



6 Vragen over  
**remuneratie**

# Remuneratie

## aan de hand van 6 concrete business cases

Aan de hand van 6 concrete vragen geven wij u graag inzicht in de verschillende remuneratie mogelijkheden. Onze hoofdpersoon 'Lieve' is HR Director en mental coach bij een Belgisch bedrijf en plaatst een aantal praktische kanttekeningen bij de verschillende wijze van verlonen. Hoe gaat zij hiermee om en op basis waarvan neemt zij beslissingen voor haar medewerkers en voor zichzelf?

# 1. Een aanvullend pensioen voor Lieve: met of zonder persoonlijke bijdrage?

Wanneer Lieve's werkgever beslist om een aanvullend pensioen toe te kennen aan het personeel, zullen er enkele belangrijke beslissingen genomen moeten worden, o.m. of er al dan niet een persoonlijke bijdrage gevraagd zal worden van de werknemers.

De persoonlijke bijdrage wordt afgehouden van het nettoloon en geeft recht op een belastingvermindering van 30% van de betaalde bijdrage. Deze vermindering wordt reeds toegepast op de bedrijfsvoorheffing. Lieve geniet dus onmiddellijk een belastingvoordeel. Tevens wordt een pensioenkapitaal opgebouwd met persoonlijke bijdragen belast tegen 10%.

Is een persoonlijke bijdrage nu voordeliger dan een hogere werkgeversbijdrage gecombineerd met de corresponderende verlaging van het (bruto) loon? It's

complicated. Het antwoord is o.m. afhankelijk van de hoogte van de loonsverlaging en de netto impact daarop alsook de uiteindelijke belasting verschuldigd op het opgebouwde pensioenkapitaal via werkgeversbijdragen.

Het gebruik van een persoonlijke bijdrage bepaalt ook het niveau van medezeggenschap: een pensioenplan dat geldt voor alle werknemers van de vennootschap en voorziet in een persoonlijke bijdrage kan enkel ingevoerd (en gewijzigd) worden door een CAO of door een wijziging van het arbeidsreglement wanneer er geen overlegorganen zijn binnen de onderneming.

## **Marga Caproni - Counsel**

T. +32 2 743 43 51

E. [marga.caproni@loyensloeff.com](mailto:marga.caproni@loyensloeff.com)



# 2. Lieve pleit voor harmonisatie: over harmonisatie van arbeidsvoorwaarden

In de voorbereiding van de fusie tussen Cynalco Medics en Vandam Pharma blijkt dat de werknemers van Vandam Pharma recht hebben op maar liefst 10 extralegale vakantiedagen en dat zij daarenboven geen eigen bijdrage hoeven te betalen voor hun aanvullend pensioen.

Voor zover de extralegale vakantiedagen individueel werden toegekend aan de werknemers van Vandam Pharma is er in principe geen wettelijke verplichting om die dagen ook aan de werknemers van Cynalco toe te kennen.

Bij een ongewijzigde voortzetting door Vandam van het bestaande pensioenstelsel bij Cynalco, bestaat echter een groot risico op een schending van het discriminatieverbod voorzien in de pensioenwetgeving.

Lieve is als echte team player bezorgd over haar misnoegde collega's bij Cynalco. Om gedemotiveerde werknemers te vermijden en om alle juridische discussies te voorkomen, lanceert Lieve het idee van een harmonisatie-cao. Zo kunnen alle werknemers overschakelen op één set spelregels. Om ook de werknemers van Vandam Pharma on board te krijgen, stelt ze voor om eventuele 'verworven voordelen' eenmalig af te kopen met een forfaitaire vergoeding.

## **Eline De Ryck - Associate**

T. +32 2 743 43 76

E. [eline.de.ryck@loyensloeff.com](mailto:eline.de.ryck@loyensloeff.com)



### 3. Lieve scoort: een goed bonusplan motiveert en beschermt

Lieve trok een jaar geleden op eigen houtje de social media-kaart en dat werpt zijn vruchten af: 20% meer sessies in één jaar tijd.

