

# Themavoormiddag

## Compensation & Benefits in het kader van retentie

**Jan Lein**

Advocaat - Senior Associate

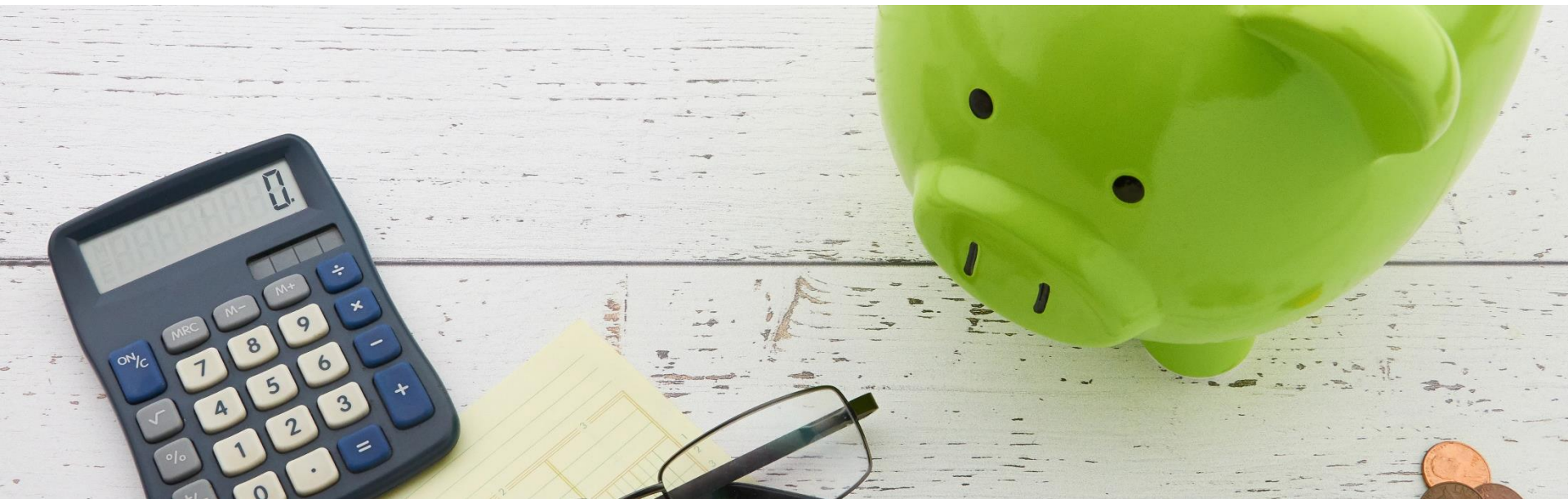
**Martijn Ronnen**

Advocaat - Associate





# Het klassieke loonpakket



## Bruto-netto courant loonpakket

Brutoloon	4.000,00
RSZ-bijdragen	-522,80
Bedrijfsvoorheffing	-915,68
BBSZ	-36,24

<b>Nettoloon</b>	<b>2.525,28</b>
<i>Werkgeversbijdragen (<math>\pm 27\%</math>)</i>	1.080,00

Netto-bruto ratio	63,13%
Netto-kosten WG ratio	49,71%

## Bruto-netto extra loon/bonus

Bijkomend loon	100,00
RSZ-bijdragen	-13,07
Bedrijfsvoorheffing	-46,51

<b>Nettoloon</b>	<b>40,42</b>
<i>Werkgeversbijdragen (±27%)</i>	27,00

Netto-bruto ratio	40,42%
Netto-kosten WG ratio	31,83%



# Beheersing van de loonkosten

## Ruimte voor individueel beleid?

- Automatische indexering
- Loonnorm
- Loonconversie



## Automatische indexering

Niet wettelijk  
verplicht



Sectorale regels

### › Twee mechanismen:

- Indexering met een vast percentage telkens wanneer de 'spilindex' wordt overschreden
- Indexering met een onbepaald percentage op een vast tijdstip:
  - jaarlijks: PC 200 (aanvullend comité voor bediende), PC 306 (verzekering)
  - per kwartaal of halfjaar: PC 124 (bouw), PC 136 en 222 (papier en kartonbewerking) ;
  - maandelijks of tweewekelijks: PC 309 (beursvennootschappen), PC 310 (banken)

### › Welke lonen worden geïndexeerd?

- Effectieve lonen en minimumlonen: PC 200
- Enkel minimumlonen: PC 336 (vrije beroepen)
- Minimumloon wordt geïndexeerd en het effectieve loon voor het deel dat overeenkomt met het minimum: PC 306 (verzekering)

### › Drukking van de indexatie: mogelijk?

## Loonnorm

Een juridische  
dode letter?

### ➤ **Mogelijkheid om werknemers iets extra te geven?**

- In principe **NEE** (*loonnorm* = 0,0% voor 2023-24)
  - Let op: loonkost is een breed begrip (incl. bonussen; premies; toeslagen overwerk, nachtdienst, ploegen; 13<sup>e</sup> maand; vakantiegeld; vergoedingen voor woonwerkverkeer; voordelen alle aard; maaltijdcheques, aandelenopties & warranten, etc.).
- **MAAR** uitzonderingen:
  - Kosten eigen aan de werkgever;
  - Bonusplan CAO n° 90 (tolerantie van de FOD WASO);
  - Winstpremie;
  - Verhoging van bijdragen in de groepsverzekering;
  - Functieverhoging;
  - Koopkrachtpremie.

### ➤ **Sanctie?**

- Administratieve geldboete van 250 – 5.000 EUR per werknemer (max. 100)

## Loonconversie

- **Naleving hiërarchie der normen**
  - Het verworven recht kan niet gewijzigd of achterwege gelaten worden door een lagere rechtsbron
  - Alle gevolgen van de rechtshandeling respecteren (bv. impact op indexatie, groepsverzekering, overloon,...) – Geen schaduwloon!
  - Loon is een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst
  - Bepaalde voordelen mogen niet, wettelijk of reglementair toegekend worden ter vervanging van een ander (loon)voordeel
- **Het loon is nog niet verworven**



# Inhoudstafel

1. Cafetariaplan
2. Mobiliteit
3. Optimaliseer de bonus
  - Collectieve bonus (cao 90)
  - Winstpremie
  - Aandelenopties & warranten
4. Kosten eigen aan de werkgever
5. Telewerk
6. Vragen



# Cafetariaplan



# De verwachtingen van werknemers op het vlak van loon lopen uiteen



## › Uitdaging voor de werkgever:

- Rekening houden met de individuele wensen, en dit binnen een uniform beloningsbeleid, aangepast aan de onderneming
- De (para)fiscale gevolgen van het aanbod in aanmerking nemen

