

IKB-regeling RUD Zuid-Limburg

Het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg

besluit:

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 57b van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- gelet op Wet op de loonbelasting 1964;
- gelet op Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011;
- gelet op Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965;
- gelet op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;
- na overeenstemming in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 23 januari 2017;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de RUD Zuid-Limburg

IKB-regeling RUD Zuid-Limburg 2017

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Medewerker

De ambtenaar met een vaste of tijdelijke aanstelling op grond van artikel 1:1, onder a van de CAR-UWO;

Salaris

Het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de deelnemer is toegekend naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

Individueel KeuzeBudget (IKB)

In geldwaarde uitgedrukte aanspraken resulterend in een saldo dat de medewerker kan aanwenden voor de landelijke in de CAR-UWO neergelegde en lokaal aangewezen doelen.

Fiscale ruimte

Het verschil - met betrekking tot de vergoeding voor woon-werkverkeer - tussen het bedrag dat fiscaal onbelast mag worden vergoed aan een medewerker en het bedrag dat daadwerkelijk door de werkgever voor woon-werkverkeer wordt vergoed.

Vakbond

Organisatie, zoals bedoeld in artikel 12:1, lid 1, sub c en artikel 12:1, lid 3 van de CAR-UWO.

Vakbondscontributie

Het geldbedrag dat moet worden betaald voor het lidmaatschap van een vakbond.

Werkgever

De directeur van de RUD Zuid-Limburg

Paragraaf 2 Bronnen IKB

Artikel 2 Bronnen IKB

Lid 1

Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

Lid 2

Het deel waarover pensioen wordt opgebouwd:

- a. De vakantietoelage, zijnde 8% van het voor de medewerker in de maand van opbouw geldende salaris vermeerderd met de salaristoelagen uit paragraaf 3 van hoofdstuk 3, tenminste een bedrag is van € 146,65 per maand bij een volledig dienstverband;
- b. De eindejaarsuitkering, zijnde 6% van het voor de medewerker in de maand van opbouw geldende salaris, tenminste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband;
- c. De levensloopbijdrage, zijnde 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, tenminste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband.

Lid 3

Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd is de financiële tegenwaarde van 14,4 bovenwettelijke vakantie-uren zijnde 0,8% van het in de maand van opbouw geldende salaris.

Lid 4

Indien in een maand het salaris of de salaristoelagen niet volledig wordt uitbetaald dan wordt het IKB in die maand gebaseerd op het lagere uitbetaalde salaris. Ontvangt de medewerker in een maand geen salaris dan wordt in die maand geen IKB opgebouwd.

Lid 5

Indien in een maand het salaris en de salaristoelagen gekort worden vanwege ziekte op grond van artikel 7:3, lid 2 tot en met 4 van de CAR-UWO, dan vindt onverminderd opbouw van het IKB plaats.

Lid 6

De werkgever kan andere dan in dit artikel genoemde bronnen toevoegen aan het IKB.

Paragraaf 3 Doelen IKB

Artikel 3 Wettelijke doelen

Lid 1

De medewerker kan het IKB gebruiken voor :

- a. Het kopen van vakantie-uren, tot een maximum van vier maal de aanstellingsduur per week gedurende het kalenderjaar. Voor het kopen van vakantie-uren is toestemming van de leidinggevende niet noodzakelijk. Voor het opnemen van (extra) vakantie-uren geldt dit wel. Het is derhalve zinvol voordat vakantie-uren worden gekocht, dit af te stemmen met de leidinggevende. Als de medewerker kiest voor het kopen van vakantie-uren, dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de medewerker geldende uurloon in de maand waarin hij de vakantie-uren koopt;
- b. Extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot een maximum van het tot aan de datum van uitbetaling opgebouwde IKB;
- c. Het financieren van een opleiding, indien en voor zover deze niet door de werkgever wordt vergoed en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het IKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maakt.

