

Workshop Loonoptimalisatie

acerta
consult
EXPERTS IN HR

Julie Rousseau julie.rousseau@acerta.be



Herkenbare vragen?

Wat geeft een mooier netto-voordeel voor relatief niet veel meer totaalcost?

Hoe loonstijgingen toekennen die de werknemers ook echt voelen?

Medewerkers verwachten een salarisverhoging op het einde van het jaar, welk soort verhoging kiest WG best?

Medewerkers hebben andere prioriteiten qua loonpakket – hoe kan WG individueel differentiëren?

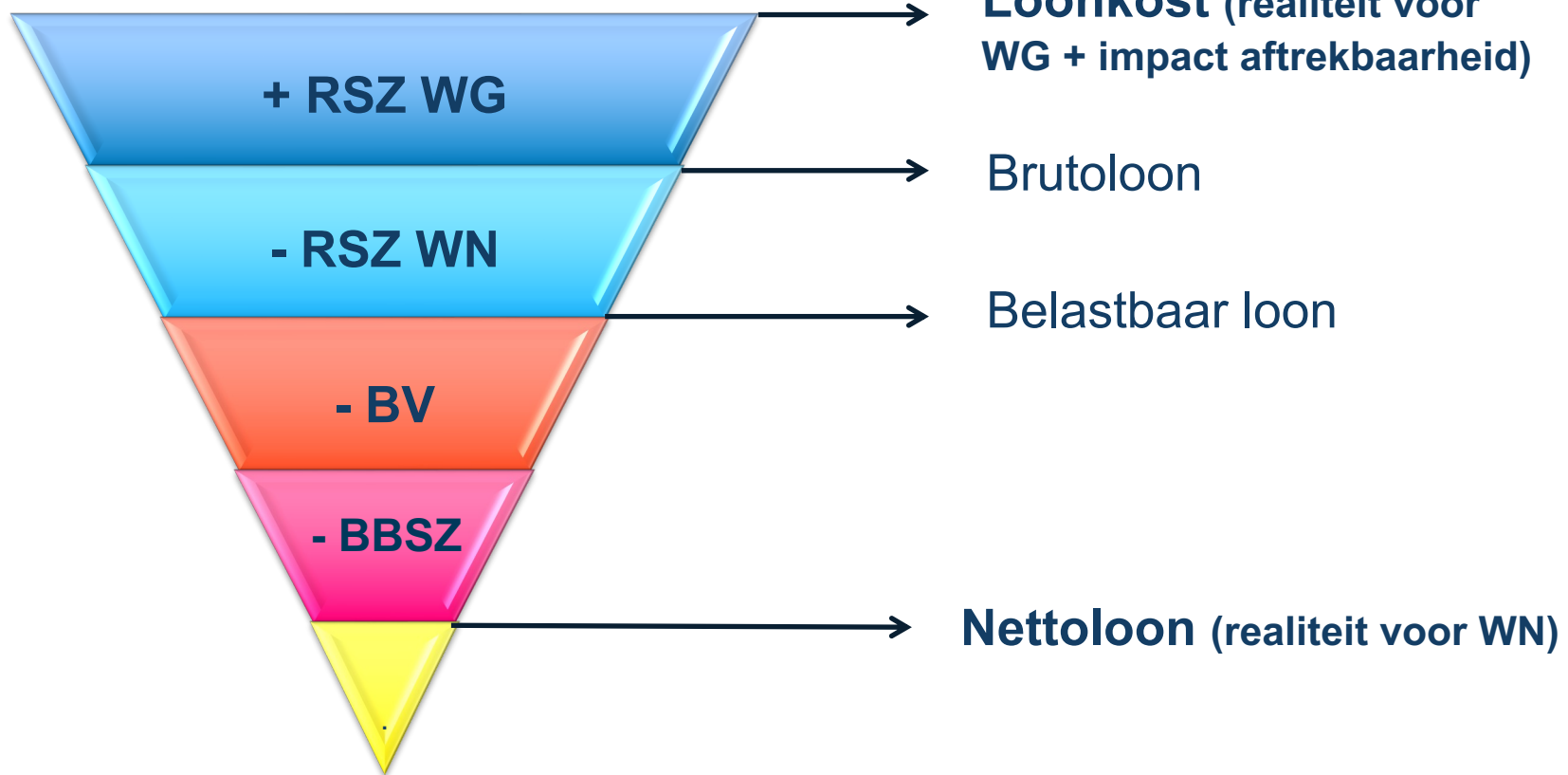
Kan WG wel nog loonsverhogingen geven, rekening houdend met een loonnorm?

