

# Een studie naar extra verloningselementen in België in 2019 en 2020

De meest toegekende extra loonvoordelen in België in de privésector zijn de tweede pensioenpijler (80%) en maaltijdcheques (70%), gevolgd door ecocheques en de werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen, die beiden bij de helft van de werknemers voorkomen. In totaal wordt de waarde van alle voordelen geschat op 10 miljard euro, waarvan de tweede pensioenpijler (ongeveer 4,5 miljard EUR), maaltijdcheques (2,3 miljard EUR), aandelenopties (1,2 miljard EUR) en het privégebruik bedrijfswagen (voordeel in natura geschat op 1 miljard EUR) de grootste zijn.

Dit zijn inzichten op basis van de laatste studie van de RSZ met cijfers voor 2019 en 2020, gevraagd door de leden van het beheerscomité van de RSZ in 2020, en gegund aan SD Worx, de grootste loonberekenaar in België, in samenwerking met de Antwerp Management School en de RSZ. Het Beheerscomité van de RSZ besliste op 31 januari 2020 om in het verlengde van de Verklaring van de sociale partners naar aanleiding van de herdenking van 75 jaar moderne Sociale Zekerheid, over te gaan tot een jaarlijkse evaluatie van de verschillende alternatieve verloningsvormen.

De cijfers over 11 van deze voordelen zijn afkomstig van SD Worx. De bron van de cijfers over de 2<sup>e</sup> pensioenpijler is SIGEDIS, de cijfers over aandelenopties zijn afkomstig van de FOD Financiën en de cijfers over het mobiliteitsbudget komen uit de RSZ-aangiften.

Het gaat hier om voordelen met doorgaans een andere behandeling inzake sociale zekerheid of fiscaliteit dan loon in geld. Het betreft zowel collectieve als individuele voordelen. Een collectief voordeel geeft een werkgever aan iedereen binnen het bedrijf (zoals maaltijdcheques of winstpremies). Individuele voordelen kent een werkgever toe, naargelang de jobvereisten of in het kader van een loonpolitiek om schaarse talenten aan te trekken. Sommige individuele voordelen zijn in de eerste plaats een werkmiddel zoals een smartphone, laptop of een bedrijfswagen bij verkoops- of technische functies, die daarnaast ook privé mogen worden gebruikt<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> In deze studie wordt geen onderscheid gemaakt tussen voordelen naargelang hun financieringswijze. Dat kan rechtstreeks door de werkgever zijn, of via een cafetariaplanning. Bij dit laatste hebben werknemers de keuze om voordelen te kiezen die best aansluiten bij de eigen behoeften. Cafetariaplanningen maken echter geen voorwerp uit van deze studie.

## Kort overzicht van de resultaten

Verloningselement	Vorkomen 2020	Gemiddeld bedrag per begunstigde op jaarbasis in 2020	Geschatte waarde voor de totale privé sector (extrapolatie)
Maaltijdcheques *	69%	1.160€	2.270.879.899 €
Ecocheques *	52%	194€	284.294.861 €
Werkgeverstussenkomst woonwerkverplaatsingen met eigen wagen *	50%	480€	676.035.914 €
Bellen en surfen (Voordeel Alle Aard)	24%	122€	83.574.577 €
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO 90)	22%	1.166 €	706.938.692 €
Privégebruik bedrijfswagen (Voordeel Alle Aard)	20%	1.800€	1.030.949.210 €
Fietsvergoeding *	13%	400€	147.305.399 €
Sport- en cultuurcheques en geschenken (cheques) *	7%	55€	11.030.875 €
Werkgeverstussenkomst woonwerkverplaatsingen met openbaar vervoer	5%	455€	59.480.599 €
Winstpremie	3%	1.250€	105.853.062 €
Aanvullende kinderbijslag	2%	575€	38.589.770 €

*Bron: SD Worx (afgeronde schattingen op basis van zowel stratificatie als raking)*

Dit zijn geen nettobedragen: voordelen zijn onderworpen aan verschillende belasting- en RSZ-regimes. Het zijn gemiddeldes: begunstigten kunnen een lager bedrag of een hoger bedrag toegekend krijgen. Per voordeel kan de variatie verschillen.

Enkel de met \* gemarkeerde voordelen zijn gemiddelde nettobedragen; de andere bedragen zijn nog onderhevig aan socialezekerheidsbijdragen en belastingen. Het percentage kan verschillen naargelang het voordeel

De gegevens over de werkgeverstussenkomst openbaar vervoer zijn exclusief de derdebetalersregeling, waarbij werkgevers rechtstreeks de kosten betalen aan de vervoersmaatschappijen.

De steekproef van meer dan 600.000 werknemers in België is uitzonderlijk omvangrijk en baseert zich op effectieve loongegevens van ongeveer 25% van de totale loontrekkende populatie in de privésector. Het betreft loontrekkenden tussen 18 en 65 jaar, met een contract van onbepaalde duur, tewerkgesteld bij werkgevers aangesloten bij SD Worx als erkend sociaal secretariaat.

