



## OVERZICHT VAN ALLE VOORDELIGE ALTERNATIEVE VERLONINGSVORMEN

LAATST AANGEPAST : 27/3/2026

## INHOUDSTAFEL

1.	Mobiliteit .....	5
1.1.	Tussenkost in woon-werkverkeer .....	5
1.2.	Tussenkost in beroepsmatige verplaatsingskosten .....	7
1.3.	Privégebruik bedrijfswagen .....	7
1.4.	Terugbetaling thuisladen bedrijfswagen.....	13
1.5.	Tankkaart/laadkaart bij de eigen wagen.....	14
1.6.	Terugbetaling thuisladen eigen wagen .....	15
1.7.	Privégebruik bedrijfsfiets .....	15
1.8.	Mobiliteitsbudget.....	16
1.9.	Tussenkost in verkeersboetes.....	17
2.	Voordelen in natura.....	18
2.1.	Privégebruik bedrijfsgsm .....	18
2.2.	Privégebruik bedrijfslaptop/tablet/PC.....	20
2.3.	Privégebruik van internetabonnement werkgever .....	21
2.4.	Korting eigen producten/diensten.....	22
2.5.	Lening zonder interest (of met lage interest) .....	23
2.6.	Gratis woning of kamer (eventueel met gratis verwarming/elektriciteit) .....	24
3.	Cheques .....	25
3.1.	Maaltijdcheques.....	25
3.2.	Ecocheques .....	28
3.3.	Geschenken en geschenkcheques .....	30
3.4.	Sport- en cultuurcheques.....	31
4.	Premies en bijzondere vergoedingen .....	33
4.1.	Anciënniteitspremie.....	33
4.2.	Geboortepremie .....	35
4.3.	Huwelijkspremie .....	35
4.4.	Pensioenpremie .....	36
4.5.	Eervolle onderscheiding.....	37

5.	Bonussen en aandelen.....	39
5.1.	Niet recurrent resultaatsgebonden voordelen (loonbonus cao 90) .....	39
5.2.	Winstpremie .....	40
5.3.	Innovatiepremie.....	41
5.4.	Aandelenopties en warrants.....	42
5.5.	Toekenning van aandelen met korting (of gratis).....	44
6.	Sociale voorzieningen en welzijn.....	46
6.1.	Extralegale kinderbijslag .....	46
6.2.	Verzekering thuisopvang ziek kind.....	46
6.3.	Groepsreis met het personeel/teambuilding .....	47
6.4.	Sport.....	48
6.5.	Extra verlofdagen.....	48
6.6.	Vaccinatie.....	49
7.	Verzekeringen en pensioen .....	49
7.1.	Hospitalisatieverzekering.....	49
7.2.	Ambulante kostenverzekering .....	50
7.3.	Groepsverzekering (aanvullend pensioen) .....	51
7.4.	Pensioenfonds.....	53
7.5.	Individuele pensioentoezegging (IPT) .....	55
8.	Kosten eigen aan de werkgever (≠ loon) .....	57
8.1.	Onkostenvergoedingen (forfaitair of op basis van reële kosten) .....	57
9.	Cafetariaplan (Flexibel verloningsplan) .....	62
10.	Samenvattende tabel.....	63

## INLEIDING

*Als werkgever wilt u uw medewerkers niet alleen een correct loon bieden, maar ook aantrekkelijke extralegale voordelen die hun tevredenheid en motivatie verhogen. Dit document geeft u een helder overzicht van de verschillende vergoedingen, premies en voordelen die u aan uw werknemers kunt toekennen, evenals de bijbehorende **sociale en fiscale implicaties**.*

*We behandelen onderwerpen zoals mobiliteit en vervoerskosten, voordelen in natura, bonussen en aandelen, sociale voorzieningen en verzekeringen. Door slim gebruik te maken van deze regelingen kunt u niet alleen uw medewerkers ondersteunen, maar ook uw **loonbeleid optimaliseren**.*

*Er wordt ook beschreven of de voordelen **individueel** toegekend kunnen worden of niet. Indien er staat dat het verplicht **collectief** toegekend moet worden, bedoelen we dat dit anders nadelen heeft op sociaal en/of fiscaal vlak. Let wel:*

- *zelfs als er staat dat iets individueel toe te kennen is, dan nog moet u toch nog altijd rekening houden met het **anti-discriminatiebeginsel**: de keuze om een voordeel al dan niet toe te kennen mag niet gebaseerd zijn op gebaseerd is op het geslacht, het ras, de kleur, de afstamming, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, de godsdienstige of filosofische overtuiging, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.*
- *uw **sector** kan ook bepaald hebben dat een bepaald voordeel (bv. ecocheques, maaltijdcheques,...) verplicht toegekend moeten worden aan alle werknemers. In dat geval moet u uiteraard de sector volgen en het voordeel niet beperken tot bepaalde werknemers of groepen van werknemers.*

*Extra aandachtspunten:*

- *De **loonnorm**: maximale marge voor loonkostontwikkeling **in 2025-2026** = 0%. Concreet betekent dit dat er voor de periode **2025-2026** geen loonsopslag boven op de index of de baremaverhogingen mogelijk is.*
- *Sommige loonvoordelen leiden ook tot een hogere eindejaarspremie en/of in bijkomend dubbel vakantiegeld en/of een hogere verbrekingsvergoeding bij ontslag.*

*Heeft u vragen of wenst u begeleiding bij de implementatie van bepaalde voordelen? Aarzel niet om contact met ons op te nemen. We helpen u graag verder!*

- Team Besox

## 1. MOBILITEIT

### 1.1. TUSSENKOMST IN WOON-WERKVERKEER

#### INHOUD

- **INDIVIDUALISEERBAAR\***
- **VALT BUITEN LOONNORM**
- **HEEFT GEEN INVLOED OP DUBBEL VAKANTIEGELD, OOK NIET OP VERBREKINGSVERGOEDING**

Onder het woon-werkverkeer verstaan we de verplaatsingen die de werknemer doet om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven om er zijn beroepsactiviteit uit te oefenen en omgekeerd. De gevolgde weg is niet noodzakelijk de kortste, maar wel die welke kan worden beschouwd als de normale weg in functie van de af te leggen afstand, de aard van de weg, de verkeersdichtheid en de verplaatsingsduur, met uitsluiting van de omwegen die voor privédoeleinden worden gemaakt (om bv. kinderen af te zetten of af te halen aan de school of bij een opvangdienst).