Kan een werkgever de hoge index (deels) vermijden?



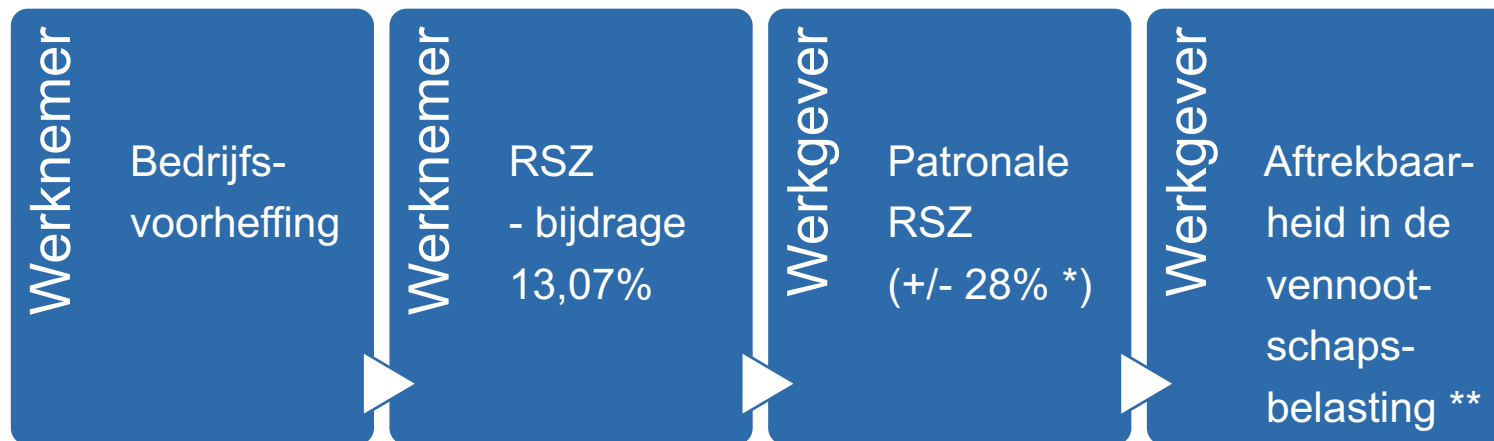
1: Inleiding

Loonlijn: van bruto naar netto



De patronale kost en van bruto naar netto

Impact loonoptimalisatie: mogelijke niveau's



* Basisbijdrage (25,03%) + bijkomende bijdragen + sectorale complementen

** Bedrijven betalen 25 % vennootschapsbelasting op winst
Brutolonen + patronale = beroepskosten = volledig aftrekbaar
Bepaalde alternatieve voordelen (bv. wagen) zijn niet (volledig) aftrekbaar

Waarom loon optimaliseren?

Werkgever



- Loonkost drukken
- Talent aantrekken
- Behoud werknemers
- Binding werknemers

Werknemer



- Aantrekkelijk loonbeleid
- Hoger netto
- Afgestemd op behoeften

De grenzen van loonoptimalisatie

Check vooraf



Daling brutoloon

Gevolgen voor berekening vakantiegeld, pensioenopbouw, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, ...



Verplichte vergoedingen in cao's

Bv. sociaal abonnement, premies (ploegen, nacht, koude, weekend), ...



Baremalonen van de sector = absoluut minimum

Bv. loonruil fiets hierdoor niet altijd mogelijk



Individueel of collectief verlonen

Bv. maaltijdcheques geen optie om individueel te verlonen



De loonnorm in acht nemen



2: Hoe optimaliseren?

Hoe bestaand loon voordelig(er) uitkeren ?

! Akkoord werknemer(s) nodig

Collectief

Cafetariaplan
<ul style="list-style-type: none">Loon boven barema (of EJP, maar niet mogelijk in PC 118)
Invoering of uitbreiding groepsverzekering
Invoering of uitbreiding hospitalisatieverzekering

Individualiseerbaar

Loonruil 1 op 1
<ul style="list-style-type: none">Fietslease, wagen, tankkaart/laadkaart, vakantiedagen, IT- materiaal, verzekeringen...
Onkostenvergoeding (?)
Verhoogde tussenkomst woon-werkverkeer (?)

+ Mobiliteitsbudget = inruilen (recht op) bedrijfswagen

Hoe bonussen / variabel loon voordelig(er) uitkeren?

