



Niet-recurrente  
resultaatsgebonden

**voordelen**



# Niet-recurrente Resultaatsgebonden voordelen

## Context

Het IPA 2007-2008 trok terecht de kaart van een innovatieve economie en werkgelegenheid. De laatste decennia merken we een continue evolutie in de samenstelling van ons economisch weefsel en de eigen dynamiek in de waardecreatie van sommige sectoren. We kunnen ons niet veroorloven te blijven steken in het verleden, maar moeten de uitdagingen van de toekomst omzetten in opportuniteiten.

Voor de Westerse landen, en zeker voor België, is het structureel concurrentievermogen gebaseerd op waardecreatie. Deze waardecreatie moet meer en meer worden vertaald in innovaties, creativiteit, kwaliteit,... om het hoofd te kunnen bieden aan de mondiale concurrentiestrijd. Dit succesverhaal steunt meer en meer op het ontwikkelen van het menselijk kapitaal en dus de betrokkenheid van de werknemers.

Het nieuwe stelsel van resultaatsgebonden voordelen speelt daar volledig op in. De grotere betrokkenheid van de werknemers leidt tot betere resultaten. Dit versterkt de performantie en concurrentiepositie van de bedrijven. Onrechtstreeks komt dit ook de totale werkgelegenheid ten goede.

Weliswaar bestaat reeds de Wet van 22 mei 2001 'betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en winst van de vennootschappen'. Maar die kent weinig succes, officieel wegens haar strakke keurslijf. Dit is misschien nog te begrijpen voor de KMO's, maar het grootste struikelblok is uiteraard het statuut van verworpen uitgave voor de ondernemingen. Het nieuwe systeem maakt het nu mogelijk de uitgekeerde voordelen als aftrekpost te boeken.

Het nieuwe systeem bestaat naast bestaande bonussystemen, maar past enkel binnen dit speciaal statuut als het voldoet aan strikte voorwaarden.

## Vereiste documenten

Om de rechtszekerheid te garanderen was zowel een CAO (CAO nr. 90) op niveau van de NAR vereist, als een wet (Wet van 21 december 2007 'betreffende de uitvoering van het IPA 2007 - 2008').

De wet zorgt voor het kader waarin het algemeen systeem van niet-recurrent resultaatsgebonden voordelen kan toegepast worden. Zo regelt de wet het sociaalrechtelijke en het fiscale behandeling van het systeem, alsook de procedure van de toetredingsakte. Op die manier kunnen zowel de RSZ als de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de nodige beoordeling en controle waarborgen.

De CAO afgesloten in de NAR vormt dan de praktische handleiding om het systeem op ondernemingsniveau of sectorniveau in te voeren. Deze CAO bepaalt de procedures, voorwaarden en de nadere regels voor de invoering van dergelijk systeem. Ze geeft ook praktische aanbevelingen voor het uiteindelijke plan. Voor de

CAO behouden de sociale partners de autonomie over de toepassing en/of wijziging van het systeem.

**Na grondige evaluatie van het systeem in 2010 door de sociale partners zijn een aantal aanpassingen gemaakt aan de CAO 90, die nu CAO 90bis wordt. Ook de Wet van 21 december 2007 heeft hierdoor een aantal aanpassingen ondergaan. Dit gebeurde via de publicatie van de Wet van 29 december 2010 houdende diverse bepalingen. Deze aanpassingen zijn geïntegreerd in de brochure. De nieuwe maatregelen zijn in werking sedert 1 april 2011.**

## Voor welke werknemers?

Het stelsel geldt voor werknemers en hun werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de Wet van 5 december 1968 betreffende de CAO's en de paritaire comités, d.w.z. de ondernemingen uit de particuliere sector en sommige openbare instellingen.

Dus niet enkel voor werknemers die op grond van een arbeidscontract zijn tewerkgesteld, maar ook alle andere personen die arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; zoals personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of een beroepsopleidingovereenkomst.

