. 2018, 68653, V-N 2019/6.8 is het standpunt ingenomen dat fictief loon als bedoeld in artikel 12a Wet LB 1964 niet tot het pensioengevend loon behoort, ook niet als dit fictief loon naderhand alsnog tot uitbetaling komt. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte hoger zijn dan het pensioengevend loon. Dit zal met name een rol spelen bij bedrijfstakpensioenfondsen waar DGA's in deelnemen.

Loonstijgingen bij eindloonregelingen

Doordat bij eindloonregelingen voor de bepaling van het pensioengevend loon slechts in beperkte mate rekening mag worden gehouden met loonstijgingen in de periode van vijf jaar voor de

ingangsdatum van de pensioenregeling, kan het loon in de loonaangifte hoger zijn dan het pensioengevend loon wat mag worden aangehouden in eindloonregelingen. Loonstijgingen gedurende deze periode worden uiteraard wel volledig meegenomen in de loonaangifte. Overigens zal deze beperking met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen niet langer van toepassing zijn.

Variabele loonbestanddelen

Bij eindloonregelingen zijn niet tot het regelmatig genoten loon behorende loonbestanddelen geen onderdeel van het pensioengevend loon. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte hoger zijn dan het pensioengevend loon wat in een eindloonregeling mag worden aangehouden. En ook hier geldt dat met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen deze beperking niet langer van toepassing is.

Voor de pensioenopbouw over incidentele beloningen op basis van het beschikbare-premiestelsel gelden nadere regels die zijn opgenomen op de pensioensite van de Belastingdienst. Hier moet rekening mee worden gehouden bij een juiste bepaling van de beschikbare premie.

Veelal worden voor variabele beloningen de tabellen voor bijzondere beloningen gebruikt. Deze gelden in ieder geval voor de volgende bijzondere beloningen:

- gratificaties, tantièmes, transitievergoedingen of andere schadeloosstellingen
- vakantiebijslag
- eindejaarsuitkering
- uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen
- uitbetaling aandelenopties

Het loon waarop het bijzonder tarief wordt toegepast, wordt separaat in de loonaangifte aangegeven. Door loonbestanddelen waarop het bijzonder tarief wordt toegepast wel of niet uit te sluiten, kan met deze gegevens rekening worden gehouden bij de vaststelling van het pensioengevend loon op basis van de loonaangifte. Wij merken op dat het loon waarop het bijzonder tarief wordt toegepast in de loonaangifte niet wordt uitgesplitst naar de diverse loonbestanddelen. Het is derhalve niet mogelijk om een keuze te maken welke bijzondere beloningen in het pensioengevend loon in aanmerking worden genomen.

Begrenzing pensioengevend loon

Voor 2022 bedraagt het wettelijke, maximale pensioengevende loon € 114.866. Ook kan in het pensioenreglement een andere, lagere grens zijn opgenomen. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte hoger zijn dan het pensioengevend loon. De begrenzing van het pensioengevend loon is wel voor iedere werknemer gelijk, waardoor hier dus goed rekening mee gehouden kan worden.

Cafetariasysteem

Onder cafetariasystemen kan loon worden omgezet in een niet tot het fiscale loon behorende vergoeding of verstrekking. Een ruil van beloningsbestanddelen onder de werkkostenregeling leidt wel tot een verlaging van het loon in de loonaangifte, maar in het algemeen niet tot een aanpassing

van het pensioengevend loon. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte lager zijn dan het pensioengevend loon.

Dit is slechts anders indien deze bestanddelen niet geïndividualiseerd zijn en in geval van een bijzondere vorm van ruil, namelijk die waarbij de werknemer loon ruilt tegen extra vrije dagen. In zo'n geval leidt de ruil in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. De staatssecretaris heeft goedgekeurd dat alleen voor de ruil van loon tegen verminderingen van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur, de aanpassing van het pensioengevend loon, onder voorwaarden, achterwege mag blijven. In deze situaties kan het loon in de loonaangifte dus weer lager zijn dan het pensioengevend loon.

Perioden zonder loon of met een lager loon

Als sprake is van onbetaald verlof (zoals onbetaald ouderschapsverlof, perioden van prepensioen of perioden na ontslag met voortzetting van pensioenopbouw) wordt in de loonaangifte (tijdelijk) geen loon verwerkt. In perioden van verlof waarin een werknemer een lager loon dan voorheen geniet, wordt dit lagere loon in de loonaangifte verwerkt. In deze situaties mag echter voor de bepaling van het pensioengevend loon worden uitgegaan van het laatstgenoten salaris, dan wel het salaris dat men gaat verdienen bij hervatting van de dienstbetrekking. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte dus lager zijn dan het pensioengevend loon.

Een looncode in de loonaangifte, genaamd 'code incidentele inkomstenvermindering', geeft aan als het genoten loon in het aangiftetijdvak door aanvullend geboorteverlof (code "G"), ander onbetaald verlof (code "O"), stakingsdagen (code "S") of in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte (code "Z") lager is dan het overeengekomen loon.

Deze code is niet ingevuld als er sprake is van 100% loondoorbetaling bij ziekte, stakingsdagen, aanvullend geboorteverlof of ander verlof. Wanneer er sprake is van een uitkering wegens aanvullend geboorteverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg, dan moet een eventueel door de werkgever verstrekte aanvulling op de uitkering worden ingevuld in de loonaangifte bij de werknemersgegevens onder "verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen".

De code "Z" bij ziekte wordt niet ingevuld indien tegenover het lagere loon van de werknemer (recht op) een uitkering op grond van de Ziektewet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering staat. Ook al voorziet die uitkering niet in het volledige overeengekomen loon. Als er sprake is van een uitkering op grond van de Ziektewet, dan moet een eventueel door de werkgever verstrekte aanvulling op de uitkering worden ingevuld in de loonaangifte bij "verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekeringen" (mits er nog sprake is van een dienstbetrekking).

Deze code kan dus aanvullende informatie geven en aangeven of sprake is van perioden zonder loon of met een lager loon. Het is echter niet het geval dat deze code voldoende informatie geeft om de effecten van deze perioden voor het pensioengevend loon volledig uit de aangifte te filteren.

Demotie

Als een werknemer terugtreedt naar een lagere functie, zal het loon dat wordt aangegeven in de loonaangifte in principe dalen. Voor de bepaling van het pensioengevend loon mogen loonsverlagingen buiten aanmerking blijven indien zij het gevolg zijn van het in de tien jaren voorafgaand aan de pensioendatum aanvaarden van een lager gekwalificeerde functie. Omdat voor het pensioengevend loon daarmee het loon dat de werknemer genoot voor aanvang van de demotieperiode het uitgangspunt mag blijven, kan het loon in de loonaangifte dus lager zijn dan het pensioengevend loon. Uiteraard kan op basis van de loonaangifte worden vastgesteld dat het loon in de loonaangifte daalt in de tien jaar voorafgaand aan de pensioeningangsdatum, maar er kan niet worden vastgesteld of deze verlaging het gevolg is van een demotie.

Ziekte of arbeidsongeschiktheid

In verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid kan een lager loon van toepassing zijn en wordt dus een lager loon verwerkt in de loonaangifte. Voor het pensioengevend loon mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voor zover de verlaging het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Hierdoor kan het loon in de loonaangifte dus lager zijn dan het pensioengevend loon.

In de loonaangifte kan de 'code incidentele inkomstenvermindering' wat nadere informatie geven in deze situatie. Dit is reeds toegelicht onder het kopje 'perioden zonder loon of met een lager loon'.

