FINANCIEEL **SPAARLOON**

Spaarloontegoed is nu vrij opneembaar

Zoals u in MT Rendement 7/8 heeft kunnen lezen, is het spaarloon op 15 september geblokkeerd. Het gaat om spaarloon over de jaren 2006 tot en met 2009. Uw medewerkers kunnen het spaarloontegoed ook nog in de loop van volgend jaar zonder fiscale consequenties opnemen. Die beslissing hoeven zij dus niet op stel en sprong te nemen.

Vrijstelling

Als het spaartegoed op een reguliere spaarrekening komt, kunt u de werknemer er wel op wijzen dat het dan onderdeel wordt van het eigen vermogen. Komt het totale spaartegoed boven de vrijstelling van € 20.661 voor alleenstaanden en € 41.322 voor fiscale partners, dan moeten zij daar vermogensrendementsbelasting over betalen.

! Het spaarloon dat uw werknemers in 2010 hebben opgebouwd, blijft overigens gewoon geblokkeerd. Daarvoor gelden de gewone regels.

JURIDISCH **PERSOONSGEGEVENS**

Betere bescherming van persoonsgegevens

Het kabinet wil dat papieren en digitale persoonsgegevens beter beschermd worden. Daarvoor stellen de nieuwe ministers in het regeerakkoord de volgende maatregelen voor:

- **Van maatregelen omtrent de opslag, koppeling en verwerking van persoonsgegevens die al gepland zijn, zal vóór uitvoering de effectiviteit en werkingsduur zorgvuldig worden bekeken.**
- **Bedrijven die persoonsgegevens verwerken (inclusief overheidsdiensten) moeten verlies, diefstal of misbruik van die persoonsgegevens voortaan melden. Het College Bescherming Persoonsgegevens – de nationale toezichthouder op dit vlak – kan boetes opleggen als blijkt dat datalekken niet worden gemeld.**
- **Er komt meer toezicht op grootschalige informatiseringsprojecten.**
- **Er komt een plan van aanpak voor zogeheten cybercrime.**

WWW **Voor dagelijks vaknieuws zie rendement.nl/mt**

MANAGEMENT **RELATIEGESCHENKEN**

Een flesje wijn moet kunnen

De kerst nadert en dan is een oud ritueel het uitdelen van relatiegeschenken. Het ene bedrijf geeft iets kleins met een persoonlijk tintje. Andere bedrijven verstrekken geschenken die ronduit kostbaar zijn. Een geschenk is een mooi gebaar om de relatie te verstevigen. Maar waar houdt een gebaar op en wordt er afhankelijkheid gecreëerd? Hoe moet uw organisatie omgaan met buitenissige kerstgeschenken?

Iedereen moet toch zelf bepalen hoe ver hij gaat met het aannemen van kerstgeschenken? Een balpen of stropdas moet kunnen. Net als een flesje wijn. Dit soort situaties zijn wel helder. Maar wat te doen met zes flessen peperdure exclusieve rode wijn? Of een uitnodiging voor een theatervoorstelling inclusief kerstdiner? In de praktijk kunt u niet altijd vertrouwen op het beoordelingsvermogen van uw medewerkers.

Kofferbak

De organisatie moet daarom een helder protocol opstellen waarin staat wat wel en niet is toegestaan, hoe er controle plaatsvindt en dat er zo nodig sancties kunnen worden opgelegd.

Het opstellen van een protocol is belangrijk. Maar de naleving ervan valt of staat met de openheid van de medewerkers. Gulle gevers zijn namelijk ook steeds creatiever geworden in het omzeilen van het beleid. Als uw medewerkers geen relatiegeschenken mogen aannemen die ze op kantoor ontvangen, vinden de relaties wel een andere manier.

Het opvragen van privéadressen is een oplossing als het uitwisselen van geschenken op kantoor niet meer mag. En zeker als de telefoniste niet goed geïnstrueerd is, is dit een fluitje van een cent. Een vergadering afsluiten op de parkeerplaats en dan het kerstpresentje van kofferbak laten wisselen, is ook zo'n creatieve oplossing.

Grensgevallen

Zorg ervoor dat er bij de introductie van het protocol binnen de organisatie veel aandacht is voor integriteit in het algemeen. Medewerkers moeten het gevoel hebben dat er

Houd rekening met cultuurverschillen

Sommige organisaties hebben als strategie het weigeren of terugsturen van een kerstgeschenk. Bij organisaties die internationaal zaken doen, kan dit tot problemen leiden. Er zijn namelijk grote verschillen tussen de diverse nationaliteiten als het gaat om het ontvangen en weggeven van relatiegeschenken. Het weigeren of zelfs terugsturen van een presentje kan een zakelijke relatie grote schade toebrengen. Het is dus essentieel om vooraf goed uit te zoeken wat in het land waarmee u zaken doet, gebruikelijk is.

▶▶▶

op hun werk een open cultuur is waar het al dan niet accepteren van geschenken – vooral in grensgevallen – bespreekbaar is. Het is belangrijk dat medewerkers er melding van durven maken als er toch op hun huisadres een geschenk is afgeleverd. Sommige afdelingen of personen worden meer blootgesteld aan het krijgen van relatiegeschenken dan anderen. Dit zijn bijvoorbeeld inkoopafdelingen. Ook zijn er functies waar een 'onberispelijke' integriteit wordt verwacht, zoals bij het verlenen van vergunningen. Voor dit soort risicovolle functies moet uw organisatie extra regels opstellen.

