

# MEMENTO

## VAN DE WERKGEVER 10



## DOSSIER

### Hebt u bonusplannen voor 2019? Alvast enkele tips >

[DE WINSTPREMIE OF AANDELEN? >](#)

[DE WINSTPREMIE OF DE LOONBONUS \(CAO 90\)? >](#)

[DE IDENTIEKE OF DE GECATEGORISEERDE WINSTPREMIE? >](#)

[WIJ STAAN VOOR U KLAAR >](#)



## ACTUALITEIT

### Bonus 2018 – onderworpen aan RSZ? >

### Eindejaarsoptimalisatie voor uw werknemers: pensioensparen >

### Nieuw in 2019! >

[DE TAXSHIFT DEEL III VANAF 1 JANUARI 2019 >](#)

[HET VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VOOR WERKNEMERS \(VAPW\) >](#)

## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven.  
Ere-hoofdredacteur: Francis Verbrugge.  
Hoofdredacteur: Yves Stox, yves.stox@partena.be

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

40<sup>e</sup> jaar – maandblad





# HEBT U BONUSPLANNEN VOOR 2019? ALVAST ENKELE TIPS

Uw onderneming heeft een goed jaar achter de rug. U wilt de werknemers belonen en u denkt eraan om een winstpremie toe te kennen. Dat is een goed idee. Het volstaat dat de algemene vergadering een eenvoudige beslissing neemt na het einde van het boekjaar, op het moment van de winstverdeling.

Maar hoe kunt u de werknemers motiveren om er in 2019 opnieuw voor te gaan? Zomaar een bonus of winstpremie toekennen zonder plan is geen goed idee. Waarom niet? Wilt u motiveren, geef dan duidelijk aan welke doelstellingen de werknemers moeten realiseren. Zo legt u een link tussen de evaluatie en de bonus. Dat kan met de loonbonus (cao 90), maar ook met de winstpremie. Dat lichten we hieronder even toe.

## DE WINSTPREMIE OF AANDELEN?

---

Uw onderneming kan de winst volledig reserveren, of uitkeren als dividend aan de aandeelhouders / vennoten, of als tantième aan de bestuurders / zaakvoerders, of als winstpremie aan de werknemers. Werknemers en aandeelhouders hebben tot op zekere hoogte tegengestelde belangen. De looneisen van en aversie voor ondernemingsrisico bij de werknemers staan tegenover winstcreatie, hogere dividenden en aandeelkoersen bij de aandeelhouders.

Met de winstpremie worden die tegengestelde belangen van werknemers en aandeelhouders tot op zekere hoogte overbrugd. Hoe hoger de winst, hoe hoger de winstpremie. De aandeelhouders die in de algemene vergadering de winstpremie goedkeuren, staan een stukje van de winst af aan de werknemers, maar kopen in ruil de loyaliteit van de werknemers. Dat is in ieder geval toch de theorie...

Het toekennen van aandelen aan werknemers brengt hetzelfde teweeg als de winstpremie, maar met één belangrijk verschil. Het aandeelhouderschap van de vennootschap wijzigt niet. Laten we dat even illustreren met een typisch Belgisch voorbeeld.

We spraken met een groeiend bedrijf over participatie voor de medewerkers. De CEO droomde van een aandelen- of aandelenoptieplan. Al gauw bleek dat heel moeilijk. De aandelen moeten namelijk ook beschikbaar zijn. Werknemers zullen bovendien een meerwaarde willen realiseren door de verkoop ervan. De oprichter van het familie-

bedrijf wou zijn aandelen niet uit handen geven en had geen zin in een kapitaalverhoging. Die zou immers de eigen participatie doen verwateren. De droom werd dus onmogelijk. Die reactie komt wel vaker voor in ons kmo-land. De winstpremie is dan een volwaardig alternatief.

## DE WINSTPREMIE OF DE LOONBONUS (CAO 90)?

---

Met de winstpremie en de loonbonus (cao 90) kunt u telkens een andere doelstelling bereiken. Toch hebben ze een aantal elementen gemeen. Hoe kiezen? Het is verleidelijk om het meest fiscaal en parafiscaal optimale systeem te kiezen wanneer u een variabele verloning wilt toekennen. Ondernemingen nemen best een andere insteek: een volwaardige beloningsstrategie heeft prioriteit. Aan de hand van drie vragen helpen wij u kiezen.

- VRAAG 1. INDIVIDUEEL OF COLLECTIEF EVALUEREN EN BELONEN? >**
- VRAAG 2. WINST OF ANDERE DOELSTELLINGEN? >**
- VRAAG 3. WANNEER BELONEN? >**

Natuurlijk is ook het financiële plaatje belangrijk. Onze vergelijking maakt duidelijk dat op het einde van de rit de fiscale en parafiscale efficiëntie van de winstpremie en van de loonbonus (cao 90) vergelijkbaar zijn. Verifieer maar even de verhouding ratio kost/netto in de tabel op de volgende bladzijde.

