



Niet-recurrente bedrijfsresultaatgebonden voordelen

Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen:
opvolging 2022 en 2023 van de aanbevelingen





Rekenhof

Niet-recurrente bedrijfsresultaatgebonden voordelen

Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen:
opvolging 2022 en 2023 van de aanbevelingen



Verslag goedgekeurd in de algemene vergadering van het Rekenhof van 14 juni 2023

1	Context	3
2	Initiële audit van 2021	4
3	Opvolgingsmethode	5
4	Uitgevoerde aanbevelingen	5
4.1	Normenkader	6
4.2	Beheer van de regeling door de FOD Werkgelegenheid	7
4.3	Controle van de sociale en fiscale bepalingen, en evaluatie van het systeem	9
5	Conclusies	11

Niet-recurrente bedrijfsresultaatgebonden voordelen – Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen: opvolging van de aanbevelingen in 2022 en 2023

In april 2021 onderzocht het Rekenhof in welke mate de regeling van de niet-recurrente bedrijfsresultaatgebonden voordelen onder controle is. De regeling trad in werking in 2008 en maakt het mogelijk een loonbonus toe te kennen aan werknemers aan bijzondere sociale en fiscale voorwaarden. Het Rekenhof onderzoekt nu in twee opvolgingen van mei 2022 en februari 2023 of de aanbevelingen uit zijn initiële audit van 2021 werden uitgevoerd.

Twee jaar na de publicatie van de initiële audit is het Rekenhof van oordeel dat van de elf aanbevelingen uit 2021 er vier zijn uitgevoerd, vier in uitvoering zijn en aan drie geen gevolg werd gegeven. Voor één van deze drie niet uitgevoerde aanbevelingen is een initiatief van de wetgever vereist. Voor de andere twee was de Nationale Arbeidsraad (NAR) van oordeel dat het niet opportuun was ze uit te voeren.

Het Rekenhof stelt echter vast dat de regeling beter wordt beheerd. Zo heeft de wetgever de procedure vereenvoudigd die werkgevers moeten volgen om een bonusplan in te dienen waarmee ze niet-recurrente voordelen kunnen toekennen aan de werknemers. Daarnaast heeft de FOD Werkgelegenheid diverse maatregelen genomen om die procedure vlotter te laten verlopen en om tot een kwalitatieve interne beheersing te komen. De samenwerking tussen de drie onderzochte entiteiten (FOD Werkgelegenheid, FOD Financiën en RSZ), onder meer op het vlak van controle en gegevensuitwisseling, is ook verbeterd.

In 2021 had het Rekenhof aanbevolen regelmatig te evalueren of de regeling van de niet-recurrente voordelen doeltreffend was. Het herhaalt die aanbeveling. Het stelt ook vast dat de NAR de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 90 niet heeft herzien, hoewel het Rekenhof daarvoor had gepleit opdat de beslissingen tot goedkeuring of verwerping van bonusplannen binnen een redelijke termijn konden worden genomen. De beslissing om de cao niet te herzien, is echter niet gesteund op een evaluatie waaruit blijkt dat de huidige termijnen voor goedkeuring of verwerping van de plannen redelijk zijn.

1 Context

De regeling van de niet-recurrente bedrijfsresultaatgebonden voordelen trad in werking in 2008. Ze maakt het mogelijk een loonbonus toe te kennen aan alle werknemers van een onderneming of aan een welbepaalde categorie van werknemers. De toekenning is gekoppeld aan de realisatie

van vooraf bepaalde collectieve doelstellingen. Bovendien moet die realisatie onzeker zijn op het moment dat de regeling wordt ingevoerd.

Die doelstellingen en andere informatie over de uitvoering van het bonusplan worden omschreven in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) indien de groep betrokken werknemers wordt vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging, of in een toetredingsakte als dat niet het geval is. De bonusplannen worden ingediend bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid. In 2019 waren dat er 10.139, waarvan 2.476 cao's (24 %) en 7.663 toetredingsakten (76 %). De toetredingsakten worden naar het bevoegde paritair comité gestuurd dat een formele controle uitvoert¹ alsook een marginale toetsing van de naleving van de antidiscriminatiewetgeving. Als dat comité geen beslissing neemt binnen twee maanden na de verzending, gebeurt die controle door de FOD Werkgelegenheid.

