



# De werkkostenregeling 2022

# Programma

- Wat is de werkkostenregeling
- Begrip loon
- Gebruikbaarheidstoets
- Gerichte vrijstellingen
- Nihilwaarderingen
- Normbedragen
- Voorbeeld berekeningen
- De praktijk
- Wat kan Visma Raet hierin betekenen



# De werkkostenregeling

Wat is de werkkostenregeling?



# Werkkostenregeling

In beginsel is alles wat de werkgever aan de werknemer verstrekt of vergoed loon.

De werkgever mag een percentage van het totale fiscale loon, de vrije ruimte, besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor zijn werknemers.

Voor de berekening van de vrije ruimte geldt een twee schijvenstelsel. Tot en met het fiscale loon van € 400.000 bedraagt de vrije ruimte 1,7%. Over het meerdere van het fiscale loon bedraagt de vrije ruimte in 2022 1,18%.

Over het meerdere is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd.

Daarnaast kan de werkgever bepaalde zaken onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen door gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen

# De Werkkostenregeling

Onderstaand de stappen die de werkgever moet nemen als hij vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in de vrije ruimte wilt onderbrengen:

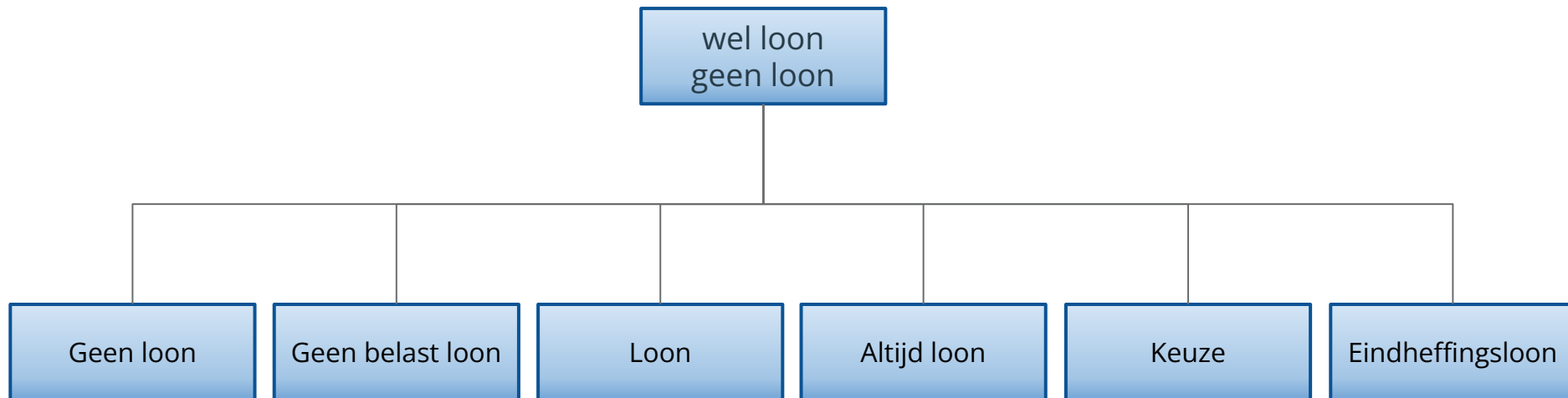
- stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is.  
De werkkostenregeling geldt alleen voor loon
- stap 2: Is de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon, ga dan na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt
- stap 3: Valt de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen, kies dan of u deze als eindheffingsloon aanwijst of als loon van de werknemer behandelt
- stap 4: Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing

# De werkkostenregeling

Begrip loon



# wel of geen loon



# Geen (belast) loon

- Voordelen buiten de dienstbetrekking.
- Vergoedingen voor intermediaire kosten.
- Vrijgesteld loon.
- Verstrekkingen en terbeschikkingstellingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van ten minste de (factuur-)waarde betaalt.
- Nihil waarderingen
- Gerichte vrijstellingen



