

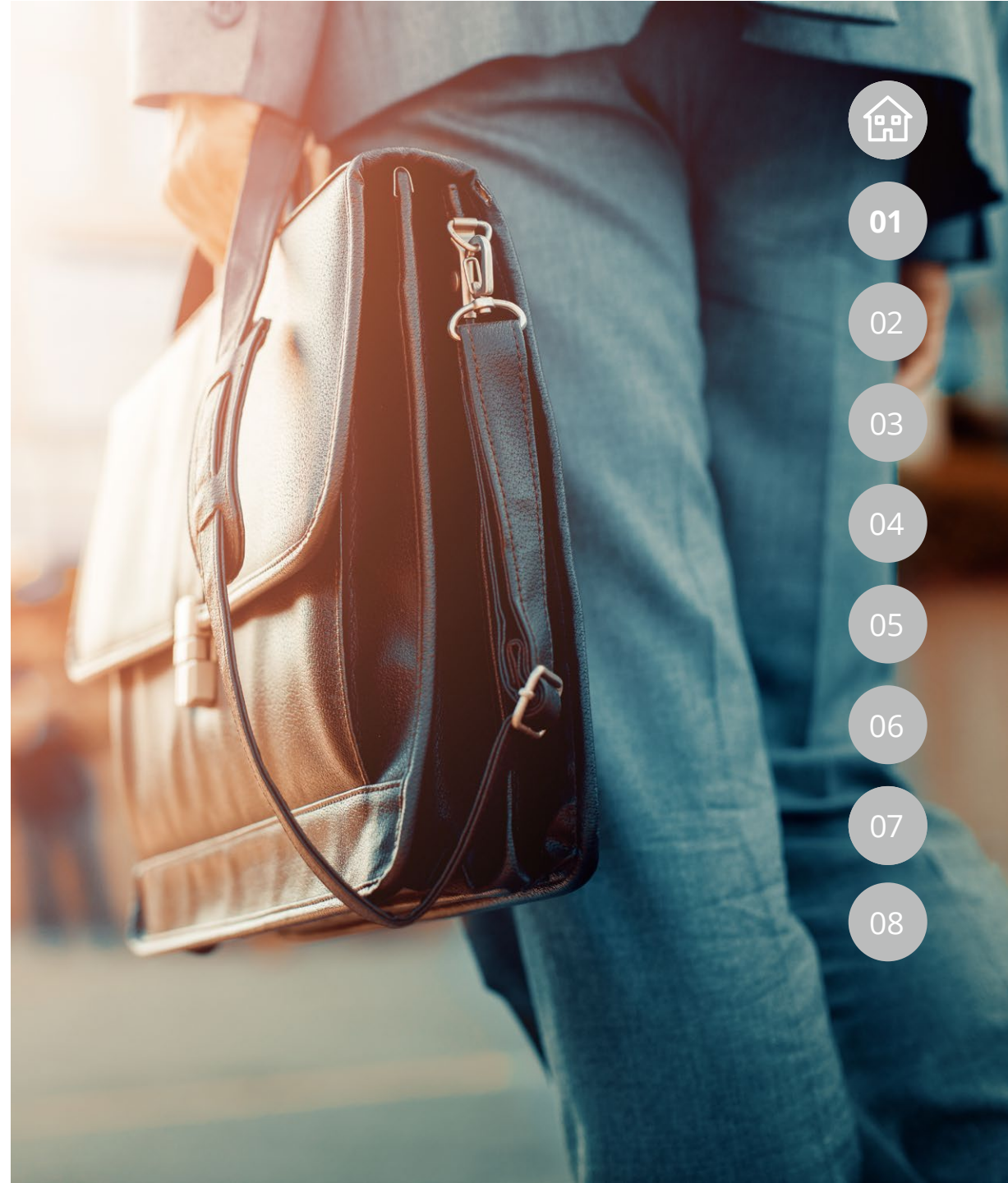
**Hoe past het winstpremieplan
in uw variabeleverloningsagenda?**

2018

Introductie

Op Kerstmis werd er door het parlement een Programmawet goedgekeurd dat een bijna volledig nieuw winstpremieplan invoert ter vervanging van de bestaande winstparticipatie reglementering. De doelstelling van dit plan is om de koopkracht van werknemers te versterken door de invoering van een eenvoudiger en nog aantrekkelijker schema.

