

INVOERINGSDRAAIBOEK

SNS Levensloopregeling

Ons draaiboek leidt u door het volledige invoeringsproces. Lees hierin alles wat u moet weten en alles wat u moet doen.

Stap 1: Wat is voor werkgevers verplicht?

Iedere werkgever heeft vanaf 1 januari 2006 de volgende verplichtingen:

- ⊙ Werknemers hebben het wettelijk recht om deel te nemen aan de levensloopregeling en daarmee te sparen voor onbetaald verlof. De werkgever is verplicht daar aan mee te werken.
- ⊙ Opstellen van een levensloopreglement.
- ⊙ Overmaken van gewenste inleg vanuit brutoloon naar levensloopaanbieder.
- ⊙ Doorboeken van uitgekeerde bedragen naar werknemer onder inhouding van loonheffing.
- ⊙ Verwerken van heffingskorting.
- ⊙ Bewaken fiscale ruimte levensloop werknemer.
- ⊙ Bewaken maximale inleg door werknemer.
- ⊙ Voorkomen van gelijktijdige deelname aan spaarloon- en levensloopregeling door werknemer.

Stap 2: Wat is de rol van de leidende CAO's (indien van toepassing)?

Wanneer een CAO van toepassing is, is het voor een werkgever primair van belang om vast te stellen:

- ⊙ Wat er vanuit de CAO dwingend wordt voorgeschreven.

Stap 3: Welke organisatiedoelen wilt u dienen met de levensloopregeling?

- a Creëren mogelijkheid voor vervroegd stoppen met werken
- b Focus op individualisering en flexibilisering
 - ⊙ Gezond werkend ouder worden.
 - ⊙ Bijdragen aan een evenwichtige verdeling van zorg en arbeid.
 - ⊙ Een concurrerend en modern arbeidsvoorwaardenpakket toevoegen aan de bestaande arbeidsvoorwaarden.

Toelichting: de koppeling van de levensloopregeling aan een of meerdere organisatiedoelen is van belang voor de inrichting van de levensloopregeling. Stimuleren van deelname door een aantrekkelijke regeling van de arbeidsvoorwaarden (werkgever betaalt mee aan de diverse arbeidsvoorwaarden) of ontmoedigen van deelname (werkgever betaalt niet mee aan de diverse arbeidsvoorwaarden)

Stap 4: Voor welke verlofdoelen mogen uw medewerkers sparen?

- a Financiering vervroegd stoppen met werken
- b Individualisering en flexibilisering door financiering van verlof zoals bijvoorbeeld:

Wettelijke verlofvormen:

- ⊙ Ouderschapsverlof
- ⊙ (Deeltijd)zorgverlof

Niet wettelijke verlofvormen:

(als werkgever niet verplicht om werknemer aan te bieden)

- ⊙ Loopbaanonderbreking (sabbatical/studieverlof)
- ⊙ Deeltijd verlof

Stap 5: Aandachtspunten werkgever bij het toekennen van verlofrechten voor de werknemer

De volgende aandachtspunten zijn o.a. van belang:

- ⊙ Maximale duur van verlof
- ⊙ Wanneer kan een werknemer aanspraak maken op een verlofregeling? (bijv. na een dienstverband van 6 jaar)
- ⊙ Doorbetaling van een deel van het salaris
- ⊙ Voortzetting van pensioenopbouw -> indien ja, aanpassing van pensioenreglement!
- ⊙ Voortzetting van ziektekostenverzekering

- ⊙ Voortzetting van autoregeling
- ⊙ Voortzetting van telefoonvergoeding

Indien extra verlofrechten worden toegekend zullen die rechten moeten worden vastgelegd in het verlof- en vakantiereglement. Een ander belangrijk aandachtspunt is de registratie van verlof.

Stap 6: Welke bronnen wilt u openstellen om de werknemer te laten sparen?

