

## SAMENVATTING

Met de winstpremie die de federale regering eind vorig jaar invoerde, krijgen ondernemingen een eenvoudig, flexibel en fiscaal interessant instrument om medewerkers te laten delen in de winst. Het feit dat het initiatiefrecht voor deze premie onvoorwaardelijk bij de bedrijfsleiding en/of aandeelhouders komt te liggen, is een ware trendbreuk en kan de invoering van financiële participatieplannen in ons land in een hogere versnelling brengen.

We raden evenwel aan om goed na te denken over de toekenningsvoorwaarden. Bedrijven doen er goed aan om de uitkering van een winstpremie in te bedden in een breder en wervend verhaal dat erop gericht is om betrokkenheid en psychologisch eigenaarschap bij medewerkers te ontwikkelen rond te behalen doelstellingen over een voldoende lange termijn. Dit vraagt om een ondernemingscultuur waar inspraak mogelijk is, open wordt gecommuniceerd en medewerkers beschikken over een behoorlijke mate van autonomie.

# De winstpremie als participatief breekijzer

Ondernemingen die werk maken van een participatieve aanpak klagen vaak over een gebrek aan armslag om aan organisatorische vormen van eigenaarschap ook een financieel verlengstuk te breien. Met de winstpremie die de federale regering eind vorig jaar invoerde, krijgen we evenwel een eenvoudig, flexibel en fiscaal interessant instrument om medewerkers te laten delen in de winst.

Participatief ondernemen kreeg de voorbije jaren alsmaar meer voet aan de grond. In een snel veranderende omgeving hebben ondernemingen — nog meer dan vroeger — baat bij betrokken medewerkers die het bedrijf beschouwen als een verlengstuk van zichzelf. Dat vraagt om een ondernemingsvisie die in de eerste plaats ruimte creëert voor inspraak, die doorgetrokken wordt naar autonomie en zelfsturing op de werkvloer. In eerdere bijdragen hebben we gewezen op het vruchtbaar en vernieuwend karakter van deze aanpak.<sup>1</sup>

## 1. De logica van winstdeling

Er zit in de mens een natuurlijke drang naar (psychologisch) eigenaarschap. Mensen willen ergens deel van uitmaken en meeschrijven aan een positief verhaal. Dit kan zich materialiseren in geïnvesteerde tijd en energie om een zaak vooruit te helpen of een aantal doelstellingen te helpen behalen. Al deze elementen dragen bij tot het ontwikkelen van een gevoel van psychologisch eigenaarschap ten aanzien van de onderneming waarvoor men werkt.

<sup>1</sup> Janssens, G., (2016), Participatief Ondernemen, Wilrijk: ETION-inspiratienota 86 en Janssens, G., (2017), Psychologisch eigenaarschap: de kracht van betrokkenheid, Wilrijk: ETION-inspiratienota 95.

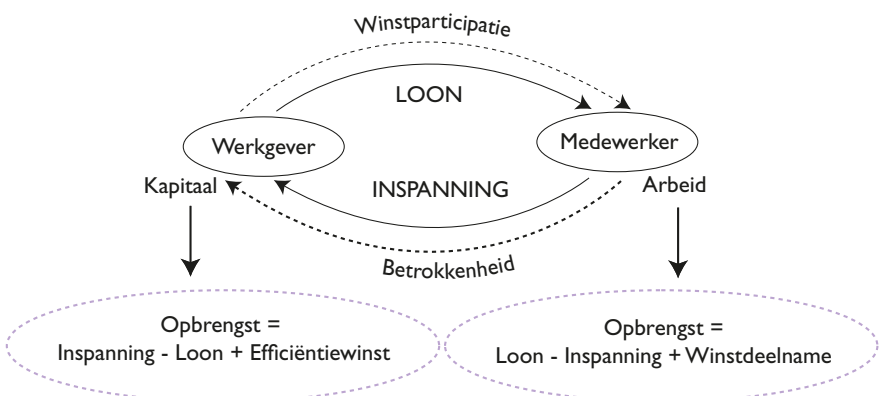
Naarmate mensen zich in een bedrijfsomgeving een stukje mede-eigenaar voelen, stijgt de betrokkenheid en de motivatie. Het gevoel mede-eigenaar te zijn van de functie, rol of afdeling waarvoor men werkt, is geen eindpunt maar een begin. In het verlengde ligt financieel eigenaarschap, al of niet onder de vorm van medeaandeelhouderschap. Die laatste stap is technisch en vennootschapsrechtelijk niet altijd eenvoudig te realiseren, maar enige vorm van financieel mede-eigenaarschap ligt in het logische verlengde van organisatorische inspraak of medebeheer.<sup>2</sup>