De vaste arbeidsplaats is de plaats waar de activiteit voortdurend wordt uitgeoefend, zelf als ze van korte duur is, in tegenstelling tot de arbeidsplaatsen die worden bezocht in het kader van een niet-plaatsgebonden activiteit, zoals bij handelsvertegenwoordigers.

Voor bepaalde vervoersmiddelen is een tussenkomst door de werkgever verplicht, voor andere niet. Vaak hangt dit ook af van wat de sector hierover bepaalt. Door de voordelige sociale en fiscale behandeling van de tussenkomst in woon-werk kan het zeker aangeraden zijn om op eigen initiatief tussen te komen in woon-werk of een hogere tussenkomst te bieden dan wat wettelijk of sectoraal verplicht is.

*\* Voor alle werknemers moet men het wettelijk of sectoraal minimum respecteren, maar kan men individueel ook een hoger bedrag bepalen (begrensd tot onderstaande maxima).*

#### SOCIALE ZEKERHEID

##### GEEN SOCIALE BIJDAGEN<sup>1</sup>

Vervoer	Verplichte tussenkomst?	Sociale bijdragen
Openbaar Vervoer ( <b>trein, bus, tram,...</b> )	Ja	Geen sociale bijdragen
Eigen wagen of motor	Nee*	Geen sociale bijdragen <b>tot 0,4327 EUR/km</b> (bedrag 1/4/2026 – 30/6/2026)**
Fiets ( <b>ook elektrisch, ook bedrijfsfiets</b> )	Ja ( <b>sinds cao nr.164: minstens 0,30 EUR/km – bedrag 2026</b> )	Geen sociale bijdragen <b>tot 0,37 EUR/km</b>
Step ( <b>ook elektrisch</b> )	Nee*	Geen sociale bijdragen tot de grens van de werkelijke kosten

<sup>1</sup> Men slaagt er meestal in om binnen de grenzen te blijven zoals aangegeven in de tabel (3<sup>e</sup> kolom), waardoor er effectief ook meestal geen sociale bijdragen verschuldigd zijn voor eigen vervoer (meest gebruikte vorm van vervoer).

Te voet	Nee*	Wel sociale bijdragen
---------	------	-----------------------

\* Tenzij voorzien in sector-cao, ondernemings-cao, arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement.

\*\* Of zelfs tot **0,4449 EUR/km** voor periode 1 juli 2025 – 30 juni 2026 (indien men koos voor jaarbedrag – zie punt 8)

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID<sup>2</sup>

#### A. Tenlasteneming door de werkgever:

Alleen de werknemers die **gekozen hebben voor de forfaitaire aftrek van beroepskosten** in hun aangifte van de personenbelasting kunnen een fiscale vrijstelling genieten op ontvangen vergoedingen voor woon-werkverkeer.

De werknemer moet niet meer aan zijn werkgever schriftelijk bevestigen dat hij bij de aangifte van zijn inkomsten voor het betrokken jaar geen aanspraak zal maken op zijn werkelijke beroepskosten om de werkgever toe te laten bij de berekening van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing rekening te houden met de volgende vrijstellingen om de verschuldigde bedrijfsvoorheffing te bepalen:

Vervoer	Verplichte tussenkomst?	Belastingen
Openbaar Vervoer ( <b>trein, bus, tram,...</b> )	Ja	Geen belastingen
Eigen wagen of motor	Nee*	Geen belastingen tot <b>500 EUR/jaar</b> (inkomstenjaar 2026, Aj. 2027)**
Fiets ( <b>ook elektrisch, ook bedrijfsfiets</b> )	Ja (sinds cao nr.164: minstens <b>0,30 EUR/km</b> – bedrag 2026)	Geen belastingen tot <b>0,37 EUR/km</b> en met een maximumbedrag van <b>3.700 EUR/jaar</b> (inkomstenjaar 2026, Aj. 2027)
Step ( <b>ook elektrisch</b> )	Nee*	Geen belastingen tot <b>500 EUR/jaar</b> (inkomstenjaar 2026, Aj. 2027)**
Te voet	Nee*	Geen belastingen tot <b>500 EUR/jaar</b> (inkomstenjaar 2026, Aj. 2027)**

\* Tenzij voorzien in sector-cao, ondernemings-cao, arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement.

\*\* Op het ogenblik van de berekening van de in te houden voorheffing kan de werkgever al rekening houden met een vrijstelling van **maximaal 41,67 euro/maand** van bedoelde vergoedingen.

<sup>2</sup> Hier slaagt men er meestal niet in om binnen de grenzen te blijven zoals aangegeven in de tabel, waardoor er effectief meestal toch nog belastingen geheven moeten worden op een deel van de tussenkomst voor eigen vervoer (meest gebruikte vorm van vervoer).

Indien de werknemer toch zou kiezen voor de aftrek van zijn werkelijke beroepskosten en dit mededeelt aan zijn werkgever dan mag de werkgever de vrijstelling niet toepassen.

#### B. Tenlasteneming door de werknemer:

De werknemer kan steeds kiezen voor de aftrek van zijn werkelijke beroepskosten. Voor die kosten moet hij dan wel bewijzen dat hij ze werkelijk gemaakt heeft en dat hij ze ook zelf betaald heeft.

1. **Eigen wagen:** Indien er geen gebruik gemaakt wordt van de aftrek van forfaitaire beroepskosten, kan de werknemer de vervoerskosten in aanmerking nemen tegen **0,15 euro/km**. Hierin zijn alle autokosten inbegrepen vb. onderhoud, brandstof, parking, verzekering.
2. **Fiets:** Bij het bewijzen van werkelijke kosten kan een forfait van **0,37 euro/km (inkomstenjaar 2026, Aj. 2027)** afgetrokken worden.
3. **Andere vervoermiddelen (trein, tram, bus, motorfiets, brommer, carpoolen, te voet):** Indien de werknemer geen gebruik maakt van de aftrek van forfaitaire beroepskosten, kan hij ook deze vervoerskosten in aanmerking nemen tegen **0,15 euro/km**. Als men kan bewijzen dat de werkelijke kosten hoger zijn, mogen deze afgetrokken worden. Het forfait is **bepert tot max. 100 km (enkel traject) tussen woon- en werkplaats**.

---

#### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

##### AFTREKBAAR

De kosten voor de woon-werkverplaatsing zijn dus uitgaven die voor 100% aftrekbaar zijn als loon. De werkgever die deze vergoedingen of voordeel van alle aard toekent, zal ze op de juiste fiscale fiches moeten vermelden.