Overzicht

Looncomponenten / regelingen

Loon in de loonaangifte t.o.v. pensioengevend loon is:

	hoger	lager	goed vast te stellen
Vrijgesteld loon		X	
Eindheffingsbestanddelen		X	
Ter beschikking gestelde auto			X
Fictief loon	X		
Loonstijging bij EL-regeling	X		
Variabele loonbestanddelen bij EL-regeling	X		
Begrenzing pensioengevend loon			X
Cafetariasysteem		X	
Perioden zonder loon of lager loon		X	
Demotie		X	
Ziekte of arbeidsongeschiktheid		X	

4. Verschillen analyse pensioengevend loon

In onze analyse hebben wij op regelniveau de verschillen voor het pensioengevend loon en het loonbegrip uit de loonaangifte geanalyseerd en geven wij aan wat de effecten zijn van dit verschil. Hierbij komen de volgende aspecten onder andere aan de orde, de werking van de fiscale beperking van het pensioengevend loon, de toepassing AOW-franchise en de uitwerking van de verschillen op de pensioengrondslag. Tevens zal worden ingegaan op de effecten van de diverse loonbestanddelen zoals toelagen, overuren, opbouw vakantietoelage, consignatie, fooien, persoonlijke toeslagen, loon in natura, bijzondere beloningen en vergoedingen en verstrekkingen onder de WKR.

- In onze analyse maken we gebruik van een maatmanbestand met een basis cao loon startend van 20.000 euro olopend tot 150.000 euro.
- Op grond van de CAO teksten is voor iedere maatman een aanneme gedaan over de aanvullende loonbestanddelen en vergoedingen en verstrekkingen die boven op het basis loon worden betaald.
- Bij maatman analyse geen rekening gehouden met deeltijd.
- Bij maatman 1 ligt het basis loon onder wettelijk minimum loon inclusief toeslagen ligt het loon in geld boven de grens van het wettelijk minimum loon.
- Voor maatman 8 geen toeslagen toegekend.

Maatman	CAO-loon basis	Totale beloning op grond van de CAO		
		CAO NS	CAO Horeca en Catering	CAO Bouw
1	€ 20.000	€ 29.307	€ 24.053	€ 31.039
2	€ 25.000	€ 35.635	€ 28.500	€ 37.338
3	€ 30.000	€ 38.684	€ 34.626	€ 44.475
4	€ 35.000	€ 45.451	€ 40.975	€ 46.364
5	€ 40.000	€ 47.897	€ 47.029	€ 54.541
6	€ 45.000	€ 54.612	€ 51.645	€ 66.910
7	€ 50.000	€ 60.325	€ 56.553	€ 66.196
8	€ 55.000	€ 61.500	€ 60.596	€ 70.121
9	€ 60.000	€ 71.010	€ 67.684	€ 84.625
10	€ 65.000	€ 75.142	€ 71.914	€ 86.621
11	€ 80.000	€ 94.841	€ 88.625	€ 100.889
12	€ 100.000	€ 118.648	€ 112.196	€ 128.440
13	€ 110.000	€ 126.990	€ 121.857	€ 134.703
14	€ 120.000	€ 138.522	€ 133.235	€ 161.880

In de cijfermatige analyse zal rekening worden gehouden met de effecten van bijzondere beloningsbestanddelen, zoals eenmalige vergoedingen, opbouw vakantietoelage, overwerk, opbouw uren en cafetariasystemen.

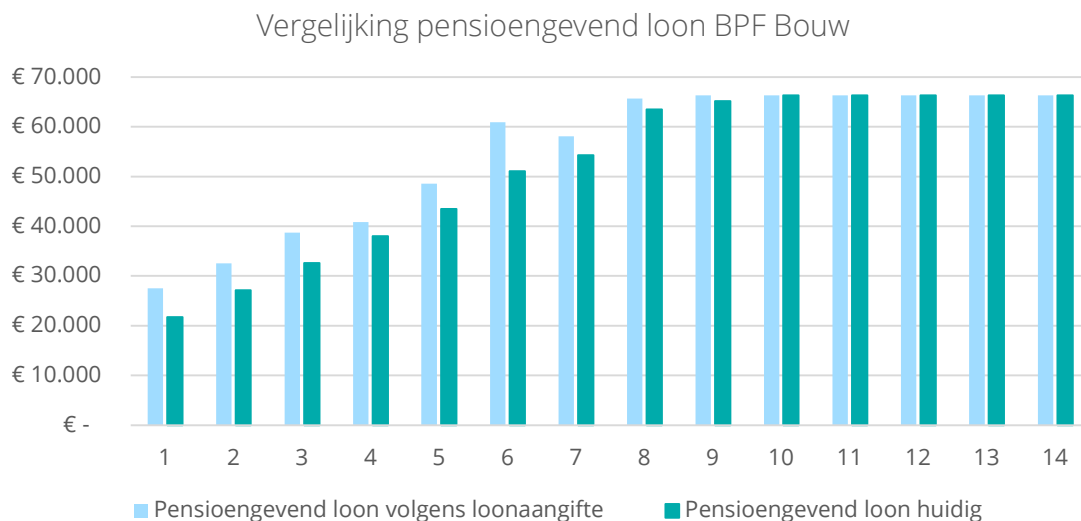
Hierbij gaan we ervan uit dat het huidige loonbegrip voor de uitvoering van de pensioenregeling niet wijzigt als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen.

Verschillenanalyse sector Bouw

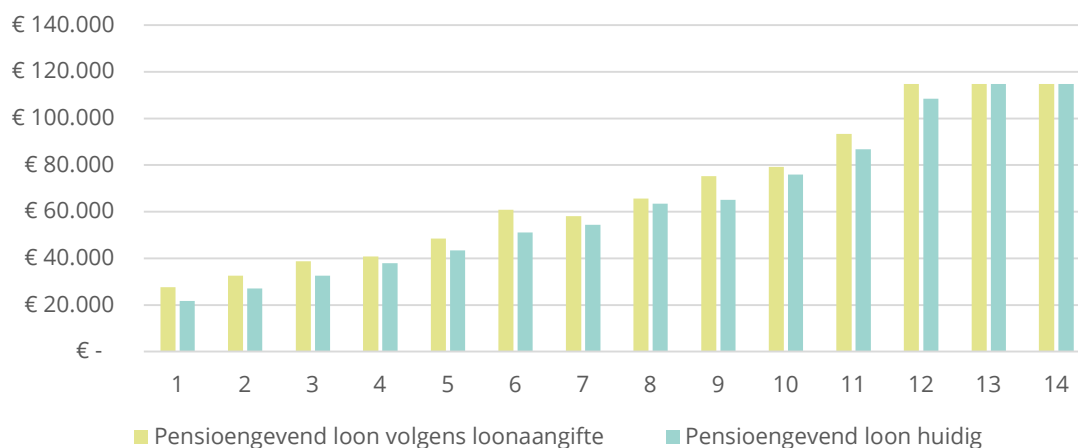
De cao in de bouwsector kent een diversiteit aan loonbestanddelen. Niet ieder loonbestanddeel uit de cao behoort daarbij tot het pensioengevend loon bij BPF Bouw. De meeste toeslagen zijn van toepassing in de inkomenscategorieën tot tweemaal modaal. Echter een zeer beperkt deel van deze toeslagen zijn pensioengevend. Bij een overstap naar pensioenopbouw op basis van het loon uit de loonaangifte zal met name het pensioengevend loon voor de inkomenscategorieën tot tweemaal modaal toenemen. Dit effect wordt bij deze groep nog gedeeltelijk beperkt doordat de loonbestanddelen zoals de toelage voor duurzame inzetbaarheid en de toekenning van dagen in het tijdspaarfonds niet pensioengevend zijn.

De 'Indicatie vakantiebonnen toegepast' uit de loonaangifte kan extra informatie geven voor de pensioenadministratie: Dit is een code die aangeeft dat binnen de inkomstenverhouding de regeling vakantiebonnen of tijdsparen is toegepast. Vakantiebonnen, vakanti toeslagbonnen, tijdspaarsystemen en daarmee overeenkomende aanspraken geven de werknemer een zelfstandig recht op vakantiebijslag en vakantieloon (loon over vakantiedagen) tegenover een derde, bijvoorbeeld tegenover een vakantiefonds of tijdspaarfonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld. Hierdoor kan het effect van het tijdspaarfonds worden wel of niet worden meegenomen in de pensioenopbouw.

