

AANTREKKELIJK VERLONEN

HOGЕ LOONKOSTEN IN BELGIE ZORGEN ERVOOR DAT VEEL WERKGEVERS OP ZOEK ZIJN NAAR ALTERNATIEVE VERLONINGSVORMEN



WE GEVEN U EEN OVERZICHT VAN EEN AANTAL INTERESSANTE VOORDELEN, EN VERMELDEN BONDIG HUN BELANGRIJKSTE KENMERKEN.



500

FD



CHEQUES GECHECKT?

MAALTIJDCHEQUES

Heel wat ondernemingen kennen aan hun medewerkers maaltijdcheques toe.

De tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque mag ten hoogste € 6,91 bedragen en de tussenkomst van de werknemer dient ten minste € 1,09 te zijn. Het totale bedrag van de maaltijdcheque die toegekend kan worden, bedraagt € 8 per gewerkte dag.

- ✓ De toekenning van de maaltijdcheque moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst, dient de toekenning geregeld te worden door een schriftelijke individuele overeenkomst.
- ✓ Alle werknemers binnen dezelfde categorie dienen hetzelfde voordeel te ontvangen.
- ✓ Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal werkelijke arbeidsdagen. Als er verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn, bestaat de mogelijkheid om een alternatieve berekeningswijze in te voeren.
- ✓ De maaltijdcheques mogen niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon. Uitzondering hierop vormt de omzetting van niet-bijdrageplichtige ecocheques.

De werkgeverstussenkomst is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

De toekenning van maaltijdcheques is een voor de werknemer vrijgesteld sociaal voordeel en bijgevolg niet onderworpen aan belastingen.

De werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque voor werknemers, is fiscaal slechts beperkt aftrekbaar ten belope van € 2 per toegekende maaltijdcheque.

ECO-CHEQUES

Ecocheques zijn bestemd voor de aankoop van producten en diensten van ecologische aard. Het totale bedrag van de ecocheques mag per werknemer en per jaar niet meer bedragen dan € 250.

- ✓ De toekenning van de ecocheques moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst, dient de toekenning geregeld te worden door een schriftelijke individuele overeenkomst.
- ✓ Alle werknemers binnen dezelfde categorie dienen hetzelfde voordeel te ontvangen.
- ✓ De ecocheques mogen niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon.
- ✓ CAO nr. 98 legt de minimale spelregels vast voor de toekenning van de ecocheques.

Het voordeel is vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. De vrijgestelde ecocheques zijn niet aftrekbaar als beroepskost voor de werkgever.

SPORT- EN CULTUURCHEQUES

Met sport- en cultuurcheques kan je terecht bij erkende of gesubsidieerde sport- en cultuurcentra.

Er kan per jaar maximaal € 100 aan sport- en cultuurcheques per werknemer worden toegekend.

- ✓ De toekenning van de sport- en cultuurcheques moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst, dient de toekenning geregeld te worden door een schriftelijke individuele overeenkomst.
- ✓ Alle werknemers binnen dezelfde categorie dienen hetzelfde voordeel te ontvangen.
- ✓ De sport- en cultuurcheques mogen niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon.

Het voordeel is vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. Aangezien de sport- en cultuurcheques fiscaal gezien als een sociaal voordeel beschouwd worden, zijn ze niet aftrekbaar in hoofde van de werkgever.

CONSUMPTIE-CHEQUE

De consumptiecheque wordt eenmalig ingevoerd om een aantal door de coronacrisis zwaar getroffen sectoren een duwtje in de rug te geven.

Er kan eenmalig een maximaal bedrag van € 300 toegekend worden.

- ✓ De toekenning van de consumptiecheque moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst, dient de toekenning geregeld te worden door een schriftelijke individuele overeenkomst.
- ✓ Alle werknemers binnen dezelfde categorie dienen hetzelfde voordeel te ontvangen.
- ✓ De consumptiecheque mag niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon.
- ✓ De toekenningsregels kunnen vrij bepaald worden.
- ✓ De cheques zullen elektronisch en op papier worden voorzien; elk restaurant, organisatie uit de culturele sector, sportvereniging en kleinhandelszaak die minimum één maand de deuren diende te sluiten, kan cheques uitgeven.
- ✓ De cheques zijn geldig tot 7 juni 2021.