---

#### 1.2. TUSSENKOMST IN BEROEPSMATIGE VERPLAATSIKOSTEN

---

##### INHOUD

Indien de werknemer de **eigen wagen** gebruikt voor beroepsmatige verplaatsingen kan de werkgever hem voor die kosten vergoeden. Dit is een onkost (≠ verloning).

---

##### SOCIALE ZEKERHEID

##### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Geen sociale bijdragen tot **0,4327 EUR/km (bedrag 1/4/2026 – 30/6/2026)**

---

##### BEDRIJFSVOORHEFFING

##### GEEN BELASTINGEN

Geen belasting tot hierboven vermeld bedrag, met de bijkomende grens dat het totaal aantal kilometers per jaar niet abnormaal hoog mag zijn (grens 24.000 km/jaar)

---

#### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

##### AFTREKBAAR

---

#### 1.3. PRIVÉGEBRUIK BEDRIJFSWAGEN

---

## INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **HEEFT INVLOED OP VERBREKINGSVERGOEDING (NIET OP DUBBEL VAKANTIEGELD)**

Een wagen die gratis ter beschikking gesteld wordt aan de werknemer voor beroepsmatige verplaatsingen en voor privégebruik (met inbegrip van woon-werkverkeer). Het kan gaan om een personenwagen, lichte vracht, vrachtwagen... ingeschreven op naam van de onderneming. Hier focussen we op de personenwagen.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

Hoewel het voordeel dat een werknemer haalt uit het privégebruik van een bedrijfswagen niet onderworpen is aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen, is er toch een **solidariteitsbijdrage - CO2-bijdrage** genaamd - verschuldigd **door de werkgever** naar aanleiding van het privégebruik van bedrijfswagens (louter privéverplaatsingen en/of woon-werkverplaatsingen). Het ontbreken van privaat gebruik wordt zeer strikt beoordeeld.

De formule om het maandelijks bedrag van de solidariteitsbijdrage te berekenen =

- Solidariteitsbijdrage **benzine** = [ ( CO<sub>2</sub>-uitstoot × €9 ) – 768 ] ÷ 12
- Solidariteitsbijdrage **diesel** = [ ( CO<sub>2</sub>-uitstoot × €9 ) – 600 ] ÷ 12
- Solidariteitsbijdrage **LPG** = [ ( CO<sub>2</sub>-uitstoot × €9 ) – 990 ] ÷ 12

Deze formule wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd. Het resultaat van de berekening moet dus nog met een bepaalde **indexatiecoëfficiënt** vermenigvuldigd worden. De indexatiecoëfficiënt voor **2026 = 1,6291**.

Als de CO<sub>2</sub>-uitstoot niet gekend is, **wordt die op 182 vastgelegd voor benzinewagens en op 165 voor dieselwagens.**

Brandstof	CO2 uitstoot
<b>Diesel</b>	Gekende CO2 uitstoot: [((CO2 uitstoot x € 9)-600)/12] x <b>1,6291</b> (bedrag te vermenigvuldigen met <b>4,00</b> voor wagens besteld vanaf 1 juli 2023)  Ongekende CO2 uitstoot: [((165 x € 9)-600)/12] x <b>1,6291</b> = <b>120,15 euro</b> per maand (bedrag te vermenigvuldigen met <b>4,00</b> voor wagens besteld vanaf 1 juli 2023)
<b>Benzine</b>	Gekende CO2 uitstoot: [((CO2 uitstoot x € 9)-768)/12] x <b>1,6291</b> (bedrag te vermenigvuldigen met <b>4,00</b> voor wagens besteld vanaf 1 juli 2023)  Ongekende CO2 uitstoot: [((182 x € 9)-768)/12] x <b>1,6291</b> = <b>118,11 euro</b> per maand (bedrag te vermenigvuldigen met <b>4,00</b> voor wagens besteld vanaf 1 juli 2023)
<b>LPG</b>	Gekende CO2 uitstoot: [((CO2 uitstoot x € 9)-990)/12] x <b>1,6291</b> (bedrag te vermenigvuldigen met <b>4,00</b> voor wagens besteld vanaf 1 juli 2023)
<b>Elektrisch (en wagens die uitsluitend op waterstof rijden)</b>	<b>33,93 euro</b> per maand (of <b>42,34 euro</b> voor wagens besteld vanaf 1 juli 2023)
<b>Minimumbijdrage</b>	<b>33,93 euro</b> (of <b>42,34 euro</b> voor wagens besteld vanaf 1 juli 2023)

Als je de nieuwe bedrijfswagen van je werknemer **sinds 1 juli 2023 besteld, gehuurd of geleased** hebt, moet je het resultaat van de berekening nog **vermenigvuldigen met 4,00**. RSZ oordeelt dat bij een verlenging van de lease of een aankoopoptie vanaf 1 juli 2023 de verhoging van toepassing is. Alleen als in de oorspronkelijke overeenkomst een optie voor een verlenging of aankoop voorzien werd, moet de verhoging met **4,00** niet worden toegepast.

De CO2-bijdrage is verschuldigd voor elke maand waarin een voertuig ter beschikking wordt gesteld aan een werknemer, zelfs als de werknemer het voertuig slechts een deel van de maand heeft gebruikt.

Het bedrijfsvoertuig moet behoren tot categorie M1 (personenauto's, combi's en minibussen) of N1 (combi's voor goederenvervoer, aanhangwagens en bedrijfsvoertuigen met een maximum massa van 3.500 kg). De RSZ maakt echter een onderscheid tussen gewone voertuigen en bedrijfsvoertuigen.

Als de werknemer een bedrijfswagen **enkel** gebruikt voor **woon-werkverplaatsingen** (zonder ander privégebruik), is de **CO2-bijdrage niet verschuldigd**.

In het geval van gewone voertuigen worden verplaatsingen van de woonplaats naar een werkplek die **geen vaste plaats van tewerkstelling is, niet beschouwd als woon-werkverkeer**.

Een vaste plaats van tewerkstelling voldoet aan de volgende twee voorwaarden:

- Het is een plaats waar de werknemer daadwerkelijk diensten verleent van een zekere omvang (eigen bedrijf, een werf, een klant, enz.).
- Het voertuig wordt in de loop van het jaar minstens 40 dagen (al dan niet opeenvolgend) gebruikt om naar dezelfde plaats te reizen. Zodra deze 40 dagen voor één plaats zijn bereikt, is de CO2-bijdrage verschuldigd voor het hele jaar (eventueel beperkt tot de periode waarin het voertuig ter beschikking werd gesteld).

