

Deloitte.

Europese
salarisenquête 2012
3e editie



Voorwoord

De Europese salarisenquête werd voor het eerst uitgevoerd door Deloitte België in het najaar van 2010. Het betrof een vergelijking van werkelijke salariskosten en de daarmee gerelateerde nettolonen in België en 10 andere Europese landen, namelijk enerzijds onze rechtstreekse buurlanden Duitsland, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk en anderzijds Italië en Spanje voor Zuid-Europa, Ierland omdat veel bedrijven hier hun hoofdzetel hebben gevestigd en het zodoende een concurrent van België is, Zweden voor een vertegenwoordiging van de Scandinavische landen, Polen als goedkoop productieland in Europa (ten opzichte van China in Azië) en tot slot Tsjechië die een belangrijke speler is wat betreft de automotive sector.

Telkens werden 7 verschillende scenario's vergeleken, gaande van een bruto jaarloon van 21.958,90 EUR tot een bruto jaarloon van 125.000,00 EUR.

Verder omvatte de eerste editie een bijkomend luik waarin de salariskosten en nettolonen in een ander daglicht werden geplaatst en omgerekend werden naar 'netto besteedbare inkomens' door bijkomend rekening te houden met kosten van levensonderhoud en huisvesting en met kinderbijslag.

In december 2011 werden de resultaten van de 2e editie van de Europese salarisstudie bekendgemaakt. In het rapport van de 2e editie, werden dezelfde 7 scenario's in dezelfde 11 Europese landen met elkaar vergeleken. Tevens werd opnieuw per scenario een netto besteedbaar inkomen berekend door middel van correcties ten gevolge van kinderbijslag, kosten voor levensonderhoud en huisvesting.

Verder werden in de 2e editie enkele materies verder uitgespit. Zo werd onder andere het voordeel van een bedrijfswagen ontleed en in een Europese ranglijst gegoten evenals de fiscaliteit van het passieve vermogen (interessen, dividenden, meerwaarden en vermogens). Ook de fiscaliteit van de pensioenopbouw via een tewerkstelling (2e pijler) werd hier meer gedetailleerd besproken.

De huidige en 3e editie van de Europese salarisenquête omvat opnieuw een vergelijking van salariskosten en nettolonen aan de hand van de initiële 7 scenario's. Verder worden ook in deze editie de correcties aangebracht rekening houdend met kinderbijslag, kosten voor levensonderhoud en huisvestingskosten om de 'netto besteedbare inkomens' te kunnen vergelijken.

De stukken omtrent de bedrijfswagens en de fiscaliteit van het passieve vermogen werden weerhouden, met dien verstande dat de huidige cijfers van toepassing zijn op de inkomsten van 2012.

De salarisenquête werd voor deze 3e editie uitgebreid van 11 naar 17 Europese landen, namelijk België, onze rechtstreekse buurlanden Duitsland, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk en dit maal ook Luxemburg. Verder doen ook Italië en Spanje terug mee en dit jaar ook Griekenland en Portugal voor wat betreft de Zuid-Europese landen. Ierland werd in het verleden al weerhouden, en nu ook Zwitserland, omdat veel bedrijven hier hun hoofdzetel hebben gevestigd en beide landen zodoende een concurrent van België vormen op dit vlak. Tot slot doet ook Zweden terug mee, en nu ook Denemarken, als vertegenwoordigers van de Scandinavische landen. Polen, Tsjechië en vanaf dit jaar ook Slovakije staan voor goedkope(re) productielanden in Europa.

Loonvergelijking

In dit eerste hoofdstuk van de 3e editie van de Europese salarisenquête hebben we wederom een vergelijking gemaakt tussen de werkgeverskost en het netto inkomen in de verschillende landen uitgaande van een zelfde brutoloon.

Hieronder worden de betrokken cijfers kort besproken en vergeleken op basis van 3 verschillende componenten, namelijk het netto inkomen, de werkgeverskost en de net/kost ratio.

Vorig jaar werden België en 10 andere Europese landen bij dit onderzoek betrokken: enerzijds onze rechtstreekse buurlanden Duitsland, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk en anderzijds Italië en Spanje voor Zuid-Europa, Ierland omdat veel bedrijven hier hun hoofdzetel hebben gevestigd en het zodoende een concurrent van België is wat dit betreft, Zweden voor een vertegenwoordiging van de Scandinavische landen, Polen als goedkoop productieland in Europa (ten opzichte van China in Azië) en tot slot Tsjechië die een belangrijke speler is wat betreft de automotive sector.

Voor de 3e editie werd het onderzoek uitgebreid tot 17 landen, zijnde de bovenvermelde 11 landen en bijkomend Luxemburg en Zwitserland, vermits beide landen rechtstreeks concurreren met België als trekpleister voor hoofdkwartieren van bedrijven, Denemarken, ter versterking van de vertegenwoordiging van de Scandinavische landen, Griekenland en Portugal om meer Zuid-Europese landen in aanmerking te nemen, en tot slot Slowakije als bijkomend goedkoop productieland.

Cijfervergelijking & Grafieken

Zie appendix voor de grafieken betreffende de cijfervergelijking.

Analyse van de gegevens

De berekeningen behandelen qua gezinssituatie steeds enerzijds een alleenstaande en anderzijds een gehuwde belastingplichtige met 2 kinderen ten laste en een niet-werkende partner. Het staat echter vast dat een "doorsnee gezin" tegenwoordig eerder 2 werkende partners telt. Toch werd er opnieuw gekozen om de cijfervoorbeelden uit te werken rekening houdend met een gehuwd (of wettelijk samenwonend) koppel waarvan slechts 1 van de partners werkt omdat op die manier duidelijker blijkt wat de impact is van een verschillende persoonlijke situatie. Zoals hieronder verder zal blijken, is deze impact het grootst in Zwitserland, België, Luxemburg, Frankrijk en Duitsland.

Alle berekeningen houden rekening met de huidige geldende wettelijke en fiscale regels en de barema's van 2012. Waar mogelijk, geven we de details mee van de verwachte effecten van aangekondigde wetswijzigingen die in de nabije toekomst van kracht zullen worden.

Arbeiders

In de uitgewerkte scenario's ligt de betrokken werkgeverskost nog steeds het hoogst in België. We worden hierbij ook nog steeds kort gevolgd door Frankrijk. Wanneer het brutoloon van de arbeider stijgt

van 21.958,90 EUR naar 31.940,22 EUR neemt de werkgeverskost ook fors toe in Tsjechië, Slowakije, Italië, Zweden en Spanje.

Het is opvallend dat de belastingdruk vaak veel hoger ligt voor een alleenstaande arbeider dan voor een gehuwde arbeider die een niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste heeft.

Betreffende scenario 1 is deze trend vooral opvallend in Zwitserland, België, Denemarken, Tsjechië, Duitsland en Italië waar de verschillen in netto inkomen ruwweg van 2.000,00 EUR (Italië) tot 4.240,00 EUR (Zwitserland) oplopen. België spant hier dus niet langer de kroon: een Belgische alleenstaande verdient in dit scenario ongeveer 4.070 EUR minder dan zijn gehuwde collega met 2 kinderen ten laste.

In scenario 2 loopt de extra belastingdruk voor een Zwitserse alleenstaande zelfs op tot 4.995,33 EUR. De Belgische alleenstaande die een brutoloon van 31.940,22 EUR verdient, houdt hiervan 4.836,62 EUR minder over dan zijn gehuwde collega. Het verschil in persoonlijke situatie is ook markant in Duitsland, Portugal, Ierland, Denemarken, Nederland, Tsjechië en Luxemburg waar de verschillen gaan van 2.898 EUR (Duitsland) tot 2.059 EUR (Luxemburg).

Zweden en het Verenigd Koninkrijk maken geen verschil naargelang de persoonlijke situatie van de belastingplichtige. In deze landen is de belastingdruk enkel afhankelijk van het salarisniveau.

In België bestaat er nog een arbeidersstatuut dat verschillend is van het statuut van bediende (voor wat betreft de regeling voor vakantiegeld, ontslag, etc.). Het Grondwettelijk Hof besliste op 7 juli 2011 dat het wettelijk onderscheid tussen arbeiders en bedienden tegen juli 2013 afgeschaft zou moeten worden maar vooralsnog zien we het effect van dit onderscheid nog steeds in de cijfers.

In scenario's 1 en 2 houdt het nettoloon van de Belgische arbeider steeds rekening met het netto vakantiegeld dat de arbeider jaarlijks ontvangt van de vakantiekas. We zijn er hier steeds van uitgegaan dat de vakantiekas, die grotendeels gespijsd wordt door de (hoge) werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, het vakantiegeld uitbetaalt op basis van 241 gewerkte dagen. Hierdoor scoort de Belgische arbeider nog steeds hoog op de Europese ranglijst wat betreft het jaarlijks netto inkomen (zie hieronder). In Luxemburg bestaat er sinds 2009 eenzelfde statuut voor bedienden en arbeiders. Er zit enkel nog een verschil in de sociale zekerheidsbijdragen afhankelijk van risico's verbonden aan het beroep of de sector. Als gevolg hiervan houden de cijfervoorbeelden rekening met licht verhoogde sociale zekerheidsbijdragen voor arbeiders (+1% ten opzichte van de bedienden).

Opmerking:

De sociale zekerheidsbijdragen (werknemer en werkgever) hebben in dit scenario hun maximum al bereikt in Denemarken. De Deense werknemer dient in alle situaties een vast bedrag van 145 EUR per jaar te betalen op zijn inkomen, de Deense werkgever is verplicht om jaarlijks een vast bedrag van 1.208 EUR aan sociale zekerheidsbedragen te betalen (deze bedragen gelden ongeacht het niveau van het inkomen). We verwijzen naar het beknopte overzicht op pagina 15 e.v. voor meer details over tarieven en schalen van sociale zekerheidsbijdragen in Europa.

Gehuwd (partner werkt niet), 2 kinderen ten laste

Wanneer we de gegevens bekijken van gehuwden met 2 kinderen ten laste en een niet-werkende partner, stellen we vast dat de Zwitser het hoogste nettoloon haalt uit een bruto jaarloon van 21.958,90 EUR. België volgt op de 2e plaats en heeft dus de hoogste werkgeverskost waar tegenover het 2e hoogste netto inkomen staat. Ierland verovert de 3e plaats, kort gevolgd door Luxemburg. Als het bruto jaarloon stijgt tot 31.940,22 EUR (scenario 2), neemt Zwitserland opnieuw de eerste plaats in, dit keer gevolgd door Ierland, Luxemburg en dan pas België (dat in scenario 2 van de 2e editie van de salarisstudie nog de 2e plaats behaalde na Ierland).

Indien we de net/kost ratio bekijken in scenario 1 (bruto jaarloon 21.958,90 EUR), stellen we vast dat waar België in de vorige edities telkens op de 4e plaats (van de 11 landen) eindigde (met 68,08% in 2011 en 67,72% in 2010), het nu met 68,43% slechts op de 7e plaats (van de 17 landen) komt. België moet dus Zwitserland, Ierland, Luxemburg, Denemarken, het Verenigd Koninkrijk en Nederland laten voorgaan. Zoals in voorgaande jaren heeft Frankrijk de laagste net/kost ratio, namelijk 54,99% (versus 55,02% in 2011 en 55,27% in 2010). Ook Griekenland en Slowakije stranden op een net/kost ratio beneden de 60% in dit scenario. Bij een verhoging van het bruto jaarloon naar 31.940,22 EUR is de net/kost ratio van België 56,25% (versus 55,98% in 2011 en 55,87% in 2010) waarmee België zakt naar de 14e plaats. In lijn met vorig jaar doen zowel Frankrijk (54,33%) en Italië (55,72%) het hier slechter dan België. De Griekse net/kost ratio (54,64%) behaalt de 2e laatste plaats waardoor Griekenland zich op dit punt tussen Frankrijk en Italië positioneert.

Als we ons beperken tot de cijfers van België en haar rechtstreekse buurlanden, valt het op dat de Belgische arbeider, in lijn met vorig jaar, een hoger netto inkomen behaalt dan zijn collega's in Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland. Nieuwkomer Zwitserland steekt België echter de loef af en de Luxemburgse arbeider behaalt de 4e plaats met een nettoloon dat iets lager ligt dan dat van zijn Ierse collega (+/- 1.000 EUR minder dan in Ierland en +/- 2.500 EUR verschil ten opzichte van de Belgische collega). Bij de verhoging van het bruto jaarloon (scenario 2) blijft de Belgische arbeider voorlopen op zijn collega's in Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland maar moet hij diens Zwitserse en Luxemburgse collega's laten voorgaan. Van onze rechtstreekse

buurlanden presteert Duitsland in beide scenario's telkens het slechtst wat betreft het niveau van het netto inkomen.

Wanneer we ons echter focussen op de cijfers van de net/kost ratio van onze buurlanden, doen Zwitserland en Luxemburg maar ook het Verenigd Koninkrijk en Nederland het steevast beter dan België in beide scenario's. In scenario 2 moeten we bovendien ook Duitsland weer laten voorgaan.

In lijn met vorig jaar, is de net/kost ratio in Frankrijk in beide scenario's de laagste van de 17 onderzochte landen.

Alleenstaand, geen kinderen ten laste

Wanneer we het netto jaarinkomen van een alleenstaande arbeider vergelijken, stellen we vast dat België in scenario 1 (bruto jaarinkomen van 21.958,90 EUR) van de 3e plaats (11 landen) naar de 5e plaats (17 landen) verhuist. Koploper Zwitserland wordt op de voet gevolgd door Ierland. De Luxemburgse arbeider behaalt het 3e hoogste nettoloon en het Verenigd Koninkrijk neemt de 4e plaats in. Nederland, dat vorig jaar al van de 2e plaats naar de 6e plaats zakte (11 landen), komt nu in het rijtje van de 17 landen op de 8e plaats, i.e. na Zweden en Spanje.

Wanneer het bruto jaarinkomen stijgt naar EUR 31.940,22 EUR, zakt België van de 8e plaats (11 landen) naar de 11e plaats (17 landen). De alleenstaande is het slechtste af in Duitsland, maar ook Denemarken, Italië, Portugal, Polen en Griekenland doen het op dit punt slechter dan België.

Bij de vergelijking van de net/kost ratio doet België het met 55,74% (scenario 1) respectievelijk 46,21% (scenario 2) (versus 55,48% en 46,06% in 2011) veel slechter dan in de situatie van een gehuwde belastingplichtige met een niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste.

De Belgische net/kost ratio voor een alleenstaande arbeider komt in scenario 1 op de 13e plaats. Tsjechië (54,80%), Italië (54,16%) en Frankrijk (52,08%) doen hier zoals vorig jaar slechter dan België en hetzelfde geldt voor nieuwkomer Slovaakse (54,75%). In lijn met voorgaande jaren, tuimelt België naar de laatste plaats wanneer het bruto jaarinkomen 31.940,22 EUR bedraagt.

Als we enkel kijken naar de cijfers van België en haar rechtstreekse buurlanden, blijkt dat de Belgische alleenstaande arbeider in scenario 1 een hoger netto inkomen behaalt dan zijn collega's in Nederland, Frankrijk en Duitsland. Zwitserland, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk doen het hier beter dan België. In scenario 2 doet enkel Duitsland het slechter dan België (met een verschil van ongeveer 1.700 EUR). Consistent met vorig jaar behaalt een alleenstaande Duitse belastingplichtige in scenario's 1 en 2 systematisch het laagste netto inkomen van alle onderzochte landen. Wanneer we echter focussen op de net/kost ratio, besluiten we dat Frankrijk in scenario 1 het enige buurland is met een lagere ratio dan België. In scenario 2 moet België zelfs Frankrijk opnieuw laten voorgaan en eindigt België wederom op de laatste plaats met een bedroevende ratio van 46,21% (versus 46,06% in 2011 en 45,97% in 2010).



Bedienden

Uit de cijfervoorbeelden van de bedienden blijkt dat ook hier de Belgische belastingdruk steeds veel hoger is voor een alleenstaande vergeleken met de situatie van een gehuwde die een niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste heeft. De impact schommelt ruwweg tussen 4.000,00 EUR en 5.500,00 EUR. Uitgezonderd het Verenigd Koninkrijk en Zweden, zien we een gelijkaardige trend in de rest van Europa. Vorig jaar besloten we dat deze trend voor de lagere inkomensniveaus het meest opvallend was in België en dat de verschillen in Franse en Duitse belastingdruk pas vanaf een loonniveau van 75.000 EUR (in 2010 reeds vanaf een loonniveau van 50.000,00 EUR) groter waren dan in België. Ook Ierland werd in dit rijtje vermeld omdat de impact van de persoonlijke situatie hier opliep tot meer dan 4.300 EUR wat ook door de cijfers van dit jaar bevestigd blijft.

Met de uitbreiding van de salarisstudie tot 17 landen, zien we dat het verschil in belastingdruk op basis van de persoonlijke situatie in meerdere landen markante resultaten oplevert. Zo schommelt het verschil in belastingdruk in Zwitserland tussen 4.600 EUR (scenario 3) en 11.800 EUR (scenario's 6 en 7) waardoor het in alle scenario's groter is dan in België. In Luxemburg bedraagt het verschil in belastingdruk in scenario 3 (bruto jaarinkomen van 27.000 EUR) ongeveer 1.500 EUR, beduidend minder dan in België, maar vanaf scenario 4 (bruto jaarinkomen van 50.000 EUR) steekt Luxemburg België ruimschoots voorbij om te landen op een verschil in belastingdruk van 9.649 EUR in scenario's 6 en 7.

De absolute uitschieter op dit punt is en blijft Frankrijk waar het verschil oploopt tot meer dan 13.000 EUR (idem als vorig jaar). Ook Duitsland behoort nog steeds tot de top 5 van landen waar een alleenstaande veel minder verdient (namelijk tot bijna 10.500 EUR minder in scenario's 6 en 7) dan een gehuwde werknemer met een niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste. Naast nieuwkomers Luxemburg en Zwitserland, dient ook Portugal hier vermeld te worden aangezien de belastingdruk van de alleenstaande Portugese werknemer tot meer dan 7.000 EUR hoger ligt (ingeval van een bruto jaarinkomen van 125.000 EUR) dan bij zijn gehuwde collega met een niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste.

Ter herinnering, in het Verenigd Koninkrijk en in Zweden wordt er geen onderscheid gemaakt in de

belastingberekening naargelang de persoonlijke situatie. In Nederland stijgt de impact gradueel maar met een maximum van 2.002 EUR (versus een maximum verschil van 1.872,00 EUR in 2011 en 1.859,00 EUR in 2010) wat maximum bereikt wordt vanaf scenario 3 (bruto jaarinkomen van 50.000 EUR). In Tsjechië bedraagt het verschil in dit verband in elk scenario exact 2.071,31 EUR (versus 1.958 EUR vorig jaar) en in Denemarken is dit verschil in elk scenario gelijk aan 2.295,84 EUR. Tot slot zien we in Italië dat het belastingverschil naargelang de persoonlijke situatie gradueel vermindert (ongeveer 1.835 EUR verschil in scenario 3) en zelfs volledig uitdooft (0 EUR verschil in scenario 6).

"De meeste landen hebben een eerder conservatieve houding ten opzichte van het gezin en de inkomstenbelastingen verschuldigd door een gezin; Enkel het Verenigd Koninkrijk en Zweden maken geen onderscheid in de belastingberekening naargelang de persoonlijke situatie van de belastingplichtige."

Bediende met een bruto jaarinkomen van 27.000,00 EUR

Vanaf scenario 3 is de werkgeverskost niet langer het hoogst in België maar wel in Frankrijk, wat in lijn ligt met de resultaten van 2011 en 2010. De nieuwe top 5 van landen met de hoogste salariskost in dit scenario is: Frankrijk, Slowakije, Tsjechië, België en Zweden. De salariskosten in Spanje en Italië sluiten in dit scenario opnieuw dicht aan bij het niveau van Zweden en ook België.

Bij de vergelijking van het netto inkomen merken we dat België redelijk goed scoort met een 5e plaats indien we een gehuwde met een niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste viseren. Zwitserland, Ierland, Luxemburg en Nederland doen hier beter. De alleenstaande Belgische bediende is zoals ook vorige jaren het geval was, het slechtste af van allemaal.

Bij de vergelijking van de net/kost ratio zien we een soortgelijke evolutie: waar België in het scenario van gehuwde met kinderlast vorig jaar op de 8e plaats stond (en gevolgd werd door Italië, Tsjechië en Frankrijk – Zweden deed het in 2011 iets beter dan België), behaalt het nu de 11e plaats. Dit betekent dat Zweden terug iets slechter doet dan België zoals ook het geval was in 2010 en ook dat Tsjechië, Italië, Slowakije, Griekenland en Frankrijk in dit scenario een lagere net/kost ratio hebben dan België.

Zoals ook vorig jaar het geval was, tuimelt België met 49,46% (versus 49,14% in 2011) naar de laatste plaats wanneer we de net/kost ratio bekijken in de situatie van een alleenstaande.

Bediende met een bruto jaarinkomen van 50.000,00 EUR

Vanaf scenario 4 hebben we bijkomend rekening gehouden met het voordeel van een bedrijfswagen. De berekeningswijze van het belastbaar voordeel dat voortvloeit uit het ter beschikking stellen van een bedrijfswagen werd het voorbije jaar grondig hervormd in België. In de 2e editie van de salarisstudie werden de details van het oude én het nieuwe fiscale regime onder de loep genomen. De cijfervoorbeelden die hier en verder besproken worden, houden enkel rekening met de huidige regels. Zoals vorig jaar aangegeven, resulteert de nieuwe wetgeving in de meerderheid van de gevallen in een iets zwaarder belast voordeel van alle aard maar heeft dit geen of amper impact op de Europese rangorde. Ongeacht deze wetswijzigingen, blijft dan ook de stelling overeind dat de intrede van de bedrijfswagen niet leidt tot een substantiële verbetering van de positie van België op de Europese ranglijst. Voor meer details over de huidige berekeningswijze van het nieuwe Belgische voordeel alle aard evenals voor een

Europese vergelijking van het belastbaar voordeel van een bedrijfswagen, verwijzen we naar hoofdstuk 3 van dit rapport.

Wanneer we de Belgische werkgeverskost van scenario 4 vergelijken met de andere 16 landen, stellen we vast dat België de 3e hoogste kost heeft ofwel de 15e plaats bekleedt, gevolgd door Zweden en Frankrijk. In 2011 steeg ook Tsjechië boven de Belgische salariskost uit in dit scenario maar dit jaar ligt de kost in Tsjechië ongeveer 15 EUR lager dan in België.

Opmerking:

De sociale zekerheidsbijdragen (werknemer en werkgever) hebben in dit scenario hun maximum al bereikt in Nederland, Slowakije en Spanje. Hetzelfde geldt voor Zweden maar dan enkel met betrekking tot de werknemersbijdragen.

In Nederland worden de werkgeversbijdragen berekend op een maximum inkomen van 50.065 EUR (versus 49.297,00 EUR in 2011 en 48.716 EUR in 2010) en de werknemersbijdragen op een maximum inkomen van 33.863 EUR (versus 33.436 EUR in 2011 en 33.189 EUR in 2010). In Spanje worden de werknemersbijdragen berekend op een maximum inkomen van 39.150 EUR (versus 38.376 EUR in 2011 en 2010). De limiet voor de Spaanse werkgeversbijdragen werd in 2011 gelijkgesteld met die voor de werknemers en bijgevolg stijgt deze nu dus ook naar 39.150 EUR (versus 38.376 EUR in 2011 en 40.384,00 EUR in 2010). In Zweden worden de werkgeversbijdragen sociale zekerheid niet geplafonneerd. De Zweedse werknemersbijdragen zijn wel nog steeds gelimiteerd tot 7% van het bruto inkomen met een maximumbijdrage van 30.800 SEK of 3.737 EUR (versus 29.400 SEK of 3.242,74 EUR in 2011 en 2.994,18 EUR in 2010), d.w.z. tot een bruto inkomen van 440.000 SEK of ongeveer 53.379 EUR (versus 420.000 SEK of 46.324,89 EUR in 2011 en 42.774,00 EUR in 2010). Hierbij dient opgemerkt te worden dat de wisselkoers ook een behoorlijke impact heeft (i.e. er werd rekening gehouden met een wisselkoers van 1 EUR = 8,243 SEK versus 9,0664 SEK in 2011).

We verwijzen naar het beknopte overzicht op pagina 15 e.v. voor meer details over tarieven en plafonds van de sociale zekerheidsbijdragen in Europa.

Een Belgische bediende met een gehuwde niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste, behaalt een hoger netto inkomen dan zijn collega's in Griekenland, Nederland, Italië en Denemarken.

De Belgische alleenstaande bediende is het slechtste af met een netto inkomen dat nipt lager ligt dan in Denemarken en Duitsland.

De oorzaak van het feit dat de Belgische alleenstaande bediende het laagste netto inkomen behaalt in dit scenario, ligt vooral bij het hierboven beschreven verschil in belastingdruk afhankelijk van de persoonlijke situatie. In België neemt deze belastingdruk hier immers toe met 5.190,35 EUR terwijl de stijging in belastingen in Griekenland (+394 EUR), Nederland (2.002 EUR), Italië (1.472 EUR) en Denemarken (2.296 EUR) eerder beperkt blijft. Het belastingverschil in Duitsland bedraagt hier 4.640,85 EUR (versus 4.678,23 EUR in 2011 en 5.346,35 EUR in 2010) waardoor de Duitse bediende het nipt beter doet dan zijn Belgische collega (i.e. de gehuwde Duitse bediende met kinderlast houdt ruwweg 400 EUR netto meer over dan de gehuwde Belg in dit scenario en zijn alleenstaande collega houdt netto bijna 950 EUR meer over dan zijn alleenstaande Belgische collega).

Wat betreft de net/kost ratio behaalde België vorig jaar zowel in de situatie van een gehuwde met kinderlast als in de situatie van een alleenstaande de laagste score. Anders dan vorig jaar resulteert de net/kost ratio voor een Italiaanse bediende met kinderlast nu in 47,11% (versus 47,84% in 2011) wat nipt lager is dan de Belgische net/kost ratio van 48,46% (versus 47,82% in 2011). In de situatie van een Belgische alleenstaande, bengelt België helemaal onderaan met een bedroevende net/kost ratio van 40,69% (versus 40,10% in 2011).

Bediende met een bruto jaarinkomen van 75.000,00 EUR

Vergelijken we de Belgische werkgeverskost met die in de andere landen, dan zien we dat België niet de hoogste salariskost heeft. In lijn met vorig jaar behalen Frankrijk, Italië en Zweden een hogere salariskost dan België in dit scenario.

Bij de vergelijking van het netto inkomen ingeval van een gehuwde met kinderlast doet België het nog steeds beter dan Italië (zoals ook vorig jaar het geval was) en ook beter dan nieuwkomer Denemarken dat het allerlaagste netto inkomen kent in dit scenario. Een alleenstaande die een bruto jaarinkomen van 75.000

EUR verdient en een BMW 318d als bedrijfswagen ter beschikking heeft, is ook het slechtste af in Denemarken en vervolgens in België (waar hij met ongeveer 600 EUR netto meer naar huis gaat dan in Denemarken).

De net/kost ratio van België bedraagt 42,22% (versus 41,96% in 2011 en 41,98% in 2010) waarmee België nog steeds op de voorlaatste plaats komt als het een gehuwde bediende met 2 kinderen ten laste betreft. Enkel Italië doet hier slechter met 38,85% (versus 39,48% in 2011 en 39,67% in 2010).

In de situatie van een alleenstaande behoudt België met een ratio van 36,86% de allerlaatste plaats (in lijn met vorige jaren).

Opmerking:

De sociale zekerheidsbijdragen (werknemer en werkgever) in Duitsland en Tsjechië bereiken in deze looncategorie het wettelijk plafond zoals ook vorig jaar het geval was.

In Duitsland worden de werkgevers- en werknemersbijdragen (aan 40,35% ten opzichte van 39,55% in 2010) berekend op een maximum inkomen van 67.200 EUR (versus 66.000 EUR in 2011) voor de bijdragen voor pensioen en werkloosheid en op een maximum inkomen van 45.900 EUR (versus 44.550 EUR in 2011 en 45.000 EUR in 2010) voor de bijdragen voor ziekte en invaliditeit. Tsjechië onderging een hervorming op het vlak van sociale zekerheid welke resulteert in een verlaging van de bijdragen voor werkgevers en werknemers. Er werd een bijkomende limiet ingevoerd waardoor werkgevers nu 25% dienen te betalen op een maximum inkomen van 1.206.576 CZK of 48.389 EUR plus 9% op een maximum inkomen van 1.809.864 CZK of 72.583 EUR (versus vorig jaar 34% op een maximum bruto inkomen van 1.781.280 CZK of ongeveer 72.587 EUR – wisselkoersverschil).

De maximale werkgeversbijdrage bedraagt nu 18.629,72 EUR (versus 24.679,51 EUR in 2011). De Tsjechische werknemersbijdragen hebben een gelijkaardige hervorming ondergaan en bedragen nu 6,5% op een maximum inkomen van 1.206.576 CZK of 48.389 EUR plus 4,5% op een maximum inkomen van 1.809.864 CZK of 72.583 EUR (versus vorig jaar 11% op een maximum inkomen van 1.781.280 CZK (+/- 72.587 EUR – wisselkoersverschil)). De werknemersbijdrage resulteert nu in een maximum bijdrage van 6.412 EUR (versus 7.984,56 EUR in 2011). Men verwacht dat Tsjechië nog verdere wijzigingen op dit vlak zal doorvoeren. Momenteel ligt de afschaffing van de 2e limiet op de tafel (i.e. het plafond van 1.809.864 CZK of 72.583 EUR waarop werkgevers 9% en werknemers 4,5% moeten betalen). Indien deze verandering effectief in januari 2013 in voege zou gaan, zullen de Tsjechische sociale zekerheidsbijdragen in de toekomst stijgen omdat ze dan ongelimiteerd zijn zowel voor werkgevers als voor werknemers.

We verwijzen naar het beknopte overzicht op pagina 15 e.v. voor meer details over tarieven en plafonds van de sociale zekerheidsbijdragen in Europa.

Bediende (kaderlid) - bruto jaarinkomen van 125.000,00 EUR

De werkgeverskost van een verloningspakket met 125.000 EUR bruto per jaar en een BMW 520d als bedrijfswagen blijft het hoogst in Frankrijk en vervolgens in België. De salariskost in Zweden blijft ook in dit scenario zeer dicht in de buurt van die van België (< 200 EUR verschil).

Vorig jaar bleek uit de cijfers dat vanaf deze looncategorie, de Belgische bediende steeds het laagste netto inkomen behaalde, ongeacht de persoonlijke situatie van de belastingplichtige. Met nieuwkomer Denemarken kan België de rode lantaarn doorgeven, althans in de situatie van een gehuwde met een niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste. Nederland en Italië doen het opnieuw maar nipt beter dan België.

Houden we rekening met de situatie van een alleenstaande, dan blijft België het land met het laagste netto inkomen. De Deense alleenstaande houdt hier slechts 172 EUR meer over.

België blijft op de laatste plaats trappelen in de rangorde van de net/kost ratio zowel in geval van een gehuwde met 2 kinderen ten laste (i.e. 37,10% versus 37,28% in 2011) als in geval van een alleenstaande (33,89% versus 34,13% in 2011). Italië doet hier met een net/kost ratio van 38,57% (i.e. ongeacht de persoonlijke situatie; zoals eerder vermeld is het verschil in Italiaanse belastingdruk in dit scenario volledig uitgedoofd) maar nipt beter dan de Belgische gehuwde belastingplichtige, maar beduidend beter dan de Belgische alleenstaande.

Opmerking:

De sociale zekerheidsbijdragen (werknemer en werkgever) bereiken in dit scenario het plafond in Griekenland, Luxemburg en Italië.

De sociale zekerheidsbijdragen in Griekenland bedragen 28,56% voor werkgevers en 16,5% voor werknemers (het gaat hier om verhoogde percentages van toepassing sinds 1 augustus 2011). Deze tarieven worden berekend op een maximum inkomen van 34.051 EUR indien het gaat om 'oude werknemers', i.e. werknemers die in het verplichte sociale zekerheidsfonds werden ingeschreven voor 31 december 1992. Dit maximum inkomen ligt meer dan 2 maal zo hoog, nl. op 83.153 EUR, als het gaat om 'nieuwe werknemers', i.e. de werknemers die pas geaffilieerd werden in het sociaal zekerheidsfonds na 1 januari 1993. In onze cijfervoorbeelden hebben we rekening gehouden met de sociale zekerheidsregels van toepassing op bedienden ingeschreven na 1993.

De Italiaanse werknemers- en werkgeversbijdragen bereiken hier ook hun maximum. In lijn met vorig jaar, zijn er geen bijdragen verschuldigd boven een bruto inkomen van 96.149 EUR (versus 93.622,00 EUR in 2011 en 92.147 EUR in 2010). De Luxemburgse sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd door werkgevers zijn gelijk aan de bijdragen verschuldigd door werknemers en worden berekend op een maximuminkomen van 110.790 EUR (sinds 1 oktober 2012). We verwijzen naar het beknopte overzicht op pagina 15 e.v. voor meer details over tarieven en plafonds van de sociale zekerheidsbijdragen in Europa.

Zelfstandig bedrijfsleider - bruto jaarinkomen van 125.000,00 EUR

Wanneer men hetzelfde verloningspakket als in scenario 6 neemt maar –waar mogelijk– rekening houdt met het statuut van een zelfstandig bedrijfsleider (zonder eigen vennootschap), zien we in België en in Polen een opmerkelijk verschil in de betrokken werkgeverskost. Zoals ook vorig jaar het geval was, klimt België van helemaal onderaan de ranglijst naar een (met Polen) gedeelde 1e plaats. Dit verschil is te verklaren doordat enkel in België en Polen het fiscaal statuut van een zelfstandig bedrijfsleider bestaat in welk verband geen werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid verschuldigd zijn.

Voor de volledigheid merken we hierbij op dat in verschillende Europese landen de mogelijkheid bestaat om het verloningspakket geheel of gedeeltelijk uit te betalen via zitpenningen (tantièmes of board of directors' fees) waardoor er potentiële optimalisaties mogelijk zijn aan de kant van de werkgever en/of het individu. Het individu moet dan in principe lid zijn van de Raad van Bestuur.

Zo houden de cijfers van Griekenland in dit scenario rekening met de mogelijkheid om een deel van de verloning uit te betalen via zitpenningen die onderworpen worden aan een vast belastingtarief van 35% (versus het marginaal tarief van 45%). Dit resulteert in een optimalisatie van het netto inkomen van het individu. In de Griekse berekening van scenario 7 werd de verloning voor 35% als zitpenningen beschouwd en voor 65% als bezoldiging waardoor het individu met bijna 5.000 EUR netto meer naar huis gaat dan in het scenario van een bediende. De salariskost blijft nagenoeg ongewijzigd.

Ook Italië kent afzonderlijke regels voor het inkomen genoten door leden van de Raad van Bestuur met als gevolg dat de Italiaanse werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid in scenario 7 slechts ongeveer 50% zijn van de bedragen verschuldigd in scenario 6 (dit ligt in lijn met de cijfers van vorig jaar). De belastingen verschuldigd door het lid van de Raad van Bestuur liggen in dit scenario dan wel net iets hoger dan in scenario 6. Het resultaat is een beduidende optimalisatie langs werkgeverszijde evenals aan de kant van het Italiaanse individu (+/- 18.000 EUR minder kosten en +/- 6.000 EUR meer netto).

In Luxemburg is het mogelijk om een lid van de Raad van Bestuur (deels) te vergoeden met zitpenningen en zodoende een behoorlijke besparing aan de werkgeverszijde te realiseren doordat de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid in dergelijk geval verschuldigd zijn door het individu, bovenop diens persoonlijke bijdragen voor sociale zekerheid. We hebben deze uitzonderlijke situatie echter niet in de cijfers van scenario 7 opgenomen aangezien dergelijke optimalisatie aan werkgeverszijde enkel mogelijk is onder zeer strikte voorwaarden (o.a. dat het individu geen activiteiten van dagelijks bestuur uitoefent) en omdat dit systeem voornamelijk toegepast wordt voor buitenlandse bestuurders werkzaam in Luxemburg terwijl deze salarisstudie focust op lokale situaties.

Spanje kent ook een afzonderlijk belastingtarief (nl. 42%) voor inkomsten ontvangen voor activiteiten uitgeoefend als lid van de Raad van Bestuur. Wanneer het individu ook andere activiteiten uitoefent, dienen echter de gewone regels toegepast te worden, wat neerkomt op een situatie zoals besproken in het voorgaande punt (scenario 6). In lijn met vorig jaar hebben we deze uitzonderlijke situatie niet verwerkt in de cijfervoorbeelden waardoor de Spaanse details van scenario 7 identiek zijn aan die van scenario 6 (idem voor Luxemburg en de andere hier niet-vermelde onderzochte landen).

In Portugal zijn de sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers en werkgevers in principe verschuldigd op het volledige inkomen zonder enige beperking. In het geval van een bestuurder echter worden de werkgeversbijdragen en de werknemersbijdragen beperkt tot minder dan de helft van de normaal verschuldigde bijdragen zoals blijkt uit de cijfervoorbeelden.

We leerden reeds dat de Belgische werkgeverskost in het scenario van een zelfstandige bestuurder heel wat lager ligt dan in het vorige scenario. Dit neemt niet weg dat het corresponderende netto inkomen in dit scenario bedroevend laag blijft in België zowel voor de gehuwde als voor de alleenstaande belastingplichtige. Enkel in de situatie van de gehuwde, doet Denemarken nog net iets slechter (met ongeveer 1.760 EUR minder netto dan in België).

De Belgische net/kost ratio bedraagt hier nu 48,54% (versus 49,02% in 2011 en 48,32% in 2010) voor een gehuwde met 2 kinderen ten laste en 44,17% (versus 44,73% in 2011 en 43,87% in 2010) voor een alleenstaande. Hiermee verovert België de 12e (gehuwde) respectievelijk de 15e plaats (alleenstaande) op de Europese rangorde. In de situatie van een gehuwde belastingplichtige doet België hiermee beter dan Italië (47,68%), Frankrijk (47,15%) en Zweden (40,77%) wat overeenkomt met de situatie vorig jaar.

Anders dan vorig jaar doet België hier ook beter dan nieuwkomer Denemarken (46,68%) en zelfs beter dan Nederland dat in 2011 nog een net/kost ratio behaalde van 49,79% maar nu strandt op 48,14%. In de situatie van een alleenstaande, doen enkel Zweden (40,77%) en Frankrijk (39,95%) het slechter dan België.

Algemene opmerkingen

Met de uitbreiding van de salarisstudie tot 17 landen, kunnen we niet langer besluiten dat hoe hoger het bruto inkomen is, hoe groter de kloof wordt tussen België en de rest van Europa wat betreft het corresponderende netto inkomen. De kaarten liggen nu anders en het plaatje is nu meer genuanceerd. We zien dat de veranderingen in de Europese rangorde zeer verscheiden zijn en dat bepaalde landen een hoger netto inkomen scoren naargelang het inkomensniveau stijgt terwijl andere landen juist slechter gaan presteren. Hierna volgen een paar trends zoals die uit de cijfers blijken:

- Zwitserland behaalt bijvoorbeeld nagenoeg altijd het hoogste netto inkomen (dit is enkel niet het geval in de situatie van de alleenstaande met een bruto inkomen van 125.000 EUR omdat dan Tsjechië en Slowakije op de 1e en 2e plaats komen). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de sterke Zwitserse munt een beduidende rol speelt én dat de onderzochte loonniveaus (i.e. tot maximum 125.000 EUR bruto inkomen) zeer laag liggen naar Zwitserse normen (nl. meer dan de helft lager dan de looncategorie waarin het marginale Zwitserse belastingtarief van toepassing wordt).
- In Luxemburg behaalt men ook een relatief hoog netto inkomen in de meeste van de onderzochte situaties. Uitzonderd de hoogste onderzochte looncategorie (i.e. 125.000 EUR bruto per jaar) zit Luxemburg steeds in de top 5 van landen met het hoogste netto inkomen, behalve in de situatie van een alleenstaande vanaf een bruto inkomen van 50.000 EUR per jaar (de Luxemburgse alleenstaande behaalt in scenario 4 een 7e plaats en in scenario 5 een 8e plaats). In de hoogste looncategorie neemt Luxemburg nu eens een 6e plaats in (gehuwde bediende), dan een 7e plaats (alleenstaande bediende en gehuwde zelfstandig bedrijfsleider), en ten slotte een 9e plaats (alleenstaande zelfstandig bedrijfsleider).
- Tsjechië en Slowakije presteren behoorlijk op de ranglijst van het netto inkomen maar het valt op dat deze landen minder goed scoren wanneer het de lagere loonniveaus betreft.
- Onder de landen die het algemeen genomen minder goed doen als het op nettolonen aankomt, dient voornamelijk nieuwkomer Denemarken vermeld te worden omdat Denemarken bijna systematisch laag scoort, zeker wanneer het de hogere inkomens betreft.
- Ook Duitsland en Italië doen het vaak slecht, zij het in iets mindere mate: Duitsland doet minder slecht naarmate de loonniveaus stijgen daar waar Italië juist slechter scoort naarmate de loonniveaus stijgen.
- De stelling dat België vaker onderaan de 'netto' ranglijst verschijnt naarmate het bruto inkomen stijgt blijft overeind. De verklaring hiervoor blijft natuurlijk het feit dat in België al heel snel de hoogste belastingschaal wordt bereikt zoals duidelijk blijkt uit volgend overzicht (gerangschikt op basis van het hoogste belastingtarief).

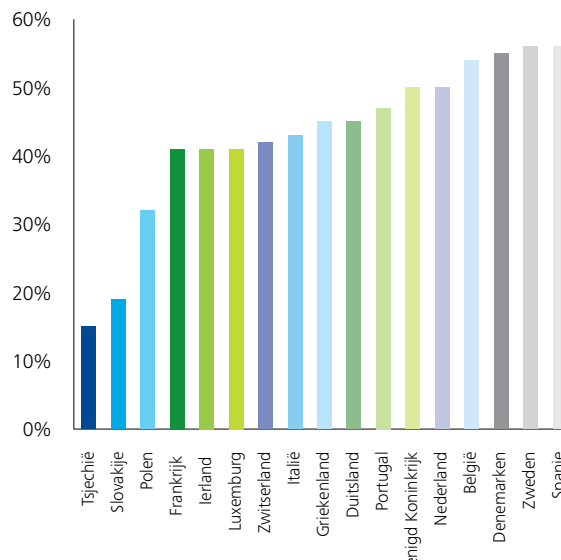
Land	Wijzigingen ten opzichte van vorig jaar?	Hoogste belastingtarief	Vanaf een inkomen hoger dan
Tsjechië	Neen	Vast tarief van 15% (wellicht 19% vanaf 2015 – vorig jaar werd er nog van uitgegaan dat de verhoging van het tarief wellicht in voege zou gaan vanaf 2013)	Op het volledige inkomen
Slovakije	Neen	Vast tarief van 19%	Op het volledige inkomen
Polen	Neen (behoudens de wisselkoers)	32%	85.528,00 PLN (+/- 20.860,48 EUR)
Frankrijk	Neen - maar wellicht zullen wetwijzigingen einde december 2012 volgen (de huidige voorstellen beogen verhoogde belastingen van hogere lonen en inkomsten uit kapitaal; de wijzigingen zullen wellicht retroactief van toepassing zijn op het inkomen van 2012)	41% (plus speciale solidariteitsbijdragen t.b.v. ongeveer 15,5%) (de huidige wetsvoorstellen maken gewag van een toekomstig marginaal tarief van 45% + een speciaal tarief van 18% op professioneel inkomen boven 1.000.000 EUR)	70.830,00 EUR (ten opzichte van 69.783,00 EUR in 2010 en 2011) (het toekomstige mogelijke marginaal tarief van 45% zou van toepassing zijn op inkomen boven 150.000 EUR)
Ierland	Neen	41% (plus sociale bijdrage ten bedrage van 4 tot 7%)	32.800,00 EUR (versus 36.400 EUR in 2010 en 2011 voor een alleenstaande) en 41.800 EUR (versus 45.400 EUR in 2010 en 2011 voor gehuwden met 1 werkende partner)
Luxemburg	Ja (de crisisbelasting van 0,8% die in 2011 werd ingevoerd werd in 2012 weer afgeschaft)	40,56% of 41,34% (al naargelang het inkomen de grens niet/wel overschrijdt)	150.000 EUR (alleenstaande belastingplichtigen) 300.000 EUR (koppels die gezamenlijk belast worden)
Zwitserland	Afhankelijk van het kanton én van de gemeente waar men woont	Kanton Zürich, stad Zürich: 41,47% (gehuwden) 41,67% (alleenstaanden)	354'100 CHF of +/- 295.083 EUR (gehuwden) 579'200 CHF of +/- 482.667 EUR (alleenstaanden)
Italië	Ja (mbt regionale en gemeentebelastingen)	43% (plus regionale belasting 1,23 – 2,03% en gemeentebelasting 0 – 0,9%)	75.000 EUR

Land	Wijzigingen ten opzichte van vorig jaar?	Hoogste belastingtarief	Vanaf een inkomen hoger dan
Griekenland	Neen	45% (plus solidariteitsbijdrage van 4%)	100.000 EUR
Duitsland	Neen	45% (plus solidariteitsbijdrage van 5,5%)	250.731 EUR
Portugal	Momenteel liggen er wetsvoorstellen op tafel die zouden leiden tot de grootste belastingverhoging ooit en die wellicht van toepassing zullen zijn op inkomen ontvangen vanaf 2013.	46,5% (wat vanaf 2013 wellicht verhoogd wordt tot 50,50% plus nog extra 4% op al het inkomen boven 6.790 EUR, i.e. het jaarlijks wettelijk minimumloon)	153.500 EUR (wat vanaf 2013 wellicht verlaagd wordt tot 80.000 EUR)
Verenigd Koninkrijk	Ja, verhoging belastingvrije sommen, verlaging van de laagste belastingschaal onderworpen aan 20% en impact wisselkoers	50%	£ 150.000,00 (+/- 187.200 EUR versus 170.095 EUR in 2011 – enkel door impact wisselkoers)
Nederland	Ja, opnieuw een stijging van de schaal waarop het marginaal tarief van toepassing is	52%	56.491 EUR (versus 55.694 EUR in 2011 en 54.367 EUR in 2010 en 2011)
België	Ja, stijging van de schaal waarop het marginaal tarief van toepassing is	53,5% (inclusief gemeente-belasting: 0 – 9%)	36.300 EUR (versus 35.060 EUR in 2011 en 34.330,00 EUR in 2010 en 2011)
Denemarken	Neen	55,38%	57.031 EUR
Zweden	Ja, stijging van de limiet waarop het marginaal tarief van toepassing is en impact wisselkoers	56%	574.300 SEK of +/- 69.671 EUR (versus 532.700 SEK of +/- 58.755,42 EUR in 2011)
Spanje	Ja, stijging van de tarieven voor 2012 en 2013 door introductie van een 'complementair belasting-tarief' gaande van 0,75% tot 7%	56% (versus 49% in 2011) maar in lijn met vorig jaar is dit afhankelijk van de regio waar men woont. Vb. Madrid (51,9%), Cataluna (56%)	300.000 (versus 53.407 EUR in 2011)

In lijn met vorig jaar stellen we vast dat hoe hoger het bruto inkomen klimt, hoe vaker België ook onderaan prijkt op de Europese ranglijst betreffende de werkgeverskost. De verklaring hiervoor is dat in België de sociale zekerheidsbijdragen werkgever en werknemer niet geplafonneerd worden in tegenstelling tot de meerderheid van de andere onderzochte landen.

Zoals duidelijk blijkt uit onderstaand overzicht, blijft Frankrijk op dit vlak de kroon spannen met onbeperkte werkgeversbijdragen van ongeveer 42%.

Hoogste belastingtarief



Land	Wijzigingen ten opzichte van vorig jaar?	Sociale zekerheid: gelimiteerd of onbeperkt	Op een maximum jaarlijks bruto inkomen van...
Denemarken	Neen	Gelimiteerd	Werknemers: vaste bijdrage 145 EUR per jaar Werkgevers: vaste bijdrage +/- 1.208 EUR per jaar
Nederland	Ja, opnieuw verhoogde limiet en vrijstelling voor werknemers en ook opnieuw verhoogde limiet, % en vrijstelling voor werkgevers	Gelimiteerd	Werknemers: 31,15% op een maximum inkomen van 33.863 EUR (versus 33.436,00 EUR in 2011) en met maximum vrijstelling van 3.356 EUR (versus 3.289 EUR in 2011) Werkgevers: 20,02% (versus 19,91% in 2011) op een maximum inkomen van 50.065 EUR (versus 49.297 EUR in 2011) met een deel van het inkomen waarop geen bijdragen worden berekend voor een deel van de werkloosheidsverzekeringen (inkomen tot 17.229 EUR)
Spanje	Ja, verhoogde limiet voor werknemers- en werkgeversbijdragen	Gelimiteerd	Werknemers: 6,35% op een maximum inkomen van 39.150 EUR (versus 38.376,00 EUR in 2011) Werkgevers: ongeveer 32,66% op een maximum inkomen van 39.150 EUR (versus 38.376,00 EUR in 2011)
Slovakije	Neen	Gelimiteerd	Werknemers: 13,4% met een beperking voor bijdragen tussen 1.153,5 en 3.076 EUR (afhankelijk van het type werkloosheidsverzekering, pensioen, etc.) en tot een bedrag van +/- 34.000 EUR Werkgevers: 35,2% (idem beperking)

Land	Wijzigingen ten opzichte van vorig jaar?	Sociale zekerheid: gelimiteerd of onbeperkt	Op een maximum jaarlijks bruto inkomen van...
Zweden	Ja, opnieuw verhoogde limiet maximum bijdrage werknemers (en impact wisselkoers)	Gelimiteerd voor werknemers	Werknemers: 7% op een maximum inkomen van 440.000 SEK of +/- 53.379 EUR (versus 420.000 SEK of +/- 46.324,89 EUR in 2011) i.e. maximum bijdrage van 30.800 SEK of +/- 3.737 EUR (versus 29.400 SEK of +/- 3.242,74 EUR in 2011) Werkgevers: 31,42%
Duitsland	Ja, verhoogde limiet	Gelimiteerd	Werknemers en werkgevers betalen samen (bijna 50/50) ongeveer 40,35% op een maximum inkomen van 67.200 EUR (versus 66.000,00 EUR in 2011) voor pensioen en werkloosheid en op een maximum inkomen van 45.900 EUR (versus 44.550,00 EUR in 2011) voor ziekte en invaliditeit.
Tsjechië	Ja, bijkomende limiet voor werkgevers en werknemers en verlaging van de bestaande limieten (en impact wisselkoers)	Gelimiteerd	Werknemers: 6,5% op een maximum inkomen van 1.206.576 CZK of +/- 48.389 EUR plus 4,5% op een maximum inkomen van 1.809.864 CZK of +/- 72.583 EUR (versus 11% op een maximum inkomen van 1.781.280 CZK of +/- 72.586,80 EUR in 2011) – deze laatste limiet wordt wellicht afgeschaft vanaf 2013 Werkgevers: 25% op een maximum inkomen van 1.206.576 CZK of +/- 48.389 EUR plus 9% op een maximum inkomen van 1.809.864 CZK of +/- 72.583 EUR (versus 34% op een maximum inkomen van 1.781.280 CZK of +/- 72.586,80 EUR in 2011) – deze laatste limiet wordt wellicht afgeschaft vanaf 2013
Ierland	Neen	Onbeperkt	Werknemers: ongeveer 4% maar met bepaalde vrijstellingen Werkgevers: ongeveer 10,75% zonder vrijstellingen
Zwitserland	Neen	Onbeperkt	Werknemers en Werkgevers betalen beiden: <ul style="list-style-type: none"> • 5,15% (AHV); • 1,1% op max. 126.000 CHF (+/- 105.000 EUR) (ALV 1) • 0,5% op 126.000 – 315.000 CHF (ALV 2) • 4% of meer pensioen (2e pijler) (% afhankelijk van type contract)
Polen	Ja, verhoogde limieten werknemers- en werkgeversbijdragen voor pensioen en invaliditeit (en impact wisselkoers)	Onbeperkt	Werknemers: 2,45% onbeperkt (ziekte) + maximum bijdrage 11010,83 PLN of +/- 2.905,08 EUR (versus 11.346,70 PLN of +/- 2.638,76 EUR in 2011) (pensioen en invaliditeit) + 9% onbeperkt (gezondheidsbijdrage) Werkgevers: maximum bijdrage 10324,13 PLN of +/- 2.518,08 EUR (versus 9.835,15 PLN of +/- 2.287,24 EUR in 2011) (pensioen) + maximum bijdrage 6.875,70 PLN of +/- 1.667 EUR (versus 4.534,65 PLN of +/- 1.054,57 EUR in 2011) (invaliditeit) + <0,67% - 3,86%> onbeperkt (arbeidsongevallen) + 2,45% onbeperkt (arbeidsfonds) + 0,1% onbeperkt (fonds gegarandeerde voordelen werknemers)

Land	Wijzigingen ten opzichte van vorig jaar?	Sociale zekerheid: gelimiteerd of onbeperkt	Op een maximum jaarlijks bruto inkomen van...
Luxemburg	Ja (verhoogd grensbedrag begin 2012 en opnieuw met ingang van 1/10/2012)	Gelimiteerd	Werknemers: 12,05% op een maximum inkomen van 110.790,48 EUR (versus 108.089,16 begin 2012 en 105.453,72 EUR in 2011) Werkgevers: 12,79% op een maximum inkomen van 110.790,48 EUR (versus 108.089,16 begin 2012 en 105.453,72 EUR in 2011)
Verenigd Koninkrijk	Ja, wijzigingen in de schalen (en impact wisselkoers)	Onbeperkt	Werknemers: 12% op inkomen tussen 7.605 GBP en 42.475 GBP of +/- 53.008 EUR (versus 7.225,00 GBP en 42.475,00 GBP of +/- 48.165,24 EUR in 2011) en 2% daarboven Werkgevers: 13,8% op al het inkomen boven 7.605 GBP of +/- 9.491 EUR (versus 7.225,00 GBP of +/- 8.192,91 EUR in 2011)
Portugal	Neen	Ongelimiteerd (behalve ingeval van bestuurders)	Werknemers : 11% Werkgevers : 23,75%
Griekenland	Ja, verhoogd % sinds 1/8/2011	Gelimiteerd	Werknemers en werkgevers betalen samen 45,06%, werknemers 16,5% en werkgevers 28,56%, op een maximum inkomen van 34.051,25 EUR voor 'oude' werknemers (i.e. geaffilieerd in het verplichte sociaal zekerheidsfonds voor 31/12/1992) en op een maximum inkomen van 83.153,25 EUR voor 'nieuwe' werknemers (i.e. geaffilieerd na 1/1/1993)
Italië	Ja, verhoogde limiet	Gelimiteerd ingeval van werknemers aangenomen na 31/12/1995 Onbeperkt ingeval van werknemers aangenomen voor 31/12/1995	Werknemers ongeveer 10% (op een maximum inkomen van 96.149 EUR indien de limiet geldt) (versus 93.622,00 EUR in 2011) Werkgevers ongeveer 30 tot 38% (op een maximum inkomen van 96.149 EUR indien de limiet geldt)
België	Neen	Onbeperkt	Werknemers: 13,07% Werkgevers: ongeveer 35%
Frankrijk	Ja, berekenings-basis CSG en CRDS verhoogd tot 98,25% (versus 97% in 2011)	Onbeperkt	Werknemers: ongeveer 18% Werkgevers: ongeveer 45%

Loonvergelijking – Netto besteedbaar inkomen

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de loonvergelijking uit het voorgaande hoofdstuk in een ander daglicht geplaatst door bijkomend de kinderbijslag, de kosten voor huisvesting én levensonderhoud in het onderzoek te betrekken. Aan de hand van deze correcties op het netto inkomen bekomen we per scenario een “netto besteedbaar inkomen” voor ieder land dat vaak beduidend verschilt van het eerder besproken “netto inkomen” (zie hoofdstuk 1). Rekening houdend met het gecorrigeerde netto, d.w.z. het netto besteedbaar inkomen, hebben we de verschillende landen opnieuw op een rijtje gezet waarbij we ook de aandacht vestigen op de betrokken salariskosten enerzijds en anderzijds op de ratio’s van het netto besteedbaar inkomen ten opzichte van de geschatte werkgeverskost.

Land	Gemiddeld jaarlijks bedrag kinderbijslag voor 2 kinderen ten laste
Luxemburg	7.133,64 EUR (waarvan 5.288,64 EUR per jaar via maandelijkse betalingen uitgekeerd wordt en bijkomend 1.845 EUR verrekend wordt via de aangifte)
Denemarken	4.581,00 EUR
Duitsland	4.416,00 EUR (idem als in 2011)
Spanje	3.876,00 EUR (idem als in 2011)
België	3.678,12 EUR (versus 3.605,88 EUR in 2011)
Ierland	3.360,00 EUR (idem als in 2011)
Zweden	3.275,51 EUR (versus 2.978,03 EUR in 2011)
Verenigd Koninkrijk	2.186,95 EUR (versus 1.987,16 EUR in 2011)
Nederland	2.025,96 EUR (versus 2.061,28 EUR in 2011)
Frankrijk	1.524,60 EUR (versus 1.509,36 EUR in 2011)
Portugal	636,96 EUR (maar vervalt boven een bepaald referentie inkomen)
Slovakije	498,48 EUR
Italië	Maximum 258,33 EUR (versus 337,79 EUR in 2011) (gradueel verminderd in functie van het jaarinkomen)
Zwitserland	0,00 EUR
Griekenland	0,00 EUR
Polen	0,00 EUR
Tsjechië	0,00 EUR

Cijfervergelijking & Grafieken

Zie appendix voor de grafieken betreffende de cijfervergelijking.

Analyse van de gegevens

Kinderbijslag

Zoals blijkt uit het overzicht hieronder, kent België de 5e hoogste vergoeding toe voor 2 kinderen ten laste. Luxemburg, Denemarken, Duitsland en Spanje kennen een hogere toeslag voor 2 kinderen ten laste toe. Het valt op dat de meerderheid van de onderzochte landen een lagere (in Ierland, Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Nederland, Frankrijk, Portugal, Slovakije en Italië) of zelfs helemaal geen (Tsjechië en Polen) vergoeding voor kinderbijslag toekennen. In Griekenland en Zwitserland geldt er enkel een bepaalde vergoeding die via de aangifte in de personenbelasting wordt toegekend (i.e. een verhoogde belastingvrije som of een vrijstelling van een bepaald stuk van het inkomen). Daar dit verwerkt zit in het netto inkomen dat resulteert uit de berekeningen (en vermits sommige andere landen een soortgelijke belastingvermindering toekennen aan belastingplichtigen met kinderen ten laste), vermeldt onderstaand overzicht geen bijkomende vergoeding voor kinderen ten laste bij Griekenland en Zwitserland.

Huisvestingskosten & kosten inzake levensonderhoud

Huisvestingskosten

De huisvestingskosten opgenomen in onze cijfervoorbeelden werden bepaald op basis van algemeen beschikbare data van toepassing op de betrokken hoofdsteden, welke op hun beurt afgeleid werden van publieke overheidsstatistieken. Deze data reflecteren de gemiddelde huisvestingskost voor een bepaald salarisniveau in de betrokken hoofdstad. Details aangaande de grootte van de daar tegenoverstaande accommodatie evenals de betrokken omgeving zijn niet beschikbaar.

Daar verschillende bronnen soms zeer uiteenlopende evoluties aantoonde in bepaalde landen, werd de methodologie dit jaar licht aangepast en werd de huisvestingscorrectie zoals toegepast in de

cijfervoorbeelden, bepaald door een combinatie van bronnen om extremen te vermijden.

We kunnen, in lijn met vorig jaar, besluiten dat de huisvestingskosten in Parijs, Milaan/Rome, Amsterdam en Londen in alle scenario's duurder uitvallen ten opzichte van die in Brussel. Daar waar in 2011 de huisvestingskosten in de hoofdstedelijke gebieden van Duitsland, Ierland en Zweden lager lagen dan die van België, leiden we uit de cijfers voor 2012 het omgekeerde af en blijken de huisvestingskosten in de hoofdstedelijke gebieden van Duitsland, Ierland en Zweden nu hoger dan die van Brussel. Spanje, dat in 2011 net goedkoper bleek dan België, heeft de huisvestingskost in Barcelona en Madrid zien stijgen tot exact het niveau van Brussel.

Wellicht is het geen verrassing dat de kosten voor huisvesting in de hoofdstedelijke gebieden van de nieuwkomers Denemarken, Luxemburg en Zwitserland beduidend hoger liggen dan die van Brussel. Tot slot merken we op dat huisvesting in Polen en Tsjechië nog steeds goedkoper is dan die in België en hetzelfde geldt in alle scenario's voor Griekenland, Portugal en Slowakije.

Sommige van de hierboven beschreven evoluties zijn wellicht deels te wijten aan de impact van de wisselkoers (bijvoorbeeld Zweden).

Kort samengevat is de huisvestingskost het hoogst in Londen en vervolgens in Zürich. In Athene ligt deze kost het laagst, gevolgd door Warschau.

Kost inzake levensonderhoud

De correcties voor kosten van levensonderhoud werden ook gebaseerd op publiek beschikbare data van verschillende providers die cijfers verzamelen en interpreteren op basis van onderzoek van de lokale prijzen van o.a. voedsel, fruit, groenten, sigaretten en alcohol, persoonlijke hygiënische producten, meubels en huishoudartikels, kledij, recreatie, (verbruikskosten van een) wagen, publiek transport, huishoudhulp en restaurantuitgaven.

Daar verschillende bronnen soms zeer uiteenlopende evoluties aantoonde in bepaalde landen, werd de methodologie dit jaar licht aangepast en werd de 'correctie voor levensonderhoud' zoals toegepast in de cijfervoorbeelden, bepaald door een combinatie van bronnen om extremen te vermijden.

Op basis van deze data kunnen we opnieuw besluiten dat het levensonderhoud het goedkoopst is in Polen, Tsjechië, Spanje en Italië. Nieuwkomers Griekenland, Portugal en Slowakije dienen mee in dit rijtje opgenomen te worden.

De kosten voor levensonderhoud in Brussel liggen nog steeds lager dan die in de hoofdstedelijke gebieden van onze buurlanden (i.e. Amsterdam, Düsseldorf/Hamburg, Londen en Parijs). Ook Stockholm en Dublin komen opnieuw duurder uit dan Brussel. Hetzelfde geldt voor nieuwkomers Denemarken, Luxemburg en Zwitserland.

"Wat betreft de kosten voor levensonderhoud en huisvesting houdt België het midden tussen Noord- en Zuid-Europa".

Kort samengevat is de kost voor levensonderhoud het hoogst in Zürich en vervolgens in Londen. Warschau is het goedkoopst om in te leven, gevolgd door Praag.

Netto besteedbaar inkomen

Arbeiders

In hoofdstuk 1 leerden we dat België op de 2e plaats (na Zwitserland) komt als we het netto inkomen in de looncategorie van een bruto jaarinkomen van 21.958,90 EUR bekijken voor een gehuwde met 2 kinderen ten laste (versus een eerste plaats in 2010 en 2011). Wanneer de kinderbijslag, de huisvestingskosten en de kosten van levensonderhoud meegenomen worden in de vergelijking, veroverd België de 1e plaats in de Europese rangorde versus een 4e plaats in 2010 én 2011. Tsjechië, Polen en Spanje deden toen nipt beter dan België maar ondertussen zijn de kosten voor levensonderhoud en huisvesting in die 3 landen duidelijk gestegen waardoor deze landen nu nipt onderdoen voor het netto besteedbaar inkomen dat in dit scenario behaald wordt in België.

Bij de volgende looncategorie (i.e. een bruto jaarinkomen van 31.940,22 EUR) zet deze trend zich niet voort: daar waar België qua netto inkomen op de 4e plaats komt (Zwitserland, Ierland en Luxemburg doen beter), behaalt het een 5e plaats als het gaat om het netto besteedbaar inkomen, na Tsjechië, Polen, Slowakije en Spanje die het hier nipt beter doen dan België. In 2011 behaalden Ierland en Zweden ook een hoger netto besteedbaar inkomen dan België maar dat is dit jaar niet meer het geval.

In lijn met vorig jaar bereikt België in beide looncategorieën een hoger netto besteedbaar inkomen dan onze rechtstreekse buurlanden. Duitsland komt telkens op een 10e plaats, Nederland op de 11e respectievelijk de 12e plaats, Frankrijk neemt in beide gevallen de 15e plaats in en het Verenigd Koninkrijk sluit telkens de rij wat ook de vorige jaren het geval was. Nieuwkomer Luxemburg komt in beide scenario's op een 8e plaats in de rangorde van het netto besteedbaar inkomen en Zwitserland komt steeds op de voorlaatste plaats.

Samengevat betekent dit dat het nettoloon in België voor een gehuwde met 2 kinderen, het 2e beste van de 17 landen is (scenario 1) respectievelijk het 4e beste (scenario 2). Het netto besteedbaar loon is daarentegen uitzonderlijk het allerhoogste in België in scenario 1, maar in scenario 2 presteren Tsjechië, Polen, Slowakije en Spanje beter.

Wanneer we de nieuwe gegevens vergelijken voor een alleenstaande zonder kinderlast merken we dat België bij een bruto jaarinkomen van 21.958,90 EUR van de 5e plaats (netto inkomen) zakt naar de 7e plaats (netto besteedbaar inkomen) wat in lijn ligt met vorig jaar met dat verschil dat Zweden en Ierland niet langer beter doen dan België maar nieuwkomers Griekenland, Portugal en Slowakije wel beter doen dan België, naast Tsjechië, Polen en Spanje.



Bij een bruto jaarinkomen van 31.940,22 EUR stijgt België echter van de 11e plaats (netto inkomen) naar een 8e plaats (netto besteedbaar inkomen) en doet ook Ierland het nipt beter dan België.

In beide looncategorieën doet België het qua netto besteedbaar inkomen nog steeds beter dan alle buurlanden (inclusief Luxemburg en Zwitserland). Opvallend is dat landen als Zwitserland, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk, die goed scoorden op de ranglijst van het netto inkomen, opvallend slechter (Luxemburg) tot zeer slecht (Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk) scoren op de ranglijst van het netto besteedbaar inkomen, met name in de scenario's van de arbeiders.

Verder stellen we vast dat waar alle verhoudingen tussen het netto besteedbaar inkomen en de salariskost vorig jaar schommelden tussen 102,25% (Polen) en 43,84% (Frankrijk), deze ratio's dit jaar fel gezakt zijn en nu in beide scenario's schommelen tussen 90,47% (Polen) en 30,45% (Verenigd Koninkrijk). België positioneert zich hier eerder in de achterhoede van het peloton met een 7e (79,90%) / 11e (63,89%) plaats voor een gehuwde met kinderlast in scenario 1 / scenario 2, en met een 10e (55,74%) / 14e (46,21%) plaats voor de ratio van het netto besteedbaar inkomen ten opzichte van de salariskost ingeval van een alleenstaande Belg in scenario 1 / scenario 2. Frankrijk, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk zijn de enige buurlanden die op dit vlak systematisch onder het niveau van België presteren.

Bedienden

Bruto jaarloon van 27.000,00 EUR

Wanneer we de gegevens van hoofdstuk 1, i.e. het netto inkomen, vergelijken voor een gehuwde alleenverdiener met 2 kinderen ten laste, staat België hier op een 5e plaats (qua netto inkomen blijven enkel Nederland en Ierland hier consequent beter scoren en daarnaast doen ook nieuwkomers Zwitserland en Luxemburg het hier beter dan België). Het netto besteedbaar inkomen dat men in België in dit scenario behaalt, komt op een 7e plaats, na Tsjechië, Polen, Slowakije, Spanje, Portugal en Ierland. Vorig jaar deed Zweden hier ook beter dan België maar nu komt Zweden pas op de 12e plaats in de ranglijst van de netto besteedbare inkomens.

Dit betekent tegelijkertijd dat men in België nog steeds een hoger netto besteedbaar inkomen behaalt dan in Duitsland, Nederland, Italië, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk, en ook dan Luxemburg (nipt) en Zwitserland. Wat betreft een alleenstaande zonder kinderlast staat het Belgisch netto inkomen zowel vorig jaar als dit jaar op de laatste plaats. Het Belgisch netto besteedbaar inkomen overtreft in deze situatie echter het netto besteedbaar inkomen van het Verenigd Koninkrijk, Zwitserland, Frankrijk, Denemarken, Italië, Duitsland én Nederland waarmee het de 10e plaats op de Europese ranglijst van het netto besteedbaar inkomen verovert. Vorig jaar deden Nederland, Duitsland en Italië het in dit scenario beter dan België op het vlak van het netto besteedbaar inkomen.

In de rangorde van de ratio van het netto besteedbaar inkomen ten opzichte van de salariskost, doen Luxemburg en Duitsland het hier systematisch beter dan België (dat 71,02% behaalt bij een gehuwde met kinderlast en 49,46% bij een alleenstaande) en ook Nederland presteert beter dan België in de situatie van de alleenstaande. België steekt hier Zwitserland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk maar nu ook Italië telkens de loef af.

Bruto jaarloon van 50.000,00 EUR

Het netto inkomen van de Belgische gehuwde alleenverdiener met 2 kinderen ten laste stond vorig jaar op de 9e plaats (11 landen) in de situatie van een bruto jaarinkomen van 50.000,00 EUR en enkel Italië en Nederland deden het hier slechter dan België. Het netto besteedbaar inkomen van België steeg toen naar de 7e plaats waarmee het Frankrijk, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk achter zich liet. De cijfers van dit

jaar sluiten in dit scenario aan bij die van vorig jaar: qua netto inkomen positioneert België zich op de 13e plaats en doet wederom beter dan Nederland en Italië en ook dan nieuwkomers Griekenland en Denemarken en qua netto besteedbaar inkomen klimt België naar de 8e plaats waarmee het opnieuw Frankrijk, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk achter zich laat én bovendien nu ook Duitsland, Ierland, Zweden en nieuwkomers Denemarken en Zwitserland. Duitsland bleef in 2010 iets onder het niveau van het Belgische netto besteedbaar inkomen maar in 2011 stak het België nipt voorbij en nu in 2012 doet het terug een klein beetje slechter dan België.

Het netto inkomen van een alleenstaande in België is zoals vorig jaar lager dan in alle andere onderzochte landen. Anders dan vorig jaar positioneert België zich nu niet op de laatste plaats als we het netto besteedbaar inkomen viseren maar op de 11e plaats waarmee het Duitsland, Zwitserland, Nederland, Frankrijk, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk voorbij steekt. In dit scenario verovert België met 53,97% een 10e plaats (gehuwde) respectievelijk met 40,69% een 15e plaats (alleenstaande) op de Europese ranglijst van de ratio van het netto besteedbaar inkomen versus de salariskost. Het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk doen het in beide gevallen slechter. Nederland en Zwitserland doen het hier enkel in de situatie van de gehuwde slechter dan België en Duitsland doet het in beide gevallen beter dan België.

Bruto jaarloon van 75.000,00 EUR

Enkel bedienden in Italië en Denemarken hebben in dit scenario een lager netto inkomen dan in België (i.e. 15e plaats voor een gehuwde Belg met niet-werkende partner en 2 kinderen ten laste). In 2010 deed Nederland op dit vlak slechter dan België maar nadien niet meer. Kijken we echter naar het gecorrigeerde inkomen of het netto besteedbaar inkomen in dit scenario, dan stijgt België naar een 9e plaats en presteert het dus beter dan Ierland, Zwitserland, Zweden, Frankrijk, Nederland, Italië, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk. Vorig jaar presteerde België hier enkel beter dan Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

Het nettoloon van de alleenstaande Belg staat niet langer op de laatste plaats op de ranglijst daar de alleenstaande Deen nog +/- 600 EUR minder verdient in dit scenario. Op de ranglijst van het netto besteedbaar

inkomen stijgt België van de laatste (2011) of voorlaatste (2010) positie naar een 13e plaats en doet daarmee beduidend beter dan Frankrijk, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Denemarken.

In dit scenario verovert België met 45,89% een 11e plaats (gehuwde) respectievelijk met 36,86% een 15e plaats (alleenstaande) op de Europese ranglijst van de ratio van het netto besteedbaar inkomen versus de salariskost. Dit maal doen enkel Italië en Frankrijk het in beide gevallen slechter. Nederland en het Verenigd Koninkrijk doen het hier enkel in de situatie van de gehuwde slechter dan België en Duitsland, Zwitserland en Luxemburg doen het hier in beide gevallen beter dan België.

Bruto jaarloon van 125.000,00 EUR

De gehuwde Belg die 2 kinderen ten laste heeft, kwam de vorige jaren op een laatste plaats wat betreft het netto inkomen dat correspondeert met een bruto jaarinkomen van 125.000 EUR en het gerelateerde Belgische netto besteedbaar inkomen kwam in beide voorgaande edities uit op een 8e plaats, vóór Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. In deze 3e editie behaalt het Belgische netto inkomen in dit scenario de voorlaatste plaats (Denemarken doet slechter) en verovert het Belgische netto besteedbaar inkomen de 12e plaats waarmee het naast Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk ook Zweden en Denemarken voorbij steekt.

Het netto inkomen van een alleenstaande Belg belandt in dit scenario voor de 3e keer op rij op de laatste plaats in de Europese rangorde. Het corresponderende netto besteedbaar inkomen in België blijft dit keer echter niet onderaan bungelen maar springt over Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Denemarken naar de 14e plaats.

Kijken we hier naar de ratio tussen het netto besteedbaar inkomen en de salariskost dan komt België met 39,31% (gehuwde) en met 33,89% (alleenstaande) op een 13e (gehuwde) / 16e (alleenstaande) plaats. Enkel Frankrijk doet hier systematisch slechter dan België met 38,15% in de situatie van een gehuwde met 2 kinderen ten laste en met 32,14% in de situatie van een alleenstaande. Italië, Zweden en het Verenigd Koninkrijk doen enkel slechter voor wat betreft de situatie van de gehuwde.

Zelfstandig bedrijfsleider – bruto jaarinkomen

125.000,00 EUR

In lijn met vorig jaar behaalt de Belgische zelfstandige bedrijfsleider (zonder eigen vennootschap) met een bruto jaarinkomen van 125.000 EUR een behoorlijk laag netto inkomen ten opzichte van de rest van de onderzochte landen. Denemarken doet op dit vlak nipt slechter dan België.

Wanneer we hier echter naar het netto besteedbaar inkomen kijken, steekt de gehuwde zelfstandige Belg met 2 kinderen ten laste, in lijn met de 2 vorige jaren, zijn Engelse en Nederlandse collega's voorbij en bovendien ook diens collega's in Zweden en Denemarken.

Het netto inkomen van de alleenstaande zelfstandige Belg is voor de 3e keer op rij het laagste van alle Europese collega's maar zijn netto besteedbaar inkomen steekt de Engelse en Deense collega's de loef af (in tegenstelling tot de 2 vorige jaren waar België ook op dit vlak op de laatste plaats bleef trappelen).

Uiteraard scoort België hier beter op de ranglijst van de ratio van het netto besteedbaar inkomen versus de kost. Met 51,48% / 44,17% komt België op de 10e (gehuwde) / 11e (alleenstaande) plaats waarmee het onder doet voor Duitsland, Luxemburg en Zwitserland maar beter dan Nederland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

In onze eerste editie van de Europese salarisenquête hebben we een aantal fiscaal-vriendelijke verloningstechnieken (zoals maaltijdcheques, representatievergoedingen, etc) in de 11 initiële landen van naderbij bekeken. Eén van de belangrijkste verloningstechnieken die we toen bespraken, betreft de bedrijfswagens. Aangezien dit onderwerp heel wat stof deed opwaaien in België bij de voorbereiding van de 2e editie hebben wij vorig jaar de verschillende Europese belastingregimes op de bedrijfswagens verder toegelicht en in kaart gebracht. In tussentijd heeft het Belgische belastingregime op de bedrijfswagens in België nog kleine veranderingen ondergaan. Om die reden, én rekening houdend met het feit dat de studie in deze 3e editie uitgebreid werd tot 17 landen, hebben we er voor gekozen om dit hoofdstuk te weerhouden en bij te werken. We zijn hierbij opnieuw uitgegaan van de gegevens zoals verwerkt in scenario's 4 tot 7 van de cijfervoorbeelden.

Bedrijfswagens

In de meerderheid van de onderzochte landen wordt het belastbare voordeel van een bedrijfswagen in hoofde van de werknemer bepaald op basis van de lokale aankoop prijs (cataloguswaarde of marktwaarde) of verbruikskosten van de betrokken wagen. Enkel Polen, Portugal en Italië wijken van dit principe af. België week in het verleden ook af van dit principe maar sinds 2012 niet meer.

Uit onderstaande evaluatie kunnen we besluiten dat België, in vergelijking met de 16 andere Europese landen, ondanks de nieuwe en zwaardere waarderingsmethode, een relatief laag voordeel alle aard aanreket en belast in hoofde de werknemer, althans zolang we de dure / zeer vervuilende wagens (bv. terreinwagens, SUV's etc) buiten beschouwing laten. In Polen resulteert het voordeel in een lager bedrag maar dit komt doordat de Poolse wetgever in dit verband nog geen vaste regels heeft bepaald. Ook in Portugal liggen de kaarten anders doordat er enkel een voordeel wordt toekend in uitzonderlijke situaties. Tenslotte komt ook Griekenland vaak onder het niveau van het Belgische belastbare voordeel alle aard uit doordat ze werken met een gecorrigeerde catalogusprijs (die rekening houdt met de ouderdom van de wagen en een kilometerfactor) waardoor de basis voor de berekening van het belastbaar voordeel vaak zo laag uitkomt dat het in de laagste schaal valt waardoor het toe te passen percentage 0% bedraagt.

Onderstaand overzicht werd opgemaakt uitgaande van een catalogusprijs van 31.000 EUR en houdt dus geen rekening met de duurdere / zeer vervuilende wagens. Zoals onderstaande figuur toont, scoort België opnieuw goed op de Europese ranglijst van de belastbare waarde van een bedrijfswagen, ondanks het nieuwe belastingregime dat in vele gevallen duurder uitkomt dan in het verleden het geval was.



België

Het voordeel dat voortvloeit uit een bedrijfswagen die men ook voor privédoeleinden mag gebruiken, komt bij een Belgische werknemer in aanmerking voor inkomstenbelasting. De wettelijke waardering van dit voordeel was onder het oude regime zeer fiscaal vriendelijk, te meer in vergelijking met de meeste andere onderzochte landen. Desondanks leidde dit niet tot de verwachte substantiële verbetering van de positie van België op de Europese ranglijst wat betreft het netto (besteedbaar) inkomen.

Sinds de wet van 28 december 2011 werd een nieuwe berekeningsmethode ingevoerd voor de bepaling van het belastbare voordeel welke van toepassing werd vanaf 1 januari 2012. De nieuwe waarderingsregels werden reeds besproken in de 2e editie van de salarisstudie maar gezien de regering hieraan ondertussen nog gesleuteld heeft, vatten we de nieuwe regels hier nog even samen.

De berekening van het belastbaar voordeel van de bedrijfswagen is sinds 1 januari 2012 afhankelijk van de cataloguswaarde, de emissie (CO2 uitstoot) en de ouderdom van de bedrijfswagen. Het begrip 'cataloguswaarde' refereert naar de waarde van een fabrieks-nieuwe wagen die verkocht wordt aan een particulier, inclusief de prijs van de opties en de werkelijk verschuldigde BTW maar exclusief enige korting. De ouderdom van de wagen wordt in rekening gebracht door de cataloguswaarde te vermenigvuldigen met een percentage bepaald in functie van de periode verstreken sinds de eerste inschrijving van het voertuig (in België dan wel in het buitenland).

Deze percentages zijn de volgende:

Periode verstreken sinds de eerste inschrijving van het voertuig (een begonnen maand telt voor een volledige maand):	Percentage toe te passen op de cataloguswaarde:
0 tot 12 maanden	100%
13 tot 24 maanden	94%
25 tot 36 maanden	88%
37 tot 48 maanden	82%
49 tot 60 maanden	76%
61 maanden of meer	70%

De cataloguswaarde van de bedrijfswagen dient vervolgens voor 6/7e in aanmerking genomen te worden en vermenigvuldigd met de betrokken CO2 coëfficiënt. Deze coëfficiënt is minimum 4% en maximum 18%, afhankelijk van de effectieve CO2 uitstoot van de wagen. Het basis tarief bedraagt 5,5% voor een CO2 uitstoot van 95 g/km voor een diesel motor en 115 g/km voor benzinevoertuigen. Dit basis tarief dient verhoogd te worden met 0,1% voor elke bijkomende gram per kilometer. Het voordeel mag vervolgens voor inkomstenjaar 2012 niet minder bedragen dan 1.200 EUR per jaar.

De introductie van de cataloguswaarde betekent dat België zich op dit vlak aligneert met de meeste andere landen in Europa. Er wordt dus vanaf 1 januari 2012 geen rekening meer gehouden met de (werkelijke) afstand woon- werkverkeer waardoor een werknemer die dicht bij het werk woont niet minder zwaar belast wordt als een werknemer die heel ver van het werk woont.

De werkgever dient bovenop de leasekost, die gemiddeld geschat wordt op 6.000,00 EUR tot 10.000,00 EUR op jaarbasis, een CO2 taks te betalen (als onderdeel van de werkgevers sociale bijdragen) die berekend wordt aan de hand van volgende formule:

Formule CO2 tax voor een dieselveertuig:

$[(\text{CO}_2 \text{ uitstoot} \times 9) - 600] \times 1,1641$ met een minimum van 291 EUR per jaar

Indien de CO2 uitstoot niet gekend is, dient volgende formule te worden toegepast:

$[(165 \times 9) - 600] \times 1,1641 = 1.030,23$ EUR per jaar.

Formule CO2 tax voor een benzinevoertuig:

$[(\text{CO}_2 \text{ uitstoot} \times 9) - 768] \times 1,1641$ met een minimum van 291 EUR per jaar

Indien de CO2 niet gekend is, dient volgende formule toegepast te worden:

$[(182 \times 9) - 768] \times 1,1641 = 1.012,76$ EUR per jaar.

We merken op dat de aftrekbaarheid van de kost van de bedrijfswagen onder het oude regime reeds beperkt werd in hoofde van de werkgever (60% tot 120% afhankelijk van de CO2 emissie) en dat de aftrekbaarheid van de betrokken kosten nog verminderd wordt doordat de nieuwe regeling voorschrijft dat 17% van het nieuw bekomen voordeel alle aard door de werkgever bijkomend in de verworpen uitgaven opgenomen dient te worden.

Voorbeeld van de berekening van het Belgische voordeel alle aard bedrijfswagen:

- Cataloguswaarde nieuwe dieselwagen (inclusief opties en BTW) is 28.000 EUR; CO2 uitstoot is 119g/km -> Voordeel te belasten bij de werknemer = $28.000 \times 6/7 \times 7,9\% = 1.896,00$ EUR / jaar.
- Cataloguswaarde dieselwagen in gebruik sinds 2 jaar en 2 maand (inclusief opties en BTW) is 28.000 EUR; CO2 uitstoot is 119g/km -> Voordeel te belasten bij de werknemer = $28.000 \times 6/7 \times 7,9\% \times 88\% = 1.668,48$ EUR / jaar.

Denemarken

Indien een werknemer in Denemarken zijn bedrijfswagen ook voor privé doeleinden kan gebruiken, wordt hij belast op een voordeel dat gelijk is aan 25% van de cataloguswaarde tot en met 40.268 EUR (300.000 DKK) plus 20% van het deel van de cataloguswaarde boven 40.268 EUR. Additioneel wordt het voordeel verhoogd met een bedrag gelijk aan de milieutaks (accijnzen) waarvan de hoogte afhankelijk is van het type wagen.

Voorbeeld van de berekening van het Deens**voordeel alle aard bedrijfswagen:**

De cataloguswaarde van de wagen bedraagt 50.500 EUR. In dit geval is een milieutaks van 500 EUR verschuldigd. Het belastbaar voordeel bedraagt EUR 12.613 (i.e. $[(40.268 \text{ EUR} \times 25\%) + (50.500 \text{ EUR} - 40.268 \text{ EUR}) \times 20\% + 500 \text{ EUR}]$).

Duitsland

In Duitsland wordt het voordeel dat bij de werknemer belast wordt, berekend op basis van de cataloguswaarde (exclusief potentiële kortingen toegekend aan de werkgever) van de wagen (afgerond naar beneden tot de volgende 50 EUR) en de afstand tussen de woonplaats en de vaste werkplaats. Het maandelijks privé gebruik (woon- werkverkeer) wordt bepaald op 1% van de cataloguswaarde en wordt voor 0,03% per kilometer in aanmerking genomen.

Voorbeeld van de berekening van het Duitse**voordeel alle aard bedrijfswagen:**

De cataloguswaarde van de bedrijfswagen bedraagt 25.025 EUR en wordt afgerond naar 25.000,00 EUR. De afstand woon-werkverkeer bedraagt 26 km -> $[(25.000 \times 1\%) + (25.000 \times 0,03\% \times 26)] \times 12 = 5.340,00$ EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer.

Frankrijk

De Franse wetgeving voorziet in 2 mogelijke berekeningsmethodes van het belastbaar voordeel voor de bedrijfswagen in hoofde van de werknemer. Indien de werkgever de auto heeft aangekocht en een tankkaart ter beschikking stelt van de werknemer, mag de werkgever kiezen welk regime hij zal toepassen. Indien de werkgever de auto leest, zullen andere tarieven en berekeningswijzen van toepassing zijn.

- a) Op basis van het werkelijke gebruik
Eerst wordt de kost van de bedrijfswagen voor de werkgever berekend aan de hand van de verzekeringskosten, onderhoudskosten en de waardedaling van de wagen (i.e. jaarlijks 20% van de aankoopprijs). Vervolgens wordt het belastbaar voordeel, bepaald in verhouding tot het aantal kilometers afgelegd voor privédoeleinden ten opzichte van het totaal aantal afgelegde kilometers per jaar, verhoogd met de kostprijs van brandstof voor privédoeleinden. Dus hoe intensiever het privé gebruik, des te groter het belastbaar voordeel.

- b) Op basis van een forfaitaire waardering
De Franse werkgever kan in het kader van de forfaitaire waarderingsmethode nog kiezen tussen:
- waardering van het voordeel aan 9% van de aankoop prijs (of 6% indien de wagen ouder is dan 5 jaar) met bijtelling van de prijs van de brandstof waarin de werkgever voorziet (zowel voor professionele als privédoeleinden);
 - waardering aan 12% van de aankoop prijs (of 9% indien de wagen ouder is dan 5 jaar).

Voorbeeld van de berekening van het Franse voordeel alle aard bedrijfswagen:

Aankoop prijs nieuwe wagen: 25.000 EUR; de werknemer heeft een totaal van 50.000 km per jaar afgelegd waarvan 5.000 km privé; de verzekeringskost bedraagt 1.000 EUR en de onderhoudskosten nogmaals 1.000 EUR; de voorziene brandstof kost 1.600,00 EUR per jaar:

Methode a – werkelijk gebruik -> $[(5.000 + 1.000 + 1.000) \times 5.000 / 50.000] + 1.600 = 2.300$ EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer

Methode b – forfaitaire waardering -> $(25.000 \times 9\%) = 2.250,00$ EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer indien de werkgever geen brandstof voorziet OF $(25.000 \times 12\%) = 3.000,00$ EUR indien de werkgever wel brandstof voorziet.

Griekenland

In Griekenland wordt het voordeel van een bedrijfswagen berekend aan de hand van een percentage van de catalogusprijs van de wagen, gecorrigeerd rekening houdende met de ouderdom van het voertuig en een kilometerfactor. In de praktijk komt dit neer op 0,00 EUR belastbaar voordeel indien de gecorrigeerde catalogusprijs minder dan 15.000 EUR bedraagt. Dit komt in de praktijk vaak voor en ook in de cijfervoorbeelden in scenario's 4 en 5. Afhankelijk van de gecorrigeerde catalogusprijs dienen volgende percentages in aanmerking genomen te worden voor de berekening van het voordeel (er bestaan uitzonderingen voor bepaalde categorieën van werknemers, bijvoorbeeld voor werknemers tewerkgesteld in de verkoop):

Gecorrigeerde catalogusprijs

< 15.000 EUR: 0%

Gecorrigeerde catalogusprijs

> 15.000 EUR en < 22.000 EUR: 15%

Gecorrigeerde catalogusprijs

> 22.001 EUR en < 30.000 EUR: 25%

Gecorrigeerde catalogusprijs

> 30.000 EUR: 30%.

Ierland

Het belastbaar voordeel van de bedrijfswagen wordt in hoofdte van een Ierse werknemer bepaald op basis van een percentage van de originele marktwaarde van de betrokken wagen. Het in aanmerking te nemen percentage is afhankelijk van het aantal professionele kilometers afgelegd per jaar en hoe meer professionele kilometers, hoe lager het belastbare voordeel - zie onderstaande tabel:

Minder dan

24.135 km	30%
24.136 km – 32.180 km	24%
32.181 km – 40.225 km	18%
40.226 km – 48.270 km	12%

Meer dan

48.271 km	6%
-----------	----

Voorbeeld van de berekening van het Ierse voordeel alle aard bedrijfswagen:

De cataloguswaarde of marktprijs bedraagt: 30.000 EUR en het aantal professionele kilometers afgelegd op jaarbasis is minder dan 24.135 km -> $(30.000 \times 30\%) = 9.000,00$ EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer.

Italië

Het belastbaar voordeel voor de werknemer wordt bepaald op basis van 30% van de gemiddelde verbruikskosten van de betrokken wagen. De Italiaanse overheid publiceert jaarlijks aangepaste en gedetailleerde tabellen met de gemiddelde verbruikskosten van de bedrijfswagens en het gerelateerde voordeel dat de werkgever in aanmerking dient te nemen.

Luxemburg

In Luxemburg zijn er 2 manieren om het belastbaar voordeel van een bedrijfswagen te berekenen. Enerzijds kan ervoor geopteerd worden om de werkelijke kost in aanmerking te nemen als belastbaar voordeel (wordt zelden toegepast) en anderzijds kan men opteren voor een forfaitaire waardering van maandelijks 1,5% van de cataloguswaarde (inclusief btw en opties) of 18% op jaarbasis. Deze laatste berekeningswijze werd toegepast in de cijfervoorbeelden.

Voorbeeld van de berekening van het Luxemburgs voordeel alle aard bedrijfswagen

Een bedrijfswagen met een cataloguswaarde van 35.000 EUR x 18% = 6.300 EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer.

Nederland

Als een Nederlandse werknemer een bedrijfswagen ter beschikking heeft waarmee hij per jaar meer dan 500 km voor privédoeleinden aflegt, wordt er in zijn hoofde een belastbaar voordeel aangerekend. Dit voordeel bedraagt 25% van de Nederlandse cataloguswaarde van de betrokken wagen. Milieuvriendelijke wagens worden lager belast, namelijk aan 14% of 20% afhankelijk van de CO₂ uitstoot van de wagen. Indien de wagen voor minder dan 500 km per jaar voor privédoeleinden gebruikt wordt, is er geen belastbaar voordeel in hoofde van de werknemer.

Voorbeeld van de berekening van het Nederlandse voordeel alle aard bedrijfswagen:

Bedrijfswagen met een cataloguswaarde van 25.000 EUR en 650 privé kilometers per jaar -> (25.000 x 25%) = 6.250,00 EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer.

Polen

Overeenkomstig de Poolse wetgeving dient er geen belastbaar voordeel aangerekend te worden indien een bedrijfswagen enkel voor professionele doeleinden gebruikt wordt. Er dient wel een belastbaar voordeel aangerekend te worden indien de werknemer de bedrijfswagen ook privé gebruikt. De Poolse wetgeving voorziet echter geen regels betreffende de berekening van het belastbaar voordeel in dit geval. Bijgevolg hanteren de Poolse werkgevers verschillende berekeningsmethodes en rapporteren ze verschillende waarden voor het belastbare voordeel alle aard.

Volgende berekeningsmethodes zouden in dit verband in Polen aangewend kunnen worden:

- Op basis van de prijzen zoals aangerekend door professionele leasingbedrijven;
- Op basis van de lease prijs betaald door de werkgever (welke de technische specificaties van de lease wagen in aanmerking neemt);
- Op basis van de methode die gebruikt wordt om de waarde van het professionele gebruik van een eigen wagen te berekenen;
- Op basis van een vaststaand bedrag dat de werkgever berekent rekening houdend met objectieve en gerechtvaardigde criteria.

Voorbeeld van de berekening van het Poolse voordeel alle aard bedrijfswagen:

Op basis van berekeningsmethode d (vaststaand bedrag), resulteert de belastbare waarde van een bedrijfswagen vaak in 1.500,00 EUR per jaar (zoals ook toegepast in de cijfervoorbeelden).

Portugal

Volgens de Portugese wetgeving is er enkel sprake van een belastbaar voordeel als er een geschreven document bestaat op basis waarvan een specifieke wagen wordt toegekend aan een specifieke werknemer. Gewoonlijk wordt er voor gekozen om dergelijk document niet op te stellen en bijgevolg blijft het voordeel dat de werknemer heeft door de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen vrij van belasting. In Portugal worden bedrijfswagens hoofdzakelijk belast in hoofde van de werkgever, door middel van aftrekbeperkingen en een autonome vennootschapsbelasting aan vaste tarieven die schommelen tussen 10% en 30% (afhankelijk van de prijs van de wagen en van het feit of de betrokken vennootschap winsten boekt dan wel verliezen lijdt).

Slovakije

In Slovakije wordt een maandelijks belastbaar voordeel aangerekend in hoofde van de werknemer die zijn bedrijfswagen zowel voor privé als beroepsdoeleinden gebruikt. Dit maandelijks voordeel bedraagt 1% van de aankoopprijs (btw inbegrepen) en wordt belast aan een tarief van 19%.

Voorbeeld van de berekening van het Slovaaks voordeel alle aard bedrijfswagen:

De aankoopprijs bedraagt 20.000 EUR -> (20.000 EUR x 1% x 12) = 2.400 EUR = het jaarlijks voordeel alle aard bedrijfswagen belastbaar in hoofde van de werknemer.

Spanje

Een Spaanse werknemer die een bedrijfswagen ter beschikking heeft, zal worden belast op een voordeel alle aard overeenkomstig de mate waarin de bedrijfswagen voor privé-doeleinden gebruikt wordt. Dit belastbaar voordeel bedraagt 20% van de marktwaarde van de wagen als was deze nog nieuw. Vervolgens wordt dit vermenigvuldigd met het percentage van het privégebruik. Als algemene regel aanvaardt de Spaanse belastingadministratie dat dit gebruik 50% bedraagt.

Voorbeeld van de berekening van het Spaanse voordeel alle aard bedrijfswagen:

Bedrijfswagen met een 'nieuwe' marktwaarde van 21.940,00 EUR -> $(21.940 \times 20\% \times 50\%) = 2.194,00$ EUR = het jaarlijks voordeel alle aard bedrijfswagen belastbaar in hoofde van de werknemer.

Tsjechië

Het belastbaar voordeel in hoofde van de werknemer die een bedrijfswagen ter beschikking heeft welke hij zowel voor diens beroep als privé mag gebruiken, bedraagt in Tsjechië 12% van de aankoopprijs (btw inbegrepen).

Voorbeeld van de berekening van het Tsjechische voordeel alle aard bedrijfswagen:

De aankoopprijs bedraagt 25.000,00 EUR -> $25.000 \times 12\% = 3.000,00$ EUR = het jaarlijks voordeel belastbaar in hoofde van de werknemer.

Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk wordt het belastbaar voordeel van een bedrijfswagen bepaald aan de hand van een percentage van de aankoopprijs. De toe te passen coëfficiënt is afhankelijk van de emissie uitstoot van de bedrijfswagen en varieert van 15% van de cataloguswaarde (in geval van een emissie tot ongeveer 120 g/km) tot 35% (in geval van een hogere emissie zijn er verschillende schalen van toepassing).

Zweden

In Zweden wordt het belastbaar voordeel bepaald op basis van een formule die bestaat uit 3 verschillende componenten: 0,317 van een basisbedrag, verhoogd met een interest gerelateerd bedrag en een prijs gerelateerd bedrag. Het basisbedrag voor 2012 bedraagt 5.039,34 EUR. De tweede component bedraagt 75% van de wettelijke rentevoet van 2 jaar voorafgaand aan het aanslagjaar en de derde component bedraagt 9% van de catalogusprijs voor zover deze catalogusprijs de grens van 7,5 keer het basisbedrag niet overschrijdt. Indien de catalogusprijs hoger is dan 7,5 maal het basisbedrag, dan dient het belastbare voordeel nog verhoogd te worden met 20% van het verschil tussen de catalogusprijs en deze grens. De tweede en de derde component dienen te worden toegepast op de prijs van de betrokken wagen wanneer deze geïntroduceerd wordt op de Zweedse markt. De waarde van extra opties dient aan deze 'cataloguswaarde' toegevoegd te worden om het voordeel te berekenen.

Voorbeeld van de berekening van het Zweedse voordeel alle aard bedrijfswagen:

De in aanmerking te nemen cataloguswaarde van de 'nieuwe' wagen bedraagt 25.000 EUR. Extra opties zijn aanwezig voor een bedrag van 2.000 EUR -> $[(0,317 \times 5.039,34 \text{ EUR}) + (1,2375\% \times 27.000) + (9\% \times 27.000)] = 4.361,60$ EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer.

Zwitserland

Een Zwitsers werknemer die een bedrijfswagen ter beschikking heeft, wordt jaarlijks belast op een voordeel alle aard dat gelijk is aan 9,6% van de catalogusprijs (exclusief btw). Noch de leaseprijs, noch de woon-werk afstand of het aantal afgelegde kilometers spelen een rol.

Voorbeeld van de berekening van het Zwitsers voordeel alle aard bedrijfswagen:

Een wagen met een cataloguswaarde (exclusief btw) van 25.000 EUR resulteert in hoofde van een werknemer een jaarlijks belastbaar voordeel van $25.000 \times 9,6\% = 2.400$ EUR = het voordeel te belasten bij de werknemer.



Deze figuur toont de Europese belastbare waarden van het voordeel alle aard van een bedrijfswagen rekening houdend met de gegevens vermeld bovenaan het overzicht.

Gegevens van een nieuwe bedrijfswagen:		
- Catalogusprijs bedrijfswagen (inclusief opties en btw):		€ 31.000,00
- CO2 uitstoot g/km:		123 g/km
- Afstand woon-werkverkeer (km):		24 km (enkele trip)
- Diesel motor		
Land	Formule	VAA bedrijfswagen
Ierland	€ 31.000 x 30%	€ 9.300,00
Griekenland	€ 31.000 x 30% We maken hierbij abstractie van de kilometerfactor die de basis vermindert waardoor hier een lager tarief van toepassing kan zijn.	€ 9.300,00
Denemarken	€ 31.000 x 25% Dit resultaat dient nog verhoogd te worden met de milieutaks.	€ 7.750,00
Nederland	€ 31.000 x 25%	€ 7.750,00
Verenigd Koninkrijk	Gebaseerd op de catalogusprijs en de emissie - complexe bepaling van het toepasbare percentage - onvoldoende info beschikbaar om de juiste formule te kunnen vermelden	Te bepalen
Duitsland	$[(€ 31.000 \times 1\%) + (€ 31.000 \times 0,03\% \times 24)] \times 12$	€ 6.398,40
Luxemburg	€ 31.000 x 1,5% x 12	€ 5.580,00
Zweden	$(0,317 \times € 5.039,34) + (0,12375 \times € 31.000) + (0,09 \times € 31.000)$	€ 4.771,10
Frankrijk	€ 31.000 x 12%	€ 3.720,00
Tsjechië	€ 31.000 x 12%	€ 3.720,00
Slovakije	€ 31.000 x 1% x 12	€ 3.720,00
Spanje	€ 31.000 x 50% x 20%	€ 3.100,00
Zwitserland	€ 25.620 x 9,6% (verlaagde basis o.w.v. catalogusprijs exclusief btw)	€ 2.459,52
België	€ 31.000 x 8,3% x 6/7 x 100%	€ 2.205,43
Polen	Aangezien er in Polen geen vaste regels bestaan voor de waardering van het voordeel van een bedrijfswagen, wordt er in dit land een forfaitaire waarde in aanmerking genomen welke gewoonlijk ligt rond 1.500,00 EUR op jaarbasis	€ 1.500,00
Italië	Gebaseerd op specifieke gedetailleerde tabellen van de Italiaanse overheid - onvoldoende info beschikbaar om de juiste formule te kunnen vermelden	Te bepalen
Portugal	Niet van toepassing indien er geen document is dat een specifieke wagen toekent aan een specifieke medewerker OF 9% van de cataloguswaarde indien er wel dergelijk document bestaat.	€ 0,00

Fiscaliteit van het vermogen

Uit hoofdstuk 2 blijkt dat men in België gemiddeld een relatief behoorlijk netto besteedbare inkomen heeft ten opzichte van onze rechtstreekse buurlanden. Al naar gelang de keuze van het individu, kan dit netto besteedbaar inkomen aangewend worden om te sparen, te investeren, te beleggen in aandelen of onroerend goed en dergelijke meer. We hebben in deze 3e editie opnieuw de verschillende Europese belastingregimes van naderbij bekeken met betrekking tot intresten, dividenden en meerwaarden. In dit kader werd ook onderzocht in welke landen er een vermogensbelasting bestaat en, indien van toepassing, welke tarieven er gelden en wat de belastbare basis is van deze vermogensbelasting.

Hieronder wordt kort en bondig besproken wat het effect is van de lokale belastingregimes op het spaargeld en het vermogen van een individu.

In het kader van de huidige economische en financiële situatie in Europa, kijken we ook een beetje vooruit en maken we melding van recente wetswijzigingen (of formele intenties die geuit werden om tot dergelijke wetswijzigingen over te gaan in de nabije toekomst) die een impact (zullen/kunnen) hebben op hoe een doorsnee gezin omgaat met zijn spaargeld.

Wij verwijzen in dit verband ook naar het overzicht op het einde van dit hoofdstuk dat een beknopt overzicht weergeeft van de fiscaliteit van het vermogen in een Europese context.

België

Dividenden

Momenteel zijn dividenden in België in principe onderworpen aan een roerende voorheffing van 25%. Indien men aan welbepaalde strikte voorwaarden voldoet, dient men slechts het verlaagd tarief van 21% op het dividend te betalen. Het toepasselijk tarief op dividenden bedraagt daarenboven slechts 10% wanneer deze worden toegekend of belastbaar gesteld bij de gehele of gedeeltelijke verdeling van het maatschappelijk vermogen.

Overeenkomstig de wet van 28 december 2011, moeten Belgische inwoners die een roerend inkomen hebben (intresten en dividenden) van meer dan 20.020 EUR op jaarbasis (geïndexeerd bedrag van toepassing voor kalenderjaar 2012) bijkomend een bijzondere toeslag betalen van 4% ("solidariteitsbijdrage"). Volgende roerende inkomsten blijven buiten beschouwing voor het bepalen of de grens van 20.020 EUR al dan niet overschreden wordt: het belastingvrije gedeelte van intresten uit spaardeposito's en andere vrijgestelde intresten en dividenden, intresten uit staatsobligaties uitgegeven in de periode van 24 november tot 2 december 2011, en liquidatieboni. Tegelijkertijd is de bijkomende belastingheffing van 4% niet verschuldigd op de belastingvrije intresten uit spaardeposito's en andere belastingvrije intresten en dividenden, op de hierboven beschreven staatsobligaties en op de liquidatieboni. De toeslag van 4% is evenmin verschuldigd op intresten en dividenden die onderworpen zijn aan 25% roerende voorheffing.

Er zijn 2 mogelijke systemen voorzien voor het heffen van deze toeslag van 4%.

1) Indien de belastingplichtige de uitbetalende instantie toestaat om een centraal aanspreekpunt bij de Belgische administratie te informeren over de roerende inkomsten, dan wordt de bijkomende belastingheffing van 4% niet ingehouden aan de bron, maar verrekend via de aangifte in de personenbelasting.

2) Indien de belastingplichtige de uitbetalende instantie niet toestaat om de overheid over de roerende inkomsten te informeren, houdt de uitbetalende instantie onmiddellijk 4% in aan de bron. Overmatige broninhouding (vb. omdat de grens van 20.020 EUR niet bereikt is) kan teruggevorderd worden via de aangifte. De belastingplichtige kan er ook voor opteren om de bijkomende belasting van 4% (onverschuldigd) te dragen teneinde zijn roerende inkomsten niet kenbaar te moeten maken.

Zoals reeds besproken in de 2e editie van de salarisstudie en zoals bevestigd door de wet van 28 december 2011, werd het verlaagd tarief van 10% van toepassing op inkoopboni en het verlaagd tarief van 15% van toepassing op sommige welbepaalde dividenden, opgetrokken tot 21% met ingang van 2012. Op basis van het huidige begrotingsakkoord zal deze 21% roerende voorheffing vanaf 1 januari 2013 eveneens verhoogd worden naar 25%. Het tarief van 10% van toepassing op liquidatieboni zal ook dan wellicht blijven bestaan. Gezien deze roerende voorheffing van 25% met ingang van 2013 opnieuw een bevrijdend karakter zal krijgen, wordt de bijzondere toeslag van 4% en de daaraan verbonden meldingsplicht afgeschaft (wat betekent dat

de complexe regelgeving in dit verband, zoals vervat in de wet van 28 december 2011, enkel voor 2012 toegepast moet worden).

Intresten

Intresten en andere opbrengsten uit leningen, schuldvorderingen en gelddeposito's zijn momenteel (i.e. in 2012) belastbaar in België aan een tarief van 21%. Deze belasting wordt in principe eveneens geïnd via een roerende voorheffing op het moment van de uitbetaling van de intresten.

Het belastingtarief van 15% bestaat nog voor intresten van staatsobligaties uitgegeven tussen 24 november en 2 december 2011. Intresten van gereguleerde spaarboekjes zijn tevens onderworpen aan het belastingtarief van 15% maar rekening houdend met een vrijgesteld bedrag van 1.830,00 EUR per persoon per jaar.

Zoals eerder vermeld, is een bijkomende heffing van 4% verschuldigd op het intrestinkomen indien de roerende inkomsten van de belastingplichtige de grens van 20.020 EUR per jaar overschrijdt.

Het huidig begrotingsakkoord voorziet een verhoogd tarief van 25% voor intresten genoten vanaf 1 januari 2013. Dit heeft als gevolg dat de 4% bijkomende heffing vanaf 2013 niet langer van toepassing zal zijn. Intresten van gereguleerde spaarboekjes boven de vrijgestelde limiet en de bovenvermelde staatsobligaties zullen ook in 2013 belastbaar blijven aan een tarief van 15%.

Meerwaarden

Meerwaarden gerealiseerd door een individu in het kader van het beheer van diens eigen patrimonium worden in principe niet belast in België. De huidige begrotingsonderhandelingen lijken hier geen verandering in te brengen en dus mag verwacht worden dat dergelijke meerwaarden genoten na 1 januari 2013 nog steeds belastingvrij zullen zijn in België.

Vermogensbelasting

Er bestaat geen vermogensbelasting in België (hoewel sommige stemmen het voorbije jaar wel eens verkondigden dat de bovengenoemde "solidariteitsbijdrage of toeslag van 4%" een soort van vermogensbelasting inhield).

Tijdens de recente begrotingsonderhandelingen was er meermaals sprake van de invoering van een vermogensbelasting, maar deze maatregel werd uiteindelijk niet weerhouden.

Denemarken

Dividenden

Dividenden worden in Denemarken belast aan een percentage van 27% indien de grens van 6.483 EUR (48.300 DKK) per jaar niet overschreden wordt. Het deel van het inkomen boven 6.483 EUR per jaar wordt belast aan een vast percentage van 42%.

Intresten

Intrestinkomen is onderworpen aan een maximum belastingtarief van ongeveer 35,44% indien de grens van 5.369,13 EUR (40.000 DKK) voor ongehuwde personen en van 10.738,26 EUR (80.000 DKK) voor gehuwde personen, niet overschreden wordt. Voor interesten boven deze grens zijn progressieve tarieven van toepassing die gaan tot +/- 51,5%.

Meerwaarden

Meerwaarden op aandelen worden in Denemarken belast aan een percentage van 27% indien de grens van 6.483 EUR (48.300 DKK) per jaar niet overschreden wordt. Het deel van het inkomen boven 6.483 EUR per jaar wordt belast aan progressieve tarieven tot +/- 51,5%.

Vermogensbelasting

Er is geen vermogensbelasting in Denemarken.

Duitsland

Dividenden – intresten – meerwaarden

Sinds 2009 worden intresten, dividenden en meerwaarden in Duitsland belast aan een vast tarief van 26,375% op het ontvangen bruto inkomen (26,375% = 25% inkomstenbelasting plus een solidariteitsbijdrage van 5,5% van het bekomen bedrag aan te betalen inkomstenbelasting). Indien van toepassing, is hier bovenop een kerkbelasting van 8% à 9% verschuldigd, afhankelijk van de verblijfplaats. In dit verband wordt een belastingvrije som van 801,00 EUR per jaar voor een alleenstaande belastingbetaler in aanmerking genomen en voor gehuwde belastingplichtigen bedraagt de belastingvrije som 1.602,00 EUR per jaar.

Vermogensbelasting

Vroeger kende Duitsland een vermogensbelasting maar deze werd voor het laatst geheven in 1997. Er zijn momenteel opnieuw gesprekken aan de gang om een nieuwe vermogensbelasting in Duitsland in te voeren.

Frankrijk

Dividenden

In principe zijn dividenden in hoofde van de ontvanger onderworpen aan de progressieve tarieven van de Franse personenbelasting na aftrek van 40% en een jaarlijkse vaste vermindering. Dit inkomen geeft bovendien recht op een belastingkrediet, welke wordt begrensd in functie van de persoonlijke situatie (1.525 EUR voor een alleenstaande en 3.050 EUR voor een koppel).

De Franse belastingplichtige heeft echter de mogelijkheid om te opteren voor een vaste bevrijdende voorheffing van 21% op het bruto inkomen. In geval van dergelijke keuze dient dit inkomen niet meer aan de progressieve tarieven van de personenbelasting onderworpen te worden. De keuze van de belastingbetaler is onherroepelijk en moet uitgeoefend worden vóór een bepaald tijdstip zoals gedetailleerd in de toepasselijke wetgeving.

Indien voor deze bevrijdende voorheffing van 21% geopteerd wordt, kan er geen gebruik gemaakt worden van de forfaitaire vermindering van 40% noch van het belastingkrediet, zelfs niet op ander inkomen dat gedurende hetzelfde inkomstenjaar ontvangen werd en dat, indien de voorheffingsoptie niet (tijdig) werd uitgeoefend, onderworpen is aan de progressieve tarieven van de personenbelasting. Het dividendinkomen is ook onderworpen aan de speciale solidariteitsbijdragen (CSG, CRDS en andere sociale heffingen) die op dit moment in totaal 15,5% van het bruto inkomen bedragen.

De Franse regering heeft momenteel een voorstel op tafel liggen om de mogelijkheid van de bevrijdende voorheffing retroactief vanaf 1 januari 2012 op te heffen waardoor de dividenden ontvangen in 2012 verplicht onderworpen zouden worden aan de progressieve tarieven. Het belastingkrediet zou afgeschaft worden. De tijd dringt echter om dit voorstel goedgekeurd te krijgen door de Franse Senaat, die hoogst waarschijnlijk niet akkoord zal gaan met het voorstel.

In het kader van de nieuwe (nog te stemmen) wetgeving, zouden dividenden ontvangen vanaf januari 2013 verplicht onderworpen worden aan een bevrijdende voorheffing van 21%.

Intresten

In principe worden intresten onderworpen aan de progressieve tarieven van de Franse personenbelasting. In een Europese context kan de Franse belastingplichtige echter opteren voor een bevrijdende voorheffing

in welk verband het tarief afhankelijk is van het soort inkomen. Over het algemeen bedraagt het tarief 24% (versus 19% in 2011). De keuze van de belastingplichtige is, analoog met de keuze in het kader van dividenden, onherroepelijk en onderworpen aan strikte regels wat betreft het tijdstip en de modaliteiten. Sommige intresten worden expliciet vrijgesteld van inkomstenbelasting wat bijvoorbeeld het geval is voor spaarrekeningen voor jongeren.

Het intrestinkomen is ook onderworpen aan de speciale solidariteitsbijdragen (CSG, CRDS en andere sociale heffingen) die in totaal 15,5% bedragen.

De Franse regering heeft ook op dit vlak momenteel een wetsvoorstel op tafel liggen dat in principe met terugwerkende kracht van toepassing zal zijn op intresten ontvangen vanaf 1 januari 2012. In dit wetsvoorstel schaft de regering de keuze voor een bevrijdende voorheffing van 24% af en zijn intresten ontvangen vanaf 1 januari 2012 dus verplicht onderworpen aan de progressieve tarieven. Tevens ligt er een wetsvoorstel op tafel waarin voorgesteld wordt om intresten ontvangen vanaf januari 2013 verplicht te onderwerpen aan een forfaitaire, niet-bevrijdende voorheffing.

Meerwaarden

Meerwaarden gerealiseerd door individuen naar aanleiding van de verkoop van onroerende goederen in het kader van het beheer van hun eigen patrimonium zijn belastbaar aan een vast tarief van 19%. De belastbare basis is gelijk aan het verschil tussen de verkoopprijs en de aankoopprijs (of de marktwaarde indien het onroerende goed gratis verkregen was) vermeerderd met eventuele kosten en uitgaven. Bepaalde meerwaarden zijn volledig vrijgesteld van belasting, zoals meerwaarden gerealiseerd op de verkoop van de hoofdverblijfplaats of van onroerende goederen waarvan de prijs niet meer dan 15.000 EUR bedraagt. Er bestaat bovendien een gedeeltelijke vrijstelling van 2% van de bruto meerwaarde voor elk jaar na de eerste 5 jaar dat het onroerend goed in eigendom was van de belastingbetaler. Deze gedeeltelijke vrijstelling stijgt naar 4% voor elk jaar na de eerste 17 jaar en naar 8% voor elk jaar na de eerste 24 jaar dat het onroerend goed eigendom is van de belastingplichtige. Dit betekent dat de meerwaarde op de verkoop van een onroerend goed (zoals een 2e verblijf) dat meer dan 30 jaar werd aangehouden, volledig vrijgesteld is.

In principe zijn minderwaarden op de verkoop van

onroerende goederen niet aftrekbaar of kunnen ze niet worden afgezet tegen soortgelijke meerwaarden. Meerwaarden gerealiseerd door een Frans rijksinwoner naar aanleiding van de verkoop van aandelen zijn eveneens belastbaar aan een vast percentage van 19%. Er wordt een vrijstelling verleend van 1/3 van de meerwaarde op bepaalde aandelen voor elk jaar dat de Franse belastingplichtige deze aandelen aanhoudt na het einde van het 6e jaar én hij met pensioen gaat vóór 31 december 2013. Met andere woorden, meerwaarden op de verkoop van aandelen die al meer dan 8 jaar in eigendom waren van de belastingplichtige, zijn volledig vrijgesteld van Franse inkomstenbelasting aan 19%. Aangezien de wet bepaalt dat het hier gaat om aandelen die vanaf 1 januari 2006 worden aangehouden, zal deze vrijstelling pas effect hebben op meerwaarden gerealiseerd vanaf 2012.

Let op, meerwaarden gerealiseerd door individuen gedomicilieerd in Frankrijk zijn sinds 1 januari 2012 tevens onderworpen aan sociale bijdragen die in totaal 15,5% bedragen (versus 13,5% voorheen). Het wetsvoorstel dat momenteel besproken wordt, wil ook de meerwaarden principieel onderwerpen aan de progressieve Franse belastingtarieven en daarbij de stapsgewijze vrijstelling aanpassen en beperken tot een vrijstelling van maximaal 40% na 12 jaar.

Vermogensbelasting

Frankrijk past een vermogensbelasting toe op de waarde die het vermogen bedraagt op 1 januari van het aanslagjaar. Zoals reeds verwacht en kort uiteengezet in de 2e editie van de salarisstudie, is er sinds 1 januari 2012 een vereenvoudigde vermogensbelasting van toepassing. Belastingbetalers met een netto vermogen tussen 1,3 miljoen EUR en 3 miljoen EUR zullen nu hun hele netto vermogen onderworpen zien aan een vast tarief van 0,25%. Iemand met een netto vermogen van meer dan 3 miljoen EUR zal een vermogensbelasting aan een vast tarief van 0,5% verschuldigd zijn.

Vroeger mocht de Franse vermogensbelasting én inkomstenbelasting samen maximum 85% bedragen van het volledig jaarinkomen van het voorgaande jaar. Deze beperking werd vorig jaar afgeschaft en bijgevolg is er voor 2012 een 'verzachtend' systeem van toepassing op vermogens met een waarde tussen 1,3 miljoen EUR en 1,4 miljoen EUR en voor vermogens tussen 3 miljoen EUR en 3,2 miljoen EUR. Dit specifieke systeem dient de effecten te verzachten van de veranderende schalen, als volgt:

Netto waarde van het vermogen	Belastingvermindering
> 1,3 miljoen EUR maar < 1,4 miljoen EUR	24.500 EUR - (7 x 0,25%P)
> 3 miljoen EUR maar < 3,2 miljoen EUR	120.000 EUR - (7,5 x 0,5%P)

P= netto belastbare waarde van het vermogen

Bovendien geldt (in principe enkel) voor inkomstenjaar 2012 een uitzonderlijke vermogensbelasting op basis van volgende belastingschalen:

Netto waarde van het vermogen	Belastingpercentage
Tot 800.000 EUR	0%
Van 800.000 EUR tot 1.310.000 EUR	0,55%
Van 1.310.000 EUR tot 2.570.000 EUR	0,75%
Van 2.570.000 EUR tot 4.040.000 EUR	1%
Van 4.040.000 EUR tot 7.710.000 EUR	1,30%
Van 7.710.000 EUR tot 16.790.000 EUR	1,65%
Meer dan 16.790.000 EUR	1,80%

Het bedrag aan vermogensbelasting dat reeds werd betaald/berekend op basis van de bovenvermelde vaste tarieven mag wel van deze uitzonderlijke vermogensbelasting afgetrokken worden.

De waarde van het netto vermogen dient bepaald te worden in overeenstemming met de regels van het erfrecht en dus in principe op basis van de marktwaarde. Tot slot vermelden we nog dat verschillende soorten van vermogens geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van vermogensbelasting, zoals het bedrijfsmiddelen, bepaalde kunstwerken, literaire en artistieke copyrights, etc.

Het huidige wetsvoorstel zou de Franse vermogensbelasting grondig hervormen en de vaste tarieven vervangen door progressieve tarieven variërend van 0,5% tot 1,5%. Bovendien zou de vermogensbelasting volgens de nieuwe regels al geheven worden vanaf een netto vermogen van 800.000 EUR. De effectief te betalen vermogensbelasting én inkomstenbelasting samen zou vervolgens wel opnieuw beperkt worden, namelijk tot maximum 75% van het totale jaarinkomen van de belastingbetaler.

We wachten echter af of het voorstel werkelijk wet wordt want de kans is naar verluidt groot dat de Franse Senaat het huidige wetsvoorstel zal wegstemmen.

Griekenland

Dividenden

Griekse dividenden worden belast a rato van 25%.

Intresten

Momenteel worden Griekse intresten belast a rato van 10%. Wij merken op dat de Griekse regering momenteel concrete plannen heeft om dit percentage op te trekken tot 15%, mogelijks met terugwerkende kracht vanaf januari 2012.

Meerwaarden

Gedurende inkomstenjaar 2012 worden meerwaarden in Griekenland nog niet effectief belast. Het voorstel om meerwaarden gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van beursgenoteerde aandelen te belasten aan de progressieve tarieven werd wel reeds door het parlement goedgekeurd maar dit voorstel is voorlopig nog niet in werking getreden.

Vermogensbelasting

Er is geen vermogensbelasting in Griekenland.

Ierland

Dividenden

Wanneer dividenden worden uitgekeerd, wordt er een voorheffing van 20% op ingehouden in Ierland. Het dividend inkomen zal in hoofde van de ontvanger belastbaar zijn aan het marginaal tarief (zijnde 20% of 41%) met toekenning van een belastingkrediet ten bedrage van de reeds ingehouden voorheffing. Bovendien kan er nog een bijkomende sociale bijdrage verschuldigd zijn op dit inkomen.

Intresten

In Ierland worden intresten vanaf 1 januari 2012 onderworpen aan een vast tarief van 30% (voorheen 27% en in 2010 nog 25%). Bovendien kan er nog een bijkomende sociale bijdrage op het intrestinkomen verschuldigd zijn.

Meerwaarden

Meerwaarden gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van enig activa op of na 7 december 2011, zijn onderworpen aan een vast belastingtarief van 30% (voorheen 25% en in 2010 slechts 22%).

Om de belastbare basis van de meerwaarde op een bepaald goed te berekenen, mogen volgende kosten van de meerwaarde afgetrokken worden: de geïndexeerde aankoopprijs, de geïndexeerde uitgaven gedaan met het oog op het verbeteren van de waarde van het goed evenals de incidentele kosten gerelateerd aan de verkrijging en/of verkoop van het betrokken goed.

Vermogensbelasting

Er bestaat in Ierland geen werkelijke vermogensbelasting maar het past hier te herhalen dat Ierland vanaf 1 januari 2010 een "beperking voor verdiener van een hoog inkomen" heeft ingevoerd. Hierdoor wordt bekomen dat individuen met een jaarinkomen van ten minste 125.000,00 EUR een minimum effectief belastingtarief van 30% ondergaan (in plaats van minimum 20% zoals voorheen) door het beperken of weigeren van bepaalde persoonlijke aftrekken en verminderingen in hun hoofde. Deze beperking wordt gradueel toegepast voor een inkomen tussen 125.000 EUR tot 400.000 EUR per jaar en een volledige beperking geldt vanaf een jaarinkomen boven 400.000 EUR.

Italië

In Italië wordt er voor de fiscaliteit van het spaargeld een onderscheid gemaakt al naar gelang de inkomsten betrekking hebben op kwalificerende deelnemingen dan wel op niet-kwalificerende deelnemingen. Kwalificerende deelnemingen dienen, in geval van beursgenoteerde bedrijven, meer dan 2% van de stemrechten in de algemene vergadering van aandeelhouders te vertegenwoordigen of meer dan 5% van het aandeelhouderskapitaal. In geval van niet-beursgenoteerde bedrijven, spreken we over kwalificerende deelnemingen wanneer ze meer dan 20% vertegenwoordigen van de stemrechten in de algemene vergadering van aandeelhouders of meer dan 25% van het aandeelhouderskapitaal.

Dividenden

Dividenden afkomstig van niet-kwalificerende deelnemingen worden vanaf 1 januari 2012 belast aan 20% (voorheen slechts aan 12,5%). Dividenden afkomstig van kwalificerende deelnemingen zijn onderworpen aan de progressieve tarieven van de

Italiaanse inkomstenbelasting (gaande tot 49,72% van het bruto dividend).

Intresten

Interestinkomen is vanaf 1 januari 2012 belastbaar aan een vast percentage van 20% (voorheen 27%).

Meerwaarden

Meerwaarden gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van aandelen van kwalificerende deelnemingen worden eveneens onderworpen aan het progressieve tarief van de Italiaanse inkomstenbelasting (gaande tot 49,72% van de bruto meerwaarde). Meerwaarden op de verkoop van aandelen van niet-kwalificerende deelnemingen worden belast aan 20% vanaf 1 januari 2012 in plaats van aan 12,5% zoals voordien het geval was.

Vermogensbelasting

Italië kent geen echte vermogensbelasting maar kent wel verschillende bijkomende belastingregimes voor belastingbetalers met een groot vermogen. Zo bestaat er een bijkomende belasting van 10% verschuldigd op bepaalde inkomsten (bonussen en stock opties) betaald aan managers en directieleden die werkzaam zijn in de financiële sector. Er is ook een bijkomende solidariteitsbijdrage verschuldigd door iedere Italiaanse belastingplichtige die een totaal bruto inkomen behaalt van meer dan 300.000 EUR op jaarbasis.

Tevens dienen Italiaanse rijkswoners een belasting te betalen op hun buitenlands financieel vermogen aan 0,1% en wordt onroerende goed gelegen in Italië onderworpen aan een belasting variërend van 0,4% tot 0,76% afhankelijk van de ligging van het onroerend goed.

Luxemburg

Dividenden

Een belastingtarief van 15% is van toepassing op dividenden ontvangen van een entiteit die volgens de Luxemburgse regelgeving omschreven wordt als volledig belastbaar in Luxemburg. Overigens kan, indien aan bepaalde voorwaarden voldaan zou zijn, 50% van de dividenden als belastingvrij beschouwd worden. In ieder geval is er een belastingvrije som van toepassing voor intresten en dividenden tot een bedrag van 1.500 EUR (3.000 EUR voor koppels die gezamenlijk belast worden)..

Intresten

In principe zijn intresten in Luxemburg onderworpen aan de progressieve tarieven met een belastingvrijstelling voor intresten en dividenden tot een bedrag van 1.500 EUR (3.000 EUR voor koppels die gezamenlijk belast worden).

Indien het gaat om intresten betaald door een Luxemburgs entiteit aan een Luxemburgs inwoner of indien een Luxemburgs inwoner de intresten ontvangt van een entiteit gevestigd in de EEA of in een staat waarmee Luxemburg een dubbelbelastingverdrag heeft afgesloten waarin gelijkaardige regels als die van de Europese Spaarrichtlijn opgenomen zijn, dan zijn de intresten onderworpen aan 10% roerende voorheffing. Indien hiervoor gekozen wordt, dient een aparte aangifte ingediend te worden ten laatste tegen 31 maart volgende op het jaar waarin de intresten ontvangen werden.

Meerwaarden

Het marginaal tarief van 40,56% (indien de inkomsten lager zijn dan 150.000 EUR voor alleenstaanden en indien de inkomsten lager zijn dan 300.000 EUR voor gezamenlijk belaste personen) respectievelijk 41,34% (indien de voorgaande limiet overschreden wordt) is in principe enkel van toepassing bij meerwaarden die gerealiseerd worden bij de verkoop van roerende goederen op korte termijn (i.e. binnen 6 maanden). Echter, indien sprake van een substantiële deelneming in het kapitaal (i.e. een directe of indirecte deelneming van meer dan 10% in het kapitaal van een entiteit) kunnen gerealiseerde meerwaarden in specifieke omstandigheden ook belast worden indien ze reeds meer dan 6 maanden in bezit zijn maar dan worden ze belast aan verminderde tarieven.

Vermogensbelasting

De Luxemburgse wetgeving voorziet niet in een vermogensbelasting.

Nederland

Dividenden – intresten – meerwaarden – vermogensbelasting

Spaargelden en investeringen worden in Nederland verondersteld een opbrengst van 4% per jaar te genereren. Op basis van dit wettelijk vermoeden, wordt deze forfaitaire opbrengst van 4% onderworpen aan een belastingtarief van 30%. De werkelijke waarde van intresten, dividenden of winsten van spaargelden en investeringen wordt niet belast.

De belastbare basis van deze vermogensbelasting bestaat in principe uit de positieve waarde van het totaal van de spaargelden en investeringen verminderd met de schulden van het individu. Er bestaan een aantal uitzonderingen en ook houdt de Nederlandse fiscus rekening met bepaalde belastingvrije sommen.

Aangezien niet de effectief gerealiseerde opbrengst wordt belast maar wel een forfaitair bedrag van 4% van de inleg, doet dit systeem nog steeds stof opwaaien. Een spaarrekening in Nederland genereert immers de laatste jaren slechts een gemiddelde intrest van 2,5% en de inflatie bedraagt ongeveer 2%. Daarom vinden veel Nederlanders de forfaitaire raming aan 4% te hoog. In antwoord op deze kritiek heeft de Nederlandse belastingadministratie expliciet meegedeeld dat het de huidige forfaitaire raming niet zal verlagen omdat deze 4% ook werd toegepast in tijden van hoog conjunctuur en toen was ze eerder aan de lage kant.

Polen

Intresten – dividenden

Intresten en dividenden zijn in Polen belastbaar aan een vast tarief van 19%. De belastbare basis is daarbij gelijk aan het bruto inkomen.

Meerwaarden

Meerwaarden gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van activa worden in Polen ook belast aan een vast tarief van 19%. De belastbare basis is gelijk aan de verkoopprijs minus de kosten gemaakt om het inkomen te verkrijgen of te behouden. Indien de meerwaarde gerealiseerd wordt naar aanleiding van een verkoop van aandelen, dan mag de aankoopprijs van de betrokken aandelen evenals alle transactiekosten (inclusief makelaarskosten etc.) in mindering gebracht worden van de belastbare basis.

Vermogensbelasting

Er is geen Poolse vermogensbelasting en er zijn geen signalen dat dit in de toekomst zou veranderen.

Portugal

Dividenden – intresten – meerwaarden

Zowel intresten, dividenden als meerwaarden zijn in Portugal momenteel belastbaar aan een vast tarief van 26,5%. Vanaf 1 januari 2013 zal dit percentage in principe opgetrokken worden naar 28%.

Vermogensbelasting

Portugal kent geen vermogensbelasting.

Slovakije

Dividenden

Dividenden zijn niet belastbaar in Slovakije. Een opmerkelijke vaststelling gezien dit tot nog toe het enige van de 17 onderzochte landen is waar dividenden onbelast zijn.

Intresten – meerwaarden

Intresten en meerwaarden zijn in Slovakije belastbaar aan een vast percentage van 19%.

Vermogensbelasting

De Slovaakse regelgeving voorziet niet in de heffing van een vermogensbelasting.

Spanje

Intresten – dividenden

Tot en met 2011 waren intresten en dividenden in Spanje belastbaar aan een vast tarief van 19% indien het inkomen lager was dan 6.000 EUR en aan een vast tarief van 21% indien het inkomen meer dan 6.000 EUR bedroeg. Vanaf januari 2012 werden de tarieven verhoogd met als gevolg dat intresten en dividenden beneden 6.000 EUR nu belastbaar zijn aan 21%, aan 25% wanneer de inkomsten de grens van 6.000 EUR overschrijden maar minder bedragen dan 24.000 EUR en aan 27% voor het gedeelte boven 24.000 EUR. Deze roerende inkomsten zijn vrijgesteld ten bedrage van 1.500 EUR per jaar. Vermits de belasting op intresten en dividenden bij wijze van voorheffing geïnd wordt, kan men via de jaarlijkse Spaanse aangifte recht hebben op een teruggave ten gevolge van de voorheffing en de vrijgestelde som van 1.500 EUR.

Meerwaarden

Ook voor meerwaarden gold tot en met 2011 dat deze belastbaar waren aan een vast tarief van 19% indien het inkomen lager was dan 6.000 EUR en aan een vast tarief van 21% indien het inkomen meer dan 6.000 EUR bedroeg. Vanaf 2012 echter, worden meerwaarden

gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van activa eveneens belast aan het verhoogde vast tarief van 21% indien het inkomen lager is dan 6.000 EUR, aan 25% indien het inkomen meer dan 6.000 EUR maar minder dan 24.000 EUR bedraagt, en aan 27% indien de meerwaarde meer dan 24.000 EUR bedraagt. In principe is er geen voorheffing verschuldigd.

Vermogensbelasting

Tot en met 2007 werd er in Spanje jaarlijks een vermogensbelasting geheven. Met ingang van inkomstenjaar 2008 werd deze belasting geneutraliseerd door een 100% korting toe te passen. Met het oog op het verbeteren van de huidige financiële situatie, heeft Spanje op 16 september 2011 beslist om de vermogensbelasting tijdelijk terug te activeren, namelijk voor de periode vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012. Momenteel onderhandelt men om deze periode te verlengen tot 31 december 2013. Een aantal belangrijke wijzigingen werden doorgevoerd ten opzichte van het systeem dat in het verleden van kracht was. Zo werd bijvoorbeeld een verhoogde inkomensgrens ingevoerd waardoor de hoofdverblijfplaats van een belastingplichtige in principe niet onderworpen is aan vermogensbelasting (de nieuwe grens bedraagt 300.000 EUR ten opzichte van 150.000 EUR in het verleden). Voorts werd een verhoogde limiet ingevoerd met betrekking tot de persoonlijke vrijstelling waar de belastingplichtige recht op heeft en ten gevolge waarvan een netto vermogen van minder dan 700.000 EUR vrijgesteld wordt van vermogensbelasting (vroeger lag de grens op 108.182 EUR).

De Spaanse vermogensbelasting betreft een progressieve belasting gaande van 0% tot 2,5%.

Tsjechië

Intresten – dividenden

Intresten en dividenden zijn onderworpen aan het Tsjechische belastingtarief van 15% (via voorheffing). Dividenden zullen echter vanaf het jaar 2015 wellicht belast worden aan 0% waarmee Tsjechië in de toekomst het 2e land van de 17 onderzochte landen wordt waar dividenden belastingvrij zijn.

Meerwaarden

Meerwaarden zijn in principe eveneens belastbaar aan het vaste belastingtarief van 15% maar hierop bestaan verschillende uitzonderingen:

- Meerwaarden gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van aandelen verkregen voor 1 januari 2008

zijn vrijgesteld van belasting indien de aandelen minstens 6 maand in het bezit waren van de belastingbetaler.

- Meerwaarden op aandelen verkregen na 1 januari 2008 en die voor meer dan 6 maand in het bezit van de belastingbetaler waren, zijn vrijgesteld van belasting indien de belastingbetaler niet meer dan 5% van het kapitaal of van de gerelateerde stemrechten van de vennootschap aanhield gedurende de voorgaande 24 maanden.
- Meerwaarden op aandelen die niet voldoen aan bovenstaande voorwaarden, zijn vrijgesteld indien de periode tussen de acquisitie en de verkoop van de effecten meer dan 5 jaar bedraagt.
- Meerwaarden gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van een onroerend goed dat voor meer dan 5 jaar (2 jaar indien de belastingbetaler in het onroerend goed woonde) in het bezit was van de Tsjechische belastingbetaler, worden ook vrijgesteld van belasting tenzij het onroerend goed gebruikt werd voor beroepsdoeleinden.
- Meerwaarden op roerende goederen zijn vrijgesteld van belasting tenzij ze voor beroepsdoeleinden gebruikt werden, met uitzondering van meerwaarden op wagens, vliegtuigen en boten die steeds vrijgesteld zijn van belasting indien het individu het goed minstens 1 jaar in eigendom had.

Vermogensbelasting

Er is momenteel geen vermogensbelasting verschuldigd in Tsjechië maar vanaf 2013 zal er een solidariteitsbijdrage van 7% verschuldigd zijn op het inkomen dat de grens van 48.388,90 EUR (1.206.576 CZK) overschrijdt.

Verenigd Koninkrijk

Intresten

In het Verenigd Koninkrijk worden intresten op dezelfde manier belast als andere inkomsten en dus onderworpen aan de progressieve tarieven. In de praktijk betekent dit dat er 4 verschillende tarieven van toepassing zijn op intresten en dat, afhankelijk van het totale inkomen, de intresten onderworpen worden aan 10%, 20%, 40% of 50%. Bij de uitbetaling van de intresten wordt 20% voorheffing ingehouden en eventuele verrekeningen dienen ten tijde van de aangifte te gebeuren. Inwoners van het Verenigd Koninkrijk kunnen inschrijven op enkele kleinere investeringschema's waarvan de intresten vrijgesteld zijn van belasting.

Dividenden

Het tarief van toepassing op dividenden wordt bepaald rekening houdend met het effectieve belastingtarief van toepassing op de overige inkomsten van de belastingplichtige. Dit leidt tot 3 verschillende tarieven: iemand met een jaarlijks inkomen lager dan 42.475 GBP zal 10% belasting verschuldigd zijn op de ontvangen dividenden; iemand met een jaarinkomen van meer dan 42.475 GBP zal 32,5% dienen te betalen op de ontvangen dividenden en iemand met een jaarinkomen boven 150.000,00 GBP zal 42,5% op zijn dividenden dienen te betalen. Deze tarieven houden echter geen rekening met het notionele belastingkrediet van 10% dat vervat zit in het dividendinkomen. Indien hier rekening mee gehouden wordt, komt het effectieve belastingtarief neer op 0% indien het inkomen beneden de grens van 42.475 GBP blijft, op 25% indien het inkomen meer dan 42.475 GBP bedraagt maar minder dan 150.000 GBP en op 36,1% indien het totale inkomen meer dan 150.000 GBP bedraagt.

Meerwaarden

Het Brits belastingregime van toepassing op meerwaarden is zeer complex. Het komt erop neer dat het toepasselijke tarief eveneens afhankelijk is van het totale inkomen. Indien de belastingplichtige een jaarinkomen behaalt tussen 8.105 GBP (versus 7.475 in 2011) en 42.475 GBP, zal hij 18% verschuldigd zijn op eventuele meerwaarden. Indien het jaarinkomen de grens van 42.475 GBP per jaar overschrijdt, zal hij 28% verschuldigd zijn op enige meerwaarde. Jaarlijks worden meerwaarden tot een bedrag van 10.600 GBP vrijgesteld.

Vermogensbelasting

Er is geen vermogensbelasting in het Verenigd Koninkrijk.

Zweden

Intresten – dividenden

Zweedse rijksinwoners zijn belastbaar in Zweden op hun wereldwijd investeringsinkomen. Dit inkomen omvat intresten van bankrekeningen, dividenden van beursgenoteerde aandelen, en meerwaarden gerealiseerd naar aanleiding van de verkoop van financiële instrumenten, onroerend goed en andere activa. Inkomen uit vermogen wordt belast aan een vast percentage van 30% zonder dat persoonlijke aftrekken op dit inkomen in aanmerking worden genomen. Betaalde intresten kunnen echter normaal gezien afgetrokken worden (tenminste gedeeltelijk) van andere vermogensinkomsten.

Meerwaarden

Meerwaarden worden in het algemeen belast zoals investeringsinkomen, d.w.z. aan 30%. De meerwaarde is gelijk aan het verschil tussen de verkoopprijs en de verkrijgingsprijs van het goed.

Vermogensbelasting

In 2007 werd de Zweedse vermogensbelasting afgeschaft. Voorlopig heeft de Zweedse overheid geen intenties geuit om de vermogensbelasting terug in te voeren.

Zwitserland

Intresten en Dividenden

Intresten en dividenden zijn in Zwitserland belastbaar aan de progressieve tarieven (afhankelijk van waar de ontvanger woont is het hoogste tarief ongeveer 41,50%). Er zijn geen (gedeeltelijke) vrijstellingen. Wel is er een belastingkrediet van toepassing om rekening te houden met de reeds ingehouden en betaalde voorheffing van 35%. Voor personen die niet gehouden zijn om een Zwitserse aangifte in te dienen (i.e. personen die enkel bronbelasting betalen en een bruto jaarinkomen genieten van minder dan 120'000 CHF of +/- 100.000 EUR), is de bronheffing van 35% op intresten en dividenden de finale belasting en is er geen verrekening mogelijk.

Meerwaarden

Gerealiseerde meerwaarden zijn vrij van belasting in Zwitserland.

Vermogensbelasting

De Zwitserse wetgeving voorziet in een vermogensbelasting met lage tarieven en een trage progressie: voor gehuwde personen die in het kanton Zürich en in de stad Zürich wonen, loopt het tarief van de vermogensbelasting op tot 0,657% voor het netto vermogen boven de grens van 2.695.833 EUR (3'235'000 CHF).

Overzicht van de tarieven en grenzen van toepassing op inkomsten uit vermogen

In onderstaande figuur hebben we de verschillende percentages van de belastingtarieven van toepassing op interesten, dividenden en meerwaarden op een rijtje gezet. Dit overzicht geeft ook weer welke van de onderzochte landen in Europa een vermogensbelasting kennen.

Overzicht fiscaliteit van het vermogen – Inkomsten genoten in 2012				
Land	Belastingtarief interesten	Belastingtarief dividenden	Belastingtarief meerwaarden	Tarief vermogens- belasting
België	15*,21%* of 25%	21%* of 25%	NVT	NVT
Denemarken	35,44% (< grens) - 51,5% (> grens)	27% (< grens) - 42% (> grens)	27% (< grens) - 51,5% (> grens)	NVT
Duitsland	26,375%	26,375%	26,375%	NVT
Frankrijk	24%**	21%**	19%**	JA
Griekenland	10%	25%	NVT	NVT
Ierland	30%	20% of 41%	30%	NVT
Italië	20%	20%	20%	NVT
Luxemburg	10%	15%	40,56% (<grens) - 41,34% (>grens) ***	NVT
Nederland	30%****	30%****	30%****	NVT
Polen	19%	19%	19%	NVT
Portugal	26,5%	26,5%	26,5%	NVT
Slovakije	19%	NVT	19%	NVT
Spanje	21% (< 6.000 EUR), 25% (< 6.000-24.000 EUR), 27% (> 24.000 EUR)	21%, 25% of 27%	21%, 25% of 27%	JA
Tsjechië	15%	15%	15%	NVT
Verenigd Koninkrijk	10, 20, 40% of 50%	10%, 32,50% of 42,50%	18% of 28%	NVT
Zweden	30%	30%	30%	NVT
Zwitserland	35%	35%	NVT	JA

*België: In voorkomend geval te verhogen met de bijkomende heffing van 4%.

**Frankrijk: Bijkomend worden deze inkomsten onderworpen aan sociale bijdragen t.b.v. 15,5%.

***Luxemburg: de bovenvermelde belastingtarieven op meerwaarden zijn enkel van toepassing indien meerwaarden gerealiseerd worden op korte termijn, nl. op minder dan 6 maanden, OF indien het een substantiële deelneming in het kapitaal betreft (nl. >10% in het kapitaal van de betrokken entiteit).

****Nederland: De opbrengst wordt forfaitair geraamd op 4% van de inleg en deze forfaitaire waarde wordt belast (niet het werkelijke inkomen).

Vergelijking inzake sociale verzekering en pensioenopbouw

In de eerste editie van de Europese salarisenquête zijn we kort en bondig ingegaan op de lokale regimes van sociale zekerheid. Ook hebben we toen reeds kort besproken hoe de lokale overheden omgaan met de 1e pijler in het kader van pensioenopbouw (i.e. wettelijk pensioen).

We maakten toen de voorzichtige conclusie dat België het op deze vlakken goed doet in vergelijking met de andere onderzochte landen. Bovendien konden we concluderen dat België een aantal belangrijke sociale vangnetten heeft ingebouwd waardoor het welvaartsgevoelen van de Belgische werknemer wellicht voordelig beïnvloed wordt.

Aangezien er een onlosmakelijke en belangrijke link bestaat tussen het algemene welvaartsgevoel en het lokale regime inzake sociale zekerheid en pensioen, hebben we dit hoofdstuk weerhouden in onze 2e editie en nu ook in de 3e editie.

Sociale zekerheid

België

De Belgische sociale zekerheidsbijdragen bieden bescherming in geval van ziekte, werkloosheid, ouderdom en overlijden.

De persoonlijke medische kosten (i.e. dokterskosten, kosten voor medicijnen en onder bepaalde voorwaarden ook tandartskosten) worden in België tot 70% à 75% terugbetaald door de overheid.

De jaarlijkse prijs voor een aanvullende ziekteverzekering (die nagenoeg een volledige dekking biedt voor medische kosten) zou je op jaarbasis kunnen begroten op ongeveer 150,00 EUR voor een alleenstaande en op ongeveer 400,00 EUR voor een koppel met 2 kinderen ten laste. Prijzen schommelen naargelang het gekozen ziekenfonds.

Denemarken

Denemarken heeft lage sociale zekerheidsbijdragen, ongeveer 2% voor zowel werknemers en werkgevers. Dit komt doordat de hoge inkomstenbelastingen een groot deel van de overheidsfinanciën dekken, onder meer een groot deel van de sociale uitkeringen. Bovendien is pensioensparen in grote mate een privézaak en wordt in de regel een pensioenspaarplan overeengekomen met de werkgever en worden de bijdragen in dit verband gelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.

Duitsland

De Duitse sociale zekerheidsbijdragen bieden bescherming in geval van ziekte, langdurige verpleging, werkloosheid, ouderdom, invaliditeit, overlijden, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Persoonlijke medische kosten worden grotendeels ten laste genomen door de overheid. Werknemers zijn enkel automatisch en verplicht verzekerd wanneer hun normaal bruto werkinkomen onder een bepaalde grens blijft. Voor 2011 bedroeg deze grens 49.500,00 EUR per jaar (of 4.125,00 EUR per maand). Indien deze grens overschreden wordt, is de werknemer vrijgesteld van de verplichte bijdrage voor de verzekering inzake gezondheid en langdurige verpleging. In deze situatie kan de Duitse werknemer kiezen voor een dekking via de statutaire verzekering op vrijwillige basis, dan wel voor een privé gezondheidsverzekering. De kost voor een bijkomende Duitse privé ziekteverzekering (die nagenoeg een volledige dekking biedt voor medische kosten) kan begroot worden op ongeveer 576,00 EUR per persoon per jaar.

Frankrijk

De Franse sociale zekerheidsbijdragen bieden ook bescherming in geval van ziekte, werkloosheid, ouderdom en overlijden.

Frankrijk heeft momenteel het beste en voordeligste gezondheidssysteem in Europa. De medische kosten worden grotendeels ten laste genomen door de overheid. Over het algemeen neemt deze tot 70% van de kosten ten laste, maar zelfs tot 100% in geval van zeer dure behandelingen of ernstige en langdurige aandoeningen. Solidariteit staat hier hoog in het vaandel: hoe zieker iemand is, hoe minder die persoon dient bij te dragen in de ziektekosten (in sommige gevallen dient de patiënt zelfs helemaal geen persoonlijke bijdragen meer te betalen). Ten opzichte

van vorig jaar, werd de solidariteit weliswaar een beetje teruggeschoefd. Zo werd het terugbetalingstarief betreffende veel medicijnen die vaak gebruikt worden maar niet gerelateerd zijn aan een 'belangrijke medische zorg', van 35% naar 30% verlaagd. Bovendien werd het terugbetalingstarief voor 2011 voor bepaalde medische zorgen (e.g. opticien) verlaagd van 65% naar 60%. Bijna 85% van de bevolking heeft nog een bijkomende Franse privé verzekering afgesloten die nagenoeg een volledige dekking voor ziekte biedt en die bij benadering begroot kan worden op 558,00 EUR per jaar.

Griekenland

Het Griekse sociale zekerheidssysteem voorziet in een pensioenverzekering (ouderdom, onbekwaamheid en overlevingspensioen), een ziekteverzekering (gezondheid en moederschapsvoordelen), een werkloosheidsverzekering, een minieme sociale begeleiding voor bijvoorbeeld gehandicapte personen en een gezinsbescherming. Echter, de betrokken fondsen beschikken niet (meer) over de nodige liquiditeiten doordat vele werkgevers al geruime tijd in gebreke blijven om de verschuldigde bijdragen te betalen. In de loop van 2011 zou het tekort zeer sterk opgelopen zijn waardoor de potentiële ineenstorting van het sociale systeem momenteel een echte bedreiging vormt.

Ierland

In Ierland heeft men recht op een belastingvermindering (aan 20%) wanneer men medische kosten heeft. Voor medicijnen moet een familie maximum 120 EUR per maand zelf betalen. Afhankelijk van het inkomen (dat onder een bepaalde drempel moet blijven), de leeftijd en de ziekte, kan iemand een medische kaart krijgen waardoor o.a. niet 120 EUR maar nog slechts maximum 10 EUR per maand per familie zelf betaald dient te worden. Er bestaan enorm veel verschillende soorten privé verzekeringen in Ierland, het systeem is zeer complex en de jaarlijkse bijdragen variëren van 144 EUR per persoon voor het goedkoopste plan (welk een dekking biedt tot 480 EUR kosten per jaar exclusief hospitalisatie) tot 2.832,72 EUR per persoon voor de duurste verzekering (die een zeer hoge drempel van gedekte kosten biedt, inclusief een dure opname in een privé ziekenhuis). Zonder een privé verzekering dient men (veel) langer te wachten om behandeld te kunnen worden (en kan men ook niet kiezen waar en door wie men behandeld wenst te worden). Ongeveer 50% van de Ierse bevolking heeft daarom een privé verzekering.

Italië

Het Italiaanse gezondheidssysteem voorziet in kwalitatieve gezondheidszorg voor een relatief lage prijs. Bijna alle medische diensten worden aangeboden door de Nationale Gezondheidsdienst die bijna volledig gefinancierd wordt door de staat. Opmerkelijk is dat de staat zorgt voor een salarissysteem voor de dokters waardoor herhaaldelijke doktersvisites, onderzoeken en doorverwijzingen niet gestimuleerd worden. Tandartskosten lopen echter voornamelijk via de privé sector. Veel Italianen sluiten dan ook een privé verzekering af om in privé ziekenhuizen terecht te kunnen en om wachttijden te vermijden (of minstens in te korten).

Luxemburg

De Luxemburgse sociale zekerheid biedt onder meer gezinsvoordelen, een werkloosheidsverzekering, een arbeidsongevallenverzekering, gezondheidszorg, ouderdoms- en invaliditeitspensioenen, en verzekering voor langdurige verzorging. De kwaliteit van het systeem is hoog maar door de hoge kosten heeft de overheid toch overwogen om bepaalde veranderingen door te voeren waardoor mensen aangemoedigd worden om een grotere verantwoordelijkheid aan de dag te leggen voor kosten voor pensionering, onbekwaamheid en zelfs gezondheidszorg.

Nederland

Het Nederlandse systeem dekt kosten met betrekking tot noodsituaties, hospitalisatie, kosten van voorgeschreven medicijnen etc. In deze basis ziekteverzekering zijn tandartskosten voor mensen ouder dan 18 jaar niet inbegrepen. De gemiddelde individuele kost bedraagt ongeveer 1.312 EUR per jaar waardoor Nederland ongeveer het duurste land in Europa is voor een privé ziekteverzekering.

Polen

Het Poolse sociale zekerheidsstelsel voorziet voor iedere verzekerde persoon in gratis medische zorgen. De contributies voor ziekteverzekering (die betaald worden via de werkgever) bedragen 9% van het bruto inkomen en zijn verschuldigd bovenop de sociale zekerheidsbijdragen. Bovendien geeft de kost voor de ziekteverzekering ook recht op een belastingaftrek.

Portugal

Het Portugese sociale zekerheidssysteem is gebaseerd op universaliteit. Het verzekert gelijke sociale bescherming voor iedereen en omvat 3 systemen: een sociaal beschermingssysteem voor alle inwoners (voornamelijk gericht op armoedebestrijding), een verzekeringssysteem dat gefinancierd wordt door de werkgevers en werknemers en dat voorziet in tal van voordelen (ingeval van ziekte, moederschap, vaderschap, invaliditeit, ouderdom, overlijden, arbeidsongevallen en werkloosheid) en tot slot een supplementair systeem waarin men vrijwillig kan bijdragen om nog meer voordelen te bekomen in bepaalde situaties.

Slovakije

In Slovakije voorziet het sociale zekerheidssysteem in medische dekking, sociale verzekering en een systeem van pensioensparen, en in een overheidssteun voor families. Het betreft hier een universeel systeem voor gezondheidszorg op basis van inwonerschap en gefinancierd door verplichte bijdragen vanwege werkgevers en werknemers. Ook de staat zelf draagt bij tot de financiering.

Spanje

Via de Spaanse sociale zekerheidsbijdragen betaalt men voor bescherming in geval van ziekte, werkloosheid, ouderdom en overlijden, materniteit en andere. De Spaanse publieke gezondheidszorg voorziet in een in principe 100%-dekking van alle ziektekosten. Een zelfstandige is verplicht zichzelf aan te sluiten tegen een tarief van 29,8% van diens inkomen met een minimum bijdrage van 250 EUR per maand of 3.000 EUR per jaar. Indien men geen beroep kan doen op het publieke systeem of indien men private medische zorgen wenst (waardoor je bijvoorbeeld minder lang moet wachten op een bepaalde behandeling), is een privé ziekteverzekering noodzakelijk. De gemiddelde jaarlijkse kost van een privé ziekteverzekering bedraagt 800 EUR per jaar (met een minimum vanaf 180 EUR per jaar).

Tsjechië

Via de Tsjechische sociale zekerheidsbijdragen betaalt men voor bescherming in geval van ziekte, werkloosheid, ouderdom, overlijden en materniteit. Het betalen van vrijwillige bijdragen voor een ziekteverzekering geeft enkel recht op materniteitsvoordelen en vervangingsinkomsten in geval van ziekte. Men kan 1,4% van de maandelijkse belastbare basis bijdragen met een minimum van ongeveer 30 EUR per jaar. De

kost voor publieke gezondheidszorg is zeer laag. Privé verzekeren is in Tsjechië vooral iets voor buitenlanders en zelfstandigen.

Verenigd Koninkrijk

De Engelse sociale zekerheidsbijdragen bouwen rechten op in geval van ouderdom en overlijden, ziekte, werkloosheid en materniteit. De publieke nationale gezondheidszorg voorziet in gratis medische zorg. Slechts voor een aantal zaken wordt het individu kosten aangerekend (o.a. tandartskosten). Slechts +/- 13% van de bevolking zou een privé ziekteverzekering hebben. De gemiddelde kost hiervan bedraagt ongeveer 251 EUR per jaar.

Zweden

Via de Zweedse sociale zekerheidsbijdragen betaalt men voor bescherming in geval van ziekte, werkloosheid, ouderdom en overlijden, materniteit en jongerenvoordelen. Tandartskosten worden automatisch en afzonderlijk verzekerd vanaf 20 jaar (onder de leeftijd van 20 jaar is de tandverzorging gratis). Bovendien kan het individu een tandartsvergoeding krijgen (gaande van 15 EUR tot 30 EUR per jaar). De medische zorgen worden grotendeels (+/- 98%) door de staat gefinancierd en deels door het individu, namelijk standaard ongeveer 15 EUR per doktersbezoek maar gelimiteerd tot ongeveer 85 EUR per jaar en tot ongeveer 190 EUR per jaar voor medische voorschriften. In totaal zal het individu in principe nooit meer betalen dan ongeveer 275 EUR per jaar. Wanneer het individu echter 'onnodige' medische kosten doet (bv. plastische chirurgie in bepaalde omstandigheden) of privé verzorging verkiest, zijn de betrokken kosten volledig voor diens rekening. Slechts +/- 3% van de bevolking zou een privé ziekteverzekering hebben. Wereldwijd behoort de Zweedse gezondheidszorg tot de top.

Zwitserland

Zwitserland heeft een hecht netwerk van verschillende types van sociale verzekering welke een brede waaier aan bescherming bieden tegen risico's waarvan de financiële gevolgen niet gedekt kunnen worden door enige andere verzekering. De Zwitserse sociale zekerheid is verdeeld in 5 rubrieken en biedt bescherming tegen ouderdom (inclusief overlevingspensioen en invaliditeit), ziekte en ongevallen. Het geeft bovendien recht op vervangingsinkomsten ingeval van moederschap, en voorziet in werkloosheidsverzekering en, tot slot, gezinsvergoedingen. De Confederatie en de Kantons

dragen bij in de kosten voor pensioen en invaliditeit.

Wettelijke pensioenopbouw (1e pijler)

België

De wettelijke pensioenleeftijd ligt in België principieel op 65 jaar. Het minimumpensioen voor een alleenstaande met een volledige carrière van 45 jaar (inclusief gelijkgestelde periodes) bedraagt sinds 1 september 2011 netto 12.796 EUR per jaar of 1.066,33 EUR per maand. Omgezet naar een gezinspensioen (x 1,25 indien de partner geen afzonderlijk pensioen heeft opgebouwd) bedraagt het netto gezinspensioen minimum 15.989,96 EUR per jaar of 1.332,50 EUR per maand. Deze bedragen worden jaarlijks aangepast aan de hand van de indexschommelingen teneinde de evolutie van de levensduur te kunnen volgen (het geïndexeerd bedrag dat in principe van toepassing is vanaf september 2012 werd echter nog niet vrijgegeven op de website van de overheid). Het maximumpensioen bedraagt ongeveer 20.035,92 EUR per jaar of 1.669,66 EUR netto per maand.

Denemarken

De wettelijke pensioenleeftijd in Denemarken is momenteel ook 65 jaar maar dit zou in de toekomst opgetrokken worden naar 67 jaar. Denemarken zou het beste pensioenstelsel van de hele wereld hebben. In 2012 veroverde het de 1e plaats op de 'Melbourne Mercer Global Pension Index' en stootte daarmee Nederland van de troon. Voor Denemarken betekent dit een erkenning van het goed gefinancierde pensioenstelsel dat een hoog niveau en een goede verdeling kent van de fondsen en de bijdragen. Volgens bepaalde experts op dit gebied, blinkt het Deense pensioenstelsel vooral uit omwille van de adequate voordelen enerzijds en de algemene duurzaamheid én bevordering van de integriteit anderzijds. De Denen zelf zijn voorlopig niet zo positief omdat de verschillende wetgevende interventies van de laatste jaren grote onzekerheid hebben veroorzaakt. Het wantrouwen was groot. Zou pensioensparen op lange termijn nog wel iets opleveren of zouden de spaarinspanningen van de burgers gewoon als besparingen gesaldeerd worden om publieke belangen te dienen?

Momenteel bedraagt het pensioeninkomen in Denemarken jaarlijks ongeveer 65.376 DKK of per jaar 8.775 EUR voor een alleenstaande dan wel een getrouwde of samenwonende gepensioneerde die minimum 40 jaar in Denemarken heeft gewoond

vooraleer op pensioen te gaan én die voldoet aan een bepaalde test (i.e. als men een professioneel inkomen verdiende van meer dan 277.700 DKK of 37.275 EUR per jaar, dan kan het pensioeninkomen verminderd worden). Dit bedrag wordt met 2,5% verminderd per jaar dat het individu minder dan 40 jaar in Denemarken leefde. Bovendien heeft men recht op een bijkomend pensioen van 67.896 DKK of 9.114 EUR voor een alleenstaande en 32.820 DKK of 4.405 EUR voor een gehuwde of samenwonende gepensioneerde, tenzij ingeval het totale inkomen van het individu (alleenstaande) de grens van 61.300 DKK of 8.228,18 EUR per jaar overschrijdt (123.000 DKK of 16.510 EUR voor iedere partner) want dan wordt het supplement verminderd met 32% van het excès. Daarnaast is nog een derde pensioeninkomen van tel, namelijk het ATP pensioen dat maximum ongeveer 23.000 DKK of 3.87 EUR per jaar bedraagt (ongeacht de persoonlijke situatie), afhankelijk van het aantal jaren dat het individu Deense sociale zekerheidsbijdragen heeft betaald. Tot slot wordt ieder pensioeninkomen verhoogd voor elke maand dat men de pensionering uitstelt na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en tot 75 jaar.

Duitsland

De Duitse wettelijke pensioenleeftijd werd recent opgetrokken van 65 jaar naar 67 jaar (van toepassing vanaf 2012). In totaal gaat ongeveer 20% van de maandelijkse Duitse sociale zekerheidsbijdragen naar de pensioenverzekering van de betrokken werknemer, de helft wordt bijgedragen door de werkgever, de andere door de werknemer. Het maximumbedrag van de jaarlijkse pensioenbijdrage is gelimiteerd tot ongeveer 6.570 EUR voor de werkgever én de werknemer. Het is niet mogelijk om het gemiddelde netto Duits pensioeninkomen te bepalen dat hier tegenover staat omdat het afhankelijk is van teveel variabelen zoals o.a. het totaal van de brutolonen van alle werknemers van een bepaald jaar, het inflatiepercentage en verschillende pensioenaanpassingen etc.

Frankrijk

De Franse wettelijke pensioenleeftijd werd einde 2010 opgetrokken van 60 naar 62 jaar. Iemand die een volledige carrière heeft bijgedragen tot het Franse systeem (i.e. 40 - 41 jaar), kan tot 50% van zijn gemiddeld jaarsalaris van de beste 25 jaren als jaarlijks bruto wettelijk pensioeninkomen verdienen. Op basis van de nieuwe wetgeving is het pensioenkapitaal, uitbetaald door bijvoorbeeld de

Belgische overheid (en/of een Belgisch bedrijf) aan een Franse inwoner (e.g. een Belg die zich na zijn pensionering in Frankrijk domicilieert) sinds januari 2011 belastbaar aan de marginale tarieven van de Franse personenbelasting.

Griekenland

In Griekenland bedraagt de normale pensioenleeftijd 65 jaar maar deze wordt in de toekomst waarschijnlijk met 2 jaar verhoogd. Om op 65 jaar op pensioen te kunnen gaan, moet het individu wel minimum 15 jaar hebben bijgedragen tot het Griekse pensioenstelsel. Indien het individu 37 jaar heeft bijgedragen, kan deze een volledig pensioen genieten, ongeacht de leeftijd. Momenteel bedraagt het pensioeninkomen in Griekenland in principe 2% van de professionele verdiensten van elk jaar dat men heeft bijgedragen (in totaal maximum 35 jaar). Het maximum pensioen bedraagt in principe 4 maal het BNP per capita. Men heeft daarnaast nog recht op een bijkomend pensioen dat 20% bedraagt van de professionele inkomsten genoten gedurende de jaren dat men bijdroeg tot het Griekse sociale zekerheidssysteem. Er geldt een verhoging van 1/35e voor elk jaar dat men bijgedragen heeft bovenop de 35 jaar. Indien men ook na zijn 68e blijft bijdragen, wordt het pensioeninkomen niet meer verhoogd. Einde 2008 bedroeg het minimum pensioen 496 EUR per maand of 6.944 EUR per jaar (alle pensioenen worden uitbetaald in 14 'maandelijke' betalingen). Het bijkomend pensioen resulteerde toen in 122 EUR per maand of 1.708 EUR per jaar. In maart 2012 werd tijdens politieke discussies beweerd dat 1 miljoen Grieken momenteel slechts een pensioen inkomen genieten van 400 à 500 EUR per maand en dat hier dringend iets aan gedaan moet worden.

Ierland

De Ierse wettelijke pensioenleeftijd is momenteel 66 jaar en tijdens de hervormingen van de laatste jaren werd beslist dat men ten laatste op 70 jaar op pensioen dient te gaan. Vanaf 2021 zal de minimum pensioenleeftijd voor iedereen tot 67 jaar verhoogd worden en zelfs tot 68 jaar in 2028. Het bruto pensioeninkomen is in principe onderworpen aan de Ierse inkomstenbelasting maar de meeste gepensioneerden dienen geen effectieve belasting te betalen vermits hun inkomen te laag is. In geval van een volledige carrière ontvangt men 230,30 EUR bruto pensioeninkomen per week of 11.976 EUR per jaar. Indien men een partner ten laste heeft, wordt dit bedrag jaarlijks vermeerderd met

7.982,00 EUR (indien de partner jonger is dan 66 jaar) of met 10.727,60 EUR (indien de partner ouder is dan 66 jaar). Bovendien kan men nog recht hebben op een bijkomende jaarlijkse vermeerdering van 774,80 EUR tot 1.549,60 EUR voor kinderen ten laste.

Italië

De wettelijke pensioenleeftijd in Italië werd met ingang van 2012 verhoogd naar 66 jaar maar er bestaan nog steeds verschillende uitzonderingen. In de toekomst zou de pensioenleeftijd verder opgetrokken worden tot 67 jaar (wellicht tegen 2025). Het minimum bruto pensioeninkomen bedraagt hier 460,97 EUR per persoon per maand of 5.531,40 EUR per jaar. Maar het gemiddeld pensioen voor een ambtenaar zou bruto 2.033 EUR per maand of 24.396 EUR per jaar bedragen volgens het officiële statistiekbureau Istat. De algemene verwachting hier is dat de situatie grondig zal veranderen en dat genereuze overeenkomsten van het verleden ingrijpend gewijzigd zullen worden (zoals bijvoorbeeld het afschaffen van de mogelijkheid voor ambtenaren in Sicilië om reeds op hun 40ste op pensioen te gaan na amper 20 jaar tot het pensioenstelsel te hebben bijgedragen). De recente hervormingen hebben reeds veel protesten uitgelokt en het ziet ernaar uit dat het einde van dergelijke ommezwaai nog lang niet in zicht is

Luxemburg

In Luxemburg ligt de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar.

Om een pensioeninkomen te kunnen genieten, dient men minimum 120 maanden te hebben bijgedragen tot het Luxemburgse sociale zekerheidssysteem. Het is ook mogelijk om reeds op 60-jarige leeftijd op pensioen te gaan, indien men minimum 480 maanden sociale zekerheidsbijdragen betaald heeft. Het ouderdomspensioen bedraagt 1/40e van wat men opgebouwd heeft per verzekerd jaar (gedurende maximum 40 jaar) en een proportioneel supplement van 1,85% van het behaalde professionele inkomen gedurende de Luxemburgse carrière van het individu. Wanneer het individu blijft werken na de datum dat hij of zij gerechtigd is op een pensioeninkomen, dan wordt het pensioen verhoogd met 0,01% voor elk bijkomend jaar. Het minimum pensioen bedraagt 1.400 EUR per maand of 16.800 EUR per jaar (i.e. na 40 jaar bijgedragen te hebben).

Nederland

De wettelijke pensioenleeftijd in Nederland is ook 65 jaar. De Nederlandse regeringspartijen hebben een akkoord bereikt over een verhoging in 2 stappen: in 2020 gaat de pensioengerechtigde leeftijd van 65 naar 66 jaar en in 2025 wordt deze verder opgetrokken tot 67 jaar. Jaarlijks wordt 2% van de Nederlandse sociale zekerheidsbijdragen in het pensioenfonds gestort (vanaf de leeftijd van 15 tot 65 jaar). Een gehuwd persoon die een volledige carrière gewerkt heeft, ontvangt ongeveer 748 EUR per maand of 8.976 EUR bruto per jaar (wat overeenkomt met ongeveer 6.933 EUR netto per jaar). Het wettelijk pensioen bedraagt maximum ongeveer 9.800 EUR per jaar. In Nederland kan men pensioenrechten opbouwen tot de leeftijd van 70 jaar. Als men nadien nog steeds in loonverband werkt, worden geen bijkomende pensioenrechten meer opgebouwd.

Polen

De Poolse wettelijke pensioenleeftijd is 60 jaar voor vrouwen en 65 jaar voor mannen. Vanaf 2013 zal dit verhoogd worden: voor vrouwen zal de pensioenleeftijd verhoogd worden tot 67 jaar tegen 2040 en voor mannen wordt dezelfde pensioenleeftijd beoogd maar al tegen 2020. Een totale bijdrage van 19,52% (werkgever en werknemer betalen ieder 9,76%) van het brutosalaris (met een bepaalde limiet) wordt in een pensioenfonds gestort. Het pensioeninkomen is afhankelijk van de totale bijdragen en de levensverwachting. Vrouwen bekomen een minimum pensioen na 20 jaar bij te dragen tot het Poolse systeem, mannen na 25 jaar bijdragen. Aangezien het een nieuw systeem is, zijn er momenteel nog geen betrouwbare cijfers voorhanden betreffende het gemiddelde pensioeninkomen.

Portugal

In Portugal is de wettelijke pensioenleeftijd 65 en er zijn voorlopig geen wetgevende initiatieven of discussies om deze te verhogen. Een Portugees heeft recht op het minimum pensioen zodra hij 15 jaar heeft bijgedragen tot het Portugese systeem. Vervroegd pensioen is mogelijk vanaf 55 jaar indien men 30 jaar heeft bijgedragen. Het inkomen van een gepensioneerde houdt rekening met diens professioneel inkomen, een verrekeningsfactor (m.b.t. inflatie en CPI) en een duurzaamheidsfactor. Iemand die 31 jaar of meer heeft bijgedragen, heeft recht op een minimum pensioen van 363,81 EUR per maand of 5.093,34 EUR per jaar (14 'maandelijks' betalingen). Ook hier wordt het inkomen

verhoogd indien men na zijn 65e blijft werken en dus bijdragen tot het Portugese systeem.

Slovakije

In Slovakije is de wettelijke pensioenleeftijd sinds 2004 op 62 jaar gebracht. Deze verandering ging echter niet onmiddellijk van kracht maar wordt gradueel van toepassing over een periode van 10 jaar. Pas vanaf 2014 zal 62 jaar de universele pensioenleeftijd zijn. Men moet minstens 15 jaar bijdragen tot het Slovaaks sociaal zekerheidsstelsel om pensioenrechten te kunnen genieten. De Slovaakse wet voorziet niet in een minimum of maximum wettelijk pensioen.

Spanje

De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt voorlopig nog 65 jaar in Spanje. Dit zal gradueel worden opgetrokken tot 67 jaar in 2013. In geval van een volledig pensioen (indien men minimum 37 jaar heeft bijgedragen ten opzichte van 35 jaar voordien) ontvangt men minimum 570 EUR per maand of 7.986 EUR per jaar en maximum 742 EUR per maand of 10.388 EUR per jaar (rekening houdend met 14 in plaats van 12 betalingen op jaarbasis).

Tsjechië

De Tsjechische wettelijke pensioenleeftijd is in principe ook 65 jaar maar ligt tussen 62 en 65 jaar voor vrouwen met kinderen. In de nabije toekomst zal Tsjechië een grondige hervorming doorvoeren op het gebied van pensioenen. Momenteel dient men minimum 25 jaar bij te dragen tot het Tsjechische systeem teneinde recht te hebben op een wettelijk pensioen. Dit zal gradueel opgetrokken worden tot 35 jaar. Het minimum bruto pensioeninkomen bedraagt ongeveer 142 EUR per maand of 1.704 EUR per jaar en gemiddeld bedraagt het pensioen ongeveer 410 EUR per maand of 4.920 EUR per jaar. Enkel een gedeelte van het pensioeninkomen wordt belast als professioneel inkomen aan het vaste tarief van 15%.

Verenigd Koninkrijk

De wettelijke pensioenleeftijd in het Verenigd Koninkrijk is momenteel 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen maar het plan is om dit gelijk te trekken naar 66 jaar ten laatste tegen 2020, en om dit in de toekomst nog verder te verhogen tot 68 jaar. Het gemiddeld pensioeninkomen bedroeg vorig jaar ongeveer 5.166 EUR voor een alleenstaande en ongeveer 7.375 EUR per jaar voor een gehuwde persoon. Dit inkomen is

belastbaar als professioneel inkomen (onderworpen aan de progressieve tarieven). Het Britse systeem onderging het laatste jaar een aantal wijzigingen waarvan de effecten en de draagkracht vandaag nog niet helemaal duidelijk zijn.

Zweden

De Zweedse pensioenleeftijd is niet wettelijk bepaald maar ligt gewoonlijk rond de 65 jaar. Vanaf de leeftijd van 61 jaar kan men echter al recht hebben op een Zweeds staatspensioen. In totaal storten werkgever en werknemer samen 18,5% van het bruto jaarinkomen (geplafonneerd) in een individueel pensioen fonds. Men moet in principe minimum 3 jaar tot het Zweedse sociale zekerheidssysteem hebben bijgedragen om aanspraak te kunnen maken op het wettelijk pensioen. Het minimum jaarlijks pensioeninkomen voor een volledige carrière (i.e. 30 jaar) bedroeg iets meer dan 9.000 EUR in 2008.

Zwitserland

In Zwitserland is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar voor mannen en 64 jaar voor vrouwen. Een volledig pensioen vereist bijdrage tot het Zwitserse sociale zekerheidssysteem gedurende 44 jaar voor mannen en 43 jaar voor vrouwen. Vervroegd pensioen is mogelijk maar dan wordt het pensioen inkomen verminderd met 6,8% per jaar. Het is eveneens mogelijk om het pensioen 1 tot 5 jaar uit te stellen in welk geval het pensioen verhoogd wordt met een factor variërend van 5,2% tot 31,1%. Zwitserland behoort tot de landen met de hoogste tewerkstellings- graad voor mensen tussen 55 en 64 jaar. Ondanks de afwezigheid van bijkomende voordelen ervaart Zwitserland het laatste decennium een opwaartse trend in het opnemen van vervroegd pensioen. Het staatspensioen voor een volledige carrière bedraagt minimum ongeveer 13.920 CHF of 11.600 EUR per jaar en maximum ongeveer 27.840 CHF of 23.200 EUR per jaar.

Overzicht wettelijke pensioenleeftijden in Europa		
Land	Wettelijke pensioenleeftijd in 2012	Toekomst
België	65 jaar	-
Denemarken	65 jaar	67 jaar
Duitsland	67 jaar	Reeds opgetrokken
Frankrijk	62 jaar	Reeds opgetrokken
Griekenland	65 jaar	67 jaar
Ierland	66 of 67 of 68 jaar (afhankelijk van de geboortedatum)	67 en 68 jaar
Italië	66 jaar (recent opgetrokken maar er zijn tal van uitzonderingen)	67 jaar
Luxemburg	65 jaar	-
Nederland	65 jaar	66 en 67 jaar
Polen	60 jaar voor vrouwen en 65 jaar voor mannen	67 jaar
Portugal	65 jaar	-
Slovakije	62 jaar (universeel van toepassing vanaf 2014)	-
Spanje	65 jaar	67 jaar
Tsjechië	65 jaar (tussen 62 en 65 jaar voor vrouwen met kinderen)	-
Verenigd Koninkrijk	60 jaar voor vrouwen en 65 jaar voor mannen	66 en 68 jaar
Zweden	Geen wettelijk bepaalde pensioenleeftijd; in praktijk +/- 65 jaar	NVT
Zwitserland	65 jaar voor mannen en 64 jaar voor vrouwen	-

Pensioenopbouw via tewerkstelling (2e pijler)

In de 2e editie van de Europese salarisenquête zijn we dieper ingegaan op de pensioenopbouw in het kader van een tewerkstelling. De relevantie staat buiten kijf: het wettelijk pensioen is vaak ontoereikend om eenzelfde levensstandaard te behouden na het bereiken van de pensioenleeftijd. Het gevolg is dat meer en meer werkgevers en werknemers acties ondernemen om een bijkomende pensioenopbouw via de tewerkstelling te verzekeren en te optimaliseren. Een dergelijk extra legaal pensioen kan opgebouwd worden met werkgeversbijdragen en/of werknemersbijdragen. Overeenkomstig de lokale regels inzake sociale zekerheid en fiscaliteit, zijn de bijdragen en/of de pensioenrechten betaalbaar ten tijde van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (zie hierboven) al dan niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en/of inkomstenbelastingen.

We hebben dit hoofdstuk in deze 3e editie weerhouden maar de gegevens hieronder werden niet bijgewerkt (bijgevolg ontbreekt deze informatie voor wat betreft de landen die vorig jaar nog niet bij deze studie betrokken werden, i.e. Denemarken, Griekenland, Luxemburg, Portugal, Slowakije en Zwitserland).

Over het algemeen onderscheiden we verschillende systemen in het Europese landschap en het is nagenoeg onmogelijk om een objectieve vergelijking te maken inzake de taxatie van de respectievelijke regimes in de onderzochte landen. In grote lijnen hanteren de landen 1 van de volgende regimes:

- ofwel onmiddellijke belastbaarheid van de gestorte premies als beroepsinkomen en dus aan de progressieve tarieven (soms met een belangrijke vrijstelling), in combinatie met een vrijstelling van het kapitaal bij distributie;
- ofwel vrijstelling van de premies maar taxatie bij de uitkering van het kapitaal (aan een bijzonder tarief of aan de progressieve tarieven);
- ofwel geen onmiddellijke belastbaarheid van de premies maar op het einde van de rit een verplichte belastbare rente in plaats van de mogelijkheid om te opteren voor de uitkering van een kapitaal.

België

In België worden pensioenrechten van de 2e pijler vaak opgebouwd via een groepsverzekeringsplan dat door de werkgever in het bedrijf wordt ingevoerd. In voorkomend geval, geldt een dergelijk plan op één en dezelfde manier ten aanzien van alle

werknemers van een bepaalde categorie van dat bedrijf. Afhankelijk van de stipulaties van dergelijk plan, worden de pensioenrechten in de regel opgebouwd via een combinatie van werkgeversbijdragen en werknemersbijdragen (het is eveneens mogelijk dat dergelijk plan bepaalt dat er bv. enkel werkgeversbijdragen verschuldigd zijn). Anderzijds is het ook mogelijk dat de werkgever en werknemer samen overeenkomen dat er pensioenrechten zullen opgebouwd worden via een individueel pensioenfonds of via een individuele levensverzekering gespijsd door enkel werkgeversbijdragen of door een combinatie van werkgevers- én werknemersbijdragen. Persoonlijke bijdragen die de werknemer betaalt voor de opbouw van pensioenrechten in het kader van een groepsverzekeringsplan (of een individueel pensioenfonds) worden in principe door de werkgever afgehouden van het nettoloon van de werknemer en rechtstreeks in de groepsverzekering van de betrokken werknemer gestort (of op de rekening van het individueel pensioenfonds). Dergelijke persoonlijke bijdragen komen in aanmerking voor een belastingvermindering berekend aan een vast tarief van 30% (versus berekening aan een bijzondere gemiddelde aanslagvoet die varieerde van 30% tot 40% zoals werd toegepast vóór januari 2012).

Werkgeversbijdragen voor de opbouw van een extra-legaal pensioen zijn vrij van belasting in hoofde van de werknemer en er zijn hier geen bijdragen sociale zekerheid op verschuldigd. Bovendien zijn deze bijdragen aftrekbaar in hoofde van de werkgever tenminste zolang de 80%-grens gerespecteerd wordt (i.e. de totale uitkering mag de grens van 80% van de normale verloning niet overschrijden) én zolang de totale uitkering de grens van 72.485 EUR per jaar niet overschrijdt (bijkomende beperking sinds januari 2012). In principe bij het bereiken van de pensioenleeftijd, heeft de werknemer recht op de uitkering van een kapitaal (dat kan omgezet worden in annuïteiten) dat werd opgebouwd via een groepsverzekering (of in het individueel pensioenfonds) afgesloten tot en met 31 december 2003.

De uitbetaling van het kapitaal van een extra-legaal pensioen is in België onderworpen aan afzonderlijke belastingtarieven. Het belastingtarief van toepassing op de uitbetaling van het kapitaal van een extra-legaal pensioen verschilt naargelang het soort contract en het tijdstip van de vereffening.

In principe wordt dit kapitaal belast aan 16,5% voor het deel opgebouwd via werkgeversbijdragen evenals voor het deel opgebouwd via werknemersbijdragen

gestort vóór 1993. Het kapitaal wordt belast aan 10% voor zover het werd opgebouwd aan de hand van werknemersbijdragen (ook werkgeversbijdragen indien het een individuele levensverzekering betreft) gestort na 1992. Deze tarieven gelden indien men overgaat tot uitbetaling van het pensioenkapitaal onder normale wettelijke omstandigheden, i.e. in principe bij het normale verstrijken van het contract (i.e. het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd), of indien men op pensioen gaat op een leeftijd van 62-64 jaar. Het tarief werd vorig jaar verhoogd tot 20% indien men op pensioen gaat vanaf 60 jaar en tot 18% ingeval van pensionering op 61 jaar.

De kapitaalsuitkeringen uit collectieve plannen (i.e. groepsverzekeringen en pensioenfondsen afgesloten vanaf 1 januari 2004 en uitkeringen vanaf 1 januari 2010 van eerder afgesloten contracten of toezeggingen) volgen hetzelfde regime en zijn dus ook afhankelijk van het feit of het pensioenkapitaal al dan niet onder de wettelijke omstandigheden wordt uitgekeerd en van de wijze van opbouw van het kapitaal (werkgeversbijdragen versus werknemersbijdragen).

Indien het pensioenkapitaal wordt uitbetaald via annuïteiten worden deze in principe onderworpen aan de progressieve tarieven van de Belgische personenbelasting.

Duitsland

Werkgeversbijdragen voor de opbouw van een extra-legaal pensioen worden in Duitsland in de regel beschouwd als beroepsinkomen, belastbaar in hoofde van de werknemer aan de progressieve tarieven van de Duitse personenbelasting. Echter, er geldt voor deze werkgeversbijdragen een jaarlijks vrijgesteld bedrag van 4.440,00 EUR (maximum voor 2011).

Indien de werkgever bijdragen betaalt in het kader van niet-gekapitaliseerde regelingen (e.g. in geval van een pensioenbelofte van de werkgever) dan zijn de werkgeversbijdragen niet belastbaar in hoofde van de werknemer.

Als voornoemde grens van 4.440,00 EUR nog niet werd bereikt door de werkgeversbijdragen, kan het verschil opgevuld worden door werknemersbijdragen die dan rechtstreeks afgehouden worden van het bruto beroepsinkomen. Zodoende zal het salaris van de werknemer ten belope van dit bedrag niet aan de Duitse personenbelasting onderworpen zijn.

Onder bepaalde strikte voorwaarden kan men via de aangifte nog recht hebben op een speciale aftrek van

2.100,00 EUR per jaar.

