



Key medewerkers binden aan uw onderneming

De sleutel tot succes

ONDANKS DE CORONACRISIS WOEDT DE **WAR FOR TALENT** VERDER. DE SCHAARSTE OP DE ARBEIDSMARKT VAN GOEDE PROFIELLEN VERPLICHT U ALS WERKGEVER OM OP ZOEK TE GAAN NAAR TAILORMADE OPLOSSINGEN OM UW BELANGRIJKSTE MEDEWERKERS OP LANGE TERMIJN AAN UW BEDRIJF TE BINDEN.

Hoe zorgt u er als onderneming voor dat uw toptalent uw (groei)strategie mee helpt realiseren en op die manier ook een graantje kan meepikken van uw succes, zonder het slachtoffer ervan te worden?

Alvorens over te gaan tot het opzetten en implementeren van complexe (bonus) verloningsstructuren, raden wij u aan om even stil te staan bij volgende vragen.

WAT WIL IK BEREIKEN MET DE BONUSVERLONING?

Een variabel verloningsstelsel voor key-medewerkers steunt op volgende pijlers: enerzijds de (financiële) **binding** van uw medewerker aan uw onderneming en anderzijds de **effectieve betrokkenheid** bij het beleid. Hierbij is het belangrijk om ieders beweegredenen, doel en timing in kaart te brengen.

Immers, niet elke werkgever is klaar om de medewerker te betrekken bij het nemen van beleidsbeslissingen. Sommige medewerkers hechten hier misschien ook weinig waarde aan, maar hebben eerder oog voor een financiële win (al dan niet op korte termijn).

HOE BEPAAL IK WIE WANNEER WELKE INCENTIVE KRIJGT?

De toekenning van de variabele vergoeding wordt vaak afhankelijk gesteld van het behalen van bepaalde doelstellingen. Belangrijk hierbij is dat deze SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden) geformuleerd worden, in overeenstemming zijn met het bedrijfsbelang en aansluiten op het profiel van de betrokken medewerker.

De medewerker moet rechtstreeks invloed kunnen uitoefenen op de vooropgestelde KPI's. Bovendien is het belangrijk dat u als ondernemer vooraf stilstaat bij de elementen die deze mogelijk kunnen beïnvloeden buiten de wil van de betrokken medewerker om. Een goede en open communicatie is dus cruciaal. Zo niet, loopt u het risico dat het plan zijn doel voorbij schiet. Indien doelstellingen op langere termijn worden geformuleerd, voorzie dan in een tussentijdse bijsturing ervan.

WELKE MOGELIJKHEDEN SLUITEN OP VANDAAG HET BESTE AAN BIJ MIJN ORGANISATIE EN VERWACHTINGEN?

Het Belgische verloningslandschap kent op vandaag verschillende types incentiveplannen, elk met hun eigen toepassingsregels, fiscale en parafiscale behandeling. Er bestaat geen 'one-size-fits-all' regime. Elk plan moet afgestemd worden

op de specifieke noden en wensen van de onderneming en haar medewerker(s).

Voor de korte-termijn cashbonus zijn mogelijk meer gunstige alternatieven voorhanden. Voor een binding op (middel-)lange termijn denken wij vooral aan het virtueel aandeelhouderschap, partnershipstructuren, het toekennen van aandelenopties, RSU's of warrants. Deze zijn zowel in hoofde van de onderneming als van haar medewerkers niet alleen fiscaal maar ook op het vlak van sociale zekerheid interessant. Dergelijke plannen verplichten medewerkers tot een zeker engagement alvorens zij van een financiële return kunnen genieten.

HEB IK REEDS NAGEDACHT OVER EEN GOEDE EXITSTRATEGIE?

Tot slot is het bij het uitwerken van incentiveplannen belangrijk om reeds van bij de start na te denken over de verschillende uitredingsscenario's. Zo kan zowel de werkgever als de medewerker er baat bij hebben om de nodige afspraken vast te leggen voor het geval na de invoering van dergelijk plan een potentiële overnemer interesse mocht tonen in de onderneming.

Sta bij het uitwerken van uw incentiveringplan stil bij elk van bovenstaande vragen om zo succesvol uw key medewerkers op de juiste manier aan uw onderneming te binden.