	Cash bonus	Winstpremie	Loonbonus (cao 90)
<b>Kost</b>	625 EUR (25% RSZ-bijdrage)	647,90 EUR (inschatting ven- nootschapsbe- lasting: 29,58 %)	665,00EUR (33% bijzondere RSZ-bijdrage)
<b>Bruto</b>	500,00 EUR	500,00 EUR	500,00 EUR
<b>RSZ (13,07% RSZ)</b>	65,35 EUR	65,35 EUR	65,35 EUR
<b>Belastbaar</b>	434,65 EUR	434,65 EUR	434,65 EUR
<b>Belastingen</b>	217,33 EUR (inschatting: 50%)	30,43 EUR (7%)	vrijstelling
<b>Netto</b>	217,32 EUR	404,22 EUR	434,65 EUR
<b>Ratio kost/netto</b>	± 2,9	± 1,6	± 1,5

### VRAAG 1. INDIVIDUEEL OF COLLECTIEF EVALUEREN EN BELONEN?

De onderneming die individuele werknemers wil belonen, kan daarvoor geen gebruik maken van de winstpremie of de loonbonus (cao 90). Beide zijn namelijk een collectieve premie.

De winstpremie is daarin nog meer uitgesproken dan de loonbonus (cao 90). Ofwel ontvangen alle werknemers dezelfde winstpremie (de identieke winstpremie), ofwel laat de werkgever het bedrag van de winstpremie variëren (de gecategoriseerde winstpremie).

De loonbonus (cao 90) moet u toekennen per objectieve werknemers-categorie. De loonbonus is namelijk gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een

welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Dat collectieve karakter hoeft geen nadeel te zijn. Ook al is het niet mogelijk om bad performers uit te sluiten, toch verdient collectief belonen een plaats in uw HR-beleid. Collectief belonen wordt in verband gebracht met een lager personeelsverloop, een hogere loyaliteit en meer bereidheid om harder te werken.

Niets belet bovendien om een geïndividualiseerde variabele verloning te combineren met de winstpremie en de loonbonus (cao 90).

### VRAAG 2. WINST OF ANDERE DOELSTELLINGEN?

Is winst de drijvende factor binnen uw ondernemingsstrategie? Dan is de winstpremie een goede manier om de werknemers te motiveren en te belonen. Met de winstpremie kent de onderneming namelijk een deel of het geheel van de winst toe aan de werknemers. Maakt de onderneming geen winst in een bepaald boekjaar? Dan valt er ook geen winstpremie toe te kennen aan de werknemers.

Wil de onderneming andere doelen stellen? Dan is de loonbonus (cao 90) een volwaardig alternatief. De loonbonus biedt veel meer flexibiliteit bij het bepalen van de doelstellingen, bijvoorbeeld een kostenvermindering of een omzetsijging. Bovendien zijn ook niet-economische doelstellingen mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan de kwaliteit van de dienstverlening, klantenbinding of het naleven van interne procedures.

U kunt bovendien de winstpremie combineren met de loonbonus. De winstpremie telt niet mee voor het grensbedrag van de loonbonus (3.313 euro voor 2018). Wilt u een collectieve beloning toekennen die dit grensbedrag overschrijdt, dan kunt u dus een beroep doen op de winstpremie.

### VRAAG 3. WANNEER BELONEN?

Wilt u één keer per jaar een bonus toekennen, dan heeft u met de winstpremie een gepast beloningsinstrument. Eén keer per jaar, op het einde van het boekjaar, valideert de algemene vergadering de jaarrekening en bepaalt de winsttoekenning. U motiveert en beloont per boekjaar; de referteperiode is gelijk aan het boekjaar.

Wilt u evalueren in kortere, opeenvolgende performancecycli? Dan is de loonbonus (cao 90) beter geschikt. U kunt ook een korte referteperiode vastleggen. Wel moet de referteperiode waarop de doelstellingen betrekking hebben, minimaal drie maanden duren. Dat betekent dat u maximum vier keer per jaar een loonbonus kunt toekennen.

De loonbonus (cao 90) heeft wel een strikte deadline. De effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tot 1/3 van de in het toekenningsplan bepaalde referteperiode.

 **VOORBEELD**

U stelt het plan op in februari, dan kan de referteperiode starten op 1 januari, maar enkel als de voorziene referteperiode lang genoeg is. Een referteperiode van drie maand zal niet volstaan. Indien een globaal plan vier opeenvolgende referteperiodes van telkens één kwartaal uitwerkt, dan moet het plan uiterlijk op 31 januari neergelegd worden (1/3 van de eerste referteperiode).

