



Bruikbare
handvaten voor
een **flexibel**
verloningsbeleid

FLEXIBEL VERLONEN IN DE PRAKTIJK: 5 UITDAGINGEN EN OPLOSSINGEN

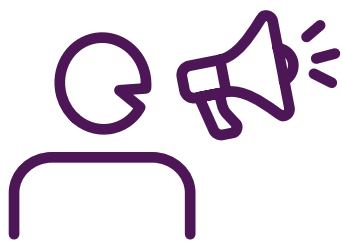
1

COMMUNICEER OVER HET CAFETARIAPLAN



Het is cruciaal dat uw werknemers het cafetariaplan als een positief initiatief ervaren. Een cafetariaplan kan complex overkomen en werknemers hebben soms verkeerde verwachtingen.

- Doe werknemersbevraging vooraf, om te polsen naar verwachtingen, misverstanden en interesses.
- Hou nadien een tevredenheidsonderzoek, om te polsen naar de tevredenheid over de gekozen voordelen.
- Organiseer infosessies in groep of individueel (best door een neutrale partij, zoals Securex).
- Implementeer een keuzetool die correcte en duidelijke informatie per voordeel biedt (cfr. infra).



2

ONDERZOEK DE WETTELIJKE MOGELIJKHEDEN



UITDAGING

De wetgever kan een spelbreker zijn. Er is niet één wetgeving die bepaalt wat mag en niet mag in een cafetariaplan. Voor elk voordeel moet worden nagegaan of het kan worden ingeruild. Vervolgens waarderen fiscus en RSZ niet altijd elk voordeel op dezelfde wijze.



AANPAK

Onderzoeken van wettelijke mogelijkheden via een voorstudie, met aandacht voor volgende elementen:

- **barema:** het merendeel van de paritaire comités (PC's) heeft baremalonen vastgelegd. In de budgetcreatie via 'cash4' dient altijd rekening gehouden te worden met deze barema's.
- **collectieve afspraken (bijv. cao):** in sommige PC's is het uitgesloten om een eindejaarspremie die bij de cao werd ingevoerd om te zetten in een ander voordeel. In andere cao's zit die mogelijkheid dan weer wel vervat. Bovendien zijn voordelen van een onderneming vaak vastgelegd in een ondernemings-cao of een arbeidsreglement. Een werkgever kan dat dan niet eenzijdig wijzigen.
- **individuele afspraken/contract:** sommige voordelen zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Die kunnen niet eenzijdig gewijzigd worden door de werkgever, zodat er eerst in onderling akkoord een einde moet worden gesteld aan deze afspraken, alvorens ze te kunnen omzetten naar een budget in een cafetariaplan.
- **loonnorm:** voor 2021-2022 wordt de mogelijke brutoloonverhoging vastgelegd op 0,4%. In principe zal dat al grotendeels ingevuld worden door de sectoren, zodat er geen bijkomend budget zal overblijven voor de individuele werkgevers.
- **collectieve aard van bepaalde voordelen:** sommige voordelen kunnen alleen collectief worden toegekend (bijv. loonbonus, maaltijdcheques, ecocheques). Worden ze toch individueel toegekend, dan voldoen ze niet meer aan de voorwaarden om vrij van RSZ en/of bedrijfsvoorheffing te zijn.

Alles goed onderbouwen, bijvoorbeeld via:

- **policy's** (bijv. wagen, smartphone en internetpolicy's)
- **wettelijke documenten** (bijv. bijlage arbeidsovereenkomst)
- **ruling:** dat is een beslissing waarmee de FOD Financiën bepaalt hoe de belastingwetten zullen worden toegepast op een specifieke situatie of verrichting die op fiscaal vlak nog geen uitwerking heeft gehad. Alle akkoorden met de fiscus zijn slechts bindend voor de fiscus, niet voor de RSZ.

Aandacht voor discriminatie: zorg ervoor dat indien het plan voor bepaalde werknemers wordt ingevoerd, dit onderscheid objectief te verantwoorden is.