Werknemers die inspraak krijgen of participeren in de besluitvorming verwerven inzicht in de wijze waarop het resultaat van de onderneming tot stand komt, alsook de wijze waarop zij daar zelf toe bijdragen. Is het niet de logica zelve dat geïnformeerde medewerkers zich gaandeweg het resultaat deels willen toe-eigenen?

**Winstdeling zorgt voor een gemeenschappelijk belang tussen werkgever en medewerker.**

Figuur 1 schetst hoe winstdeling ervoor kan zorgen dat de belangen van werkgever (bedrijfsleiding of aandeelhouders) enerzijds en medewerkers anderzijds op elkaar worden afgestemd en in een rechte lijn komen te liggen. In dit participatief model is iedereen gebaat bij een zo groot mogelijke winst. Medewerkers die zich een stukje mede-eigenaar van de onderneming en haar resultaat voelen, zijn meer geëngageerd en springen zorgzamer om met de middelen van het bedrijf.

Het spreekt voor zich dat participatief ondernemen niet past in een sociaal-overlegcontext waarbij arbeid en kapitaal diametraal tegenover elkaar worden geplaatst. Het delen van het resultaat of de winst van de onderneming kan fungeren als breekijzer om de poorten tussen arbeid en kapitaal ook in juridisch-formele zin open te breken. De winstpremie die de federale regering eind vorig jaar invoerde, is wel degelijk een unieke kans om het financieel mede-eigenaarschap in Belgische ondernemingen concreet vorm te geven en bedrijven die werk willen maken van een participatief ondernemingsmodel ook langs die kant meer armslag te bezorgen. In het verdere vervolg van deze nota leggen we uit hoe een willekeurige onderneming daaraan zou kunnen beginnen.



**Figuur 1:**  
Winstdeling zorgt voor een gemeenschappelijk belang

Bron: ETION

2 Wat kapitaalparticipatie van medewerkers betreft is het huidige wettelijk kader onbruikbaar en blijft het uitkijken naar een nieuwe regeling.

## 2. De nieuwe winstpremie

De voorbije 15 jaar kende België weinig wetgevende initiatieven of nieuwe stimulansen voor financiële participatie van werknemers. Sinds de invoering van de zogenaamde Participatiewet van 22 mei 2001 (hierna 'de wet van 2001') is er weinig vernieuwends op dat vlak gebeurd. Er was weliswaar de invoering van de inmiddels populair geworden CAO 90, maar deze bonusregeling kan bezwaarlijk als een volwaardig alternatief voor financiële participatie worden beschouwd. Na deze lange windstilte tekende de invoering van de winstpremie eind 2017 voor een nieuw hoofdstuk. De winstpremie biedt nieuwe perspectieven voor bedrijven die winst willen delen met hun personeel. De belangrijkste pluspunten zijn de eenvoud van de regelgeving, het gebruiksgemak bij invoering, de flexibele werking, de gunstige (para)fiscale behandeling, en de mogelijk belangrijke impact op een modern personeelsbeleid.

---

***De winstpremie is een eenvoudig flexibel en fiscaal gunstig instrument om winst te delen met het personeel.***

---

### 2.1 De winstpremie in zeven contouren

De winstpremie wordt ingevoerd via een 'participatieplan'. De wetgever heeft evenwel een aantal contouren vastgelegd waarbinnen dat dient te gebeuren.

