

Sociale regelingen: beter benutten, meer besparen

De wildgroei aan regelingen biedt uw organisatie kansen

De wildgroei aan sociale regelingen biedt kansen, maar zorgt er ook voor dat steeds meer werkgevers door alle bomen het bos niet meer zien. Heeft u in kaart voor welke subsidies en regelingen u allemaal in aanmerking komt? Bent u bekend met regelingen zoals de ouderkorting, premiekorting in verband met arbeidsgehandicapten of scholingssubsidies. Zo niet, dan is de kans groot dat ook u geld laat liggen. Tevens wordt het met de komst van de Wet tegemoetkomingen loondomein (ingangsdatum 1 januari 2018) nog belangrijker om meteen het uitkeringsverleden van nieuwe medewerkers in kaart te brengen.

Het is dus zaak dat u op de hoogte blijft van de voor- en nadelen van alle wet- en regelgeving rondom de sociale zekerheid. Het is natuurlijk zonde als u onnodig financiële risico's loopt of juist geld laat liggen terwijl u daar recht op heeft. Daarom helpen wij u graag zoeken naar regelingen waar u aanspraak op maakt en die u nog niet optimaal benut.

Besparingspotentieel in kaart brengen: zes tips

We snappen dat het voor werkgevers ondoenlijk is om alle regelingen van buiten te kennen. Toch kunt u een aantal concrete stappen ondernemen om uw besparingspotentieel in kaart te brengen.

1. Controleer het uitkeringsverleden van uw medewerkers

Het uitkeringsverleden van uw medewerkers is geen gemakkelijk onderwerp, maar maakt soms wel dat u voor bepaalde subsidies of regelingen in aanmerking komt. Vraag daar dus naar in een open sfeer. Heeft uw werknemer het overzicht niet paraat, vraag dan een machtiging om het uitkeringsverleden voor hem uit te zoeken. Wist u dat maar liefst 6% van de Nederlandse werknemers een status zoals Structureel Functioneel Beperkt (SFB) heeft of officieel arbeidsbeperkt is? Als u zo iemand in dienst neemt, komt u in aanmerking voor diverse werkgeversvoordelen. Die leveren u gemiddeld al snel EUR 20.000 per medewerker op.

2. Bewaar personeelsdossiers minimaal vijftien jaar

Wist u dat werknemers tot wel tien jaar in de WGA kunnen verblijven? Daardoor zijn de kosten voor een medewerker die ziek wordt tot wel vijftien jaar later aan u als werkgever toerekenbaar (T2-principe1). Wilt u de optie openhouden om bezwaar te maken tegen uw premie? Voorwaarde voor een herziening is dat u het dossier van uw werknemer nog heeft. Bewaar uw personeelsdossiers dus minimaal vijftien jaar.

3. Controleer bij een fusie of overname of de juiste data worden gebruikt

Soms worden bij een fusie of overname verkeerde gegevens in de salarissoftware geïmporteerd. Daardoor benut u niet (automatisch) alle vrijstellingen en kortingen. Was uw bedrijf recent betrokken bij een fusie of overname? Controleer dan nog eens extra of de juiste data zijn gebruikt. Zo'n check levert in totaal al snel EUR 65.000 op.

4. Check de (standaard) instellingen van uw salarissoftware

Afas, Raet, ADP: het zijn zomaar enkele salarispakketten die veel door werkgevers worden gebruikt. Ook als u blind vertrouwt op de instellingen van uw software is een controle aan te bevelen. Het verschilt van pakket tot pakket of functies automatisch of handmatig gaan. Door één vergeten vinkje loopt u soms duizenden euro's mis. >>

Wij helpen u graag succesvol te ondernemen

Indien u meer wilt weten over deze en onze andere besparingsonderzoeken, neem dan contact op met:

Jasper Broers
06 129 354 49
da@aon.nl

aon.nl/12jaarvast

5. Bewaar de gegevens van uw oude salarispakket

Stapt u over op een ander salarispakket? Zorg dat u toegang houdt tot de oude gegevens. Dat is geen vanzelfsprekendheid: in veel gevallen gaan deze gegevens verloren of kunt u er niet meer bij. Dit belemmert het doorvoeren van correcties achteraf. Bovendien bent u bij een boekencontrole door de Belastingdienst verplicht om deze oude gegevens beschikbaar te stellen.

6. Controleer uw Beschikking Werkhervattingskas (Whk), inclusief de specificatie

De Belastingdienst stuurt alle werkgevers in Nederland elk jaar in november de Beschikking Whk van het komende jaar. In die beschikking staan de premies voor de arbeidsongeschiktheidsfondsen van het UWV. Worden hierin ook WGA- of Ziektewetuitkeringen aan u toegerekend? Controleer dan goed of dat wel terecht is en of de hoogte van de vermelde uitkeringen kloppen. Teken bezwaar aan als dat niet zo is. Afhankelijk van de loonsom kan uw besparing oplopen tot EUR 50.000.

Wat kan Aon voor u betekenen?

Aon biedt (op 'no cure, no pay'-basis) diverse besparingsonderzoeken aan op het gebied van sociale zekerheid. Daarmee controleren we voor welke subsidies en regelingen u als ondernemer in aanmerking komt en of u deze ook (optimaal) benut. Een greep uit onze belangrijkste onderzoeken:

Payroll Monitor

Weet u zeker dat uw salarissysteem automatisch alle subsidies en premiekortingen registreert waarvoor u in aanmerking komt? De kans is groot van niet. Met de Payroll Monitor doen wij deze check voor u. We controleren ook voor u of alle premieafdrachten juist en volledig zijn.

Controle gedifferentieerde premie Werkhervattingskas

Betaalt u niet teveel voor uw Ziektewet- en WGA-uitkeringen? Met de controle van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (WGA en Ziektewet) onderzoeken wij voor u of de hoogte van uw premie juist is vastgesteld. Blijkt dat u teveel betaalt, dan laten wij uw premie bijstellen en regelen we dat u het teveel betaalde bedrag terugkrijgt.

AGH-SFB-onderzoek

Medewerkers met een arbeidsongeschiktheidsverleden hebben een zogenaamde arbeidsgehandicaptenstatus (AGH) of zijn erkend Structureel Functioneel Beperkt (SFB). Wist u dat voor zo'n status een no-riskpolis bij ziekte geldt? Daardoor komt u als werkgever in aanmerking voor diverse voordelen. Met ons AGH-SFB-onderzoek brengen wij voor u alle AGH- en SFB-statussen onder uw personeel in kaart.

Disclaimer

Indien bovenstaande tekst afwijkt van hetgeen in het verdere adviestraject of in de polisvoorwaarden wordt vastgelegd, dan prevaleert de laatste tekst respectievelijk de polisvoorwaarden.