# Loon

- loon in geld
- loon in natura
- 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

# Altijd loon

- Auto van de zaak.
- Dienstwoning, uitzondering Pied-a-terre.
- Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die de werkgever niet als eindheffingsloon heeft aangewezen.
- Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor criminele activiteiten.
- Deel vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen boven de 30% grens van de gebruikelijkheidstoets.
- Vergoedingen voor een boete die de werknemer heeft gekregen.
- Loon uit vroegere dienstbetrekking
- Rentevoordeel incl. kosten van een personeelslening voor een eigen woning, waarvan de rente aftrekbaar is in de inkomstenbelasting.

# Keuze

- De werkgever maakt de keuze om de vergoeding (loon) aan te wijzen als eindheffingsloon of als loon voor de werknemer.
- Hij moet deze keuze uiterlijk op het moment van de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling maken.
- De werkgever moet de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die hij heeft aangewezen als eindheffingsloon opnemen in zijn administratie. Hij hoeft zijn keuze niet te melden aan de belastingdienst.
- Heeft men eenmaal de keuze gemaakt, dan is deze definitief en mag men deze niet meer aanpassen.  
Uitzondering hierop is het herstellen van een echte fout.

# Altijd eindheffingsloon

- Vergoedingen voor de aanschaf van producten uit eigen bedrijf voor postactieve medewerkers.
- Verstrekkingen aan postactieve medewerkers die men ook aan werknemers geeft (kerstpakket)

# De werkkostenregeling

De gebruikelijkheidstoets



# Gebruikelijkheidstoets

Om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon te kunnen aanwijzen mogen die vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

Het moet dus gebruikelijk zijn dat uw werknemer vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang belastingvrij krijgt en dat de werkgever de loonbelasting/premie volksverzekeringen via de eindheffing voor zijn rekening neemt.

Bij de gebruikelijkheidstoets gaat het om:

- Het soort vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen
- De hoogte van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen
- Wie de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen krijgt
- De vraag of tariefvoordeel een doorslaggevende rol speelt

# De werkkostenregeling

Gerichte vrijstellingen



# Gerichte vrijstellingen

Voor een aantal vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen bestaan gerichte vrijstellingen. De vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling is dan volledig onbelast of onbelast tot een normbedrag.

Om een gerichte vrijstelling te kunnen toepassen moet men de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijzen als eindheffingsloon.



# Gerichte vrijstellingen

Er zijn gerichte vrijstellingen voor het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van:

- vervoer
- tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking, zoals overnachtingen tijdens dienstreizen en maaltijden
- cursussen, congressen, vakliteratuur en dergelijke voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk, inschrijving in een beroepsregister en outplacement
- studie- en opleiding met het oog op het verwerven van (meer) inkomen en procedures tot erkenning van verworven competenties (evc-procedures)
- verhuizingen voor de dienstbetrekking
- extraterritoriale kosten
- noodzakelijke gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur
- korting op producten uit eigen bedrijf
- arbovoorzieningen
- hulpmiddelen
- VOG (verklaring omtrent gedrag)
- extra kosten verbonden aan thuiswerken

# Arbovoorzieningen

## Gerichte vrijstelling: in 2022 nieuwe voorwaarden

- Tot 2022 zijn arbovoorzieningen door een gerichte vrijstelling onbelast als de voorzieningen voortvloeien uit het door een werkgever gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid (arbo beleidsplan), op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).
- Met ingang van 1 januari 2022 een wijziging van de uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. De gerichte vrijstelling wordt beperkt tot alleen verplichte arbovoorzieningen.
- Voorzieningen die niet direct samenhangen met de verplichtingen van de werkgever om met de arbeid verbonden veiligheids- of gezondheidsrisico's te voorkomen, vallen niet meer onder de gerichte vrijstelling. *(Hierbij wordt als voorbeeld een algemene gezondheidscheck genoemd)*