De CEO, Patrick, wil Lieve voor haar social media-plan belonen, maar wenst ook dat Lieve haar creativiteit blijft aanspreken en geen andere oorden opzoekt. En het mag ook geweten zijn, zowel binnen als buiten het bedrijf, dat enthousiasme en inzet gepast wordt beloond.

Voor alle medewerkers geldt nu al een (bescheiden) collectief bonusplan met onbelaste niet-recurrente voordelen, maar Lieve's individuele bonus valt daarbuiten.

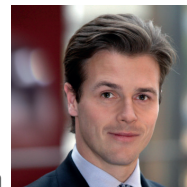
Patrick komt uiteindelijk uit op de toekenning van een combinatie van genoteerde warrants en opties op de aandelen van zijn BVBA.

Met de genoteerde warrants kan Lieve op korte termijn een cash bonus krijgen, waarop weliswaar personenbelasting, maar geen sociale zekerheidsbijdrage verschuldigd is, en met de aandelenopties krijgt Lieve het signaal om mee te zoeken naar meerwaarde, want ze kan over een drietal jaar aandelen kopen aan de huidige waarde. Op deze aandelenopties is er slechts een fiscale last van +/- 4,5% van de huidige waarde van de aangeboden aandelen en geen sociale zekerheid.

#### Maxime Vermeesch - Associate

T. +32 2 773 23 76

E. maxime.vermeesch@loyensloeff.com



### 4. Trein, tram, bus, fiets of voet: mobiliteit vanuit vennootschapsbelasting en compensation & benefits

Recent heeft Lieve beslist om haar woon-werkverkeertraject af te leggen gebruik makend van het openbaar vervoer. Helaas is er geen bushalte dichtbij het werk en moet zij nog een eindje fietsen of gaat ze te voet.

Hoe ziet haar terugbetaling in de verplaatsingskosten voor haar woon-werkverkeer er nu uit? Het volledige bedrag van de werkgeverstussenkomst in de kosten van het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer (trein, tram, bus en metro) wordt van belasting vrijgesteld (op voorwaarde dat Lieve haar werkelijke beroepskosten niet bewijst). Deze vrijstelling vereist geen (regelmatig) abonnement. Ook de terugbetaling van losse vervoersbewijzen, tickets en rittenkaarten komt voor de vrijstelling in aanmerking.

Voor de afgelegde afstand per fiets en zelfs per elektrische fiets kan Lieve een maximale kilometervergoeding krijgen

van € 0,23/km. Deze fietsvergoeding is volledig vrijgesteld van belasting. Zelfs wanneer Lieve gebruik maakt van haar bedrijfsfiets.

Eventueel kan de werkgever ook nog een stapvergoeding aan Lieve toekennen. Wanneer Lieve haar werkelijke beroepskosten niet bewijst dan zal ook de stapvergoeding vrijgesteld zijn tot 390 euro.

Deze vergoedingen kunnen gecumuleerd worden voor zover het om verschillende delen van het woon-werktraject gaat.

#### Evelien Depré - Associate

T. +32 2 773 23 34

E. evelien.depre@loyensloeff.com



## 5. Lieve gaat naar Nederland: eenvoudig implementeren van salary split

Lieve moet regelmatig voor haar bedrijf naar Nederland. Waar moet ze op letten? Is Lieve minder dan 183 dagen in een periode van 12 maanden fysiek actief in Nederland, dan blijft België (als woonstaat) heffingsbevoegd over het totale inkomen. Dat loopt anders van zodra die 183 dagen grens is overschreden. In dat geval is Lieve in Nederland belastbaar op het deel van het inkomen dat betrekking heeft op de in Nederland gepresteerde dagen en blijft zij in België (effectief) belastbaar op het andere deel van het inkomen.

Nederland is eveneens heffingsbevoegd indien er aldaar een werkgever is die het loon met betrekking tot de in Nederland gepresteerde dagen economisch ten laste neemt. Die werkgever kan formeel (d.i. aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst) of materieel (d.i. in de feiten) zijn.

