

# Bonus Plan

## Welke incentive kiezen om uw personeel te motiveren?

Uw bedrijf haalt uitstekende resultaten en dat succes wilt u delen met uw werknemers. Door een aanvullend loon wilt u ze extra motiveren. Maar zet het loonbeleid van uw onderneming de medewerkers echt aan tot betere prestaties?

Eindejaarspremies en andere bonussen zijn een manier om het personeel te belonen en te motiveren. De werkgever kan bijvoorbeeld een premie aan de werknemers toekennen op basis van de resultaten of de winst.

Helaas blijft van die bonus na belastingen niet zoveel meer over. Er bestaan oplossingen om te zorgen dat de premie een "echte" bonus blijft en minder zwaar wordt belast.

## Bonus Plan

Het voordeligste product voor bedrijf en personeel wat betreft de bestemming van de bonussen en de eindejaarspremies.

Aan dit Bonus Plan zijn talrijke fiscale voordelen verbonden: verlaging van de vennootschapsbelasting, lagere werkgeversbijdragen, minder taksen bij uitkering,...

## Een product van de toekomst

Bij toekenning van de bonus wordt een bedrag gestort als bijdrage in de groepsverzekering. Een bonusplan is dus een pensioenspaarformule waarbij het premiebedrag bepaald wordt in functie van een cash bonus.

Gezien het collectieve karakter van de groepsverzekering, moet de premieberekening algemeen en identiek zijn voor alle werknemers van dezelfde categorie. Dit betekent niet dat het premiebedrag gelijk zal zijn voor alle werknemers van één categorie. Men kan immers een onderscheid maken louter op basis van objectieve (en meetbare) criteria.

Zo nodig zal een wijziging in het arbeidsreglement moeten worden aangebracht, in samenspraak met de beslissingsbevoegde organen.

## Belastingen en taksen

Op de premies gestort in een bonusplan is enkel een werkgeversbijdrage van 8,86% verschuldigd, te vermeerderen met de verzekeringstaks van 4,4%.

Bij de uitkering van het kapitaal op de wettelijke pensioenleeftijd wordt een belasting van 10% geheven indien de werknemer tot die leeftijd actief blijft (op de spaarreserve buiten winstdeelnemingen). Tenslotte dient rekening te worden gehouden met de 80%-regel, die een aantal individuele grenzen bepaalt.

## Voordelen

- Lagere kosten voor de werkgever (bepaalde taksen);
- Sterkere motivatie van werknemers voor de ondernemingsresultaten;
- Zeker en gegarandeerd rendement voor de werknemer met voor hem uiteindelijk een hogere netto-opbrengst.

### Vergelijking van een jaarlijkse premie gestort als loon of in het kader van een Bonus Plan (looptijd 10 jaar)

Bonus Cash - Loon		Bonus Plan - Groepsverzekering	
Kost voor de werkgever	1.340,00	Kost voor de werkgever	1.132,60
RSZ voor de werkgever (34%)	-340,00	RSZ voor de werkgever (8,86%)	-88,60
		Verzekeringstaks (4,4%)	-44,00
Bruto cashbonus	1.000,00	Nettopremie	1.000,00
		Op eindedatum	
RSZ voor de werknemer (13,07%)	-130,70	RIZIV (3,55%)	-35,50
Marginale belasting (50%) + gemeentebelasting (7%)	-465,08	Solidariteitsbijdrage (2%)	-20,00
		Eindbelasting* (10,70% van 944,50)	-101,06
Netto voor de werknemer	404,22	Netto voor de werknemer	843,44
		+winstdeling (niet belast)	
	30,17% van het budget		74,47% van het budget

\*Verlaagde belastingen 10% op kapitaal (65 jaar) + 7% gemeentebelasting. Normale einde termijnbelasting = 16,50% (op kapitaal). Mogelijkheid van verlaagde belasting van 10% op voorwaarde dat men actief blijft tot wettelijke pensioenleeftijd.