Emilie Ickroth, eickroth@deloitte.com

Mobiliteit

New ways of moving

EMILIE ICKROTH
EICKROTH@DELOITTE.COM

Corona heeft een impact op veel vlakken, zo ook op de mobiliteitsproblematiek waar werkgevers op vandaag mee worstelen. Werknemers verkiezen momenteel immers private transportopties, zoals een wagen of fiets, terwijl openbaar vervoer aan populariteit verliest. Daarnaast heeft ook het wijzigende fiscale landschap een weerslag op de mobiliteitskeuzes die u als werkgever moet maken. Indien u vasthoudt aan uw huidig wagenbeleid, zal u op termijn geconfronteerd worden met een total cost of ownership (TCO) die de pan uit swingt. Tijd om een kritische blik te werpen op uw mobiliteitsstrategie!



Bedrijfswagens

Ondanks de wijzigende fiscaliteit, die de voorbije jaren resulteerde in een stijgende kostprijs, blijft de bedrijfswagen een populair onderdeel van het Belgische loonpakket. Al is het wagenpark op vandaag veelal niet meer te vergelijken met dit van 5 jaar geleden. Bedrijven kiezen, gedreven door de fiscaliteit en de aandacht voor een ecologisch imago, steeds meer voor de vergroening van hun wagenpark. Hoe hoger de CO₂-uitstoot, hoe beperkter de aftrekbaarheid van de wagenkosten. De WLPT-norm, die de uitstoot van wagens vastlegt, zal u als werkgever verplichten om vervuilende wagens te vervangen door groene, hybride of elektrische alternatieven indien u uw huidige TCO niet aanzienlijk wil zien stijgen. Gesterkt door een nieuwe regering die inzet op zero-emissie van bedrijfswagens vanaf 2026, zal deze trend zich de komende jaren versneld verder zetten.

Niet alleen langs werkgeverszijde is het belangrijk om voluit

te gaan voor wagens met een groener imago om zo de kosten van uw wagenpark onder controle te houden. De nieuwe WLPT-norm heeft ook een impact op de kost voor werknemers.

Mobiliteitsbudget

Mobiliteit is al lang niet meer het verhaal van enkel en alleen de bedrijfswagen. De invoering van het mobiliteitsbudget in 2019 heeft hier het pad voor geëffend. Waar wagens, zij het in groenere vorm, nog steeds deel kunnen uitmaken van een mobiliteitsoefening, zien we dat werkgevers steeds meer ook andere opties aanbieden zoals fietsen (zowel gewone, als e-bikes en/of speed-pedelecs), steps en deeloplossingen. Deze alternatieve vervoersvormen winnen de laatste jaren aan populariteit, geholpen door de flexibiliteit in gebruik en de gunstige fiscale behandeling. Een mobiliteitsbudget kenmerkt zich door het feit dat op basis van de TCO van het huidige mobiliteitsaanbod –doorgaans enkel een (vervuilende) bedrijfswagen– de werknemer een

budget ter beschikking krijgt om zijn mobiliteitskeuze te personaliseren. Dit budget kan in **3 PIJLERS** worden aangewend. Het is de werkgever die beslist welke voordelen aangeboden worden.

1-EEN MILIEUVRIENDELIJKE BEDRIJFSWAGEN.

Hiermee worden volledig elektrische wagens of bedrijfswagens die een maximale CO₂-uitstoot hebben van 95gr/km (met ingang van 01/01/2021) beoogd. Wagens die voldoen aan deze beperkte uitstootnorm zijn echter schaars en bovendien vaak beperkt tot de klassieke kleine stadswagen.

2-DUURZAME VERVOERSMIDDELEN EN HUISVESTIGING.

Hier vallen verschillende vervoersmiddelen onder zoals fietsen, e-bikes of speed-pedelecs, elektrische steps, ... Indien gebruikt voor woon-werk verplaatsingen, zijn deze niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen –zowel langs werkgevers- als werknemerszijde– en vrijgesteld van belastingen. Hierdoor vormen deze vervoersmiddelen

een zeer populaire keuze bij werknemers. Ook de terugbetaling van huisvestingskosten (op voorwaarde dat het gaat over een woonst binnen een straal van 5 km rond de plaats van tewerkstelling) en het aanbieden van deeloplossingen –denk bijvoorbeeld aan Cambio– vallen hier onder.