De loonbonus is gekoppeld aan bijzondere sociale en fiscale voorwaarden. De ontvangen bonus is namelijk vrijgesteld van de personenbelasting en is niet onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen tot een welbepaald plafond. De werkgever is wel een bijzondere bijdrage van 33 % verschuldigd op de gestorte bonus en de werknemer is een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd op de gestorte bonus.

In 2019 hadden nagenoeg 580.000 werknemers uit de privésector gemiddeld een niet-recurrent voordeel ontvangen van 1.062 euro netto. De RSZ inde 326,5 miljoen euro aan bijdragen op die voordelen en de fiscale uitgave voor de belastingvrijstelling bedroeg 284 miljoen euro (voor de inkomsten 2018).

2 Initiële audit van 2021

In zijn initiële auditverslag van 14 april 2021 aan het federale parlement, onderzocht het Rekenhof of de regeling van de niet-recurrente bedrijfsresultaatgebonden voordelen onder controle was.

Het Rekenhof stelde vast dat de paritaire comités heel weinig controles uitvoeren op de toetredingsakten. De FOD Werkgelegenheid voerde dus de meeste controles uit (meer dan 90 % in de periode 2017-2019). De wettelijke termijnen voor het beheer van de dossiers door de FOD Werkgelegenheid en de paritaire comités leidden overigens tot een laattijdige beslissing over de plannen die waren ingediend via een toetredingsakte.

Bovendien kon de selectie van de door de FOD Werkgelegenheid te controleren toetredingsakten beter. Sommige ondernemingen werden niet gecontroleerd terwijl hun bonusplannen één of meerdere keren werden verworpen door het bevoegde paritair comité of door de FOD Werkgelegenheid.

Bovendien verifieerden de FOD Werkgelegenheid, de RSZ en de FOD Financiën niet of de resultaatdoelstellingen waren gehaald als er voordelen werden toegekend. Zo controleerden de RSZ en de FOD Financiën niet of er voorafgaand een geldig bonusplan was, noch of de doelstellingen effectief waren gehaald. De sociale inspectie van de FOD Werkgelegenheid voerde uit eigen beweging geen enkele controle uit.

Tot slot werd er geen globale evaluatie uitgevoerd van de regeling.

¹ De verplichte vermeldingen opgenomen in de toetredingsakte en het toekenningsplan, de door CAO 90 opgelegde rekenregel, het bestaan van een procedure die kan worden toegepast wanneer de evaluatie van de resultaten wordt betwist in het geval dat een bestaand systeem wordt gewijzigd, het bestaan van documenten daarover.

3 Opvolgingsmethode

Het Rekenhof voerde op 15 mei 2022 een eerste opvolging uit van de aanbevelingen die het in zijn initiële audit van 2021 had geformuleerd. Een tweede stand van zaken van de uitvoering ervan volgde op 28 februari 2023.




Op 26 januari 2023 heeft het Rekenhof via mail contact opgenomen met de onderzochte entiteiten om een gedocumenteerde stand van zaken op te maken van de mate waarin zij de aanbevelingen hebben toegepast. Op 8 maart 2023 vroeg het nog bijkomende informatie op. Het ontving alle antwoorden en de opgevraagde bijkomende informatie op 9 maart 2023.

Op 31 maart 2023 werd een eerste versie van dit opvolgingsverslag verstuurd naar de onderzochte entiteiten en naar de beleidscellen van de ministers, met het oog op het tegensprekelijke debat. Hun eventuele commentaar werd verwacht tegen 2 mei 2023. De RSZ en de FOD Werkgelegenheid hebben op 28 april en 2 mei 2023 geantwoord. De beleidscel van de minister van Werk heeft op 9 mei 2023 geantwoord. Het Rekenhof ontving op 24 mei 2023 bijkomende informatie van de FOD Werkgelegenheid. De FOD Financiën en de beleidscellen van de ministers van Financiën en Sociale Zaken hebben niet geantwoord.

Het Rekenhof heeft die antwoorden onderzocht en er rekening mee gehouden bij de opmaak van dit verslag.

Dit verslag is gebaseerd op een vereenvoudigde opvolging uitgaande van de verklaringen van de administratie en de documenten die ter ondersteuning daarvan werden verstrekt. Het Rekenhof heeft geen auditwerkzaamheden verricht (zoals gesprekken, tests en grondige analyse van documenten) om de kwaliteit van de ontvangen documenten en de getroffen maatregelen te beoordelen.