! Soort variabel bepalen: Commissieloon, premies, bonus? Collectief of niet? Recurrent of niet? Discretionair of niet?

Collectief

Winstpremie
CAO 90 bonusplan
Bonusgroepsverzekering
Cafetariaplan
Warrants (uitdovend!)

Individueel

Loonruil 1 op 1 <ul style="list-style-type: none">• Fietslease, wagen, vakantiedagen, IT materiaal, verzekeringen, tankkaart/laadkaart, enz.
Warrants (uitdovend!)
Individuele pensioentoezegging (?)

Voordelige voordelen bovenop bestaand loon?

- bovenop bestaand brutoloon (loonnorm!), of
- als alternatief voor interne toekomstige loonsverhoging (\neq index of baremaverhoging!)

Recurrente / vaste voordelen

Onkostenvergoeding	Sport- en cultuurcheques
Groepsverzekering	Smartphone
Hospitalisatieverzekering	GSM-abonnement
Fiets	IT (laptop, tablet, ...)
Bedrijfswagen	Data-abonnement
Tankkaart / laadkaart	BYOD vergoeding
Maaltijdcheques	Tariefvoordelen
Ecocheques	Goedkope/renteloze lening

Voordelen gelinkt aan speciale gebeurtenissen

Innovatiepremie
Aanbrengpremie
Vrijgevheden
Aanvullingen bij sociale zekerheidsuitkeringen
Anciënniteitspremie
Geschenken/geschenkcheques

Variabele verloning

Winstpremie	
CAO 90 bonusplan	
Bonusgroepsverzekering	
Warrants (uitdovend!)	
Bruto bonus	} volledig onderworpen
Commissieloon	
Premies	

Populaire voordelen en hun kenmerken

	Vrijgesteld van sociale bijdragen	Vrijgesteld van belastingen	Aftrekbaar	Individueel	Geen dubbel vakantiegeld	Onmiddellijk geldelijk voordeel	Draagt bepaalde waarden uit	Pro rata berekening	Eenvoudig in te voeren
Maaltijdcheques	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)	2 €/cheque		X	X		X	X
Ecocheques	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)	nee		X	X	X	X	X
Sport- en cultuurcheques	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)	nee		X	X	X		X
Geschenkcheques	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)		X	X	X		X
Groeps- en hospitalisatieverzekering	X (premies en uitkeringen)	X (premies en uitkeringen)	nee		X		X		X
Extralegale kinderbijslag	X (voorwaarden)		X		X	X	X		X
Verplaatsingskosten	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)	X (naargelang de terugbetaalde kosten)	X	X	X			X
Werkkledij	X	X	X		X				

Populaire voordelen en hun kenmerken

	Vrijgesteld van sociale bijdragen	Vrijgesteld van belastingen	Aftrekbaar	Individueel	Geen dubbel vakantiegeld	Onmiddellijk	Draagt bepaalde waarden uit	Pro rata berekening	Eenvoudig in te voeren
Bedrijfswagen	X (wel CO2-taks)		x (naargelang de kosten)	X	X				
Terbeschikkingstelling van IT-materiaal	Forfaits		X (percentage prof. Gebruik)	X					X
Bijdrage PC privé	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)	X		X		X		X
Kosten eigen aan de werkgever	X (voorwaarden)	X (voorwaarden)	X	X (beperkt)	X	X			X
CAO 90	X (plafond + bijzondere werkgeversbijdrage)	X (plafond)	X		X	X	(X)	x	
Winstpremie	Vrijstelling WG bijdrage – Wel WN-bijdrage	X (maar bijzondere heffing)			X	X		X	X (identieke)



3: Onkostenvergoedingen

Onkostenvergoedingen

Kosten eigen aan de werkgever (KEW)

= 2 mogelijkheden om bepaalde professionele uitgaven, voorgeschoten door de werknemer, terug te betalen

1) Effectieve kosten terugbetalen

- Op basis van bewijsstukken (facturen, kassabonnetjes, ...)

2) Forfaitaire onkostenvergoedingen toekennen

- Max. bedragen – officiële tabellen van RSZ ([Administratieve instructies RSZ - 2022/3 > Het loonbegrip \(socialsecurity.be\)](#)) en fiscus
- WG moet werkelijkheid van de onderliggende kosten kunnen aantonen via een onkostenpolicy, bijlage aan de arbeidsovereenkomst, ...
- Geen dubbel gebruik!

