

Het nieuw bonussysteem vormt een sociaal en fiscaal interessante verloningstechniek

De 'resultaatsbonus': een nieuw bonussysteem

U heeft er als werkgever ongetwijfeld al van gehoord: sinds 1 januari 2008 werd een nieuw bonussysteem ingevoerd. Op basis van dit systeem kunt u als werkgever een bonus van 2.200 euro toekennen, vrij van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing, afhankelijk van het feit of bepaalde doelstellingen al dan niet werden bereikt. Er is, ten laste van de werkgever, wel een bijdrage van 33% aan de sociale zekerheid voorzien, maar deze is aftrekbaar in de vennootschapsbelasting, net zoals de bonus zelf. Een interessante motivatietechniek, zowel voor werknemer als voor werkgever.

Wie kan hiervan genieten?

Het nieuw bonussysteem kan toegepast worden op alle werknemers uit de private sector die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden. Personen die geen arbeidsovereenkomst hebben maar toch arbeid verrichten onder gezag, zoals bijvoorbeeld personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsinlevingsovereenkomst, vallen ook onder het toepassingsgebied.

Welk bedrag kan men toekennen?

De resultaatsbonus wordt niet als loon beschouwd indien het totaalbedrag op jaarbasis niet hoger is dan 2.200 euro. Dit bedrag is een netto bedrag, geldt per werknemer en wordt jaarlijks gekoppeld aan de gezondheidsindex. Alles wat hoger is dan 2.200 euro wordt als loon aanzien en dus ook, volgens de normale regels, onderworpen aan bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheid.

Hoe invoeren?

Het bonussysteem wordt ingevoerd op initiatief van de werkgever. Is er een vakbondsafvaardiging in de onderneming dan gebeurt dit door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan heeft de werkgever de keuze tussen ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst ofwel een toetredingsakte.

Toekenningsplan

Uiteraard kan de werkgever niet zomaar willekeurig, naar eigen goeddunken, een resultaatsbonus toekennen. Hij moet bij de collectieve overeenkomst of de toetredingsakte een toekenningsplan voegen. In dit plan moeten ondermeer de voorwaarden en de doelstellingen die behaald moeten worden, vermeld zijn.

Zijn alle doelstellingen toegelaten?

- Neen, de doelstellingen dienen aan een aantal voorwaarden te voldoen. We zetten de belangrijkste voor u op een rijtje:
- De doelstellingen moeten voldoende transparant, duidelijk aflijnbaar, definieerbaar, meetbaar en verifieerbaar zijn.
 - De doelstellingen mogen niet individueel zijn. Ze moeten gelden voor de hele onderneming, een groep van ondernemingen of voor een groep van werknemers. Ook kmo's met

slechts één werknemer kunnen het bonussysteem invoeren, uiteraard voor zover de bonus niet gebonden is aan individuele doelstellingen.

- Op het moment van de invoering mag niet zeker zijn of vaststaan dat de doelstellingen zullen behaald worden. Er moet een voldoende grote kans zijn dat de doelstellingen niet worden behaald.
- Doelstellingen die gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van de onderneming zijn expliciet uitgesloten. Doelstellingen die verband houden met de vermindering van de arbeidsongevallen of met de vermindering van het absentisme, zijn slechts onder bepaalde voorwaarden toegelaten.

“Ook kmo's met slechts één werknemer kunnen het bonussysteem invoeren, voor zover de bonus niet gebonden is aan individuele doelstellingen.”

Nikolaas Deloof

Sociale en fiscale aspecten

Tot nu waren bonussen onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing. Vanaf 2008 kan dit op een voordelige manier. Voor de werknemer is de bonus vrijgesteld van belasting en van de werknemersbijdrage voor de RSZ. Voor de werkgever is op het bedrag van de resultaatsgebonden voordelen een bijzondere bijdrage van 33% verschuldigd, en dit tot een plafond van 2.200 euro netto per kalenderjaar, per werknemer die hij in dienst heeft. Op de bedragen die het plafond van 2.200 euro netto overschrijden, is het gewone RSZ- en belastingregime van toepassing. De bijdrage moet betaald worden in het kwartaal van toekenning van de bonus. De bonus en de bijzondere bijdrage van 33% worden als beroeps-kosten gemarkeerd en zijn volledig aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.



Nikolaas Deloof: “Het nieuw bonussysteem vormt een bijkomend fiscaal interessant instrument om de betrokkenheid van werknemers te bevorderen.” (Ingezonden foto)

Informatie aan de werknemer

Op het ogenblik dat de werkgever de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen betaalt, moet hij aan de werknemer een informatiefiche bezorgen zoals voorzien in de cao nr. 90.

Nikolaas Deloof,
directeur divisie sociale secretariaten, Easypay Group.

Beloning voor prestaties geleverd in 2008

De wet en cao nr. 90 traden in werking op 1 januari 2008. De regeling kan enkel betrekking hebben op de in 2008 te behalen doelstellingen. Het is dus niet mogelijk om bonussen in 2008 af te leveren voor de prestaties in 2007. De realisatie van de doelstellingen is dan immers niet meer onzeker. In het verleden zijn veelbelovende maatregelen, zoals bijvoorbeeld de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschap, nooit een groot succes geworden. Met het nieuw bonussysteem trachten de sociale partners voor verandering te zorgen. (ND)

Loonadministratie
Tijdsregistratie
Personeelsplanning
Human Resources Management
Erkend Sociaal Secretariaat
Selectie en Recruitering
Erkend Opleidingscentrum
Sociaal-Juridisch Advies
On-Site Service
Competentiemanagement
Oracle HCM implementatie
Certified Oracle Partner



Innovation in HR processes, products & services

www.easypay-group.com