Het voordeel is vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. Daarenboven is het voordeel aftrekbaar in de vennootschapsbelasting voor de werkgever.



MOBILITEIT MEER DAN OOI IN BEWEGING?

Zonder twijfel denkt u hier onmiddellijk aan de klassieke bedrijfswagen, maar bekijk zeker ook de andere opties.

BEDRIJFSWAGENS

Bedrijfswagens worden zowel door de werkgever als door de werknemer sterk gegeerd. Het is één van de populairste vormen van alternatieve verloning.

- ✓ Het verdient sterke aanbeveling contractueel duidelijk de afspraken vast te leggen die van toepassing zijn bij de toekenning van het voordeel.
- ✓ Het voordeel kan individueel worden toegekend.

Sociale zekerheid

Er zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het voordeel. Bij privé gebruik (woonwerkverkeer is privé gebruik) van het voertuig is een solidariteitsbijdrage verschuldigd afhankelijk van het CO₂-uitstootgehalte en het type van brandstof van het voertuig. De bijdrage is verschuldigd ongeacht een eventuele tussenkomst van de werknemer en ongeacht de hoogte van de werknemertussenkomst.

Utilitaire voertuigen zijn de voertuigen die beantwoorden aan de door de fiscus gehanteerde definitie van lichte vracht. Waar de verplaatsing tussen de woon- en werkplaats met een gewoon voertuig aanzien wordt als privé-gebruik, is dit bij de utilitaire voertuigen niet het geval. Indien er geen echt privé gebruik is met een utilitair voertuig, wat trouwens ook niet wordt vermoed, is er geen solidariteitsbijdrage verschuldigd.

Fiscaliteit

De werknemer die een bedrijfsvoertuig voor woonwerkverkeer en/of private verplaatsingen mag gebruiken, geniet een voordeel van alle aard. Het voordeel voor het persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gesteld voertuig wordt voor personenauto's, auto's voor dubbel gebruik en minibussen berekend aan de hand van een formule die rekening houdt met het type brandstof, de cataloguswaarde van het voertuig, de leeftijd en de CO₂ uitstoot. Indien de werknemer een eigen bijdrage betaalt, wordt deze in mindering gebracht van het voordeel.

Het voordeel voor het persoonlijk gebruik (dit is zowel woonwerkverkeer als echt privé gebruik) van een lichte vracht of een ander voertuig, zoals bv. de trekker van een vrachtwagen, wordt berekend op de werkelijke waarde van het voordeel. Dit wil zeggen dat men moet kijken naar de waarde die het heeft bij de verkrijger, of welk bedrag de verkrijger in normale omstandigheden zou moeten besteden om een dergelijk voordeel te verkrijgen.

TUSSENKOMST IN HET WOON-WERKVERKEER

Als werkgever bent u gehouden tussen te komen in de vervoerskosten omdat een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst hierin voorziet, ofwel op basis van de suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad. Toch zit er in deze tussenkomst vaak een niet benutte interessante optie...

Fietsvergoeding

Of er al dan niet een fietsvergoeding betaald moet worden, en desgevallend de grootte van deze vergoeding, is afhankelijk van de sector. Er is geen algemene verplichting tot het betalen van een fietsvergoeding.

Een dergelijke vergoeding kan worden gegeven voor een bedrag van maximum € 0,24 per kilometer en dit vrij van RSZ- bijdragen. Deze vergoeding is tevens niet belastbaar.

Openbaar vervoer

Het bedrag van de werkgeverstussenkomst in het openbaar vervoer, wordt bepaald door de sector of door de suppletieve regeling voorzien in cao nr. 19. Niets belet u evenwel om de volledige kostprijs ten laste te nemen.

Deze tussenkomst is vrij van RSZ- bijdragen en niet belastbaar.

Wist u trouwens dat u een overeenkomst kan sluiten met de NMBS, derdebetalersregeling genaamd, waarbij u als werkgever 80% van het abonnement betaald en de overige 20 % van de abonnementsprijs in 2e klasse wordt vergoed door de overheid?

Privé vervoer

Ook hier geldt dat de tussenkomst niet altijd verplicht is en dat deze afhangt van de sectorale bepalingen terzake.

