

Voor u ligt de 48ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

LOON JOURNAAL

DE WERKKOSTENREGELING 2015

Vanaf 2015 is de Werkkostenregeling (WKR), een fiscale regeling die al werd ingevoerd per 1 januari 2011, verplicht voor alle werkgevers. Dat betekent mogelijk dat u de inrichting van uw administratie nog dient aan te passen. Bovendien laat de regeling enkele belangrijke verschillen zien ten opzichte van 2014. Via dit ANB-loonjournaal informeren wij u graag over de inhoud en de consequenties van de WKR. Heeft u naar aanleiding hiervan vragen, aarzel dan niet en neem contact op met uw relatiebeheerder bij ANB.

Uitgangspunt van de WKR is dat de hele administratie rondom vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer wordt vereenvoudigd. U bepaalt zelf hoe u de kostenvergoedingen over uw werknemers verdeelt; sommigen geeft u wellicht meer dan anderen. Maar u dient wel goed te weten in welke vorm u dat doet.

1,2% onbelast in de vrije ruimte

In de WKR 2015 kunt u maximaal 1,2% (was 1,5% in 2014) van het totale fiscale loon besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw werknemers. Over het bedrag boven deze 'vrije ruimte' of 'forfaitaire ruimte' betaalt u 80% eindheffing. U dient vooraf kenbaar te maken welke vergoedingen en/of verstrekkingen u tot de vrije ruimte rekent. Doet u dat niet, dan worden ze beschouwd als individueel te belasten loon.

Onder de vrije ruimte vallen onder meer:

- kerstpakketten
- contributie personeelsvereniging/vakvereniging
- reiskostenvergoedingen boven € 0,19/km (indien niet belast bij de werknemer)
- parkeergelden (niet bij auto van de zaak)
- (elektrische) fiets(plan), scooter enzovoort
- personeelsfeesten en – reizen
- representatiekosten en geschenken aan interne relaties
- werkruimte bij werknemer thuis

Verplicht individueel loon

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen kunt u niet tot de vrije ruimte rekenen, maar vormen verplicht individueel loon. Dat geldt bijvoorbeeld voor vergoedingen of verstrekkingen die te maken hebben met privé-gebruik van een ter beschikking gestelde auto, het genot van een (dienst)woning en geldboeten.

Geen of geen belast loon

Niet alles wat u aan uw werknemer vergoedt of verstrekt, geldt als loon. Géén loon is in ieder geval:

- een persoonlijke attentie (geen geld of waardebon) t.w.v. van maximaal € 25,00
- vrijgesteld loon (vrijgestelde aanspraken uit pensioen, m.b.t. verlof uit ZW en WW enzovoort en vrijgestelde uitkeringen wegens overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval enzovoort)
- verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van minimaal de waarde betaalt

ONBELAST BUITEN DE VRIJE RUIMTE

Buiten de vrije ruimte mag u bepaalde zaken onbelast vergoeden of verstrekken via gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en intermediaire kosten.

Gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen zijn onder meer:

- reiskosten (incl. woon-werkverkeer)
- verblijfskosten
- cursussen, congressen, seminars enzovoort
- maaltijden bij overwerk, tijdens koopavonden of dienstreizen
- maaltijden in kantines (€ 3,15 per maaltijd)
- studiekosten en vakliteratuur
- extraterritoriale kosten (30%-regeling)
- verhuiskosten
- producten van het eigen bedrijf (max. korting 20% winkelwaarde, max. € 500/jaar (vanaf 2015))
- een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen (vanaf 2015).

Gericht vrijgesteld volgens noodzakelijkheids criterium

Vanaf 2015 geldt een nieuwe gerichte vrijstelling, die gebaseerd is op het noodzakelijkheids criterium. Dit geldt voor vergoedingen en verstrekkingen voor zaken die de werkgever redelijkerwijs noodzakelijk acht voor de werknemer om zijn of haar taak te kunnen uitoefenen. Denk hierbij aan gereedschappen, computers, laptops, tablets en mobiele telefoons.

Verstrekkingen die op nihil worden gewaardeerd

Sommige verstrekkingen vallen niet binnen de vrije ruimte van 1,2%. Ze worden op nihil gewaardeerd en blijven dus onbelast. Het gaat hierbij om voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt, zoals:

- inrichting werkplek (niet in eigen woning)
- arbovoorzieningen
- werkkleding
- consumpties tijdens werktijd (geen maaltijden)
- openbaarvervoerkaart/voordeelurenkaart

Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn vergoedingen van kosten die de werknemer voor de werkgever voorschiet. Denk hierbij aan representatiekosten en relatiegeschenken voor externe relaties en klanten. Maar ook aan kosten voor de auto van de zaak, zoals parkeergeld en betaling in de wasstraat. Ook deze kosten blijven onbelast.

Overige posten buiten de vrije ruimte

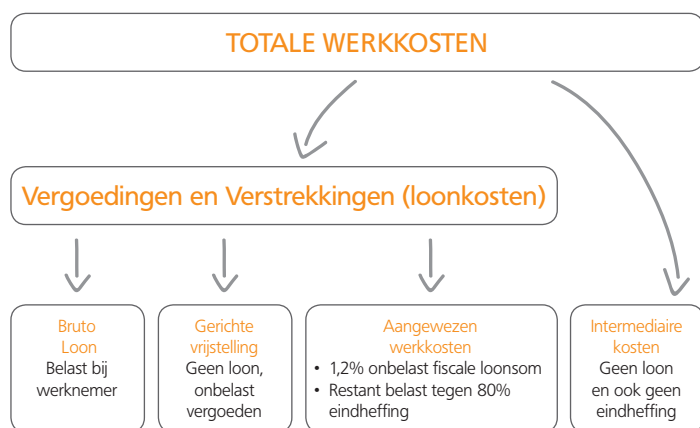
Tot slot noemen we hier nog een aantal overige posten die buiten de vrije ruimte vallen. Belast zijn:

