

Inhoudsopgave

Voorwoord	vii
1 Inleiding	1
1.1 Fiscaal vriendelijke beloningsvormen	1
2 Cafetariasysteem of individueel keuzebudget	25
2.1 Voordelige ruil	25
2.2 Inkomensmanagement	28
3 Het belang van flexibele beloning	33
3.1 Fiscale mogelijkheden	33
3.2 Strategisch sturingsinstrument	35
3.3 Lagere werkgeverslasten	35
4 Kenmerken van het cafetariasysteem	37
4.1 Juridische en arbeidsrechtelijke eisen	37
4.2 Fiscale toetsing	39
4.3 Fiscale voordelen	40
4.4 Realiteitswaarde	40
4.5 Genietingsmoment	42
4.6 Wet aanpak schijnconstructies	43
5 Bronnen en doelen	47
5.1 Overzicht van mogelijkheden	48
5.2 Geldbronnen	50
5.3 Tijdbronnen	52
5.4 Doelen	54

6	De gevolgen van het cafetariamodel	89
6.1	Pensioengrondslag	89
6.2	Evenredige verlagingen grondslag	93
7	Maatschappelijke ontwikkelingen	97
7.1	Van collectief naar meer individueel	97
7.2	Informatieplicht nieuwe Pensioenwet	100
7.3	Pensioenakkoord	106
8	Informatie- en zorgplicht	111
8.1	Nationaal Pensioenregister	111
8.2	WIA-, Anw- en AOW-hiaat	112
8.3	Afstandsverklaring	115
8.4	Afspraken vastleggen	116
8.5	Verschil eindloon, middelloon en beschikbaar premiestelsel	116
9	Implementatieproces	119
9.1	Projectplanning	119
9.2	Stappenplan invoering flexibele arbeidsvoorwaarden	126
10	Communicatie en de rol van OR en flexcoördinator	129
10.1	Communicatie	129
10.2	Ondernemingsraad	132
10.3	Flexcoördinator	133
11	Kenmerken en functionele eisen	139
11.1	Online Service	139
11.2	Koppelingen	140
	Trefwoordenregister	145