De belastingtarieven van toepassing op de uitbetaling van het opgebouwd pensioenkapitaal verschillen naargelang het gaat om kapitaal opgebouwd met vrijgestelde bijdragen dan wel met reeds belaste bijdragen. De uitbetaling van kapitaal gevormd door onbelaste bijdragen zal in hoofde van de gepensioneerde volledig belastbaar zijn aan het toepasselijke marginaal tarief van de personenbelasting (waaruit volgt dat enige uitbetaling in het kader van bv. een pensioentoezegging volledig belastbaar is in hoofde van de ontvanger). De uitbetaling van kapitaal dat opgebouwd werd met reeds belaste bijdragen is enkel nog belastbaar ten bedrage van het rendement inbegrepen in de uitbetaling.

Frankrijk

In Frankrijk wordt een extra legaal pensioen in principe enkel opgebouwd door werknemersbijdragen. Dergelijke werknemersbijdragen geven geen recht op enige belastingvermindering of belastingaftrek. Indien de werkgever toch betalingen stort in het kader van een extra legale pensioenopbouw dan worden dergelijke betalingen sowieso gekwalificeerd als belastbaar beroepsinkomen onderworpen aan de progressieve tarieven van de personenbelasting.

De uitbetaling van het pensioen is in principe onderworpen aan de gewone Franse sociale zekerheidsbijdragen en is belastbaar aan de Franse progressieve tarieven van de personenbelasting ongeacht of de uitbetaling van het pensioen gebeurt in de vorm van een eenmalig kapitaal dan wel in jaarlijkse bedragen (annuïteiten). De belastbare basis is gelijk aan het bruto bedrag van het kapitaal na een aftrek van 10%. Deze aftrek van 10% is beperkt tot een vastgesteld bedrag van 3.660,00 EUR per huishouden.

Indien men echter aan bepaalde strikte voorwaarden voldoet, kan men opteren voor een ander belastingregime in welk geval het pensioenkapitaal onderworpen wordt aan een bevrijdende voorheffing van 7,5% (in plaats van aan de progressieve tarieven). De keuze ligt bij het individu en is onherroepelijk. De belastbare basis is in dit geval tevens gelijk aan het bruto inkomen verminderd met 10% maar deze aftrek is niet beperkt tot een maximaal bedrag.

Ierland

In Ierland is het belastingstelsel van werkgevers- en werknemersbijdragen gelijkaardig aan het Belgisch belastingstelsel.

De werkgeversbijdragen zijn niet belastbaar in

hoofde van de werknemer en zijn volledig aftrekbaar als beroepskost in hoofde van de werkgever. De werknemersbijdragen worden sinds 2011 onderworpen aan 10,75% sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd door de werkgever waardoor de kost van pensioenopbouw (2e pijler) voor de werkgever verhoogd wordt ten opzichte van 2010. De werknemersbijdragen geven recht op een persoonlijke belastingaftrek in de inkomstenbelasting. Het bedrag van de werknemersbijdragen dat recht geeft op een persoonlijke belastingaftrek is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer uitgedrukt in een percentage van het bruto inkomen van de werknemer. Dit percentage varieert van 15% voor werknemers jonger dan 30 jaar tot 40% voor werknemers vanaf 60 jaar en ouder. Er wordt rekening gehouden met een maximum inkomen van 115.000,00 EUR.

Vanaf 1 januari 2011 is de uitkering van een bedrijfspensioen tot 200.000,00 EUR per persoon vrijgesteld van belasting. Pensioenuitkeringen tussen 200.000,00 EUR en 575.000,00 EUR zijn onderworpen aan een vast percentage van 20%. Elke pensioenuitkering boven 575.000,00 EUR is onderworpen aan het marginaal belastingtarief.

Italië

Het pensioensysteem in Italië is zeer complex. Anders dan in andere landen zijn in Italië zowel de werkgever als de werknemer wettelijk verplicht om bijdragen te betalen die via de payroll gestort worden in het individuele pensioenfonds van de werknemer. Het betreft hier de wettelijke pensioenopbouw (1e pijler) die verplicht via een tewerkstelling loopt. Betalingen door de werkgever en/of de werknemer bovenop de verplichte bijdragen bouwen extra legale pensioenrechten op (2e pijler) wat mogelijk is indien dit geregeld is door een collectieve overeenkomst op bedrijfsniveau, regionaal niveau of industrie niveau. Het betrokken belastingregime van toepassing op zowel de 1e als 2e pijler wordt hieronder bondig en in grote lijnen weergegeven.

Noch de werkgevers- noch de werknemersbijdragen zijn in principe belastbaar in hoofde van de werknemer. Ingeval van een bijkomende pensioenopbouw (2e pijler) geldt het principe van niet-belastbaarheid voor zover de bijdragen minder zijn dan 12% van het salaris (en onder voorbehoud van een jaarlijks plafond van 5.000,00 EUR). De werkgeversbijdragen zijn volledig aftrekbaar als beroepskost bij de werkgever. De werknemersbijdragen zijn aftrekbaar van diens belastbaar salaris.

De uitbetaling van het betrokken pensioenkapitaal wordt voor de 1e pijler beschouwd als beroepsinkomen en bijgevolg belast aan de progressieve tarieven van de Italiaanse inkomstenbelasting.

De effectieve uitbetaling van een pensioenkapitaal (en/of annuïteiten) in het kader van de 2e pijler is onderworpen aan een belastingtarief dat varieert van 9% tot 15% afhankelijk van het aantal jaren van deelname in het fonds.

Nederland

In Nederland is het belastingstelsel van toepassing op werkgeversbijdragen gestort in het kader van de 2e pensioenpijler gelijkaardig aan het Belgisch belastingstelsel.

Dit betekent dat werkgeversbijdragen niet belastbaar zijn in hoofde van de werknemer. De werknemersbijdragen zijn tevens niet belastbaar in hoofde van de werknemer. Bijgevolg zijn de uitkeringen van het Nederlands pensioen in het kader van de 2e pijler onderworpen aan de normale Nederlandse progressieve belastingtarieven dewelke tot een maximum van 52% gaan. Belangrijk te noteren is dat een (bedrijfs)pensioen in Nederland enkel onder de vorm van periodieke betalingen wordt uitgekeerd. Het is niet mogelijk om een eenmalige uitkering van het totaal opgebouwde kapitaal te verkrijgen.

Polen

Een Poolse werkgever kan bijdragen storten in het kader van de 2e pensioenpijler ten bedrage van maximum 7% van het bruto salaris van de werknemer. Deze bijdragen die rechtstreeks gestort worden in het pensioenfonds van de werknemer, worden beschouwd als beroepsinkomen in hoofde van de werknemer en worden bijgevolg belast aan de progressieve tarieven. Ze zijn niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Bijdragen van de werknemer zijn eveneens mogelijk op een vrijwillige basis en deze dienen beperkt te blijven tot 4,5 maal het gemiddeld maandelijks salaris van dat jaar. De uitbetaling van het pensioen is vrijgesteld van inkomstenbelasting in hoofde van de werknemer.

Spanje

Spaanse werkgeversbijdragen betaald in het kader van een extra legale pensioenopbouw zijn in hoofde van de werknemer belastbaar als additioneel beroepsinkomen. Ze zijn echter niet onderworpen aan de bedrijfsvoorheffingsplicht in hoofde van de werkgever.

Deze bijdragen zullen bij het indienen van de aangifte in de Spaanse personenbelasting als een voordeel alle aard opgenomen dienen te worden door de werknemer. Terzelfdertijd verlagen deze bijdragen de belastbare basis in hoofde van de werknemer.

De werknemersbijdragen die werden ingehouden via de loonadministratie en rechtstreeks gestort in het pensioenfonds van de betrokken werknemer, geven eveneens recht op een vermindering van de belastbare basis in hoofde van de werknemer.

Op zich is er geen beperking gesteld aan de werkgevers- en werknemersbijdragen. De belastbare basis daarentegen wordt slechts maximaal met een bedrag van 10.000,00 EUR verlaagd indien de werknemer jonger is dan 50 jaar en maximaal met een bedrag van 12.000,00 EUR indien de werknemer ouder is dan 50 jaar.

De uitkering van het kapitaal (of van de annuïteiten) wordt in Spanje beschouwd als beroepsinkomen en is belastbaar aan de progressieve tarieven (0% - 49%) van de Spaanse personenbelasting.

Tsjechië

Werkgeversbijdragen gestort in een bijkomend pensioenfonds zijn in hoofde van de Tsjechische werknemer vrijgesteld van belasting. De bijdragen die een werknemer zelf doet, komen in aanmerking voor een aftrek van het belastbaar beroepsinkomen tot een maximum van 12.000,00 CZK per jaar (+/- 489,00 EUR). De Tsjechische overheid draagt voor iedere Tsjechische werkgever eveneens bij voor de opbouw van pensioenrechten in het kader van de 2e pijler. Deze bijdragen worden behandeld overeenkomstig de persoonlijke werknemersbijdragen.

De uitbetaling van het kapitaal (of annuïteiten) opgebouwd in het pensioenfonds van de betrokken werknemer is in principe belastbaar aan het vaste tarief van 15%.

Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk zijn werkgeversbijdragen betaald in het kader van de 2e pensioenpijler in principe niet belastbaar in hoofde van de werknemer. De werknemersbijdragen geven recht op een belastingvermindering van 20% van de bijdrage. De vrijstelling van werkgeversbijdragen en de vermindering voor werknemersbijdragen geldt enkel indien de bijdragen (werkgever en werknemer) in totaal de

grens van 50.000,00 GBP (+/- 56.698,34 EUR) niet overschrijden.

De uitbetaling van het opgebouwde pensioen wordt aan de bron belast en is onderworpen aan de progressieve belastingtarieven

Zweden

Werkgeversbijdragen gestort in een kwalificerend Zweeds pensioenplan in het kader van de 2e pensioenpijler zijn in principe niet belastbaar in hoofde van de werknemer. In hoofde van de werkgever zullen deze bijdragen in principe aftrekbaar zijn als beroepskost. Het aftrekbare bedrag mag echter niet meer bedragen dan 35% van het salaris. De werkgever is wel een speciale bijdrage verschuldigd van 24,26% op de kost van het bedrijfspensioen.

Werknemersbijdragen geven recht op een belastingaftrek ten belope van 12.000,00 SEK per jaar (+/- 1.323,57 EUR in 2011).

De uitbetaling van het pensioen (kapitaal of annuïteiten) is in hoofde van de werknemer belastbaar als beroepsinkomen en bijgevolg onderworpen aan de progressieve tarieven van de Zweedse personenbelasting.

Indien de bijdragen gestort worden in een niet-kwalificerend pensioenplan dan is er sprake van een kapitaalverzekering en werkgeversbijdragen betaald in het kader van een kapitaalverzekering zijn niet vrijgesteld maar belastbaar in hoofde van het individu. De uitkering van het opgebouwd kapitaal zal in dergelijk geval niet onderworpen worden aan de Zweedse personenbelasting.

Minimumlonen

Niet in alle onderzochte Europese landen voorziet de staat in een wettelijk bepaald minimumloon ter voorkoming en bestrijding van de armoede. De betrokken bedragen worden hieronder beknopt weergegeven voor de landen waar de werkgever zich wel aan een dergelijk minimumloon heeft te houden. Waar geen wettelijk minimumloon bepaald is, vermelden we hieronder een gemiddeld maandloon dat gebaseerd is op publieke data.

Zoals men hier kan zien, is het wettelijk minimumloon in België het op 1 na hoogste van de 17 onderzochte landen, enkel Luxemburg heeft een hoger wettelijk minimumloon.

Land	Bruto maandbedrag van het wettelijk minimumloon
België	vanaf 21 jaar: 1.472,40 EUR per maand, vanaf 21,5 jaar + 6 maanden anciënniteit: 1.511,48 EUR per maand vanaf 22 jaar + 12 maanden anciënniteit: 1.528,84 EUR per maand
Denemarken	Geen wettelijk vastgelegd minimumloon; gemiddeld 2.220 EUR per maand (in 2009)
Duitsland	Geen wettelijk vastgelegd minimumloon; gemiddeld 1.430 EUR per maand (in 2011)
Frankrijk	1.425,67 EUR per maand (gebaseerd op een statutaire 35-uren week)
Griekenland	586,08 EUR per maand
Ierland	1.384 EUR per maand
Italië	Geen wettelijk vastgelegd minimumloon; gemiddeld 1.057,01 EUR per maand
Luxemburg	1.846,51 EUR per maand voor ongeschoolde werknemers en 2.215,81 EUR per maand voor geschoolde werknemers
Nederland	Vanaf 15 jaar: 434,00 EUR per maand Vanaf 16 jaar: 499,10 EUR per maand Vanaf 17 jaar: 571,40 EUR per maand Vanaf 18 jaar: 658,20 EUR per maand Vanaf 19 jaar: 759,45 EUR per maand Vanaf 20 jaar: 889,65 EUR per maand Vanaf 21 jaar: 1.048,80 EUR per maand Vanaf 22 jaar: 1.210,75 EUR per maand (ongewijzigd t.o.v. vorig jaar) Vanaf 23 jaar en ouder: 1.424,40 EUR per maand (idem)
Polen	1.500 PLN (+/- 365,85 EUR) per maand (12 uitbetalingen per jaar)
Portugal	485 EUR per maand
Slovakije	327,20 EUR per maand
Spanje	641,50 EUR per maand (ongewijzigd t.o.v. vorig jaar)
Tsjechië	8.000 Koruna (+/- 326,00 EUR) per maand (ongewijzigd t.o.v. vorig jaar)
Verenigd Koninkrijk	1.072,94 GBP (+/- 1.339,02 EUR per maand)
Zweden	Geen wettelijk vastgelegd minimumloon; gemiddeld 1.643,25 EUR per maand (in 2011)
Zwitserland	Geen wettelijk vastgelegd minimumloon



Wettelijke indexatie van het jaarsalaris voor bedienden

We hebben voor deze 3e editie van de Europese salarisstudie ook onderzocht in welke landen de wet voorziet in een automatische en jaarlijkse indexatie van de lonen van bedienden op basis van de consumptieprijsindex. Uit dit onderzoek blijkt dat naast België en Spanje ook Luxemburg en Slowakije jaarlijks alle lonen automatisch indexeren zoals de wet het voorschrijft. Maar in Luxemburg heeft de overheid deze wetgeving tijdelijk gewijzigd met als gevolg dat voor de periode van 2012 tot 2015 de met de inflatie te indexeren salarissen en pensioenen slechts 1 keer per jaar verhoogd mogen worden en dat er telkens een interval van 12 maanden moet gerespecteerd worden vooraleer te kunnen overgaan tot een nieuwe indexatie. Op 1 oktober 2012 werden alle salarissen en pensioenen in Luxemburg geïndexeerd met 2,5%.

In een aantal landen, waaronder Zweden, Denemarken en Nederland, is er evenwel geen wettelijke jaarlijkse automatische indexering van toepassing maar worden de lonen van alle werknemers van een bepaalde sector, categorie en/of industrie op regelmatige tijdstippen geïndexeerd op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten. Zo zouden deze toch gelijke tred moeten kunnen houden met de evolutie van de welvaart en de inflatie. Ook België en Spanje maken gebruik van dergelijke mechanismen om de lonen in bepaalde sectoren aan te passen.

Polen en het Verenigd Koninkrijk passen dan weer enkel een jaarlijkse statutaire indexatie toe op het minimumsalaris.

In Frankrijk werd het wettelijk verplicht indexatiesysteem afgeschaft in 1983. Analoog met Polen wordt er in Frankrijk in het kader van het wettelijke minimumloon momenteel nog wel een link met de consumptieprijsindex of CPI behouden.

Vergelijking van de landen die hoofdkwartieren van internationale bedrijven aantrekken

Bedrijven die actief zijn op de internationale markt, zien hun hoofdzetel het liefst gevestigd in een land dat hen de beste troeven geeft om het bedrijf (verder) succesvol uit te bouwen. Welk land dit is, hangt af van tal van factoren. Zo speelt de maturiteit van het bedrijf in kwestie een belangrijke rol (omdat een startend bedrijf bijvoorbeeld meer gebaat is met arbeidsintensieve maatregelen daar waar een matuur bedrijf eerder gediend is met een overheid die werk maakt van kapitaals- en investeringsintensieve maatregelen). Anderzijds spelen technische factoren, productiefactoren (vb. volume, verpakking, bederfelijkheid of duurzaamheid, ...), zakelijke bereidheid (industriële of bedrijfspsychologie – zijn ze er klaar voor?) en specifieke eigenschappen en kenmerken van een bepaald land (bv. politieke stabiliteit) ook een belangrijke rol. Uit verschillende lokalisatiestudies blijkt dat bedrijven die wensen te internationaliseren, voornamelijk de volgende 7 criteria grondig onderzoeken: 1) politieke / macro omgeving, 2) de regelgeving, 3) de arbeidskrachten en -middelen, 4) zakelijke infrastructuur, 5) de levenskwaliteit, 6) de toegankelijkheid en tot slot 7) de kosten. Afhankelijk van de sector waarin een bedrijf werkzaam is, hebben deze criteria een ander gewicht. Bedrijven die op zoek zijn naar een geschikt land voor de vestiging van hun hoofdzetel, hebben bijvoorbeeld veel nood aan geschikte arbeidskrachten dus voor hen is dit 1 van de +/- 3 prioriteiten (Wat is de staat van de plaatselijke arbeidsmarkt? Een hoofdzetel van een internationaal actief bedrijf moet voldoende krachten en middelen ter beschikking hebben om verdere groei te kunnen realiseren). Bedrijven op zoek naar het meest geschikte land voor het vestigen van hun hoofdzetel, focussen in 2e instantie ook sterk op de kwaliteit van het leven en, als 3e prioriteit, op de toegankelijkheid van het land zelf: de zetel van een bedrijf vestigen in een land met een sterke aantrekkingskracht op het personeel omwille van de kwaliteit van het leven en/of omwille van een grote toegankelijkheid (qua infrastructuur, diversiteit, levensritme etc), kan het bedrijf in kwestie een belangrijke stimulans geven om succesvol zaken te doen en om het bedrijf naar een hoger niveau te brengen. Immers, een duurzame positieve en constructieve houding bekomen/ creëren onder het personeel én tussen de verschillende business units werpt ongetwijfeld ook vruchten af als het aankomt op zaken doen en winst maken. Anderzijds, bedrijven die gericht zijn op distributie bijvoorbeeld, hebben veel minder nood aan een polyvalente en flexibele arbeidsmarkt en stellen daarom minder eisen aan de lokale arbeidsmarkt maar zij zijn eens zo veeleisend ten aanzien van het criterium 'toegankelijkheid'. Logisch, want zonder

een goede toegankelijkheid en een goede infrastructuur kunnen goederen niet voldoende efficiënt getransporteerd en gedistribueerd worden.

Dit gezegd zijnde ligt het misschien voor de hand dat België in het verleden op relatief duurzame wijze bewezen heeft dat het een zeer geschikt land is voor de vestiging van een hoofdzetel van een multinationaal bedrijf. Veel studies en onderzoeken (o.a. van de OESO) tonen met cijfers aan dat België tot enkele jaren geleden vaak de lokatie bij uitstek was om een hoofdzetel van een multinationaal bedrijf te vestigen. Brussel oefent als Europese hoofdstad vaak nog een extra aantrekkingskracht uit op bedrijven die verkiezen om zich te vestigen in het centrum van de handelsactiviteiten. Diversiteit, talenkennis, kwalitatief onderwijs en infrastructuur zijn maar een paar van de vele troeven die België te bieden heeft.

Naast België, hebben ook andere landen in Europa een zeer grote aantrekkingskracht op bedrijven en ook de ambitie om zich verder te ontwikkelen als zijnde hét geschikte land voor hoofdkwartieren. België concurreert op dit vlak voornamelijk met Nederland, Ierland, Luxemburg en Zwitserland.

Om te zien hoe België presteert ten opzichte van deze landen in de strijd om de hoofdkwartieren, hebben we de cijfers van scenario 5, hoofdstuk 1, eens op een rijtje gezet voor deze landen alleen. In deze overzichten komen België en Nederland een extra keer aan bod. Deze landen kennen immers onder bepaalde voorwaarden een speciaal fiscaal statuut toe aan bepaalde werknemers. Indien een bedrijf hier zijn hoofdkwartier wenst te vestigen, dan kan wellicht voor een heel aantal personeelsleden die hierin zullen tewerkgesteld worden, het speciale statuut worden aangevraagd. En door toepassing van een fiscaal voordelig statuut dat de belastingen in hoofde van de werknemer drukt en/of de kosten voor het bedrijf verlaagt, kunnen deze medewerkers in veel gevallen een competitief loon genieten.

Nemen we als voorbeeld een kaderfunctie op het financiële gebied waarvoor de betrokken medewerker ongeveer 20% van zijn tijd reist binnen en buiten Europa. We gaan er hier van uit dat deze medewerker van de toepassing van het speciale statuut kan genieten. Hierdoor wordt diens verloningspakket geoptimaliseerd waardoor deze medewerker een hoger netto loon behaalt (i.e. door toepassing van de 30% regeling in Nederland evenals door toepassing van het speciaal statuut voor buitenlandse kaderleden in België) én waardoor de directe salariskost verlaagd wordt (i.e. de situatie van het speciaal statuut

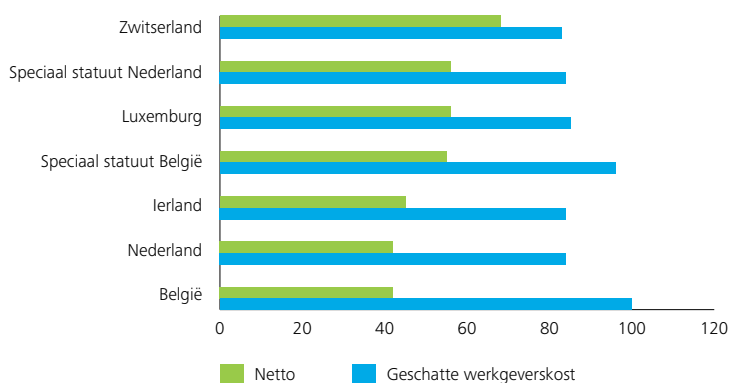
voor buitenlandse kaderleden in België).

In Ierland, Luxemburg en Zwitserland bestaat er geen gelijkaardig structureel fiscaal voordelig statuut dat courant wordt toegepast voor buitenlandse kaderleden. Daarentegen kan men in deze landen wel bepaalde belangrijke optimalisaties realiseren op een ad hoc basis indien tal van voorwaarden en formaliteiten werden voldaan. Gezien het feit dat dit niet op een structurele en courante basis gebeurt, laten we dergelijke specifieke fiscale kunstgrepen verder buiten beschouwing.

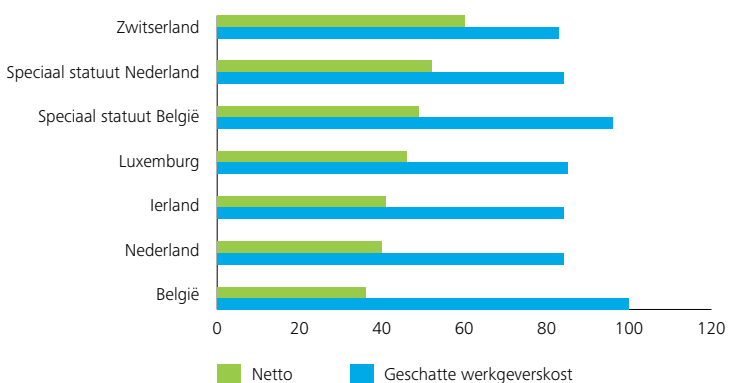
Kijken we echter naar de cijfers, dan zien we dat België ondanks de toepassing van het fiscaal voordelige statuut, toch niet echt uitblinkt op het vlak van aantrekkelijk netto pakket. Zowel in de situatie van de gehuwde als van een alleenstaande, spant Zwitserland de kroon wat betreft hoogste netto jaarinkomen en laagste werkgeverskost.

Hier dient wel opgemerkt te worden dat een bruto jaarinkomen van 75.000 EUR naar Zwitserse normen zeer laag is – voor de beoogde functie zal men in

Hoofdkwartieren
Gehuwde (partner werkt niet & 2 kinderen ten laste)



Hoofdkwartieren
Alleenstaand, geen kinderen ten laste



Zwitserland gemakkelijk een loonpakket van 3x dat van België aanbieden.

Rekening houdend met het kostenbesparende fiscaal statuut voor buitenlandse kaderleden, doet de gehuwde belastingplichtige in België enkel beter dan zijn Ierse collega's. De Belg overtreft hier ook de Nederlander maar enkel indien daar niet gebruik kan gemaakt worden van de 30% regeling. In de situatie van een alleenstaande, kan men in België, enkel dankzij toepassing van het speciale statuut, een verloningspakket samenstellen dat voor het individu voordeliger uitkomt dan in Luxemburg, Ierland en Nederland (tenzij hier de 30% regeling kan toegepast worden). Hieruit blijkt duidelijk dat een bedrijf dat kiest om zijn hoofdzetel in België te vestigen in plaats van bijvoorbeeld in Zwitserland of Luxemburg, geconfronteerd zal worden met een hogere salariskost om gelijkaardige profielen aan te trekken. Loonkost is zeker niet de enige of de allerbelangrijkste factor om bedrijven te overtuigen om zich te vestigen in een bepaald land. Een andere belangrijke factor met betrekking tot de keuze van vestigingsplaats is de politieke / fiscale rechtszekerheid in een bepaald land. Echter, op basis van onze recente studie '[EMEA Tax Certainty Survey](#)', scoort België op dit vlak opnieuw beduidend slechter dan Luxemburg, Nederland en Zwitserland (Ierland kwam in de EMEA Tax Certainty studie niet aan bod). De hoofdredenen hiervan zijn o.a. 1) de (aankondiging van) wijzigende fiscale maatregelen, 2) het veelvuldig aanpassen van de wetgeving, vaak retroactief, en 3) de lange afhandelingstermijn van fiscale dossiers.

België scoort wel opvallend beter als we kijken naar het netto besteedbaar inkomen. Indien we de correcties van kindergeld, kosten van huisvesting en levensonderhoud toepassen op bovenstaande grafieken, dan is het netto besteedbaar inkomen in België (met toepassing van het speciale statuut) beduidend hoger dan in de andere landen, zowel in de situatie van een gehuwde als van een alleenstaande. Maar door dat België slecht scoort wat betreft de pure loonkost en de fiscale (on)zekerheid, zullen weinig bedrijven bij de vestigingskeuze kijken naar het netto besteedbaar inkomen in België, te meer in tijden van economische en financiële crisis. Dit kan wellicht verklaren waarom België de laatste jaren minder successen boekt in de strijd om de hoofdkwartieren.

R&D maatregels

België heeft een loonhandicap wat onder andere een direct remmend effect heeft op het aantrekken van investeringen in België. Nochtans is nagenoeg iedereen in België ervan overtuigd dat nieuwe investeringen noodzakelijk zijn om de economische turbulentie het hoofd te bieden en om op langere termijn een welvaartstaat te blijven. Vermits België verder wil evolueren naar een echte kenniseconomie (zoals ook geadviseerd wordt door Europa), is het uitermate belangrijk om investeringen op het vlak van innovatie, onderzoek en ontwikkeling aan te trekken. Om die reden heeft België een zeer belangrijke maatregel in het leven geroepen waardoor de loonhandicap sterk gematigd wordt als het gaat om salariskosten van wetenschappers en onderzoekers tewerkgesteld in onderzoek en ontwikkeling.

Uit de voorgaande edities van de Europese salarisenquête bleek dat van de 11 onderzochte landen, nagenoeg enkel in België een belangrijke maatregel van kracht is waardoor de loonkost in het kader van onderzoek en ontwikkeling gevoelig vermindert. Bij de uitbreiding van deze studie naar 17 landen, blijft deze conclusie overeind. Door middel van de Belgische 'Research & Development maatregel' behaalt men in België bij hogere inkomens opnieuw een competitief loon waardoor Belgische bedrijven effectief gestimuleerd worden om te investeren in onderzoek en ontwikkeling. Op dit vlak scoort België principieel beter dan onze rechtstreekse buurlanden maar met een voorbehoud voor Nederland.

Nederland kent ook een interessante loonkost maatregel maar het doel van deze maatregel is ruimer want gericht op het stimuleren van opleiding, onderzoek én scheepvaart/transport. De zeer complexe Nederlandse loonkost maatregel is onderhevig aan zeer strikte voorwaarden maar indien deze voldaan zijn, resulteert ze voor de Nederlandse werkgevers in een belangrijke vermindering van de loonheffing (i.e. bedrijfsvoorheffing) die normaal verschuldigd is op het salaris van werknemers die activiteiten uitoefenen in het kader van onderzoek, educatie en scheepvaart/transport. Zo kan in 2012 de Nederlandse vermindering voor onderzoek oplopen tot 42% van het salaris tot een maximum bedrag van 110.000 EUR en 14% boven deze grens tot een maximum bedrag van 14 miljoen EUR.

Voor de volledigheid merken we op dat Denemarken een speciaal statuut heeft ontwikkeld voor onderzoekers

waardoor bepaalde inkomsten genoten door de onderzoeker aan een afzonderlijk en voordeliger tarief belast worden (nl. aan 32%). Daar dit echter enkel in zeer uitzonderlijke situaties een besparing voor de werkgever oplevert en voornamelijk voordelen oplevert voor buitenlandse werknemers die als onderzoeker in Denemarken werken (zij bekomen door toepassing van het speciaal statuut een hoger netto inkomen), laten we dit statuut hier verder buiten beschouwing.

Ook in Zweden bestaat een gelijkaardig speciaal statuut (met nieuwe regels van toepassing vanaf 2012 om het statuut nog aantrekkelijker te maken) dat voor buitenlandse onderzoekers in voorkomend geval een verhoging van het netto loon oplevert. Bovendien is de Zweedse bedrijfswereeld momenteel aan het lobbyen om een vrijstelling van de Zweedse sociale zekerheid te verkrijgen voor werknemers tewerkgesteld in R&D maar voorlopig werd dit nog niet in een effectief wetsvoorstel gegoten.

Hetzelfde geldt mutatis mutandis voor Ierland. Hier bestaat sinds 2012 een speciaal systeem dat resulteert in een verlaagde inkomstenbelasting in hoofde van de onderzoekers in Ierland. Ook hier gaat het voordeel naar de onderzoeker zelf en niet naar de werkgever en kunnen we dus niet spreken van een loonkost maatregel.