Wanneer een werkgever een bedrijfswagen ter beschikking stelt van een werknemer, kan deze laatste soms, na een bepaalde periode of aan het einde van zijn overeenkomst, de **wagen verwerven** tegen een verminderde prijs. In dit geval wordt het verschil tussen de werkelijke restwaarde van de wagen op de tweedehandsmarkt en het door de werknemer betaalde bedrag beschouwd als een voordeel van alle aard. Dit voordeel wordt dan opgenomen in de berekening van het loon en is onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Als de werknemer de wagen echter tegen de werkelijke restwaarde koopt, is er geen voordeel van alle aard en zijn er geen aanvullende socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Het is belangrijk op te merken dat de fiscale afschrijving van het voertuig door de onderneming geen invloed heeft op de bepaling van de reële restwaarde.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

Wanneer je een bedrijfswagen ter beschikking stelt van je werknemer die deze wagen ook voor privédoeleinden mag gebruiken, ontstaat een belastbaar voordeel in hoofde van je werknemer. Je moet dan bedrijfsvoorheffing op dit voordeel afhouden.

Formule **voordeel alle aard** op maandbasis =

$$\frac{\text{cataloguswaarde} \times \text{CO}^2 - \text{percentage} \times 6/7 \times \text{aantal kalenderdagen betreffende maand}}{\text{aantal kalenderdagen op jaarbasis}}$$

Het **minimum bedrag van het voordeel alle aard** voor **inkomstenjaar 2026, Aj. 2027 is 1.690 euro** op jaarbasis (gemiddeld **140,83 euro** op maandbasis).

1. *cataloguswaarde:*

De cataloguswaarde wordt gedefinieerd als de catalogusprijs van de wagen in nieuwe staat die te koop wordt aangeboden aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde btw, zonder rekening te houden met eventuele kortingen of ristorno's.

Om rekening te houden met de periode die is verstreken sinds de datum waarop het voertuig voor het eerst werd ingeschreven bij de Dienst Inschrijvingen van Voertuigen, moet de cataloguswaarde worden vermenigvuldigd met een leeftijdscoëfficiënt die als volgt wordt bepaald:

Periode verstreken sinds de 1ste inschrijving van het voertuig (begonnen maand = volledige maand)	Percentage cataloguswaarde bij berekening voordeel
van 0 tot 12 maanden	100%
van 13 tot 24 maanden	94%
Van 25 tot 36 maanden	88%
Van 37 tot 48 maanden	82%
Van 49 tot 60 maanden	76%
Vanaf 61 maanden	70%

## 2. CO<sup>2</sup>-percentage:

Het **CO2-basispercentage** is momenteel **5,5%** voor een uitstoot van:

- **70** gram per kilometer voor voertuigen op benzine, LPG of aardgas;
- **58** gram per kilometer voor voertuigen met dieselmotor.

Dit zijn de coëfficiënten voor **2026**.

Wanneer de CO<sub>2</sub>-uitstoot van het voertuig deze hoeveelheden overschrijdt, wordt het basispercentage (5,5%) verhoogd met 0,1% per gram CO<sub>2</sub>. Het maximumpercentage is echter bepikt tot 18%. Als de CO<sub>2</sub>-uitstoot lager is dan deze hoeveelheden, wordt het basispercentage verlaagd met 0,1% per gram CO<sub>2</sub> minder, tot een minimumpercentage van 4%.

Het belastbare voordeel van alle aard wordt verminderd met de **persoonlijke bijdrage** van de werknemer in de kosten van de bedrijfsauto (onder bepaalde voorwaarden, bepaald door de fiscale administratie).

Voor bedrijfswagens die gebruikt worden voor **woon-werkverkeer** wordt in **inkomstenjaar 2026, Aj. 2027** de eerste **500 EUR** van het voordeel van alle aard **fiscaal vrijgesteld**. De vrijstelling wordt in principe automatisch verrekend via de bedrijfsvoorheffing. *Deze wordt bovendien niet toegekend aan werknemers die hun werkelijke kosten bewijzen en dus niet kiezen voor het kostenforfait.*

Als de begunstigde van de **bedrijfswagen** deze op het einde van de periode van terbeschikkingstelling **overneemt** voor een lagere prijs dan de werkelijke restwaarde op de (tweedehands)markt, vormt het verschil een belastbaar voordeel van alle aard. Er wordt geen voordeel van alle aard toegepast als de prijs overeenkomt met de werkelijke restwaarde. De fiscale afschrijving van het voertuig is niet relevant voor het bepalen van de restwaarde bij het berekenen van dit voordeel van alle aard.

---

AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

AFTREKBAAR AFHANKELIJK VAN TYPE UITSTOOT EN BESTELDATUM

Voor werkgevers-vennootschappen<sup>3</sup> die bedrijfswagens met privégebruik aan personeel ter beschikking stellen, betekent de hervorming dat alle voertuigen met CO<sub>2</sub>-uitstoot fiscaal uitdoven. Vanaf 1 januari 2026 zijn enkel zero-emissiewagens nog fiscaal aftrekbaar, en ook daar wordt de aftrekbaarheid stelselmatig afgebouwd naargelang het jaar van bestelling.

### 1. Overzicht per besteldatum en type voertuig

Besteldatum bedrijfswagen <sup>4</sup>	Type voertuig	Fiscale aftrekbaarheid van autokosten voor de werkgever
<b>Tot en met 30 juni 2023</b>	Alle voertuigen (benzine, diesel, hybride, elektrisch)	<b>Huidige CO<sub>2</sub>-formule blijft gelden</b> (120% – 0,5% × coëfficiënt × CO <sub>2</sub> ), met: minimum 50% – maximum 100%
<b>1 juli 2023 – 31 dec. 2025</b>	<b>Voertuigen met CO<sub>2</sub>-uitstoot</b> (benzine, diesel, plug-in hybride)	<b>Overgangsregeling – aftrek wordt geleidelijk afgebouwd</b> (zie tabel 2 hieronder)
	<b>Zero-emissie</b> (elektrisch / waterstof)	<b>100% aftrekbaar</b> , zonder afbouw
<b>Vanaf 1 jan. 2026</b>	<b>Voertuigen met CO<sub>2</sub>-uitstoot</b> (benzine, diesel, plug-in hybride)	<b>0% aftrekbaar</b> (geen enkele beroepskost nog aftrekbaar)
	<b>Zero-emissie</b> (elektrisch / waterstof)	Aftrekbaar, maar <b>degressief volgens aankoopjaar</b> (zie tabel 3 hieronder)

### 2. Overgangsregeling – voertuigen met CO<sub>2</sub>-uitstoot

(besteld tussen 1 juli 2023 en 31 december 2025)

Inkomstenjaar	Aftrekplafond autokosten
<b>2025</b>	Max. <b>75%</b>
<b>2026</b>	Max. <b>50%</b>
<b>2027</b>	Max. <b>25%</b>
<b>Vanaf 2028</b>	<b>0%</b>

<sup>3</sup> Dus onderworpen aan de vennootschapsbelasting.