= Netto vergoedingen

- Vrijgesteld van RSZ en BV op voorwaarde dat zij werkelijke kosten dekken
- Fiscaal aftrekbaar voor de vennootschap (tot bepaalde grenzen)

Onkostenvergoedingen: RSZ forfaits

Type kosten	Max. forfait (bedragen 2023)
Km vergoeding (eigen wagen)	0,4259 EUR / km
Km vergoeding (fiets)	027 EUR / km
Baankosten niet-sedentaire werknemer (>4h/d op de baan)	10 EUR / dag
Maaltijdkosten niet-sedentaire werknemer (>4h/d op de baan)	7 EUR / dag
Verblijfskosten in België	35 EUR / dag
Dienstreizen naar het buitenland	Afhankelijk van de bestemming
Thuiswerk	
- Bureaunkosten	148,73 EUR / maand
- Internet	20 EUR / maand
- PC	20 EUR / maand
Wagenkosten	
- Parking	15 EUR / maand
- Car-wash	15 EUR / maand
- Garage	50 EUR / maand
Arbeidsgereedschap, werkkledij, enz.	Kleine bedragen / dag
Representatiekosten of BYOD	TBD

Onkostenvergoedingen – case Jan

Jan is commercieel medewerker. Hij is wekelijks 3 dagen op baan en werkt 1 dag thuis.



2 onkostenvergoedingen zijn mogelijk:

Type kost	Vrijgesteld bedrag (RSZ)	Vrijgesteld bedrag (BV)	Voorwaarden
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: <ul style="list-style-type: none"> - afwezigheid van faciliteiten - afwezigheid van maaltijden 	10 EUR/dag 7 EUR/dag	Regeling binnenlandse dienstreizen van toepassing	RSZ: <ul style="list-style-type: none"> - verplaatsing van minimum 4u opeenvolgend - opletten met combinatie maaltijdcheques
Bureaunkosten voor werknemers die een deel van hun werk thuis doen	148,73 EUR/maand	Idem: circulaire	<ul style="list-style-type: none"> - dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ... - Enkel voor structureel thuiswerkers



Onkostenvergoedingen – case Jan

Voor

Bruto maandloon	3200,00
-RSZ	- 418,24
Belastbaar loon	2781,76
-Bedrijfsvoorheffing	- 501,18
-BBSZ	- 21,44
Netto	2259,14

Besparing per jaar +/- € 15.000

*na aftrek werkbonus

Vershil netto = 0

Na

Bruto maandloon	2125,86
-RSZ*	- 84,18
Belastbaar loon	2041,68
-Bedrijfsvoorheffing	- 87,91
Baankosten / faciliteiten	170
Bureauvergoeding	142,95
-BBSZ	- 7,58
Netto	2259,14

Nu
148,73€

Onkostenvergoedingen – case Jan

Voor	
Bruto maandloon	3200,00
-RSZ	- 418,24
Belastbaar loon	2781,76
-Bedrijfsvoorheffing	- 501,18
-BBSZ	- 21,44
Netto	2259,14

Na	
Bruto maandloon	3200,00
-RSZ	- 418,24
Belastbaar loon	2781,76
-Bedrijfsvoorheffing	- 501,18
Baankosten / faciliteiten	170
Bureauvergoeding	142,95
-BBSZ	- 21,44
Netto	2572,09

Verschil netto = 312,95

Extra loonkost = € 312,95 x 12



4: Verzekeringen

Groepsverzekering (pensioen / invaliditeit)

- = collectief voordeel
- WN bouwt een aanvullend pensioen op (3e pijler)
- Gefinancierd door WG-premies + eventueel ook WN-premies
- WG-premies:
 - bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 8.86 %
 - verzekeringstaks van 4.4%
 - aftrekbaar voor de vennootschap (binnen de 80%-regel)
- WN-premies (optioneel):
 - ingehouden op netto loon
- Finale uitbetaling aanvullend pensioen aan WN:
 - RIZIV bijdrage van 3.55% en solidariteitsbijdragen van 2%
 - inkomstenbelasting tussen de 10% en 20% (afhankelijk van leeftijd op betaaldatum)

Hospitalisatieverzekering

- = collectief voordeel
- Extra verzekering voor gezondheidsgerelateerde kosten
- Gefinancierd door WG-premies + eventueel ook WN-premies
- WG-premies:
 - vrijgesteld van RSZ en BV
 - niet fiscaal aftrekbaar voor de vennootschap
- WN-premies (optioneel):
 - ingehouden op netto loon
- Alternatief = terugbetaling eigen bijdragen WN via payroll
 - vrij van RSZ
 - belastbaar in hoofde van de WN
 - fiscaal aftrekbaar voor de vennootschap



5: Voordelen in natura

Voordelen in natura

Bv. privégebruik van:

- laptop, GSM, abonnement, bedrijfswagen, tankkaart, goedkope lening, step, woning, elektriciteit, enz.