Artikel 4 Lokale doelen

Lid 1

Naast de in artikel 3:29 van de CAR-UWO vermelde landelijke doelen zoals bedoeld in artikel 3 van deze regeling, gelden de volgende lokale doelen:

- fiets;
- fiscale uitruil woon-werkverkeer;
- vakbondscontributie;
- storting in het ABP ExtraPensioen;
- bedrijfsfitness.

Artikel 5 Fiets

Lid 1

De medewerker kan 24 maanden na de datum van indiensttreding voor het eerst het IKB gebruiken voor de aanschaf van een fiets.

Lid 2

De medewerker kan conform de geldende fiscale regeling eenmaal in de 36 maanden de keuze maken om het IKB te gebruiken voor de aanschaf van één fiets.

Lid 3

Door deze keuze te maken, verklaart de medewerker de fiets voor meer dan de helft van het voor hem of haar van toepassing zijnde aantal werkdagen voor het woon-werkverkeer gebruikt.

Lid 4

De keuze van het type fiets is in die zin beperkt, dat de medewerker geen kinderfietsen of motorisch aangedreven fietsen mag kiezen. Fietsen met elektrische trapondersteuning, ook wel e-bikes genoemd, zijn toegestaan.

Lid 5

Het maximale bedrag dat hiervoor kan worden aangewend is € 749,- voor de fiets, € 250,- met de fiets samenhangende accessoires en de kosten van een fietsverzekering.

Lid 6

De medewerker kan de keuze alleen maken indien over voldoende IKB wordt beschikt.

Lid 7

De medewerker dient bij de keuze de factuur van de aanschaf van de fiets te overleggen. De werkgever betaalt de kosten vervolgens aan de leverancier.

Lid 8

De werkgever is niet aansprakelijk voor schade die ontstaat door verlies, diefstal of beschadiging van de fiets, voor enige schade die het gevolg is van het gebruik van de fiets of voor eventuele andere gevolgen die deelname aan deze regeling voor de medewerker met zich meebrengt.

Artikel 6 Fiscale uitruil woon-werkverkeer

Lid 1

De medewerker kan - indien hier fiscale ruimte toe is - maandelijks het IKB aanwenden voor de fiscale uitruil woon-werkverkeer, ongeacht op welke wijze de medewerker de afstand overbrugt.

Lid 2

De medewerker kan via de IKB-module aangeven gebruik te willen van de fiscale uitruil woon-werkverkeer.

Lid 3

De hoogte van het uit te ruilen bedrag is gebaseerd op het bedrag per kilometer op grond van artikel 15b van de Wet op de loonbelasting en is afhankelijk van de enkele reisafstand woning – werklocatie én het aantal dagen waarop de afstand wordt afgelegd.

Lid 4

De hoogte van het uit te ruilen bedrag wordt berekend aan de hand van onderstaande factoren:

- a. Aantal reguliere werkdagen per jaar op basis van 5 werkdagen per week : 214 dagen. Hierbij is reeds rekening gehouden met een reisonderbreking in verband met ziekte, vakantie en incidenteel thuiswerken.
- b. De medewerker reist op minimaal 70% van het aantal werkdagen naar de vaste plaats van tewerkstelling (150 van de 214 dagen).
- c. Per kilometer mag een bedrag van € 0,19 belastingvrij worden uitgeruild.
- d. De enkele reisafstand is de afstand vanaf het woonadres tot aan het adres van tewerkstelling. De afstand wordt berekend aan de hand van de ANWB-routeplanner, kortste route.
- e. Het aantal dagen waarop de afstand woon-werk wordt afgelegd is overeenkomstig het individueel vastgestelde werktijdenpatroon.
- f. Andere reiskostenvergoedingen waarop de medewerker aanspraak maakt, worden op het uit te ruilen bedrag in mindering gebracht.
- g. Het bedrag dat ingezet wordt in het IKB, is gelijk aan het bedrag van de uitkomst van het te berekenen bedrag.