### Een vergelijking

	Winstpremie	Loonbonus (cao 90)
<b>Wie?</b>	Alle werknemers	Objectieve groep
<b>Waarvoor?</b>	Afhankelijk van de winst, maar er moet wel winst zijn.	De werkgever kiest vrij, maar de doelstelling moet wel transparant, meetbaar en uitdagend zijn.
<b>Welke grens?</b>	Begrensd tot 30% van de brutoloonmassa	Begrensd per kalenderjaar op 2.880 EUR + 13,07% = 3.313 EUR
<b>Voor welke periode?</b>	De referteperiode is gelijk aan het boekjaar. Toekenning 1 keer per jaar door algemene vergadering	Een referteperiode bedraagt minimum 3 maand. Toekenning tot 4 keer per jaar is mogelijk.
<b>Welke deadline?</b>	Toekenning bij de goedkeuring van de jaarrekening door de algemene vergadering.	1/3 van de referteperiode: De effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tot een derde van de in het toekenningsplan bepaalde referteperiode.

## DE IDENTIEKE OF DE GECATEGORISEERDE WINSTPREMIE?

De identieke winstpremie wordt toegekend als een bedrag of als een percentage van het loon van de werknemer. Wordt de identieke winstpremie bepaald als een percentage van het loon, dan moet de onderneming wel de berekeningswijze vastleggen. Dat kan door bijvoorbeeld het loon te definiëren als het brutomaandloon van een specifieke maand van het betrokken boekjaar. Ook kunt u de winstpremie bepalen op basis van de variabele cashbonus.

Voor de gecategoriseerde winstpremie is het mogelijk om een meer complexe berekeningsformule te hanteren dan voor de identieke winstpremie. Die berekeningsformule wordt opgenomen in het winstpremieplan. Zo kan men verschillende percentages en drempels vastleggen, afhankelijk van de hoogte van de gerealiseerde winst.

### NIET VOOR IEDEREEN DEZELFDE WINSTPREMIE

Met de gecategoriseerde winstpremie kunt u het bedrag van de winstpremie laten variëren.

U kunt niet vrij de criteria vastleggen om het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie te bepalen. Enkel deze zes criteria mag u hanteren:

- 1) de anciënniteit;
- 2) de graad;
- 3) de functie;
- 4) de weddeschaal;
- 5) het vergoedingsniveau;
- 6) het vormingsniveau.

Het bedrag van de winstpremie kan niet onbeperkt variëren.

Het gebruik van de objectieve criteria mag niet leiden tot een differentiatie van de winstpremie die groter is dan een verhouding tussen 1 en 10. Daarover straks meer in een voorbeeld.

### PROCEDURE

De procedure voor de identieke winstpremie is heel eenvoudig.

De algemene vergadering van aandeelhouders kent de identieke winstpremie toe bij een gewone meerderheid. Die beslissing moet wel aan een aantal voorwaarden voldoen, maar het invoeren van een identieke winstpremie vereist geen volwaardig winstpremieplan.

Wilt u de extra flexibiliteit van de gecategoriseerde winstpremie, dan moet u een procedure naleven die net iets complexer is. Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moeten de gecategoriseerde winstpremie invoeren door middel van een specifieke ondernemings-cao. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hebben de keuze tussen een toetredingsakte of een specifieke ondernemings-cao. In de praktijk is de toetredingsakte dan het meest aangewezen instrument.

Die toetredingsakte kent u misschien al van de loonbonus (cao 90).

Beide procedures via toetredingsakte zijn vergelijkbaar, maar ze zijn niet identiek. Twee verschillen vallen op.

- 1) Stel, de toetredingsakte vlot niet zo goed en de werknemers hebben opmerkingen. In het kader van de verzoeningsprocedure heeft het paritaire comité dan een beslissende stem bij de invoering van de loonbonus (cao 90). Dat is niet het geval voor de gecategoriseerde winstpremie.

- 2) Bij de invoering van de loonbonus (cao 90) moet de toetredingsakte worden neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter controle. Een verplichting die u zeker niet mag onderschatten. De FOD kan best streng uit de hoek komen. Deze verplichting geldt niet bij de gecategoriseerde winstpremie.

**ONZE TIP:****COMBINEER DE WINSTPREMIE MET DE LOONBONUS (CAO 90) EN WIN DRIE KEER**

- 1) Zo combineert u verschillende doelstellingen. Met de winstpremie kent u een bonus toe op basis van de winst. Met de loonbonus (cao) kiest u zelf de doelstelling. Die moet uitdagend, transparant en verifieerbaar zijn.
- 2) Zo kunt u op verschillende momenten een bonus toekennen. Ideaal om korte en lange termijn te combineren. De winstpremie kent u één keer per jaar toe, na het einde van het boekjaar. De loonbonus (cao 90) kunt u tot vier keer per jaar toekennen (telkens voor minimum 3 maand). Die kortetermijndoelstellingen en beloningen zijn veel efficiënter dan u denkt.
- 3) Zo kunt u een bonus toekennen die is toegespitst op alle werknemers binnen de onderneming. Met de loonbonus (cao 90) daagt u elk team uit met specifieke doestellingen. Ook de winstpremie kunt u eenvoudig moduleren.