Als werkgever staat het u vrij om meer te geven dan datgene waar u toe gehouden bent. De tussenkomst is vrijgesteld van RSZ- bijdragen op voorwaarde dat het forfait dat van toepassing is voor de dienstverplaatsingen, niet wordt overschreden. Dat bedrag is voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021 vastgelegd op € 0,3542 per kilometer.

Fiscaal is een bedrag van maximaal € 410 per jaar (inkomsten 2020) vrijgesteld van belasting of een maandelijkse vrijstelling in de bedrijfsvoorheffing van € 34,20. Het gedeelte van de tussenkomst dat dit bedrag overschrijdt, is onderworpen aan belastingen.

Collectief vervoer

We spreken van collectief vervoer wanneer de werkgever zelf het vervoer van de werknemers organiseert, met of zonder financiële tussenkomst voor de werknemers.

Er dient een solidariteitsbijdrage te worden betaald bij de terbeschikkingstelling van een voertuig voor collectief vervoer van werknemers behalve indien het gaat om een systeem dat overeengekomen werd door de sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig van de categorie N1 (personenwagen) en M1 (busje), en met navolging van de bepaalde voorwaarden (verhouding chauffeur, aantal werknemers en hun aanwezigheid gedurende een gedeelte van het traject). Bovendien moet de werkgever het bewijs leveren dat het voertuig niet wordt aangewend voor ander privé vervoer.

Bij collectief vervoer georganiseerd door de werkgever is bij de werknemer een maximaal bedrag gelijk aan de prijs van een treinabonnement eerste klasse vrijgesteld van belastingen.



GETRAPTE KILOMETERS?

De fiets wint meer en meer aan populariteit. Een overweging waard?

Bedrijfsfiets

De bedrijfsfiets is een fiets die eigendom is van de werkgever en die –al dan niet- kosteloos ter beschikking wordt gesteld van de werknemer.

Indien de fiets ook voor (een deel van) de woonwerkverplaatsing wordt gebruikt, dienen er geen sociale bijdragen te worden betaald en is het voordeel fiscaal volledig vrijgesteld.

Daarnaast mag u de werknemer ook nog een fietsvergoeding geven van maximaal € 0,24 per kilometer, vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en belastingen.

Indien de bedrijfsfiets uitsluitend voor zuivere privé verplaatsingen wordt gebruikt dan is het voordeel aan RSZ en belastingen onderworpen en dit op basis van de werkelijke waarde.



Interessant om weten is dat er een verhoogde aftrek is in de vennootschapsbelasting van 120% in plaats van de normale 100%. Let wel: deze verhoogde aftrek zou worden afgeschaft vanaf aanslagjaar 2021!

Fiets-lease

Fietslease is één van de financiële producten die recent intens worden gecommmercialiseerd. Maar wat is dat nu juist?

Het brutoloon van de werknemer wordt bij de fietslease vaak verlaagd, met een bedrag voor de fietslease. De werknemer kan hierdoor goedkoper over een bepaalde fiets beschikken, want hij 'betaalt' met zijn bruto loon in plaats van zijn netto loon. De werkgever biedt door het 'loonruilsysteem' een budgetneutraal voordeel aan.

- ✓ Dit voordeel kan enkel worden aangeboden aan werknemers wiens loon hoger is dan het sectoraal voorziene minimumloon.
- ✓ Basisvereiste is dat de fiets gebruikt wordt voor de woonwerkverplaatsing.
- ✓ Andere vergoedingen, zoals eindejaarspremie, vakantiegeld, groepsverzekering, ... worden eveneens beïnvloed door het verlaagde brutoloon.

Het verlaagde brutoloon vormt de berekeningsbasis voor de socialezekerheidsbijdragen en de andere eventuele voordelen gelinkt aan het loon. De werknemer betaalt op een 'lager' loon belastingen.

MOBILITEITSBUDGET

Het mobiliteitsbudget laat de werknemer toe te kiezen voor een combinatie van vervoermiddelen die hem het vlotst en op de meest milieuvriendelijke manier op het werk krijgen. Als werkgever kan u deze mogelijkheid vrijwillig (dus geen verplichting) aanbieden. De werknemer beslist vrijwillig of hij van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken.