# Arbovoorzieningen

## Handboek loonheffingen 2022

De arbovoorzieningen moeten met ingang van 1 januari 2022 aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De voorzieningen vloeien voor u rechtstreeks voort uit de **Arbeidsomstandighedenwet**. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- De werknemer gebruikt of verbruikt de voorzieningen op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar u uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet.
- U brengt geen kosten ten laste van de werknemer. Oftewel de werknemer mag geen eigen bijdrage betalen voor de voorzieningen. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

# Arbovoorzieningen

## Handboek loonheffingen 2022

### Voorbeelden:

- Een veiligheidsbril met geslepen glazen voor een laborant of lasser
- Een zonnebril voor een chauffeur of piloot
- Een ergonomisch verantwoorde bureaustoel
- Een voetenbankje bij beeldschermwerk
- Een beeldschermbril
- Speciale isolerende of beschermende kleding
- Een verplichte medische keuring
- Een aanstellingskeuring
- Een EHBO-cursus

Een verplichte periodieke keuring voor speciale functies, bijvoorbeeld: piloten, politieagenten en brandweermannen zijn wel gericht vrijgesteld

Niet verplichte periodieke gezondheidschecks die werknemers op kosten van de werkgevers mogen laten doen, zijn niet langer gericht vrijgesteld.

# Thuiswerk vergoedingen

## Nieuw in 2022, gerichte vrijstelling

- Gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling
- (vormvrij) vastleggen welke dagen / hoeveel dagen op kalenderjaarbasis
- Vaste of variabele thuiswerkvergoeding al dan niet gecombineerd met reiskostenvergoeding
- Vergoeding moet worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel in werkkostenregeling
- Overheid neemt berekening van NIBUD van € 2,00 per dag over\*

*\*Vergoedt of verstrekt de werkgever meer dan de gestelde norm, dan is er sprake van een bovenmatig deel.*

*Voor dit bovenmatige deel mag hij kiezen:*

- *als loon van zijn werknemer belasten*
- *als eindheffingsloon aanwijzen (zie paragraaf 10.1.3)*
- *deels als loon van zijn werknemer belasten en deels als eindheffingsloon aanwijzen*

# SER advies over hybride werken

De SER heeft op verzoek van het kabinet advies uitgebracht over hybride werken

De vier belangrijkste conclusies en aanbevelingen aan het kabinet:

- Hybride werken wordt structureler, maar is niet altijd, overal en voor iedereen weggelegd
  - SER verwacht dat werknemers in de toekomst deels thuis en deels op hun werkplek blijven werken
  - De helft van de werkende kunnen niet thuiswerken, SER vindt het van belang dat er geen kloof ontstaat tussen beide groepen werkenden.
- Versterk de zeggenschap van werknemers over de plek van werk, maar behoud de mogelijkheid tot maatwerk per organisatie
  - Het toekennen van de mogelijkheid om vanuit huis te werken op basis van redelijkheid en billijkheid.
- Zorg dat er beleid is voor hybride werken op bedrijfs- en cao-niveau
  - Gezond en veilig werken, thuiswerk- en reiskostenvergoedingen, de werk-privébalans, (on)bereikbaarheid, (bij)scholing in digitale vaardigheden en werken vanuit het buitenland.
- Neem onduidelijkheden weg in de huidige wet- en regelgeving
  - Plaatsonafhankelijk werk en zorgplicht van de werkgever
  - Afspraken over onbereikbaarheid buiten de werktijd
  - Complexe fiscale en sociale wetgeving rondom hybride werken voor grensarbeiders
  - Fiscale vrijstelling voor thuiswerk vergoedingen

# De werkkostenregeling

Nihilwaarderingen



# Nihilwaarderingen

De waarde van een aantal voorzieningen die werknemer op de werkplek gebruikt is op nihil gesteld.