In het pensioenreglement gelden in beginsel twee peildata voor het vaststellen van de pensioengrondslag (1 januari en 1 juli). Bij een maandelijkse verwerking op basis de loonaangifte is dit niet noodzakelijk.



Vergelijking pensioengevend loon excedent BPF Bouw



Procentueel verschil na overgang pensioengevend loon naar de loonaangifte

Maatman	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Vershil pensioengevend loon volgens de loonaangifte basis	27%	20%	19%	7%	12%	19%	7%	3%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
Vershil pensioengevend loon volgens de loonaangifte incl. excedent	27%	20%	19%	7%	12%	19%	7%	3%	15%	4%	8%	6%	0%	0%

Pensioengrondslag

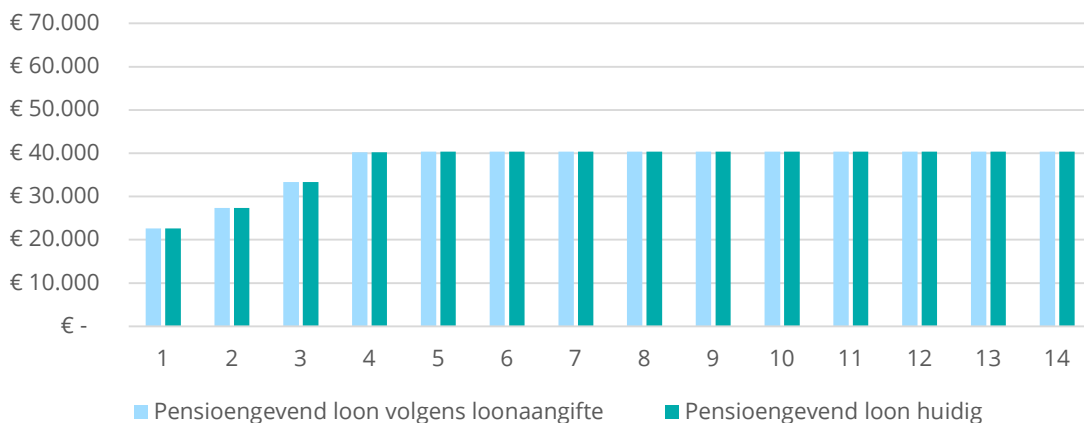
In onze analyse hebben wij ons gefocust op de gevolgen voor het pensioengevend loon. Voor de vaststelling van de premie wordt bij veel pensioenfondsen een afgeleide van het pensioengevend loon gebruikt; de pensioengrondslag. Aangezien voor het berekenen van de pensioengrondslag een vast bedrag voor de AOW-franchise van het pensioengevend loon wordt afgetrokken, werkt een eventueel verschil op de pensioengrondslag voor de lagere inkomens sterker door dan voor hogere inkomens groepen. Dit effect kan versterkt worden in pensioenregelingen waarvoor besloten is dan niet alle loonbestanddelen in geld tot het pensioengevend loon behoren. Een goed voorbeeld hiervan is de cao Bouw waarin veel loonbestanddelen voorkomen die niet pensioengevend zijn, hierdoor kan het verschil wat ontstaat in de pensioengrondslag wel 10% tot 20% groter zijn dan het verschil wat ontstaat in het pensioengevend loon.

Verschillenanalyse sector Horeca en Catering

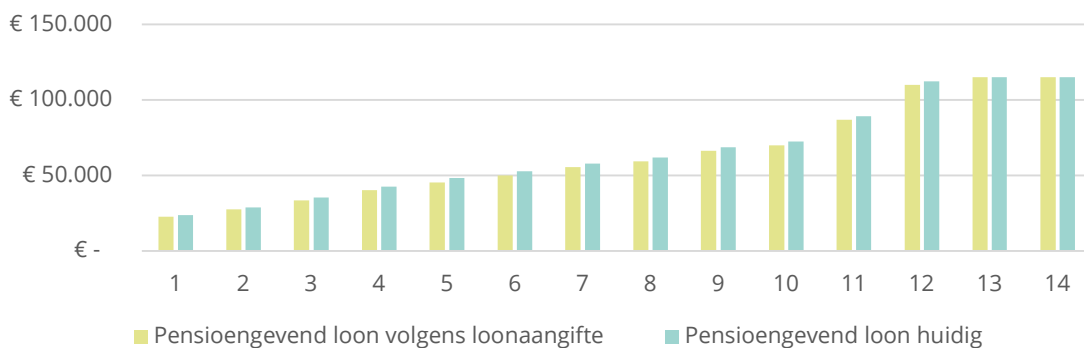
Pensioenfondsen Horeca en Catering baseert het pensioengevend loon al enige tijd op het loon voor sociale verzekeringen en maakt hiervoor gebruik van de gegevens uit de loonaangifte. Een aandachtspunt hierbij is de toepassing van de eigen bijdrage voor pensioen en andere werknemersverzekeringen. Deze bijdragen komen in mindering op het loon voor sociale verzekeringen en op het loon voor loonheffingen. Om toch te kunnen opbouwen over de eigen bijdragen wordt de goedkeuring uit paragraaf 3.4.2. uit het verzamelbesluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514, toegepast. Op grond van dit besluit wordt het loon voor sociale verzekeringen gecorrigeerd voor de eigen bijdrage. Deze systematiek kan worden toegepast indien pensioenfondsen aansluiten voor het pensioengevend loon bij de loonaangifte.

Pensioenfondsen Horeca en Catering moet in bepaalde specifieke situaties toch nog gebruik maken van een andere gegevensbron dan de loonaangifte. Bij vrijwillige voortzetting en voortzetting tijdens verlof zal het pensioengevend loon via een andere bron moeten worden doorgegeven aan het fonds.

Vergelijking pensioengevend loon BPF Horeca en Catering



Vergelijking pensioengevend loon excedent BPF Horeca en Catering



Procentueel verschil na overgang pensioengevend loon naar de loonaangifte

Maatman	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Verskil pensioengevend loon volgens de loonaangifte basis	-4%	-5%	-6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Verskil pensioengevend loon volgens de loonaangifte incl. excedent	-4%	-5%	-6%	-6%	-6%	-5%	-4%	-4%	-3%	-4%	-3%	-2%	0%	0%

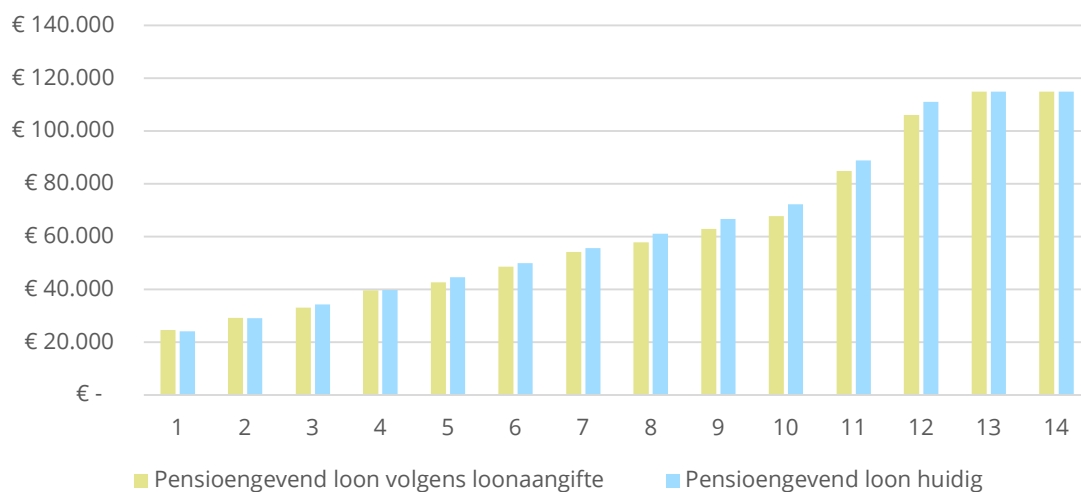
Verschillenanalyse sector Rail OV en NS

De verschillen tussen het huidige pensioengevend loon en het pensioengevend loon op basis van de loonaangifte zijn relatief beperkt en kunnen door een beperkte premieaanpassing worden gecorrigeerd. Daarnaast kan de NS besluiten om de eenmalige netto vergoeding, de vergoeding reiskosten boven EUR 0,19 cent niet langer via de eindheffing te verwerken.