- ✓ Het mobiliteitsbudget kan enkel ingevoerd worden door werkgevers die al gedurende minstens 36 maanden bedrijfswagens ter beschikking stellen aan hun medewerkers.
- ✓ Het bedrag van het mobiliteitsbudget komt overeen met de jaarlijkse bruto kost van de bedrijfswagen voor de werkgever, met inbegrip van de fiscale en parafiscale lasten en de daarmee gerelateerde kosten.
- ✓ Met het mobiliteitsbudget mag de werknemer de terbeschikkingstelling financieren van een milieuvriendelijke bedrijfswagen. Het saldo van het mobiliteitsbudget wordt ter beschikking gesteld van de werknemer. Dit saldo wordt tijdens het kalenderjaar besteed aan de financiering van duurzame vervoermiddelen. Het deel dat de werknemer niet gebruikt zal hem één keer per jaar in geld worden uitbetaald.
- ✓ De werkgever moet een mobiliteitsrekening creëren (een virtueel bedrag).

Het mobiliteitsbudget bestaat uit drie pijlers. De werknemer kan vrij bepalen hoe hij die drie pijlers invult. Elke pijler ondergaat een andere behandeling op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit.

	BESTEDING MOBILITEITSBUDGET	SOCIALE ZEKERHEID & FISCALITEIT
1E PIJLER	Mogelijke financiering van een milieuvriendelijke bedrijfswagen (die in de plaats komt van de bedrijfswagen waarover de werknemer beschikt/kan beschikken)	Hetzelfde als een bedrijfswagen
2E PIJLER	En/of financiering van: <ul style="list-style-type: none"> ✓ duurzame vervoersmiddelen (bv. openbaar vervoer, fiets, deelauto, waterbus, ...) ✓ huisvestingskosten: woning binnen een straal van 5 km van het werk 	Vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en belastingen
3E PIJLER	Saldo in geld van het mobiliteitsbudget dat de werknemer niet heeft besteed in pijler 1 en/of 2	Bijzondere werknemersbijdrage van 38,07 %; vrijgesteld van belastingen

De **mobilitetsvergoeding** (of cash- for- carregeling) was een vergoeding die de werknemer kon ontvangen wanneer hij zijn bedrijfswagen die hij ook voor privéverplaatsingen mocht gebruiken, inleverde. De werknemer kon dus enkel kiezen tussen het behoud van de bedrijfswagen of het omruilen van de wagen in geld (cash- for- car). Deze regeling werd evenwel door het Grondwettelijk Hof vernietigd.



GESCHENKEN? ZET JE MEDEWERKER(S) IN DE BLOEMETJES!

Als werkgever hebt u de mogelijkheid om naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen aan uw medewerkers een geschenk te geven, in natura, in speciën of in de vorm van geschenkcheques, dat vrijgesteld is van sociale bijdragen, niet belastbaar is in hoofde van de werknemer en voor de werkgever een aftrekbare besteding is, mits aan een aantal voorwaarden voldaan is.

- ✓ Het voordeel moet toegekend worden aan alle medewerkers van de onderneming.
- ✓ Het bedrag mag in geschenkcheques, in natura of in geld (door middel van overschrijving) aan de werknemer worden toegekend.
- ✓ Indien de waarde de vermelde bedragen overschrijdt, dan worden socialezekerheidsbijdragen berekend op de totale waarde. Voor de huwelijkspremie wordt evenwel bij wijze van uitzondering enkel op het bedrag boven € 245 socialezekerheidsbijdragen berekend.
- ✓ Indien de waarde van het geschenk het maximaal bedrag overschrijdt, dan blijft het geschenk (mits \leq € 50) niet belastbaar bij de werknemer. Voor de huwelijkspremie wordt bij overschrijding enkel het surplus beschouwd als belastbaar voordeel bij de werknemer. Voor de werkgever blijft het evenwel een aftrekbare beroepskost.
- ✓ Mits een aantal voorwaarden voldaan zijn, zijn deze geschenken in een aantal gevallen een fiscaal aftrekbare besteding.

SINTERKLAAS, KERSTMIS, NIEUW- JAAR

Voor Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar kan u uw medewerkers een geschenk van € 40 geven, eventueel verhoogd met € 40 per kind ten laste.