Lid 5

Voor een medewerker die in deeltijd werkt, wordt deze regeling naar evenredigheid toegepast.

Lid 6

In geval van verhuizing en/of wijziging dient de medewerker dit direct aan de werkgever door te geven.

Lid 7

Bij een aanpassing van het aantal dagen waarop de medewerker werkt, wordt dienovereenkomstig het uit te ruilen bedrag aangepast.

Lid 8

In geval van afwezigheid of ziekte van de medewerker van meer dan zes aaneengesloten weken wordt de uitruil stop gezet. In dit geval wordt het onbelaste bedrag in de lopende kalendermaand nog uitbetaald. Daarna is uitbetaling van het onbelaste bedrag pas weer mogelijk vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin herstel heeft plaatsgevonden.

Lid 9

Indien de medewerker de maandelijkse uitruil wil stoppen dan dient de medewerker dit in de IKB-module aan te geven. Het initiatief hiertoe rust uitdrukkelijk bij medewerker.

Artikel 7 Vakbondscontributie

Lid 1

Indien de medewerker lid is van een vakbond die de belangen van medewerkers in de gemeentelijke sector behartigt, kan hij of zij conform de geldende regels één keer per jaar het IKB aanwenden voor het doel vakbondscontributie.

Lid 2

De medewerker dient bij de keuze de jaaropgave van de vakbond en het betalingsbewijs te overleggen.

Lid 3

Het bedrag dat de medewerker inzet in het IKB is gelijk aan het bedrag van de voor dat kalenderjaar geldende vakbondscontributie.

Artikel 8 Fitnessabonnement

Lid 1

De medewerker kan het IKB gebruiken voor de aanschaf (van een deel) van zijn of haar fitnessabonnement bij een sportschool. Hieronder wordt verstaan de conditie- of krachttraining van de werknemer die plaatsvindt bij een erkend sportbedrijf in eigen tijd van de medewerker.

Lid 2

Het maximale bedrag dat hiervoor jaarlijks kan worden aangewend is het bedrag dat de bijdrage van de werkgever van € 200,- overschrijdt.

Lid 3

De medewerker kan de keuze alleen maken indien voldoende IKB bestaat.

Lid 4

De medewerker dient bij de keuze een betalingsbewijs van het fitnessabonnement over te leggen.

Artikel 9 ABP ExtraPensioen

Lid 1

De medewerker kan - indien hier fiscale pensioenruimte toe is - zijn of haar IKB aanwenden om maandelijks een extra storting te doen in ABP ExtraPensioen.

Lid 2

Deze stortingen kunnen plaatsvinden totdat de fiscale pensioenruimte die de medewerker hiertoe heeft is bereikt.

Lid 3

De medewerker dient bij de keuze de aanmelding voor ABP ExtraPensioen en de fiscale pensioenruimte bepaling van het ABP te overleggen.

Lid 4

Indien de medewerker de maandelijkse stortingen wil beëindigen dan dient de medewerker dit in de IKB-module aan te geven. Het initiatief hiertoe rust uitdrukkelijk bij medewerker.

Artikel 10 Gevolgen keuzes

Het bepaalde in artikel 3:33 van de CAR-UWO is van toepassing op deze regeling.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 1 1 Onvoorzien gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 1 2 Citeertitel en looptijd

Deze regeling kan worden aangehaald als de "IKB-regeling RUD Zuid-Limburg 2017" en treedt in werking met ingang van een door het Dagelijks Bestuur nader te bepalen tijdstip.

Vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg d.d. 22 februari 2017

De secretaris, De voorzitter,

Toelichting IKB-regeling

Laatste update

Deze regeling is opgesteld naar aanleiding van de LOGA-circulaire van 29 juni 2016 (ECWGO/U201600995) met als bijlage de definitieve tekst van het Individueel keuzebudget (IKB) per 1 januari 2017. Hoofdstuk 4a van de CAR-UWO waarop de lokale cafetarieregeling gebaseerd is per 1 januari 2017 vervallen.