- a Geldbronnen
 - ⊙ Brutoloon
 - ⊙ Vakantietoelage
 - ⊙ Bonus
 - ⊙ 13^e maand
 - ⊙ Vergoeding in geld voor extra gewerkte uren
- b Tijdbronnen (na omzetting in geld)
 - ⊙ Bovenwettelijke vakantie uren
 - ⊙ Vergoeding in tijd voor extra gewerkte uren (ADV, overwerk)

Toelichting: sparen uit het brutosalaris (zoals de vaste salarisbestanddelen: salaris, vakantietoelage, ploegtoelage, 13^e maand, vaste bonus) heeft tot gevolg dat het brutosalaris wordt verlaagd. Dit kan consequenties hebben voor al die zaken die worden afgeleid van het brutosalaris.

Stap 7: Wilt u als werkgever het gebruik van de levensloopregeling stimuleren (passend binnen de door u benoemde organisatiedoelen)?

- a Nee, er is geen sprake van een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage. Kosten (voor de pensioenopbouw, de ziektekosten en de lease auto) komen voor rekening van de werknemer. Er gaat een geringe stimulans uit voor deelname aan de levensloopregeling
- b Ja, dit kan een directe bijdrage, een indirecte bijdrage of een combinatie zijn. Werkgever en werknemer dragen bij aan de kosten voor de pensioenopbouw, de ziektekosten en de lease auto. Er gaat een stimulans uit voor deelname aan de levensloopregeling.
- c Ik wil direct een werkgeversbijdrage storten in de levensloopregeling voor de deelnemende werknemers.
 - ⊙ Periodiek: % of bedrag.
 - ⊙ Eenmalig, van jaar tot jaar vast te stellen.

Nota Bene: Wanneer u als werkgever een bijdrage geeft mag deze niet uitsluitend aan de deelnemers van de levensloopregeling worden verstrekt.

Stap 8: Aandachtspunten bij het juridisch inregelen van de levensloopregeling

- ⊙ Levensloopreglement.
- ⊙ Vakantie- en verlofreglement.
- ⊙ Pensioenreglement (indien pensioenopbouw wordt voortgezet tijdens verlof).
- ⊙ Arbeidsovereenkomst/arbeidsvoorwaardenreglement/personeelshandboek.

Stap 9: Aandachtspunten werkgever met betrekking tot de administratieve lasten na de invoering van de levensloopregeling

- ⊙ Controle van en verantwoordelijkheid voor de overschrijding van maximum spaarbedrag per jaar (12% van het salaris) en maximum spaartegoed (210% van laatste salaris).
- ⊙ Aanpassing in de loonadministratie.
- ⊙ Registratie van de heffingskorting.
- ⊙ Behandeling en afhandeling van mutatieverzoeken.
- ⊙ Controle op deelname van ofwel spaarloon ofwel levensloop (deelname aan beide regelingen in hetzelfde kalenderjaar is niet toegestaan).

Stap 10: Communicatie in de richting van de OR

De rol van de Ondernemingsraad, respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering is niet besproken bij de totstandkoming van de levensloopregeling. Daardoor is niet met zekerheid te zeggen of een collectieve levensloopregeling instemmingsplichtig voor de Ondernemingsraad.

Omdat levensloop een soort spaarregeling is, lijkt het aannemelijk dat deze regeling onderworpen is aan voorafgaande toestemming van de OR op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Het is al met al als werkgever verstandig uit te gaan van het instemmingsrecht van de OR.

Stap 11: Communicatie in de richting van de werknemers

Als werkgever krijgt u te maken met vragen van uw personeel over de nieuwe levensloopregeling. Dat gaat om algemene vragen over de mogelijkheden en consequenties van deze regeling maar ook wat het de werknemer kan opleveren.

Dat kan gaan om het volgende:

- ⊙ Achtergrond levensloopregeling.
- ⊙ Consequenties en mogelijkheden voor werknemer.
- ⊙ Rekenvoorbeelden.
- ⊙ Vergelijking levensloop met spaarloon en andere spaarvormen.
- ⊙ Hoe kan ik meedoen?

Brochure levensloop

Voor uw werknemers kunt u bij de uitvoerder brochures bestellen die de belangrijkste vragen beantwoorden. Heldere uitleg, concrete rekenvoorbeelden, een antwoord op veelgestelde vragen en een goed overzicht van de mogelijkheden. Deze kunt u aanvragen op de internetsite en zelf verspreiden onder uw werknemers.