HUWELIJK OF VERKLARING VAN WETTELIJKE SAMENWONING

In het kader van een huwelijk of bij wettelijke samenwoning kan een maximaal bedrag van € 245 worden toegekend.

GEBORTEGESCHENK

Vergoedingen die aanzien worden als voordeel toegekend bij de verschillende takken van de sociale zekerheid zijn geen loon. De RSZ aanvaardt dat een geboortegeschenk kan aanzien worden als een aanvulling op het kraamgeld, zo dit een bedrag van € 50 niet overschrijdt.

De fiscale administratie aanvaardt hetzelfde bedrag als sociaal voordeel en bijgevolg is het vrijgesteld van belastingen.

ANCIËNNITEITSPREMIE

De anciënniteitspremie kan maximaal twee maal tijdens de loopbaan (25 en 35 jaar dienst) van de werknemer bij een werkgever worden toegekend.

De anciënniteitspremie, die maximaal éénmaal het bruto bedrag van de maandwedde bedraagt, kan een eerste keer worden toegekend ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar dienst heeft bij de werkgever.

De premie kan een tweede keer worden toegekend, met een maximale waarde van tweemaal het bruto bedrag van de maandwedde, ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin de werknemer 35 jaar in dienst is bij de werkgever.

EERVOLLE ONDSCHIEDING

Een totaal jaarbedrag van maximum € 120 per werknemer kan worden toegekend ter gelegenheid van een eervolle onderscheiding.

PENSIONERING

Bij pensionering kan € 40 per volledig dienstjaar bij de werkgever worden toegekend met een minimum van € 120 en een maximum van € 1000.





BELONEN? ZO KAN JE DAT DOEN!

Hebben je werknemers of een bepaalde categorie medewerkers in je onderneming een bijzondere prestatie geleverd en wenst u deze te belonen?

Uiteraard kan u een 'klassieke' bonus geven, in de vorm van een bruto bedrag, onderworpen aan sociale bijdragen en belastbaar. Maar er zijn ook een aantal alternatieven mogelijk.

NIET- RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

Het systeem van de niet- recurrente resultaatgebonden voordelen, beter bekend onder de benaming 'loonbonus', wordt jaar na jaar door meer werkgevers toegepast. Het is een populaire manier voor werkgevers om een deel van het loon afhankelijk te maken van het realiseren van vooraf bepaalde doelstellingen.

Een loonbonus is een voordeel gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of een welomschreven groep van werknemers en dit op basis van objectieve criteria. De voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van het systeem.

- ✓ Op het niveau van de onderneming kunnen de voordelen worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de werknemers voor wie er geen syndicale afvaardiging bestaat, naar keuze van de werkgever, ofwel via een collectieve arbeids-

overeenkomst, ofwel via een toetredingsakte.

Er dient gebruik te worden gemaakt van een verplicht model. Het plan dient te worden neergelegd voor één derde van de referentieperiode is verstreken.

- ✓ Alle werknemers binnen dezelfde categorie dienen hetzelfde voordeel te ontvangen.
- ✓ Het bonusplan mag niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon. Alle werknemers binnen dezelfde categorie dienen hetzelfde voordeel te ontvangen.
- ✓ De minimale toekenningsvoorwaarden worden bepaald in CAO nr. 90.
- ✓ De procedure vereist proactiviteit. Er wordt een doelstelling ingevoerd die zich in de toekomst eventueel zal vervullen. Daarnaast zal u pas na de referentieperiode kunnen evalueren of de bonus betaald dient te worden.

In 2020 wordt de loonbonus sociaal en fiscaal gunstig behandeld indien een maximaal bedrag van € 3.413 wordt toegekend. De werknemer is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 13,07%, de werkgever een bijzondere werkgeversbijdrage van 33%.

Het bedrag is vrijgesteld van belastingen, mits het grensbedrag niet wordt overschreden.

De door de werkgever aan zijn medewerkers betaalde bedragen zijn een in de vennootschapsbelasting aftrekbare besteding.

Een cijfervoorbeeld: een werkgever keert aan een groep medewerkers, werklieden, een bonus uit.