- voorzieningen die uw werknemer op de werkplek gebruikt.
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd.
- ter beschikking gestelde werkkleding.
- het rentevoordeel van een personeelslening als uw werknemer daarmee een (elektrische) fiets of elektrische scooter koopt.
- ter beschikking gestelde ov-abonnementen als uw werknemer het abonnement ook voor het werk gebruikt.
- de waarde van huisvesting en inwoning (inclusief verstrekte energie, water en bewassing) die u op de werkplek ter beschikking stelt voor de vervulling van de dienstbetrekking Dit is een nihilwaardering als uw werknemer niet op de werkplek woont en hij redelijkerwijs wel gebruik moet maken van deze voorziening.
- voorzieningen in de werkruimte thuis.



# Werkplek

Een werkplek is elke plaats waar werknemers werkzaam zijn en waarvoor de werkgever op grond van de arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is.

## Voorbeeld op de werkplek

- het bureau,
- een kamer,
- een kantoortuin,
- de lopende band,
- een fabriekshal,
- de keuken,
- de vergaderzaal,
- een bedrijfskantine,
- de parkeergarage of de fietsenstalling op het bedrijfsterrein,
- een fitnessruimte,

## Parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek

Als de werknemers gebruikmaken van een parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek, dan maakt deze deel uit van de werkplek als de werkgever verantwoordelijk is voor die parkeergelegenheid.

## Werkplek en personeelsfeesten, recepties en jubilea

Voor personeelsfeesten, recepties en jubilea is het begrip werkplek ruimer. De consumpties tijdens het feest, de receptie of het jubileum waardeert u op nihil als het feest plaatsvindt op een plaats waarvoor u arboverantwoordelijk bent.

U waardeert het ook op nihil voor:

- werknemers van andere vestigingen, locaties of kantoren
- werknemers van andere werkgevers, met wie u de concernregeling toepast.

# De werkkostenregeling

Normbedragen



# Normbedragen

Voor een aantal voorzieningen op de werkplek gelden normbedragen

- **Maaltijden in de bedrijfskantine**
  - De waarde van een maaltijd in een bedrijfskantine is € 3,35. Dit normbedrag geldt voor een ontbijt, voor een lunch en voor een diner. De werkgever mag het normbedrag toepassen op maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes. Het normbedrag min de eventuele eigen bijdrage van de werknemer van maximaal € 3,35 is loon van de werknemer
- **Kinderopvang**
  - Als de werkgever kinderopvang aan zijn werknemers vergoedt of verstrekt, is dit loon van de werknemer. Maar men kan dit loon mogelijk ook als eindheffingsloon aanwijzen. Als de werkgever kinderopvang aan zijn werknemers verstrekt, is de berekening van de waarde daarvan afhankelijk van de plaats van opvang en of men de opvang inkoop
- **Huisvesting op de werkplek**
  - Voldoet de huisvesting op de werkplek niet aan de voorwaarden van de nihilwaardering en gaat het ook niet om een (dienst)woning, dan rekent de werkgever voor huisvesting op de werkplek een normbedrag van € 5,75 per dag tot het loon van zijn werknemer. In dit normbedrag is de verstrekking van energie, water en bewassing inbegrepen. Hij kan dit loon mogelijk ook als eindheffingsloon aanwijzen

# De werkkostenregeling

Voorbeeld berekeningen



# Vrije ruimte en eindheffing

De vrije ruimte over 2022 is 1,7% van het totale fiscale loon van de werknemers tot €400.000 (kolom 14 loonstaat) plus 1,18 procent van het restant van de loonsom. Dit bedrag mag je besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor je werknemers. Dit is de zogenoemde 'vrije ruimte'. Hier betaal je dus geen loonbelasting over.