Het Rekenhof is nagegaan hoe elke aanbeveling werd uitgevoerd. Het kende daarbij een kleurcode toe aan elke aanbeveling afhankelijk van de mate waarin ze werd uitgevoerd:

	Volledig uitgevoerd
	In uitvoering
	Niet uitgevoerd

Naast elke aanbeveling staat vermeld aan wie ze gericht is.

4 Uitgevoerde aanbevelingen

Bij zijn eerste opvolging van 17 mei 2022 heeft het Rekenhof vastgesteld dat van de elf aanbevelingen uit het initiële auditverslag van 2021, er één volledig was uitgevoerd (aanbeveling 2) en zes gedeeltelijk waren uitgevoerd, of nog werden opgevolgd (aanbevelingen 4, 6, 7, 8, 9 en 10). Aan vier aanbevelingen (aanbevelingen 1, 3, 5 en 11), ten slotte, werd geen gevolg gegeven.

Bij zijn tweede stand van zaken op 28 februari 2023 heeft het Rekenhof de zes aanbevelingen die deels waren uitgevoerd of werden opgevolgd ten tijde van de opvolging van 17 mei 2022, opnieuw onderzocht, samen met de vier aanbevelingen waarvoor nog geen actie was ondernomen.

Het onderzoek is opgedeeld in drie punten die overeenstemmen met de thema's uit het initiële auditverslag van 2021: het normenkader, het beheer van de regeling door de FOD Werkgelegenheid en tot slot de controle van de sociale en fiscale bepalingen en de evaluatie van het systeem.

4.1 Normenkader

Aanbeveling 1

De twee door de FOD Werkgelegenheid voorgestelde amendementen bij de wet van 21 december 2007 goedkeuren:

- 1) de drie ontvankelijkheidsvoorwaarden voor een bonusplan die de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid moet controleren, verduidelijken
- 2) werkgevers niet langer verplichten het opmerkingenregister aan de FOD Werkgelegenheid te bezorgen als er niets is ingevuld

Wetgever



Vóór de wijziging bepaalde de wet van 21 december 2007 dat werkgevers die een bonusplan wilden indienen via een toetredingsakte, de ontwerpakte moesten voorleggen aan elke betrokken werknemer. De werknemers hadden dan vijftien dagen de tijd om hun opmerkingen kenbaar te maken in een register dat de werkgever ter beschikking stelde. De werkgever moest dat register aan de FOD Werkgelegenheid bezorgen, ook als er niets was ingevuld. Het Rekenhof had aanbevolen de verplichte bezorging van het register te schrappen als er niets was ingevuld.

Hoofdstuk 3 van de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen schrapte de verplichting voor werkgevers om een leeg register te bezorgen. Daarnaast verduidelijkte het de controles van de ontvankelijkheid die de griffie van de FOD Werkgelegenheid moet uitvoeren. Vóór die wetswijziging waren de ontvankelijkheidscontroles niet duidelijk omljnd. Voortaan moet de griffie de volgende elementen controleren bij de indiening²:

- de naleving van de indieningstermijn die is vastgelegd in cao 90;
- de naleving, in de toetredingsakte, van de minimale referteperiode van het plan (drie maanden) die is vastgelegd in cao 90;
- de aanwezigheid, in de toetredingsakte en in het toekenningsplan, van de verplichte vermeldingen waarin artikel 8 van cao 90 voorziet;
- als er doelstellingen zijn voor het welzijn van de werknemers, de aanwezigheid (als bijlage) van het globaal preventieplan en van het lopende jaarplan.

Die wijzigingen zijn in werking getreden op 6 februari 2023.

Aanbeveling 2

CAO 90 en de modellen van bonusplan (cao en toetredingsakte) aanpassen ingevolge de opheffing van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en verwijzen naar de passende bepalingen van de codex over het welzijn op het werk

NAR



De Nationale Arbeidsraad (NAR) keurde cao 90/4 goed op 22 februari 2022. Die verwijst voortaan naar de bepalingen van de codex over het welzijn op het werk.

² Artikel /8, § 2, 3e lid, van de wet van 21 december 2007.

