

## BUDGETVRIENDELIJK VERLONEN

*Dagelijks worden werkgevers rond de oren geslagen met de berichtgeving rond de hoge loonkosten in België. Om hieraan tegemoet te komen werd een veelheid aan alternatieve verloningsvormen ontwikkeld. Graag geven wij u dan ook een bloemlezing van de meest voorkomende alternatieve verloningsvormen om uw medewerkers te verlonen, maar vooral ook te motiveren.*

### Multimedia

Een van de meest voorkomende alternatieve verloningsvormen is de terbeschikkingstelling van multimedia, zoals een smartphone, een laptop of een tablet. Wanneer de werknemer van deze toestellen kosteloos en onbeperkt gebruik mag maken, wordt de werknemer voor dit voordeel op forfaitaire basis belast en wordt er op dit forfaitaire bedrag sociale zekerheid gerekend. Afhankelijk van het ter beschikking gestelde toestel bedragen de forfaits:

- gsm/smartphone: 12,5 euro/maand;
- laptop: 15 euro/maand;
- internet: 5 euro/maand.

Wordt er een tablet ter beschikking gesteld, dan wordt dit belast aan het werkelijke voordeel.

### Aanvullende sociale voordelen

De bedragen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zijn geen loon. Het gaat uitsluitend om aanvullingen bij:

- wettelijke pensioenen;
- werkloosheidsuitkeringen met inbegrip van de tegemoetkoming ten laste van de RVA aan personen in loopbaanonderbreking;
- kinderbijslagen;
- uitkeringen in geval van (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval.

De belangrijkste aanvullende sociale voordelen zijn hierbij de groepsverzekering en de aanvullende kinderbijslag. Aangezien de voordelen die de werkgever als aanvulling bij een sociaal voordeel betaalt, uitgesloten zijn uit het loonbegrip, zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen er niet op verschuldigd. Dit betekent geenszins dat op die voordelen geen bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd kan zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een aanvulling op het wettelijk pensioen, waarop de 8,86% nog wel verschuldigd is. De RSZ heeft hierbij als standpunt ingenomen dat hij een aanvullende kinderbijslag aanvaardt tot een maximum bedrag van 50 euro per kind per maand. Fiscaal is dit voordeel niet vrijgesteld.

### Bedrijfswagen

De toekenning van een bedrijfswagen blijft tot op vandaag een zeer geliefde alternatieve verloningsvorm. Hierbij stelt de werkgever zijn werknemers een wagen (en tankkaart) ter beschikking. Wanneer dit voertuig ook voor privédoeleinden gebruikt mag worden, ontstaat er in hoofde van de werknemer een voordeel, en dit zowel sociaal als fiscaal. Dat voordeel heeft tot gevolg dat de werkgever een solidariteitsbijdrage verschuldigd is en dat de werknemer belast zal worden.

## Maaltijdcheques

De maaltijdcheque is één van de meest voorkomende alternatieve verloningsvormen. Hierbij wordt de werknemer voor elke werkende dag een maaltijdcheque toegekend van maximaal 8 euro per dag. Deze zichtwaarde is samengesteld uit 6,91 euro werkgeversbijdragen en 1,09 euro werknemersbijdrage. Onder bepaalde voorwaarden is dit voordeel vrijgesteld van RSZ en belastingen. Opdat zij niet als loon aangemerkt zouden worden, moeten de maaltijdcheques onder meer aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- toekenning via collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijke individuele overeenkomst;
- 1 cheque per effectief gepresteerde werkdag of per effectief arbeidsuur volgens de alternatieve regel;
- werkgeverstussenkomst beperkt tot 6,91 euro per maaltijdcheque;
- persoonlijke bijdrage van de werknemer van ten minste 1,09 euro.

## Forfaitaire onkostenvergoedingen

Kostenvergoedingen zijn geen loon indien het gaat om een terugbetaling van de kosten die de werknemer in opdracht van de werkgever maakt. Het gaat hier uitsluitend om kosten die ten laste van de werkgever vallen, die met andere woorden veroorzaakt worden door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld verplaatsingskosten, telefoon ...). De werkgever moet aan de hand van bewijsstukken de juistheid van de kostenraming kunnen aantonen.

Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, mag men forfaitair ramen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. De sommen die het bedrag van de werkelijke kosten overschrijden, zijn loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De RSZ hanteert hierbij een tabel met de terugbetaling van kosten waarvoor hij een forfaitaire raming aanvaardt, en ook de bedragen en de voorwaarden waaronder ze mogen worden toegepast. Het is duidelijk dat deze forfaits niet zomaar mogen worden toegekend; het gaat immers om forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken. Op vraag van de RSZ zal de werkgever dus zijn systeem van kostenvergoeding moeten kunnen motiveren door, indien gevraagd, geschreven documenten zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst voor te leggen en aan te tonen dat, wanneer hij één van de forfaits uit de tabel toekent, het om een werknemer gaat voor wie de kost beoogd door dat forfait plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden. Een aantal voorbeelden van dergelijke kosten zijn onder meer:

- Terugbetaling van woon-werkverkeer:
  - per wagen: 0,3363 euro/km
  - per fiets: 0,22 euro/km
- Terugbetaling voor medewerkers die op regelmatige wijze thuiswerken (bijvoorbeeld voor het voorbereiden van akten, administratie):
  - Thuiskantoor: 119,63 euro/maand
  - Tussenkomst internet: 20 euro/maand
  - Tussenkomst gebruik eigen pc: 20 euro/maand
- Terugbetaling van wagenkosten (dit gaat meestal samen met de toekenning van een bedrijfswagen):
  - Stallingskosten: 50 euro/maand
  - Parkingskosten: 15 euro/maand
  - Carwash: 15 euro/maand

In geen enkel geval mogen de kosten van de werknemers dubbel terugbetaald worden. De RSZ aanvaardt het gebruik van de forfaits dan ook alleen maar op voorwaarde dat dezelfde kosten niet ook op een andere manier terugbetaald worden. Hierbij dient er echter op gewezen te worden dat de RSZ en de fiscus niet steeds dezelfde visie hebben omtrent wat zij een aanvaardbare terugbetaling van kosten achten. Het belangrijkste voorbeeld hiervan met betrekking tot de hierboven vermelde forfaitaire kosten is de verschillende visie omtrent woon-werkverkeer. Waar dit vanuit het standpunt van de RSZ volledig is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, zijn de kosten slechts voor de eerste 380 euro per jaar fiscaal vrijgesteld.

### Anciënniteitspremie

Een anciënniteitspremie is geen loon, zowel fiscaal als sociaal, als ze op volgende wijze wordt toegekend:

1. maximaal twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever:
  - een eerste maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is bij de werkgever
  - en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is bij de werkgever
2. voor zover het maximale bedrag niet hoger is dan:
  - een maal het brutobedrag van de maandwedge voor 25 jaar dienst
  - twee maal het brutobedrag van de maandwedge voor 35 jaar dienst.

### Groepsverzekering

Steeds meer ondernemingen maken een aanvullend pensioenplan op (de tweede pijler), waarbij heel vaak de techniek van de groepsverzekering wordt gebruikt. Het betreft een verzekeringscontract dat gesloten wordt ten gunste van het personeel van de onderneming of een bepaalde categorie ervan. In het kader van dit plan wordt een aanvullend rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden voorzien bovenop de wettelijke uitkeringen. De werkgeversbijdragen zijn vrijgesteld van belastingen. De werkgever betaalt aan de RSZ een bijdrage van 8,86% op de stortingen die hij verricht in het kader van een groepsverzekering.

Wanneer de groepsverzekering wordt uitgekeerd, wordt deze in hoofde van de werknemer wel fiscaal en sociaal onderworpen. Bij uitkering is de werknemer volgende belastingen verschuldigd:

- 20% in geval van uitbetaling op 60 jaar met of zonder pensionering;
- 18% in geval van uitbetaling op 61 jaar zonder pensionering;
- 16,5% in geval van uitbetaling op 61 jaar met pensionering;
- 16,5% in geval van uitbetaling tussen 62 en 64 jaar met of zonder pensionering;
- 16,5% of 10% in geval van uitbetaling op 65 jaar.

Het deel van het kapitaal dat wordt gevormd door werkgeversbijdragen wordt evenwel steeds belast aan 10% indien het aanvullend pensioen wordt uitgekeerd ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van de werknemer én de werknemer tot die dag effectief actief is gebleven.

Indien het kapitaal wordt gevormd door persoonlijke bijdragen, wordt het belast aan een afzonderlijk tarief van 10% op voorwaarde dat het wordt uitbetaald naar aanleiding van een overlijden of een pensionering vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Vanuit een sociaal standpunt worden op de uitkering van een groepsverzekering volgende inhoudingen verricht:

- een inhouding van 3,55% ten voordele van het RIZIV;
- een progressieve inhouding van 0 tot 2% ten voordele van de RVP.