Bedrijfsleiders die onder het sociaal statuut van zelfstandigen vallen, zijn uitgesloten van het nieuwe stelsel.

## Niet-recurrent resultaatsgebonden voordelen

De naam spreekt voor zich.

Zowel in de CAO nr. 90 als in de Wet van 21 december 2007 worden deze voordelen gedefinieerd als **"de voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.**

DUS

### *Collectief*

betekent dat het moet gaan om voordelen voor een hele onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, gekoppeld aan collectieve resultaten die afhangen van het bereiken van collectieve doelstellingen. Bijgevolg kunnen de voordelen niet afhangen van individuele doelstellingen en prestaties van de betrokken werknemers. Dit mag maw geen voorbode worden voor goedkoop variabel loon!

Hier komt heel duidelijk het verschil met loon of prestatiegebonden loon/voordelen tot uiting. Het is als het ware een 'bedrijfsresultaatsbonus', waar elke schakel in bijdraagt en elke schakel ook beloond wordt voor de inspanning.

### ***Objectieve criteria***

Het voordeel kan toegekend worden aan gans de onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep werknemers. Deze afbakening moet objectief zijn en mag in geen geval discriminerend zijn (antidiscriminatiewet). Dit kan bijvoorbeeld enkel gelden voor werknemers binnen een bepaalde afdeling binnen de onderneming of de werknemers met een bepaalde functie.

Voor KMO's met bvb. 1 werknemer in de betrokken afdeling ('eenmansgroepen') kan dit betekenen dat het voordeel binnen de wet valt, zolang de voordelen niet gebonden zijn aan individuele doelstellingen.

Duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen

Het moet zowel voor de werkgever als de betrokken werknemer mogelijk zijn het al dan niet behalen van de doelstelling te controleren. Deze doelstellingen moeten niet noodzakelijk van financiële aard zijn. Ze mogen echter geen betrekking hebben op de aandelenkoers van de onderneming in kwestie. Ze kunnen bvb. wel slaan op het verminderen van het aantal arbeidsongevallen of het aantal afwezigheidsdagen, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. (zie verder)

Geen doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is

Deze uitsluiting heeft tot doel te vermijden dat loon wordt vermomd onder de vorm van resultaatsgebonden voordelen. Als de doelstelling al op voorhand zeker gehaald wordt, dan kan dit systeem misbruikt worden om goedkoop loon uit te betalen. Op termijn is dit nefast voor onze sociale zekerheid en voor het voortbestaan van het systeem zelf.

## **Sociaalrechtelijke behandeling**

Het voordeel wordt niet beschouwd als loon voor een maximumbedrag van 2200 euro netto geïndexeerd per jaar en per werknemer. Met andere woorden; de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen mogen niet ter vervanging of ter omzetting komen van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling erbij, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig.

De werkgever is enkel een bevrijdende heffing van 33% verschuldigd, die aan de bron wordt afgehouden. Voor de werkgever is zowel het betaalde voordeel als de bijzondere heffing aftrekbaar.

# Fiscaalrechterlijke behandeling - Grensbedragen

Voor de werknemer worden de resultaatsgebonden voordelen ten belope van een jaarbedrag dat niet meer mag bedragen dan 2200 euro netto geïndexeerd vrijgesteld van inkomstenbelasting, op voorwaarde dat de bijzondere patronale sociale zekerheidsbijdrage betaald werd. Indien het jaarbedrag hoger is dan die 2200 euro, wordt de meersom onderworpen aan het gewone fiscale en parafiscale stelsel. Maw, een werknemer met meer dan 2200 euro voordeel, zal op de meersom getaxeed worden.

## **Opgelet!**

Het is zeker niet de bedoeling dat dit systeem op termijn leidt tot goedkoop variabel loon. Loon is een afgebakende vergoeding die zeker is en onafhankelijk van het bedrijfsresultaat. Het wordt bovendien periodiek betaald. Bij deze voordelen is er sprake van onzekerheid over het al dan niet halen van het resultaat en de facto het al dan niet betalen van het voordeel. Onder bepaalde voorwaarden mogen zij wel in de plaats komen van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen.