1. De winstpremie is een uitkering na winstbelasting. Indien er geen winst is, dan is er geen winstpremie.
2. De uitkering onder de fiscaal gunstige voorwaarden is gelimiteerd tot 30% van de totale personeelskosten per boekjaar. Het gaat daarbij niet alleen om de brutoloonmassa maar ook om de werkgevers- en andere sociale bijdragen of arbeidskosten. De jaarrekening is hierbij richtinggevend.<sup>3</sup>
3. Enkel werknemers in vast dienstverband kunnen meedoen: business partners, zelfstandige medewerkers, tijdelijke werknemers,... worden uitgesloten.
4. Alle werknemers (in vast dienstverband) doen mee. Er mogen geen werknemers worden uitgesloten.
5. De winstpremie mag niet ter vervanging van een ander voordeel of loon worden ingevoerd.
6. Niet 'recurrent' karakter: de winstpremie is geen verworven recht en moet elk jaar opnieuw door de algemene vergadering van de vennootschap worden goedgekeurd.
7. In principe beslist de algemene vergadering van aandeelhouders of vennoten autonoom tot de uitkering van de winstpremie, zonder tussenkomst van wie dan ook. Hieraan zijn echter twee voorwaarden verbonden:
  - a. De eerste is de hierboven vermelde voorwaarde dat alle werknemers mee kunnen delen in de winst.
  - b. De tweede voorwaarde heeft betrekking op de gelijke omvang van de winstpremie. Ofwel is de uitkering een bedrag in absolute termen dat voor iedereen gelijk is. Ofwel bedraagt de winstpremie een percentage van het individueel (bruto)loon waarbij dat percentage voor iedereen gelijk is. Indien men afwijkt

---

<sup>3</sup> Het begrip 'loonmassa' is niet gedefinieerd in de wet van 2001. Er wordt enkel verwezen naar post 102 uit de sociale balans (personeelskosten) die in de regel zou moeten overeenstemmen met post 62 uit de resultatenrekening (bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen). Dit is een vrij ruime rubriek die de totale loonkosten en voordelen omhelst.

van één van de twee hierboven genoemde voorwaarden, dan is een toetredingsacte nodig of moet een CAO worden afgesloten (zie ook het kaderstuk 'gecategoriseerde' winstpremie).

## 2.2 Een concreet voorbeeld

Stel dat tijdens de algemene vergadering van het bedrijf ABC een participatieplan wordt voorgelegd waarin een voorstel tot uitbetaling van een winstpremie werd uitgewerkt. De relevante cijfers vinden we terug in de jaarrekening die op diezelfde jaarvergadering moet worden goedgekeurd. Daaruit blijkt dat tijdens het voorbije boekjaar de totale personeelskosten van bedrijf ABC 300.000 euro beliepen. Die bestaan om te beginnen uit 100.000 euro aan werkgeversbijdragen en allerlei sociale premies en pensioenvoorzieningen. Verder betreft het brutoloonkosten ten bedrage van 200.000 euro, verdeeld over vijf medewerkers zoals in de linkerkolom van figuur 2 aangegeven.

In figuur 2 worden enkele concrete mogelijkheden weergegeven. Het bedrijf kan de winstpremie invoeren als een gelijk bedrag voor iedereen (bijvoorbeeld 3.000, 5.000 of 20.000 euro), ofwel als een bepaald percentage van het brutoloon (bijvoorbeeld 20, 30 of 50%). Het staat de onderneming vrij om eender welk bedrag of percentage voor te leggen aan de vergadering van aandeelhouders of vennoten.

---

***De jaarvergadering keurt het participatieplan goed, uiteraard op voorwaarde dat er voldoende winst is.***

---

Afgezien van het feit dat de algemene vergadering van aandeelhouders of vennoten het participatieplan moet goedkeuren, zijn er nog twee beperkingen waar het bedrijf ABC rekening mee moet houden.