---

 **EEN VOORBEELD MAAKT ALLES DUIDELIJK.**

U wilt het salesteam uitdagen én tegelijk de hele onderneming belonen voor hun ondersteuning, van de personal assistent die snel orders doorgeeft tot de efficiënte facturatie door de boekhouding.

De gecategoriseerde winstpremie is dan perfect. Elke salesmedewerker ontvangt bijvoorbeeld 2000 euro op basis van de winst, elke andere werknemer ontvangt dan minstens 200 euro.

Daarnaast wenst u het sales team uit te dagen en u verwacht dat het aantal orders met 10% stijgt. Deze doelstelling kan u uitwerken in het kader van een loonbonusplan (cao 90).

---

## WIJ STAAN VOOR U KLAAR

---

Hebt u vragen of zoekt u hulp bij het uitwerken en invoeren van de formaliteiten? Geef ons dan een seintje op [legal.partners@partena.be](mailto:legal.partners@partena.be). Wij nemen snel contact met u op.

**Yves Stox**

Senior Legal Counsel





| ACTUALITEIT

# BONUS 2018 – ONDERWORPEN AAN RSZ?

Het jaareinde nadert snel en u overweegt een bonus toe te kennen voor de prestaties geleverd in 2018? Hou dan rekening met de extra kost verbonden met de RSZ-bijdragen en het vakantiegeld. Een bonus is niet steeds onderworpen aan RSZ-bijdragen. Daarvoor moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. We zetten ze nog eens even op een rijtje voor u.

## RSZ-BIJDRAGEN: VIER VOORWAARDEN

---

RSZ-bijdragen zijn verschuldigd op het brutoloon van de werknemer, zowel het vast maandloon als variabele verloning. Daarvoor wordt teruggegrepen naar het begrip “loon” zoals gedefinieerd door de loonbeschermingswet. Het gaat om (I) het loon in geld, of de in geld waardeerbare voordelen, (II) waarop de werknemer recht heeft (III) ingevolge zijn dienstbetrekking en (IV) ten laste van de werkgever, ook als de voordelen niet worden toegekend als tegenprestatie voor arbeidsprestaties.

## DE BONUS

---

Een bonus is vaak een geldbedrag. De eerste voorwaarde is dan vervuld. Een bonus kan ook bestaan uit bijvoorbeeld aandelenoptie of de winstpremie. In dat geval gelden specifieke regels.

De tweede voorwaarde – een recht van de werknemer – is ruim. Het recht op de cash bonus volstaat. Of de cash bonus al dan niet is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of een bonusplan is niet relevant. Dat het gaat om een “liberaliteit”, zodat de werknemer in de toekomst niet automatisch recht heeft op een bonus, evenmin.

Ook de derde voorwaarde is ruim. RSZ-bijdragen zijn niet alleen verschuldigd op het loon betaald als tegenprestatie voor de verrichte arbeid. Ook een premie die losstaat van de arbeidsprestaties is onderworpen aan RSZ-bijdragen.

De laatste voorwaarde is eigenlijk het meest relevant in deze discussie, maar ook het meest complex. Recent paste de RSZ de omschrijving aan. Het lijkt te gaan om een verruiming, ook al werd de wetgeving niet aangepast.

## DE RECENTE POSITIE VAN DE RSZ

---

Een voordeel is niet alleen ten laste van de werkgever wanneer de werkgever de financiële kost van het voordeel draagt. Dat kan het geval zijn wanneer de werkgever zelf de cash bonus uitbetaalt, maar ook wanneer een andere vennootschap de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke werkgever.

Maar stel nu dat niet u, maar een andere onderneming binnen de groep, de cash bonus toekent aan uw werknemers zonder u hiervoor een factuur te presenteren. U draagt dus niet de financiële kost van het voordeel. Ook dan zijn RSZ-bijdragen verschuldigd indien – zo stelt de RSZ – “de toekenning het gevolg is van de prestaties geleverd in het kader van de arbeidsovereenkomst die met die werkgever werd afgesloten of verband houdt met de functie die de werknemer bij die werkgever uitoefent.”