Het gaat om het fiscaal loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Indien men ook loon uitkeert belast als loon uit vroegere dienstbetrekking dan geldt volgende:

- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking 10% of minder is van het totale fiscale loon, dan berekent men de vrije ruimte op basis van het totale fiscale loon.
- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking meer is dan 10% van het totale fiscale loon, dan berekent men de vrije ruimte alleen op basis van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en moet men splitsen.

# Vrije ruimte en eindheffing

- De werkgever toetst aan het eind van het jaar of hij boven de vrije ruimte uitkomt.
- Hij berekent het totale fiscale loon van uw werknemers over het lopende jaar en op basis daarvan berekent hij de vrije ruimte en toetst of hij de vrije ruimte heeft overschreden.
- Als hij eindheffing moet betalen, doet hij dat met ingang van 2020 uiterlijk bij zijn aangifte over het 2e tijdvak van het volgende kalenderjaar.
- Een inhoudingsplichtige met een aangiftetijdvak van (bijvoorbeeld) een maand moet de verschuldigde eindheffing WKR over het kalenderjaar 2022 daarom uiterlijk meenemen in de aangifte loonheffingen van februari 2023 die in maart 2023 wordt aangegeven en betaald.

# Vrije ruimte en eindheffing

## Concern regeling

Let op: bij toepassing van de concernregeling moet de vrije ruimte worden berekend over het totale fiscale loon van het concern. Het is dan niet toegestaan om de eerste schijf per werkgever toe te passen.

## Definitie concern

Er is sprake van een concern als:

- u een belang van ten minste 95% in een andere werkgever hebt
- een andere werkgever een belang van ten minste 95% in u heeft
- een derde een belang heeft van ten minste 95% in u en daarnaast een belang van ten minste 95% in een andere werkgever.

# Vrije ruimte en eindheffing

## Definitie concern (vervolg):

Stichtingen die financieel, organisatorisch en economisch zodanig met elkaar zijn verweven dat zij een eenheid vormen, komen ook in aanmerking voor de concernregeling.

Er is sprake van zo'n stichting als aan de volgende 2 voorwaarden is voldaan:

- een stichting heeft het recht om nieuwe bestuursleden van een andere stichting te benoemen.
- een stichting heeft recht op het vermogen van een andere stichting als die ophoudt te bestaan.

Let op! Een samenhangende groep inhoudingsplichtigen is niet altijd een concern.



# Vrije ruimte en eindheffing

- Concern kent 2 werkmaatschappijen
- Per maatschappij is de fiscale loonsom € 500.000,-
- Per maatschappij toe te rekenen componenten aan de vrije ruimte € 15.000,-

