

De werkwijze van een individueel keuzebudget (IKB)



Misschien wilt u een vorm van keuzeloan aanbieden die nóg flexibeler is dan via een ‘standaard’ cafetariaregeling. In dat geval kunt u kiezen voor een individueel keuzebudget (IKB), ook wel persoonlijk keuzebudget (PKB) genoemd. De werknemer kiest dan uit zijn te besteden budget wat uw organisatie aan hem uitkeert, voor welk bedrag en wanneer.

Een individueel keuzebudget biedt aan werknemers de vrijheid om voor een deel van de aanspraken op grond van hun dienstverband zelf de gewenste vorm en het genietingsmoment te kiezen. In de praktijk bedraagt het budget circa 12% tot 18% van het totale salaris.

Soms kunnen werknemers (daarnaast) ook zelf de inzet van hun opleidings- en loopbaanbudget bepalen. Het is zelfs mogelijk om groepen werknemers een afwijkende regeling aan te bieden, als het om een bijzondere groep gaat waarvoor het reguliere IKB niet passend is. Hierbij moet u wel opletten dat u geen verboden onderscheid maakt!

Opbouw keuzebudget

Het keuzebudget dat werknemers hebben te besteden, wordt in principe per loontijdvak – bijvoorbeeld maandelijks – opgebouwd (berekend) en toegevoegd aan hun persoonlijke saldo.

U kunt er echter ook voor kiezen om aan het begin van het jaar al het volledige budget toe te kennen. In dat geval is het wel belangrijk om goed vast te leggen wat de gevolgen zijn als de werknemer tussentijds uit dienst gaat. De keuzes die de werknemers maken voor wat betreft de besteding van het budget worden vervolgens van hun openstaande saldo afgeboekt.



Werknemers kunnen het (betreffende deel van het) IKB pas besteden na het opbouwen ervan. Er mag dus geen nog in de toekomst op te bouwen budget worden ingezet.

Het te besteden budget zelf is geen salaris, maar geld waar werknemers naast hun reguliere afgesproken salaris recht op hebben. Het keuzebudget dat werknemers hebben is wel afhankelijk van hun salaris, omdat de erin ondergebrachte bestanddelen een percentage van het salaris vertegenwoordigen (zie hierna).

Dat betekent dat een positieve of negatieve verandering in het salaris van de werknemer van invloed is op zijn te besteden budget. Denk aan de volgende situaties:

- meer of minder gaan werken;
- een loonsverhoging;
- de opname van onbetaald verlof;
- ziekte (het budget wordt niet aangepast als uw organisatie de werknemer 100% doorbetaalt).

De in een IKB ondergebrachte bronnen kunnen van alles zijn. U bepaalt zelf namens uw organisatie welke bestanddelen de werknemers niet meer regulier ontvangen, maar waarvan de geldwaarde in het keuzebudget wordt ondergebracht.

Per loontijdvak wordt het betreffende deel – bijvoorbeeld maandelijks 1/12 – van de vastgestelde bronnen aan het budget van de werknemers toegevoegd, tenzij u het budget in één keer heeft toegekend uiteraard. Werknemers financieren het keuzebudget dus feitelijk zelf, al kan uw organisatie er een bijdrage aan leveren.



U mag toeslagen op het loon niet in het IKB onderbrengen. Bijvoorbeeld een onregelmatigheidstoelage of overwerktoelage moet uw organisatie dus gewoon periodiek blijven uitbetalen aan de werknemers.

Het persoonlijk budget van werknemers is in de praktijk meestal opgebouwd uit de volgende bronnen:

- [bovenwettelijke vakantiedagen \(iinfographic\)](#);
- eindejaarsuitkering;
- [vakantiebijslag \(infographic\)](#).

Werknemers met zo'n keuzebudget krijgen de vakantiebijslag en eindejaarsuitkering dus niet automatisch uitbetaald in mei/juni respectievelijk december. In plaats daarvan gaat het geld dat deze twee bestanddelen vertegenwoordigen naar het te besteden budget. Vervolgens kunnen de werknemers hiervoor een bestedingsdoel en -moment naar wens kiezen. Qua vakantiebijslag komt u met deze werkwijze niet in de knel met de eis uit de Wet minimumloon- en minimumvakantiebijslag (WML) dat die bijslag minstens één keer per jaar wordt uitbetaald.