Eerder zette het Hof van Cassatie al eens de puntjes op de i. Uit de boekhouding mag dan al blijken dat een derde en niet de werkgever de financiële last van het voordeel draagt, toch zijn RSZ-bijdragen verschuldigd als de werknemer zich kan richten naar de werkgever om het voordeel te claimen. Die juridische aanspraak van de werknemer ten opzichte van zijn of haar werkgever is dus voldoende opdat RSZ-bijdragen zijn verschuldigd (Hof van Cassatie, 10 oktober 2016, S.15.0118.N, raadpleegbaar op [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

De RSZ lijkt een stapje verder te gaan en zo de onderwerping aan RSZ-bijdragen te verruimen. Ook als de werkgever niet het aanspreekpunt is voor de werknemer, zijn RSZ-bijdragen verschuldigd. Of deze interpretatie ook door de rechters zal worden toegepast, is nu nog niet duidelijk. De wetgeving is in ieder geval niet verruimd.

## LOONKOST: DENK OOK AAN HET VAKANTIEGELD

---

U moet bij het bepalen van de budgetten niet alleen rekening houden met de werkgeversbijdragen (25% basisbijdrage). U zal in de regel ook vakantiegeld verschuldigd zijn over de bonus (van de bediende). Het enkel en dubbel vakantiegeld over “veranderlijk loon” bedraagt +/- 15,668% van de variabele verloning. In heel specifieke situaties is geen vakantiegeld verschuldigd. Dat bekijken we graag verder met u.

## CONTACTEER ONS

---

Vraagt u zich af of er RSZ-bijdragen verschuldigd zijn op een door u toegekend of ontvangen voordeel? En wat met het vakantiegeld? Aarzel niet om ons uw vragen te stellen via [legal.partners@partena.be](mailto:legal.partners@partena.be).

### Els Poelman

Senior Legal Counsel

### Yves Stox

Senior Legal Counsel



| ACTUALITEIT

# EINDEJAARSOPTIMALISATIE VOOR UW WERKNEMERS: PENSIOENSPAREN

Fiscale eindejaarsoptimalisatie voor vennootschappen, een klassieker. Toch bestaat er ook zoiets als eindejaarsoptimalisatie voor werknemers: het pensioensparen. En waarom zou u uw werknemers er niet aan herinneren?

Pensioensparen is een vorm van langetermijnsparen die werknemers toelaat om bovenop het wettelijk pensioen een aanvullend pensioen op te bouwen en, onder bepaalde voorwaarden, een belastingvoordeel te krijgen. Zo ontstaan er drie pijlers. De eerste pijler: het wettelijk pensioen. De tweede pijler die via de werkgever wordt opgebouwd: een groepsverzekering, een pensioenfonds of een sectorpensioen. De derde pijler dat de werknemer zelf opbouwt: het individueel aanvullende pensioen.

## HET FISCALE VOORDEEL

---

Het pensioensparen via de pensioenspaarrekening, zoals een pensioenspaarfonds bij een bank, heeft een interessante belastingvermindering tot gevolg. Die bedraagt tot 30% (plus gemeentebelasting) van het gestorte bedrag.

Er gelden twee fiscale maximumbedragen: 960 euro of 1.230 euro. Het fiscale maximumbedrag is standaard 960 euro met 30% belastingvermindering.

**Wie in 2018 een bedrag van 960 euro stort, kan in 2019 van een belastingvermindering van 288 euro genieten.**

Een hoger bedrag storten kan. Dan moet de werknemer wel expliciet kiezen. Het plafond ligt op 1.230 euro. De werknemer heeft dan recht op 25% belastingvermindering.

**Wie in 2018 een bedrag van 1.230 euro stort, kan in 2019 van een belastingvermindering van 307,50 euro genieten.**

Beide maximumbedragen hebben hun voordelen. Wie graag een groter bedrag wilt storten kan dat vanaf dit jaar. Maar het plafond van 960 euro resulteert dan weer in een hoger verminderingspercentage.

Wie meer wilt stoppen in het pensioensparen gaat wel best voor het hogere maximumplafond.

**Wie in 2018 een bedrag van 1.152 euro stort, geniet in 2019 ook maar van een belastingvermindering van 288 euro.**

## UW DUIT IN HET ZAKJE...

---

U kunt werknemers helpen om extra te sparen voor een aanvullend pensioen. U biedt misschien al een groepsverzekering aan, maar u kunt ook tussenkomen bij de opbouw van de derde pijler.

De terugbetaling van de door de werknemer gestorte premie in een pensioenspaarproduct van de derde pijler is een interessante piste. Deze vorm van belonen is niet onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen, het is een aanvulling op een tak van de sociale zekerheid. Wel is die terugbetaling onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 8.86%.

### Yves Stox

Senior Legal Counsel



| ACTUALITEIT

## NIEUW IN 2019!

Twee nieuwigheden komen aan bod in dit artikel: de taxshift en het vrij aanvullend pensioen voor... werknemers.