## › Het cafetariaplan biedt mogelijk een oplossing voor deze uitdaging:

- Werknemers hebben de mogelijkheid om zelf hun loonpakket samen te stellen uit een aanbod van extralegale voordelen, bepaald door de onderneming
- **MAAR** beheer niet steeds evident

# Het menu van het cafetariaplan



Terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen (privégebruik)



Terbeschikkingstelling van een telefoontoestel (GSM, smartphone, enz.) (privégebruik)



Terbeschikkingstelling van een laptop (privégebruik)



Terbeschikkingstelling van internetverbinding (privégebruik)



Extralegale verlofdagen



Medische check-ups /  
Gratis vaccinaties



Tussenkost in kost woon-  
werkverkeer (in bepaalde  
gevallen)



Parkeerkosten  
(dicht bij de  
werkplek)



Terbeschikkingstelling van  
een bedrijfsfiets  
(privégebruik)



Pensioensparen  
derde pijler



Contant geld  
(standaard?)

- Kan loon onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen / belastingen omgezet worden in een voordeel dat vrijgesteld is of gunstiger behandeld wordt ?
- Principe: keuze voor minst belaste weg is mogelijk
- Drie voorwaarden voor omzetting
  - 1) Naleving hiërarchie der normen
  - 2) De omzetting is niet verboden door de wet
  - 3) Het loon dat omgezet wordt, is nog niet verworven
- Bijkomende aandachtspunten
  - Respect voor de rechtsgevolgen van de keuze
  - Simulatie
  - Fiscaal of sociaal misbruik

# Wat mag?



# Aan de slag!



# Aan de slag!



## ► Aandachtspunten:

- Respect voor de hiërarchie der normen
- Omzetting voordat het recht op de omgezette bezoldiging ontstaat
- Respect voor de gevolgen van de keuze  
= Geen referentie-/schaduwloon !



# Aan de slag!



## ► Aandachtspunten:

- Discretionaire bevoegdheid van de werkgever?
- Quid RSZ-besparing?





# Aan de slag!



- Keuze van de minst belaste weg
- Mogelijkheid tot bekomen van ruling of standpunt van RSZ

# Aan de slag!



## ► Aandachtspunten:

- Informatie en consultatie
- Verplicht of facultatief?
- Bepaalde of onbepaalde tijd?
- CAO? Bijlage aan de arbeidsovereenkomst? Policy?
- Afspraken i.v.m. schorsing, beëindiging, etc.



# Aan de slag!

## Strategische keuzes

- ▶ **Wat wil je bereiken?**  
Werknemerstevredenheid?  
Originaliteit?  
Marketingstunt? ...
- ▶ **Welk budget:**  
Kostenneutraal?  
Besparing voor de werkgever?
- ▶ **Inpassing in de HR-politiek**  
Vergelijking van lonen,...
- ▶ **Administratieve opvolging**  
Keuze werknemer, implementatie van de benefits



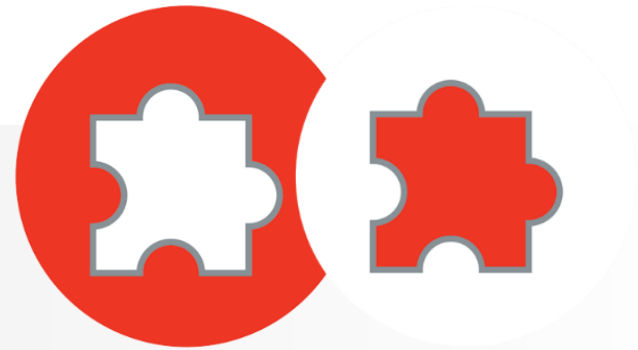


# Mobiliteit



Is de werkgever  
vrij om de  
mobiliteit van  
zijn werknemers  
naar eigen  
goeddunken te  
organiseren?

Ja & Nee



➤ **Afhankelijk van:**

• Het type verplaatsing	→ Woon-werkverkeer <i>versus</i> beroepsmatige verplaatsing
• Het gebruikte verplaatsingsmiddel	→ Openbaar vervoer <i>versus</i> andere transportmiddelen (al dan niet privaat)
• De sector van de onderneming	→ Verplichte (minimale) tussenkomsten of niet
• Engagements genomen op ondernemingsniveau	→ Tussenkomsten al dan niet voorzien via ondernemings-CAO, de arbeidsovereenkomst, de car policy, het federale mobiliteitsbudget, enz.

➤ **Wat als de werknemer een bedrijfswagen krijgt?**

# Bedrijfswagens - fiscale en sociale vergroening



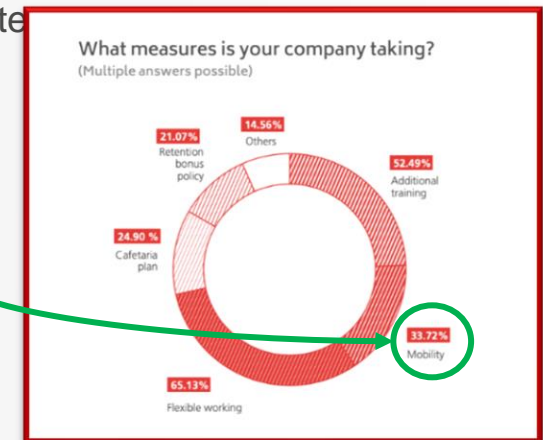
## ➤ **Wet houdende fiscale en sociale vergroening van de mobiliteit**

- Doel: versnelde vergroening van het wagenpark
- Nieuwe beperkingen aan de aftrek van vervuilende wagens → Bijkomende kost voor de werkgevers
- De aankoop van elektrische wagens aanmoedigen (niet evident)

## ➤ **Problematiek m.b.t het opladen van elektrische wagens**

- (Para)fiscale behandeling van het ten laste nemen van oplaadkosten  
=> bron van rechtsonzekerheid

## ➤ **Belang van een alternatief?**



- Voertuigen aangekocht voor 1 juli 2023: huidig regime blijft van toepassing
- Voertuigen aangekocht tussen 1 juli 2023 en 31 december 2025:
  - Vanaf 2025 vervalt het minimale aftrekbaarheidspercentage van 40% & 50%
  - Aftrekbaarheidspercentage voor voertuigen waarvoor geen CO<sub>2</sub>-uitstoot gegevens beschikbaar zijn bij de DIV wordt 0% vanaf 2025
  - Plafonnering en geleidelijke afbouw van het aftrekbaarheidspercentage vanaf 2025