Het bedrag van deze inhouding varieert in functie van het totale brutobedrag van het aanvullend pensioen en in functie van het feit of de begunstigde van dit pensioen alleenstaande is of gezinslast heeft.

### **Hospitalisatieverzekering**

Een hospitalisatieverzekering beschermt de aangeslotene tegen torenhoge medische kosten in geval van een opname in het ziekenhuis, maar vaak gaat ze verder dan dat. Voor erkende ernstige ziektes worden bijvoorbeeld ook de kosten voor ambulante zorgen terugbetaald. Onder ambulante zorgen wordt verstaan dat de patiënt zich naar de zorgverstrekker begeeft, maar dat er geen overnachting in het ziekenhuis is.

Wat de hospitalisatieverzekering uiteindelijk allemaal zal dekken, hangt af van de polis die u onderschrijft. Hoe groter de dekking, hoe hoger de te betalen premie zal zijn.

De premies die de werkgever voor de hospitalisatieverzekering van zijn werknemers betaalt, zijn zowel in hoofde van de werknemer als de werkgever vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Ze worden immers niet als loon, maar als een aanvulling op een voordeel van de sociale zekerheid beschouwd. Het is met andere woorden goedkoper de werknemers een hospitalisatieverzekering aan te bieden dan een gelijkwaardige verhoging van het nettoloon.

Zowel de premies die de werkgever voor zijn werknemers aan de verzekeraar betaalt, als de uitkeringen die de werknemers van deze verzekeraar ontvangen, worden beschouwd als een van belasting vrijgesteld sociaal voordeel.

Voor de werkgever vormen ze wel een niet-afrekbare beroepskost.

### **Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen**

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (ofwel de loonbonus) staat de werkgever toe om aan zijn werknemers een bonus te verschaffen vrij van belastingen.

Onder niet-recurrente resultaatsgebonden voordeel dient het voordeel verstaan te worden 'gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria'.

De bonus heeft als kenmerken dat ze dient te worden gegeven:

1. ten voordele van een onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, die
2. gebonden zijn aan collectieve resultaten en die
3. afhangen van collectieve doelstellingen.

De collectieve doelstellingen dienen steeds duidelijk aflijnbaar, transparant, meetbaar en verifieerbaar te zijn. Zij moeten echter niet van financiële aard te zijn, maar kunnen ook gekoppeld zijn aan het aantal te verlijden akten en dergelijke meer.

Wanneer er een maximale bonus van 3.219 euro per jaar (bedrag 2016) en per werknemer wordt toegekend, wordt dit bedrag niet aanzien als loon. Deze bonus kan dan worden toegekend vrij van belastingen en is slechts onderworpen aan een bevrijdende

werkgeversbijdrage van 33% en een werknemersbijdrage van 13,07%. De volledige kostprijs van de bonus is aftrekbaar als beroepskost bij de werkgever.

Het initiatief om deze voordelen in te voeren gaat uit van de werkgever. De werkgever kan, wanneer er binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, de toekenning van de bonus invoeren via een ondernemings-cao. Voor de werknemers voor wie er geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan het voordeel worden ingevoerd via ondernemings-cao of toetredingsakte.

### **Innovatiepremie**

toegekend. Deze premie is vrijgesteld van RSZ-bijdragen (werkgever en werknemer), belastingen en bovendien aftrekbaar als beroepskost bij de werkgever indien is voldaan aan volgende voorwaarden:

- Het moet gaan over een nieuwigheid met een daadwerkelijke meerwaarde.
- De innovatie gebeurt niet in kader van een opdracht van een klant.
- Er is een invoering of intentie van invoering in de onderneming.
- De innovatiepremie vervangt geen ander loonelement.

Deze premie kan toegekend worden tot maximum 1% van de totale jaarlijkse loonmassa, maar kan per medewerker niet hoger zijn dan zijn maandloon. De innovatiepremie kan aan maximum 10% van de medewerkers toegekend worden, met een limiet van 10 medewerkers per project. Voor kleinere bedrijven (minder dan 30 medewerkers) kan dit voor maximum 3- medewerkers toegekend worden.

-----

Anneleen Wydooghe – Key Account Manager HR Solutions