Praktijkvoorbeeld opbouw keuzebudget

Het individueel keuzebudget bij gemeenten in Nederland is uit de volgende bestanddelen opgebouwd:

- vakantiebijslag: 8%;
- eindejaarsuitkering: 6,75%;
- levensloopbijdrage: 1,5%;
- 14,40 bovenwettelijke vakantie-uren: 0,8%.

In totaal bedraagt het budget van gemeenteambtenaren dus 17,05% van hun totale salaris. De afzonderlijke gemeenten hebben de mogelijkheid om extra bronnen toe te voegen, waardoor het IKB een hoger percentage van het salaris vertegenwoordigt.

Let op bij werknemers die het minimumloon of net iets meer verdienen. Als hun vakantiebijslag in het IKB wordt ondergebracht, kan dit een probleem geven als zij hun budget aan een onbelaste vergoeding of verstrekking besteden (zie hierna). Hierdoor kan hun brutoloon immers lager uitvallen dan de minimaal verplichte 108% van het voor hen geldende wettelijk minimumloon. Onbedoeld betaalt u dan te weinig en riskeert u een boete van Inspectie SZW.

Ook moet u bij deze werknemers ook goed opletten als zij een stukje regulier loon in hun IKB mogen onderbrengen. Zij krijgen dan bijvoorbeeld 95% van hun loon en de resterende 5% gaat naar hun keuzebudget. Ook in dit geval moet u voorkomen dat u hen niet onbedoeld onderbetaalt én u uw [recht op het LIV](#) verliest.

Besteding van het beschikbare geld

Werknemers met een keuzebudget kunnen zelf beslissen waaraan zij het beschikbare geld besteden en op welk moment – binnen het kalenderjaar – zij dat doen. Een keuzebudget gaat dus net een stapje verder dan een 'reguliere' cafetariaregeling, want er hoeft niets tegenover de besteding te staan: er is

geen sprake van een 'ruil' maar simpelweg van de besteding van een budget. Eenmaal uit het budget opgenomen geld is niet meer terug te storten.



Pas bij besteding van het keuzebudget is er fiscaal gezien sprake van een genietingsmoment. Zolang het betreffende geld nog in het IKB van de werknemer zit, hoeft uw organisatie het dus niet in de loonheffingen te betrekken.

Werknemers bouwen het IKB in principe per loontijdvak op en kunnen het ook per tijdvak besteden. Via een digitale module kunt u werknemers een dagelijkse keuze geven, maar zij kunnen bijvoorbeeld ook per halfjaar kiezen of al voor een heel jaar hun voorkeuren vastleggen.

Denk aan de situatie dat werknemers het prettig vinden om, zoals zij gewend waren vóór de invoering van het keuzebudget of bij hun vorige werkgever, in mei de vakantiebijslag en in december de eindejaarsuitkering te ontvangen. Zij kunnen dan vastleggen dat zij de betreffende bedragen op die bepaalde momenten uit hun keuzebudget krijgen uitgekeerd. Zulke vastgelegde voorkeuren zijn gaandeweg het jaar dan nog aan te passen, uiteraard alleen zolang het betreffende geld nog niet is uitgekeerd aan de werknemer.



Het is handig om af te spreken vóór welke uiterste data werknemers hun bestedingswensen moeten doorgeven. Op die manier heeft uw organisatie altijd voldoende tijd om de bestedingskeuzes administratief te verwerken vóór de betreffende salarisronde en loonaangifte.

De besteding van het keuzebudget moet plaatsvinden uit één of meer van de door u aangeboden doelen en binnen de daarbij opgestelde grenzen. De specifieke uitwerking van een keuzebudget zal uiteraard per organisatie verschillen. U kunt de werknemers bijvoorbeeld de keuze geven uit de volgende bestedingsdoelen:

- een eenmalige of periodieke uitbetaling;
- de inkoop van extra pensioen;
- de inkoop van (bovenwettelijke) vakantiedagen;
- een vergoeding (zoals voor woon-werkverkeer) of verstrekking (zoals een fiets of een cursus).



U kunt bepaalde grenzen aangeven bij de doelen, zoals een maximum aan in te kopen vakantiedagen of een beperkt aantal keuzemogelijkheden voor cursussen.

Bij een IKB is de opzet niet zozeer de besteding ervan aan onbelaste doelen. Het gaat puur om een besteding van het beschikbare geld al naar gelang de individuele behoeften van werknemers. U kunt uiteraard wel onbelaste bestedingsdoelen mogelijk maken bij een keuzebudget. Hiervoor zult u deze doelen moeten aanwijzen als eindheffingsloon (dit mag niet ongebruikelijk zijn). Hierdoor wordt er vrije ruimte in beslag genomen, ténzij er een [gerichte vrijstelling \(tool\)](#) van toepassing is.