Dergelijk nieuw bijkomend schema kan, zeker wanneer zo aantrekkelijk als beloofd, een doorlichting vereisen van de huidige variabele verloningsstrategie zodat kan worden nagegaan of en hoe deze maatregel de huidige variabele verloning binnen uw organisatie kan aanvullen en verbeteren.



01

02

03

04

05

06

07

08

Wat is een winstpremieplan?

Een winstpremieplan is een wettelijk kader voor een onderneming om haar winst, geheel of gedeeltelijk, uit te delen aan haar werknemers op een fiscaal en parafiscaal gunstige manier.

Het winstpremieplan vervangt de winstparticipatie reglementering dat werd ingevoerd in 2001, maar die als te belastend en te star werd bevonden om te implementeren. Het winstpremieplan vereenvoudigt de implementatie, verhoogt de flexibiliteit en versterkt het nettobedrag dat de werknemer in handen krijgt door het toepasselijke belastingtarief verder te verlagen.

Wat zijn de voornaamste kenmerken van het nieuwe winstpremieplan?

- 1 Vrijwillig**
heeft de vrije keuze om het winstpremieplan al dan niet in te voeren.
- 2 Collectief**
Het plan moet toegankelijk zijn voor alle werknemers.
- 3 Afwijking mogelijk**
Ofwel ontvangen alle werknemers eenzelfde winstpremie, zijnde een identiek bedrag of een identiek percentage van hun loon.
Ofwel ontvangen of alle werknemers een gecategoriseerde winstpremie waarbij het bedrag bepaald wordt volgens een verdeelsleutel gebaseerd op objectieve criteria zoals anciënniteit, functie, graad, loonschaal, compensatie, enz.
- 4 Manier van verdeling**
De winst kan worden verdeeld als een vast bedrag per werknemer, als een percentage van het loon van de werknemer, als een percentage van de winst die door de onderneming wordt verdeeld of als een specifieke formule gebaseerd op de bovengenoemde criteria.
- 5 Toewijsbare winst**
De werkgever kan vrij beslissen over het percentage van de winst dat zal worden verdeeld, tot de volledige 100%. Het bedrag dat zal worden uitgekeerd, is evenwel beperkt tot maximum 30% van de totale bruto loonkost van de werkgever¹.

¹ De nieuwe Programmewet weidt niet uit over wat de bruto loonkost inhoudt. Onder het voorgaande winstpremieplan, komt de totale bruto loonkost overeen met het bedrag aan te geven in categorie 102 van de balans. Het is aannemelijk dat dat ook het geval zal zijn onder het nieuwe regime.



01

02

03

04

05

06

07

08

Wat betekent dit voor uw werknemers?

De winstpremie zal onderworpen zijn aan een solidariteitsbijdrage van 13,07% alsook aan een vlak tarief van 7% belastingen. Dit houdt een substantiële vermindering in van het vorige belastingtarief dat 25% bedroeg en zal bijgevolg resulteren in een substantiële verhoging van het nettobedrag van de werknemer.

Beide bedragen worden ingehouden door de werkgever waardoor de werknemer de uitbetaling van zijn winstpremie niet hoeft te verklaren in zijn belastingaangifte.

Winstpremie	Oude regeling	Nieuwe regeling
Bruto kost werkgever	1 000,00 €	1 000,00 €
Solidariteitsbijdrage	-130,70 €	-130,70 €
Belastbaar inkomen	869,30 €	869,30 €
Inkomstenbelastingen	-217,33 €	-60,85 €
Nettobedrag	651,98 €	808,45 €
RATIO Netto/Bruto	65,20%	80,84%

Figuur 1

Aangezien de winstpremie niet kwalificeert als "loon in cash", is het uitdrukkelijk uitgesloten van het loonbegrip dat wordt gebruikt binnen het sociale zekerheids- en arbeidsrecht en zal het niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het vakantiegeld, de wettelijke pensioenopbouw, het gegarandeerd inkomen, de 13de maand of de ontslagvergoeding.

Het winstpremieplan kan nog steeds pro rata temporis worden toegekend aan de werknemer in geval van ontslag of onderbreking van de arbeidsovereenkomst.

Verplichtingen van de werkgever op het vlak van belastingen en sociale zekerheid

De fiscale en parafiscale behandeling van het plan in hoofde van de werkgever wordt niet gewijzigd.

De verdeelde winst wordt beschouwd als een verworpen uitgave in de vennootschapsbelasting en zal als zodanig onderworpen zijn aan het normale vennootschapsbelastingtarief (momenteel 29,58% , maar zal dalen tot 25% vanaf 2020).