## Berekening op basis 1 concern

Totale fiscale loonsom:  $2 \times 500.000 = € 1.000.000$

$400.000 \times 1,7\% = € 6.800$

$600.000 \times 1,18\% = € 7.080$

Totaal: € 13.880

Toegekend: € 30.000

$€ 30.000 - € 13.880 \times 80\% = € 12.896$  eindheffing

## Berekening op basis 2 aparte werkmaatschappijen

Totale fiscale loonsom:  $1 \times 500.000 = € 500.000$

$400.000 \times 1,7\% = € 6.800$

$100.000 \times 1,18\% = € 1.180$

Totaal: € 7.980

Toegekend: € 15.000

$€ 15.000 - € 7.980 \times 80\% = € 5.616$  eindheffing

$2 \times € 5.616 = € 11.232$  beide werkmaatschappijen

# De werkkostenregeling

De praktijk

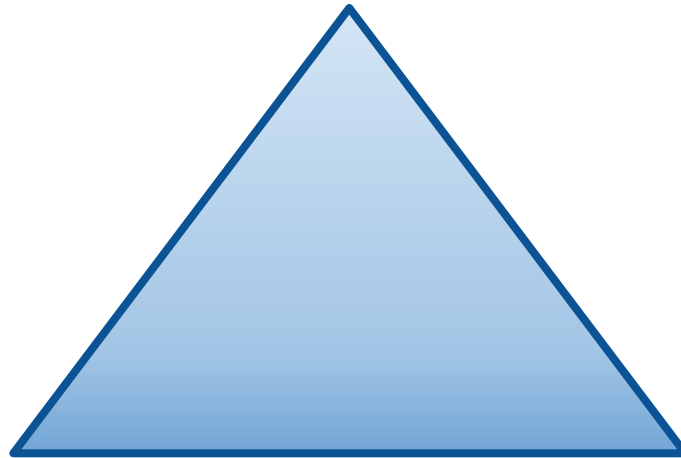


# Werkkostenregeling in de praktijk

Interne communicatie

Organiseer een **interne communicatiedriehoek** - afstemming tussen:

Personeels- en Salarisadministratie



Financiële Administratie

HR / P&O

# Werkkostenregeling in de praktijk

## Afstemming tussen de interne driehoek

- Regelmatig monitoren beschikbare ruimte (80% eindheffing te voorkomen)
- Toepassen concernregeling of juist niet, overleg over toepassen concernregeling of niet (uiterlijk aangeven 2e loontijdvak na het fiscale jaar dus in januari / 1e loontijdvak van ieder jaar rekenen wat voordelig is over het voorgaande jaar!!!)
- Aanpassen interne regelgeving
- Overleg over code gebruik in relatie tot de informatiestromen  
Inrichting codetabellen salarissysteem, journaalposten, grootboek en rapportages,  
Voorbeeld: kosten maaltijden tijdens een feestje splitsen in:  
*kosten maaltijd op de werkplek* => normbedrag toerekenen  
*kosten maaltijd extern* => factuur toerekenen

# Werkkostenregeling in de praktijk

## Afstemming tussen de interne driehoek (vervolg)

- overleg over en maken van een interne instructie(AO) voor medewerkers crediteuren-, en salarisadministratie over gebruik boekingscodes(boekings discipline bij inboeken facturen grootboek en muteren declaraties in het salarissysteem)

Let op: geldt ook voor gedigitaliseerde processen, regelmatig check of nog de juiste codes in de geautomatiseerde verwerking aan het proces zijn gekoppeld(voorkom dat bij proces wijzigingen oude codes niet worden uitgeschakeld en nieuwe niet worden gekoppeld!!)

- overleg over verwerken aanpassingen nadat procedures, inrichtingen etc opnieuw zijn vastgesteld (actualiseer regelmatig je AO)

# Werkkostenregeling in de praktijk

## Afstemming tussen de interne driehoek (vervolg)

- Bespreken stappenplan handboek loonheffingen

Onderstaand de stappen die u moet nemen als u vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in uw vrije ruimte wilt onderbrengen, vooraf overleggen en vaststellen !

- stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is.  
(De werkkostenregeling geldt alleen voor loon.
- stap 2: Is de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon, ga dan na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt
- stap 3: Valt de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet onder de gerichte vrijstellingen of nihil waarderingen, kies dan of u deze als eindheffingsloon aanwijst of als loon van de werknemer behandelt
- stap 4: Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing

# Werkkostenregeling in de praktijk

Afstemming HR / P&O met Ondernemingsraad

- Welke regelingen bieden we aan, aan de medewerkers.
- Uitleggen dat niet alles kan in relatie met de beschikbare vrije ruimte.
- Overleggen over het vastleggen van tussentijds in het jaar te stoppen keuzes binnen het MKA en het vastleggen (vooraf) van deze afspraken in interne regelingen.

# Werkkostenregeling in de praktijk

Afstemming met belastinginspecteur (niet verplicht)

- Vooraf voorleggen van voorgenomen processen, procedures en interne regels/afspraken met de eigen belastinginspecteur.  
*(In geval van horizontaal toezicht is dat een normale gang van zaken)*
- Voorgelegde regelingen laten goedkeuren door de belastinginspecteur (schriftelijk laten vastleggen) dit voorkomt achteraf verrassingen en naheffingen bij controles als je het vooraf het goed hebt afgesproken.