Tot slot blijft Nederland heffingsbevoegd indien Lieve in Nederland actief is voor een aldaar gevestigde vaste inrichting van haar Belgische werkgever. In deze laatste twee situaties is Lieve onmiddellijk in Nederland belastbaar. Rode draad in het verhaal blijft evenwel voor alle drie de situaties dat Lieve ook fysiek aanwezig moet zijn in Nederland. De Belgische fiscus kijkt hier namelijk strikt op toe. Maar het kan nog eenvoudiger. Nederland blijft deels heffingsbevoegd indien er enkel een Nederlandse werkgever is. In dat geval blijft België (als woonstaat) immers enkel heffingsbevoegd over het inkomen met betrekking tot de niet-Nederlanddagen.

### **Gunther Valkenburg - Counsel**

T. +32 2 743 43 39

E. [gunther.valkenborg@loyensloeff.com](mailto:gunther.valkenborg@loyensloeff.com)



## 6. Alternatief einde voor Lieve

Lieve nadert de pensioenleeftijd en voelt dat ze het binnenkort wat rustiger aan wil doen. Ze is net grootmoeder geworden en wil er graag zijn voor haar uitbreidend gezinnetje.

Wat zijn haar mogelijkheden in dit opzicht?

Zij kan eventueel in het kader van tijdskrediet eindeloopbaan haar prestaties met 1/5 of 1/2 verminderen tot op het moment dat ze met pensioen gaat indien ze aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Een ander alternatief zou kunnen bestaan in een conventionele regeling met haar werkgever. Indien beide partijen akkoord gaan, zouden zij kunnen stappen in een deeltijdse arbeidsregeling met eventuele schorsing van prestaties. De modaliteiten van deze regeling

(schorsingspremie, arbeidstijd) zijn vrij te regelen en aan geen vormvoorwaarden onderworpen.

Zo kan Lieve op een aangename manier afscheid nemen van haar carrière en tijd maken voor andere belangrijke zaken.

### **Danaïs Fol - Associate**

T. +32 2 700 10 30

E. [danaïs.fol@loyensloeff.com](mailto:danaïs.fol@loyensloeff.com)



# Employment & Benefits Team: delen van kennis en know-how

Als advocatenkantoor hecht Loyens & Loeff veel belang aan een proactieve dienstverlening die rekening houdt met de aard van de bedrijfsactiviteiten van haar cliënten. Daarom brengt het Loyens & Loeff Employment & Benefits Team onze cliënten regelmatig op de hoogte van mogelijke wetswijzigingen of nieuwe rechtspraak die voor hen van belang zouden kunnen zijn.

De voornaamste pijlers van deze proactieve informatievoorziening zijn de volgende:

## **Nieuwsbrieven**

Het Loyens & Loeff Employment & Benefits Team verstuurt op regelmatige basis nieuwsbrieven, welke een overzicht geven van recente juridische en fiscale ontwikkelingen en wijzigingen in het recht in België en de EU.

## **Loyens & Loeff Series**

Naast de nieuwsbrieven, die focussen op specifieke, recente ontwikkelingen, publiceert het Loyens & Loeff Employment & Benefits Team ook boekjes ('Loyens & Loeff Series') met betrekking tot meer algemene onderwerpen die van nut kunnen zijn voor onze cliënten (vb. fiscale en vennootchapsrechtelijke aspecten van holdings in de Benelux). Een voorbeeld van zo'n boek is "Legal Aspects of Doing Business in Belgium". In het najaar 2017 verschijnt 'Termination Law in the Benelux'.

## **Cliëntenseminars**

Op regelmatige basis organiseert Loyens & Loeff seminars voor een selectie van haar cliënten waarop (recente) onderwerpen worden toegelicht die van belang zijn voor die cliënten. De cliëntenseminars laten ons toe om deze onderwerpen rechtstreeks te bespreken met onze cliënten, en om het praktische belang ervan voor hun dagdagelijkse

activiteiten te begrijpen. Behalve eigen deskundigen leveren ook academici, of specialisten uit de bedrijfswereld en de publieke sector geregeld een bijdrage.