Inkomstenjaar	Aftrekbaarheidsplafond
2025	75%
2026	50%
2027	25%
2028	0%

- Voertuigen aangekocht vanaf 1 januari 2026: Niet aftrekbaar indien CO<sub>2</sub>-uitstoot

**Fiscaliteit**

**Conventionele  
brandstof  
wagens**

- ▶ Voertuigen aangekocht voor 1 januari 2027: 100% aftrekbaar
- ▶ Voertuigen aangekocht vanaf 1 januari 2027:

Aankoopjaar van de zero-emissiewagen	Aftrekbaarheid
2026	100%
2027	95%
2028	90%
2029	82,5%
2030	75%
Vanaf 2031	67,5%

**Fiscaliteit**

**Zero emissie-  
wagens**



➤ Behoud van de CO<sub>2</sub>-bijdrage

➤ Aangepaste indexatiecoëfficiënt:

- Wagens gekocht voor 1 juli 2023: huidig regime blijft van toepassing
- Wagens gekocht vanaf 1 juli 2023: de coëfficiënt wordt jaarlijks aangepast:
  - 1 juli 2023: 2,25
  - 2024: 2,25
  - 2025: 2,75
  - 2026: 4
  - Vanaf 2027: 5,50

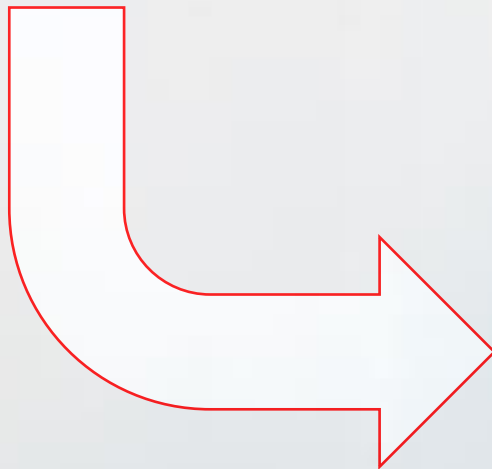


**Sociale  
zekerheid**

# De toekenning van een bedrijfswagen

## ► Terbeschikkingstelling

→ De werkgever is de eigenaar van het voertuig / van de leaseovereenkomst



## Fiscale aspecten

**Het privaat gebruik van de bedrijfswagen** (waaronder het woon-werkverkeer) impliceert **een belastbaar VAA** (en is aftrekbaar voor de werkgever (cf. hierna))

Het fiscale VAA wordt **forfaitair** bepaald (↔ reële waarde !) op basis van volgende elementen :

Cataloguswaarde (cataloguswaarde + BTW + kortingen)

Ouderdom van het voertuig

CO<sub>2</sub>-uitstoot op basis van een referentiepercentage (+ 0,1% / - 0,1%)

Beperking tot 6/7<sup>e</sup>

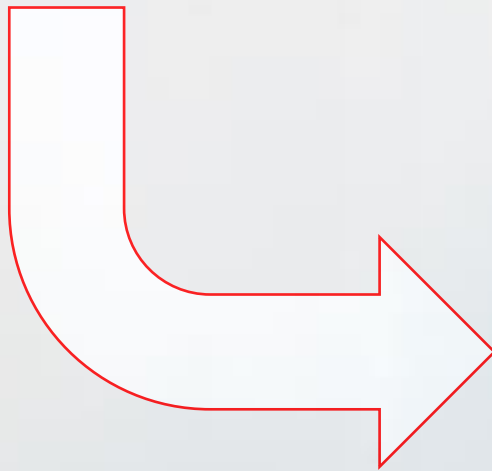
Absoluut minimum van 1.540,00 EUR (inkomsten 2023)

*cataloguswaarde x ouderdom x 5,5% + [0,1% x (CO<sub>2</sub>uitstoot – referentie-CO<sub>2</sub>uitstoot)] x 6/7<sup>e</sup>*

# De toekenning van een bedrijfswagen

## ► Terbeschikkingstelling

→ De werkgever is de eigenaar van het voertuig / van de leaseovereenkomst



## Sociaalzekerheidsrechtelijke aspecten

Indien *gebruik voor andere doeleinden dan puur beroepsmatig*:

- Woon-werkverkeer (↔ lichte vrachten)
- Strikt 'privaat' gebruik (RSZ = streng)
- Wettelijk vermoeden van privaat gebruik

⇒ **Patronale CO<sub>2</sub>-solidariteitsbijdrage**

### ► Forfaitaire berekeningswijze (maandelijks bijdrage) :

- Benzine :  $[(\text{CO}_2\text{-uitstoot per km} \times 9) - 768] : 12$
- Diesel :  $[(\text{CO}_2\text{-uitstoot per km} \times 9) - 600] : 12$
- LPG :  $[(\text{CO}_2\text{-uitstoot per km} \times 9) - 990] : 12$
- Basisformules (te indexeren)
- Coëfficiënt voor 2023 : 1,5046

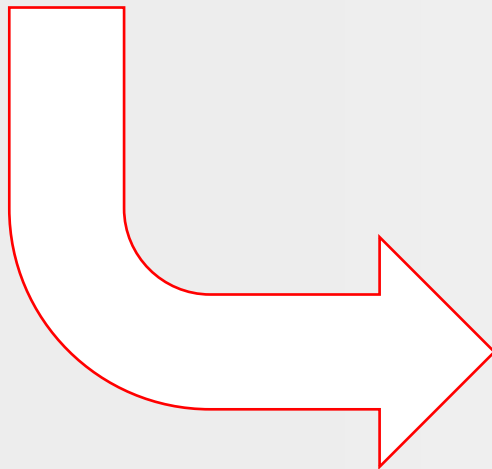
Minimum: 31,34 EUR / maand (bedrag voor 2023)

# De terbeschikkingstelling van een laadpaal



## ► Terbeschikkingstelling

→ INDIEN de laadpaal ter beschikking wordt gesteld samen met een bedrijfswagen :



### De werkgever is eigenaar van de laadpaal / de leaseovereenkomst:

Het voordeel van de laadpaal wordt geacht inbegrepen te zijn in het forfaitaire VAA met betrekking tot de bedrijfswagen (onderworpen aan belastingen en de CO2-bijdrage)

### INDIEN de laadpaal eigendom is van de werknemer:

- de financiering van deze laadpaal door de werkgever; **en**
- de terugbetaling door werkgever van de elektriciteit

**=> afzonderlijk VAA ten belope van de reële waarde**

# Terugbetaling van elektriciteitskosten

## › Principe

- Opladen op de site van de werkgever = geen voordeel alle aard
- Opladen bij een publieke laadpaal = geen voordeel alle aard

Terugbetaling van thuis 'getankte' elektriciteit = voordeel alle aard indien gelinkt aan private verplaatsingen (Wat met woon-werkverkeer?)