<sup>4</sup> De datum die hiervoor in aanmerking moet worden genomen, is die van ondertekening van de bestelbon bij aankoop of die van het leasingcontract bij leasing.

### 3. Zero-emissie voertuigen besteld vanaf 1 januari 2026

Jaar van bestelling	Aftrekbaarheid autokosten
2026	100%
2027	95%
2028	90%
2029	82,5%
2030	75%
Vanaf 2031	67,5%

**Let op:** Zero-emissie voertuigen **besteld uiterlijk op 31 december 2026** blijven **100% aftrekbaar gedurende hun volledige looptijd**.

### 4. NIEUW: Belasting op autokosten voor vzw's

Tot nu toe werden de autokosten niet belast voor vzw's en andere entiteiten die onderworpen zijn aan **de rechtspersonenbelasting**. Dit verandert in 2026. **Vanaf 1 januari 2026** zullen de autokosten namelijk eveneens worden belast in de rechtspersonenbelasting (met uitzondering van openbare instellingen) tegen een **tarief van 25%**. Deze maatregel vloeit voort uit de wet van 25 november 2021 houdende fiscale en sociale vergroening van de mobiliteit.

Het gaat om autokosten voor voertuigen die zijn gekocht, geleased of gehuurd vanaf 1 januari 2026 (aanslagjaar 2027).

In de praktijk zal **dezelfde aftrekbaarheidsregeling** gelden als die van de vennootschapsbelasting.

- Voertuigen zonder nuluitstoot die worden besteld vanaf 1 januari 2026 zullen voor 100% rechtstreeks belastbaar zijn.
- Terwijl voertuigen met nuluitstoot in 2026 nog 100% aftrekbaar blijven, zullen ze vanaf 2027 geleidelijk belast worden ([zie tabel 3 hierboven](#)).

De kosten die verband houden met voertuigen zonder CO<sub>2</sub>-uitstoot die vóór 31 december 2026 worden gekocht, geleased of gehuurd, blijven **vrijgesteld in de daaropvolgende jaren**.

Over welke kosten gaat het? De belasting is van toepassing op **alle kosten die verband houden met personenwagens** (personenwagens, wagens voor dubbel gebruik, minibussen en 'valse' bedrijfsvoertuigen), met name:

- de kosten van leasing en huur;
- de brandstofkosten;
- de verzekeringen;
- de verkeersbelasting;
- de kosten van onderhoud en reparaties;
- de afschrijvingen;

- de terugbetaling van autokosten (bijvoorbeeld de kilometervergoeding betaald aan werknemers). Dit geldt voor alle trajecten die werden afgelegd vanaf 1 januari 2026.

Hoe zit het met het voordeel van alle aard?

Deze maatregel heeft **geen invloed op het voordeel van alle aard (VAA)** voor de terbeschikkingstelling van een wagen. Het VAA blijft onderhevig aan de rechtspersonenbelasting (ten belope van **17%** als er geen brandstofkaart, laadkaart of tussenkomst in de brandstofkosten is, of **40%** in alle andere gevallen).

#### 1.4. TERUGBETALING THUISLADEN BEDRIJFSWAGEN

##### INHOUD

Laden je werknemers hun elektrische bedrijfswagen thuis op? Je kunt deze kosten terugbetalen zonder een nieuw VAA te genereren. Sindskort staat de belastingdienst deze terugbetaling op forfaitaire basis toe.

##### SOCIALE ZEKERHEID

##### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

De RSZ sluit zich in zijn administratieve instructies aan bij de principes van de fiscale circulaire. Zie hieronder.

##### BEDRIJFSVOORHEFFING

##### NIET BELASTBAAR

In principe eist de fiscus dat de terugbetaling van elektriciteit voor de bedrijfswagen op basis van de werkelijke kosten van de werknemer gebeurt. De huidige technologie maakt het echter nog niet altijd mogelijk om het reële elektriciteitsverbruik van de werknemers nauwkeurig en gemakkelijk te meten.

Om de vergroening van het wagenpark niet te ontmoedigen door de administratieve rompslomp, staat de fiscus sinds enkele maanden het gebruik van een specifiek **CREG-tarief** toe.

De maximale bedragen voor het **tweede kwartaal van 2026** kunnen intussen berekend worden.

	<b>Van 1 april 2026 t.e.m. 30 juni 2026</b>
<b>Vlaams Gewest</b>	<b>31,91 eurocent/ kWh</b>
<b>Brussels Hoofdstedelijk Gewest</b>	<b>35,55 eurocent/ kWh</b>
<b>Waals Gewest</b>	<b>36,36 eurocent/ kWh</b>

Deze tarieven zijn de maximumbedragen die je mag toepassen. Zij zullen elk kwartaal worden aangepast. Als werkgever ben je ook vrij om een lager bedrag toe te kennen. Je kijkt echter best na wat in je sector is bepaald.

Naast bovenstaande forfaits, heb je ook de mogelijkheid om een tarief te betalen zonder rekening te houden met de woonplaats van de werknemer. Dit tarief mag wel niet hoger zijn dan het laagste tarief dat voor het betreffende kwartaal van toepassing is in een van de gewesten.

Je bent wel gebonden aan deze keuze voor het hele kalenderjaar.

De fiscus maakt voor de belastingvrije terugbetaling van de laadkosten geen onderscheid tussen stroom die je van het net haalt en stroom die van je zonnepanelen afkomstig is.

Deze tolerantie geldt enkel indien het exacte elektriciteitsverbruik voor het opladen van de bedrijfswagen bekend is en bewezen wordt via een laadpaal met een communicatiesysteem of andere verifieerbare methode (bv. een tussenteller).

---

## AFTREKBAAR

### AFTREKBAAR

#### 1.5. TANKKAART/LAADKAART BIJ DE EIGEN WAGEN

---

## INHOUD

### - KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND

Er wordt onderscheid gemaakt tussen een tankkaart voor eigen wagen of een bedrijfswagen. Wij raden af om een tankkaart toe te kennen aan iemand die geen privégebruik van een bedrijfswagen geniet omwille van de administratieve omslachtigheid (de afgelegde kilometers moeten voor elke soort verplaatsing bijgehouden worden, vergezeld met de prijs van de tankkosten/laadkosten).