Verleiding

Het is niet voldoende om het al dan niet accepteren van geschenken aan het beoordelingsvermogen van de medewerker over te laten. U kunt de regels actief met de medewerkers bespreken (bijvoorbeeld in de introductieperiode), antecedentenonderzoek doen of een integriteitstest afnemen bij de werving en selectie. Ook is het een goed idee om uw zakenrelaties te informeren over het protocol dat in de organisatie geldt met betrekking tot het ontvangen van geschenken. Zo kunt u voorkomen dat medewerkers aan verleidingen worden blootgesteld.
Op zich maakt het niet zoveel uit hoe het omgaan met relatiegeschenken in uw organisatie geregeld is. Het belangrijkste is dát u schriftelijke afspraken over het aannemen van (kerst)geschenken maakt binnen de organisatie.

Meldingsplicht

U moet in ieder geval voorkomen dat door het ontvangen van geschenken de medewerker zijn onpartijdigheid verliest. Waar moet u bij zo'n regeling aan denken? U kunt ervoor kiezen om relatiegeschenken niet te accepteren en terug te sturen naar de gulle gever. Ook kunt u afspreken dat medewerkers het geschenk wel mogen accepteren, maar het moeten melden als het een bepaalde waarde overtreft. Zo'n meldingsplicht kan wel een grijs gebied opleveren. Een andere optie is om een gift aan een medewerker te beschouwen als een gift aan de organisatie. Dan moet u ook zorgen voor een systeem waarbij geschenken ten goede komen aan de hele organisatie.
Voor welke regeling u ook kiest, deze moet passen in uw soort organisatie en branche. Ten slotte moet u zorgen voor een goede controle, voor sancties bij overtreding en eventueel een klokkenluidersregeling.

Oneerlijkheid

Een regeling met betrekking tot (kerst) geschenken is maatwerk en moet door iedereen in de organisatie gedragen worden. U kunt het draagvlak vergroten door vóór invoering over de inhoud en invoering te overleggen met de ondernemingsraad.
Als uw organisatie ervoor kiest om (bepaalde) geschenken in dank te aanvaarden, kan er oneerlijkheid ontstaan. Sommige medewerkers hebben nu eenmaal meer zakelijke contacten dan anderen. Het verdelen van de kerstpresentjes op de eigen afdeling is een optie. Maar de ene afdeling heeft veel externe contacten en de andere geen. Ook dat zou tot scheve ogen kunnen leiden.

Verloting

Een oplossing kan zijn om alle ontvangen relatiegeschenken centraal in te zamelen. Als u ze allemaal onder de kerstboom legt en tijdens de kerstborrel onder de medewerkers verloot, maakt u het meteen tot een leuk evenement. En mocht u in de loop van het jaar ook nog andere leuke gadgets hebben gekregen of relatiegeschenken overhebben die uw eigen organisatie heeft uitgedeeld, dan kunt u die aan de verloting toevoegen.

Simon Troost, AdviceSelect,
tel: (023) 557 46 78,
e-mail: info@adviceselect.nl,
www.adviceselect.nl

ARBO REGELS

Arboboetes omlaag

Als uw organisatie de arboregels overtreedt, kunt u een boete krijgen van de Arbeidsinspectie. De hoogte van die boete is afhankelijk van het vergrijp en varieert van € 90 voor het niet-houden van een arbeidsgeneeskundig onderzoek tot € 4.500 voor het niet-melden van een bedrijfsongeval. U kunt de nodige maatregelen nemen om de boete te beperken. Zo kan de boete met een derde worden verlaagd als uw organisatie aan de volgende drie eisen voldoet:

- De risico's die de werknemers lopen zijn voldoende geïnventariseerd.
- De werkgever heeft maatregelen genomen om de risico's te minimaliseren.
- De werkgever heeft aan de medewerkers persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld.

Bewijzen

Als u kunt aantonen dat u de medewerkers voldoende instructies heeft gegeven, verlaagt de Arbeidsinspectie de boete nogmaals met een derde. Kunt u dan ook nog bewijzen dat u adequaat toezicht heeft gehouden, dan krijgt u zelfs helemaal geen boete.

JURIDISCH OVERHEIDSINFORMATIE

Meer ministeries naar Rijksoverheid.nl

Sinds 4 oktober is de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) uit de lucht. U kunt het ministerie voortaan vinden op rijksoverheid.nl. Over deze verzamelsite kon u al meer lezen in het meinummer van MT Rendement.
Dit jaar moeten alle ministeries onder de vleugels van deze overkoepelende site geschaard zijn. De verzamelsite is overigens niet bedoeld voor informatie over gemeentes en waterschappen. Ook zullen er geen wetten, gegevens over bedrijven of vacatures beschikbaar zijn. Onderwerpen die hiermee te maken hebben, vindt u op overheid.nl, antwoordvoorbedrijven.nl en werkenbijhetrijk.nl.