## › Administratieve tolerantie

- Terugbetaling van elektriciteitskosten met betrekking tot private verplaatsingen (+ woon-werkverkeer) is vrijgesteld van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen indien volgende 4 voorwaarden **cumulatief** nageleefd worden:
  - De werknemer beschikt over een bedrijfswagen
  - De werkgever stelt een laadpaal ter beschikking van de werknemer
  - De laadpaal beschikt over een specifiek communicatiesysteem
  - De terugbetaling is voorzien in een *car policy*
- De terugbetaling moet gebeuren op basis van de werkelijke kosten (geen forfaitair terugbetalingstarief)



# Mobiliteitsbudget

**Algemene  
principes**

**Budget**

**Pijlers**

**Fiscale &  
parafiscale  
behandeling**

# Mobiliteitsbudget

## Algemene principes

- Teruggave van (het recht op) de bedrijfswagen in ruil voor een mobiliteitsbudget
- Recht op een bedrijfswagen op basis van de bedrijfswagenpolitiek (functie)
- Geen omzetting van loon
- Werkgever: minstens 1 bedrijfswagen ter beschikking gesteld hebben gedurende minstens 36 maanden (uitzondering voor nieuwe werkgevers)
- Cumul mobiliteitsbudget en het sociaal abonnement?

# Mobiliteitsbudget

## Algemene principes

### Het mobiliteitsbudget ondergaat hetzelfde lot als dat van de bedrijfswagen

Dat betekent?

- Functiewijziging/promotie = aanpassing mobiliteitsbudget
- Andere functie zonder bedrijfswagen = einde mobiliteitsbudget. Quid tussenkomst woon-werkverkeer?
- Overgang van onderneming
- Quid ontslag met opzeggingsvergoeding?

➔ de waarde van het mobiliteitsbudget



# Mobiliteitsbudget

Een berekening die ingewikkelder is dan ze lijkt ...

## ► Bedrag : TCO

- Al dan niet inclusief beroepsmatige kosten
- Min 3.000 EUR – max 16.000 EUR
- Limiet van 1/5e van het bruto jaarloon



Zoals bedoeld in artikel 6 loonbeschermingswet **En dat betekent?**

## Budget

	Bezoldiging die in aanmerking genomen moet worden voor de berekening van het mobiliteitsbudget
13 <sup>e</sup> maand	√
Vakantiegeld	X
Maaltijdcheques	√
Forfaitaire kostenvergoedingen	√
Patronale bijdrage in de groepsverzekering	√

# Mobiliteitsbudget

## Budget

- Op basis van de bedrijfswagen waarop de werknemer recht heeft of een referentiewagen
- Vanaf 2024:
  - keuzemogelijkheid tussen (1) werkelijke kosten en (2) forfaitaire basis
  - Keuze voor alle werknemers (*pas op: uitzonderingen!*)
  - Geldig voor 3 jaar

# Mobiliteitsbudget

## Budget

### ➤ Formule op forfaitaire basis

Leasing	Bedrijfswagen aangekocht door werkgever
Jaarlijkse huur- of leasekost + gemiddelde jaarlijkse kost van alle kosten die niet in het huur- of leasingcontract zijn opgenomen* (op voorwaarde dat ze in de car policy zijn opgenomen) + niet-afrekbare btw + belasting op niet-afrekbare autokosten + solidariteitsbijdrage + (6.000 + woon-werkafstand x 2 x 200) x verbruikskost per kilometer (*).	Cataloguswaarde van het voertuig (inclusief belasting op het niet-afrekbare deel van deze cataloguswaarde) x 25%. + solidariteitsbijdrage + (6.000 + woon-werkafstand x 2 x 200) x brandstofverbruik per kilometer.
(*) op voorwaarde dat de brandstofkosten niet reeds in de jaarlijkse huur- of leasekost inbegrepen zijn.	

- De verbruikskosten per kilometer = 30% van km-vergoeding op moment voor berekening van budget of vaststelling van uitgaven in 1<sup>e</sup> pijler
- Berekening op te nemen in de car policy (?)

# Mobiliteitsbudget

## Pijlers

- ▶ 1e pijler : milieuvriendelijke bedrijfswagen
- ▶ 2e pijler : duurzame vervoermiddelen (zie volgende slide)
  - Zachte mobiliteit (aankoop, onderhoud en verplichte uitrusting + uitrusting die zichtbaarheid/veiligheid verbetert): fietsen, motorfietsen, driewielers en vierwielers met elektrische motor
  - Openbaar vervoer: abonnementen en vervoersbewijzen in België of binnen de EER voor de werknemer en de familieleden die onder hetzelfde dak wonen
  - Deeloplossingen: carpooling en autodelen, taxidienst en autoverhuur met chauffeur
  - Huur van voertuigen zonder bestuurder, gedurende maximaal 30 kalenderdagen per jaar
  - Huisvestingskosten (huurgelden, kapitaalafschrijvingskosten en interesten van hypothecaire leningen) indien de woonplaats zich binnen een straal van 10 kilometer van de normale plaats van tewerkstelling bevindt
  - Bedrijfsfiets en fietsvergoeding
  - Voetgangerspremie (woon-werkverkeer)
- ▶ 3e pijler: jaarlijkse betaling van het saldo in cash

# Mobiliteitsbudget

## Pijlers

### De normale plaats van Tewerkstelling?

Vast te stellen op maandbasis

Quid meerdere plaatsen van tewerkstelling? Quid telewerk?

⇒ **Vast te stellen op basis van het aantal effectief gewerkte dagen/uren in desbetreffende maand**

**Vereiste:** bewijs dat werknemer effectief het meeste uren van die locatie heeft gewerkt

- ▶
- ▶
- 
- Openbaar vervoer (EER voor de woonplaats)
- Deeloplossingen: carpooling, chauffeur
- Huur van voertuigen zonder bestuurder, gedurende maximaal 30 kalenderdagen per jaar
- Huisvestingskosten (huurgelden, kapitaalafschrijvingskosten en interesten van hypothecaire leningen) indien de woonplaats zich binnen een straal van 10 kilometer van de normale plaats van tewerkstelling bevindt
- Bedrijfsfiets en fietsvergoeding
- Voetgangerspremie (woon-werkverkeer)
- ▶ 3e pijler: jaarlijkse betaling van het saldo in cash

# Mobiliteitsbudget

## Fiscale en parafiscale behandeling

- ▶ 1e pijler : klassieke behandeling
  - Fiscaal : 
  - Sociale zekerheid: 
  
