

# Nationaal Congres Salaris & Personeel

Dinsdag 4 juni 2024 in het Beatrix Theater (Jaarbeurs Utrecht)  
en via een livestreamverbinding

- Fysiek of via livestream
- Actuele onderwerpen
- Praktische tips en adviezen
- Deskundige sprekers
- Themadossier over de loondoorbetaling bij ziekte
- Gratis toegang tot HR in motion
- Abonnees van Rendement krijgen € 100 korting

## Prijzen Nationaal Congres Salaris & Personeel

### Fysieke bijeenkomst

- € 715 voor niet-abonnees
- € 615 voor abonnees van Rendement
- € 535 voor de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> deelnemer van dezelfde organisatie
- € 145 voor de 4<sup>e</sup> deelnemer van dezelfde organisatie

Inclusief: koffie/thee, uitgebreide lunch, borrel, congresmateriaal, themadossier over de loondoorbetaling bij ziekte én toegang tot HR in motion  
Exclusief: BTW, reis- en parkeerkosten

### Livestream

- € 685 voor niet-abonnees
- € 585 voor abonnees van Rendement
- € 505 voor de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> deelnemer van dezelfde organisatie
- € 115 voor de 4<sup>e</sup> deelnemer van dezelfde organisatie

Inclusief: congresmateriaal, themadossier over de loondoorbetaling bij ziekte  
Exclusief: BTW

Wilt u met meer dan vier deelnemers aan het Nationaal Congres Salaris & Personeel deelnemen, neem dan contact op met onze afdeling Congressen & Opleidingen (congressen@rendement.nl) en informeer naar de mogelijkheden.

 **Rendement**  
Congressen & Opleidingen

Inschrijven via: [rendementco.nl/nsp](https://rendementco.nl/nsp)



Dinsdag 4 juni 2024  
in het Beatrix Theater  
(Jaarbeurs Utrecht)  
en via een livestream-  
verbinding

# Nationaal Congres Salaris & Personeel



## Alle actualiteiten en veel praktische informatie voor HR-professionals en salarisadministrateurs

### Met dit jaar op het programma:

- Actualiteiten flexwerkers en zzp'ers
- Flexibel belonen met cafetarieregeling of keuzebudget
- Verplichte CO<sub>2</sub>-registratie en verduurzaming zakelijke mobiliteit
- Werving- en selectiebeleid aanpassen aan nieuwe wetgeving
- Nieuwe regels voor transparanter beloningsbeleid
- Actualiteiten vakantiewetgeving en verlofregelingen

 **Rendement**  
Congressen & Opleidingen



Inschrijven via:  
[rendementco.nl/nsp](https://rendementco.nl/nsp)

F24NCSP



## Met korting naar de Regionale Salarisdagen!

Als u op 4 juni het Nationaal Congres Salaris & Personeel bezoekt of via de livestream volgt, kunt u in het najaar voor slechts € 285 naar de Regionale Salarisdagen.

- 12 november 2024 Amsterdam RAI in Amsterdam
- 14 november 2024 Van der Valk Congressentrum in Eindhoven
- 19 november 2024 Deventer Schouwburg in Deventer
- 21 november 2024 Van der Valk Hotel in Maastricht
- 26 november 2024 De Doelen in Rotterdam
- 28 november 2024 Theater De Tamboer in Hoogeveen
- 3 december 2024 Beatrix Theater (Jaarbeurs) in Utrecht
- 3 december 2024 Livestream



Rendement organiseert diverse opleidingen voor HR-professionals en salarisadministrateurs.

Kijk voor het gehele aanbod op [rendementco.nl](https://rendementco.nl).



Bezoekers van het Nationaal Congres Salaris & Personeel hebben **gratis toegang** tot het HR-event *HR in motion* (in de Expozaal van de Jaarbeurs Utrecht) gelijktijdig met het congres in het Beatrix Theater) en kunnen in november of december voor slechts € 285 de Regionale Salarisdagen bezoeken.



# Stortvloed van nieuwe regels op komst

De komende tijd komen er weer heel veel nieuwe regels op HR-professionals, salarisadministrateurs en werkgevers af. Denk aan de wijzigingen voor flexwerkers en zzp'ers, de nieuwe wetgeving rondom werving en selectie, de CO<sub>2</sub>-registratie voor zakelijke kilometers en woon-werkverkeer, de Europese richtlijn voor beloningstransparantie en een mogelijke wijziging van de Wet arbeid en zorg. Onze deskundige sprekers praten u tijdens het Nationaal Congres Salaris & Personeel in één dag bij over al deze wijzigingen en de gevolgen voor uw werk en uw organisatie. Mis het niet!

