

60-plusser krijgt onbeperkt pensioen

Werknemers van 60 tot 65 jaar kunnen voortaan hun pensioen in deeltijd laten ingaan zonder dat ze minder hoeven te gaan werken. Tot nu toe moest een werknemer die vervroegd met deeltijd-pensioen wilde, verplicht minder uren gaan maken. Deed hij dat niet, dan werd zijn hele pensioenaanspraak meteen behandeld als belast loon.

Omkeerregel

Staatssecretaris Weekers van Financiën wil dat het voor ouderen zo aantrekkelijk mogelijk is om te blijven werken. Daarom versoepelt hij de regels voor deeltijdpensioen. 60-plussers die vóór hun 65e met pensioen willen gaan, kunnen blijven werken zonder dat hun volledige pensioenaanspraak belast wordt. De toetsing of zij hun werk wel in gelijke mate verminderen, vervalt. Dit maakt het makkelijker om (gedeeltelijke) pensioenering te combineren met (gedeeltelijk) doorwerken.

Er zijn wel een paar voorwaarden:

- Het pensioen mag niet eerder ingaan dan op 60-jarige leeftijd.
- De mogelijkheid voor vervroegd pensioen moet in het pensioenreglement zijn opgenomen.

Als het (gedeeltelijke) pensioen niet aan deze eisen voldoet, is het fiscaal gezien geen zuivere pensioenregeling. Dat betekent dat de hele pensioenaanspraak op de vervroegde ingangsdatum belast moet worden. De zogenoemde 'omkeerregel', waarbij de aanspraak vrij is van loonheffingen en de uitkering tot het loon wordt gerekend, gaat dan niet meer op.

Wil een werknemer zijn pensioenuitkering al vóór zijn 60e verjaardag laten ingaan, dan blijft de toetsing of zijn inkomsten wel in gelijke mate teruglopen bestaan. De werknemer moet aan de pensioenverzekeraar verklaren dat hij zijn werkende leven in dezelfde mate beëindigt als waarin hij vervroegd met pensioen gaat'. Vervroegd pensioen vóór de 60e verjaardag kan dus alleen als de werknemer erop achteruitgaat.

Stuur op kritieke prestatie-indicatoren

Of u nu een grote of een kleine onderneming heeft, u heeft goede informatie nodig voor de aansturing van uw bedrijf. Waar het in kleine ondernemingen gaat om een beknopt overzicht, zal het bij grote ondernemingen gaan om een boekwerk van cijfers. Maar het doel van alle cijfers is hetzelfde: vaststellen of de bv nog op koers ligt om gestelde doelen te halen. Kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) helpen u hierbij.

Een KPI wordt altijd gemeten ten opzichte van een norm. Het kan lastig zijn om deze norm te bepalen. Vooral als er nog geen historische gegevens beschikbaar zijn. Het beste kunt u dan zelf een norm kiezen en die in de loop van de tijd bijstellen op basis van actuele ervaringen.

Schat

Om te beginnen moet u goed inschatten wat de klant of markt van u verwacht. Ga daarmee van start. KPI's worden in het algemeen voor langere termijn gedefinieerd. Ze veranderen pas als u de strategie van uw onderneming verandert.

Veel ondernemingen gebruiken stuurinformatie die gericht is op de productie, zoals:

- omzet;
- kosten;
- foutpercentages.

Maar een efficiënte productie leidt nog niet per se tot het behalen van uw strategische doelen!

U moet daarom ook andere aspecten van de onderneming in de gaten houden. Denk hierbij aan KPI's op de volgende gebieden:

- algemene zaken;
- financiën;
- personeelszaken;
- verkoop.