3

VOLG EEN GOEDE PROJECTAANPAK



Cafetariaplannen kunnen snel complex worden en worden soms te haastig ingevoerd.

Volg een goede projectaanpak.

- **Processtappen:** voorstudie en werknemersbevraging, samenstellen keuzemenu, communicatie naar doelgroep (keuzemoment), verwerking keuzes, evaluatie.

Keep it simple.

- Start met een **beperkt aantal voordelen** (5 à 7).
- Hou per voordeel het **proces eenvoudig** om de administratie te beperken voor HR.

Voorzie de nodige tijd.

- Er is vaak een **rijpingsproces** nodig. Zes maanden vanaf de start van de voorstudie tot en met de verwerking van de keuzes is realistisch.

Zorg voor een handleiding die de onderliggende principes en keuzes beschrijft. Op te nemen informatie:

- **doelgroep:** wie kan deelnemen?;
- **budget & voorwaarden;**
- **regels & uitzonderingen** (zowel bij de start, tijdens, als op het einde van de overeenkomsten binnen het cafetariaplan);
- **voordelen** (bijv. definitie, toekenningsvoorwaarden, kostprijsberekening).



“

We merken keer op keer bij onze klanten dat de implementatie van een cafetariaplan echt wel een rijpingsproces nodig heeft. Vaak starten klanten met heel wilde ideeën qua voordelen, om uiteindelijk – zodra alle financiële, administratieve en logistieke aspecten zijn onderzocht – bij een haalbare maar nog steeds aantrekkelijke keuzeset uit te komen. We hebben al cafetariaplannen in drie maanden tijd geïmplementeerd, van voorstudie tot en met keuzemoment, maar we zien dat zes maanden eigenlijk een ideale termijn is.

Senior HR Consultant bij Securex



4

VERMIJD ONVOORZIENE KOSTEN

Leg vooraf duidelijk een budget vast. Denk daarbij voldoende na over de impact van bepaalde keuzes, om onvoorziene kosten te vermijden.



- Denk na over volledige budget-neutraliteit. Ook HR-tijd die nodig is voor de administratieve verwerking kunt u meerekenen in budgetcreatie.
- Neem de fiscale impact van beslissingen mee (bijv. btw-aftrekbaarheid).
- Analyseer de risico's (bijv. wat is de kans op stilstand van een bedrijfswagen of -fiets?).



5

HOU HET ADMINISTRATIEF EENVOUDIG

De verwerking van de keuzes van medewerkers kan administratief zwaar worden.

UITDAGING

- **Mak de aanpak rond bepaalde voordelen niet te complex.** Soms is het handig een 'te nemen of te laten'-voorstel te doen aan werknemers. Dit voorstel dient nog steeds aantrekkelijker en flexibeler te zijn dan de huidige situatie, maar helpt om tal van uitzonderingssituaties te vermijden.
- **Het gebruik van de cafetariaplantool** (cfr. screenshot) biedt een gebruiksvriendelijke ervaring voor zowel werknemer als HR-medewerker, verlicht de administratie, en begeleidt de werknemer naar een geïnformeerde keuze voor zijn/haar budget.

AANPAK



“

De ontwikkeling van deze tool gebeurde in nauwe samenwerking met onze klanten en experts in digitale productontwikkeling. We zijn terecht trots op het resultaat: een lichte, moderne en gebruiksvriendelijke keuzetool voor werknemers én HR-medewerkers.

Frederik De Baere, Product Owner cafetariaplantool bij Securex

WAAROM KIEZEN VOOR FLEXIBEL VERLONEN MET SECUREX?

HET CAFETARIAPLAN-AANBOD VAN SECUREX



Zowel voor **kleine** als
voor **grote ondernemingen**



**Expertise en unieke
oplossingen in mobiliteit**
(Securex won oa. de award
Fleet & Mobility Manager
van het Jaar 2015)



Operationele én strategische
ondersteuning



Gebruiksvriendelijke tool



In-house juridische
en fiscale **kennis**

Voor vragen of
bijkomende informatie

@ salaryoptimization@securex.be

 www.securex.be/cafetariaplàn