= LOON, dus WN moet RSZ en BV betalen op de waarde van het voordeel

! WG moet VAA aangeven via de payroll – anders riskeert hij achterstallige bijdragen

WG: geen patronale RSZ (wél solidariteitsbijdrage op bedrijfswagen)

Voordeel in natura wordt geschat:

- aan reële waarde van het voordeel, of;
- op forfaitaire basis
 - Voor GSM, laptop + bedrijfswagen
 - Forfaits liggen onder de werkelijke waarde van deze voordelen





= Veel voordeliger voor WN dan zelf deze voordelen privé aan te kopen via netto-loon



6: Cheques en geschenken

Cheques

Indien voldaan aan de voorwaarden: vrijgesteld van RSZ én BV

Cheques		Gemeenschappelijke voorwaarden	
	Max 8 EUR/dag	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Niet ter omzetting van loon of voordelen ✓ Toekenning via cao of individuele overeenkomst ✓ Voor alle WN of bepaalde categorieën ✓ Beperkt bedrag ✓ Beperkte geldigheidsduur ✓ Op naam van WN ✓ Niet omruilen in geld ✓ Erkende uitgever 	
	Max 250 EUR/jaar		
	Max. 40 EUR/jaar (+ 40 EUR per kind)		
	Max. 100 EUR/jaar		

Maaltijdcheques

Specifieke voorwaarden:

- maximum bedrag voor WG = 6,91 €
- minimum bedrag voor WN = 1,09 €
- 1 per gewerkte dag of alternatieve telling
- 1 jaar geldig
- verplicht elektronisch
- 2 euro van WG bijdrage is fiscaal aftrekbaar als beroepskost, surplus niet

Max. = 8 €

Toepassing maaltijdcheques 6 EUR - nieuwe werknemer!



Voor		Na	
Bruto maandloon	3200,00	Bruto maandloon	2958,22
-RSZ	- 418,24	-RSZ	- 386,64
Belastbaar loon	2781,76	Belastbaar loon	2571,58
-Bedrijfsvoorheffing	- 545,55	-Bedrijfsvoorheffing	- 444,43
-BBSZ	- 29,71	Maaltijdcheques	130,02
Netto	2206,50	- BBSZ	27,05
		- bijdrage wn maaltijdcheques	-23,62
		Netto	2206,50

Besparing per jaar +/- € 4000

Verschil netto = 0



7: Loonruil

Loonruil alternatieve voordelen

WN kan op individuele basis kiezen om loon 1 op 1 in te ruilen voor bv.

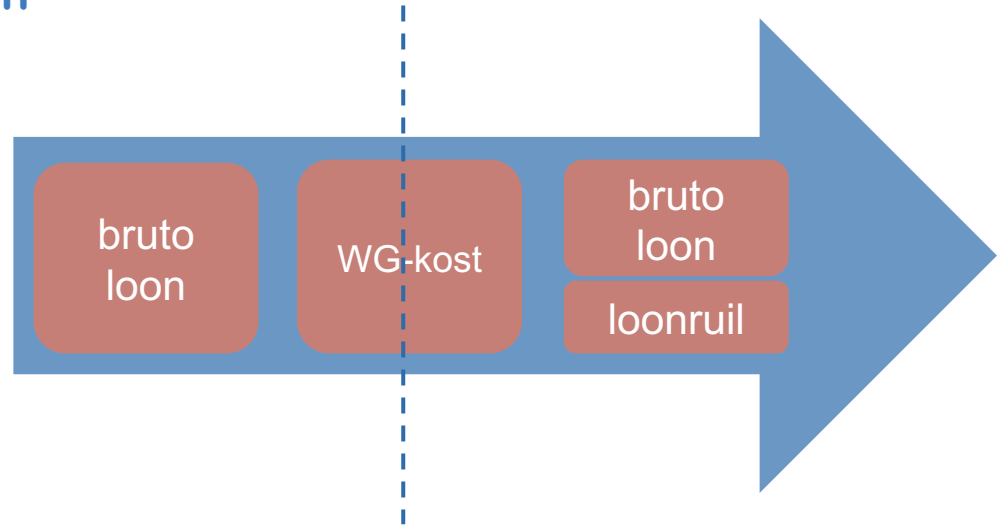
- Multimedia
 - Laptop, tablet, tweede scherm, printer, smartphone, opleg duurder model smartphone, enz.
- Mobiliteit
 - wagen, fiets, elektrische step, laadpaal, abonnement deelmobiliteit, tankkaart, tankkaart buitenland, enz.
- Eigen bijdragen hospitalisatieverzekering gezinsleden
- Extra vakantiedagen