Karakter

De afspraken met betrekking tot het IKB worden opgenomen in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO. Deze afspraken zijn bindend voor alle aangesloten organisaties. Het nieuwe hoofdstuk 3 heeft een standaardkarakter. Dit betekent dat afwijkingen in het voordeel of het nadeel van de medewerker niet zijn toegestaan, tenzij anders is aangegeven.

Het IKB is een sectorale regeling met enige lokale regelruimte. Deze ruimte zit in het toevoegen van lokale bronnen (artikel 3:28 lid 6 van de CAR-UWO) en lokale doelen (artikel 3:29 lid 2 van de CAR-UWO). De afspraken hierover dienen te worden gemaakt met de medezeggenschap. In de regel is het Georganiseerd Overleg het aangewezen gremium.

•Bindende systematiek

Indien een lokale bron wordt toegevoegd, gaat het financiële equivalent in het IKB. De medewerker kan het gehele budget naar eigen inzicht besteden. Dit betekent dat er geen geormerkte lokale bronnen kunnen worden toegevoegd. Het is dus bijvoorbeeld niet mogelijk om € 500,- toe te voegen, waarbij is bepaald dat deze alleen besteed mag worden aan het lokale doel 'fiets'.

•Geen incidenteel hoger IKB

Ondanks dat dit niet blijkt uit de formulering van artikel 3:28 lid 6 van de CAR-UWO heeft de VNG aangegeven dat het niet verstandig is om als lokale bron de incidentele individuele verkoop van verlof aan te wijzen. Dit betekent dat de medewerker niet kan kiezen om bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets te financieren met zijn bovenwettelijk verlof.

Lokale doelen

Er zijn geen beperkingen gesteld aan de lokale doelen. Derhalve is er volledige vrijheid om op basis van de wensen van de RUD Zuid-Limburg lokale doelen toe te voegen. Bij het eventueel toevoegen van deze doelen moet rekening worden gehouden met de fiscale wet- en regelgeving.

Fiscale wet- en regelgeving

Bij het opstellen van de regeling is sprake van het aan de fiscale wet- en regelgeving gebonden zijn. Te weten:

- de Wet op de loonbelasting 1964;
- de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011;
- de Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965;
- de door de minister vastgestelde besluiten aangaande cafetarieregelingen.

De praktische uitwerking van deze regelgeving staat in het vigerende Handboek loonheffingen. Ondanks het bovenstaande kader is er op sommige vlakken interpretatie mogelijk. Daarom is het goed om de lokale IKB-regeling voor te leggen aan de belastinginspecteur waaronder de organisatie ressorteert.

Financiële gevolgen

Bij het opstellen van een lokale IKB-regeling, dient rekening te worden gehouden met de gevolgen van de bovenstaande wet- en regelgeving. Zo heeft het aanwijzen van een lokaal doel in veel gevallen financiële gevolgen voor de organisatie.

Binnen de werkkostenregeling (WKR) kan een organisatie maximaal 1,2% van de totale fiscale loonsom (de 'vrije ruimte') besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor medewerkers.

Hiertoe dienen posten te worden aangewezen als eindheffingsbestandsdeel. Indien het bedrag dat aan deze posten wordt besteed boven de vrije ruimte uitkomt, betaalt de organisatie loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. In veel gevallen zal het lokale doel zijn aangemerkt als eindheffingsbestandsdeel in het kader van de WKR. Dit betekent dat er risico is op overschrijding van de vrije ruimte.

Aangezien medewerkers, zonder dat de organisatie daar vooraf toestemming moet geven, gebruik kunnen maken van het IKB, bestaat wellicht meer behoefte om bij het risico op overschrijding in te grijpen.

Artikelsgewijze toelichting.