- ▶ 2e pijler: vrijstelling voor de werknemer, aftrekbaar voor de werkgever
  - Fiscaal : 
  - Sociale zekerheid : 
  
- ▶ 3e pijler :
  - Bijdragen ten laste van de werknemer van 38,07% 
  - Vrijgesteld van belastingen 
  - Aftrekbaar voor de werkgever 

# Mobiliteitsbudget

Vandaag



Morgen



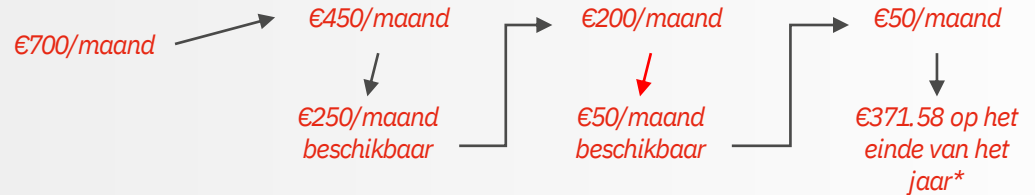
Mobiliteitsbudget

Pijler 1  
Groene auto

Pijler 2  
Mobiliteitsuitgaven

Pijler 3  
Cash

€700/maand



\*600€ belast aan 38,07%



# Optimaliseer de bonus

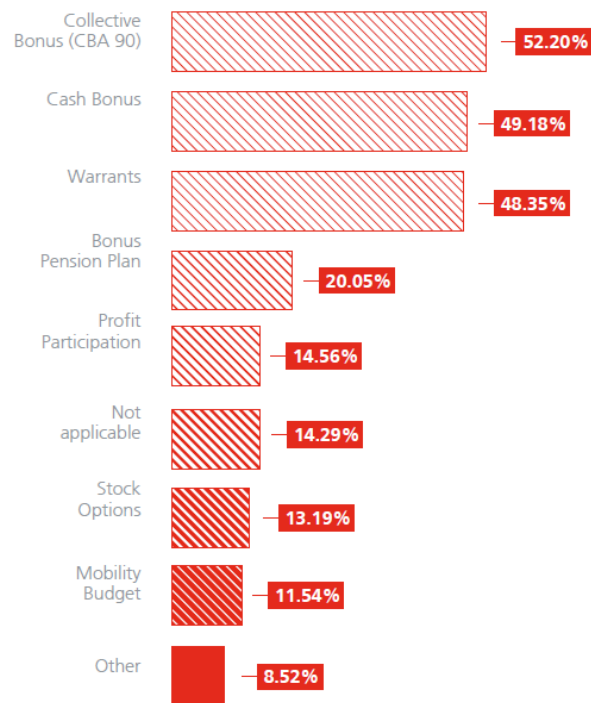
Cao n° 90, winstpremie, aandelenopties & warranten



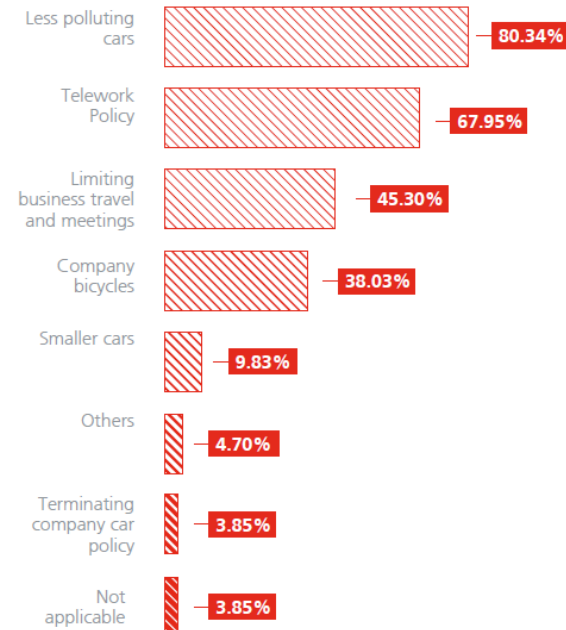


# Wat doen anderen?

## What forms of variable pay does your company grant to its employees?



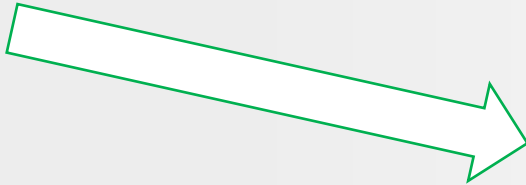
## What measures is your company taking in the face of climate change?



# Omzetting van een cashbonus

## Omzetting van een cashbonus

Mag dat?



**Ja, maar voorwaarden!**

- De hiërarchie van de rechtsbronnen wordt gerespecteerd;
- De omzetting is niet verboden door specifieke wetgeving (bv. maaltijdcheques);
- De omzetting geschiedt vóór het ontstaan van het recht op de cashbonus

### **Wanneer ontstaat het recht op de bonus?**

- (1) De bonus is effectief verschuldigd en
- (2) het bedrag van de bonus is bepaald of bepaalbaar

**Delicate oefening + addendum aan de arbeidsovereenkomst!**

# Collectieve bonus (cao 90)



# Collectieve bonus (cao 90)

**Krachtlijnen**

**Doelstellingen**

**Op welk  
niveau?**

**Fiscale &  
parafiscale  
behandeling**

# Collectieve bonus (cao 90)

## Krachtlijnen

- Biedt de mogelijkheid om alle of een categorie van werknemers voordelen toe te kennen die verband houden met de resultaten van de onderneming of met de verwezenlijking van vooraf vastgestelde collectieve doelstellingen (↔ belonen van individuele prestaties)
  - Toekenning van een voordeel indien de collectieve doelstelling zoals opgenomen in het toekenningsplan tijdens de referentieperiode wordt bereikt
  - Niet-recurrent: eenmaal het doel is bereikt, is er geen verplichting om een nieuw voordeel toe te kennen
  - Fiscaal aantrekkelijke behandeling
  - Procedure moet gerespecteerd worden (→ CAO of toetredingsakte, afhankelijk van het al dan niet bestaan van een syndicale delegatie)
  - Kan bestaan naast andere stelsels (bv: “klassieke” bonus, warrants, winstpremie,...)
  - Uitsluiting uit de berekeningsbasis van de loonnorm?