Via een collectief cafetariaplan OF Via individuele 1-op-1 loonruil

Loonruil alternatieve voordelen

3 principes

- 1) Vrije keuze WN en WG
- 2) Budgetneutraliteit
- 3) Doel = flexibiliseren \neq optimaliseren





7: Fiscaal voordelige bonusvormen

Niet-recurrente resultaatsgebonden bonus (CAO 90)

Wat?

- Collectieve bonus
- Gebaseerd op objectieve criteria
 - Bv. omzet, stiptheid; ISO normen behalen; papiergebruik verminderen; klanttevredenheid, enz.
- Te behalen binnen bepaalde referteperiode (min. 3 maand)

Procedure

- Vakbondsafvaardiging → via ondernemingsCAO
- Geen vakbondsafvaardiging → via toetredingsakte – model FOD WASO (online)

Financieel voordeel

- Max. bruto bonus van 3,948 EUR / jaar (2023)
- WN: enkel solidariteitsbijdrage van 13.07% - GEEN BV
- WG: bijzondere bijdrage 33% - volledig fiscaal aftrekbaar

Winstpremie

Wat?

- Beslissing om deel van de bedrijfswinst aan de WN te laten toekomen
- Identieke winstpremie
 - Alle WN ontvangen gelijk bedrag of gelijk % van hun loon
 - Via beslissing algemene vergadering
- OF gecategoriseerde winstpremie
 - Verschillende bedragen of % per objectieve personeelscategorie
 - Via beslissing algemene vergadering + ondernemingsCAO (als vakbondsafvaardiging) of toetredingsakte (als geen vakbondsafvaardiging)

Financieel voordeel

- Max. 30% van het bruto jaarloon van alle WN's
- WN: enkel solidariteitsbijdrage van 13.07% + 7% 'roerende voorheffing'
- WG: geen patronale bijdragen, maar niet fiscaal aftrekbaar

Simulatie	Cash bonus	CBA 90 bonus	Winstpremie
Individueel of collectief?	Individueel	Collectief	Collectief
Kan toegekend worden als vervanging voor bestaand loon?	Ja	Nee	Nee
Vakantiegeld?	Ja	Nee	Nee
Inbegrepen in berekeningsbasis opzegvergoeding?	Ja	Nee	Nee
<u>SIMULATIE KOST – BRUTO - NETTO</u>			
Werkgeverskost	2,000	2,000	2,000
- WG RSZ (27% / /)	425.20	/	/
- Bijz. WG-bijdrage RSZ (/ 33% /)	/	496.24	/
- Niet aftrekbare bedrijfslast	/	/	400
= Bruto	1,574.80	1,503.76	1,600
- WN RSZ (13.07%)	205.83	196.54	209.12
= Belastbaar	1,368.98	1,307.22	1,390.88
- BV(44.46% / 7%)	608.65	/	97,36
= Netto	760.33	1,307.22	1,293.52
Kost / netto ratio	38%	65%	64%

A photograph of a business meeting around a wooden table. A person in a dark suit is writing in a notebook with a silver pen. Another person's hands are visible, holding a document. A pair of glasses and a spiral notebook are on the table. A large, semi-transparent blue circle is overlaid in the center, containing white text.

**Aanpak Acerta:
onze dienstverlening**

Nood aan begeleiding?

Acerta Consult staat u graag bij :

- Strategisch advies op maat van uw bedrijf
- Benchmarks
- Workshops
- Loonkostprognose, - analyse en –optimalisatie
- Opzetten van systemen van loonruil
- Opmaken juridische documenten
 - Bijlage arbeidsovereenkomst, verklaring op eer
 - Policies
 - CAO's
- Communicatie / onderhandelingen met werknemers

legal.consult@acerta.be

+32 16 24 63 45

Plan via [deze link](#) rechtstreeks een 1-op-1 gesprek in met een legal expert - 1e kwartier gratis!



Thank you

acerta
consult
EXPERTS IN HR