*Indien een tankkaart wordt toegekend bij de bedrijfswagen dan zit het voordeel daarvan al vervat in het voordeel van de bedrijfswagen (zie 1.3)*

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### DEELS SOCIALE BIJDAGEN

- Beroepsverplaatsingen: **vrijgesteld**
- Woon-werk verplaatsingen: **vrijgesteld**
- Zuivere privéverplaatsingen: **sociale bijdragen**

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### DEELS BELASTBAAR

- Beroepsverplaatsingen: **vrijgesteld**
- Woon-werk verplaatsingen: **belastbaar**
- Zuivere privéverplaatsingen: **belastbaar**

---

## AFTREKBAAR

### BEPERKT AFTREKBAAR

## 1.6. TERUGBETALING THUISLADEN EIGEN WAGEN

Zelfde behandeling als 'laadkaart bij de eigen wagen' (zie hierboven).

## 1.7. PRIVÉGEBRUIK BEDRIJFSFIETS

### INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **TELT MEE VOOR BEREKENING VERBREKINGSVERGOEDING (\*)**

De werkgever koopt een fiets aan/leaset een fiets die gebruikt wordt (+ privégebruik) door de werknemer. Ook alle toebehoren + stalling + onderhoud mag gecombineerd worden met een fietsvergoeding.

*(\*) Bij een fietslease is dat de maandelijkse prijs die aan de leasefirma betaald wordt en dus niet het bedrag dat de werknemer inlevert op zijn eindejaarspremie of zijn loon voor de fiets. Heeft u echter als onderneming de fietsen zelf aangekocht, dan kunt u op basis van de gebruiksduur en de prijs van de fiets zelf het voordeel berekenen.*

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets, inclusief accessoires, is volledig vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen als de fiets (ook) **daadwerkelijk wordt gebruikt voor woon-werkverkeer**.

Deze vrijstelling geldt voor woon-werkverplaatsingen, dienstreizen en andere verplaatsingen (louter privéverplaatsingen).

Deze vrijstelling kan worden gecombineerd met de parafiscale vrijstelling van de kilometervergoeding (zoals bepaald onder 1.1.)

### BEDRIJFSVOORHEFFING

#### NIET BELASTBAAR

Het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets en accessoires, inclusief onderhouds- en garagekosten, is vrijgesteld van belastingen op voorwaarde dat de fiets (ook) **daadwerkelijk wordt gebruikt voor woon-werkverkeer**.

Deze vrijstelling geldt voor woon-werkverkeer, beroepsmatige verplaatsingen en andere verplaatsingen (puur privé).

Deze vrijstelling kan worden gecombineerd met de belastingvrijstelling van de kilometervergoeding (zoals bepaald onder 1.1.)

### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

#### AFTREKBAAR

Kosten die specifiek gemaakt of gedragen worden om het gebruik van de fiets door personeelsleden van hun woning naar hun werkplaats te bevorderen, zijn **100% aftrekbaar**, voor zover deze kosten gemaakt of gedragen worden met het oog op:

a) het verwerven, aanleggen of verbouwen van een onroerend goed bestemd voor het stallen van fietsen tijdens de werkuren van personeelsleden of voor het ter beschikking stellen van een kleedkamer of sanitaire voorzieningen, al dan niet met douches ;

b) het aanschaffen, onderhouden en repareren van fietsen en toebehoren die aan personeelsleden ter beschikking worden gesteld.

Bedrijfsfietsen moeten **lineair** worden afgeschreven over een periode van **ten minste drie jaar**.

## 1.8. MOBILITEITSBUDGET

### INHOUD

#### - TELT MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING\*

Dankzij het mobiliteitsbudget kunnen werkgevers hun werknemers de mogelijkheid bieden om hun (recht op een) bedrijfswagen in te ruilen voor een mobiliteitsbudget dat ze kunnen besteden aan alternatieve vervoersoplossingen verspreid over verschillende pijlers. De invoering van een mobiliteitsbudget is vrijwillig door de werkgever. Er moet echter aan bepaalde voorwaarden worden voldaan voordat een mobiliteitsbudget kan worden ingevoerd..

Werknemers die overstappen op het mobiliteitsbudgetsysteem doen afstand van hun bedrijfswagen (als ze er al een hebben) en de bijhorende voordelen (tankkaart, verzekering, onderhoud, enz.) en ontvangen in ruil een mobiliteitsbudget.

Dit mobiliteitsbudget stemt overeen met de jaarlijkse brutokosten voor de werkgever van de ingeleverde bedrijfswagen (of de bedrijfswagen waarvoor de werknemer in aanmerking kwam), inclusief fiscale en parafiscale lasten en aanverwante kosten (financieringskosten / jaarlijkse afschrijving van 20%, brandstofkosten, verzekering, solidariteitsbijdrage, enz.). Twee berekeningswijzen (forfaitair/op reële basis) zijn voorzien in de regelgeving.

De werknemer kan dit mobiliteitsbudget vervolgens in drie pijlers gebruiken.

1. Binnen de **eerste pijler** kan hij kiezen voor een **milieuvriendelijke bedrijfswagen**. Dit kan een volledig elektrische wagen zijn, of een bedrijfswagen met een CO<sub>2</sub>-uitstoot van maximaal 95g/km.
2. **Alternatieve en duurzame vervoermiddelen** kunnen gefinancierd worden onder de **tweede pijler**:
  - de aankoop of huur van een (elektrische) (brom)fiets;
  - abonnementen voor het openbaar vervoer (ook voor gezinsleden);
  - parkeergelden voor het gebruik van het openbaar vervoer;
  - deelauto's, -steps,...;
  - internationale treintickets (ook voor gezinsleden en andere personen);
  - huren van een wagen (in binnen- en buitenland);
  - huisvestingskosten (huurgelden, kapitaalaflossingen van hypothecaire leningen en de interesten);
  - ...
3. De **derde pijler** voorziet in de uitbetaling van het **ongebruikte saldo** van het mobiliteitsbudget aan het einde van elk jaar.

Het bedrag van het mobiliteitsbudget bedraagt **minimum 3.233,00 EUR (bedrag 2026)** en maximum 1/5de van het totale brutoloon (art. 2 loonbeschermingswet). Sowiezo mag het budget **maximum 17.244,00 EUR (bedrag 2026)** bedragen per kalenderjaar.