Op 1 januari 2019 treedt het laatste luik van de taxshift voor werknemers in werking. Die moet het nettoloon van uw werknemers laten stijgen. Een directe kostenverlaging moet u als werkgever niet verwachten.

Het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen kent u. Nu komt er ook een vrij aanvullend pensioen voor werknemers. Dat werd al aangekondigd in het Zomerakkoord van 2017. De concrete uitwerking liet wat op zich wachten, maar nu is er eindelijk een wetsontwerp. In 2019 kunt u het ook werkelijk verwachten. Werknemers financieren met het nettoloon een aanvullend pensioen. Geen extra loonkosten voor u als werkgever, wel extra administratie. U moet op vraag van de werknemer de pensioenbijdragen inhouden op het loon van de werknemer.

## DE TAXSHIFT DEEL III VANAF 1 JANUARI 2019

**Op 1 januari 2019 bereiken we de derde en voorlopig laatste fase van de taxshift. In de praktijk zal de kost voor de werkgever nauwelijks nog dalen. Een aantal fiscale maatregelen moet het nettoloon van de werknemers wel doen stijgen.**

### DE LOONKOST DAALT ALLEEN VOOR LAGE LONEN

De basiswerkgeversbijdrage daalt niet verder, en blijft bepaald op 25%. Wel wordt de structurele vermindering verder hervormd.

#### De structurele vermindering

De structurele vermindering van sociale lasten is een automatische bijdragevermindering voor alle werkgevers. Ze werd in het leven geroepen om de hoge patronale bijdragen te compenseren.

De structurele vermindering werd voor de profitsector (categorie 1) geleidelijk afgebouwd tot een vermindering voor werknemers met een laag loon. Op 1 januari 2019 wordt die groep uitgebreid en de vermindering versterkt. Vanaf 1 januari 2019 stijgt in de structurele vermindering de loongrens voor lage lonen lichtjes, tot 9.035 euro per kwartaal. Dit betekent voor alle kwartaallonen beneden die grens een extra vermindering lage lonen. Laten we het vierde kwartaal 2018 even vergelijken met de nieuwe situatie vanaf 1 januari 2019.

#### Vierde kwartaal 2018

0,1280 x (EUR 9.027  
– refertekwartaalloon)

#### Vanaf 1 januari 2019

0,1400 x (EUR 9.035  
– refertekwartaalloon)

#### Wat is de impact?

Het valt onmiddellijk op dat de nieuwe loongrens nauwelijks uitstijgt boven de vorige: € 8 meer op kwartaalbasis! Dat is het gevolg van het feit dat het bedrag voor 2019 al is vastgesteld in april 2016, bij de ingang van de taxshift. Tussen april 2016 en januari 2019 zijn de loongrenzen van de structurele vermindering drie maal geïndexeerd, en het nieuwe bedrag voor 2019 vangt hoogstens deze indexeringen op.

Om effect te hebben zouden we de nieuwe loongrens van 9.035 euro, destijds gepland in 2016, moeten indexeren met driemaal 2%. Dat is vandaag helemaal niet voorzien in de reglementering, en wellicht ook niet in de begroting...

Buiten de profitsector wordt de structurele vermindering op een andere manier bepaald. Maar ook voor de non-profitsector en de beschutte werkplaatsen is de uitbreiding van de doelgroep lage lonen te verwaarlozen.

### MEER NETTOLOON VOOR UW WERKNEMERS

In deze laatste fase van de taxshift nam de regering ook maatregelen om de koopkracht van de werknemers te verhogen.

Drie wijzigingen staan op het programma:

- Het onderscheid tussen de gewone en de verhoogde basis belastingvrije som verdwijnt. Er zal slechts één hogere basis belastingvrije som gelden.
- De belastingschijf van 40% wordt nogmaals verbreed. Hierdoor wordt opnieuw een groter stuk van het inkomen onderworpen aan een lager belastingtarief.
- Het belastingkrediet “fiscale werkbonus” stijgt van 28,03% naar 33,14%; een maatregel voor werknemers met lage lonen.

**Belastingvrije som**

Elke werknemer heeft recht op een belastingvrij gedeelte van zijn inkomen. Dit betekent dat de fiscus dit gedeelte van de inkomsten niet belast. Vanaf inkomstenjaar 2019 (aangiftejaar 2020) geldt nog maar één uniforme belastingvrije som toegepast, ongeacht de hoogte van het inkomen. Hierbij wordt die belastingvrije som verhoogd van 4.095 euro / 4.260 euro naar 4.785 euro (niet-geïndexeerd basisbedrag).