Daarnaast zijn er een aantal onderdelen in de pensioenregeling waarvoor de informatie niet volledig via de loonaangifte kan worden doorgegeven:

- Bij onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van werknemer wordt verleend en dat op kalenderjaarbasis 4 maal de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van werknemer.
- Bij bijzonder verlof of demotie of toepassing van het generatiepact blijft de verlaging van het pensioengevend loon achterwege.

Vergelijking pensioengevend loon Rail OV NS



Procentueel verschil na overgang pensioengevend loon naar de loonaangifte

Maatman	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Verskil pensioengevend loon volgens de loonaangifte	2%	0%	-4%	0%	-4%	-3%	-3%	-5%	-6%	-6%	-4%	-5%	0%	0%

5. Aandachtspunten en aanbevelingen

Transitie

Indien voor het pensioengevend loon voor de toekomst wordt overgegaan naar een pensioengevend loon volgens de loonaangifte kan dit een herverdeling van de pensioenopbouw over de deelnemerspopulatie tot gevolg hebben. Bij een kostenneutrale overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan een deel van het overgangseffect worden weggenomen door een generieke premieaanpassing. Resterende herverdelingseffecten zouden kunnen worden meegenomen in de overgangsregelingen die worden getroffen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Bijzondere beloningen

Indien sectoren wel of niet pensioen wensen op te bouwen over variabele loonbestanddelen, kunnen partijen besluiten loonbestanddelen die worden belast op basis van de tabel bijzondere beloningen wel of niet tot het pensioengevend loon te rekenen.

Werkkostenregeling

Wij raden aan om op sectorniveau af te spreken welke vergoedingen en verstrekkingen onder de WKR pensioengevend zouden moeten zijn. Daar waar belaste vergoedingen niet langer in de vrije ruimte vallen kan bekeken worden of aanwijzing onder de WKR met eindheffing van 80% voordeliger is dan bruteren tegen het tabeltarief. Voor deze vergoedingen en verstrekkingen heeft het dan de voorkeur om deze niet aan te wijzen onder de werkkostenregeling waardoor deze worden meegeteld bij het belastbaar loon voor de loonaangifte en zo kunnen worden meegenomen als pensioengevend loon op basis van de loonaangifte.

Negatief loon

De 2 meest voorkomende situaties waarin er sprake kan zijn van negatief loon, zijn:

- als een werknemer te veel loon is uitbetaald en de werknemer betaalt dit terug
- of de werknemer moet u een vergoeding terugbetalen

Normaal gesproken zou een verwerking van negatief loon ook een verlaging van het pensioengevend loon op grond van de loonaangifte vormen. In sectoren waar eenmalige beloningen en overwerkvergoedingen worden uitgesloten van pensioenopbouw zal moeten worden nagegaan wat het karakter is van het terugbetaalde loon.

Periode loontijdvak

Aandachtspunt is dat pensioenadministratie en loonaangifte (per 4 weken of per maand) op elkaar afgestemd zijn.

Werknemersbijdragen

Om toch over werknemersbijdragen pensioen op te kunnen blijven bouwen, stellen wij voor om net als pensioenfondsen Horeca en Catering gebruik te maken van de goedkeuring uit paragraaf 3.4.2. uit het verzamelbesluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514, Op grond van dit besluit wordt het loon voor sociale verzekeringen gecorrigeerd met de pensioenopbouw. Deze systematiek kan ook worden toegepast indien pensioenfondsen aansluiten voor het pensioengevend loon bij de loonaangifte.

$$\frac{\text{Loon voor Loonheffingen} - [\text{premiepercentage werknemersbijdrage} \times \text{franchis}]}{[1 - \text{premiepercentage werknemersbijdrage}]} = \text{ongemaximeerd pensioengevend loon}$$

VCR--systematiek

De premies werknemersverzekeringen moeten samen met de andere loonheffingen worden aangegeven en betaald. Om het juiste bedrag te berekenen van de premies die een werkgever moet betalen, gebruikt de loonaangifte de VCR-systematiek van voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). Voor het voortschrijdend cumulatief rekenen is uitsluitend de grondslagaanwasmethode toegestaan. Dit geldt zowel voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen als voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

De grondslagaanwasmethode houdt in dat voor iedere loonaangifte de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw worden berekend over de aanwas van de premie- of de bijdragegrondslag. De aanwas is het verschil tussen de cumulatieve premie- of bijdragegrondslag tot en met het laatste loontijdvak en de cumulatieve premie- of bijdragegrondslag tot het laatste loontijdvak.

Veel bedrijfstakpensioenregelingen kennen een basisregeling en een excedentregeling. Om op een juiste wijze te bepalen of het loon voor de loonheffingen het salarisgrensbedrag voor de basisregeling overschrijdt kan gebruik worden gemaakt van de VCR-systematiek op basis van de grondaanwasmethode,

Bijlage: Pensioengevend loon en beloningsbestanddelen

BPF Bouw en de cao Bouw & Infra 2020

Pensioenreglement bouwnijverheid van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid

Pensioengrondslag: het gemiddeld pensioenloon verminderd met het bodemloon. De pensioengrondslag wordt vastgesteld bij de aanvang van de deelneming en zolang de deelneming voortduurt telkens op 1 januari en 1 juli daaropvolgend.

Pensioenloon: voor de deelnemer: het in enig kalenderjaar over het maximale aantal loondagen te ontvangen overeengekomen vast loon.

Gemiddeld pensioenloon: het gewogen gemiddelde van het pensioenloon van de deelnemer over de loondagen, dat per 1 januari en per 1 juli van enig jaar wordt bepaald, met uitzondering van de gelijkgestelde loondagen in de daaropvolgende periode van 1 januari tot 1 juli respectievelijk van 1 juli tot 1 januari van enig kalenderjaar.

Maximum pensioenloon: een maximumbedrag van € 66.337,13 per 1 januari 2022. Het maximum pensioenloon wordt vervolgens aangepast aan de loontrend in het voorafgaande kalender(half)jaar:

- a. voor de premiegrondslag: jaarlijks per 1 januari van het jaar waarover de premie wordt geheven;
- b. voor de pensioengrondslag: halfjaarlijks per 1 juli en 1 januari voor de daaropvolgende periode in dat kalenderjaar.

Het maximum pensioenloon wordt te allen tijde vastgesteld met inachtneming van artikel 18 ga van de Wet op de loonbelasting 1964 en geldt bij een normale arbeidsduur.

Bodemloon: 100/75 van de AOW-uitkering. Het bodemloon wordt vervolgens aangepast overeenkomstig de wijziging van de AOW-uitkering:

- voor de premiegrondslag: jaarlijks per 1 januari van het jaar waarover de premie wordt geheven;
- voor de pensioengrondslag: halfjaarlijks per 1 juli en 1 januari voor de daaropvolgende periode in dat kalenderjaar.

