

KMOPME COMMUNITY

[≡ Navigatie](#)

U bevindt zich hier: [Onthaal](#) » [Management](#) » [Loonbeleid en bonussen – Alternatieven gewikt en gewogen](#)

MANAGEMENT PEOPLE & JOBS

Loonbeleid en bonussen – Alternatieven gewikt en gewogen



Admin — 22 januari 2015

[♥ 0](#) [💬 0](#) [f](#) [t](#) [g+](#) [p](#)



Hoe in deze realiteit van zware lasten op arbeid de situatie van je werknemers optimaliseren? De vraag bezorgt menig bedrijfsleider kopzorgen. Veel alternatieven zijn er niet, maar ze bestaan. We houden er twee onder de loep.

- Michaël Vandamme

“De problematiek van het loonbeslag via inkomstenbelastingen in ons land is afdoende gekend”, benadrukt Werner Keeris, Managing Director bij Aon. “Je zit met een enorm verschil tussen hetgeen de werkgever dient neer te tellen, en wat de werknemer uiteindelijk netto overhoudt. Spreken we over, om het simpel te houden, over een loonopslag van 100 euro bruto loon, dan zal een werknemer daar uiteindelijk zo’n 40 euro aan overhouden. Het totale kostenplaatje voor het bedrijf loopt wel tot 134 euro op. Dit voorbeeld geldt voor alle duidelijkheid voor iemand die met zijn inkomen in de hoogste inkomstencategorie zit, maar daar ben je vrij snel. Gemiddeld vanaf een bruto jaarsalaris van ongeveer 43.000 euro.”

Variabel, zei u?

“Men hoort wel eens zeggen dat het uitkeren van een variabel loon een antwoord is op deze situatie”, vervolgt Werner Keeris. “Dit is een misverstand. Het verschil is dat een variabel loon een beloning van de werkgever is voor bepaalde prestaties zonder dat dit een automatisch recht creëert in de toekomst. Maar voor de werknemer verandert er qua belasting niets. Vast en variabel worden opgeteld en als één geheel belast.”

Zijn er dan geen alternatieven? “Toch wel, zij het dat ze schaars bezaaid zijn”, antwoordt Keeris. “In de praktijk zie je dat men wel wat met voordelen in natura sleutelt, een bedrijfswagen, laptop, gsm, noem maar op. Leuk voor de werknemer, maar dergelijke voordelen resulteren in een jaarlijks terugkerende kost voor de werkgever en dus geen alternatief voor een bonus. Ik zie twee uitzonderingen om een bonus op een fiscaal gunstige wijze toe te kennen: via cao 90 en via een aanvullend pensioenplan.”

CAO nr. 90

“De eerste”, zo vervolgt hij, “zijn de zogenaamde niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Groot voordeel hier is fiscaal van aard. Maken we opnieuw de oefening van daarnet, dan zien we dat die 134 euro van de werkgever uitmondt in 87 euro die de werknemer in handen krijgt. Dit is netto in de zuivere zin van het woord, want onbelast. Deze manier van bezoldiging is, voor alle duidelijkheid, tot een bepaald plafond beperkt.

In 2014 bedraagt het maximum fiscaal vrijgestelde bedrag 2722 euro. Het nadeel van deze formule is natuurlijk dat niet de individuele prestatie wordt beloond, maar wel de collectieve. De spelregels hiervan moeten in een bedrijfs-CAO worden vastgelegd of in een toetredingsakte indien er geen syndicale vertegenwoordiging is binnen het bedrijf.”

Groepsverzekering

“Het andere belangrijke alternatief brengt ons bij de zogenaamde tweede pensioenpijler”, stelt Werner Keeris. “Andere benaming is groepsverzekering, waarmee we onmiddellijk een wezenskenmerk van deze formule aanraken. Dit is een collectieve maatregel. Je kan dit niet voor één individuele medewerker afsluiten, maar voor een objectief afgebakende categorie. Zoals geweten is de fiscale heffing op 65 jaar voor die werknemer 10%, wat gunstig is. Hier kan je ook bepalen wat je in de verzekering stopt afhankelijk maken van de prestaties van de betrokkene. Nadeel hier is dat hij ook tot 65 jaar moet wachten om zijn geld in handen te hebben. Het belenen van deze som voor de aankoop of verbouwing van een woning voor 65 jaar kan echter. Dit gebeurt aan erg gunstige omstandigheden omdat dit – zekere – kapitaal als waarborg geldt voor de bank. Steeds meer wordt van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.”