CIJFERVOORBEELD/ RAMING	NIET- RECURRENTE LOONBONUS	GEWONE PREMIE/ BONUS
TOTALE DIRECTE LOONKOST VOOR DE WERKGEVER	1.529,97€	3.017,27€
RSZ- BIJDRAGE WERKGEVER	379,62€	1.116,00€
BRUTO BEDRAG	1.150,35€	1.901,27€
RSZ- BIJDRAGE WERKNEMER	150,35€	268,37€
BELASTBAAR	1.000,00€	1.632,89€
BEDRIJFSVOORHEFFING	0€	-632,89€
NETTO WERKNEMER	1.000,00€	1.000€

¹ Op basis van een gemiddeld percentage RSZ, kengetal 083, inclusief bijdrage jaarlijkse vakantie en de fondsen voor bestaanszekerheid.

² Gemiddeld percentage op basis van de tabel bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen (premies).

DE WINSTPREMIE

Het systeem van de winstpremie wil aan ondernemingen de mogelijkheid bieden hun medewerkers op een eenvoudige manier, een deel van de winst toe te kennen. Iedere werkgever kan het initiatief nemen tot invoering van een winstpremie, maar er is geen verplichting.

De wet voorziet in twee soorten winstpremies: een identieke (iedereen een gelijk bedrag of een gelijk percentage van het loon) en een gecategoriseerde premie (de hoogte van het bedrag wordt bepaald aan de hand van een verdeelsleutel die wordt toegepast op objectieve criteria).

- ✓ Wettelijk zijn een aantal minimale toekenningsvoorwaarden en pro rata berekening bepaald.
- ✓ De winstpremie mag niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van loon.
- ✓ Het totaalbedrag mag niet hoger zijn dan 30 % van de totale brutoloonmassa van het boekjaar.
- ✓ U beslist 'achteraf' dat u de werknemers een voordeel wil toekennen.
- ✓ Een identieke winstpremie wordt toegekend op grond van een beslissing van de algemene vergadering. De procedure is eenvoudig.
- ✓ Een gecategoriseerde winstpremie wordt in ondernemingen met vakbondsafvaardiging ingevoerd door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst. In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt de gecategoriseerde winstpremie naar keuze van de werkgever ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst of door een toetredingsakte.

Op de winstpremie zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Er is wel een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd door de werknemer.

In principe is op de winstpremie door de werknemer een belasting verschuldigd van 7 % (15% indien de premie wordt toegekend in het kader van een investeringsspaarplan).

De winstpremie is niet aftrekbaar in de vennootschapsbelasting voor de werkgever.

WARRANTS

Een warrant is een financieel instrument dat wordt gebruikt voor loonoptimalisatie. Een warrant, of aandelenoptie is een optie die het recht opent voor bepaalde personeelsleden om gedurende een welbepaalde termijn aandelen te kopen tegen een vooraf vastgestelde prijs.

Indien de waarde van het onderliggende aandeel stijgt tussen de datum van de toekenning van de aandelenopties (of de warrant) en het ogenblik waarop zij uitgeoefend kunnen worden, dan zal de titularis van de optie een meerwaarde realiseren bij het lichten van de optie, en dus bij de verkoop van de onderliggende aandelen. Indien de waarde niet zou stijgen, kan de

titularis besluiten de opties niet te verkopen.

Let wel het voordeel is belastbaar ongeacht of de werknemer al dan niet overgaat tot de wederverkoop van de aandelenopties.

- ✓ Het is een complex product waar de nodige financiële, juridische en administratieve know how bij komt kijken.
- ✓ De opties kunnen individueel worden toegekend en dienen niet aan alle personeelsleden binnen dezelfde objectieve categorie te worden gegeven.
- ✓ De uitoefenprijs van de call warrant mag niet lager zijn dan de waarde van het onderliggende actief waarop de call warrant betrekking heeft op het ogenblik van de inschrijving.
- ✓ Da call warrant mag, op het ogenblik van het aanbod, geen clause bevatten die tot gevolg heeft dat een bepaald voordeel wordt toegekend aan de begunstigde.
- ✓ De bijzondere toekenningsmodaliteiten moeten worden nageleefd. Zo kan het voordeel niet worden toegekend ter vervanging van bezoldiging of voordeel waar de werknemer recht op heeft, het voordeel kan niet worden toegekend bij ontslag en er mag geen onevenredigheid zijn ten opzichte van de gewoonlijke bezoldiging (20% regel).
- ✓ Er zijn een aantal bijkomende kosten zoals beurstaks en de uitgifteprijs.