- Ten eerste: het totaal uitgekeerd bedrag mag niet hoger liggen dan 30% van de totale personeelskosten. Het bedrijf kan in dit geval maximaal 90.000 euro aan winstpremie toekennen (30% van de totale personeelskosten van 300.000 euro). In de gevallen waarbij 20.000 euro per werknemer wordt toegekend of 50% van het brutoloon wordt uitgekeerd, wordt deze drempel overschreden.
- Een tweede begrenzing is de winst van het boekjaar zelf. Er werden in figuur 2 verschillende mogelijke scenario's weergegeven. Indien de winst van het boekjaar 10.000 euro bedraagt, is geen enkel van de voorgestelde scenario's mogelijk. Het bedrijf zal een ander voorstel moeten uitwerken met een lager bedrag of een kleiner percentage van het brutoloon als basis voor de winstpremie. Indien de winst van het boekjaar 40.000 euro bedraagt, zou een premie van 20% van het brutoloon mogelijk zijn. Het bedrijf keert in dat geval haar volledige winst van het boekjaar uit aan haar medewerkers. Indien de winst 100.000 euro bedraagt, zijn vanuit het winstperspectief alle scenario's mogelijk maar blijft de beperking van 30% van de loonmassa bindend.

## 2.3 Hoe invoeren?

### Wie beslist?

De toekenning van de winstpremie hangt af van twee voorwaarden. Er moet om te beginnen effectief winst worden gemaakt én de jaarvergadering van aandeelhouders of vennoten moet het participatieplan goedkeuren. Deze manier van werken zou een belem-

Personeelskosten 300.000	Winstpremie als bedrag of percentage individueel brutoloon					
	3.000 euro	10.000 euro	20.000 euro	20%	30%	50%
Totale brutoloonmassa 200.000						
Medewerker 1 = 10.000	3.000	10.000	20.000	2.000	3.000	5.000
Medewerker 2 = 20.000	3.000	10.000	20.000	4.000	6.000	10.000
Medewerker 3 = 30.000	3.000	10.000	20.000	6.000	9.000	15.000
Medewerker 4 = 50.000	3.000	10.000	20.000	10.000	15.000	25.000
Medewerker 5 = 90.000	3.000	10.000	20.000	18.000	27.000	45.000
Toegekende premie	15.000	50.000	100.000	40.000	60.000	100.000
Maximumpremie = 90.000	X	X	0	X	X	0
<b>Winst boekjaar</b>						
10.000	0	0	0	0	0	0
40.000	X	0	0	X	0	0
90.000	X	X	0	X	X	0
100.000	X	X	X	X	X	X

**Figuur 2:** De winstpremie in bedrijf ABC, enkele fictieve voorbeelden (bedragen in euro)

Bron: ETION

merende factor kunnen zijn maar mag ook weer niet worden overdreven omwille van twee redenen. Ten eerste: de onzekerheid heeft ook een positieve keerzijde. Het is net de bedoeling dat medewerkers meer impact krijgen op de winstgevendheid van het bedrijf door een hogere mate van betrokkenheid.

De tweede reden is eerder van bestuurlijke aard. De jaarvergadering beslist uiteindelijk, maar de vraag blijft waar de raad van bestuur en het directiecomité zich in dit verhaal situeren. Het is uiteindelijk de raad van bestuur die in het verslag aan de jaarvergadering een voorstel doet aangaande de winstverdeling. Om misverstanden te vermijden, vraagt dit om een grondige voorafgaandelijke afstemming qua visie. In familiale bedrijven lijkt dit een meer behapbare opdracht dan in bedrijven met een zeer grote spreiding van het aandeelhouderschap maar ook daar zullen referentieaandeelhouders vaak de lijnen uitzetten.