**Belastingschijven**

Naarmate een werknemer meer verdient, komt hij terecht in een hoger belastingtarief. De percentages stijgen per inkomensschijf (inkomstenjaar 2018):

Inkomensschijf in EUR	Tarief
0,01 - 12.990,00	25 %
12.991,01 - 22.290,00	40 %
22.290,01 - 39.660,00	45 %
≥ 39.660,01	50 %

De inkomensschijf van 40 % wordt verruimd vanaf inkomstenjaar 2019 (aanslagjaar 2020). Dit wil zeggen dat meer inkomsten zullen worden belast aan 40 % (i.p.v. aan 45 %).

**Fiscale werkbonus**

Het belastingkrediet "fiscale werkbonus" is een belastingvermindering voor werknemers met een laag loon die recht hebben op een vermindering van de persoonlijke bijdrage van sociale zekerheid (= sociale werkbonus).

De fiscale werkbonus bestaat uit een percentage van de sociale werkbonus. Vanaf het inkomstenjaar 2019 (aangiftejaar 2020) wordt dit percentage verhoogd van 28,03 % tot 33,14 %.

Het bedrag van de fiscale bonus mag, op niveau van de personenbelasting, per belastbaar tijdperk niet hoger liggen dan een bepaald maximumbedrag. Deze grens wordt ook verhoogd vanaf inkomstenjaar 2019 (aangiftejaar 2020).

**Wat is de impact?**

De bovenstaande maatregelen zullen een impact hebben op de schalen en regels van bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2019. Ze moeten ervoor zorgen dat de werknemers een hoger maandelijks nettoloon (voor eenzelfde brutoloon) genieten vanaf 2019.

De schalen en regels van bedrijfsvoorheffing voor 2019 zijn momenteel nog niet gekend. Deze worden verwacht in de loop van december. Pas dan kan de concrete impact worden berekend.

## HET VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VOOR WERKNEMERS (VAPW)

**Het vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW) werd al aangekondigd in het Zomerakkoord van 2017. Het vrij aanvullend pensioen moet een oplossing zijn voor de werknemers die geen of weinig aanvullend pensioen opbouwen. Het vrij aanvullend pensioen moet hen toelaten om op eigen initiatief dat wel te doen. De werknemer kiest vrij. Werknemers worden wel fiscaal gestimuleerd. Als werkgever moet u zelf geen pensioenbijdragen financieren. U staat wel in voor de praktische kant en moet de pensioenbijdragen inhouden en doorstorten aan de pensioeninstelling. Dat is voor u geen vrije keuze.**

### HOE HET VAPW WERKT

Werknemers zijn volledig vrij om te beslissen of ze instappen in een VAPW, en bij welke pensioeninstelling (verzekeraar of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening). Ook het bedrag van de pensioenbijdragen bepaalt de werknemer zelf, al is er wel een pensioenplafond voorzien (daarover hieronder meer).

Ook indien de werkgever of de sector voorziet in de opbouw van een aanvullend pensioen (tweede pijler), kan de werknemer kiezen voor een VAPW. Voorwaarde is opnieuw dat het plafond niet wordt overschreden.

### TWEE PARTIJEN

Er zijn dus eigenlijk maar twee partijen: de werknemer en de pensioeninstelling. De pensioenovereenkomst die de werknemer afsluit met de pensioeninstelling legt de praktische modaliteiten vast, zoals bijvoorbeeld de pensioenleeftijd van het VAPW, de verworven reserves en de prestaties. Het is ook de pensioeninstelling die jaarlijks de werknemer informeert door middel van een pensioenfiche.

Als werkgever kunt u een kaderovereenkomst afsluiten met een pensioeninstelling, maar dat is geen verplichting. Binnen dat kader kunnen de werknemers dan een pensioenovereenkomst sluiten met een pensioeninstelling. De rol en verantwoordelijkheden van de werkgever veranderen hierdoor echter niet. Uw werknemers zijn bovendien vrij om een pensioenovereenkomst af te sluiten met een andere pensioeninstelling, helemaal buiten de kaderovereenkomst.

### DE FINANCIERING VAN HET VAPW

Enkel de werknemer financiert het VAPW. Dat gebeurt via een inhouding op het nettoloon. De werkgever is enkel het doorgeefluik. U staat namelijk in voor de inhouding op het nettoloon van de werknemer en het doorstorten van die werknemersbijdrage aan de pensioeninstelling. De werkgever komt verder niet tussen in de financiering van het VAPW. Er is dus geen werkgeversbijdrage mogelijk.

De werknemer bepaalt zelf het bedrag van de pensioenbijdrage. Elk jaar opnieuw kan de werknemer het bedrag dat hij of zij wilt storten in het VAPW zelf bepalen.

### EEN MAXIMALE JAARBIJDRAGE

Er is geen minimumbijdrage, maar wel een maximum. De maximale jaarbijdrage is het verschil tussen 3% van het referentieloon of 1.600 euro (bedrag na indexatie voor het jaar 2018, niet-geïndexeerd basisbedrag = 980 euro) en de eventuele pensioenrechten opgebouwd in de tweede pijler tijdens een referentieperiode.



