

Een cafetariaplan als strategisch loonbeleid in PC 329

Een strategisch loonbeleid probeert twee standpunten met elkaar te verenigen. Ten eerste wil het de medewerkers in de organisatie motiveren door een aantrekkelijke verloning, in de brede zin van het woord: niet alleen financiële overwegingen spelen hier. In een ideale wereld is de verloning ook op maat van de wensen van de werknemer.

Ten tweede is de betaalbaarheid en leefbaarheid voor de organisatie ook belangrijk, wat het budgettaire kader dus. Verschillende voordelen voor medewerkers kennen verschillende sociale en fiscale implicaties. Een strategisch loonbeleid zoekt een evenwicht tussen tegemoet komen aan de wensen van de medewerkers en de loonkosten niet de pan uit laten swingen.

Er bestaan verschillende niveaus van verloning. Je hebt het basisloon. Daarbovenop kunnen extralegale voordelen toegekend worden. Daarbuiten zijn opleidingen en loopbaanbeleid, en werkomstandigheden en work-life balance ook belangrijke elementen van verloning.

Wat moet?

In de deelsector van de sportfederaties gelden er specifieke loonbarema's. Dit zijn minimale bedragen voor een bepaalde functie en een bepaalde anciënniteit. De baremastructuur is functiegericht. Dat wil zeggen dat er niet gekeken wordt naar het diploma dat een bepaalde werknemer heeft behaald, maar naar de effectieve functie die deze persoon in de organisatie uitoefent.

Naast de barema's gelden nog andere sectorale cao's, zoals tussenkomst woon-werkverkeer, extra verlofdagen 35-44jarigen, arbeidsvrijstelling vanaf 45 jaar.

Wat kan?

Bovenop het loon kun je als werkgever tal van extralegale voordelen aanbieden. In principe kan alles een extralegaal voordeel zijn. Een aantal voordelen zijn bijzonder interessant omdat ze een fiscaal en sociaal gunstige behandeling kennen. Klassieke voorbeelden zijn een laptop, een smartphone, een kostenvergoeding, een groepsverzekering, bedrijfswagens... maar ook bepaalde diensten, opleidingen en bedrijfsfietsen zijn mogelijk.

Een strategisch loonbeleid waarbij de medewerker zelf kan kiezen welke extralegale voordelen hij wil ontvangen, wordt een 'cafetariaplan' genoemd. De werkgever biedt hier binnen een bepaald budget een keuze aan. Wat de werknemer overhoudt, is het gevolg van zijn eigen keuzes. De werknemer maakt de keuze voor bijvoorbeeld één of twee jaar, waarna de keuze kan hernieuwd worden. Zo speel je als werkgever in op de concrete noden van je werknemers.

De invoering van een cafetariaplan vergt nauwgezet voorbereidingswerk, gezien de verschillende fiscale en sociale implicaties van de verschillende extralegale voordelen. Je houdt de keuze voor de werknemers in het begin best beperkt. De mogelijkheden kunnen dan telkens uitgebreid worden op het moment dat werknemers hun keuze hernieuwen.

Leden van Sociare vinden [hier de presentatie](#) van de sessie. De concrete fiscale en sociale behandeling van elk voordeel en meer informatie over loonbeleid en loonoptimalisatie vind je terug [in de syllabus loon op de website van Sociare](#).