## Gratis naar HR in Motion



Dit jaar hebben we een gratis extraatje voor u! Op dezelfde dag en ook in het Beatrixgebouw van de Jaarbeurs vindt namelijk een nieuw event van Rendement

plaats: HR in Motion. Bezoekers van het Nationaal Congres Salaris & Personeel hebben gratis toegang tot de keynotes, de beursvloer en het netwerkplein. HR in Motion is hét kennisevent voor HR-professionals waar vakkennis wordt gekoppeld aan de HR-praktijk. Na het volgen van de opening keynote door Marcia Goddard gaat u op een andere manier kijken naar belangrijke HR-vraagstukken waarbij gedragsverandering noodzakelijk is. Managementgoeroe Jeroen Busscher geeft tijdens de afsluitende keynote met veel energie en humor richting aan complexe HR-vraagstukken die het hybride werken met zich meebrengt. Op de interactieve beursvloer doet u informatie op bij onze partners en wisselt u van gedachten met vakgenoten op het netwerkplein waar ook de HR Changemaker Awards worden uitgereikt voor de meest innovatieve ontwikkelingen binnen de HR-sector.

Meer informatie: [hrinmotion.nl](http://hrinmotion.nl).

Dinsdag 4 juni 2024  
in het Beatrix Theater  
(Jaarbeurs Utrecht)  
en via een livestream-  
verbinding

# PROGRAMMA\*

## Nationaal Congres Salaris & Personeel

Dagvoorzitter: Jo Weerts

10.00 – 10.10 uur **Opening**

10.10 – 10.50 uur **Actualiteiten flexwerkers en zzp'ers**

door Jo Weerts, specialist arbeidsrecht en sociale zekerheid bij JWinfotainment

Inmiddels heeft de internetconsultatie van het conceptvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers plaatsgevonden. Dit voorstel bevat nieuwe regels voor tijdelijke contracten, oproepkrachten en uitzendkrachten. Ook is er een internet-consultatie van het conceptvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden geweest. Deze wet moet schijnzelfstandigheid tegengaan. U hoort van ons de laatste stand van zaken met betrekking tot deze wetsvoorstellen over flexwerkers en zzp'ers en de meest recente jurisprudentie, zodat u uw personeelsbeleid hier tijdig op kunt aanpassen.

10.50 – 11.30 uur **Flexibel belonen met cafetarieregeling of keuzebudget**

door Frank Werger, loonheffingen specialist bij Werger Fiscaal Advies BV

Als werknemers kunnen kiezen voor arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de behoeften in hun levensfase, leidt dit tot meer tevredenheid en betrokkenheid. Een werknemer met jonge kinderen zal liever kinderopvang of extra vakantiedagen hebben, terwijl een werknemer die meer wil bewegen liever een fiets heeft. U kunt de arbeidsvoorwaarden flexibiliseren door een cafetarieregeling of een individueel keuzebudget. Aan beide manieren kleven voor- en nadelen. Een voordeel is dat u een aantrekkelijke werkgever wordt voor potentiële werknemers. Bovendien kunnen er financiële voordelen voor werkgever en werknemer zijn. Enkele nadelen zijn de administratieve last die het voor werkgevers betekent en dat de vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) kan worden overschreden. Maar er kunnen ook negatieve gevolgen voor de werknemer zijn, bijvoorbeeld minder pensioenopbouw of een lagere WAZO-uitkering. Kortom, ga niet over één nacht ijs bij het flexibiliseren van de arbeidsvoorwaarden.

11.30 – 12.00 uur **Pauze**

12.00 – 12.40 uur **Verplichte CO<sub>2</sub>-registratie en verduurzaming zakelijke mobiliteit**

door Roelof van Marrum, specialist werkgeverszaken bij Operius

Werkgevers met minimaal 100 werknemers zijn vanaf 1 juli 2024 verplicht om te rapporteren over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van werknemers. Dat houdt in dat u ieder jaar een opgave doet van het totale aantal gereisde kilometers door uw werknemers voor uw organisatie. De kilometers rapporteert u apart voor het soort vervoermiddel en type brandstof. Ook geeft u op of het om woon-werk- of zakelijke mobiliteit gaat. De rapportage over de tweede helft van 2024 moet uiterlijk op 30 juni 2025 ingediend worden bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Het verzamelen van de gegevens wordt een behoorlijke administratieve klus. Het doel is om te bepalen of de CO<sub>2</sub>-uitstoot van alle werkgevers in Nederland samen onder het CO<sub>2</sub>-uitstootplafond blijft. Is dat niet het geval, dan krijgen werkgevers een maximale CO<sub>2</sub>-uitstoot opgelegd, waaraan u uiterlijk in 2030 moet voldoen. U kunt hierop een voorschot nemen door nu al te beginnen met het verduurzamen van de zakelijke mobiliteit in uw organisatie, bijvoorbeeld met de fiets van de zaak.