Overeengekomen vast loon: voor de werknemer die valt onder CAO Bouw & Infra: het vast overeengekomen loon inclusief de vakantietoeslag als bedoeld in die CAO, vermeerderd met de resultaten van een prestatie bevorderend systeem voortvloeiend uit die CAO;

Een vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering of gegarandeerde tantième, wordt mede in aanmerking genomen voor

zover dit tussen de werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen. Overuren en reizen buiten de normale werktijd behoren niet tot het overeengekomen vast loon.

Loondag: een dag waarover de deelnemer aanspraak heeft op loon dan wel doorbetaling van loon door de werkgever en waarover premie dient te worden betaald;

- a. een dag waarover ten aanzien van de deelnemer premie is betaald door de werkgever in geval van bijzonder verlof wegens activiteiten van de werknemersorganisatie van de deelnemer;
- b. met een loondag wordt gelijkgesteld een dag waarover ten aanzien van de deelnemer premie is betaald;
- c. uit hoofde van een bedrijfstakeigen regeling;
 - conform één der sociale verzekeringswetten;
 - ingevolge het bepaalde in artikel 27 van dit reglement en artikel 13 van het uitvoeringsreglement;
 - in de hoedanigheid van zelfstandige; een dag waarover premie wordt geacht te zijn betaald ingevolge de artikelen 25 en 26.

Pensioenreglement BeterExcedent van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid

In dit Pensioenreglement BeterExcedent zijn de definities van het Pensioenreglement Bouwnijverheid van bpfBOUW van toepassing tenzij het tegendeel is bepaald. In afwijking van het Pensioenreglement Bouwnijverheid van bpfBOUW worden in dit Pensioenreglement BeterExcedent aangemerkt als:

Pensioenloon BeterExcedent regeling: Het tot EUR 114.866 (fiscale begrenzing 2022) gemaximeerde pensioenloon zoals omschreven in artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964; voor zover van toepassing op en met inachtneming van de volgens bijlage 1 van dit Pensioenreglement BeterExcedent geldende maximale beschikbare premie. Tevens dient voor het vaststellen van het pensioenloon bij een dienstbetrekking in deeltijd worden verwezen naar artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964;

Premiegrondslag BeterExcedent regeling: Het verschil tussen het tot EUR 114.866 (fiscale begrenzing 2022) gemaximeerde pensioenloon BeterExcedent en het maximum pensioenloon zoals omschreven in het Pensioenreglement Bouwnijverheid van bpfBOUW.

Cao Bouw & Infra 2020

Bouwplaatswerknemer

Garantieloon 21 jaar of ouder: bedrag in euro per uur afhankelijk van functiegroep.

Prestatietoeslag: De werkgever mag bovenop het voor de bouwplaats werknemer geldende garantieloon een prestatietoeslag betalen. De prestatietoeslag kan worden gekoppeld aan een

prestatie bevorderend systeem. De werkgever mag zo'n systeem alleen toepassen als de werknemer het daarmee eens is. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd

Uta-werknemer

Salaris 21 jaar of ouder: bedrag in euro per maand afhankelijk van functieniveau.

Voor iedere werknemer

Eenmalige uitkering i.v.m. loon- en salarisverhoging: eenmalig bedrag van € 350 voor degene die op 29 juni 2020 werknemer was in de zin van de cao, uitbetaling uiterlijk in december 2020.

Vakantietoeslag: de werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het vast overeengekomen loon of het salaris. De vakantietoeslag is een onderdeel van het individueel budget van de werknemer.

Individueel budget: Iedere werknemer heeft een individueel budget. De werkgever betaalt iedere betalingsperiode een bedrag voor dit budget. Het individueel budget bestaat uit drie onderdelen, ieder met een eigen bestedingsdoel:

Duurzame inzetbaarheid: de werknemer gebruikt dit deel van zijn budget voor zaken die eraan bijdragen dat hij gezond en gemotiveerd kan blijven werken. Dit zijn onder meer: investeringen naar aanleiding van een Duurzame Inzetbaarheidsanalyse, (verdere) opleiding en scholing en - het kopen van extra verlofdagen.

Dagen: dit onderdeel bestaat uit het loon of salaris over vijf bovenwettelijke vakantiedagen, drie compensatiedagen voor kort verzuim en een aantal roostervrije dagen: tien voor de bouwplaats werknemer en vijf voor de uta-werknemer. Met dit geld kan de werknemer zijn inkomen op peil houden als hij de genoemde dagen opneemt.

Doelen	bouwplaatswerknemer	Uta-werknemer
	(vast overeengekomen loon)	(salaris)
	Vanaf 01-01-2020	Vanaf 01-01-2020
Duurzame inzetbaarheid	4,36%	1,93%
Dagen	18 dagen	13 dagen
Vakantietoeslag	8,00%	8,00%

De werkgever betaalt het bedrag voor het individueel budget gelijkmatig gespreid over alle betalingsperiodes van het jaar. Hij houdt daar belasting en premies over in. De werkgever stort het bedrag op de rekening van de werknemer bij het tijdsparfonds.

Tijdsparfonds: Iedere bouwplaats werknemer heeft een individuele rekening bij het tijdsparfonds. De utawerknemer kan op vrijwillige basis aan het tijdsparfonds deelnemen. De werkgever stort op de rekening van de werknemer bij het tijdsparfonds zijn betalingen voor het individueel budget en alleen voor de bouwplaats werknemer die deelneemt aan het spaarurenmodel: het loon over de verplichte extra uren en de ingelegde reizen.

De werknemer kan altijd geld opnemen van zijn rekening bij het tijdsparfonds. De tegoeden TSF Duurzame inzetbaarheid en TSF Spaaruren blijven op de rekening staan totdat de werknemer die

opneemt. Heeft de werknemer op 1 mei nog een tegoed TSF Vakantietoelage en/of TSF Dagen op zijn rekening staan? Dan betaalt het tijdspaarfonds dat in die maand uit.

Pensioen: Werknemers nemen verplicht deel aan de pensioenregeling die bpfBOUW voor de bouw & infra uitvoert. De premieverdeling tussen de werkgever en de werknemer is als volgt:

Werknemer	Premieheffing op basis van			
	pensioenloon		pensioengrondslag	
	werkgever	werknemer	werkgever	werknemer
Bouwplaatswerknemer	50%	50%		
-tot grenspercentage 26.6%			65,5%	34,4%
-vanaf grenspercentage 26,6%			50%	50%
Uta-werknemer	50%	50%		
-tot grenspercentage 20.8%			60,6%	39,4%
-vanaf grenspercentage 20,8%			50%	50%

Toeslagen en vergoedingen

- Toelage en bonus schadevrij rijden bouwplaats werknemer in een chauffeursfunctie
- Toelage beschikbaarheidsdienst bouwplaats werknemer
- Toelage werken op bijzondere uren
- Vergoedingen EHBO en BHV
- Gereedheidsvergoeding
- Leermeestertoeslag bouwplaats werknemer
- Overwerk toelage: in geld of in vrije tijd
- Toelage ploegendienst
- Reiskostenvergoeding en bestuurderstoeslag
- Reisurevergoeding
- Toelage i.v.m. steenzetters- en rijswerk (buitengaats)
- Vakbondscontributie
- Vergoeding reiskosten, reisure, voeding, behoorlijke huisvesting en vergoeding noodzakelijke verblijfkosten bij verafgelegen werken
- Vergoeding verhuiskosten bij verhuizen op verzoek werkgever
- Toelage verschoven uren infra bouwplaats werknemer
- Voormantoeslag
- Vergoeding werkkleding
- Vergoeding aanvullende ziektekostenverzekering

Pensioenfonds Horeca & Catering en de cao Horeca 2020 & 2021

Basis pensioenreglement pensioenfonds Horeca & Catering

Pensioengrondslag: de pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend jaarsalaris, rekening houdend met het voor dat jaar geldende maximum, verminderd met de dan geldende franchise.