Er zijn geen sociale bijdragen verschuldigd door de werkgever aangezien de winstpremie niet wordt beschouwd als loon.

De werkgever is verplicht om zowel de solidariteitsbijdrage als de inkomstenbelasting in te houden en een formulier 273A in te dienen.

De rapportering op een loonfiche 281.10 is niet vereist.



Implementatie

Vergelijkbaar met de oude regeling, ligt het initiatief om het winstpremieplan in te voeren bij de werkgever. Het is een keuze in hoofde van de werkgever en geen verplichting. De beslissing om een dergelijk plan in te voeren, dient elk jaar vernieuwd te worden. De werknemers kunnen geen recht inroepen op enige winstpremie in de toekomst.

Belangrijk is dat het winstpremieplan niet kan worden gebruikt om een bestaand plan te vervangen. Dit resulteert echter niet noodzakelijk in een additionele kost, aangezien het een vorig plan kan vervangen dat is geëindigd of enkel was voorzien voor 1 jaar.

De winstpremie kan eveneens niet worden gebruikt om loon, bonussen, voordelen in natura of enig ander voordeel te vervangen, om te vormen of aan te vullen, ongeacht of deze al dan niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen.

Een voorzichtige implementatie is daarom cruciaal rekening houdend met de beoogde opbouw, identieke of gecategoriseerde verdeling.

1. Identieke winstpremie

De nieuwe regeling voorziet in een simplificatie van het implementatieproces in het geval men kiest voor een identieke winstpremie. Het winstpremieplan kan worden ingevoerd door middel van een beslissing van de aandeelhoudersvergadering (met een normale meerderheid van 50% plus 1 van de vertegenwoordigde aandelen).

De notulen van deze vergadering dienen minstens de volgende elementen te bevatten:

- het identieke bedrag of het identieke percentage van het loon dat wordt gebruikt om de winst toe te wijzen aan de werknemers en de details over hoe het loon moet worden vastgesteld.
- de toepassing van een minimum anciënniteit. Dit is enkel toegelaten ter uitsluiting van werknemers met minder dan 1 jaar (gecombineerde) anciënniteit, inclusief opeenvolgende contracten van bepaalde duur.
- de pro-rata berekeningsmethode die wordt gebruikt om de winstpremie vast te stellen in geval van onderbreking of het einde van de arbeidsovereenkomst (een uitzondering geldt voor ontslag wegens dringende reden).

De werkgever dient de werknemers te informeren over de beslissing om een identieke winstpremie toe te kennen. Er zijn geen specifieke communicatie modaliteiten opgelegd, maar het is aanbevolen de werknemers schriftelijk te informeren via e-mail, brief, het intranetsysteem of via andere middelen. Net zoals dat het geval is voor alle communicatie naar werknemers toe aangaande variabele verloning, is een afdoende en doordachte voorbereiding noodzakelijk.

2. Gecategoriseerde winstpremie

In geval van een gecategoriseerde winstpremieplan is het implementatieproces strikter. Een aparte collectieve arbeidsovereenkomst of, in afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, een toetredingsakte is vereist. Als gevolg daarvan zullen de werknemers derhalve de mogelijkheid hebben om aanmerkingen te maken met betrekking tot het winstpremieplan.



01

02

03

04

05

06

07

08



Timing

Binnen deze nieuwe regeling kan de eerste winstpremie worden toegekend na de eerste afsluiting van het financiële jaar van de onderneming vanaf 30 september 2017.

Voor vele werkgevers zal het nieuwe referentiejaar starten op 1 januari 2018 waardoor zij waarschijnlijk nog enige tijd hebben om de huidige variabele verloningsstrategie te actualiseren en om bijvoorbeeld een winstpremie op te nemen.



01

02

03

04

05

06

07

08

Welk bonusplan past het beste binnen uw onderneming?

Het nieuwe winstpremieplan is eenvoudiger, zeker de identieke winstpremie, aantrekkelijker en een fiscaal doeltreffender schema. Voor werkgevers vormt dit plan een bijkomend middel om hun variabele verloning te structureren. Een beoordeling van hoe deze nieuwe regeling binnen uw beloningsstrategie zou passen, zal noodzakelijk zijn.

Naast de kost en de fiscale impact, is het belangrijk dat uw overkoepelende strategie consistent is met een goede balans tussen de verschillende loonelementen. Hoewel de kost/netto ratio van deze nieuwe maatregel aantrekkelijk is, dient de vraag te worden gesteld of dit type bonus de identificatie van de werknemers met het (financiële) succes van de onderneming zal versterken rekening houdend met de brede gelijke verdeling tussen alle werknemer.