De extrapolatie-oefening geeft een inschatting van de totale waarde van deze voordelen voor werkgevers voor gans België. Men mag hier niet uit afleiden dat hier steeds gaat om netto-voordelen voor de werknemer, omdat op een aantal van deze voordelen sociale inhoudingen gebeuren en belastingen verschuldigd zijn. Vaak weerspiegelt de waarde van een bepaald voordeel ook niet de werkelijke waarde ervan, maar wel een forfait dat als basis dient voor de berekening van de verschuldigde bijdragen en/of belastingen. Bovendien zijn de verschillende bedragen ook onderworpen aan verschillende lasten. Bepaalde voordelen betekenen ook inkomsten voor de overheid zoals de socialezekerheidsbijdragen en belastingen, verschuldigd op het Voordeel van alle aard, verbonden aan het privégebruik van werkmiddelen zoals de laptop, gsm of bedrijfswagens.

Verloningselement	Voorkomen 2020	Gemiddeld bedrag per begunstigde op jaarbasis in 2020	Waarde voor de totale privé sector
Pensioen tweede pijler	+80%	1.963€	4.626.340.022€
Aandelenopties	+4%	10.600€	1.259.735.870€
Mobiliteitsbudget	<0,1%	4.265€	3.208.815€

Bron: SigeDis (2de pensioenpijler), FOD Financiën (aandelenopties), RSZ (mobiliteitsbudget)

Dit zijn geen nettobedragen; de voordelen zijn onderworpen aan verschillende belasting- en RSZ-regimes. Het zijn gemiddeldes: begunstigten kunnen een lager bedrag of een hoger bedrag toegekend krijgen. Per voordeel kan de variatie verschillen.

## Over de studie en methodologie

Deze studie bevat een:

- rapportering over het voorkomen van deze voordelen in 2019 (het deel 1), het jaar vóór de coronapandemie,
- rapportering over het voorkomen van deze voordelen in 2020 (het deel 2),
- een vergelijking van de evolutie (deel 4)

De gegevens over 2021 (deel 3) zullen eind 2022 gepubliceerd worden.

Het rapport beperkt zich tot het cijfermatig in kaart brengen. Het bevat geen beleidsmatige aanbevelingen.

De studie biedt voor veertien loonvoordelen niet alleen de globale gegevens, maar ook meer details voor:

- Statuut (arbeider of bediende)
- Leeftijd
- Geslacht
- Loonniveau
- NACE-sector en
- Grootte van de onderneming

### *Extrapolatie*

De gegevens van de volgende 11 van de 14 in het rapport becijferde voordelen werden aangeleverd door SD Worx op basis van gegevens uit hun loonverwerkingsprogramma:

- Maaltijdcheques,
- Ecocheques,
- Sport- en cultuurcheques / geschenk(en)(cheques),
- Bellen en surfen (laptop, tablet, GSM, internet)
- Privégebruik bedrijfswagens (voordeel alle aard)
- Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen vervoer
- Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer
- Fietsvergoeding
- Winstpremies
- Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO 90)
- Aanvullende kinderbijslag

Deze gegevens werden op een wetenschappelijke manier op punt gezet in samenwerking met Antwerp Management School. Ze werden met name geëxtrapoleerd om zo precies mogelijk de waarschijnlijke verdeling van deze gegevens over de Belgische beroepsbevolking te benaderen<sup>2</sup>.

De statistische analyse formuleert deze inzichten op groepsniveau en zijn in lijn met de toepasselijke wetgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

---

<sup>2</sup> De studie betreft enkel de werknemers met minimum 6 maanden anciënniteit, met een 'voltijds' brutojaarsalaris van minimum 16.000 euro. Werknemers die geen prestaties (meer) verrichten onder het gezag van de werkgever (onder andere SWT, pensioen, weduwerenten, zelfstandigen, langdurige zieken) worden niet in de selectie opgenomen. Uitzendarbeid werd uitgesloten, net als studentenarbeid, leerlingen, leerplichtigen, onthaalouders, kunstenaars gelegenheidswerknemers, flexijobs, huispersoneel/dienstboden en zeevarenden.

## *Reële gegevens*

Voor volgende drie voordelen werd geen gebruik gemaakt van deze extrapolatiemethode:

- tweede pensioenpijler,
- aandelenopties,
- mobiliteitsbudget,

De overheid beschikt zelf over deze informatie voor alle loontrekkenden in België: Sigedis voor de tweede pensioenpijler, de FOD Financiën voor aandelenopties en de RSZ voor het mobiliteitsbudget.

Ook deze gegevens worden aangeboden volgens een vergelijkbare segmentatie.

## *Andere methodologie*

Het onderscheid tussen beide delen van de studie is fundamenteel omdat beide een volledig andere methodologie hanteren. De gegevens zijn fundamenteel verschillend en dus niet in detail vergelijkbaar. Een combinatie van de gegevens uit beide onderdelen is - vanuit statistisch wetenschappelijk oogpunt - niet opportuun. De studie bevat om die reden dan ook geen tabellen waarin voordelen uit beide groepen samengebracht zijn.

Bepaalde voordelen, gevraagd door het Beheerscomité van de RSZ, konden niet cijfermatig worden opgenomen in de studie. Enerzijds omdat het niet mogelijk was ze te extrapoleren op basis van de gegevens van SD Worx (omdat het bijvoorbeeld gaat om voordelen die niet of niet apart op de loonbrief vermeld zijn). Anderzijds omdat de overheid niet over voldoende detailgegevens beschikt. Het gaat om:

- de hospitalisatieverzekering
- de terugbetaling van het individuele pensioensparen
- de syndicale premie