12.40 – 13.30 uur **Lunchpauze**

13.30 – 14.10 uur **Werving- en selectiebeleid aanpassen aan nieuwe wetgeving**

door Djurre Holtrop, universitair docent aan Tilburg University

De werving en selectie van werknemers blijkt in de praktijk vaak een kwestie van willekeur. Maar hier komt binnenkort mogelijk verandering in. De Tweede Kamer heeft in 2023 het voorstel voor de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie aangenomen. Als ook de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt, moeten werkgevers onder meer vastleggen welke concrete maatregelen zij nemen om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Daarnaast moet de werving- en selectieprocedure stapsgewijs uiteengezet worden. Verder maken veel organisaties nog steeds vooral gebruik van de klassieke manieren om sollicitanten te selecteren, zoals het cv en de motivatiebrief. Er worden weinig moderne middelen ingezet. Het is dus de hoogste tijd om uw werving- en selectiebeleid eens goed tegen het licht te houden en aan te passen waar nodig.

14.10 – 14.50 uur **Nieuwe regels voor transparanter beloningsbeleid**

door Michelle Maaijen, advocaat arbeidsrecht bij Pallas Advocaten

Werkgevers moeten als gevolg van een Europese richtlijn voor beloningstransparantie aan de slag om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Sollicitanten krijgen het recht om voorafgaand aan het sollicitatiegesprek informatie te ontvangen over de aanvangsbeloning of de bandbreedte van die beloning. Werknemers krijgen recht op informatie over de criteria die worden gebruikt bij de bepaling van de beloning, beloningsniveau en beloningsontwikkeling. Bovendien moeten werkgevers hun werknemers op verzoek informeren over hun individuele beloningsniveau en het naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveau van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. En tot slot worden werkgevers met 100 of meer werknemers verplicht om diverse gegevens over de genderloonkloof en gelijke beloning per categorieën van werknemers bekend te maken en actie te ondernemen om de loonkloof weg te nemen. Het doel van de regering is om de richtlijn al in de tweede helft van 2024 in de nationale wetgeving te verwerken. Er is dus veel werk aan de winkel.

14.50 – 15.20 uur **Pauze**

15.20 – 16.00 uur **Actualiteiten vakantiewetgeving en verlofregelingen**

door Jo Weerts, specialist arbeidsrecht en sociale zekerheid bij JWinfotainment

In de praktijk gaan er nog vaak zaken mis rondom de vakantiewetgeving. Mag een werknemer op vakantie tijdens ziekte? En wat zijn de regels als een werknemer ziek wordt tijdens de vakantie? Tijdens dit onderdeel krijgt u antwoord op deze vragen en wordt aandacht besteed aan een negatief vakantiesaldo, de waarschuwingsplicht bij het vervallen van vakantiedagen, feestdagen, de waarde van een vakantiedag (bijvoorbeeld bij uitruilen) en aan de vraag of de uitbetaling van vakantiedagen in een all-in loon mag. Verder wordt u bijgepraat over de mogelijke wijzigingen in de Wet arbeid en zorg. Er ligt namelijk een SER-advies om deze wet te vervangen door een nieuwe Wet maatschappelijk verlof, die werkgevers administratief ontlast en werknemers uitnodigt tot meer verlofopname. De huidige verlofregelingen worden dan gebundeld op basis van drie pijlers (zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof). Ook wordt in het advies gesproken over nieuwe verlofvormen, waaronder rouwverlof. Wij praten u weer helemaal bij.

## Het Nationaal Congres Salaris & Personeel is bij uitstek geschikt voor:

- HR-managers
- HR-medewerkers
- Hoofden salarisadministratie
- Salarisadministrateurs
- Controllers
- Hoofden financiële administratie
- Medewerkers financiële administratie
- Medewerkers boekhoud- en administratiekantoren
- Directeuren en managers

## Themadossier over loondoorbetaling bij ziekte



Iedereen kan met gezondheidsproblemen te maken krijgen en dus loopt elke werkgever het risico op ziekteverzuim. In de wet is bepaald dat u als werkgever voldoende inspanningen moet leveren om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Hoewel het verloop van de re-integratie sterk kan verschillen, gelden er wel algemene regels voor de loondoorbetalingsplicht van de werkgever en de re-integratietaken. Maar zoals wel vaker met HR-gerelateerde wetgeving zijn er allerlei aanvullende verplichtingen en uitzonderingssituaties. In dit gratis themadossier voor alle bezoekers van het Nationaal Congres Salaris & Personeel vindt u een compleet overzicht van de regels rond de loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie.

## Ook te volgen via livestream

Het Nationaal Congres Salaris & Personeel is ook te volgen via een livestreamverbinding. U kunt er tot het laatste moment voor kiezen om uw bezoek aan het congres om te zetten naar deelname aan de livestream. Bovendien zijn de opnames van de livestream voor alle bezoekers aan het congres en de deelnemers aan de livestream nog twee maanden terug te zien.

**Rendement**  
Congressen & Opleidingen

Inschrijven voor dit congres kan via:  
[rendementco.nl/nsp](http://rendementco.nl/nsp)

\* Het definitieve programma van het Nationaal Congres Salaris & Personeel kan afwijken als gevolg van belangrijke ontwikkelingen na het in druk gaan van deze folder. Op [rendementco.nl/nsp](http://rendementco.nl/nsp) vindt u het actuele programma.