De grensbedragen volgen de indexeringsregels gebaseerd op de gezondheidsindex. Dit betekent dat het grensbedrag van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen negatief kan geïndexeerd worden. Dit is ook gebeurd in 2010. Het beheerscomité van de RSZ heeft er evenwel in toegestemd om voor 2010 de hogere grens van 2009 (2.314 EUR) te aanvaarden wanneer de doelstellingen hoofdzakelijk verwezenlijkt werden op basis van prestaties in 2009. De belastingadministratie heeft beslist deze tolerantie van de RSZ te volgen. Deze afwijking geldt echter niet voor overeenkomsten die in 2010 werden afgesloten. Hier wordt de negatieve indexering wel toegepast en geldt de grens van 2.299 EUR.

## Jaarlijkse grensbedragen:

Inkomsten 2011	€ 2.358	Aanslagjaar 2012
Inkomsten 2010	€ 2.299	Aanslagjaar 2011
Inkomsten 2009	€ 2.314	Aanslagjaar 2010
Inkomsten 2008	€ 2.200	Aanslagjaar 2009

## Procedure

Het initiatief om niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren gaat uit van de werkgever. Er kan ook een initiatief genomen worden in een paritair comité of paritair subcomité. Dit geldt dan als kaderinitiatief maar is geen verplichtende voorwaarde. De beslissing wordt altijd op ondernemingsniveau genomen.

Op het niveau van de onderneming kunnen deze voordelen worden ingevoerd via een CAO of voor werknemers voor wie er geen syndicale afvaardiging bestaat, naar keuze van de werkgever, via een CAO of een toetredingsakte.

Beide opties gebeuren nu via het invullen van een verplicht modelformulier. Deze

formulieren vind je in de bijlage van CAO 90 bis. Ze kunnen via volgende link gevonden worden; <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-090.pdf>

Wanneer de werkgever opteert voor een toetredingsakte is de procedure de volgende:

## **FASE 1 : De opmaakprocedure**

### **Dag 1: ONTVANGST**

Elke betrokken werknemer ontvangt van de werkgever een ontwerp van toekenningsplan dat integraal deel uitmaakt van het ontwerp van toetredingsakte.

De betrokken werknemers kunnen gedurende 15 dagen hun opmerkingen laten optekenen in een register ter beschikking gesteld door de werkgever. Of ze kunnen hun opmerkingen per brief meedelen aan de ambtenaar van Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

**Dag 15:** De werkgever stuurt het register ter inzage naar de genoemde ambtenaar. De onmiddellijke bevestiging voor ontvangst (ontvangstbewijs) door de ambtenaar is niet meer nodig. De werkgever moet enkel een verklaring op eer doen over de mogelijke opmerkingen en of de uiteenlopende standpunten verzoend werden.

## **Fase 2: De goedkeuringsprocedure**

### **Dag 15: NEERLEGGING door de werkgever en AANPLAKKING van toetredingsakte en toekenningsplan**

- Ø Neerlegging enkel ontvankelijk als opmaakprocedure werd gevolgd
- Ø Bericht aan ALLE werknemers via aanplakking van een bericht dat de toetredingsakte werd neergelegd en dat deze aan het PC werd overgemaakt.

## **Vormcontrole door PC = verplichte vermeldingen van de toetredingsakte:**

### **(de verplichte vermeldingen zijn ook voor CAO)**

Het bevoegde paritaire comité kan beslissen om zich niet uit te spreken over het dossier. Deze dossiers worden dan meteen overgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

De ambtenaar voert vorm\_ en marginale controles uit. De ambtenaar krijgt 1 maand om zijn beslissing en motivering over te maken, die al dan niet het plan goedkeurt. Bij gebrek aan beslissing wordt het plan goedgekeurd.