Artikel 5 Fiets

Sinds de invoering van de werkkostenregeling valt de fiets niet meer in het stelsel van vrije vergoedingen en verstrekkingen. Alle vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikking gestelde voorzieningen horen in principe tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit betekent dat de fiets in principe niet belastingvrij kan worden vergoed.

Krachtens artikel 31, eerste lid, onderdelen f en g, van de Wet op de loonbelasting 1964 is het wel mogelijk aan te geven dat de organisatie voor het lokale doel 'fiets' de WKR wenst toe te passen. Indien deze vergoeding de gebruikelijkheidstoets van de belastingdienst doorstaat, kan deze worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel en is belastingvrij vergoeden mogelijk. In dit geval komen de kosten die met de aanschaf van een fiets gemoeid zijn ten laste van de vrije ruimte (1,2 % van de loonsom) van de organisatie. Overschrijding hiervan kan leiden tot eindheffing voor de organisatie.

Sinds de invoering van de WKR heeft een organisatie niet te maken met de fiscale normen van de oude regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen van de fiets. Dit betekent dat de organisatie de regels bepaalt, zolang deze maar aan de eisen van de gebruikelijkheidstoets voldoen.

Bij het bepalen van de regels dient rekening te worden gehouden met de mogelijke overschrijding van de vrije ruimte. Indien dit het geval is, heeft dit tot gevolg dat de organisatie met extra lasten wordt geconfronteerd. Er zijn verschillende methoden om dit risico te beperken.

In deze regeling is gekozen om twee begrenzers aan te brengen. De eerste is een maximaal bedrag dat kan worden aangewend. De tweede is een maximum aan het aantal keren dat het bestedingsdoel 'fiets' in een bepaalde periode kan worden aangewend. Deze twee begrenzers kunnen afhankelijk van het personeelsbeleid en de financiële situatie worden aangepast.

Daarnaast is in artikel 5 opgenomen dat medewerkers door deze keuze te maken de morele verplichting aangaan om de fiets te gebruiken voor woon-werkverkeer.

Deze bepaling is opgenomen om te stimuleren dat medewerkers op de fiets naar het werk komen.

Dit is geen eis die de Belastingdienst stelt.

Bestedingen vanuit het IKB kunnen pas plaatsvinden indien de medewerker voldoende IKB heeft. Dit principe is dan ook leidend in deze regeling. Aangezien dit voor de invoering van het IKB in veel gevallen anders is/was, is in dit model hier extra aandacht voor.

In deze regeling is gekozen om medewerkers pas de mogelijkheid te bieden om het IKB te gebruiken voor de aanschaf van een fiets indien zij 24 maanden in dienst zijn. Hierdoor zijn tijdelijke medewerkers uitgesloten van deze keuzemogelijkheid.

Verder is er aandacht voor hetgeen onder het begrip fiets moet worden verstaan. E-bikes zijn toegestaan.

In deze regeling is ervoor gekozen om de medewerker een mogelijkheid te bieden het IKB aan te wenden om de kosten van een fietsverzekering te financieren.

Toelichting artikel 5 Fiets

Voorbeeld

De medewerker heeft een fiets gekocht en wendt het IKB aan om dit te financieren. De medewerker gebruikt hiervoor het maximale bedrag € 500,-. Hierdoor is geen belasting verschuldigd over € 500,

- bruto. Aan het einde van de rit (op de salarisstroom) wordt € 500,- netto uitbetaald. Het voordeel is afhankelijk van de het belastingtarief. Voor de medewerker geldt een tarief van 40.2%. Het voordeel voor de medewerker is dit geval ongeveer € 200,- netto.

Het uitruilen heeft geen gevolgen voor het pensioengevend inkomen zolang de uitruil niet meer bedraagt dan 30% van het gebruikelijke loon. Door uit te ruilen daalt het fiscale loon. Dit kan leiden tot eventuele toekomstige lagere uitkeringen die onder andere voortvloeien uit de sociale verzekeringswetgeving (o.a. WW-uitkering, WIA-uitkering, ZW-uitkering).