De pensioengrondslag wordt voor de horeca en contractcatering per bedrijfstak rekenkundig herleid naar uurbedragen. Daarbij wordt rekening gehouden met de in het arbeidsvoorwaardenoverleg vastgestelde uren. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de grondslag tijdsevenredig vastgesteld volgens de per bedrijfstak rekenkundig herleide uurbedragen

Pensioengevend jaarsalaris: voor deelnemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, wordt (tot het loontijdvak van de AOW-datum) onder pensioengevend jaarsalaris verstaan:

- a. het loon werknemersverzekeringen over een kalenderjaar met uitzondering van de bijtelling als gevolg van het privégebruik van een zakelijke auto, en
- b. het werknemersaandeel in de premie voor de basispensioenregeling.

Het pensioengevend jaarsalaris in de basispensioenregeling bedraagt niet meer dan het door het bestuur vastgestelde maximum (2022: € 40.376,-). Het bestuur verhoogt jaarlijks het maximum pensioengevend salaris met hetzelfde percentage als de verhoging van de franchise. Het maximum pensioengevend jaarsalaris wordt voor de horeca en contractcatering per bedrijfstak rekenkundig herleid naar uurbedragen. Daarbij wordt rekening gehouden met de in het arbeidsvoorwaardenoverleg vastgestelde uren.

Franchise: De franchise wordt jaarlijks per 1 januari door het bestuur vastgesteld op het laagste niveau dat op grond van artikel 18a lid 8 onder a van de Wet LB in het betreffende jaar mogelijk is (2022: € 11.819,-). De franchise wordt voor de horeca en contractcatering per bedrijfstak rekenkundig herleid naar uurbedragen. Daarbij wordt rekening gehouden met de in het arbeidsvoorwaardenoverleg vastgestelde uren.

Pensioenreglement aanvullende regelingen pensioenfonds Horeca & Catering

In dit pensioenreglement aanvullende regelingen zijn de begrippen en afkortingen zoals opgenomen in het basispensioenreglement van toepassing. In afwijking van of in aanvulling op de begrippen van het basispensioenreglement worden in dit reglement de volgende definities gebruikt:

Aanvullende pensioengrondslag: het pensioengevend jaarsalaris dat uitgaat boven het maximum pensioengevend salaris van de basispensioenregeling, maar niet uitgaat boven het maximum pensioengevend salaris zoals vastgelegd in artikel 18ga lid 1 van de Wet LB 1964 (2022: € 114.866,-).

Pensioengevend salaris: het salaris als omschreven in het basispensioenreglement, waarbij, in afwijking van het maximum pensioengevend salaris uit het basispensioenreglement, voor de

aanvullende pensioengrondslag en/of een 55/79 nabestaandenpensioenverzekering een maximum wordt gehanteerd zoals vastgelegd in artikel 18ga lid 1 van de Wet LB (2022: € 114.866,-).

Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf 2020 & 2021

Maandloon: bedrag in euro per maand op basis van leeftijd en functie.

Uurloon: Het bruto uurloon is 1/164,67^e deel van het maandloon bij voltijd.

Vakantiebijslag: Je hebt recht op 8% vakantiebijslag. De bijslag wordt berekend over het loon dat je in het vakantiejaar bij je werkgever hebt verdiend. Hierin zijn incidentele toeslagen, gratificaties en beloning in natura niet inbegrepen. Hierbij geldt dat over alle gewerkte uren in het vakantiejaar de som van het loon en de vakantiebijslag ten minste 108% van het minimumloon moet bedragen.

Ontwikkelingsbudget: Je werkgever stelt per kalenderjaar een budget vast voor de kosten van ontwikkeling van werknemers. Dat budget bedraagt ten minste 2% van de cumulatieve jaarloonsom van de onderneming voor de loonheffing. Je werkgever zet dit budget in voor inwerken, het volgen van scholing, training (inclusief voor de functie of de onderneming noodzakelijke trainingen) of het inwinnen van een loopbaanadvies en voor het ondersteunen en realiseren van ontwikkelafspraken uit het beoordelingsgesprek.

Feestdagencompensatie: Voor het feitelijk werken in een dienst die begint op een feestdag, met uitloop van de dienst na 24.00 uur, geldt als compensatie:

- Tijd voor tijd: voor elk uur werken op de feestdag met uitloop van de dienst; 1 uur vervangende doorbetaalde vrije tijd.
- Tijd voor tijd binnen 6 maanden na feestdag niet mogelijk: 50% toeslag op het uurloon van de uren werken op de feestdag en de tijd voor tijd verval.

Overwerk compensatie: Voor vastgestelde overwerkuren geldt als compensatie:

- Tijd voor tijd: Voor elk overwerk uur een uur doorbetaalde vrije tijd. Je kunt ook in overleg met je werkgever direct uitbetalen van 100% uurloon voor elk overwerk uur verzoeken waarmee de tijd voor tijd verval.
- Als tijd voor tijd binnen 6 maanden na vaststelling van overwerk niet mogelijk is: Uitbetalen van 100% uurloon voor elk overwerk uur en de tijd voor tijd verval.

Nachttoeslag front office logiesverstrekken bedrijven: De toeslag is 10% op elk uurloon van de volledige nachtdienst, ook voor de uren voor 00.00 en na 06.00 uur.

Aanwezigheidsdienst: als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, bedraagt je uurloon het afgeleide van het geldende wettelijk minimum(jeugd) loon bij een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 48 uur per week: het wettelijk minimum(jeugd)loon gedeeld door 48. Wanneer je tijdens een aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, dan wordt die tijd volgens het reguliere uurloon betaald. Een of meer oproepen binnen een uur tellen als een uur.

Vergoeding reiskosten leermeester

Uitruil arbeidsvoorwaarden: Je kunt arbeidsvoorwaarden (bronnen) uitruilen voor aanwending voor of financieren van fiscaal toegestane doelen. De uitruil moet voldoen aan de richtlijn voor de loonheffing en schriftelijk worden vastgelegd in een aanvullende arbeidsovereenkomst. Je werkgever verrekent op jouw schriftelijk verzoek, met het bewijs van de vakbond, de vakbondjaarcontributie eenmaal per jaar onder gelijktijdige verlaging van het maandloon met hetzelfde bedrag.

Pensioenfondsen Rail & OV en de cao NS

Pensioenreglement Stichting Pensioenfondsen Rail & Openbaar Vervoer

Pensioengrondslag: Uw vaste pensioengevend loon op fulltime basis over de tijdsperiode (maand of vier weken) inclusief gereserveerd vakantiegeld en eventueel andere toeslagen (bijvoorbeeld een 13e maand), verminderd met de franchise berekend over de tijdsperiode. Deze uitkomst vermenigvuldigen we met uw deeltijdpercentage. Dit bedrag vermeerderen we met uw feitelijke variabele pensioengevend loon in die tijdsperiode

Pensioengevend loon: In uw arbeidsvoorwaarden is geregeld welke bestanddelen van uw inkomen pensioengevend zijn. Dit verschilt per aangesloten werkgever.

De eindejaarsuitkering wordt met ingang van het jaar 2017 structureel pensioengevend voor de SPOV-verzekerde werknemer. De waarde van een verkochte ATV-dag is pensioengevend.

Volgens de wet mag het totale pensioengevend loon op jaarbasis niet hoger zijn dan € 114.866,- (bedrag 2022). Het maximaal pensioengevend loon wordt over een tijdsperiode (maand of vier weken) berekend. Als u in deeltijd werkt, vermenigvuldigen we dit bedrag met uw deeltijdpercentage.

Als u een variabel pensioengevend loon heeft dat per tijdsperiode sterk wisselt, wordt voor de berekening van het maximaal pensioengevend loon dit variabele inkomen door ons automatisch herverdeeld over de overige tijdsperioden in dat kalenderjaar. Uiteraard voor zover dit binnen de ruimte van het maximaal pensioengevend loon mogelijk is.