Aanbeveling 3

De status van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen ten opzichte van de loonnorm verduidelijken

Wetgever



De wetgever heeft de status van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen ten opzichte van de loonnorm niet verduidelijkt. Er bestaat nog altijd een ambiguïteit tussen artikel 10, 1^o, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, dat die voordelen niet expliciet uitsluit uit de berekening van de loonnorm, en de ministeriële interpretaties van die bepaling. In antwoord op diverse parlementaire vragen heeft de minister immers verklaard dat die voordelen uit de berekening werden geweerd op basis van een ruime interpretatie van artikel 10, 1^o, van de wet van 26 juli, dat stelt dat “*de winst-deelnemingen zoals omschreven door de wet*” niet worden meegerekend. De website van de FOD Werkgelegenheid vermeldt dus nog altijd: “*De collectieve bonusplannen in het kader van de cao nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad zijn eveneens geoorloofd en hoeven niet aangerekend te worden op de loonmarge*”³.

Om de rechtszekerheid te waarborgen, herhaalt het Rekenhof zijn aanbeveling om de status van de voordelen ten opzichte van de loonnorm uit te klaren.

4.2 Beheer van de regeling door de FOD Werkgelegenheid

Aanbeveling 4

Het indienen van toetredingsakten via e-bonus promoten en ervoor zorgen dat op middellange termijn alle toetredingsakten via dat kanaal worden ingediend

FOD
Werkgelegenheid
NAR



De FOD Werkgelegenheid heeft diverse maatregelen genomen om de indiening van toetredingsakten via het systeem van de e-bonus te promoten:

- ondernemingen die toetredingsakten op papier indienen, worden voortaan systematisch via het indieningsbewijs geïnformeerd over de mogelijkheid om de akten in te dienen via e-bonus;
- een specifieke melding⁴ op de website van de FOD Werkgelegenheid informeert over de mogelijkheid om bonusplannen in te dienen via e-bonus. Die melding is recurrent opgenomen in het communicatieplan, namelijk drie keer per jaar (in januari, in april en in september);
- de dienst ICT werkt aan de veralgemening van de mogelijkheid om alle toetredingsakten in te dienen via e-bonus (bv. ook voor werkgevers zonder Belgische identiteitskaart).

De FOD Werkgelegenheid verklaart dat in 2022 75 % van de toetredingsakten werden ingediend via e-bonus, tegenover 56,23 % in 2020.

Het Rekenhof stelt vast dat er veel meer gebruik wordt gemaakt van e-bonus. Het is van oordeel dat na afloop van de werkzaamheden om de toegang tot e-bonus te veralgemenen, de doelstelling op middellange termijn voor deze aanbeveling (e-bonus veralgemenen voor alle toetredingsakten) gehaald kan worden. In zijn audit van 2021 was het van oordeel dat de wet de verplichting zou moeten opleggen aan werkgevers om e-bonus te gebruiken voor het indienen van toetredingsakten zodra het probleem van de werkgevers zonder Belgische identiteitskaart van de baan zal zijn.

³ FOD Werkgelegenheid, *Loonnorm*, webpagina geraadpleegd in februari 2023, <https://werk.belgie.be>.

⁴ FOD Werkgelegenheid, *Dien uw bonusplannen online in*, webpagina geraadpleegd in maart 2023, <https://werk.belgie.be>.

Aanbeveling 5

CAO 90 en de wet van 21 december 2007 wijzigen om het proces voor de goedkeuring of verwerping van de via een toetredingsakte ingediende bonusplannen te versnellen, en daarbij onder meer de volgende mogelijkheden tot aanpassing overwegen:

- verplichten om de bonusplannen in te dienen vóór het begin van de referteperiode
- de termijn voor de paritaire comités om de marginale controle en de vormcontrole uit te voeren, beperken tot één maand
- ofwel de paritaire comités de mogelijkheid geven jaarlijks of definitief af te zien van de mogelijkheid om zich uit te spreken over de toetredingsakten

Wetgever
NAR



De NAR onderzocht de aanbevelingen van het Rekenhof uit 2021 in zijn zitting van 22 februari 2022 en stelde in zijn advies⁵ dat het naar zijn oordeel niet nodig was om cao 90 of de wet aan te passen om de procedure te versnellen. Na een onderzoek van de manier waarop cao 90 op het terrein wordt toegepast, meende de NAR dat de geldende procedure werkt en geen aanpassingen vergt.