Doelbewust kiezen voor IKB

Bedenk van tevoren wat u met het IKB wilt bereiken. Naast het geven van meer keuzevrijheid aan uw werknemers voor een betere afstemming tussen werk en privé, kunt u het IKB bijvoorbeeld ook inzetten om duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de werknemers te stimuleren. Onderzoek onder gemeenteambtenaren laat echter zien dat het uitbetaalde geld vooral wordt ingezet voor bestedingen op korte termijn, vaak voor 'consumptieve bestedingen', en niet voor duurzame inzetbaarheid. Een groot deel van de ondervraagden is van mening dat een opleiding niet uit het IKB betaald moet worden. Ze vinden dat de financiering van hun loopbaanontwikkeling vanuit de organisatie beschikbaar moet worden gesteld.

A&O fonds Gemeenten, Evaluatie IKB, november 2020

U heeft geen zeggenschap over óf werknemers hun keuzebudget besteden aan de inkoop van extra vakantiedagen of niet. U kunt wel afspraken maken over wanneer werknemers de ingekochte dagen opnemen. Denk daarbij aan de verjaringstermijn van vijf jaar. Of leg vast dat u de ingekochte vakantiedagen uitbetaalt als de werknemers ze aan het eind van het jaar niet hebben opgenomen. Overigens moet u er wel voor waken dat het openstaande vakantiesaldo van werknemers niet boven de fiscaal toegestane 100 keer hun gemiddelde wekelijkse arbeidsduur uitkomt.

Als de werknemers hun keuzebudget mogen gebruiken voor extra pensioenopbouw, moet u goed opletten dat zij daarvoor nog wel voldoende ruimte over hebben binnen hun fiscaal maximaal toegestane onbelaste pensioenopbouw.

Zoals eerder opgemerkt, is een IKB niet hetzelfde als de 'reguliere' cafetarieregeling. Een keuzebudget kan dus ook gewoon naast de cafetarieregeling bestaan. Hierdoor hebben de werknemers naast de besteding van hun budget ook nog de mogelijkheid om bepaalde belaste bestanddelen uit te ruilen tegen onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. U kunt de werknemers de mogelijkheid bieden om geld uit het IKB in te zetten voor zo'n fiscaal aantrekkelijke uitruil. Denk aan een opname uit het budget voor bijvoorbeeld een onbelaste reiskostenvergoeding.

Een keuzebudget kan ook een integratie van de mogelijkheid tot uitruilen met zich meebrengen, waarbij u alle onbelaste doelen uit uw cafetarieregeling als mogelijk bestedingsdoel van het IKB opneemt. In dat geval bestaat er geen aparte 'reguliere' cafetarieregeling meer.



De keuze over de invulling van het flexibel belonen is uiteraard aan uw organisatie, tenzij uw cao hier iets over voorschrijft.

Restant als niet alles wordt besteed

Bouwen de werknemers periodiek budget op en maken zij in een bepaald loontijdvak geen bestedingskeuze voor het in dat tijdvak opgebouwde budget? Dan wordt dat geld toegevoegd aan hun totale keuzebudget. Dat betekent dat zij het volgende tijdvak meer te besteden hebben. Aan het eind van het jaar wordt het (eventuele restant van het) budget uitgekeerd aan de werknemers.

Werknemers mogen namelijk geen saldo van het IKB meenemen ter besteding in een volgend kalenderjaar. Eventueel onbenut budget moet uw organisatie uiterlijk in januari van het volgende jaar uitbetalen en dan verwerken voor de loonheffingen. Voor het volgende jaar krijgen de werknemers een nieuw keuzebudget tot hun beschikking.

Extra vakantie als alternatief voor uitbetaling

Als werknemers het resterende saldo van hun IKB niet uitbetaald willen krijgen, kunnen zij dat besteden aan bovenwettelijke vakantiedagen. Die dagen kunnen zij immers wel over de jaargrens heen tillen, tenzij u natuurlijk heeft vastgelegd om de ingekochte dagen uit te betalen als werknemers ze aan het einde van het jaar niet hebben opgenomen.

Let erop dat u de van het IKB ingekochte vakantiedagen in elk geval niet in een later jaar alsnog mag uitbetalen!

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Lotte van Rees, freelance specialist loonheffingen en oud-hoofdredacteur van Salaris Rendement

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl