

Naast een vast loon hanteren veel werkgevers ook een prestatiegebonden bonussysteem. Vaak wordt dan gedacht aan het cash uitkeren van een bonus, maar er bestaat ook een andere, zowel voor werkgever als werknemer meer interessante, prestatiegebonden verloningsvorm: het bonusplan.

Wat is een bonusplan?

Een bonusplan is een groepsverzekering waarvan de bijdrage niet bepaald is in functie van het salaris, maar in functie van het behalen van één of meerdere objectief vastgelegde doelstellingen. Het behalen van deze doelstellingen resulteert in een storting in de groepsverzekering. Dat kan een vast bedrag zijn dan wel een vast percentage in functie van het salaris of de omzet van het bedrijf.

Waarom een bonusplan?

Een bonusplan biedt voor werkgever én werknemer interessante voordelen ten opzichte van het cash uitkeren van een bonus.

Werknemer

Aanvullende pensioenopbouw

Het bedrijf bouwt een aanvullend pensioen op waarmee de werknemer het hoofd kan bieden aan de terugval van het inkomen bij pensionering. Het wettelijk pensioen is immers ontoereikend om de levensstandaard bij pensionering op hetzelfde niveau te houden.

Gunstige fiscaliteit

Een aanvullend pensioen wordt gunstiger belast dan een cash-uitkering: bij cash betaalt de werknemer immers 13,07% persoonlijke RSZ-bijdragen en bovendien wordt de bonus bij de overige beroepsinkomsten gevoegd wat leidt tot een taxatie aan marginale aanslagvoet (tot 53,50%).

Bij een bonusplan betaalt de werknemer enkel een eenmalige bevrijdende bedrijfsvoorheffing van 10,09% à 20,19% op het kapitaal (afhankelijk van de leeftijd bij stopzetting van tewerkstelling) na afhouding van 3,55% RIZIV-bijdrage en maximum 2% solidariteitsbijdrage. Op de eventuele winstdeelnamen is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd.

Werkgever

Gunstige fiscaliteit

Een bonusplan betekent voor de werkgever een RSZ-bijdrage van 8,86% in plaats van ongeveer 25% bij een cash-uitkering. Er is weliswaar een premietaks van 4,40% verschuldigd bij een bonusplan, maar de besparing op het kostenplaatje is duidelijk!

We gieten deze percentages in een voorbeeld en dan wordt onmiddellijk duidelijk dat een bonusplan voor werkgever en werknemer een win-winsituatie oplevert:

	Cash bonus	Bonusplan
Bruto kost werkgever	125	113,26
Premietaks	/	+ 4,40%
Werkgever RSZ	+ 25%	+ 8,86%
Bruto loon	100	Bijdrage 100
Werknemer RSZ	-13,07%	/
Sociale/Parafiscale bijdragen	-53,50%	- 5,55%
Bedrijfsvoorheffing & Opcentiemen		-10,09%
Netto loon	40,42	Netto inkomen 84,92

Hoe voer je een bonusplan in?

Bereidheid

Indien er in een bedrijf al een prestatiegebonden cash-bonusuitkering bestaat, moet de werkgever eerst nagaan of er binnen het bedrijf wel voldoende bereidheid is om over te stappen van een cash-uitkering naar een uitgesteld loon-regeling. Een bonusplan blijft immers een groepsverzekering en dus krijgt de werknemer zijn geld pas bij pensionering. De bereidheid zal uiteraard sterk bepaald worden door het profiel van de betrokken doelgroep. Zo zal bij jongere werknemers de wens naar cash misschien sterker leven. Dit mag niet verbazen gezien hun ander uitgavenpatroon (huis (ver)bouwen, gezin stichten, ...). Om hieraan tegemoet te komen, kan de werkgever natuurlijk ook de mogelijkheid voorzien van een combinatie: een deel cash bonus en een deel groepsverzekeringspremie. In dit geval mag geen keuzevrijheid gelaten worden aan de werknemers.

Bij de opstart van een bonusplan kunnen werknemers weigeren aan te sluiten of een verdaging van de aansluiting vragen indien het reglement het toelaat. Voor al diegenen die achteraf in dienst treden, is de aansluiting verplicht.

Objectieve categorie

De werkgever kan een bonusplan invoeren voor slechts een gedeelte van het personeel, maar daarbij moet u rekening houden met de afbakening van die categorie. Die moet immers op objectieve criteria gebaseerd zijn zodat er geen sprake kan zijn van een ongeoorloofd onderscheid. Er moet dus sprake zijn van een open categorie en iedereen binnen de categorie moet in aanmerking komen.

Objectieve doelstellingen

Het vastleggen van de te behalen doelstellingen is een taak van het bedrijf. De manier waarop de werkgever deze doelstellingen definieert, dient objectief te zijn: kwantitatieve criteria liggen daarbij voor de hand (bv. X nieuwe klanten, Y omzet halen, ...), maar kwalitatieve criteria zijn niet uitgesloten (bv. teamgeest verbeteren) op voorwaarde dat deze criteria volgens gekende en bestaande procedures getoetst worden (bv. in een jaarlijks evaluatiegesprek). Het evaluatiesysteem blijft wel de exclusieve verantwoordelijkheid van de werkgever.

Bonusplanschema

De werkgever moet een bonusplanschema opstellen waarin is opgenomen hoe bij het behalen van de doelstellingen, de bonus wordt omgezet in groepsverzekeringspremies. Deze objectieve verdeelsleutels zijn dus als het ware de link tussen enerzijds het intern evaluatiesysteem van het bedrijf en anderzijds het groepsverzekeringsreglement. Bij het opmaken van deze verdeelsleutels kan de werkgever de bedragen laten variëren in functie van anciënniteit of leeftijd, maar bij deze laatste mogelijkheid moet dan wel rekening gehouden worden met de wettelijke regels.

Omschakeling

Als er binnen het bedrijf al een cash bonus-regeling bestaat voor een categorie van het personeel, moet de werkgever eerst de arbeidsrechtelijke situatie van de betrokken categorie aanpassen. De werkgever kan onder geen beding op eenzijdige wijze een einde stellen aan de cashregeling en overschakelen naar een groepsverzekeringsregeling: daarvoor is de uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist. Dit impliceert dus een aanpassing van de individuele arbeids-overeenkomst. Het moet zeer duidelijk zijn dat de bestaande bonusregeling opgeheven wordt en dat er een nieuw systeem ingevoerd wordt om te vermijden dat werknemers achteraf aanspraak kunnen maken op 'twee bonussen'.

80%-regel

Vanuit fiscaal oogpunt moet de werkgever rekening houden met de 80%-regel. Er is immers een wettelijk maximum afgesproken dat werkgevers aan hun werknemers mogen toekennen. Bij de invoering van een bonusplan moeten dus ook andere pensioentoezeggingen in rekening gebracht worden. Eventueel kan er een maximumbedrag voorzien worden als door het bonusplan de 80%-grens dreigt overschreden te worden.

Hoe kan Vanbreda Risk & Benefits u helpen?

Bij de invoering of omschakeling van een bonusplan zijn er verschillende partijen die met mekaar rond de tafel moeten zitten: werkgever, werknemer, verzekeraar en makelaar. Verschillende elementen zullen aan bod komen: categoriebepaling, bonusplanschema, groepsverzekeringsreglement, ... Vanbreda Risk & Benefits begeleidt u in dit volledige proces zodat u er zeker van kunt zijn dat uw bonusplan voldoet aan alle wettelijke vereisten. Wij willen u tegelijkertijd bijstaan om op een gefundeerde wijze het bonusplan te ontwerpen dat het best past bij uw bedrijf.

Bent u geïnteresseerd of wilt u meer uitleg? Neem dan contact op met uw account manager bij Vanbreda Risk & Benefits.



Contacteer ons

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tel. 03 217 67 67
www.vanbreda.be