## **(In-house) Trainingssessies**

Loyens & Loeff heeft aanzienlijke ervaring opgebouwd inzake individuele trainings sessies voor cliënten betreffende specifieke onderwerpen. Dit geeft ons de gelegenheid om rechtstreeks met een bepaalde cliënt en/of team van gedachten te wisselen over onderwerpen die voor de organisatie van belang zijn. Onze ervaring leert dat dergelijke in-house trainings sessies dankzij hun cliëntgerichte karakter een zeer efficiënte vorm van kennisdeling zijn. Het spreekt voor zich dat de behandelde onderwerpen op voorhand worden vastgelegd.

## **Externe seminars**

Onze advocaten zijn tevens regelmatig te gast op externe conferenties en seminars, om te spreken over de meest uiteenlopende onderwerpen. Net als onze cliëntenseminars, bieden deze externe seminars een uitstekende gelegenheid om met de bedrijfswereld van gedachten te wisselen over de laatste juridische ontwikkelingen.

## **Secondments**

Voor onze advocaten zijn secondments een zeer geschikte gelegenheid om een nuttig inzicht te verwerven in de activiteiten van een cliënt, terwijl ze een beroep kunnen blijven doen op ondersteuning van ons kantoor. Dit laat ons toe om onze relatie met onze cliënten te versterken en hen gericht advies te verlenen. Wij hebben constant advocaten aanwezig bij onze cliënten voor langere of kortere periode.

# Loyens & Loeff

## Employment & Benefits Team

De arbeidsmarkt kenmerkt zich door tal van uitdagingen, en u heeft deskundige begeleiding nodig om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Door te werken met Loyens & Loeff heeft u een toegewijd team ter beschikking van juridische bedrijfsadviseurs gespecialiseerd in arbeidsrecht, compensation & benefits, pensioenen en aanverwante onderwerpen, alsook fiscaalrechtelijke aspecten. Onze praktijkgroep arbeidsrecht biedt toonaangevende vakkennis aan door het volledige spectrum aan juridische en fiscale diensten te bestrijken, waaronder ook procesvoering en andere vormen van geschillenbeslechting. Wij zorgen ervoor dat uw mensen uw grootste troef blijven.

Indien u graag meer informatie wenst, kunt u altijd contact opnemen met Kris De Schutter via +32 2 700 10 13 of [kris.de.schutter@loyensloeff.com](mailto:kris.de.schutter@loyensloeff.com).

## Contact



### Kris De Schutter - Partner

T. +32 2 700 10 13  
M. +32 498 91 19 26  
E. [kris.de.schutter@loyensloeff.com](mailto:kris.de.schutter@loyensloeff.com)  
**in** [linkedin.com/in/deschutter](https://www.linkedin.com/in/deschutter)

### Loyens & Loeff

Rue Neerveldstraat 101-103

1200 Brussel

België

T +32 2 743 43 43

E [information@loyensloeff.com](mailto:information@loyensloeff.com)

## Connect with us!

Wilt u op de hoogte blijven van employment gerelateerd nieuws, know-how en seminars? Schrijf u dan in voor onze nieuwsbrieven op [loyensloeff.com](http://loyensloeff.com) of stuur een e-mail naar

[employment.belgium@loyensloeff.com](mailto:employment.belgium@loyensloeff.com).

U kan ons ook vinden op LinkedIn.

Volg onze **Compensation & Benefits showcase page** op LinkedIn!

Als toonaangevend kantoor is Loyens & Loeff de logische keuze als juridisch en fiscale partner wanneer u in of via Nederland, België, Luxemburg of Zwitserland zaken doet. Met onze vestigingen in de Benelux en Zwitserland en kantoren in de belangrijke financiële centra kunt u wereldwijd rekenen op een persoonlijk advies van een van onze 900 adviseurs. Dankzij onze full-service praktijk, specifieke sectorbenadering en diepgaande kennis van de markt, begrijpen onze adviseurs precies waaraan u behoefte heeft.

Amsterdam, Arnhem, Brussel, Hong Kong, Londen, Luxemburg, New York, Parijs, Rotterdam, Singapore, Tokyo, Zurich