N.B. Bovenstaand rekenvoorbeeld is indicatief en bedoeld om inzicht te geven in het gevolg van besteding van het IKB voor de aanschaf van een fiets. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 6 Fiscale uitruil woon-werkverkeer

Volgens de fiscale wetgeving mag een werkgever zijn medewerkers een vrije vergoeding van € 0,19 per zakelijk afgelegde kilometer verstrekken. Voor de afgelegde afstand woon-werkverkeer geldt namelijk een gerichte vrijstelling van € 0,19 per kilometer. De vergoeding voor woon-werkverkeer, zoals die lokaal op basis van artikel 3:22 van de CAR-UWO wordt toegepast kan lager zijn dan dat fiscaal is toegestaan.

Hierdoor kan een mogelijkheid ontstaan om een gedeelte van het brutoloon uit te ruilen tegen een netto vergoeding voor reiskosten. De werkgever kan deze mogelijkheid voor medewerkers open stellen door dit als lokaal doel aan het IKB toevoegen.

De regeling houdt in dat de medewerker kan profiteren van een maximale onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer als hij of zij bereid is om (een deel van) het IKB hiervoor uit te ruilen. Het nettoloon wordt daardoor hoger. Het belastingtarief van de medewerker bepaalt de hoogte van het voordeel, dit varieert afhankelijk van de hoogte van het inkomen.

De fiscus biedt werkgevers mogelijkheden om een (vaste) maandelijkse onkostenvergoeding voor reisafstand woon-werkverkeer te berekenen. Voor meer informatie wordt verwezen naar hoofdstuk 21 Vervoer en reiskosten Handboek loonheffingen 2016. In de regel zal een vaste vergoeding woon-werkverkeer uitbetaald worden. Indien deze vergoeding maandelijks wordt betaald, is het allerszins redelijk en passend om in het IKB ook de uitruil maandelijks te laten plaatsvinden.

Indien de omstandigheden veranderen, bijvoorbeeld als de medewerker verhuist of op minder dagen gaat werken, dient ook de mogelijkheid tot uitruil dienovereenkomstig te worden aangepast.

Indien een medewerker de kosten van het openbaar vervoer volledig vergoed krijgt, kan de medewerker geen gebruik maken van de uitruilregeling.

Veel medewerkers zullen willen weten wat het financiële gevolg is van een bepaalde keuze. Indien de IKB-module geen optie voor de medewerkers heeft om een pro-forma berekening te maken, is te overwegen een toelichting aan het artikel toe te voegen. Een voorbeeld hiervan treft u hieronder aan.

Toelichting artikel 6 Fiscale u itruil woon-werkverkeer

Formule

De maximale onbelaste jaarlijkse vergoeding woon-werkverkeer wordt berekend door de onderstaande formule.

$reisafstand\ retour * (214 * (aantal\ werkdagen\ per\ week/5)) * €\ 0,19$

Voorbeeld

Een medewerker werkt op 5 dagen per week en reist iedere dag 50 kilometer naar het werk. Maximale onbelaste jaarlijkse vergoeding woon-werkverkeer = $5 * (214 * (5/5)) * €\ 0,19 = €\ 2.033,-$. Dit is per maand $€\ 2.033,- /12 = €169,42$.

Het verschil tussen wat fiscaal onbelast mag worden vergoed en wat daadwerkelijk door de werkgever wordt vergoed, is de zogenoemde fiscale ruimte. Deze ruimte kan worden benut door de het IKB hiervoor in te zetten.

De medewerker heeft een fiscale ruimte van € 100,- per maand. De medewerker kiest om hiervoor zijn IKB te gebruiken. Hierdoor is geen belasting verschuldigd over € 100,- bruto. Aan het einde van de rit (op de salarisstroom) wordt € 100,- netto uitbetaald. Het voordeel is afhankelijk van de het belastingtarief.