In Italië heeft men recent nieuwe regels ingevoerd voor 'Innovatieve Start-up bedrijven', i.e. nieuwe Italiaanse bedrijven met als enige doel de ontwikkeling en verkoop van innovatieve producten en diensten met hoog technologische waarde. Op basis van de nieuwe regels kunnen deze bedrijven recht hebben op een vermindering van hun salariskosten indien ze voldoen aan een aantal specifieke voorwaarden. De modaliteiten van deze nieuwe wetgeving moeten echter nog bekend gemaakt worden vooraleer men hier effectief gebruik van kan maken.

Andere landen zoals Frankrijk, Tsjechië, Luxemburg, Griekenland, Portugal en het Verenigd Koninkrijk trachten de sector van onderzoek en ontwikkeling ook te stimuleren. Zij doen dit echter louter via maatregelen die effect hebben op het vlak van de vennootschapsbelasting. Vermits ook België (en Nederland, Denemarken en Ierland) dergelijke maatregelen kent bovenop de voormelde loonkost maatregel, gaan we hier niet verder in op de Europese

waar van vennootschapsrechtelijke fiscale maatregelen die gericht zijn op het stimuleren van innovatie, onderzoek en ontwikkeling.

Onderstaande cijfervoorbeelden bieden een overzicht van het effect dat de Belgische loonkost maatregel (van toepassing voor werknemers die professionele activiteiten op het vlak van onderzoek en ontwikkeling uitoefenen) heeft op de cijfers van hoofdstuk 1. Vergelijken we de Belgische salariskosten in het kader van R&D activiteiten, met de salariskosten van onze rechtstreekse buurlanden en ook met Zwitserland, dan zien we dat, hoe hoger het salaris klimt, hoe beter de concurrentiepositie van België wordt. We merken hierbij op dat onderstaande cijfers voor Nederland geen rekening houden met de Nederlandse loonkost maatregel (o.w.v. onvoldoende informatie om de maatregel correct toe te passen).

1) Belgische loonkost maatregel – Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing

De Belgische overheid heeft (sinds inkomstenjaar 2006) een loonkost maatregel geïntroduceerd die een enorme stimulans betekent voor de Belgische R&D sector. Indien aan de strikte voorwaarden voldaan wordt, dient de werkgever slechts 25% van de bedrijfsvoorheffing, die in principe in hoofde van de betrokken werknemer tewerkgesteld in de Onderzoeks- en Ontwikkelingssector betaald dient te worden, effectief door te storten naar de Belgische schatkist. Dus 75% (lagere percentages van toepassing voor inkomstenjaren 2006 en 2007) van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing komt rechtstreeks in handen van de werkgever want die houdt het correcte bedrag aan bedrijfsvoorheffing in op het brutosalaris van de kwalificerende werknemer die de activiteiten van onderzoek en/of ontwikkeling uitvoert. Zodoende bespaart de werkgever een belangrijk deel van de initiële salariskost. Deze maatregel is bovendien volledig neutraal ten opzichte van de betrokken werknemer. Het recente relanceplan van Di Rupo lanceerde de idee om het percentage van 75% op te trekken naar 80% maar dit werd op dit ogenblik nog niet in een wet omgezet.

2) Belgische Innovatiepremies – Bijkomende maatregel met invloed op de salariskost

Verder kunnen werkgevers aan werknemers die met een nieuw voorstel een meerwaarde creëren voor de onderneming een innovatiepremie toekennen. De premie is vrijgesteld van Belgische inkomstenbelastingen en sociale zekerheidsbijdragen indien aan bepaalde voorwaarden voldaan wordt. Bijgevolg is dit een interessante mogelijkheid voor werkgevers om op een fiscaal vriendelijke en dus relatief goedkope manier een extra vergoeding in de vorm van een premie uit te keren aan een werknemer die innovatief werk verricht.

Scenario 3 – Bediende, brutoloon van 27.000,00 EUR per jaar, gehuwd en 2 kinderen ten laste

Land	Oude geschatte werkgevers- kost	Sociale zekerheid werkgever	Brutoloon	Inkomsten- belasting	Vrijstelling bedrijfs- voorheffing	Nieuwe geschatte werkgevers- kost
België	35.825,43	8.825,43	27.000,00	1.724,19	-1.293,14	34.532,29
Duitsland	32.285,25	5.285,25	27.000,00	1.054,00	0,00	32.285,25
Frankrijk	38.989,62	11.989,62	27.000,00	99,46	0,00	38.989,62
Luxemburg	30.453,30	3.453,30	27.000,00	0,45	0,00	30.453,30
Nederland	31.620,00	4.620,00	27.000,00	1.113,00	0,00	31.620,00
Verenigd Koninkrijk	29.436,28	2.436,28	27.000,00	3.377,09	0,00	29.436,28
Zwitserland	29.767,50	2.767,50	27.000	-3.959,70	0,00	29.767,50

De Belgische werkgeverskost blijft hier op de 6e en voorlaatste plaats maar verbetert wel al met een verlaging van bijna 1.300,00 EUR. Frankrijk staat met zijn duurste werkgeverskost op de 7e en laatste plaats.

Scenario 3 – Bediende, brutoloon van 27.000,00 EUR per jaar, alleenstaande

Land	Oude geschatte werkgevers- kost	Sociale zekerheid werkgever	Brutoloon	Inkomsten- belasting	Vrijstelling bedrijfs- voorheffing	Nieuwe geschatte werkgevers- kost
België	35.825,43	8.825,43	27.000,00	5.769,62	-4.327,22	31.498,21
Duitsland	32.285,25	5.285,25	27.000,00	3.497,33	0,00	32.285,25
Frankrijk	38.989,62	11.989,62	27.000,00	1.418,53	0,00	38.989,62
Luxemburg	30.453,30	3.453,30	27.000,00	1.523,45	0,00	30.453,30
Nederland	31.620,00	4.620,00	27.000,00	1.230,00	0,00	31.620,00
Verenigd Koninkrijk	29.436,28	2.436,28	27.000,00	3.377,09	0,00	29.436,28
Zwitserland	29.767,50	2.767,50	27.000,00	645,30	0,00	29.767,50

De Belgische werkgeverskost daalt hier met iets meer dan 4.300 EUR waarmee België van de 6e en voorlaatste plaats naar een 4e plaats verhuist met het Verenigd Koninkrijk, Zwitserland en Luxemburg die het beter doen.

Scenario 4 – Bediende, brutoloon van 50.000,00 EUR per jaar, gehuwd en 2 kinderen ten laste

Land	Oude geschatte werkgevers- kost	Sociale zekerheid werkgever	Brutoloon	Inkomsten- belasting	Vrijstelling bedrijfs- voorheffing	Nieuwe geschatte werkgevers- kost
België	66.786,91	16.786,91	50.000,00	11.132,45	-8.349,34	58.437,57
Duitsland	59.781,16	9.781,16	50.000,00	7.040,92	0,00	59.781,16
Frankrijk	73.203,00	23.203,00	50.000,00	1.422,08	0,00	73.203,00
Luxemburg	56.878,44	6.878,44	50.000,00	3.742,57	0,00	56.878,44
Nederland	59.226,00	9.226,00	50.000,00	13.040,00	0,00	59.226,00
Verenigd Koninkrijk	56.138,23	6.138,24	50.000,00	8.905,73	0,00	56.138,23
Zwitserland	55.488,10	5.488,10	50.000,00	-3.251,91	0,00	55.488,10

Hier daalt de Belgische werkgeverskost door de toepassing van de R&D maatregel met meer dan 8.300 EUR waardoor België van de 6e plaats naar de 4e plaats stijgt op de ranglijst van de salariskost. Opnieuw doen het Verenigd Koninkrijk, Luxemburg en Zwitserland het beter. Vorig jaar deed Nederland het hier nipt beter dan België.

Scenario 4 – Bediende, brutoloon van 50.000,00 EUR per jaar, alleenstaande

Land	Oude geschatte werkgevers- kost	Sociale zekerheid werkgever	Brutoloon	Inkomsten- belasting	Vrijstelling bedrijfs- voorheffing	Nieuwe geschatte werkgevers- kost
België	66.786,91	16.786,91	50.000,00	16.322,80	-12.242,10	54.544,81
Duitsland	59.781,16	9.781,16	50.000,00	11.567,02	0,00	59.781,16
Frankrijk	73.203,00	23.203,00	50.000,00	6.089,69	0,00	73.203,00
Luxemburg	56.878,44	6.878,44	50.000,00	9.643,57	0,00	56.878,44
Nederland	59.226,00	9.226,00	50.000,00	13.165,00	0,00	59.226,00
Verenigd Koninkrijk	56.138,23	6.138,24	50.000,00	8.905,73	0,00	56.138,23
Zwitserland	55.488,10	5.488,10	50.000,00	3.576,63	0,00	55.488,10

De Belgische werkgeverskost stijgt hier van de 6e en voorlaatste plaats naar de 1e plaats met een indrukwekkende kostenbesparing van meer dan 12.200,00 EUR. Hiermee steekt België het Verenigd Koninkrijk (dat naar een 3e plaats terugzakt) voorbij en zelfs Zwitserland (dat nu op de 2e plaats komt).

Scenario 5 – Bediende, brutoloon van 75.000,00 EUR per jaar, gehuwd en 2 kinderen ten laste

Land	Oude geschatte werkgevers- kost	Sociale zekerheid werkgever	Brutoloon	Inkomsten- belasting	Vrijstelling bedrijfs- voorheffing	Nieuwe geschatte werkgevers- kost
België	100.073,85	25.073,85	75.000,00	-22.998,63	-17.248,97	82.824,88
Duitsland	86.391,83	11.391,83	75.000,00	15.288,83	0,00	86.391,83
Frankrijk	109.227,47	34.227,47	75.000,00	4.112,91	0,00	109.227,47
Luxemburg	85.230,72	10.230,72	75.000,00	10.347,53	0,00	85.230,72
Nederland	84.237,00	9.237,00	75.000,00	27.138,00	0,00	84.237,00
Verenigd Koninkrijk	84.849,84	9.849,84	75.000,00	19.663,49	0,00	84.849,84
Zwitserland	83.102,07	8.102,07	75.000,00	-1.076,83	0,00	83.102,07

Hoe hoger de bedrijfsvoorheffing, hoe hoger de besparing voor de werkgever, in dit geval een besparing van meer dan 17.000,00 EUR waarmee de werkgeverskost in België hier eveneens van de 6e naar de 1e plaats verhuist.

Scenario 5 – Bediende, brutoloon van 75.000,00 EUR per jaar, alleenstaande

Land	Oude geschatte werkgevers- kost	Sociale zekerheid werkgever	Brutoloon	Inkomsten- belasting	Vrijstelling bedrijfs- voorheffing	Nieuwe geschatte werkgevers- kost
België	100.073,85	25.073,85	75.000,00	28.356,12	-21.267,09	78.806,76
Duitsland	86.391,83	11.391,83	75.000,00	22.799,61	0,00	86.391,83
Frankrijk	109.227,47	34.227,47	75.000,00	11.855,74	0,00	109.227,47
Luxemburg	85.230,72	10.230,72	75.000,00	19.481,53	0,00	85.230,72
Nederland	84.237,00	9.237,00	75.000,00	27.263,00	0,00	84.237,00
Verenigd Koninkrijk	84.849,84	9.849,84	75.000,00	19.663,49	0,00	84.849,84
Zwitserland	83.102,07	8.102,07	75.000,00	7.390,66	0,00	83.102,07

In dit scenario stijgt België wederom van de 6e plaats naar de 1e plaats door een verlaging van de werkgeverskost van meer dan 21.000,00 EUR. Zwitserland is in deze situatie wederom de volgende in de rij, het verschil met de Belgische werkgeverskost is hier opgelopen tot bijna 4.300,00 EUR.

Conclusie

Werkgeverskosten: België samen met Frankrijk Europese koplopers

We zitten in België nog steeds met een zeer hoge werkgeverskost. In de scenario's van de arbeiders is de kost in België de hoogste van alle 17 onderzochte landen. In de scenario's van de bedienden heeft België bijna steeds de 2e hoogste salariskost, na Frankrijk dat nagenoeg altijd het slechtste presteert op dit vlak. De salariskosten in Zweden en Italië liggen steeds in de buurt van die van België.

De grote boosdoener hier is de sociale zekerheid. In 8 van de 17 landen worden de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever moet betalen beperkt vanaf een bepaald inkomen. In Frankrijk, België, Zweden en Italië zijn de werkgeversbijdragen echter onbeperkt verschuldigd. Hier komt nog bij dat werkgevers in deze landen moeten bijdragen aan tarieven gaande van +/- 30% (vb. Italië) tot zelfs 45% (i.e. in Frankrijk). In Portugal, het Verenigd Koninkrijk, Polen, Zwitserland en Ierland zijn de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid ook onbeperkt verschuldigd maar met dat belangrijke verschil dat deze worden berekend aan de hand van lagere tarieven die variëren van +/- 10% (bv. Ierland en Zwitserland) tot +/- 24% (i.e. in Portugal). In ongeveer de helft van de onderzochte landen, moeten werkgevers sociale zekerheidsbijdragen betalen tot een bepaald maximum inkomen. Inkomsten boven deze drempel zijn dan niet aan sociale zekerheid onderworpen. 8 van de 17 onderzochte landen kennen een dergelijke beperking van de sociale zekerheid en gemiddeld bedraagt het plafond waarboven geen bijdragen sociale zekerheid meer verschuldigd zijn +/- 60.000 EUR.

De Belgische sociale zekerheid resulteert dus reeds in torenhoge bijdragen. Hier komt nog bij dat België bij de top 3 behoort van de landen met een hoog wettelijk minimumsalaris (Luxemburg gaat hier aan de leiding, gevolgd door België en dan Frankrijk). Het aan de slag krijgen van bepaalde groepen van mensen, zou hier gevoelig door bemoeilijkt kunnen worden.

Het Belgische sociale zekerheidssysteem houdt dus rekening met hoge percentages (die onbeperkt van toepassing zijn), een hoge basis (omwille van het hoge wettelijke minimumloon) en, als klap op de vuurpijl, met een jaarlijkse wettelijk verplichte indexatie van alle lonen. Ons systeem maakt de sociale zekerheid in België dan ook extra duur. Naast België kennen enkel

Luxemburg, Slowakije en Spanje ook een wettelijk indexatiesysteem dat de werkgevers verplicht om jaarlijks en automatisch alle lonen aan te passen aan de evolutie van de consumptieprijsindex. Hoewel Luxemburg het hoogste wettelijk minimumloon kent, heeft het toch niet te kampen met dezelfde problematiek als België want de werkgeversbijdragen in Luxemburg bedragen nog geen 13% en zijn slechts verschuldigd tot een maximuminkomen van 110.790 EUR.

In een aantal landen zorgen de bedrijfssectoren zelf voor een aanpassing van de lonen in functie van de evolutie van de lokale inflatie en/of welvaart. Dit gebeurt over het algemeen via collectieve arbeidsovereenkomsten waarvan de bepalingen verplicht toegepast moeten worden binnen eenzelfde sector of industrie. Of het zinnig zou kunnen zijn om afzonderlijke percentages en plafonds op te leggen afhankelijk van het risico van de sector/industrie waarin men tewerkgesteld is, vereist eerst een uitgebreid onderzoek van de huidige tarieven en bedragen per sector.

Is de 'fiscal cliffhanger' nog altijd 50%?

In 2011 bleek dat het belastingtarief in België het 2e hoogste was van de 11 onderzochte landen. Zweden kwam met 56% op de eerste plaats, België met 53,5% op de 2e met het belangrijke verschil dat dit toptarief in België al bereikt werd vanaf een inkomen van +/- 36.000 EUR en in Zweden pas vanaf +/- 58.700 EUR. We concludeerden in onze 2e editie dan ook dat veel landen bevreesd leken om het toptarief voor inkomstenbelastingen te verhogen boven de psychologische grens van 50%. Met de uitbreiding van de studie blijkt dat 6 van de 17 landen nu een toptarief van 50% of meer hanteren. Sommige landen hebben bovendien bij de voorbereiding van deze 3e editie gemeld dat hun toptarief in de nabije toekomst nog zal verhoogd worden (bijvoorbeeld Portugal zal vanaf 2013 zeer waarschijnlijk ook de kaap van 50% overschrijden). Wellicht hebben de moeilijke economische en financiële omstandigheden ertoe geleid dat deze psychologische grens aan het vervagen en/of verdwijnen is. We merken hierbij wel op dat het gemiddelde bedrag waarop het toptarief van toepassing wordt, in de meeste landen veel hoger ligt dan in België (bv. ongeveer 2 maal zo hoog in Denemarken en Zweden en ongeveer 10 maal zo hoog in Spanje).

Niet-werkende partner wordt beloond in België

Een alleenstaande wordt in België zwaarder belast dan bijvoorbeeld een gehuwde belastingplichtige die een niet-werkende partner heeft en 2 kinderen ten laste. Het verschil in belastingdruk schommelt in België ruwweg tussen 4.000 EUR en 5.500 EUR. Vorig jaar dachten we dat België op dit vlak een buitenbeentje was, tenzij in de hogere inkomstencategorieën waar de verschillen in belastingdruk in Duitsland en Frankrijk nog hoger opliepen. Met de uitbreiding van 11 naar 17 landen, blijkt dat meerdere landen een eerder conservatieve houding hebben ten opzichte van het gezin en de inkomstenbelastingen die een gezin ondergaat. Zo overstijgt het verschil in belastingdruk in Frankrijk en Duitsland maar nu ook in Luxemburg, Portugal en Zwitserland (in 1 of meerdere scenario's) het niveau van België. Enkel in het Verenigd Koninkrijk en Zweden wordt er bij de berekening van de verschuldigde inkomstenbelasting geen verschil gemaakt naargelang de persoonlijke situatie van de belastingplichtige. De overgrote meerderheid van de onderzochte landen geeft dus een belastingvermindering, of om het met andere woorden te zeggen, een soort van bonus voor kinderen ten laste. Dit zal voor veel belastingplichtigen wellicht evident én logisch zijn. Maar wat met het huwelijksquotiënt in België? Door deze fiscale maatregel genieten wettelijk samenwonende of gehuwde koppels in België eigenlijk een soort van bonus wanneer slechts 1 van beide partners werkt. In het kader van de actieve welvaartstaat is het echter de bedoeling om beide partners aan de slag te krijgen. Wanneer koppels het wat minder hebben doordat slechts 1 van beide partners werkt, zou het toekennen van een financieel voordeel misschien beter via andere kanalen gebeuren dan via de belastingen want zo geeft men ook een voordeel aan mensen die het niet nodig hebben.

Levensduurte en huisvestingskosten in België houden het midden tussen Noord- en Zuid-Europa

Het netto besteedbaar inkomen dat men in België behaalt door 'correcties' toe te passen op basis van kosten voor huisvesting, kosten voor levensonderhoud en kindergeld, scoort dit jaar nog beter op de ranglijsten. België is beduidend goedkoper dan de rijkere Europese landen en houdt in grote lijnen het midden tussen Noord- en Zuid-Europa. Het leven in Brussel is bijvoorbeeld goedkoper dan in Luxemburg, Zürich, Londen, Parijs, Dublin, Kopenhagen en Amsterdam; de kloof wordt eigenlijk alsmat groter.

Anderzijds blijkt dat het leven in België duurder is dan bijvoorbeeld in Polen, Tsjechië, Slowakije, Griekenland en Portugal; het verschil met België wordt hier steeds kleiner.

Bedrijfswagens nog altijd aantrekkelijk in België

Bedrijfswagens worden sinds dit jaar op basis van een nieuw regime belast in België. Wanneer we de dure / zeer vervuilende wagens buiten beschouwing laten, kunnen we besluiten dat de nieuwe regels amper een impact hebben op de rangorde van België en dat ze, in vergelijking met de andere onderzochte landen, nog steeds leiden tot een fiscaal vriendelijke behandeling van bedrijfswagens in België. Het tegendeel is waar als het een bedrijfswagen betreft met een hoge cataloguswaarde gecombineerd met een hoge CO2 uitstoot.

België aantrekkelijk door R&D maatregel

Het actieve of professionele inkomen wordt in België zwaar belast met als gevolg dat bedrijven in België het vaak moeilijk hebben om geschikte arbeidskrachten aan te trekken. Bedrijven die werknemers tewerkstellen in onderzoek en ontwikkeling kunnen, mits het voldoen van een aantal voorwaarden en formaliteiten, een beroep doen op een fiscale maatregel die hen toelaat om 75% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing van de onderzoeker te recupereren. Hierdoor realiseren deze werkgevers een directe en interessante besparing van de salariskost waardoor de Belgische bedrijven in de hoogste looncategorieën van de uitgewerkte cijfervoorbeelden een stapje voor hebben op hun concurrenten in de buurlanden. Geen van de andere onderzochte landen heeft immers een dergelijk voordelig en structureel systeem dat een echte stimulans inhoudt voor onderzoek en ontwikkeling. Indien België de nodige aandacht voor deze R&D maatregel op internationaal vlak kan realiseren, zou het belang van België op dit vlak wellicht nog kunnen toenemen.

Aantrekken van hoofdkwartieren naar België wordt bemoeilijkt door hoge salariskosten

België behoort traditioneel tot de "short list" van hoofdkwartieren. Uit de cijfers blijkt echter dat we door onze hoge salariskosten niet competitief zijn ten opzichte van onze onmiddellijke concurrenten, zijnde Luxemburg, Zwitserland, Ierland en Nederland. Wat betreft het aantrekken van hoofdzetels heeft Zwitserland een structureel voordeel, louter

omwille van de relatief lage belastingen en sociaal zekerheidsbijdragen. Zelfs indien we hier voor België rekening houden met de optimalisaties die kunnen voortvloeien uit de toepassing van het speciaal fiscaal statuut voor buitenlandse kaderleden, scoort België enkel beter dan Ierland en soms ook beter dan Luxemburg. Als we ons vergelijken met Nederland moeten we besluiten dat Nederland gemiddeld een gunstiger systeem heeft om buitenlandse kaderleden aan te trekken dan België.

België scoort echter het beste als we rekening houden met het netto besteedbaar inkomen. Aangezien verwacht mag worden dat bedrijven zich eerder zullen baseren op de bruto loonkost en de fiscale (on)zekerheid, lijkt de kans klein dat het netto besteedbaar inkomen een doorslaggevend element zou zijn dat de keuze voor België zou bepalen.

Intresten en dividenden: België zit op het Europees gemiddelde

In lijn met vorig jaar betaalt de Belgische investeerder in vergelijking met de andere onderzochte Europese landen nog steeds een gemiddelde belasting op intresten en dividenden. Het belastingtarief in de 17 onderzochte landen bedraagt gemiddeld 23,42% voor intresten (het Verenigd Koninkrijk en Denemarken bleven hier buiten beschouwing omdat de toepasselijke progressieve tarieven zeer uiteenlopend zijn) en 25,13% voor dividenden (het Verenigd Koninkrijk bleef hier opnieuw buiten beschouwing omdat de toepasselijke progressieve tarieven te uiteenlopend zijn). Als algemene tendens stellen we een stijging vast van de belastingtarieven op passief inkomen. Ook in België is deze trend zichtbaar. Het is opmerkelijk dat het normale Belgische belastingtarief van toepassing op dividenden exact gelijk is aan de Europese mediaan van de 17 landen (i.e. 25%) en bovendien dicht aanleunt bij het Europese gemiddelde tarief van toepassing op dividenden (i.e. 25,13%). Ook met betrekking tot intresten kunnen we besluiten dat het normale Belgische belastingtarief van toepassing op intresten (i.e. behoudens de voornaamste uitzonderingen met betrekking tot spaarboekjes en bepaalde staatsbons) exact gelijk is aan de mediaan (i.e. 25%) en bovendien dicht aanleunt bij het Europese gemiddelde belastingtarief dat van toepassing is op intresten (23,42%).

In Luxemburg en Griekenland worden intresten het minst belast (aan 10%). Dividenden worden dan weer het

laagst belast in Luxemburg en Tsjechië (aan 15%) maar in Slovaakse blijven dividenden volledig onbelast. Wellicht sluit Tsjechië zich in de toekomst aan bij Slovaakse want momenteel wordt hier voorgesteld om dividenden vanaf 2015 ook in Tsjechië volledig onbelast te laten. De meeste landen passen een belastingtarief toe op intresten en dividenden dat beneden de 30% blijft (uitzonderingen zijn hier Denemarken en Zwitserland). Ook in Ierland en in het Verenigd Koninkrijk zullen intresten en dividenden vaak belast worden aan een hoger tarief omdat dit hier altijd afhankelijk is van het totale inkomen dat de belastingplichtige geniet. Voor meerwaarden is de algemene trend in Europa dat ze systematisch belastbaar worden gesteld als ze worden gerealiseerd op korte termijn (vb. < 6 maanden). In lijn met vorig jaar blijven meerwaarden gerealiseerd

in België onbelast tenzij in geval van speculatie (dan 33% belasting verschuldigd op de meerwaarde). Daar waar België vorig jaar de enige uitzondering was op dit vlak, zien we nu dat naast België ook Griekenland en Zwitserland bij deze uitzonderingen horen omdat ze meerwaarden niet belasten. In Luxemburg zijn meerwaarden die niet op korte termijn behaald worden (< 6 maanden) en die geen verband houden met substantiële deelnemingen (>10% van het kapitaal), eveneens vrij van belasting.

Tot slot blijft een vermogensbelasting de uitzondering in Europa. Het gros van de Europese landen lijkt zich niet te wagen aan een formele vermogensbelasting. Nieuwkomer Zwitserland verplicht belastingplichtigen wel om belasting te betalen op het netto vermogen dat bepaalde grenzen overschrijdt. In Zwitserland zijn lage percentages van toepassing en de grens vanaf wanneer het netto vermogen belastbaar wordt, is afhankelijk van het kanton en de stad waarin de persoon woont maar schommelt ruwweg rond de 3 miljoen Zwitserse Frank (i.e. +/- 2.700.000 EUR).

We stellen vast dat Frankrijk en Spanje de enige landen zijn, naast Zwitserland, waar er een vermogensbelasting is. De vraag die we ons kunnen stellen is of deze vermogensbelasting de verwachte resultaten oplevert.

Iedereen aan de slag tot 67 of zelfs 68 jaar?

In de helft van de onderzochte landen heeft men reeds de nodige formele stappen ondernomen om de wettelijke pensioenleeftijd in de toekomst op te trekken tot 67 jaar. Dit geldt voor Denemarken, Griekenland,

Italië, Nederland, Polen en Spanje. In Ierland heeft men het zelfs aangedurfd om een wettelijke pensioenleeftijd van 68 jaar (gradueel) in te voeren (tegen het jaar 2028). Ook het Verenigd Koninkrijk heeft besloten om een wettelijke pensioenleeftijd van 68 jaar na te streven maar zonder een exacte streefdatum voorop te stellen. Met de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar positioneert België zich voorlopig nog middenin het peloton. Echter, indien België hier zou nalaten om maatregelen op korte termijn te nemen, dan dreigt het risico dat we binnen afzienbare tijd in de achterhoede van het peloton belanden. Frankrijk, Luxemburg, Portugal, Slowakije, Tsjechië en ook Zwitserland zijn hetzelfde lot beschoren.

Buitenbeentjes

- Zweden heeft geen wettelijke pensioenleeftijd.
- Denemarken heeft de laagste sociale zekerheidsbijdragen voor zowel werknemers en werkgevers, zijnde 2% maar met een jaarlijkse maximum bijdrage van ongeveer 145 EUR voor werknemers en 1.208 EUR voor werkgevers. Anderzijds loopt het Deense toptarief op tot 55,38% dat al van toepassing is vanaf 57.031 EUR.
- Slowakije heft geen belasting op dividenden (en waarschijnlijk ook Tsjechië niet meer vanaf 2015).
- Zwitserland, Griekenland en België hebben geen formele meerwaardebelasting. In de praktijk geldt dit ook voor Luxemburg behalve voor meerwaarden gerealiseerd op korte termijn (< 6 maanden) of met betrekking tot substantiële deelnemingen (> 10% van het kapitaal).
- Enkel Tsjechië en Slowakije innen inkomstenbelastingen aan 1 vast percentage dat wordt toegepast op het volledige inkomen, respectievelijk 15% en 19%.
- Portugal is het enige land waar werknemers in de praktijk niet belast worden op het voordeel van een bedrijfswagen, zelfs indien de werknemer de wagen voornamelijk zou aanwenden voor privé gebruik.

Epiloog

Bij de voorbereiding van deze derde editie van de Europese salarisenquête hebben wij wederom beroep kunnen doen op de kennis van onze collega's van het Deloitte netwerk.

Onze bijzondere dank gaat hierbij uit naar volgende personen:

Deloitte Duitsland - Nina Erdell en Katharina Schmutzler

Deloitte Griekenland - Vassileios Nakos en Achilleas G. Mitsanidis

Deloitte Italië - Tiziana Creta en Paoletti Andrea

Deloitte Ierland - Justine Murphy en Coughlan Jackie

Deloitte Kortrijk - Anne-Sylvie Hubert

Deloitte Luxemburg - Marleen Vandenput en Andries De Prijcker

Deloitte Nederland - Sebastian Spauwen en Marloes Slaakweg

Deloitte Polen - Magdalena Olkiewicz en Marcin Grzesiak

Deloitte Portugal - Luis Miguel Leon en Rosa Maria Soares

Deloitte Spanje - Victoria De Las Heras en Elena Burgos

Deloitte Slowakije - Jozef Stieranka en Lubicia Dumitrescu

Deloitte Tsjechië - Robert Bezecny en Lucie Slejskova

Deloitte VK - Peter Austin-Bailey en James Whyte

Deloitte Zweden - Lina Sundstrom en Jonna Rickardsson

Deloitte Zwitserland - Sofie Vandendriessche en Pascale Affolter

Deloitte Global Mobility Compensation Services - Mike Wincott

Contact

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:



Patrick Derthoo

Partner

+32 9 393 75 05

pderthoo@deloitte.com

Els Wouters

Manager

+32 3 800 86 17

elwouters@deloitte.com

Lies Moens

Senior

+32 3 800 86 57

lmoens@deloitte.com

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/about detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Deloitte provides audit, tax, consulting, and financial advisory services to public and private clients spanning multiple industries. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries, Deloitte brings world-class capabilities and high-quality service to clients, delivering the insights they need to address their most complex business challenges. Deloitte has in the region of 200,000 professionals, all committed to becoming the standard of excellence.

This publication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte Network") is, by means of this publication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this publication.