



Best Compensation, Reward & Benefits Provider



Webinar: Flexibel verlonen

Sprekers:



Olivier Vanneste
Partner – reward & mobiliteit - belastingconsulent



Jasmien Arryn
Manager – sociaal recht

KPMG REWARD PRACTICE

Juridische en fiscale expertise

Jarenlange ervaring

Innovatieve tool

Reward experts

Praktisch

Ook internationale ervaring



Best Compensation, Reward & Benefits Provider



AGENDA

1. Trends in flexibel verlonen
2. Voorbeeld
3. Updates fiscus en RSZ
4. Korte demo tool
5. Populaire elementen in een plan
6. Praktische tips en inzichten van klanten

Juridische en fiscale expertise

Jarenlange ervaring

Innovatieve tool

Reward experts

Praktisch

Ook internationale ervaring

Trends in Flexibel Verlonen

Mobiliteit+



Fiscale ruling aanvragen?

Striktere instructies RSZ

Total Reward Statement

Gemiddeld keuzepercentage

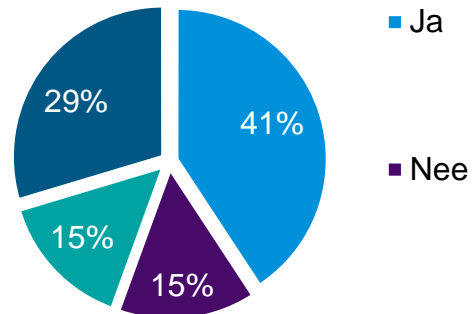
42%



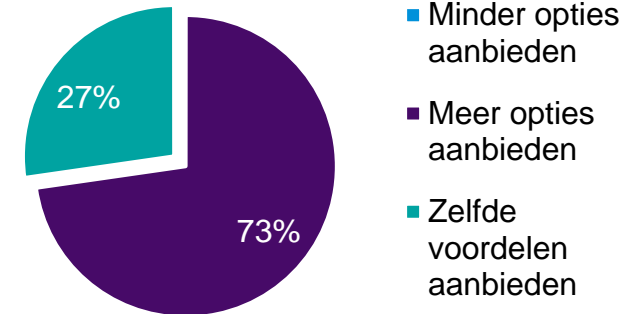
Vlerick Centre for Excellence in Strategic Rewards

Survey onder leden (11/2019)

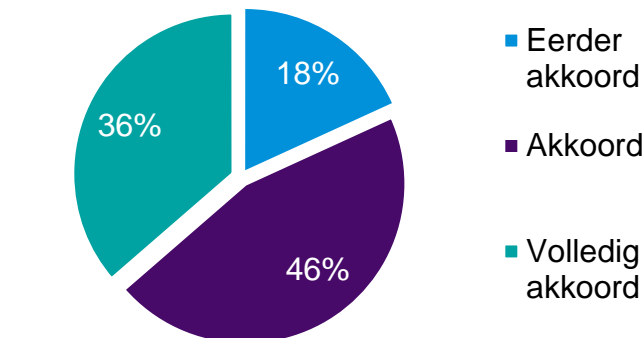
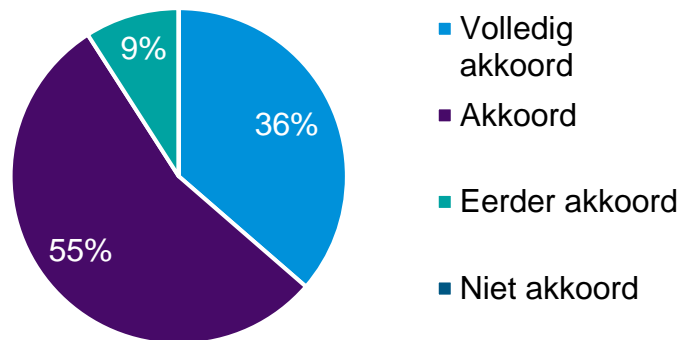
Bied je een cafetariaplan aan?



In de toekomst zou ik:



Een cafetariaplan verhoogt de waardering van het loonpakket



Ons cafetariaplan wordt ondersteund door een sterke communicatie approach

Voorbeeld



Koen werkt voltijds en heeft een eindejaarspremie van 3.000 EUR. De sectorale cao laat toe dat de eindejaarspremie wordt omgezet in andere, gelijkwaardige voordelen.

Hij wil zijn salarispakket aanpassen aan zijn persoonlijke situatie en bekijkt de mogelijke voordelen in "mijn budget."

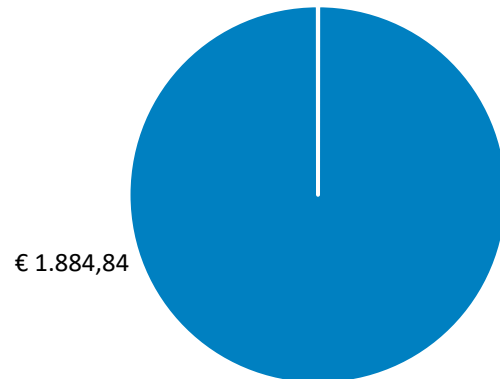


Koen beslist om een deel van zijn eindejaarspremie om te ruilen (1.488,61 EUR bruto). Hij kiest **een fiets** (80 EUR / maand), **een smartphone** (750 EUR), **verzekering ambulante zorgen** (10,36 EUR/maand)