# Collectieve bonus (cao 90)

## Doelstellingen

- Collectief (≠ individuele prestaties)
- Duidelijk omschreven, transparent, meetbaar en verifieerbaar
- Onzeker
- Niet gekoppeld aan de aandelenkoers
- Mag niet slaan op normale prestaties i.k.v. uitvoering arbeidsovereenkomst (strengere controle FOD WASO)
  
- Voorbeelden:
  - Vermindering van absentieïsme, mits er een globaal preventieplan is en een jaarlijks actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk
  - doelstellingen i.v.m. mobiliteit mits fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer
  - Vermindering van arbeidsongevallen
  - Economische/financiële doelstellingen – bijkomende inspanning van de werknemers ↔ gebruikelijke arbeidsprestaties
  - Voorbeelden : verhoging van omzet; kostenverlaging

# Collectieve bonus (cao 90)

## Op welk niveau?

### Op welk niveau?

- ▶ Vennootschap
- ▶ Groep van vennootschappen
- ▶ Duidelijk omschreven groep van werknemers (op basis van objectieve criteria – anti-discriminatie wetgeving)
- ▶ Mogelijkheid om meerdere verschillende doelstellingen te voorzien op verschillende niveaus

### Referentie periode

- ▶ **Minimum:** 3 maanden (aaneensluitend)
- ▶ **Terugwerkende kracht = mogelijk**, maar niet meer dan 1/3 van het plan mag reeds verstreken zijn

# Collectieve bonus (cao 90)

Op welk  
niveau?

## Op welke wijze wordt er verdeeld tussen de werknemers?

- ▶ **Minimum:** *prorata temporis* van de effectieve prestaties (verplichte gelijkstelling van jaarlijks verlof, moederschapsverlof en feestdagen)
- ▶ **Uitsluiting** mogelijk van werknemers die niet in dienst zijn geweest gedurende de volledige referteperiode:
  - ▶ In geval van ontslag om dringende redenen
  - ▶ In geval ontslag wordt genomen
  - ▶ Anciënniteitsvoorwaarde (niet meer dan  $\frac{1}{2}$  van de referteperiode)



# Collectieve bonus (cao 90)

## Fiscale & parafiscale behandeling

### Fiscale aspecten

- ▶ Fiscale vrijstelling tot een maximaal bedrag van 3.434 EUR (bedrag 2023) per kalenderjaar en per werknemer → geen bedrijfsvoorheffing, maar wel fiscale fiche
- ▶ Bonus + bijzondere bijdrage = aftrekbaar in hoofde van de werkgever

### Parafiscale aspecten

- ▶ Persoonlijke solidariteitsbijdrage van 13,07%
- ▶ Bijzondere bijdrage van 33% in hoofde van de werkgever
- ▶ Het bedrag dat 3.948,00 EUR bruto (bedrag 2023) overschrijdt → gewone bijdragen (± 27% patronale en 13,07% persoonlijke bijdragen)

# Winstpremie



# Winstpremie

**Definitie**

**Begunstigden**

**Vorm en  
procedure**

**Fiscale &  
parafiscale  
behandeling**

# Winstpremie

## Definitie

*“Premie die wordt toegekend in speciën indien de vennootschap (...) een deel of het geheel van de winst van het boekjaar wenst toe te kennen aan de werknemers (...), waarvan de specifieke modaliteiten overeenstemmen met de voorschriften van deze wet en opgenomen zijn in een beslissing van de gewone of buitengewone algemene vergadering”*

**→ Geen winst = geen winstpremie !**

**+ Uitsluiting uit de loonnorm en loonbeschermingswet**

Het totale toegekende bedrag van de winstpremie mag per boekjaar niet meer bedragen dan:

- 30% van de totale bruto loonmassa
- 100% van de boekhoudkundige winst

# Winstpremie

## Begunstigden

- ▶ Collectieve premie ten gunste van alle werknemers van de vennootschap
- ▶ Mogelijkheid om te voorzien in een:
  - Anciënniteitsvoorwaarde (maximaal 1 jaar)
  - *Pro rata temporis* berekening op basis van de effectieve arbeidsprestaties en gelijkgestelde periodes
  - Uitsluiting in geval van vrijwillig vertrek (tenzij ontslag omwille van dringende reden in hoofde van de werkgever) of ontslag omwille van dringende reden gedurende het boekjaar
- ▶ Uitsluiting van bedrijfsleiders

# Winstpremie

## Vorm en procedure

### Twee opties

#### Identieke winstpremie

*“winstpremie waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers of waarvan het bedrag overeenstemt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers”*

Beslissing van de AV met eenvoudige meerderheid van de stemmen – notulen moeten een aantal verplichte vermeldingen bevatten

Werkgever informeert werknemers

Geen tussenkomst van de vakbond

#### Gecategoriseerde winstpremie

*“winstpremie die aan alle werknemers een bedrag in speciën toekent, waarvan de hoogte van het bedrag afhankelijk is van de verdeelsleutel die wordt toegepast op basis van objectieve criteria”*

Vast te stellen volgens objectieve criteria voorzien bij KB: anciënniteit, graad, functie, weddeschaal, vergoedingsniveau en het vormingsniveau

Individuele berekeningsformule (max. vork van 1 tot 10)

Beslissing van de AV met gewone meerderheid van stemmen

Specifieke CAO (of toetredingsakte bij gebreke aan een vakbondsdelegatie)

# Winstpremie

## Fiscale & parafiscale behandeling

### In hoofde van de werknemer

- Solidariteitsbijdrage van 13,07 %
- Taks van 7 %

### In hoofde van de werkgever

- Geen patronale bijdrage
- Niet aftrekbaar voor vennootschapsbelastingdoeleinden

# Aandelenopties & warranten





# Aandelenopties & warranten

**Principes**

**sociale  
zekerheids-  
aspecten**

**Fiscale  
aspecten**

**Anti-  
misbruik**

# Aandelenopties & warrants



## Principes



- ▶ het recht om tegen een vastgestelde prijs, gedurende een welbepaalde termijn een bepaald aantal aandelen aan te kopen of, naar aanleiding van de verhoging van het kapitaal van een vennootschap op een bepaald aantal aandelen in te schrijven
- ▶ zowel opties op werkgeversaandelen, opties op BEVEK-aandelen, (beurs)genoteerde warrants gecommmercialiseerd door bepaalde grootbanken, etc



# Aandelenopties & warrants

**sociale  
zekerheids-  
aspecten**



## Onderworpen aan de optiewet van 26 maart 1999

Schriftelijk (en gedateerd) aanbod aan de begunstigde die dit aanbod schriftelijk aanvaardt binnen de 60 dagen

### Vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen

#### Uitzonderingen:

- Opties “*in the money*”
- Opties met een zeker voordeel

## Niet onderworpen aan de optiewet van 26 maart 1999

Geen schriftelijk (en gedateerd) aanbod of aanvaarding door begunstigde na 60 dagen

### Onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen

Meerwaarde bij verwerving onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen

# Aandelenopties & warrants

## Fiscale aspecten

### Onderworpen aan de optiewet van 26 maart 1999

Schriftelijk (en gedateerd) aanbod aan de begunstigde die dit aanbod schriftelijk aanvaardt binnen de 60 dagen

### Belastbaar op 60<sup>ste</sup> dag na de toekenning

Belastbaar voordeel forfaitair vastgesteld (tenzij optie verhandelbaar op de beurs)

= 18% van de waarde van het onderliggend aandeel + 1% per jaar dat de optie kan worden uitgeoefend na de 5<sup>de</sup> verjaardag

Halvering van de percentages onder bepaalde voorwaarden (9% en 0,5%)

### Niet onderworpen aan de optiewet van 26 maart 1999

Geen schriftelijk (en gedateerd) aanbod of aanvaarding door begunstigde na 60 dagen

### Belastbaar op moment van uitoefening

Belastbaar voordeel gelijk aan verschil tussen waarde van de aandelen op moment van uitoefening en de uitoefeningsprijs

**Definitieve belasting**

# Aandelenopties & warrants

## Fiscale aspecten

### Onderworpen aan de optiewet van 26 maart 1999

Schriftelijk (en gedateerd) aanbod aan de begunstigde die dit aanbod schriftelijk aanvaardt binnen de 60 dagen

### Belastbaar op 60<sup>ste</sup> dag na de toekenning

Belastbaar voordeel forfaitair vastgesteld (tenzij optie verhandelbaar op de beurs)

= 18% van de waarde van het onderliggend aandeel + 1% per jaar dat de optie kan worden uitgeoefend na de 5<sup>de</sup> verjaardag

Halvering van de percentages onder bepaalde voorwaarden (9% en 0,5%)

### Definitieve belasting

### Voorwaarden voor halvering

- Uitoefenprijs wordt definitief vastgesteld op het ogenblik van het aanbod;
- Geen uitoefening mogelijk vóór het 3de kalenderjaar, noch na einde van het 10de kalenderjaar dat volgt op dat waarin het aanbod plaatsvond;
- Geen overdracht onder levenden;
- Geen dekking van het risico op waardevermindering van de aandelen;
- Opties hebben betrekking op aandelen van de vennootschap-werkgever of een verbonden vennootschap.

### Bijkomend belastbaar voordeel

- Optie "*in the money*" (= optieprijs lager dan waarde van het onderliggende aandeel)
- Zeker voordeel (mits overschrijding van het forfaitaire VAA)

# Aandelenopties & warrants

## Fiscale aspecten

### Onderworpen aan de optiewet van 26 maart 1999

Schriftelijk (en gedateerd) aanbod aan de begunstigde die dit aanbod schriftelijk aanvaardt binnen de 60 dagen

### Belastbaar op 60<sup>ste</sup> dag na de toekenning

Belastbaar voordeel forfaitair vastgesteld (tenzij optie verhandelbaar op de beurs)

= 18% van de waarde van het onderliggend aandeel + 1% per jaar dat de optie kan worden uitgeoefend na de 5<sup>de</sup> verjaardag

Halvering van de percentages onder bepaalde voorwaarden (9% en 0,5%)

### Niet onderworpen aan de optiewet van 26 maart 1999

Geen schriftelijk (en gedateerd) aanbod of aanvaarding door begunstigde na 60 dagen

### Belastbaar op moment van uitoefening

Belastbaar voordeel gelijk aan verschil tussen waarde van de aandelen op moment van uitoefening en de uitoefeningsprijs

**Definitieve belasting**

# Aandelenopties & warrants



## Fiscale aspecten

### Praktische modaliteiten

- Fiscale fiches 281 en samenvattende opgaven
- Bedrijfsvoorheffing in te houden op het gewone loon van de maand waarin het voordeel wordt toegekend
  - Quid indien het gewone loon van de desbetreffende maand ontoereikend is?
- Quid toekenning door buitenlandse vennootschap?

# Aandelenopties & warrants



## Anti-misbruik

- ▶ 20%-grens
  - ▶ Ingevoerd door de rulingdienst
  - ▶ Voor warrants/opties op BEVEK-aandelen toegekend voor prestaties vanaf 1 januari 2018
  - ▶ **Doelstelling:** Voorkoming disproportioneel gebruik ten opzichte van de gebruikelijk toegekende bezoldigingen tijdens referentieperiode
- niet binnen toepassingsgebied van de wet van 26 maart 1999**



# Aandelenopties & warrants



Anti-misbruik

Quid  
overschrijding?

- ▶ **Werknemers:** maximaal 20% van de som van
  - maandelijkse bruto bezoldiging x 12,92 (dus incl. vakantiegeld, maar excl. VAA);
  - dertiende maand; en
  - variabele brutobezoldiging mag toegekend worden in de vorm van warrants / opties op BEVEK-aandelen
- ▶ **Zelfstandige bedrijfsleiders:** maximaal 20% van de som van
  - vaste jaarlijkse brutobezoldiging (onderworpen aan bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen voor zelfstandigen, excl. VAA); en
  - variabele jaarlijkse brutobezoldiging mag toegekend worden in de vorm van warrants / opties op BEVEK-aandelen
- ▶ Reële/economische waarde van BEVEK-aandelen of warrants gebruiken om 20%-grens te berekenen (tolerantie voor fund options)

# En nu in cijfers!

	Klassieke bonus	Warrants	Bonus cao90	Winstpremie
Kost werkgever	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
- Werkgeversbijdrage	- 212,60	- 0,00	- 248,12	- 0,00
- Ven.B op VU	- 0,00	- 0,00	- 0,00	- 200,00
- Bankkosten	0,00	- 47,62	- 0,00	- 0,00
Bruto voordeel	787,40	952,38	751,88	800,00
- Persoonlijke bijdrage	- 102,91	- 0,00	- 98,27	- 104,56
- Belasting	- 366,20	- 509,52	- 0,00	- 48,68
<b>Netto voordeel</b>	<b>318,29</b>	<b>442,86</b>	<b>653,61</b>	<b>646,76</b>
<b>Netto winst</b>	<b>+ 0,00</b>	<b>+ 124,57</b>	<b>+ 335,32</b>	<b>+ 328,47</b>




# Kosten eigen aan de werkgever



# Forfaitaire kostenvergoedingen



Principes



Bedrag &  
voorwaarden



Sancties bij  
herkwalificatie



# Forfaitaire kostenvergoedingen



## Principes



**Geen wettelijke  
definitie**

- › Kosten die door de werknemer gedragen worden in het kader van de uitoefening van hun arbeidsovereenkomst (↔ kosten eigen aan de werknemer)
- › Wijze van terugbetaling:
  - Werkelijke kosten
  - Forfaitaire basis
- › Functiegebonden
- › Geen dubbel gebruik
- › Vermelding op de fiscale fiche
- › Ruling?