Voor de medewerker geldt een tarief van 40.2%. Het voordeel voor de medewerker is dit geval ongeveer € 40,- netto per maand.

Het uitruilen heeft geen gevolgen voor het pensioengevend inkomen zolang de uitruil niet meer in één jaar niet meer bedraagt dan 30% van het gebruikelijke loon. Door uit te ruilen daalt het fiscale loon. Dit kan leiden tot een eventuele toekomstige lagere uitkeringen die onder andere voortvloeien uit de sociale verzekeringswetgeving (o.a. WW-uitkering, WIA-uitkering, ZW-uitkering).

N.B. Bovenstaand rekenvoorbeeld is indicatief en bedoeld om inzicht te geven in het gevolg van besteding van het IKB voor de fiscale uitruil woon-werkverkeer. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 7 Vakbondscontributie

Het eventueel vergoeden van een vakbondscontributie kent binnen de WKR dezelfde werking als de fiets of het fitnessabonnement. Het is mogelijk dit aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel. De kosten komen dan ten laste van de vrije ruimte van de organisatie.

In deze regeling is gekozen om ook tijdelijke medewerkers deze mogelijkheid te bieden. Eventueel kunt u deze groep uitsluiten.

Toelichting artikel 7 Vakbondscontributie

Voorbeeld

De medewerker is lid van de vakbond en wendt het IKB aan om dit te financieren. De medewerker gebruikt hiervoor het maximale bedrag € 192,-.

Hierdoor is geen belasting verschuldigd over € 192,- bruto. Aan het einde van de rit (op de salarisstrook) wordt € 192,- netto uitbetaald. Het voordeel is afhankelijk van de het belastingtarief. Voor de medewerker geldt een tarief van 40.2%. Het voordeel voor de medewerker is dit geval ongeveer € 77,- netto.

Het uitruilen heeft geen gevolgen voor het pensioengevend inkomen zolang de uitruil in één jaar niet meer bedraagt dan 30% van het gebruikelijke loon. Door uit te ruilen daalt het fiscale loon. Dit kan leiden tot eventuele toekomstige lagere uitkeringen die onder andere voortvloeien uit de sociale verzekeringswetgeving (o.a. WW-uitkering, WIA-uitkering, ZW-uitkering).

N.B. Bovenstaand rekenvoorbeeld is indicatief en bedoeld om inzicht te geven in het gevolg van besteding van het IKB voor de financiering van de vakbondscontributie. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 9 ABP Extra Pensioen

Een ambtenaar kan zijn toekomstige pensioen verhogen door extra te sparen. Het ABP biedt hiertoe de mogelijkheid via het zogenaamde ABP Extra Pensioen. Het is mogelijk om te bepalen dat medewerkers hiervoor het IKB gaan gebruiken. Een extra storting kan eenmalig, incidenteel of maandelijks gedaan worden. Dit model gaat uit van maandelijks storting. Desgewenst kunt u dit aanpassen.

Er geldt hierbij geen minimumbedrag, wel een maximum, dat afhankelijk is van de fiscale ruimte die de medewerker heeft voor pensioenopbouw. Deze ruimte wordt bepaald door de leeftijd, het inkomen en het totaal dat de ambtenaar aan pensioen opgebouwd heeft. Het ABP toetst of de inleg de fiscale ruimte overschrijdt en informeert de medewerker hierover. Meer inhoudelijke informatie over het ABP Extra Pensioen is te vinden op de website van het ABP.

Artikel 10 gevolgen keuzes

Deze bepaling voorkomt dat medewerkers zich kunnen beroepen op onbekendheid met het feit dat lokale keuzes ook eventuele onverwachte gevolgen kunnen hebben. Om de regeling onderhoudsvriendelijk te maken, is besloten om alleen te verwijzen naar het artikel in de CAR-UWO dat hierover gaat.