- vergoedingen van geldboetes en dergelijke
- auto van de zaak

Onbelast blijven vooralsnog:

- pensioenpremie werkgever
- jubileumuitkeringen bij 25- of 40-jarig dienstverband
- eenmalige uitkeringen bij overlijden

Schematisch gezien ziet de Werkkostenregeling er als volgt uit:



VOORAL VOORDELEN VOOR U

De WKR brengt voor u als werkgever een zeker risico met zich mee. Wanneer u de forfaitaire ruimte overschrijdt, moet u rekenen met 80% eindheffing. Maar de regeling levert u toch vooral voordelen op. U kunt immers een vast percentage van de loonsom onbelast vergoeden en verstrekken. U krijgt meer vrijheid en de meeste vergoedingen en verstrekkingen hoeft u niet meer per individuele werknemer in uw loonadministratie te registreren. Uiteindelijk leidt de WKR tot een belangrijke vereenvoudiging van uw administratie. Maar voor het zover is, zal eerst een en ander in uw administratie goed moeten worden geregeld.

WAT MOET IN UW ADMINISTRATIE WORDEN GEREGELD?

Alle vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst als vallend in de vrije ruimte, moeten in de administratie worden opgenomen als eindheffingsloon. Dat hoeft niet op werknemersniveau.

Wijst u een vergoeding of verstrekking niet aan als vallend in de vrije ruimte, maar als individueel loon, dan moet die vergoeding of verstrekking wel op werknemersniveau worden vastgelegd.

Een gerichte vrijstelling is eindheffingsloon dat op werknemersniveau moet worden vastgelegd. Vergoedt of verstrekt u meer dan het gericht vrijgestelde bedrag, dan is er sprake van bovenmatige vergoeding. Wijst u die aan als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte, dan moet die bovenmatige vergoeding als eindheffingsloon worden opgenomen in de administratie. Merkt u de bovenmatige vergoeding aan als individueel loon, dan moet die op werknemersniveau worden geadmineistreerd.

ANB HELPT U STAP VOOR STAP

Implementatie van de WKR in uw organisatie heeft nogal wat voeten in aarde. ANB neemt u dit proces graag uit handen, aan de hand van een helder stappenplan.

1. **Analyseren & Inventariseren.** In hoeverre maakt u al gebruik van bestaande regels en welke nieuwe regels zijn voor u en uw werknemers interessant? We maken een helder overzicht van wat u wel en niet verstrekt en vergoedt en hoeveel u daar jaarlijks aan uit geeft.

2. **Vergelijken.** U mag tot 1,2% van de totale fiscale loonsom van uw organisatie uitgeven aan vergoedingen en verstrekkingen. Eerst bekijken we hoeveel loon u afgelopen jaar in totaal heeft uitbetaald. 1,2% van dat bedrag is uw WKR-budget. Is dat budget hoger dan wat u voorheen aan vergoedingen en verstrekkingen uitgaf, dan is er niets aan de hand en kunnen we de WKR zonder probleem implementeren. Maar is dat budget lager dan wat u eerder betaalde, dan zult u keuzes moeten maken. Onze adviseurs gaan graag met u na welke onderdelen van uw vergoedingen en verstrekkingen u eventueel kunt laten vallen en welke u mogelijk als loon voor de werknemer kunt aanmerken.

3. **Budget verdelen.** Zodra duidelijk is wat uw WKR-uitgaven zijn, kunnen we het budget gaan verdelen. Binnen bepaalde categorieën weet u vrij precies hoeveel u wilt uitgeven. Voor kerstpakketten bijvoorbeeld. In andere categorieën zijn uw uitgaven afhankelijk van de interesse van uw werknemers. Een fiets van de zaak bijvoorbeeld. Samen definiëren we een budget dat u én voldoende flexibiliteit laat én voorkomt dat u de eindheffing van 80% moet betalen.

4. **Implementeren.** Als alle gegevens en beslissingen duidelijk zijn, kunnen we de WKR implementeren. Daarbij helpen we u graag om uw werknemers te informeren over de nieuwe regeling, hoe u daar invulling aan geeft en welke mogelijkheden hun dat biedt. Zo is het onder de WKR bijvoorbeeld mogelijk om het destijds zo populaire PC-privé project opnieuw aan uw werknemers aan te bieden.

KIJK OP WWW.ANB.NL/WERKKOSTENREGELING

De Werkkostenregeling is complex en veelomvattend. Via dit ANB-loonjournaal kunnen we u dan ook slechts in grote lijnen informeren.

Wilt u meer weten over het noodzakelijkheids criterium (voor gerichte vrijstelling) of over de concernregeling (volgens welke de eindheffing van de werkkostenregeling vanaf 1 januari 2015 op concernniveau mag worden berekend? Kijk dan op www.anb.nl/werkkostenregeling. Daar vindt u ook een aantal voorbeelden met betrekking tot het verstrekken van vergoedingen (fiets en elektrische scooter, cafetaria-regeling voor fietsen, woon-werkverkeer en gerichte vrijstelling met bovenmatige vergoeding).

VRAAG UW RELATIEBEHEERDER

Wilt u meer informatie? Wilt u weten welke beslissingen u dient te nemen en wat u precies in uw administratie moet aanpassen? Neem contact op met uw relatiebeheerder bij ANB. Samen zorgen we ervoor dat de Werkkostenregeling inderdaad de voordelen brengt die zij belooft.

Relevante links:

- werkkostenregeling-wkr.nl
- belastingdienst.nl
- ondernemersplein.nl