Het plan is **budget neutraal voor de werkgever.**

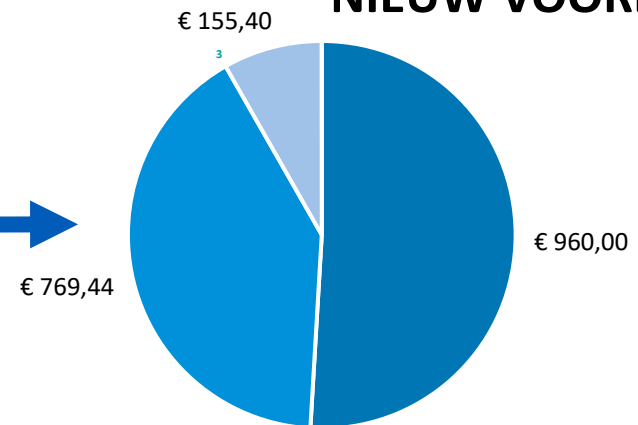


CREATIE BUDGET



Budget eindejaarspremie van 1.484,13 EUR bruto + werkgeversbijdragen (27%)

NIEUW VOORDEEL



Fiets van 80,00 EUR leaseprijs/maand inclusief BTW

Smartphone van 750 EUR aankoopprijs

Verzekering ambulante zorgen van 10,36 EUR netto/maand

Voorbeeld budgetneutraliteit

BUDGET BUITEN FLEX PLAN

Bruto eindejaarspremie (deels ¹)	€ 1.484,13
Sociale zekerheid werkgever (27%)	€ 400,71
Budget eindejaarspremie	€ 1.884,84
Totale kost	€ 1.884,84

BUDGET IN FLEX PLAN

Fiets (leaseprijs inclusief BTW)	€ 960,00
Kost fiets	€ 960,00
Smartphone (prijs incl BTW - assumptie geen professioneel gebruik)	€ 750,00
Sociale zekerheid (27% - 2i)	€ 19,44
Kost smartphone	€ 769,44
Verzekering ambulante zorgen	€ 124,32
Impact vennootschapsbelasting (25%)	€ 31,08
Kost verzekering ambulante zorgen	€ 155,40
Totale kost	€ 1.884,84

¹ Het verschil tussen de bruto eindejaarspremie van € 3.000 en het deel van de eindejaarspremie dat wordt ingeruild voor andere voordelen (€ 1.484,13 bruto) zal cash uitbetaald worden (als eindejaarspremie).

Voorbeeld netto voordeel

NETTO WAARDE BUITEN FLEX PLAN

Bruto eindejaarspremie (deels)	€ 1.484,13
Sociale zekerheid werknemer (13,07%)	- € 193,98
<u>Belastingen (46,44%)</u>	<u>- € 599,15</u>
Netto waarde eindejaarspremie	€ 691,00

Totaal netto €691,00

NETTO WAARDE IN FLEX PLAN

<u>Fiets (lease prijs)</u>	<u>€ 960,00</u>
Netto waarde fiets	€ 960,00
Smartphone (prijs incl BTW - assumptie geen professioneel gebruik)	€ 750,00
Sociale zekerheid (13,07% - 2j)	- € 9,41
<u>Belastingen (46,44%)</u>	<u>- € 29,07</u>
Netto waarde smartphone	€ 711,52
Verzekering ambulante zorgen	€ 124,32
Netto waarde verzekering	€ 124,32

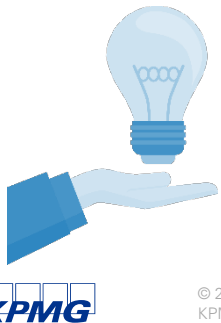
Totale waarde €1.795,84

Totaal netto voordeel

€1.104,84

Multimedia: update

Welke toestellen?	Smartphone (VVA 36 EUR), Tablet (VVA 36 EUR) en PC (72 EUR)
Tweede toestel?	Toegestaan , zolang er bijkomend voordeel van alle aard wordt gerapporteerd, zelfs als het enkel gebruikt wordt voor prive doeleinden (<i>Voorafgaande beslissing 2019.0128 dd 09.04.2019 + recente niet gepubliceerde ruling & schriftelijk standpunten RSZ</i>)
Wat met accessoires?	Strengere positie RSZ: enkel geen bijkomend voordeel van alle aard indien <ul style="list-style-type: none">- In verpakking (oortjes)- Opgenomen in circulaire voor PC: toetsenbord, muis, printer,...- Opgenomen in ruling: minimale professionele link vereist (hoes, USB-stick, printer, scherm, laptotas,..) en enkel indien aangekocht met hoofdtoestel (maar hoeft niet op zelfde moment) <p>Ruling aan te raden om te discussie te vermijden, anders bijkomend voordeel van alle aard op basis van werkelijke waarde. (<i>op basis van recente – nog niet gepubliceerde – ruling</i>)</p>

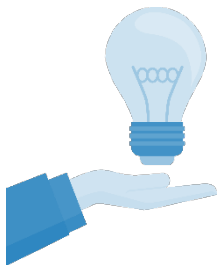


Praktische tips

- Keuze **leverancier** is essentieel: prijzen toestellen, processen, leveringen, mogelijkheden tot automatisatie...
- Eventueel opportuniteit om huidige 'business' toestellen te 'upgraden' of BYOW proces te automatiseren
- **Communiceer** goed over gevolgen bij diefstal, uitdienst, defecten...
- Extra accessoires opnemen voor **meer thuiswerk** in toekomst (extra scherm, printer,...) eventueel met extra budget?