Als werkgever zal u de correcte balans voor uw onderneming dienen vast te stellen tussen de invoering van een individueel plan, een collectief plan, of een combinatie van beiden.

Het onderstaande overzicht toont het verschil tussen de 4 schema's vanuit het perspectief van zowel de werkgever als werknemer. Het onderstaande is gericht op jaarlijkse cash gedreven plannen en houdt geen rekening met verschillende andere mogelijk variabele verloningsschema's zoals een LTI-plan, bonus pensioenplan of andere uitgestelde plannen, aandelenplannen enz.



01

02

03

04

05

06

07

08



01

02

03

04

05

06

07

08

	Cash bonus	Warrants	CAO90	Winstpremie (nieuw)
Brutowinst onderneming	5 000,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €
- Bonus	-1 313,36 €	-1 000,00 €	-1 330,00 €	0,00 €
Belastbare winst	3 686,64 €	4 000,00 €	3 670,00 €	5 000,00 €
-Vennootschapsbelasting (29,58%)	-1 090,51 €	-1 183,20 €	-1 085,59 €	-1 479,00 €
Nettowinst	2 596,13 €	2 816,80 €	2 584,41 €	3 521,00 €
- Winstparticipatie werknemer (WN)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-1 000,00 €
Nettobedrag te verdelen onder aandeelhouders	2 596,13 €	2 816,80 €	2 584,41 €	2 521,00 €
Brutobedrag werknemer (WN)	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €
Administratieve kosten		-50,00 €		
Taks op beursverrichtingen		-3,50 €		
Sociale zekerheid werknemer (WN)	130,70 €	0,00 €	130,70 €	130,70 €
Belastbaar inkomen	869,30 €	946,50 €	869,30 €	869,30 €
Belastingen	465,08 €	506,38 €	0,00 €	60,85 €
Nettobedrag	404,22 €	440,12 €	869,30 €	808,45 €
Ratio Netto/Bruto	40,42%	44,01%	86,93%	80,84%

Figuur 2

Zoals bovenstaand schema aantoont, mag naast de fiscaal gunstige impact voor het individu, de impact voor de onderneming (en bijgevolg voor de aandeelhouders) niet uit het oog worden verloren.

De winstpremie wordt toegekend na vennootschapsbelasting, terwijl zowel een klassieke bonus in cash, een warrantplan en een CAO 90 bonus fiscaal aftrekbaar is voor de onderneming.

Naast de totale impactkost, zullen de beperkingen van elk plan de uiteindelijke keuze beïnvloeden aangezien cash en warrants niet beperkt en discretionair zijn. Bij een CAO 90 of een winstpremieplan zijn alle werknemers betrokken, onafhankelijk van hun individuele prestaties en zullen de bedragen beperkt zijn, zeker wanneer het gaat om een CAO 90.

Daarom zou het kunnen dat een goed uitgebalanceerde combinatie van verschillende plannen de doestellingen van uw onderneming het best realiseert.

Contacten



Sofie Van Breedam
Partner Deloitte

+32 2 600 67 93
+32 476 41 67 53
svanbreedam@deloitte.com



Stijn Demeestere
Partner Deloitte Legal

+32 2 800 71 42
+32 473 65 21 32
sdemeestere@deloitte.com



01

02

03

04

05

06

07

08

Deloitte.

Deloitte levert diensten op het gebied van audit, accountancy, belastingadvies, consulting en corporate finance aan klanten, in zowel de publieke als de particuliere sector in verschillende bedrijfstakken. Met haar wereldwijde netwerk van memberfirms in meer dan 150 landen, biedt Deloitte deskundigheid van wereldklasse en diepgaande lokale expertise om klanten te helpen succesvol te zijn, waar ze ook actief zijn. De bijna 244,400 professionals van Deloitte streven ernaar de 'standard of excellence' te worden.

De professionals van Deloitte zijn verbonden door een cultuur van samenwerking, die integriteit, uitstekende waarde voor markten en klanten, commitment jegens elkaar en kracht door culturele diversiteit aanmoedigt. Ze werken in een positieve omgeving van continue bijscholing, uitdagende ervaringen en verrijkende carrièremogelijkheden. De professionals van Deloitte werken continu aan het versterken van de verantwoordelijkheid van de onderneming, het verstevigen van het vertrouwen van het publiek en het leveren van een positieve bijdrage aan hun omgeving.