Internetsite en doorlink

Op de snsbank.nl vindt uw werknemer alle relevante informatie. Heldere uitleg, concrete rekenvoorbeelden, een antwoord op veelgestelde vragen en een goed overzicht van de mogelijkheden. Ook kan uw werknemer direct uitrekenen wat het op kan leveren. U kunt het webadres aan uw medewerkers doormailen zodat zij direct op de speciale levenslooppagina na kunnen lezen wat de mogelijkheden zijn.

Stap 12: Aanvragen door uw werknemer?

Hoe kan uw werknemer een SNS Levenslooptekening aanvragen?

- ⊙ De werknemer vult het voorbedrukte aanvraagformulier SNS Levenslooptekening in. Een exemplaar van dit formulier is bijgesloten in deze map. Dit aanvraagformulier kunt u kopiëren. U kunt ook een elektronisch formulier opvragen wat u naar uw medewerkers kunt mailen of beschikbaar stellen via het bedrijfsintranet.
- ⊙ De werknemer laat het aanvraagformulier ondertekenen door de werkgever.
Als werkgever moet u immers weten dat een werknemer wil deelnemen en met welke frequentie u moet inhouden van het salaris. Het bedrag wat u inhoudt boekt u over naar het levenslooptekeningnummer van uw werknemer.
- ⊙ De werknemer of de werkgever stuurt het volledig ingevulde formulier naar SNS Bank.
- ⊙ SNS Bank opent een Levenslooptekening voor de werknemer.

Een werknemer welke nog geen klant is van SNS Bank wordt gevraagd legitimatiegegevens mee te sturen die zijn gewaarmerkt door de werkgever. Totdat aan alle wettelijke vereisten omtrent identificatie is voldaan, kunnen deze werknemers geen andere producten of diensten van SNS Bank afnemen dan Levensloop sparen of Levensloop beleggen.

- ⊙ De werknemer ontvangt een openingsformulier van SNS Bank met het levenslooptekeningnummer en de productvoorwaarden.
- ⊙ De werkgever ontvangt van SNS Bank het aanvraagformulier retour met hierbij ingevuld het levenslooptekeningnummer waarop de werkgever het levenslooptekening (periodiek) kan storten.

Beleggen op de SNS Levenslooptekening

Indien een werknemer op het aanvraagformulier aangeeft dat hij wil beleggen, dan ontvangt hij de beleggingsovereenkomst SNS Levenslooptekening. Daarbij zit een beleggingsinventarisatie om het risicoprofiel van de klant te kunnen bepalen. Deze moet eerst worden ingevuld voordat tot beleggen kan worden overgegaan. Daarnaast ontvangt de deelnemer ook een opdrachtformulier beleggen SNS Levenslooptekening. De klant kan hierop aangeven welke fondsen er (periodiek) moeten worden aangekocht.

- ⊙ De werknemer vult de beleggingsovereenkomst en het opdrachtformulier volledig in
- ⊙ De werknemer stuurt de ingevulde beleggingsovereenkomst en het opdrachtformulier na ondertekening naar SNS Bank
- ⊙ SNS Bank opent een effectendepot en verzorgt de (periodieke) aankoop.
- ⊙ De werknemer ontvangt van iedere transactie een effectennota en jaarlijks een overzicht van de waarde van het beleggingsdepot.

Internetbankieren voor de SNS Levenslooptekening

Indien een werknemer op het aanvraagformulier aangeeft gebruik te willen maken van internetbankieren dan ontvangt hij een brief met de tincode en de voorwaarden gebruik tincode. Met deze tincode heeft de werknemer op de site van SNS Bank, direct inzicht in de actuele waarde van het spaar en beleggingstegoed van de levenslooptekening. Daarnaast is het na inloggen mogelijk beleggingsopdrachten voor de levenslooptekening op te geven.

Opnemen van het Levenslooptegoed

- ⊙ De werknemer stuurt een door de werknemer en de werkgever ondertekend opnameformulier aan SNS Bank.
- ⊙ SNS Bank maakt het geld (periodiek) over naar het opnameformulier ingevulde rekeningnummer van de werkgever.