Opleidingen: update

Positie fiscus	Professionele training is een niet-belastbare kost eigen aan de werkgever. Training voor persoonlijke ontwikkeling is een sociaal voordeel (niet aftrekbaar). (<i>Voorafgaande beslissing nr. 2019.0437 d.d. 13.08.2019 en recente ruling (niet gepubliceerd)</i>)
Positie RSZ	Als de werknemer volledig vrij kan kiezen tussen het volgen van een opleiding en andere voordelen, gaat het om een voordeel in natura <ul style="list-style-type: none">- Socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd (te berekenen op de werkelijke waarde)- Idem voor loopbaanadvies Minder voordelig dan vroeger.



Praktische tips

- Communicatie is belangrijk: maak het onderscheid duidelijk tussen de standaard (gratis) opleidingen en opleidingen binnen het cafetariaplannen
- Doorgaans laag keuzepercentage. Probeer het aanbod aantrekkelijk te maken.

Verzekeringen: update

Ambulante zorgen	Bevestiging dat hospitalisatie, tandheelkundige en ambulante zorg (ook voor familieleden) vrijgesteld zijn in een flexibel verloningsplan (sociaal voordeel) (Voorafgaande beslissing nr. 2019.0323 d.d. 14.05.2019 en diverse andere rulings)
Wat met <i>new age</i> voordelen?	<ul style="list-style-type: none">- Terugbetaling persoonlijke bijdrage bij tussenkost wettelijke ziekteverzekering: vrijgestelde aanvulling bij de sociale zekerheid- Terugbetaling persoonlijke bijdrage bij tussenkost aanvullende verzekering ziekenfonds volstaat niet: fitness, acupunctuurbehandeling, yoga e.d. in principe geen RSZ optimalisatie mogelijk.



Hannelies Slabbynck,
Reward Manager,
Brussels Airport
Company

Insights van klanten

Een van de betere voordelen in ons flex plan vind ik de gezondheidsverzekering (ambulante zorgen, dental care):

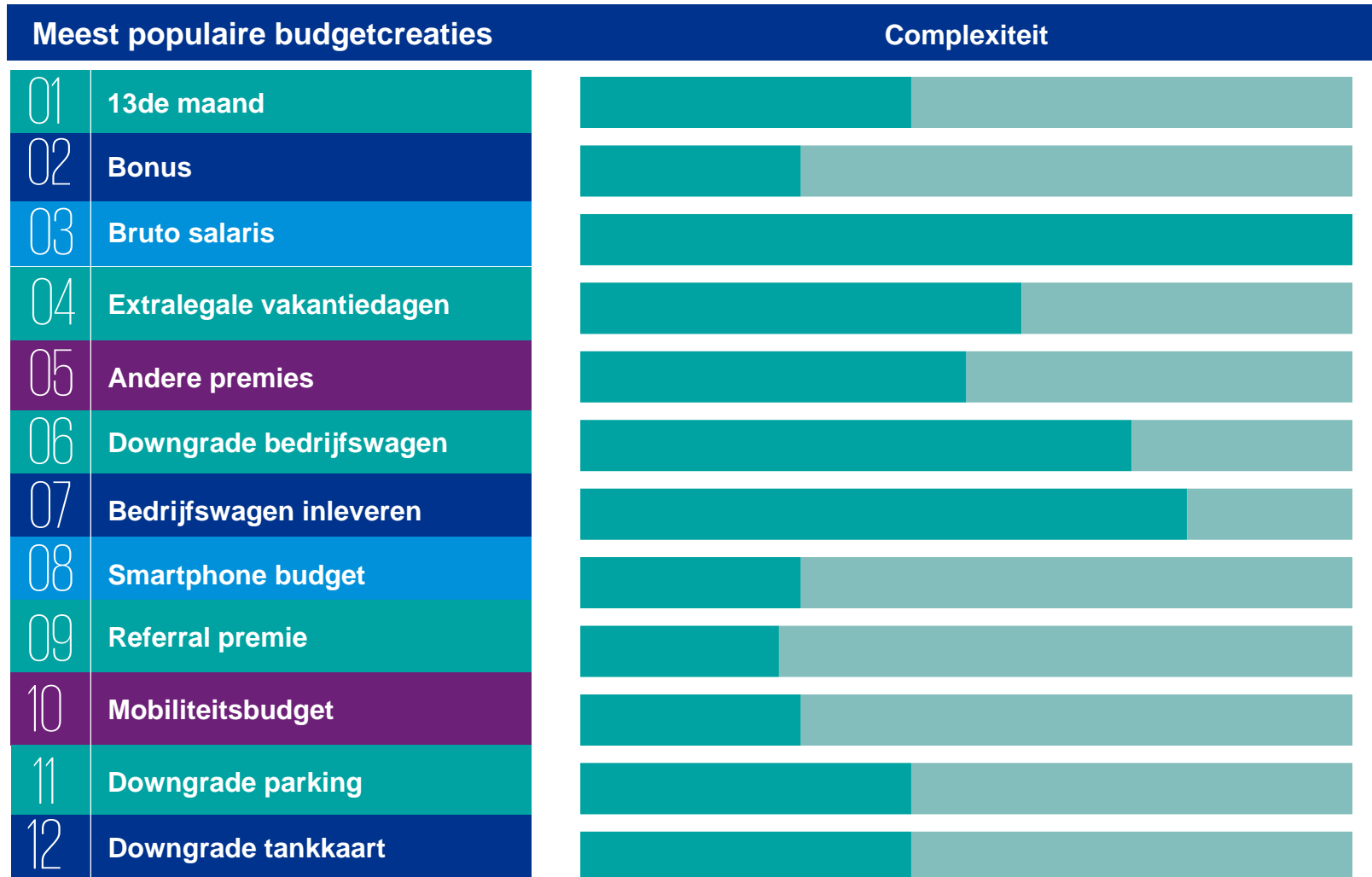
- Heel populair, veel vraag naar bij werknemers
- Grote tevredenheid over voordeel
- Grote besparing voor werknemers tov zelf dergelijke verzekering afsluiten
- Belangrijk attraction element voor potentiële kandidaten bij aanwerving

Praktische tips

- Keuze verzekering belangrijk: traditionele verzekering of Flex verzekering (flexibel)
- Indien traditionele verzekering: heb oog voor events (aanpassing gezin, lange termijnvoordeel,...) met impact op budget



Overzicht budgetten

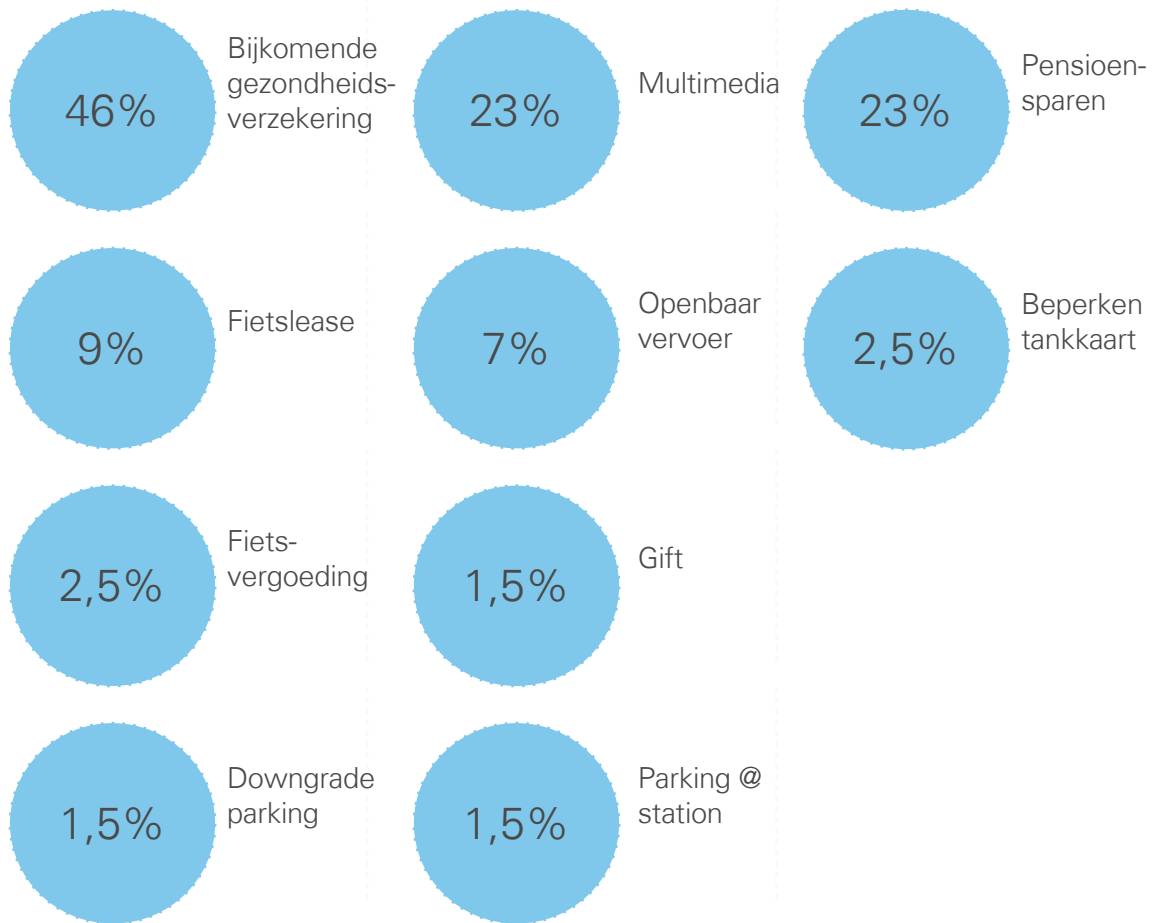


Top 10 voordelen

	Populariteit in budgetkeuze	Populariteit bij werknemers	Complexiteit
01	Fietsleasing		
02	Terugbetaling pensioensparen		
03	Bijkomende vakantiedagen		
04	Smartphone / Tablet		
05	PC + accessoires		
06	Ambulante / tand verzekering		
07	Nieuwe / upgrade bedrijfswagen		
08	Mobiliteitsapp		
09	Upgrade naar Europese tankkaart		
10	Giften		

Enkele statistieken

Voordelen



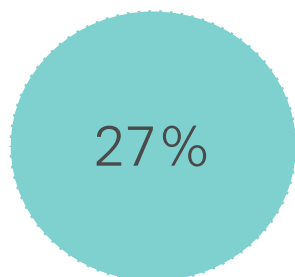
Het percentage toont het aantal werknemers van BAC dat een bepaald voordeel gekozen heeft ten opzichte van het totaal aantal gebruikers van BAC in de tool.

Brussels Airport Company

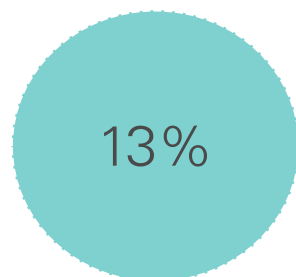
- Plan werd voor de eerste keer uitgerold in november 2018
- Momenteel 985 gebruikers in de tool
- 1.291 lopende keuzes
- 56% van de werknemers heeft een keuze gemaakt in het plan.

Enkele statistieken

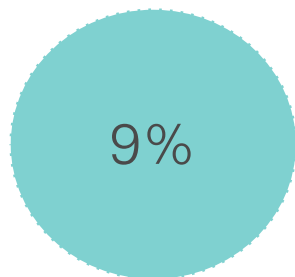
Voordelen



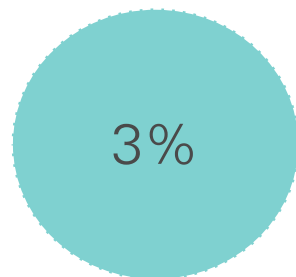
Financiering bijdragen hospitalisatie verzekering



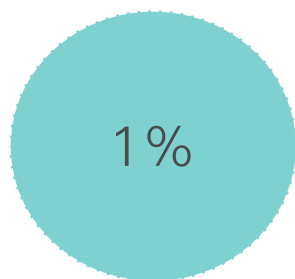
Multimedia



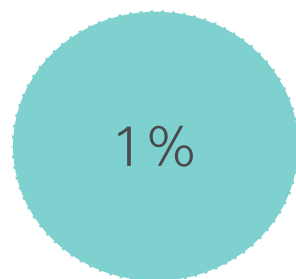
Fietslease



Giften



Pensioen-sparen

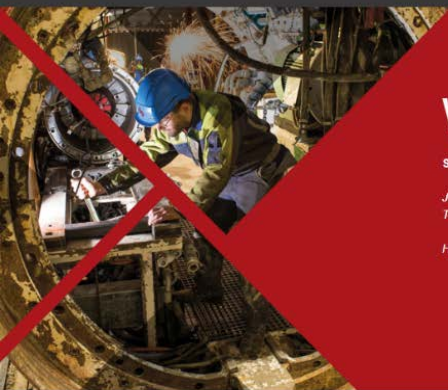


Bijkomende verzekering

Het percentage toont het aantal werknemers van Smet Group dat een bepaald voordeel gekozen heeft ten opzichte van het totaal aantal gebruikers van Smet Group in de tool.

Smet Group

- Familiebedrijf gesitueerd in de Kempen
- 500 werknemers
- Plan werd uitgerold voor 174 bedienden in februari 2020
- 3 keuzeperiodes
- Er werden in totaal 91 keuzes gemaakt gedurende deze eerste keuzeperiode
- 35% van de werknemers heeft een keuze gemaakt.



Welkom op mijn Smetbudget

Stel je eigen loonpakket samen en bekijk de status van je keuzes.

Je start vanuit budget dat georeëerd werd met jouw eindejaarspremie, hiermee kan je voordelen kiezen en simulaties maken. Tenslotte kan je je keuze bevestigen en doorsturen naar HR.

Heb je vragen? Bekijk de infosheet over mijn Smetbudget of klik op Help. Je kan ook steeds terecht bij de HR afdeling via mijnsmetbudget@smetgro

Je voordelen



Spaarpot



Fiets



Multimedia (vrije keuze)



Donaties



Bijkomende medische verzekering



Hospitalisatieverzekering



Terugbetaling pensioensparen

Smet Group biedt je de mogelijkheid om een fiets te leasen in ruil voor een deel van je budget, op voorwaarde dat je deze regelmatig gebruikt voor je woon-werkverkeer/woon-werfverkeer. Dit

De totale leaseperiode bedraagt 36 maanden. Aan het einde van de leaseperiode kan je de fiets teruggeven of zelf aankopen. De overnameprijs wordt reeds bij de offerte meegedeeld. Je weet dus

Ga naar een door KBC-erkende dealer (<https://www.kbc.be/corporate/nl/product/financieren/leasing/fietsleasing.html>) en vraag een offerte op voor de fiets die je overweegt te leasen. Je

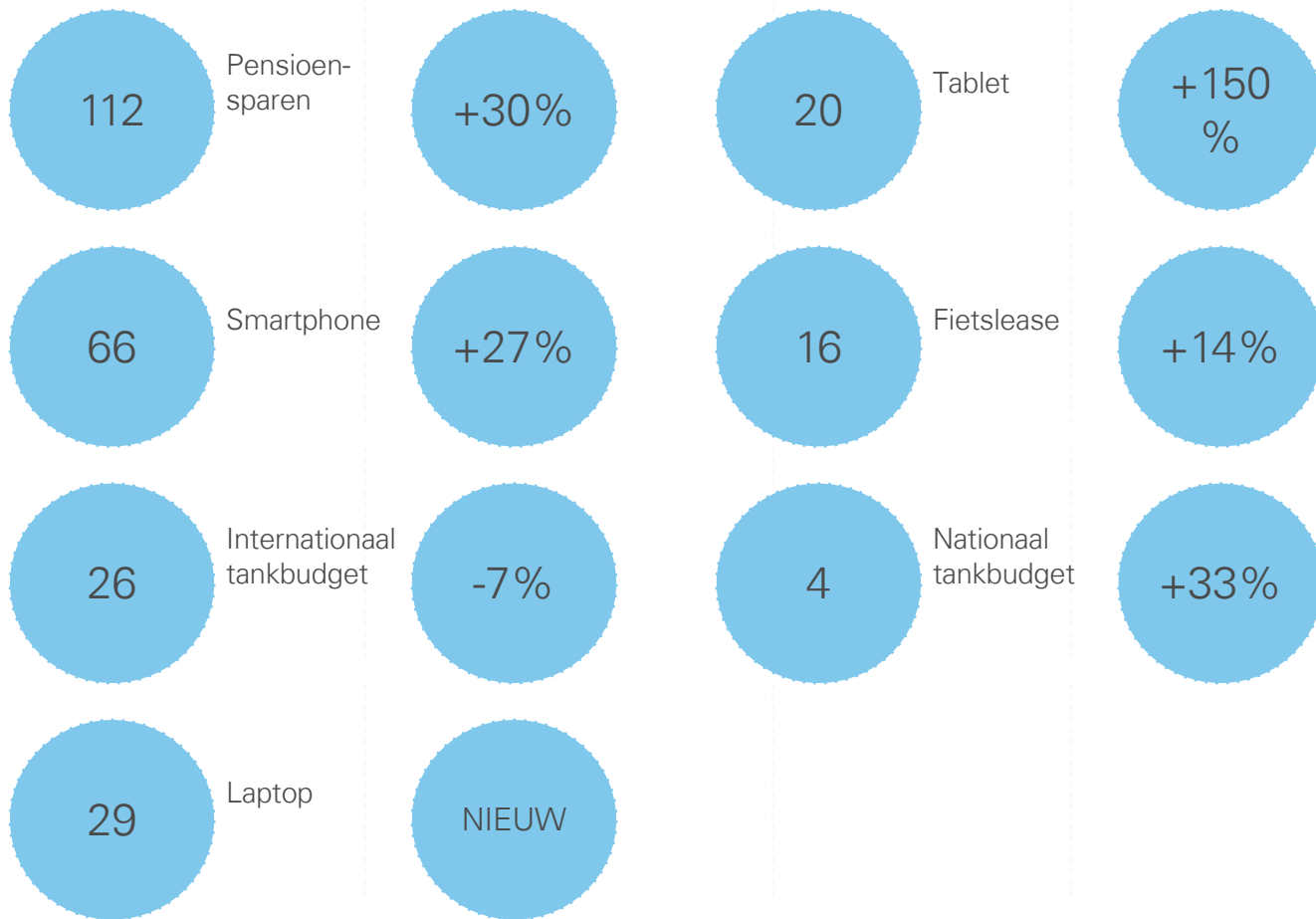


FIETSLEASING



Enkele statistieken

Voordelen

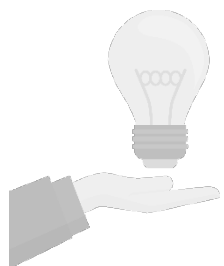


Aiken Maes

- Plan werd voor de eerste keer uitgerold in november 2018
- In november 2019 heeft 49% van de bedienden een keuze gemaakt in het plan
- De participatie ratio bleef gelijk, maar in het tweede jaar werden 38% meer keuzes gemaakt dan in het eerste jaar

Aanvullende kinderbijslag: update

Nieuwe positie RSZ	Niet meer mogelijk om extralegale kinderbijslag aan te bieden in het kader van een cafetariaplan. <i>Gewijzigde instructies RSZ (2020/1 – 4/03/2020)</i>
Impact op lopende plannen?	<ul style="list-style-type: none">- Geen nieuwe keuzes meer in 2020- Tolerantie van de RSZ voor de lopende keuzes die gemaakt zijn in 2019



Praktische tips

- **Motiveer** waarom bepaalde voordelen worden aangeboden binnen het plan, geen focus op optimalisatie
- Voorzie een **goede policy** waarin opgenomen is wat er gebeurt als de wetgeving of positie fiscus/RSZ wijzigt
- Als er iets verandert aan het plan, **communiceer** dit tijdig en duidelijk aan de werknemers

Een flexibel verloningsplan implementeren

STAP 1: SCOPE

Welke werknemers?	<ul style="list-style-type: none">- Geen discriminatie- Belangrijke impact op mogelijkheden budgetcreatie- Bedienden vs. arbeiders- Vakbondsdelegatie
Budgetcreatie?	<ul style="list-style-type: none">- Recurrente vs. niet recurrente elementen- Impact op administratie- Timing
Welke voordelen?	<ul style="list-style-type: none">- Creëer een plan dat past bij de identiteit van de onderneming en de reward strategie



Praktische tips

- Een **stapsgewijze uitbouw** van het plan is aangewezen. Start beperkt en voeg later voordelen toe.
- Het **aanbod goed uitwerken** alvorens het te lanceren
- Denk na over de **motivering**: wat wil de onderneming bereiken met het invoeren van het plan?

Een flexibel verloningsplan implementeren

Insights van klanten

Cegeka

“Het beste voordeel bij ons is multimedia want dit levert ook effectief een aanzienlijk netto voordeel op wat het heel populair maakt, en de meeste IT’ers hebben graag een recente smartphone of tablet waardoor dit goed aansluit bij onze sector.”

Indaver

“We zien duidelijk al effecten op vlak van het aantrekken van nieuw personeel. Ons mobiliteitsplan blijkt voor veel nieuwe medewerkers echt één van de redenen te zijn waarom ze voor Indaver kiezen. Dit was destijds ook één van de doelstellingen waarom Indaver het mobiliteitsprogramma heeft opgestart.”

Partena

“Betrek de vakbonden en andere stakeholders van bij de start. Dit is positief voor het latere succes van het plan.”

Plasma

Industries

“Plan starten met een beperkt aantal voordelen en een beperkte targetgroep (pilotproject). Voldoende tijd voorzien om op alle vragen te antwoorden, zeker gedurende de keuzeperiode.”

Een flexibel verloningsplan implementeren

STAP 2: IMPLEMENTATIE	
Inhoudelijk	<ul style="list-style-type: none">- Juridische implementatie- Ruling?- Budgetneutraliteit
Praktisch	<ul style="list-style-type: none">- Praktische processen- Interne verwerking (vb. boekhouding, payroll,...)- Bespreking met leveranciers- 1 keuzeperiode of open gedurende het volledige jaar?
Technisch	<ul style="list-style-type: none">- Tool



- Maak tijd om voor de lancering een testperiode in te voeren
- Denk na over alle events (uitdienst, ziekte,..)
- Keuze van leveranciers is essentieel: aanbod, prijzen, user experience, automatisatie,...

Insights en praktische tips van klanten

Indaver

- Probeer alle mogelijke vragen vanuit de populatie voor te bereiden, want er komen er heel wat.
- Zorg dat alle achterliggende processen vooraf “in place” zijn
- Breng alle betrokken partners op de hoogte over de werkwijze

Een flexibel verloningsplan implementeren

STAP 3: COMMUNICATIE

Intern

- **Informeer** je werknemers
- Betrek tijdens implementatie mensen uit de verschillende departementen/ niveau's. Zij kunnen later als **ambassadeurs** fungeren

Insights en praktische tips van klanten

Indaver

- Voorzie voldoende en goede infosessies
- Communiceer over zowel de voor- als nadelen
- Wijs de werknemers op hun rechten en plichten

SAP

“Communicate on it on a simple and regular way, communicate clearly with the employee on the decisions he made in order to have the highest understanding.”