### Geen akkoord vakorganisatie

Dat de invoering van de winstpremie eenzijdig door de algemene vergadering (eventueel door de eigenaar, hoofd- of referentieaandeelhouder) kan gebeuren, is een ware trendbreuk. In de voorbije decennia werd voor de invoering van allerlei voordelen veelal de actieve tussenkomst van de vakorganisaties opgelegd. In heel wat bedrijven wordt die tussenkomst evenwel gezien als een belemmerende factor voor de invoering en het succes van een participatief ondernemingsmodel. Vakorganisaties stonden in het verleden eerder argwanend ten aanzien van financiële participatie. Het feit dat het initiatiefrecht voor de winstpremie onvoorwaardelijk bij de bedrijfsleiding en/of aandeelhouders komt te liggen, kan de invoering van financiële participatieplannen in ons land in een hogere versnelling brengen.

**De winstpremie is een breekijzer om de schotten tussen arbeid en kapitaal open te breken.**

Het wegvallen van de verplichting tot actieve tussenkomst betekent echter niet dat er geen betrokkenheid van de kant van de vakbonden wenselijk zou zijn. De winstpremie is geen instrument om in te zetten tegen de vakbond. Het is wel een breekijzer om de schotten tussen arbeid en kapitaal open te breken en de weg naar een modern loon- en personeelsbeleid te openen.

## Gecategoriseerde winstpremie

Indien een onderneming de winstpremie wil differentiëren, dan kan dit op basis van objectieve criteria waaronder anciënniteit, graad, functie, weddeschaal, vergoedingsniveau en/of vormingsniveau. Deze criteria zijn bij wet vastgelegd in een uitvoeringsbesluit van de wet van 2001. Indien een onderneming van deze criteria gebruik wil maken om onderscheid te maken tussen medewerkers, dan spreken we over de zogenaamde 'gecategoriseerde premie'. Deze optie vereist evenwel de tussenkomst van de vakorganisaties (via een bijzondere CAO) of de toets van de overheid (via de toetredingsakte). Het sluiten van een CAO is verplicht voor elke onderneming met een syndicale afvaardiging. Enkel wanneer er geen syndicale afvaardiging bestaat, kan men de route van de toetredingsakte als alternatief kiezen. Deze procedure is vergelijkbaar met die van de invoering van een CAO 90 bonusplan.

Een belangrijke vraag is hoe sterk de bedragen van de winstpremie mogen verschillen per categorie? De Programmawet verwijst bij de definitie van de 'gecategoriseerde premie' naar een bedrag in speciën waarvan de hoogte afhankelijk is van de verdeelsleutel die wordt toegepast op basis van de voornoemde objectieve criteria. In voornoemd uitvoeringsbesluit wordt een maximale spanning of differentiatie bepaald (op 1 over 10) tussen het laagste en het hoogste bedrag voortvloeiend uit de toepassing van deze criteria. Deze maximale spread lijkt dus ook van toepassing op de nieuwe (gedifferentieerde) winstpremie.

### 2.4 Winstpremie versus CAO 90

De winstpremie mag enkel gelden als kers op de taart en mag geen bestaand loon of voordelen vervangen die bij wet dan wel bij CAO zijn bepaald (dertiende maand, maaltijdcheques, ...). Het instrument kan dus niet worden aangewend om deze verworvenheden om te zetten in winstgerelateerde en dus per definitie onzekere en flexibele verloning.

Minder duidelijk is of dit principe ook geldt voor niet-recurrente voordelen, die niet kunnen worden beschouwd als een verworven recht en te allen tijde kunnen worden ingetrokken. Een belangrijk voorbeeld is de CAO 90, ook gekend als de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus. Of wat met een bonus die jaarlijks hernieuwbaar is en die contractueel niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst? Wellicht valt het te verdedigen dat ondernemingen op elk ogenblik kunnen beslissen om hun CAO 90 bonus of een ander bestaand bonusplan stop te zetten in het daaropvolgende boekjaar om te kunnen overgaan tot uitbetaling van een winstpremie.