3-CASH. Blijft er na de nieuwe mobiliteitskeuzes nog een budget over, dan kan dit bedrag, vrij van belastingen en patronale bijdragen, worden uitbetaald. De werknemer betaalt hierop een bijzondere RSZ-bijdrage van 38,07 %.

Hoewel bedrijfswagens ook in de toekomst niet zomaar zullen verdwijnen uit het Belgische verloningslandschap, mogen we concluderen dat zij in de huidige vorm in de toekomst (financieel) niet meer houdbaar zullen zijn. **Hoog tijd dus om over te stappen naar een mobiliteitsbeleid dat openstaat voor alternatieven met als kernwoorden: elektrisch, multimodaal en flexibel.**



De redactie wenst u een voorspoedig, gezond en gelukkig 2021.

Alternatieve nieuwjaarsrecepties

IN DEZE UITZONDERLIJKE OMSTANDIGHEDEN IS HET ORGANISEREN VAN DE GEBRUIKELIJKE NIEUWJAARSRECEPTIE NIET REALISTISCH. HET KLASSIEKE CONCEPT WAARBIJ ALLE MEDEWERKERS FYSIEK AANWEZIG ZIJN OM TE KLINKEN OP 2021 ZAL HELAAS NIET MOGELIJK ZIJN.

In tijden waarin connectiviteit met de collega's door thuiswerk niet evident maar toch zeer noodzakelijk is, doen werkgevers er goed aan om niet zomaar een jaartje over te slaan.

Digitale alternatieven geven de mogelijkheid om online, met alle werknemers samen, het nieuwe jaar toch feestelijk in te zetten. We zien een waaier aan mogelijkheden ontstaan om deze online recepties op een andere manier in te vullen, zoals bijvoorbeeld het organiseren van digitale bier- of wijntastings, online kooklessen of virtuele nieuwjaarswandelingen van thuis uit.

Net zoals de gewone nieuwjaarsrecepties vallen deze alternatieven niet onder

het loonbegrip en zijn ze dus vrijgesteld van RSZ in hoofde van de werkgever en de werknemer indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. Het is hierbij van belang dat het event louter de bedoeling heeft om de werknemers iets aan te bieden naar aanleiding van de overgang naar 2021 en dat de deelname niet verplicht is. Fiscaal zijn de gemaakte kosten 100 % aftrekbaar indien alle werknemers worden uitgenodigd en de kostprijs per personeelslid gering is.

Maxime Van Gestel, mvangestel@deloitte.com

Vermindering onroerende voorheffing bij improductiviteit

DE VLAAMSE OVERHEID HEEFT REEDS VERSCHILLENDE MAATREGELEN GENOMEN OM DE ONDERNEMINGEN TE STEUNEN TIJDENS DE CORONACRISIS.

Zo werden de aanslagbiljetten van de onroerende voorheffing later verstuurd en is er een versoepeling in het toestaan van afbetalingsplannen. Naast deze extra steunmaatregelen mogen we de reeds bestaande regels voor onder andere de proportionele vermindering van onroerende voorheffing niet uit het oog verliezen.

Zo is het mogelijk om voor een gebouw dat minstens 90 dagen heeft leeggestaan

én geen inkomsten heeft opgebracht wegens de coronacrisis, een proportionele vermindering van de onroerende voorheffing te vragen. Deze vermindering wordt berekend op basis van de verhouding van het aantal improductieve dagen ten opzichte van het aantal dagen van het belastbaar tijdperk.

De leegstand en improductiviteit kunt u onder meer bewijzen aan de hand van een overzicht van verbruik van water, gas en elektriciteit (historisch overzicht, afrekeningen); standaard wordt ook bewijs gevraagd dat het gebouw te koop of te huur werd gesteld. Ook bij gehele of gedeeltelijke improductiviteit van materieel



en outillage kan de onroerende voorheffing proportioneel verminderd worden, op voorwaarde dat het improductieve gedeelte minstens 25 % van het kadastraal inkomen vertegenwoordigt.