Employer Branding

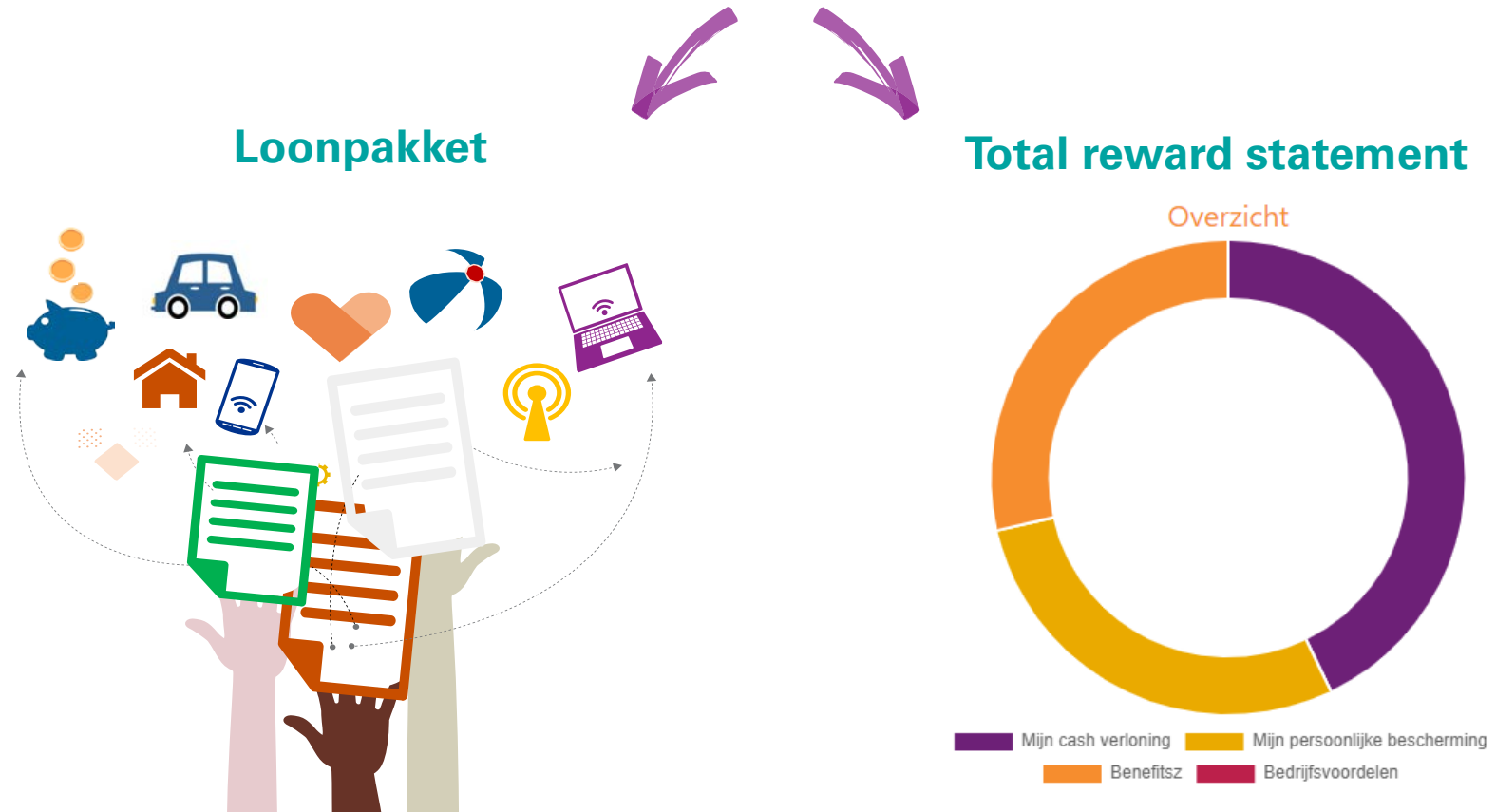
- Belangrijke tool in de war for talent

VF

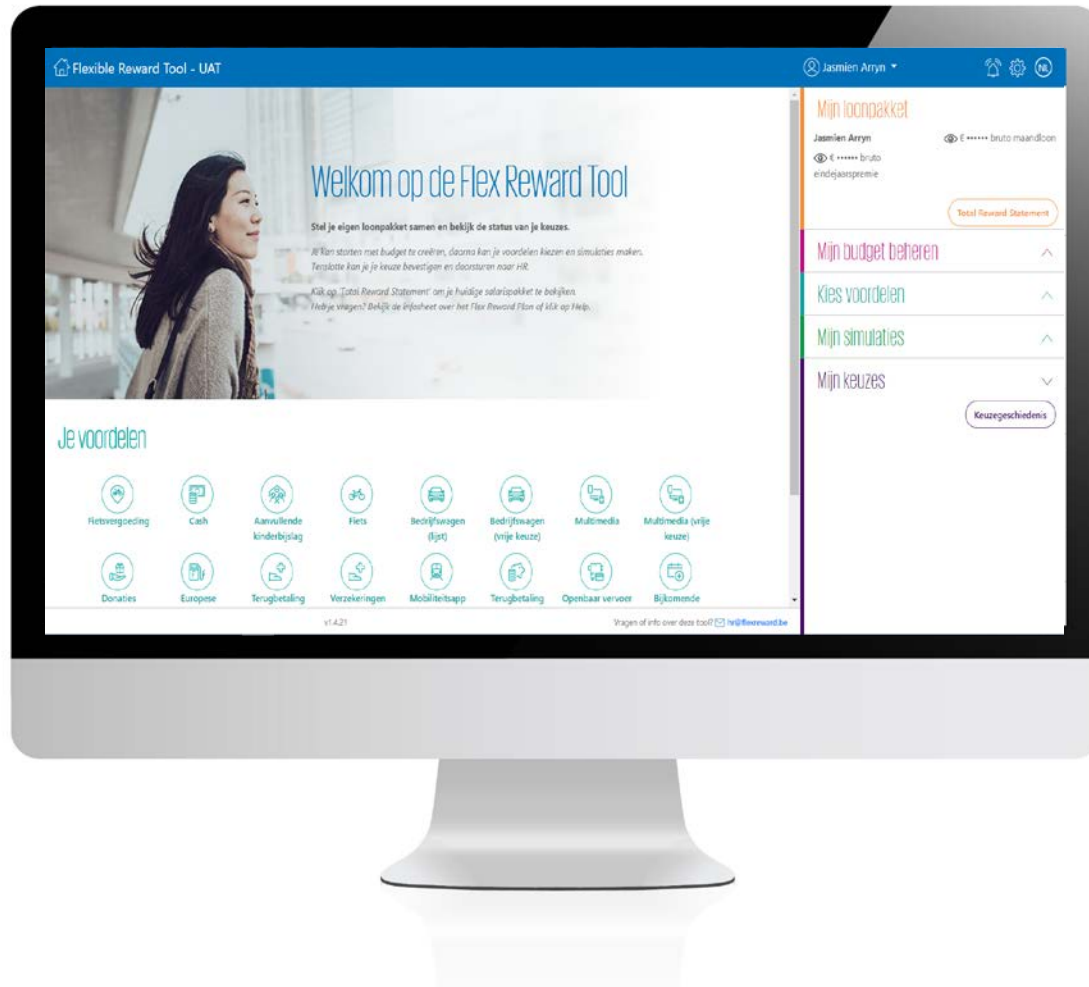
“We merken dat nieuwe starters steeds zeer positief reageren wanneer we hen informeren over het fietsplan bij onze onboarding.”

Total Reward Statement

Heldere communicatie, individuele berekeningen en bewustzijn creëren bij de werknemer over verschillende verloningselementen



Tool: praktisch en transparant



Nieuwe versie van de
Flex Reward Tool

Focus op
gebruikerservaring

Innovatief

Flexibel



Best Compensation, Reward & Benefits Provider



Q&A

www.cafetariaplan.com



Olivier Vanneste
ovanneste@kpmg.com



Jasmien Arryn
jarryn@kpmg.com

Connecteer gerust met ons op LinkedIn en blijf op de hoogte van de laatste updates!

Juridische en fiscale expertise

Jarenlange ervaring

Innovatieve tool

Reward experts

Praktisch

Ook internationale ervaring



kpmg.com/be/social



kpmg.com/app

©2020 KPMG Tax & Legal Advisers, a Belgian CVBA/SCRL and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative (“KPMG International”), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.