Het Rekenhof is van oordeel dat enkel van de aanbeveling kan worden afgestapt als de goedkeuring of verwerping van de bonusplannen in de praktijk binnen een redelijke termijn plaatsvindt. Zoals werd aangegeven in het initiële auditverslag van 2021 zou die termijn maximaal de helft van de looptijd van het plan mogen beslaan. Volgens het Rekenhof zijn het vooral de wettelijke bepalingen die beletten een beslissing te nemen binnen zo'n termijn⁶.

Aanbeveling 6

De criteria voor het selecteren van de te onderzoeken dossiers herzien door een hogere score toe te kennen aan bonusplannen die zijn ingediend door ondernemingen waarvoor in het verleden één of meer negatieve beslissingen werden genomen, en systematisch de plannen verifiëren die de hoogste score kregen

FOD
Werkgelegenheid



De FOD Werkgelegenheid heeft interne richtlijnen opgesteld en goedgekeurd om de criteria te verduidelijken die bepalen welke controles moeten worden uitgevoerd. Volgens de nieuwe steekproefcriteria wordt een hogere score toegekend aan de bonusplannen van ondernemingen die de voorbije drie jaar meerdere plannen indienden die een negatieve beoordeling kregen (ten tijde van de audit door het Rekenhof in 2021 was die score 2; nu is de score 4). Voor bonusplannen van ondernemingen die de voorbije drie jaar slechts één negatieve beoordeling kregen, is de score gelijk gebleven (score 1). De FOD Werkgelegenheid benadrukt dat score 1 misschien niet zo hoog is maar dat die plannen in de praktijk ook worden gecontroleerd in de mate van het mogelijke. Ze ontsnappen dus niet systematisch aan de controle. Het Rekenhof is niettemin van oordeel dat score 1 op een schaal van 0 tot 5 te laag is voor een onderneming die in de loop van de laatste drie jaren een negatieve beslissing kreeg, ook al was het er maar één.

5 Nationale Arbeidsraad, *Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Evaluatie van de cao nr. 90*, advies nr. 2.275 van 22 februari 2022, <https://cnt-nar.be>.

6 Het Rekenhof stelde in zijn verslag inderdaad vast dat artikel 8, 3°, van cao 90 de mogelijkheid biedt de bonusplannen met terugwerkende kracht te laten ingaan ten belope van een derde van de in het plan vastgelegde referteperiode. Vermits de meeste plannen jaarplannen zijn en overeenstemmen met een kalenderjaar, mogen ze worden ingediend tot 30 april. Het paritair comité heeft nadien twee maanden de tijd om zich over het plan uit te spreken (artikel 9, § 2, van de wet van 21 december 2007). Als het paritair comité geen beslissing neemt binnen die termijn, heeft de FOD Werkgelegenheid nog één maand de tijd om de akte te analyseren. Die situatie heeft tot gevolg dat de beslissing om een toetredingsakte te aanvaarden of te verwerpen wordt genomen terwijl de uitvoeringsperiode van het bonusplan al lang loopt (artikel 9, § 4, van die wet).

De FOD Werkgelegenheid wil minstens een derde van de bij de griffie ingediende toetredingsakten controleren. Volgens de FOD kan die doelstelling echter alleen worden gehaald als het personeel dat voor die taak wordt ingezet ook effectief beschikbaar is (het gaat om 1,5 VTE). De doelstelling kan naar beneden worden bijgesteld als de beschikbaarheid van het personeel niet gegarandeerd is.

Aanbeveling 7

Zorgen voor een toereikende interne beheersing van de marginale controle en de vormcontrole:

- bepaalde etappes van de procedure en de goede controlepraktijken formaliseren (onder meer wat het onzekere karakter van de doelstellingen betreft)
- die controles en het tweedelijnstoezicht erop documenteren

FOD
Werkgelegenheid



De FOD Werkgelegenheid heeft de procedure om de toetredingsakten te controleren omstandig gedocumenteerd. Alle stappen van de procedure voor het beheer van de bonusplannen staan beschreven in interne documenten. Voor eventuele tekortkomingen die worden vastgesteld, zijn standaardmotiveringen uitgewerkt om de controle van de akten en de opmaak van de beslissingen te uniformiseren. Die motiveringen leunen dus aan bij richtlijnen om de toetredingsakten te controleren. Ze hebben onder meer betrekking op de controle van de onzekere aard van de realisatie van de doelstellingen.

