

Bonus

Uw personeel doet een opmerkelijke inspanning tijdens deze moeilijke periode en u wenst hen hiervoor te bedanken voor hun inzet, professionaliteit, hun aanwezigheid.

Maar is dit wel nog mogelijk met de loonnorm?

De overheid had bij koninklijk besluit de maximale marge voor de evolutie van de loonkosten vastgelegd op 1,1% voor de periode 2019-2020. Onze sector heeft beslist verschillende premies toe te kennen zodat deze loonnorm bijna is bereikt.

Op onze website vindt u [voordelen](#) die kunnen worden toegekend aan het personeel en die niet onder deze loonnorm vallen.

U wenst eveneens een premie toe te kennen? Er bestaat nog een mogelijkheid om een bonus toe te kennen, het gaat hier meer bepaald over het **bonusplan** (niet recurrente resultaatsgeboden voordelen) dat geen deel uitmaakt van de loonnorm. Dit bonusplan moet, zodra het is opgesteld, worden gecommuniceerd aan de FOD werkgelegenheid arbeid en sociaal overleg (zie verder).

Dankzij het bonusplan kan de werkgever (een deel van) zijn werknemers een financieel voordeel toekennen wanneer vooraf bepaalde collectieve resultaten worden bereikt. De werkgever kent aan alle of een welomschreven groep werknemers een doelstelling toe die binnen een referteperiode van ten minste 3 maanden worden bereikt. De storting van het loonbonusplan moet binnen een strikte termijn gebeuren. De effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tot een derde van de in het toekenningsplan bepaalde referteperiode.

U moet een referteperiode aangeven.

U heeft tot 30 april 2020 om uw bonusplan neer te leggen. De referteperiode kan dan overeenkomen met het burgerlijke jaar 2020 en beginnen op 1 januari 2020 (12 maanden).

U heeft tot 30 april 2020 om uw bonusplan neer te leggen indien u voor een referteperiode van 3 maanden opteert (voor de periode april-mei-juni)

U heeft tot 31 mei 2020 om uw bonusplan neer te leggen indien u voor een referteperiode van 6 maanden opteert. (voor de periode april – september)

Enkele bijkomende voorwaarden :

- De objectieven moeten een element van onzekerheid inhouden (u mag niet vooraf 100% zeker zijn dat de betrokken personen van het bonusplan het objectief zullen behalen)
- De objectieven mogen ook niet gelinkt zijn aan een voorwaarde waar het personeel geen impact op heeft (bijvoorbeeld "niet ziek worden")
- Het objectief moet collectief zijn voor een objectief te bepalen groep (ofwel het ganse apotheekteam, ofwel bijvoorbeeld met een onderscheid tussen Apothekers en Farmaceutisch technische assistenten).
- Het resultaat moet meetbaar en aantoonbaar zijn, maar mag ook kwalitatief zijn, dus moet niet enkel verbonden zijn aan bijvoorbeeld de verkoopcijfers.

Enkele voorbeelden van objectieven tijdens deze crisis:

- Het personeel geeft duidelijke en precieze informatie aan de patiënt,
- Hydroalcoholische gels, handalcohol, maskers en de voorschriftvrije geneesmiddelen worden op naam van de patiënt afgeleverd en geregistreerd in het farmaceutisch dossier van de patiënt
- De apotheker zorgt ervoor om hamstering door de patiënt te voorkomen
- Het personeel neemt initiatieven om de onbeschikbaarheden in de apotheek op te vangen
- Het personeel neemt deel aan de desinfecteringsmomenten van de apotheek (bijvoorbeeld 's avonds voor de sluiting)

-
- Het toekenningsplan moet een methode van follow-up vermelden.
 - Deze procedure toont aan hoe de werknemers zullen ingelicht worden over de evolutie van de resultaten tijdens de referteperiode.
 - Doel: de werknemers tijdens de referteperiode op regelmatige tijdstippen inlichten over de stand van zaken van de resultaten.
 - Zo weten de werknemers welke inspanningen er nog moeten geleverd worden om de doelstellingen te behalen

U kan uw bonusplan online indienen via het verplichte model op de website: <https://plansbonus.be>

Wenst u bijkomende informatie over dit onderwerp? Raadpleeg de website van de [FOD WASO](#).