### 2.5 Wervend verhaal

Het voorgaande doet reeds vermoeden dat de bedrijfsleiding er goed aan doet om de winstpremie te verankeren in een bredere aanpak die past bij de huidige ondernemingsfilosofie of een visie die de onderneming eventueel op weg zet naar een nieuwe cultuur. In dat verband kunnen we vandaag reeds putten uit heel wat ervaringen van bedrijven die een bonus uitkeren op basis van een CAO 90:

- Het effect van bonussen op de motivatie ebt weg indien de onderneming zich niet kan engageren voor een langere termijn. Bedrijven die zich vooral laten verblinden door de fiscaal vriendelijke behandeling komen daardoor vaak bedrogen uit.
- Dat geldt ook voor bedrijven waar het behalen van de bonus werd gereduceerd tot een formaliteit. Een bonus (en straks een winstpremie) waar te weinig tegenover staat, erodeert snel tot een verworven recht.
- Om het spanningsveld tussen de twee vorige punten te vermijden, dienen de doelstellingen en voorwaarden voldoende uitdagend te zijn. Ervaring leert dat een bonus best wordt toegekend op basis van duidelijk aflijnbare en objectief verifieerbare doelstellingen waarop medewerkers zelf een invloed kunnen uitoefenen. Hoewel dit niet formeel vereist is, durven we ervoor pleiten om reeds over de geplande winstverdeling te communiceren tijdens het boekjaar waarover later de winst zal worden verdeeld. Idealiter worden een aantal voor die winst relevante parameters vooropgesteld en wordt de evolutie daarvan periodiek opgevolgd.
- Waar medewerkers zich een beeld kunnen vormen van de wijze waarop de winst tot stand komt (of hoe de doelstellingen worden gerealiseerd) alsook welke concrete bijdrage zij daartoe kunnen leveren, kan er een duurzame vorm van betrokkenheid ontstaan. Enkel op die wijze genereert financiële participatie duurzame effecten op de motivatie en het engagement.
- Het voorgaande faciliteert de ontwikkeling van groepsdynamiek en sociale controle. Dit geldt als een basisvoorwaarde voor succes voor alle vormen van financiële participatie. Dat iedereen een (even grote) beloning krijgt — en straks misschien dezelfde winstpremie — kan een averechts effect hebben op de motivatie van diegenen die



## Het fiscale plaatje

Uit figuur 3 leiden we af dat — vertrekkende van een totale kost van 1.000 euro voor de werkgever — zowel de bonus volgens CAO 90 als de winstpremie netto het meeste geld in het laatje brengen. Ook warranten zijn een fiscaal aantrekkelijk alternatief, maar hun fiscale behandeling staat onder druk als gevolg van twee recente rulings vanwege de 'Dienst Voorafgaande Beslissingen in fiscale zaken'. Let wel: het sociaal en fiscaal voordeel van de bonus op basis van CAO 90 is begrensd terwijl dat niet geldt voor de winstpremie.

Fiscaal gezien wordt de winstpremie interessanter dan de bonus volgens CAO 90 vanaf bedragen van 5.000 euro per werknemer en meer. Voor elke 5.000 euro die de werkgever investeert in een winstpremie, ontvangt de medewerker netto ongeveer 3.120 euro. Van een bedrag van 20.000 euro komt netto 12.477 euro bij de medewerker terecht.

Bedrag geïnvesteerd	Bonus in cash	Warranten	Bonus CAO 90	Winstpremie
1 000	380	555	653	623
2 000	760	1111	1307	1248
3 000	1141	1666	1961	1872
4 000	1521	2222	2614	2496
4 405	1675	2447	2879	2748
5 000	1901	2777	(2879)	3120
10 000	3802	5554	(2879)	6239
20 000	7603	11108	(2879)	12477

**Figuur 3:**

Nettobedrag medewerker voor een geïnvesteerde totale kost door de werkgever.