Franchise: De franchise is het deel van uw pensioengevend loon waarover u geen pensioen opbouwt. De hoogte van de franchise op jaarbasis stelt het bestuur na overleg met sociale partners ieder jaar vast. Volgens de wet mag de franchise niet onder een bepaald bedrag komen. De franchise bedraagt in 2022 € 14.802,- bij regeling A en C en € 15.478,- bij regeling D.

Cao Nederlandse Spoorwegen

Cao-lonen, uurloon en dagloon: Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het Cao-loon per contractuur zoals vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a, in hoofdstuk 12, bijlage 1c of in hoofdstuk 12, bijlage 1e, eventueel verhoogd met de aan werknemer toegekende toelage(n) per uur, die aan het Cao-loon is gelijkgesteld.

Netto-netto toelage: Voor de salarisgroepen 51 tot en met 59, alsmede tot een bepaald salarisniveau in de salarisgroepen 60 en 61, is bij de verzelfstandiging van het Spoorwegpensioenfonds op 1 januari 1994 een toelage vastgesteld ter verkrijging van een netto-garantie op dat tijdstip. Deze toelage is de netto-netto toelage. De groep werknemers die recht heeft op de netto-netto toelage is beperkt tot werknemers die op 31 maart 2001 een netto-netto toelage ontvingen. Voor een overzicht van de netto-netto toelagen per contractuur zie hoofdstuk 12, bijlage 2 van de CAO.

Vakantiebijslag: Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door het reserveren van 8 procent van de maandbezoldiging.

Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt € 4,90 (per 1 oktober 2017); € 5,01 (per 1 oktober 2018); € 5,07 (per 1 oktober 2019) per maand per contractuur. De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien: - werknemer 23 jaar of ouder is, of - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

Decemberuitkering: Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door het reserveren van 3 procent van de maandbezoldiging. 2. De minimum decemberuitkering bedraagt € 2,05 (per 1 oktober 2017); € 2,09 (per 1 oktober 2018); € 2,12 (per 1 oktober 2019) per maand per contractuur. 3. De decemberuitkering die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum decemberuitkering, wordt verhoogd tot de minimum decemberuitkering, indien: - werknemer 23 jaar of ouder is, of - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

Toelage bij herwaardering functie in lagere functiegroep: In geval het salaris van werknemer reeds hoger is dan het maximum van de salarisgroep waarin de functie na herwaardering is ingedeeld, geldt het volgende: - werknemer wordt ingedeeld in het maximum van de nieuwe salarisgroep - werknemer ontvangt daarnaast een toelage die gelijk is aan het verschil tussen het salaris dat werknemer verdiende voordat de functie werd geherwaardeerd en het maximum salaris behorend bij de nieuwe salarisgroep waarin de werknemer formeel wordt ingedeeld. Deze toelage wordt geïndexeerd met de algemene CAO-loonaanpassingen. Voornoemde toelage geldt zolang werknemer dezelfde functie blijft uitoefenen

WGA premie: 50% van de bij NS in rekening gebrachte premie voor de WGA-verzekering wordt ingehouden op het loon van de werknemer. De premie is een netto inhouding.

Eenmalig uitkeringen

Jubileumgratificatie / afscheidsuitkering

Uitkering bij overlijden

Pensioen

Pensioenpremie: Op het pensioengevend loon wordt bij werknemer een pensioenpremie ingehouden, zie hoofdstuk 10. Bij onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van werknemer wordt verleend en dat op kalenderjaarbasis 4 maal de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van werknemer.

Pensioengevend loon: maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend loon benoemen.

De pensioenopbouw is gemaximeerd tot een fulltime salaris van € 100.000 bruto (niveau 2015; dit bedrag wordt jaarlijks aangepast)

Maandbezoldiging: het totaal van maandelijks te ontvangen: - Cao-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen - toelagen.

Pensioenpremie: De pensioenpremie die werkgever afdraagt aan het Spoorwegpensioenfonds staat vast gedurende de periode van vijf jaar. De pensioenpremie voor 2021 bedraagt 24,0% van de pensioengrondslag. Per 1 januari 2022 blijft de pensioenpremie 24%.

Van de totaal door werkgever af te dragen pensioenpremie uit lid 2 wordt 1/3de deel (8% van de pensioengrondslag) gefinancierd door werknemer en 2/3de deel (16% van de pensioengrondslag) door werkgever. Afwijkend hiervan bedraagt de inhouding voor de pensioenpremie bij werknemers: 7,6% van de pensioengrondslag.

Toelage i.v.m. aftopping pensioengevend loon: De pensioenopbouw is gemaximeerd tot een fulltime salaris van € 100.000 bruto (niveau 2015; dit bedrag wordt jaarlijks aangepast). Werknemers met een inkomen boven deze grens ontvangen een toelage en hebben een aanspraak op een overlijdensuitkering onder de voorwaarden als vermeld in dit artikel.

Aan werknemers wordt een toelage in de vorm van een bruto bijdrage toegekend van 12% van het deel van het (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van €100.000 bruto op fulltime basis. Bij werknemers met een parttime dienstverband wordt deze toelage naar rato van het dienstverband uitgekeerd.

Aan werknemers wordt een overlijdensuitkering toegezegd. Deze toezegging komt alleen tot uitkering als werknemer komt te overlijden en een nabestaande heeft die vanwege dit overlijden aanspraak krijgt op een nabestaandenpensioen van SPF. De uitkering is netto en bedraagt de werkelijke schade met een maximum van 4 maal het deel van het fulltime (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van € 100.000 bruto in 2015. Dit bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt de

uitkering naar rato vastgesteld. Bij uitdiensttreding vervalt de dekking. De kosten voor deze uitkering komen ten laste van de werkgever

ANW-hiaat: Werkgever betaalt per jaar een bedrag per werknemer voor de Anw-hiaatverzekering dat jaarlijks door het bestuur van het Spoorwegpensioenfonds wordt vastgesteld.

Van de totaal door werkgever af te dragen premie voor de Anw-hiaatverzekering uit lid 3 wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemer en 2/3de deel door werkgever

WIA-excedent: Werknemers met een pensioengevend loon boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon zijn via het Spoorwegpensioenfonds verzekerd voor een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ("Wia-excedent"). De premie hiervoor wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het Spoorwegpensioenfonds en bedraagt een percentage van het loon boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon.

De premie voor de WIA-excedent-verzekering komt ten laste van de werknemer.

Vergoedingen / garantieregelingen

- Verhuisvergoedingen
- Vergoeding verhuizing
- Vergoeding avondconsumpties verblijf in conferentieoord
- Vergoeding verrichten andere werkzaamheden
- Vergoeding les of instructies geven
- Reiskosten auto
- Kosten maaltijd en/of consumptie + verblijf in hotel
- Zakelijke besprekingen en representatie
- Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen
- Vergoeding kleine consumpties
- EHBO vergoeding
- Juridische bijstand
- Reiskosten vroege/late dienst
- OV fietsabonnement
- Individueel budget
- Vergoeding onregelmatigheid + rouleringstoelage
- Vergoeding werken op een dag voorafgaand of volgend op een feestdag
- Vergoeding verplichte bereikbaarheid in vrije tijd
- Vergoeding oproep
- Maaltijdvergoeding
- Vergoeding intrekken vrijetijdsaanpakken
- Overuren
- Toeslag overuren
- Werken op feestdagen
- Vergoeding niet verlenen driewekelijkse rode zondag of kwartaal dag
- Vergoeding derving secundaire arbeidsvoorwaarden
- Vermindering inkomen bij ander werk