- de onderneming, de groep ondernemingen of de welomschreven groep werknemers – identificatienummer van de onderneming (KBO-nummer) + naam en adres van de onderneming
- de identiteit van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt en zijn handtekening

- de objectief meetbare/verifieerbare collectieve doelstellingen
- de nummer(s) van de bevoegde paritaire comité(s) voor de betrokken werknemers
- de geldigheidsduur
- de datum van inwerkingtreding en de referteperiode: minimum 3 maand, ten vroegste te beginnen op 1/1/2008.  
Retroactiviteit kan maximaal tot 1/3 vanaf de neerlegging bij de griffie (dag 15)
  - vb. plan geldt voor 6 maand en werd op 1/03/2008 neergelegd  
De retroactiviteit kan hier maximaal 2 maand bedragen en dus kunnen de resultaten ten vroegste vanaf 1/01/2008 tellen.
- Een methode van follow-up en controle:
  - Evaluatiemethode
  - Interne verificatie
  - Externe verificatie (erkende controle, certificering)
- **Eigen werkbare** procedure in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten
- De voordelen die worden toegekend:
  - Weging bij verschillende doelstellingen
  - Berekening van het voordeel bij partieel behalen van resultaat
  - Concreet: bedrag per werknemer of enveloppe + verdeelsleutels
- De berekeningswijze van de voordelen mbt het aandeel van elke werknemer:
- Het aantal betrokken werknemers
- De verklaring of er al dan niet een preventieplan bestaat in de onderneming
- De verklaring op erewoord dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register en de verklaring van verzoening

#### **Werknemer gedurende gans de referteperiode in onderneming**

- Ten minste pro rata temporis, bij CAO bepaalt het plan de berekeningswijze
- Moederschapsrust wordt gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties
- Jaarlijkse vakantie en feestdagen worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties

#### **Werknemer NIET gedurende gans de referteperiode in onderneming**

- Ten minste pro rata temporis met mogelijkheid tot maximale anciënniteitsvoorwaarde van helft van referteperiode
  - Werkgever kan voordeel niet toekennen als de werknemer zelf ontslag heeft genomen of bij ontslag om dringende reden
- Het ogenblik en de wijze van betaling
  - De geldigheidsduur van het plan

## Marginale controle door PC = antidiscriminatie wetgeving toetsen aan

- Betrokken werknemers
- Modulering van de voordelen
- Berekeningselementen

Het PC voert deze controles uit binnen de 2 maand na de overdracht. ( **Dag 15 + 2 maand**)

Tijdens deze periode kan elke partij (bijkomende) opmerkingen formuleren bij de griffie.

De beslissing is enkel geldig wanneer ten minste 75% hun stem heeft uitgebracht bij alle partijen.

- Ø **PC positieve beslissing:** toetredingsakte en toekenningsplan zijn goedgekeurd
- Ø **PC negatieve beslissing:** toetredingsakte en toekenningsplan niet goedgekeurd
  - Beslissing en motivering meegedeeld aan de griffie, die werkgever en ambtenaar onmiddellijk inlicht
- Ø **PC geen beslissing bij Dag 15 + 2 maand:** ambtenaar voert vorm\_ en marginale controles uit. De ambtenaar krijgt 1 maand om zijn beslissing en motivering over te maken, die al dan niet het plan goedkeurt. Bij gebrek aan beslissing wordt het plan goedgekeurd.

### Opmerking:

*Gedurende deze 2 maanden is het dus mogelijk bijkomende opmerkingen te formuleren die verder reiken dan de betrokken werknemers! Informatie en overleg is hier van cruciaal belang om verloning in verschillende snelheden te vermijden of het de invoering van variabel loon tegen te houden.*

## **Het plan: tips en weerkerende doelstellingen op ondernemingsniveau**

Voor de rechtszekerheid en duidelijkheid kunnen op ondernemingsniveau bijkomende zekerheden ingebouwd worden.