Bron: ACERTA (meer informatie op de website van ETION en Acerta)

## Bemerkingen:

- De winstpremie is fiscaal niet aftrekbaar. Er werd in figuur 3 uitgegaan van een vennootschapsbelasting van 29% + 2% crisisbijdrage in 2018.
- Ook de bedrijfsvoorheffing kan verschillen (er werd in figuur 3 uitgegaan van een gemiddeld tarief van 44,46%). Bij het ter perse gaan van deze nota had de FOD Financiën nog geen uitsluitsel gegeven over de grondslag van de bijzondere taks van 7% voor de winstpremie, zijnde ofwel het belastbare bedrag ofwel het brutobedrag.

hard(er) werken. Dat negatief effect kan worden vermeden door sociale controle als gevolg van betrokkenheid. Controle is echter debet aan een voldoende mate van autonomie op de werkvloer, zodat medewerkers in staat zijn om groepsdynamiek tot ontwikkeling te brengen.

- In de mate dat deze aanpak nieuw is voor medewerkers, vergt ze extra omkadering en eventueel zelfs opleiding. Dat geldt ook voor de bedrijfsleiding die zich dient af te vragen of de management- en leiderschapsstijl past bij deze participatieve manier van werken. Transparantie moet immers ook in dat verband worden doorgetrokken. Open communicatie vergt van de bedrijfsleiding een zekere bereidheid tot kwetsbaarheid, al was het maar om inspraak en mogelijkheden tot medebeheer een kans te geven.

De ontwikkeling van het psychologisch eigenaarschap vraagt uiteindelijk om een wervend verhaal dat kadert in een breder perspectief over een voldoende lange termijn. Dit past bij een ondernemingscultuur waar inspraak mogelijk is, open wordt gecommuniceerd en medewerkers beschikken over een behoorlijke mate van autonomie.

**De winstpremie is de kers op de taart en mag geen bestaand loon of voordeel vervangen.**

### 3. Kritische bedenkingen

We wezen reeds op de valkuilen van het eenmalig karakter alsook op het mogelijk gebrek aan wervend verhaal of omkadering, waardoor eender welke vorm van financiële participatie snel dreigt te verwateren tot een bot instrument of zelfs gewoonweg fiscale spelerei.

Een ander mogelijk nadeel is dat de toepassing van de nieuwe winstpremie per definitie beperkt blijft tot bedrijven die winst maken, waardoor heel wat start-ups of groei-bedrijven worden uitgesloten.

In hoofde van de werknemer ten slotte is een winstuitkering onderworpen aan 7% personenbelasting (uitzonderlijke taks) tegenover 15% voor een uitkering in kapitaal (conform de wet van 2001). Dit is een anomalie en we zouden er bijgevolg voor willen pleiten om de belasting voor een uitkering via kapitaal terug te brengen tot 7%.

### 4. Enkele pluspunten tot besluit

De regeling van de winstpremie kent een aantal duidelijke pluspunten. Ondernemingen krijgen een eenvoudig, flexibel en fiscaal interessant instrument ter beschikking om medewerkers te laten delen in de winst. De relatieve eenvoud van het systeem mag inderdaad tot tevredenheid stemmen. De contouren van het participatieplan zijn vrij strikt maar zeker niet onoverkomelijk.

Ondernemingen die – voor zover zij winst maken – aan winstdeling willen doen, vinden in de winstpremie een middel om op collectieve basis de vermogensgroei van hun onderneming te delen en dit op een fiscaal vriendelijke wijze.

Op die manier krijgen ze een breekijzer tot het slopen van de muren tussen arbeid en kapitaal en kan een ware geest van participatief ondernemerschap tot ontwikkeling komen.



Geert Janssens  
(ETION, expert)



Pieter De Koster  
(Strelia, advocaat)

Auteurs: Geert Janssens en Pieter De Koster  
Eindredactie: Isabelle Verlinden  
Vormgeving: Lieve Swiggers  
Foto: nl.123rf.com  
E-mail: geert.janssens@etion.be  
Twitter: @jrgeert  
Website: www.etion.be  
V.U.: ETION Ledenwerking vzw