*Werkgevers mogen een (cafeteria-) regeling ter beoordeling opsturen aan de belastingdienst. De belastingdienst keurt de regeling dan goed of af. De regeling mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met wettelijke bepalingen waarvan men niet mag afwijken  
(bijvoorbeeld: wet minimumloon, minimumvakantiebijslag of het Burgerlijk Wetboek)*



# Werkkostenregeling in de praktijk

Afstemming met eigen accountant

Vooraf afstemming met de eigen accountant voorkomt achteraf vragen cq. opmerkingen bij tussentijdse controles en het opstellen van de jaarrekening.

# Werkkostenregeling in de praktijk

Samengevat, hoe blijven we in control

- Informatie die nodig is loopt via meerdere sporen.
  - Via de salarisadministratie
  - Via de financiële administratie
- Informatiestromen moeten bij elkaar komen.
  - Via rapportages vanuit de salaris- en financiële administratie
  - Vanuit de door de salarisadministratie aangeleverde journaalposten die verwerkt worden in het grootboek waar ook facturen zijn ingeboekt
  - Vanuit een managementinformatiesysteem die bronbestanden uit beide administraties ontvangt
- Leg vooraf zaken goed vast in interne regelingen / afspraken.
- Stem intern / extern af

# De werkkostenregeling

Wat kan Visma Raet hierin betekenen



# Wat kan Visma|raet voor u betekenen?

## Visma |raet software

- Flex Benefits

Flex benefits is een cloud based applicatie gericht op het ondersteunen van medewerkers in het maken van keuzes geboden door hun arbeidsvoorwaardenpakket.

De applicatie stelt de medewerker in staat om geld- en tijdbronnen uit te ruilen tegen geld- en tijd doelen.

## consultant

- Inrichten overzicht werkkosten in Gemal
- Onderzoek en (her-)inrichten code tabellen
- Onderzoek en (her-)inrichten aansturing journaalposten en grootboek
- Onderzoek en (her-)inrichten informatiestromen, rapportages / overzichten etc

## Kennismanager W&R

- Interne uitleg
- Instructie / kennisoverdracht
- Maken van een WKR analyse

# Flex Benefits - voordelen werknemer

Keuzevrijheid



Medewerker aan het roer, kan naar eigen wens en inzicht keuzes maken binnen de grenzen van het AVW-pakket.

Gebruiksvriendelijk



Een moderne user interface gericht op gebruiksgemak, in lijn met de look & feel van het Visma Raet product portfolio.

Vastleggen keuzes



Elke keuze wordt vastgelegd in een overeenkomst en indien gewenst in het Personeelsdossier opgeslagen

Direct inzicht in gevolgen keuze



Financiële en fiscale gevolgen van keuzes worden direct getoond in de vorm van een proforma salarisberekening.

Altijd actuele gegevens



Door integratie met Payroll- en HR-Core systemen is altijd actuele verlof- en salaris data beschikbaar

# Flex Benefits - voordelen werkgever

- Integratie met payroll en Core  Geautomatiseerde data-uitwisseling en daardoor minimalisatie van handwerk en minder kans op fouten
- Integratie wet- en regelgeving  Volledige ondersteuning wet- en regelgeving
- Ondersteunt budgetsystemen  Mogelijkheid tot het inrichten van een budget als hoofdbron
- Minder vragen werknemers  Intuïtieve user interface gericht op gebruiksgemak voor de medewerker
- Bewaking WKR budget hierop  Mogelijkheid tot instellen van één of meerdere WKR-budgetten en controle
- Veel flexibiliteit  Mogelijkheid om meerdere AVW-pakketten in één omgeving te ondersteunen



**Entrepreneurial**  
**Responsible**  
**Dedicated**  
**Inclusive**

---

Make progress happen