Gouden tips bij opstellen van stuurgetallen

- De kosten moeten opwegen tegen het nut dat u ervan heeft. Informatie verzamelen kost geld. Wees kritisch op welke informatie u verzamelt en hoeveel moeite dit kost.
- Geautomatiseerde systemen leveren veel informatie. Maar er is pas sprake van een KPI als er een link is met de strategie.
- Definieer alle bedrijfsprocessen die verantwoordelijk zijn voor het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen en monitor die continu.
- Er moet een werknemer of groep verantwoordelijk zijn voor elke KPI. Zodra er een afwijking plaatsvindt, is die werknemer of groep verantwoordelijk voor het bijsturen.
- Er moet een norm zijn. Bij negatieve afwijking moet worden aangegeven wat de vermoedelijke reden is en welke acties u onderneemt om het geheel weer op de rails te krijgen.
- De KPI's moeten gebaseerd zijn op betrouwbare data die de gewenste variabele daadwerkelijk meten.
- Zorg voor overzicht: beperk het aantal KPI's per verantwoordelijke werknemer.
- KPI's moeten eenvoudig te begrijpen zijn: de werknemers moeten kunnen bepalen wat het resultaat van een genomen actie is.
- Het belonen van werknemers vergroot het effect van een KPI.



Uiteraard hangt het van uw onderneming af hoeveel en welke KPI's u in het oog houdt.

Het is essentieel dat KPI's helder geformuleerd zijn en dat er rekening wordt gehouden met alle uitzonderingen die de cijfers kunnen verstoren. Als u retour gekomen goederen niet meeneemt in de actuele voorraad, zal dat u bijvoorbeeld een verkeerd beeld geven van de feitelijke voorraad. Een goede KPI is altijd:

- meetbaar;
- realistisch;
- tijdgebonden.

U moet kunnen zien of ze uitgevoerd zijn binnen de tijd die ervoor staat.

Het gebruik van KPI's zorgt ervoor dat u snel terugkoppeling heeft op basis van relevante gegevens. Bovendien kunt u snel actie ondernemen als u merkt dat de prestaties onder de norm blijven. Na zo'n actie kunt u al snel zien wat het resultaat ervan is, zodat u eventueel bij kunt sturen. KPI's bevorderen dus een snelle besluitvorming omdat ze zichtbaar maken hoe de onderneming ervoor staat.

Doordat er snel inzicht is, stimuleert het gebruik van KPI's de communicatie in de onderneming. Het komt de samenwerking ook ten goede: alle werknemers hebben immers een gedeelde visie en streven dezelfde doelen na. Zo resulteert het gebruik van KPI's in betere prestaties van de onderneming.

Duizend

Houd er wel rekening mee dat hoe u iets brengt, van invloed is op het resultaat. De mededeling dat duizend klanten ontevreden zijn, raakt de werknemers meer dan een percentage ontevreden klanten van 10%. Dus kies voor absolute getallen. Mensen houden ook niet van verlies. Formuleer KPI's dus bij voorkeur in de verliesvorm, bijvoorbeeld 'Deze week hebben we honderd units uitval'. Werknemers ondernemen dan sneller actie.

Simon Troost, adviesbureau voor arbo, verzuim en re-integratie AdviceSelect, tel. (023) 557 46 78, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl

EXCLUSIEF VOOR ABONNEES:

Fiscaal Juridische Databank

Op zoek naar praktische ondersteuning in uw dagelijks werk? Ga dan naar de Fiscaal Juridische Databank (FJD) en vind meer informatie en cijfers over onderwerpen, zoals:

- Inkomstenbelasting
- Loonbelasting
- Vennootschapsbelasting
- Rechtsvormen

Gratis advies voor abonnees

Heeft u een vraag of wilt u advies over een fiscaal-juridisch onderwerp? E-mail de experts van Jongbloed Fiscaal Juristen. Zij geven u **binnen 48 uur** gratis antwoord.

→ Ga naar www.rendement.nl/FJD



 **Rendement**

De FJD is in samenwerking met Jongbloed Fiscaal Juristen tot stand gekomen. Rendement Uitgeverij is niet verantwoordelijk voor de inhoud.

Jongbloed 
FISCAAL JURISTEN