De instructiehandleidingen omvatten ook de procedure voor toezicht op de beslissingen die de dossierbeheerders opstellen. De adviseur-generaal superviseert ze steekproefgewijs, behalve de negatieve beslissingen zonder mogelijkheid tot bijsturing (die worden systematisch gecontroleerd).

Aanbeveling 8

Een controlebeleid uitstippelen dat is gebaseerd op een risicoanalyse (op regelmatige tijdstippen een controlecampagne plannen die zich toespitst op de conforme uitvoering van de bonusplannen)

FOD
Werkgelegenheid



In april 2022 heeft de FOD Werkgelegenheid een werkgroep opgericht bestaande uit leden van zijn directies die toezicht houden op de sociale wetten en de collectieve arbeidsrelaties, met de bedoeling een controlestrategie te definiëren. In dat kader werd een steekproef verricht van de toekomstige controles. De sociaal inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid hebben op 28 maart 2023 een opleiding gekregen alsook een checklist om hun controles op het terrein te vergemakkelijken. Het Rekenhof benadrukt echter dat het van belang is de focus van de controlecampagnes regelmatig te evalueren.

4.3 Controle van de sociale en fiscale bepalingen, en evaluatie van het systeem

Aanbeveling 9

Op basis van een risicoanalyse opgemaakt samen met de FOD Werkgelegenheid, een controlebeleid uitstippelen voor de toepassing van de tarieven voor de specifieke sociale bijdragen betreffende de niet-recurrente bedrijfsresultaatgebonden voordelen en voor de fiscale vrijstelling

RSZ
FOD Financiën



De FOD Financiën en de RSZ vergaderden op 23 mei en 10 juni 2022 over de controle van de regeling van de niet-recurrente voordelen.

Daarnaast vond op 13 juni 2022 een eerste overlegvergadering plaats tussen de RSZ en de FOD Werkgelegenheid. Op 28 maart 2023 was een opvolgingsvergadering gepland waarin de procedure zou worden besproken om de uitvoering van de bonusplannen op het terrein te controleren. Die vergadering had tot doel:

- de algemene beginselen van de regeling van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen in herinnering te brengen;
- concrete voorbeelden te geven van te controleren gegevens;
- de rapporteringsmethode toe te lichten (op basis van controlelijsten).

De betrokken entiteiten hopen na die vergadering de eerste pistes te kunnen ontwikkelen om de controles te kunnen uitvoeren op de specifieke bijdragepercentages die worden gehanteerd voor de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

De resultaten van de controles door de inspectiediensten van de FOD Werkgelegenheid (zie [aanbeveling 8](#)) zullen worden meegedeeld aan de FOD Financiën, die ze zal vergelijken met de gegevens van de belastingaangiften om indien nodig te kunnen rectificeren.

Aanbeveling 10

Ervoor zorgen dat de gegevens van de RSZ coherent zijn met die van de FOD Financiën inzake niet-recurrente voordelen en de significante verschillen onderzoeken; de sociale bijdragen en de fiscale vrijstellingen regulariseren op basis van de anomalieën die uit het onderzoek van die verschillen aan het licht komen

RSZ
FOD Financiën



De kwestie van de coherentie van de gegevens werd besproken tijdens de vergaderingen tussen de FOD Financiën en de RSZ op 23 mei en 10 juni 2022.

De FOD en de RSZ beslisten over te gaan tot een vergelijking van het aantal werkgevers die niet-recurrente resultaatgebonden voordelen toekenden. Ze hebben ook allebei het aantal werkgevers geïdentificeerd die voordelen aangaven voor 2019, 2020 en 2021. In mei 2022 analyseerde de RSZ meer specifiek de gegevens van de multifunctionele DMFA-aangiften voor de drie jaren aan de hand van een gedetailleerde berekeningsmethode, en vergeleek de resultaten met de cijfers van de FOD Financiën.