- Ø Hoe de werknemers periodiek worden ingelicht over de resultaten
- Ø Procedure voor het wijzigen van de **niveaus** voor elke doelstelling bij **CAO**
  - o Stel: de doelstelling is bvb. De omzet.  
In referteperiode T wordt deze op 100 gezet. In een volgende referteperiode T+1 kan dezelfde doelstelling behouden worden, maar het niveau gewijzigd naar bvb. 110. Hiervoor is geen nieuwe procedure vereist, zolang de mogelijkheid vastgelegd werd in de CAO en de werkgever de ondertekenende partijen op de hoogte brengt van de

wijziging. Ook de griffie wordt hiervan op de hoogte gebracht.  
Denk bvb. Aan de ROCE systemen binnen de metaal.

- Ø Procedure voor het wijzigen van de **niveaus** bij **toetredingsakte**
  - o Hier moet de ganse procedure (opstelling en controle) opnieuw doorlopen worden. Uitgezonderd als er een afwijkende procedure werd voorzien in het toekenningsplan. En de werkgever de wijziging laat weten aan de betrokken werknemers en de voorzitter van het PC, die ze meedeelt aan de respectieve organisaties. Ook de griffie wordt hiervan op de hoogte gebracht.
- Ø Waken over de invloed van werknemers op de doelstellingen

### **Uitgesloten doelstellingen:**

- Ø Aandelenkoers
- Ø Verminderen van aantal arbeidsongevallen en hiermee gepaarde afwezigheidsdagen. Uitgezonderd als de werkgever voldoet aan de bepalingen van KB van 27/03/1998 mbt welzijn op het werk.
- Ø Absenteïsme. Uitgezonderd als de werkgever voldoet KB van 27/03/1998. Dit betekent dat er een risicoanalyse is gebeurd op de werkvloer en passende maatregel in voege zijn.

### **Praktische voorbeelden van mogelijke doelstellingen:**

- § Tijdigheid
- § Omzet
- § Normen (ISO,...)
- § Vorming
- § Foutenmarge
- § Afval\_ en energieverbruik
- § Klantentevredenheid
- § Productiviteit
- § Toegevoegde waarde
- § Hygiëne
- § Werkorganisatie (rollensysteem, betere opvang bij zieken, pauzes, inzetbaarheid,...)
- § Voorraadbeheer
- § Innovaties
- § ...

Aangezien het de bedoeling is de concurrentiepositie en werkgelegenheid te bevorderen is het vanzelfsprekend dat de doelstellingen vastgelegd worden ifv de invloed van de werknemers. Waak er dus over dat er geen puur boekhoudkundige doelstellingen nagestreefd worden zoals bvb.

- § Beslissingen Raad van Bestuur (toewijzen van model, investeringsbeslissing,...)
- § Financiële resultaten

- § Uitzonderlijke resultaten
- § Bruto resultaten die gemanipuleerd kunnen worden, door bvb. Afschrijvingen, waardeverminderingen, voorzieningen, subsidies,...
- § Kapitaalstromen tussen groepen
- § ...

## **Omzetting van bestaande stelsels van resultaatsgebonden voordelen**

Dit is enkel mogelijk als de bestaande stelsels voldoen aan de opgesomde voorwaarden. Dit moet bekrachtigd worden in een CAO of toetredingsakte.

### **Gemiddeld minimum maandinkomen en loonnorm**

Aangezien deze voordelen geen loon zijn, komen deze voordelen niet in aanmerking voor het bepalen van het gemiddeld minimum maandinkomen. Dit geldt voor alle werknemers (zowel onder als boven de 21 jaar).

Deze voordelen worden echter wel geboekt onder de rekening personeelskost, en dus mee geëvalueerd voor onze loonkostenevolutie. Maar worden in geen geval in rekening gebracht bij het vastleggen van de loonnorm.