Sector Horeca en Catering

Horeca Catering cao

Maatmannen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Maatman	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Loon	€ 20.000	€ 25.000	€ 30.000	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000	€ 60.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 110.000	€ 120.000
Vakantietoelag	€ 1.600	€ 2.000	€ 2.400	€ 2.800	€ 3.200	€ 3.600	€ 4.000	€ 4.400	€ 4.800	€ 5.200	€ 6.400	€ 8.000	€ 8.800	€ 9.600
Ontwikkelingsbudget	€ 432	€ 540	€ 648	€ 756	€ 864	€ 972	€ 1.080	€ 1.188	€ 1.296	€ 1.404	€ 1.728	€ 2.160	€ 2.376	€ 2.592
Feestdagencompensatie	€ 121	€ 152	€ 182	€ 213	€ 243	€ 273	€ 304	€ -	€ 364	€ -	€ 486	€ -	€ 668	€ 729
Overwerk compensatie	€ 405	€ 506	€ -	€ 708	€ 810	€ -	€ 1.012	€ -	€ 1.215	€ -	€ -	€ 2.024	€ -	€ -
Nachtoeslag front office looiesverstrekkende bedrijven	€ -	€ -	€ 1.093	€ -	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Aanwezigheidsdienst	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vergoeding reiskosten leermeester - op basis tarief laagste klasse openbaarvervoer	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 150	€ -	€ 150	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vergoeding vakbondjaarcategorie / onder verlaagde van maandloon	€ -	€ 300	€ 300	€ -	€ 300	€ 300	€ -	€ -	€ -	€ 300	€ -	€ -	€ -	€ 300
Totaal cao loon	€ 24.053	€ 28.500	€ 34.620	€ 40.975	€ 47.029	€ 51.645	€ 56.553	€ 60.596	€ 67.684	€ 71.914	€ 88.625	€ 112.196	€ 121.857	€ 133.235

Loonaangifte

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Loonaangifte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Loon	€ 20.000	€ 25.000	€ 30.000	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000	€ 60.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 110.000	€ 120.000
Vakantietoelag	€ 1.600	€ 2.000	€ 2.400	€ 2.800	€ 3.200	€ 3.600	€ 4.000	€ 4.400	€ 4.800	€ 5.200	€ 6.400	€ 8.000	€ 8.800	€ 9.600
Ontwikkelingsbudget	€ 432	€ 540	€ 648	€ 756	€ 864	€ 972	€ 1.080	€ 1.188	€ 1.296	€ 1.404	€ 1.728	€ 2.160	€ 2.376	€ 2.592
Feestdagencompensatie	€ 121	€ 152	€ 182	€ 213	€ 243	€ 273	€ 304	€ -	€ 364	€ -	€ 486	€ -	€ 668	€ 729
Overwerk compensatie	€ 405	€ 506	€ -	€ 708	€ 810	€ -	€ 1.012	€ -	€ 1.215	€ -	€ -	€ 2.024	€ -	€ -
Nachtoeslag front office looiesverstrekkende bedrijven	€ -	€ -	€ 1.093	€ -	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Aanwezigheidsdienst	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vergoeding reiskosten leermeester - op basis tarief laagste klasse openbaarvervoer	€ -	€ (300)	€ (300)	€ -	€ (300)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ (300)	€ -	€ -	€ -	€ (300)
Vergoeding vakbondjaarcategorie - onder verlaagde van maandloon	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Subtotaal	€ 23.620	€ 27.358	€ 33.375	€ 40.215	€ 45.410	€ 50.067	€ 55.316	€ 59.400	€ 66.379	€ 69.900	€ 86.886	€ 110.024	€ 119.468	€ 130.029
Werknemersbijdrage	€ 991	€ 1.425	€ 1.977	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399
Totaal	€ 22.629	€ 25.933	€ 31.397	€ 37.816	€ 43.011	€ 47.668	€ 52.917	€ 57.001	€ 63.980	€ 67.501	€ 84.487	€ 107.625	€ 117.069	€ 127.630

Pensioengevend loon

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Maatman	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Loon	€ 20.000	€ 25.000	€ 30.000	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000	€ 60.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 110.000	€ 120.000
Vakantietoelag	€ 1.600	€ 2.000	€ 2.400	€ 2.800	€ 3.200	€ 3.600	€ 4.000	€ 4.400	€ 4.800	€ 5.200	€ 6.400	€ 8.000	€ 8.800	€ 9.600
Ontwikkelingsbudget	€ 432	€ 540	€ 648	€ 756	€ 864	€ 972	€ 1.080	€ 1.188	€ 1.296	€ 1.404	€ 1.728	€ 2.160	€ 2.376	€ 2.592
Feestdagencompensatie	€ 121	€ 152	€ 182	€ 213	€ 243	€ 273	€ 304	€ -	€ 364	€ -	€ 486	€ -	€ 668	€ 729
Overwerk compensatie	€ 405	€ 506	€ -	€ 708	€ 810	€ -	€ 1.012	€ -	€ 1.215	€ -	€ -	€ 2.024	€ -	€ -
Nachtoeslag front office looiesverstrekkende bedrijven	€ -	€ -	€ 1.093	€ -	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Aanwezigheidsdienst	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ 1.494	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vergoeding reiskosten leermeester - op basis tarief laagste klasse openbaarvervoer	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vergoeding vakbondjaarcategorie - onder verlaagde van maandloon	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Werknemersbijdrage	€ (991)	€ (1.425)	€ (1.977)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)	€ (2.399)
Subtotaal	€ 22.629	€ 27.658	€ 33.675	€ 40.215	€ 45.710	€ 50.367	€ 55.316	€ 59.400	€ 66.379	€ 70.200	€ 86.886	€ 110.024	€ 119.468	€ 130.329
Totaal ongeamixeerd basis pensioengevend loon	€ 23.620	€ 28.783	€ 35.352	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376	€ 40.376
Totaal ongeamixeerd excessief pensioengevend loon	€ -	€ -	€ -	€ 2.238	€ 7.733	€ 12.390	€ 17.339	€ 21.423	€ 26.462	€ 32.223	€ 48.909	€ 72.047	€ 76.889	€ 76.889
Werknemersbijdrage Basis regeling	€ 991	€ 1.425	€ 1.977	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399	€ 2.399
Totaal loon in geld loonaangifte	€ 22.629	€ 27.358	€ 33.375	€ 40.215	€ 45.710	€ 50.367	€ 55.316	€ 59.400	€ 66.379	€ 70.200	€ 86.886	€ 110.024	€ 114.866	€ 114.866

Bronnen

- Wet op de Loonbelasting 1964
- Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
- Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2021, versie 3.0
- Handboek Loonheffingen 2022
- Waarde van de loonaangifteketen, SIVI, Augustus 2020
- Cao Bouw & Infra 2021-2022
- Pensioenreglement Bouwnijverheid van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, januari 2022
- Toelichting bij de levering premie en gegevens bpfBOUW en bedrijfstakeigen regelingen in de bouw & infra januari 2021
- Horeca-cao 2022 & 2023
- Pensioenreglement Pensioenfonds HORECA & CATERING januari 2022
- Rekenvoorbeelden horeca Pensioenpremie werknemer 2022
- Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer Januari 2022
- CAO NS 2017 -2020

Dank u.

Deloitte.

GUY THIEN
Partner
Gthien@deloitte.nl

HARM PRINSEN
Partner
hprinsen@deloitte.nl

RODERIK VAN SLUIS
Sr. manager
Rvansluis@deloitte.nl

LINDA DE WINTER
Sr. Consultant
Ldewinter@deloitte.nl

Deloitte

Op alle opdrachten verricht door Deloitte, behoudens M&A Diensten, zijn de Algemene Voorwaarden Dienstverlening Deloitte Nederland, januari 2020 gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 24362837 van toepassing.

Deloitte Belastingadviseurs B.V. is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder nummer 24362840. Deloitte Belastingadviseurs B.V. is a Netherlands affiliate of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

accounting. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Copyright © 2022 Deloitte NSE LLP.
All rights reserved.