Een voordeel in de vorm van aandelenopties is vrijgesteld van de betaling van socialezekerheidsbijdragen. Hiertoe dienen wel een aantal voorwaarden voldaan te zijn.

Op het ogenblik van de toekenning van de aandelenopties ontstaat een voordeel dat in hoofde van de werknemer belastbaar is. Het belastbaar voordeel is gelijk aan de werkelijke waarde van de aandelenopties op het ogenblik van toekenning. Het door de werknemer verkregen voordeel zelf is belastbaar maar de meerwaarden die worden gerealiseerd door de verkoop van de call warrants zijn niet belastbaar. Ze zijn belastbaar de zestigste dag die volgt op die van het aanbod op voorwaarde van de schriftelijke aanvaarding binnen de 60 dagen. Op dat ogenblik dient ook de bedrijfsvoorheffing te worden ingehouden, zelfs wanneer de werknemer niet overgaat tot verkoop.

Het bedrag van de inschrijvingspremies is fiscaal aftrekbaar.

INNOVATIEPREMIE

Een medewerker, of een groep medewerkers, heeft een innovatief idee dat een echte meerwaarde heeft voor de onderneming. U wenst dit te honoreren en geeft de betrokkene(n) een premie.

- ✓ De innovatie mag niet het voorwerp uitmaken van een voorafgaande offerteaanvraag of een vraag tot bestek voor de aanschaffing van producten of processen die een derde richt tot diegene die de premie toekent.



VOORDELEN ALLE AARD

De werkgever stelt een PC, tablet, internetaansluiting of mobiele telefoon ter beschikking voor professionele doeleinden. Indien de werknemer kosteloos persoonlijk gebruik mag maken van deze voordelen dan heeft de werknemer een voordeel alle aard.

- ✓ Indien de werknemer verschillende toestellen kosteloos ter beschikking heeft, dienen de verschillende bedragen te worden opgeteld.
- ✓ De forfaits gelden enkel bij gratis terbeschikkingstelling van het apparaat of het abonnement. Wanneer een werknemer tussenkomt in het gebruik, dient het voordeel desgevallend verminderd te worden.

De socialezekerheidsbijdragen en belastingen worden berekend op de forfaitaire bedragen.

Benadrukken we hier nog het verschil met de terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever. De werkgever betaalt de werknemer dan een tussenkomst voor gebruik eigen 'materiaal' waar bij een voordeel alle aard de werknemer privé gebruik kan maken van bedrijfsmateriaal. Bemerkt nog dat de RSZ in de administratieve instructies een aantal bedragen vermeldt die forfaitair aanvaard worden als terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever, en dit onder bepaalde voorwaarden.

PC OF LAPTOP

Het voordeel dat voortvloeit uit een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde PC wordt gewaardeerd op € 72 per jaar of € 6 per maand.

TABLET

Het voordeel van een gratis tablet wordt vastgesteld op € 36 euro per jaar of € 3 per maand.

- ✓ Per innovatie mogen sowieso niet meer dan 10 werknemers de premie genieten.
- ✓ Per werknemer mag per kalenderjaar niet meer dan één maandloon als premie worden toegekend.
- ✓ Indien men voor de innovatiepremie in aanmerking wenst te komen, moet men bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel ter validatie indienen.

De eenmalige innovatiepremie is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en niet belast in hoofde van de werknemer.

GSM/ SMARTPHONE (TOESTEL)

Het voordeel dat voortvloeit uit een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde gsm of smartphone (het toestel) wordt gewaardeerd op € 3 per maand.

TELEFOONABONNEMENT

Het voordeel dat voortvloeit uit een door de werkgever kosteloos ter beschikking gesteld telefoonabonnement wordt gewaardeerd op € 4 per maand.

INTERNETABONNEMENT

Een gratis ter beschikking gesteld internetabonnement wordt gewaardeerd op € 5 per maand. Deze waardering is eenmalig zo de werknemer verschillende toestellen ter beschikking heeft.