 **VOORBEELD**

Een werknemer verdient een brutoloon van 34.800 euro bruto per jaar. Met het VAPW bouwt hij of zij voor het eerst een aanvullend pensioen in de tweede pijler op. De 3%-grens is gelijk aan 1.044 euro. De werknemer kan niettemin een jaarbijdrage van 1.600 euro storten.

Een collega met een brutoloon van 55.000 euro per jaar kan net iets meer bijdragen in het VAPW. De 3%-grens ligt voor hem of haar op 1.650 euro.

Om het referentieloon en deze referentieperiode te bepalen, telt niet het jaar van opbouw (het jaar N), maar wordt teruggegrepen naar het loon van en de pensioenrechten opgebouwd twee jaar voordien (het jaar N-2). Het referentieloon is gelijk aan het volledige brutoloon zoals onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Het plafond wordt dus verlaagd met de bijdragen die twee jaar voordien werden gestort in bijvoorbeeld een groepsverzekering door een vorige werkgever. Op die manier moet het VAPW worden beperkt tot werknemers met geen of met een zeer laag aanvullend pensioen. In de praktijk zal dat echter niet altijd het geval zijn. Het is niet omdat een werknemer twee jaar geleden bij een vorige werkgever kon rekenen op een fikse werkgeversbijdrage in de groepsverzekering, dat dit bij de nieuwe werkgever nog steeds het geval is. Toch kan deze werknemer niet deelnemen aan het VAPW.

**HET RENDEMENT**

De werkgever moet geen rendement garanderen. Dat is wel anders bij de aanvullende pensioenen in de tweede pijler die de sector of de werk-

gever organiseren. Bij een aanvullend pensioen “vaste bijdragen” en “cash balance” wordt het beleggingsrisico voor de werknemer beperkt door een minimale rendementsgarantie. De werkgever of sectorale inrichter heeft de verplichting om ervoor te zorgen dat de werknemers bij hun pensioenering of bij de overdracht van hun reserves na uitdiensttreding minstens de gestorte bijdragen terugkrijgen, gekapitaliseerd aan een wettelijk vastgestelde rentevoet (1,75% vanaf 2016). Is er een tekort, dan moet de werkgever of de sectorale inrichter het tekort bijpassen.

Bij het VAPW kiest de werknemer vrij de verzekeraar of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening. Die vrije keuze van de werknemer maakt dat er geen minimale rendementsgarantie geldt en dat de werkgever nooit moet bijpassen.

**PRAKTISCH**

De werknemer moet de werkgever op tijd informeren over het bedrag en de periodiciteit van de inhouding (bijvoorbeeld jaarlijks of maandelijks). Dat moet gebeuren ten laatste twee maanden op voorhand. Bij elke aanpassing of stopzetting moet de werknemer de werkgever ook twee maanden op voorhand informeren. Zo een wijziging kan bovendien maximaal twee keer per kalenderjaar.

Eindigt de arbeidsovereenkomst met de werknemer, dan zet de werkgever de inhoudingen en doorstortingen automatisch stop.

**HET FISCALE VOORDEEL**

De premies in het VAPW leveren een fiscaal voordeel van 30% op. Bovendien moet er minder bedrijfsvoorheffing worden ingehouden.

---

 **VOORBEELD**

**De werknemer met een brutoloon van 34.800 euro bruto per jaar en een jaarbijdrage van 1.600 euro, krijgt een belastingvoordeel van 480 euro.**

**De jaarbijdrage van 1.650 euro van de collega met een brutoloon van 55.000 euro levert een belastingvoordeel van 495 euro op.**

---

De belastingvermindering geldt enkel indien de maximale jaarbijdrage wordt gerespecteerd. Ook moet de 80%-regel worden nageleefd. Bovendien is de werknemer een verzekeringstaks verschuldigd. Op elke premie moet de werknemer een taks van 4,4% betalen.

Het fiscale voordeel van het VAPW kan worden gecombineerd met het individueel pensioensparen. Niets in de ontwerptekst legt op dit vlak een beperking op.

**DE MOEITE WAARD?**

De belastingvermindering maakt het VAPW interessant. Een werknemer met weinig spaardiscipline zet via de inhoudingen op het nettoloon door de werkgever toch een pensioenspaarpotje opzij. Omdat er geen minimale rendementsgarantie geldt, is de werknemer zelf verantwoordelijk voor zijn keuze met welke pensioeninstelling hij of zij in zee gaat. Toch is een werkgeversbijdrage in een groepsverzekering financieel interessanter omdat de werknemer het VAPW zelf financiert met het nettoloon, na aftrek van RSZ-bijdragen en belastingen.

**Els Poelman****Peggy Criel****Yves Stox****Isabelle Caluwaerts**