\* De drie pijlers van het mobiliteitsbudget (gedeelte voor de periode gedekt door de opzegvergoeding) moeten opgenomen worden. Om de opzeggingsvergoeding te bepalen, moet er rekening gehouden worden met de werkelijke waarde van het budget. Voorbeeld: er wordt een mobiliteitsbudget met een jaarlijkse waarde van 12.000 euro toegekend. De opzegtermijn bedraagt 6 maanden. Voor de berekening van de opzegvergoeding moet er rekening gehouden worden met:  $(12.000 \text{ euro} \text{ gedeeld door } 12) \times 6 = 6.000 \text{ euro}$ .

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### SOCIALE BIJDAGEN

- **Pijler 1:** Enkel een **solidariteitsbijdrage (CO2-bijdrage)** ten aanzien van de werkgever. De solidariteitsbijdrage wordt berekend op basis van de CO2-uitstoot van de bedrijfswagen.
- **Pijler 2: Geen sociale zekerheidsbijdragen**
- **Pijler 3:** Het uitgekeerde bedrag is niet onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen, maar is onderworpen aan een speciale sociale zekerheidsbijdrage van **38,07% ten laste van de werknemer**.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

- **Pijler 1:** Het voordeel met betrekking tot het privégebruik van een bedrijfswagen wordt **forfaitair** berekend. Dit wordt bepaald door een CO2-percentagetoets toe te passen op 6/7 van de cataloguswaarde van het voertuig, maar mag niet minder bedragen dan **1.690 EUR per jaar (voor het inkomstenjaar 2026, Aj. 2027)**.
- **Pijler 2: volledig belastingvrij** voor de werknemer.
- **Pijler 3: volledig vrijgesteld** van belastingen in hoofde van de werknemer.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

- In de **eerste pijler** kan hij kiezen voor een milieuvriendelijke bedrijfswagen. Dit kan zowel een volledig elektrische wagen zijn als een bedrijfswagen met een CO2-uitstoot van maximaal 95g/km. De **af trek** van kosten voor het gebruik van de bedrijfswagen is **bepaald** tot een percentage dat varieert in functie van de CO2-uitstoot van de wagen.
- Alternatieve en duurzame vervoermiddelen kunnen worden gefinancierd in het kader van de **tweede pijler** (zachte mobiliteit, openbaar vervoer, carpooloplossingen, huur van een bestuurderloze auto (max. 30 dagen), verblijfskosten in de buurt van de werkplek, bedrijfsfiets en fietsvergoeding, voetgangerspremie, enz.) Het deel van het mobiliteitsbudget dat aan de tweede pijler wordt besteed, is **volledig aftrekbaar** voor de werkgever.
- De **derde pijler** voorziet in de betaling van het ongebruikte saldo van het mobiliteitsbudget aan het einde van elk jaar. Het betaalde bedrag is **volledig aftrekbaar** voor de werkgever.

## 1.9. TUSSENKOMST IN VERKEERSBOETES

---

### INHOUD

#### KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND

De werkgever betaalt de verkeersboete die de werknemer opliep tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

## VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

Ingevolge artikel 219 van de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen is de werkgever een **solidariteitsbijdrage** verschuldigd van **33%** op verkeersboetes:

- die de werknemer krijgt ingevolge een verkeersovertreding tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst; en
- die door de werkgever rechtstreeks worden betaald of terugbetaald aan de werknemer.

### Schematisch overzicht van de onderwerping

Type verkeersboete	Onderwerping aan solidariteitsbijdrage van 33%
Zware overtreding van derde en vierde graad	ja
Minimaal 150 euro ingevolge snelheidsovertreding	ja
Lichte overtreding van eerste en tweede graad	Ja, maar een bedrag van 150 euro op jaarbasis wordt vrijgesteld
Minder dan 150 euro ingevolge snelheidsovertreding	Ja, maar een bedrag van 150 euro op jaarbasis wordt vrijgesteld
Boete voortvloeiend uit de toestand van het rijdend materiaal	Geen solidariteitsbijdrage
Boete voortvloeiend uit de conformiteit van de lading	Geen solidariteitsbijdrage

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### BELASTBAAR

Het voordeel (de door de werkgever betaalde boete) wordt belast als loon bij de werknemer.

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

Boetes zijn niet fiscaal aftrekbaar als beroepskost, ongeacht of ze door de werkgever of werknemer worden betaald. Dit geldt ook als de boete betrekking heeft op een bedrijfswagen. De fiscus beschouwt boetes als een sanctie voor een overtreding, en sancties zijn principieel uitgesloten van aftrek. Dit betekent dat de werkgever deze kost niet in mindering kan brengen van zijn belastbare winst.

## 2. VOORDELEN IN NATURA

### 2.1. PRIVÉGEBRUIK BEDRIJFSGSM

#### INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **INVLOED OP DUBBEL VAKANTIEGELD EN VERBREKINGSVERGOEDING**

Ter beschikking stellen van een GSM, smartphone... die ook voor privédoeleinden kan gebruikt worden.

## SOCIALE ZEKERHEID

## VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

De GSM die aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld en waarvan het privégebruik door de werkgever wordt toegestaan en ten laste genomen, wordt beschouwd als een voordeel van alle aard dat onderworpen is aan de gebruikelijke socialezekerheidsbijdragen.

Dit voordeel van alle aard wordt forfaitair gewaardeerd. In het bijzonder kan deze forfaitaire waardering als volgt worden uitgesplitst (afhankelijk van wat de werkgever ten laste neemt):

- **36 EUR** per jaar (3 EUR per maand) per gratis ter beschikking gestelde GSM (het **toestel**);
- **60 EUR** per jaar (5 EUR per maand) voor de gratis ter beschikking gestelde **mobiele internetverbinding** (hoe dan ook wordt slechts een voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een internetverbinding weerhouden per werknemer);
- **48 EUR** per jaar (4 EUR per maand) per gratis ter beschikking gesteld **telefoonabonnement**.

Het bijdrageplichtig voordeel wordt, indien van toepassing, verminderd met de **bijdrage van de werknemer** in de kosten voor privégebruik van de GSM. Als de werknemer de vennootschap dus een deel van de facturen voor het privégebruik van de mobiele telefoon terugbetaalt, moet het bijdrageplichtig voordeel dienovereenkomstig verminderd worden. Het voordeel van alle aard met betrekking tot het toestel moet niet toegepast worden onder bepaalde specifieke voorwaarden (privégebruik volledig ten laste van de werknemer).