IN ALLE VEILIGHEID GOED VERZEKERD

EXTRALEGALE KINDERBIJSLAG

Op ondernemingsvlak kan u een systeem van extra-legale kinderbijslag invoeren. Via dit stelsel kan dan een aanvulling op de wettelijke kinderbijslag worden betaald aan werknemers met kinderen.

- ✓ De voorwaarde die nageleefd moet worden is dat het om een aanvulling moet gaan; dit betekent dat het bedrag ervan niet hoger mag zijn dan het bedrag van de wettelijke kinderbijslag. De RSZ heeft via een interne richtlijn het grensbedrag van de vrijstelling vastgelegd op € 50 per kind per maand, doch dit heeft geen wettelijke basis.
- ✓ Er dient op ondernemingsvlak een document te worden opgemaakt dat de toekenningsvoorwaarden bepaald.

Indien u extralegale kinderbijslag aan uw personeel toekent als een aanvulling van een tak van de sociale zekerheid, dan wordt dit voordeel niet beschouwd als loon waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn. Fiscaal worden de aanvullingen aanzien als loon en betreft het in de vennootschapsbelasting een aftrekbare besteding.

COLLECTIEVE HOSPITALISATIE- VERZEKERINGEN

In een aantal sectoren wordt in een collectieve hospitalisatiepolis voorzien die wordt aangeboden aan de werknemers tewerkgesteld in de sector (bv. PC 124, 140.03, ...). De premie wordt dan geïnd via de sociale zekerheidsbijdrage die de werkgever betaalt. Daarnaast zijn er ook heel wat individuele ondernemingen die hun medewerkers het voordeel van een collectieve polis aanbieden, volgens de op ondernemingsvlak bepaalde voorwaarden.

- ✓ Er zijn heel wat verschillen in de aangeboden verzekeringspolissen. Polis per polis dient te worden nagegaan welke voordelen en tussenkomsten worden aangeboden.
- ✓ De verzekerde werknemers beschikken, in geval van verlies van het voordeel van de collectieve verzekering over het recht om deze verzekering individueel voort te zetten. Deze voortzetting wordt toegekend zonder bijkomende medische formaliteiten of wachttijden indien de verzekerde werknemer gedurende de 2 jaren die voorafgaan aan het verlies van het voordeel, ononderbroken aangesloten geweest is bij één of meer opeenvolgende ziekteverzekeringsovereenkomsten, afgesloten bij een verzekeringsonderneming.

De RSZ en de fiscus aanvaarden dat de premies die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij niet onderworpen zijn aan sociale bijdragen en vrijgesteld zijn van belastingen. Hetzelfde geldt in principe voor de vergoedingen of uitkeringen die door de verzekeraar worden betaald.

De premies die de vennootschap betaalt zijn een niet – aftrekbare besteding voor de vennootschap.

AANVULLEND PENSIOEN

Een groepsverzekering aanvullend pensioen is een verzekeringspolis die wordt afgesloten op niveau van de sector en/ of op bedrijfsniveau. Door de betaling van premies wordt een pensioenkapitaal of rente opgebouwd.

- ✓ De groepsverzekering dient te worden afgesloten per categorie werknemers.
- ✓ Al dan niet met eigen bijdragen van de werknemer.
- ✓ Het aanvullend pensioen is strikt wettelijk geregeld.

Er is een bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd op alle stortingen die werkgevers verrichten om aan hun personeelsleden of aan hun rechtverkrijgenden extralegale voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood te verlenen. De bijdrage bedraagt 8,86% op de stortingen verricht in de groepsverzekering. Deze bijdrage dient per kwartaal betaald te worden.

De premies zelf zijn niet belastbaar.

De premies zijn aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.



VLAANDEREN

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

WALLONIE

Rue de Tirlemont 155 A boîte 1
4280 HANNUIT
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

www.paycover.be
info@paycover.be

DISCLAIMER :

De zeer beknopte informatie in deze nieuwsbrief wordt U louter informatief overgemaakt en onder alle voorbehoud. Deze informatie doet geen afbreuk aan de soevereine appreciatiebevoegdheid van hoven en rechtbanken.