



Winstpremie: winstdeelname voor werknemers zonder dat zij aandeelhouder zijn

nieuws
legal, profit, Nieuws: tax,

02 maart 2018

Het is geen sinecure om in België werknemers op een financieel vriendelijke manier te belonen. Zowel werknemers als werkgevers ervaren maar al te goed de fiscale en parafiscale druk. Het systeem van de “niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen”, de zogenaamde loonbonus, laat toe om werknemers te belonen onder een voordelig sociaal- en fiscaalrechtelijk regime. Sinds 1 januari 2018 is er een nieuw interessant beloningsinstrument: de winstpremie. Een introductie.

Wat is deze winstpremie?

De wet van 25 december 2017 heeft de winstpremie ingevoerd. Dit is een premie in speciën die toegekend wordt aan werknemers. Werknemers hoeven hiervoor geen aandelen te bezitten in de vennootschap. Als werkgever bent u wel verplicht deze winstpremie toe te kennen aan alle werknemers. Het is dus niet mogelijk om sommige wel en andere niet te betrekken. De wet voorziet in twee soorten winstdeelnames: de gecategoriseerde en de identieke.

Gecategoriseerde winstpremie

De gecategoriseerde winstpremie is verschillend naargelang de categorie van de werknemer. Deze winstpremie laat toe om de ene categorie werknemers meer toe te kennen dan de andere. Zoals reeds gezegd, zal u als werkgever wel elke categorie iets moeten toekennen. Het nadeel aan deze premie is dat dit enkel ingevoerd kan worden door een ondernemings-cao of toetredingsakte. Dit kan er mogelijk voor zorgen dat het in praktijk minder gebruikt zal worden dan de identieke winstpremie.

Identieke winstpremie

De identieke winstpremie is een premie die bestaat uit een vast bedrag of een vast percentage op het loon. De beslissing om deze premie uit te keren kan genomen worden door een algemene vergadering met meerderheid van stemmen. De werkgever is verplicht om de werknemers schriftelijk op de hoogte te brengen van de toekenning en de modaliteiten.

In de notulen van de algemene vergadering moeten bepaalde vermeldingen zijn opgenomen. Vooreerst moet het bedrag of het percentage duidelijk worden vastgelegd. Indien er gekozen wordt voor een vast percentage, moet worden vastgelegd wat als loon wordt beschouwd waarop het percentage zal worden toegepast. Het is mogelijk om in een anciënniteitsvoorwaarde (maximum 1 jaar) te voorzien. De berekeningswijze, indien een werknemer de onderneming in dat jaar verlaat, moet duidelijk vermeld zijn.

Geen recht van de werknemer

Het toekennen van een winstpremie is een mogelijkheid voor de werkgever. Het is geenszins een recht van de werknemer. De toekenning van de premie het ene jaar betekent niet dat dit ook het volgende jaar moet worden toegekend. Het staat de werkgever elk jaar vrij om hiervoor te kiezen.

Maximale bedrag

De wet heeft wel een maximum bepaald. Zij stelt dat het totale bedrag van de winstpremie niet meer mag bedragen dan 30% van het brutoloon bij afsluiting van datzelfde boekjaar.

Daarnaast is het niet de bedoeling dat de winstpremie een deel van het loon vervangt. De premie is een bonus die bovenop het loon wordt toegekend. Het is uitdrukkelijk verboden dat de winstpremie andere premies of voordelen in natura vervangt.

Sociaalrechtelijke en fiscale regime

De winstpremie kent een gunstig sociaalrechtelijk en fiscaal regime. Eerst en vooral moet de werkgever geen sociale bijdragen betalen op de premie. De werknemer bepaalt het gewone percentage van 13,07%. Voor de werkgever is dit natuurlijk uiterst aantrekkelijk.

Fiscaal is de winstpremie gunstig te noemen. In de personenbelasting zal de werknemer deze premie moeten vermelden. Deze zal belast worden aan een tarief van 7%. Wat de werkgever betreft is de toegekende premie een verworpen uitgaven en aldus fiscaal niet aftrekbaar. De winstpremie is m.a.w. aan de vennootschapsbelasting onderworpen.

Inwerkingtreding

De wet is op 1 januari 2018 in werking getreden. Er is wel voorzien dat winstpremies ten vroegste kunnen worden toegekend op grond van de winst van het boekjaar met afsluitdatum ten vroegste op 30 september 2017.

Conclusie

Deze nieuwe premie laat werkgevers toe om hun werknemers te belonen, zonder dat dit beiden een fortuin kost. De relatieve eenvoudigheid, in het bijzonder van de identieke winstpremie, is zeker welkom. De combinatie van deze elementen zorgt dat het de moeite waard is om de winstpremie als beloningsmiddel te overwegen.



Johan Lemmens *managing partner*
(cko)
j.lemmens@atern.io

Check atern.io/nieuws voor
meer finance, tax en legal
nieuws.

aternio