# Forfaitaire kostenvergoedingen

Bedrag &  
voorwaarden

## ➤ Frequent voorkomende vergoedingen

- Telewerk (thuisbureau) + internet
- Gebruik private telefoon en/of pc (/accessoires)
- Parkeer-, stallings- en carwash-kosten
- Kosten voor receptie, geschenken aan zakenrelaties (= representatievergoeding)

**=> Feitenkwestie (afhankelijk van functie)**



Mogelijkheid tot sluiten van een ruling  
(soms *de facto* verplichting)

# Forfaitaire kostenvergoedingen



## Sancties bij herkwalificatie

### Op fiscaal vlak

- ▶ Op niveau van de vennootschap:
  - Aanslag geheime commissielonen
  - Verworpen uitgaven
- ▶ Rechtzetting belastingaangifte
- ▶ Navordering bedrijfsvoorheffing
- ▶ Interesten (4%), boetes (50 – 1,250 EUR) en belastingvermeerderingen (10% - 200%)
- ▶ De fiscus kan 3-5 jaar teruggaan in de tijd (en 10 jaar in geval van fraude)



# Forfaitaire kostenvergoedingen



Sancties bij  
herkwalificatie

## Op sociale zekerheidsvlak

- Betaling van werkgevers- én werknemersbijdragen
  - Quid terugvordering werknemersbijdragen?
- Interesten (7%) + verhogingen (10%)
- Forfaitaire vergoedingen (wegens geen Dmfa)
- De RSZ kan 3 jaar teruggaan in de tijd (en 10 jaar in geval van fraude) **MAAR recente cassatierechtspraak**
- Mogelijkheid van een vrijwillige regularisatie





# Telewerk



# Wat is telewerk?

## Huisarbeid

(Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Arbeidsprestaties, onder het gezag van de werkgever, thuis of op een andere plaats gekozen door de werknemer, zonder dat deze onder toezicht of rechtstreekse controle van de werkgever staat

- Specifieke arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders (verplichte vermeldingen)

## Structureel telewerk

(CAO nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk)

Een vorm van werkorganisatie en/of -uitvoering waarbij het werk **regelmatig**, met gebruikmaking van informatietechnologie, buiten de bedrijfslocatie wordt uitgevoerd.

Mobiele werknemers zijn uitgesloten.

- **Individuele schriftelijke bijlage bij de arbeidsovereenkomst**
  - frequentie van het telewerk
  - beschikbaarheid
  - technische bijstand
  - vergoeding kosten
  - voorwaarden en regels voor terugkeer naar de bedrijfslocatie
- Eventueel policy

## Occasioneel telewerk

(Wet van 5 maart 2017 betreffende wendbaar en werkbaar werk)

Een vorm van werkorganisatie en/of -uitvoering, waarbij **occasioneel en onregelmatig** (in geval van overmacht, om persoonlijke reden) wordt gewerkt, met gebruikmaking van informatietechnologie, buiten de bedrijfslocatie.

- Voorafgaand verzoek binnen een redelijke termijn en (eventuele) schriftelijke weigering (+ reden)
- Eventueel policy

# Structureel telewerk

- ✓ terbeschikkingstelling van een PC en toebehoren
- ✓ tenlasteneming van verbindings- en communicatiekosten (?)
- ✓ **afzonderlijke vergoeding voor telewerk niet verplicht, maar de fiscus en de RSZ aanvaarden bepaalde vrijgestelde forfaitaire bedragen** (tenzij dubbele ten laste neming van dezelfde kosten) (cf. Circulaire van 26 februari 2021)

Aard van de kosten	Bedrag	Voorwaarden
<b>Bureaunkosten</b>	148,37 EUR/maand max.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• telewerk gedurende ten minste het equivalent van één werkdag per week (tijdens de normale kantooruren), maandelijks te evalueren</li> <li>• onderscheid mogelijk, op basis van <i>objectieve</i> criteria, tussen personeelscategorieën</li> <li>• geen proratisering in geval van deeltijdwerk</li> </ul>
<b>Kosten professioneel gebruik internetaansluiting</b> (abonnement inbegrepen)	20 EUR/maand max.	
<b>Kosten professioneel gebruik privécomputer</b>	20 EUR/maand max.	
<b>Kosten professioneel gebruik van eigen tweede computerscherm, printer en/of scanner</b> (zonder privécomputer)	5 EUR/maand max. per toestel (10 EUR max.)	
<b>Kosten van aankoop kantoormeubilair / informaticamateriaal</b> (limitatieve lijst, waaronder bureaustoel, toetsenbord)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• bij overlegging van de <i>werkelijke</i> bewijsstukken</li> <li>• die nodig zijn om de beroepsactiviteit thuis op een <i>normale manier</i> uit te oefenen</li> <li>• terugbetaling gespreid of in één keer (<i>one shot</i>), maar rekening houdend met een normale gebruiksperiode (10 jaar voor een bureaustoel)</li> <li>• geen proratisering in geval van deeltijdwerk</li> <li>• mechanisme van ten laste neming door de werknemer van de restwaarde</li> </ul>

## Impact op andere vergoedingen

- ✓ verplaatsingskosten woon-werkverkeer
- ✓ parkeerkosten
- ✓ zakenreiskosten
- ✓ bedrijfswagens (wagenparkbeheer)

# Telewerken over de grenzen heen

## Toepasselijk arbeidsrecht

- Keuze van partijen
- Dwingende bepalingen
- Bepalingen van bijzonder dwingend recht

## Toepasselijke Sociale zekerheid

- *Lex loci laboris*
- Gelijktijdige tewerkstelling (= 25%-regel)
- Nieuw kaderakkoord

## Fiscaliteit

- Belastingplicht in woonstaat & werkstaat (= salary split)?
- Inhoudingsplicht
- Risico vaste inrichting



# Vragen ?



A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text 'Partners with you.' in a serif font. The period at the end of the sentence is a solid red dot. The background is a blurred, grayscale image of a person's torso and arms, suggesting a professional setting.

*Partners with you.*



## **Jan Lein**

*Advocaat - Senior Associate*

T +32 2 761 46 54

[Jan.Lein@claeysengels.be](mailto:Jan.Lein@claeysengels.be)

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

## **Martijn Ronnen**

*Advocaat - Associate*

T +32 2 761 46 32

[Martijn.Ronnen@claeysengels.be](mailto:Martijn.Ronnen@claeysengels.be)

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

*Partners with you* ●