Gezien het aantal dagen improductiviteit maar op het einde van het jaar bepaald kan worden, zal de aanvraag van vermindering steeds moeten gebeuren via het indienen van een bezwaarschrift, uiterlijk op 31 maart 2021.

Tom Vandendungen,
tvandendungen@deloitte.com

Effectentaks 2.0 of solidariteitsbijdrage

What's in a name?



STEF VAN EYSENDEYK
SVANEYSENDEYK@DELOITTE.COM

In het kader van een 'eerlijkere fiscaliteit' –of in de zoektocht naar bijkomende middelen– plant de regering De Croo de invoering van een taks op effectenrekeningen ('effectentaks').

Dit zal bekend in de oren klinken, aangezien het eerder een herinvoering is van een aangepaste effectentaks zoals deze in het verleden reeds bestond. Wij zetten de belangrijkste zaken even op een rij.

Op 17 oktober 2019 vernietigde het Grondwettelijk Hof de effectentaks (1.0) die in 2018 was ingevoerd door de regering Michel.

In het recente regeerakkoord verscheen de effectentaks echter weer op de radar. Weliswaar onder de naam 'solidariteitsbijdrage' aangezien de opbrengsten richting de zorgsector zouden gaan.

Deze effectentaks 2.0 lijkt vanuit vele perspectieven op haar voorganger. Hier en daar werden echter wat aanpassingen doorgevoerd, enerzijds om er voor te zorgen dat enkele achterpoortjes werden gesloten, anderzijds om de taks deze maal wel de grondwettelijke toets te laten doorstaan.

De effectentaks 2.0 viseert zowel effectenrekeningen aangehouden door natuurlijke personen als door maatschappen, vennootschappen en andere rechtspersonen. Voor Belgische rijksinwoners vallen zowel binnen- als buitenlandse

effectenrekeningen binnen het toepassingsgebied.

Ook behoren afgeleide financiële producten (bv. opties) voortaan tot het toepassingsgebied voor het bepalen van de waarde van de effectenrekening. Dit is van belang aangezien de taks enkel verschuldigd is voor zover de gemiddelde waarde van de effectenrekening gedurende de referentieperiode meer bedraagt dan 1.000.000 EUR –in plaats van 500.000 EUR voorheen– en dit ongeacht het aantal titularissen.

Hierbij komt nog dat dit grensbedrag onder de

effectentaks 2.0 per rekening beoordeeld moet worden, terwijl dit voor de effectentaks 1.0 per belastingplichtige (met mogelijk verschillende rekeningen) werd afgetoetst.

Tot slot werden ook nog enkele antimisbruikbepalingen ingevoerd om te voorkomen dat men zich moedwillig buiten het toepassingsgebied van de taks zou plaatsen.

Effectentaks (2.0) of solidariteitsbijdrage, voor zover u onder het toepassingsgebied van de nieuwe regeling valt, zal u jaarlijks moeten afrekenen over de waarde van uw effectenrekening.

GDPR

Wenst u onze nieuwsbrief niet meer te ontvangen, stuur dan een mail naar Liesbeth Van Gucht, LVanGucht@deloitte.com of een bericht per post naar: Deloitte Accountancy, Redactie Actualiteiten, Raymond de Larocheaan 19A, 9051 Gent

Verantwoordelijke uitgever
Henk Hemelaere

Gehele of gedeeltelijke overname uit deze uitgave is slechts toegestaan na uitdrukkelijke toestemming van de redactie. Hoewel wij de grootste zorg besteden aan deze uitgave, kan de redactie geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de volstrekte juistheid en volledigheid van de in deze nieuwsbrief opgenomen teksten. Heeft u vragen bij een of meerdere artikelen, bel dan 09 393 75 85 of contacteer uw contactpersoon binnen Deloitte.

www.deloitteprivate.be



facebook.com/
deloitteaccountancy



@DeloitteAcc



linkedin.com/company/
deloitte-accountancy

© 2020 Deloitte Accountancy
Designed and produced by the
Creative Studio at Deloitte Belgium

Antwerpen - Brugge - Brussel -
Charleroi - Gent - Hasselt -
Kortrijk - Leuven - Luik -
Oostkamp - Zaventem