De verschillen die uit die nieuwe berekeningsmethode naar voren kwamen in verband met het aantal betrokken werknemers tussen de gegevens van de FOD en die van de RSZ, bleken kleiner te zijn dan de cijfers die ten tijde van de initiële audit van 2021 aan het Rekenhof werden bezorgd. Er zijn echter nog verschillen qua bedrag van het ontvangen nettovoordeel maar die worden ook getemperd door de nieuwe berekeningsmethode. De RSZ wil de analyse en vergelijking met de gegevens van de FOD Financiën in mei 2023 herhalen voor de gegevens van 2022 en zal de verschillen qua bedrag voor 2020 en 2021 opnieuw analyseren.

Aanbeveling 11

Een globale evaluatie maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, om de kosten en baten ervan voor de maatschappij, de alternatieven of de mogelijke verbeteringen ervan te kunnen identificeren

FOD
Werkgelegenheid
NAR



In zijn bovenvermelde advies van 22 februari 2022 stelt de NAR dat de Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen informatie heeft vergaard over de toepassing van cao 90 op het terrein en over de perceptie van dat instrument door de partijen. Daaruit blijkt dat cao 90 correct functioneert en geen aanpassing vergt.

In zijn initiële auditverslag van 2021 stelde het Rekenhof dat de regeling van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen regelmatig geëvalueerd moest worden om te weten te komen wie ervan profiteert (soort onderneming, sector, werknemer enz.), of ze nog altijd beantwoordt aan de initiële doelstelling (de motivatie van de werknemers verhogen), of het niet gewoonweg een loonsverhoging is en of de kosten ervan qua fiscale uitgaven en het specifieke percentage van de sociale bijdragen nog verantwoord zijn. Een vergelijking maken tussen de soorten bonussen of bijkomende bezoldigingen zou bovendien kunnen uitwijzen of het opportuun is om bepaalde minder doeltreffende regelingen te vereenvoudigen of te schrappen.

Daarom herhaalt het Rekenhof zijn aanbeveling om de regeling globaal te evalueren, zonder de evaluatie te beperken tot de concrete werking van cao 90 maar ze veeleer uit te breiden tot de kosten van de regeling, de voordelen voor de maatschappij en de alternatieven of verbeteringen die voorgesteld zouden kunnen worden.

5 Conclusies

Na de opvolgingen van 15 mei 2022 en 28 februari 2023 is het Rekenhof van oordeel dat, van de elf aanbevelingen die het in zijn initiële audit van april 2021 had geformuleerd, er vier zijn uitgevoerd, vier in uitvoering zijn en aan drie geen gevolg werd gegeven. Voor één van de aanbevelingen die niet werden uitgevoerd, is een initiatief van de wetgever vereist. Voor de andere twee was de Nationale Arbeidsraad van oordeel dat het niet opportuun was ze uit te voeren.

Over het algemeen wordt de regeling van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen beter beheerd. De wetgever heeft de procedure vereenvoudigd die werkgevers moeten volgen om een bonusplan in te dienen waarmee ze niet-recurrente voordelen kunnen toekennen aan de werknemers. Daarnaast heeft de FOD Werkgelegenheid diverse maatregelen genomen om die procedure vlotter te laten verlopen en tot een kwalitatieve interne beheersing te komen. De samenwerking tussen de drie onderzochte entiteiten (FOD Werkgelegenheid, FOD Financiën en RSZ), onder meer op het vlak van controle en gegevensuitwisseling, is ook verbeterd.

De regeling van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen zou echter regelmatig moeten worden geëvalueerd om na te gaan of ze doeltreffend is in het licht van de doelstelling en om te bepalen of de fiscale kosten en het specifieke percentage van de sociale bijdragen nog altijd verantwoord zijn. De cao 90 werd overigens nog niet herzien door de NAR zodat de beslissingen tot goedkeuring of verwerping van bonusplannen binnen een redelijke termijn kunnen worden genomen. Deze beslissing om de cao niet te herzien steunt echter niet op een evaluatie waaruit blijkt dat de huidige termijnen voor goedkeuring of verwerping van de plannen redelijk zijn.

Dit verslag is enkel elektronisch beschikbaar,
in het Nederlands en het Frans, op rekenhof.be.



WETTELIJK DEPOT
D/2023/1128/25

COVERFOTO
Shutterstock

ADRES
Rekenhof
Regentschapsstraat 2
1000 Brussel

TEL.
+32 2 551 81 11

rekenhof.be