De GSM of smartphone kan soms, na een bepaalde periode of aan het einde van de overeenkomst, worden **verworven** door de werknemer aan een verlaagde prijs. In dit geval wordt het verschil tussen de werkelijke restwaarde van het toestel op de tweedehandsmarkt en het door de werknemer betaalde bedrag beschouwd als een voordeel van alle aard. Dit voordeel wordt dan opgenomen in de berekening van het loon en is onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Als de werknemer het toestel echter tegen de werkelijke restwaarde koopt, wordt er geen voordeel van alle aard toegepast en zijn er geen aanvullende socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Het is belangrijk op te merken dat de fiscale afschrijving van het toestel door de onderneming geen invloed heeft op de bepaling van de reële restwaarde.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

De GSM (of smartphone) die aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld en waarvan het privégebruik door de werkgever wordt toegestaan en ten laste genomen, wordt beschouwd als een belastbaar voordeel van alle aard.

Dit voordeel van alle aard wordt **forfaitair** gewaardeerd. In het bijzonder kan deze forfaitaire waardering als volgt worden uitgesplitst (afhankelijk van wat de werkgever ten laste neemt):

- **36 EUR per jaar** (3 EUR per maand) per gratis ter beschikking gestelde GSM (het **toestel**);
- **60 EUR per jaar** (5 EUR per maand) voor de gratis ter beschikking gestelde **mobiele internetverbinding** (hoe dan ook wordt slechts een voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een internetverbinding weerhouden per werknemer);
- **48 EUR** per jaar (4 EUR per maand) per gratis ter beschikking gesteld **telefoonabonnement**.

Indien van toepassing wordt het belastbaar voordeel verminderd met de **bijdrage van de werknemer** in de kosten van het privégebruik van de GSM. Als de werknemer de vennootschap dus een deel van de facturen voor het privégebruik van de GSM terugbetaalt, moet het belastbare voordeel dienovereenkomstig verminderd worden. Het voordeel van alle aard met betrekking tot het toestel moet niet toegepast worden onder bepaalde specifieke voorwaarden (privégebruik volledig ten laste van de werknemer).

Als de begunstigde van de GSM/smartphone deze **overneemt** voor een lagere prijs dan de werkelijke restwaarde op de (tweedehands)markt, vormt het verschil een belastbaar voordeel van alle aard. Er wordt geen voordeel van alle

aard toegepast als de prijs overeenkomt met de werkelijke restwaarde. De fiscale afschrijving van het toestel is niet relevant voor het bepalen van de restwaarde bij het berekenen van dit voordeel van alle aard.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Uitgaven voor het privégebruik van een ter beschikking gestelde GSM, zijn aftrekbare beroepskosten (zolang ze worden vermeld op de fiscale fiche (op straffe van de toepassing van de bijzondere aanslag voor geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskosten voor vennootschapsbelastingdoeleinden)). In voorkomend geval zijn de kosten verbonden aan het professioneel gebruik van de terbeschikkinggestelde GSM eveneens aftrekbaar als beroepskosten.

---

## 2.2. PRIVÉGEBRUIK BEDRIJSLAPTOP/TABLET/PC

---

### INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **INVLOED OP DUBBEL VAKANTIEGELD EN VERBREKINGSVERGOEDING**

Ter beschikking stellen van een laptop, tablet, iPad... die ook voor privédoeleinden kan gebruikt worden.

---

### SOCIALE ZEKERHEID

#### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

De laptop of iPad die aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld en waarvan het privégebruik door de werkgever wordt toegestaan en ten laste genomen, wordt beschouwd als een voordeel alle aard dat onderworpen is aan de gebruikelijke socialezekerheidsbijdragen. Dit voordeel alle aard wordt forfaitair geraamd.

De forfaitaire bedragen die onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen zijn de volgende:

- terbeschikkingstelling van een **vaste of draagbare pc: 72 EUR** per jaar (6 EUR per maand) en per toestel;
- terbeschikkingstelling van een **tablet: 36 EUR** per jaar (3 EUR per maand) en per toestel.

Indien van toepassing wordt het voordeel verminderd met de **bijdrage van de werknemer** in de kosten voor privégebruik van de ter beschikking gestelde computer/tablet. Als de werknemer de vennootschap dus een deel van de kosten terugbetaalt die verband houden met de aankoop en het privégebruik van deze toestellen, moet het voordeel dienovereenkomstig worden verminderd.

De RSZ is erg streng wat (het aantonen van) de afwezigheid van privégebruik betreft.

De laptop of iPad kan soms na een bepaalde periode of aan het einde van de overeenkomst door de werknemer tegen een gereduceerde prijs worden **gekocht**. In dit geval wordt het verschil tussen de werkelijke restwaarde van de computer/tablet op de tweedehandsmarkt en het door de werknemer betaalde bedrag beschouwd als een voordeel alle aard. Dit voordeel wordt dan opgenomen in de berekening van het loon en is onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Als de werknemer het toestel echter tegen de werkelijke restwaarde koopt, wordt er geen voordeel van alle aard toegekend en zijn er geen aanvullende socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Het is belangrijk op te merken dat de fiscale afschrijving van het toestel door de onderneming geen invloed heeft op de bepaling van de reële restwaarde.

---

### BEDRIJFSVOORHEFFING

## VOORDELIGE BELASTBAARHEID

Een laptop of iPad die ter beschikking wordt gesteld van een werknemer, waarvan het privégebruik is toegestaan en ten laste genomen door de werkgever, wordt beschouwd als een belastbaar voordeel alle aard. Dit voordeel alle aard wordt forfaitair bepaald.

De volgende forfaitaire bedragen zijn van toepassing:

- terbeschikkingstelling van een **vaste of draagbare pc: 72 EUR** per jaar (6 EUR per maand) en per toestel;
- terbeschikkingstelling van een **tablet: 36 EUR** per jaar (3 EUR per maand) en per toestel.

Indien van toepassing wordt het belastbaar voordeel verminderd met de **bijdrage van de werknemer** in de kosten voor privégebruik van de ter beschikking gestelde computer/tablet. Indien de werknemer de vennootschap een deel van de kosten terugbetaalt die verband houden met de aanschaf en het privégebruik van deze toestellen, moet het belastbare voordeel dienovereenkomstig worden verminderd.

Als de begunstigde van het toestel deze **overneemt** voor een lagere prijs dan de werkelijke restwaarde op de (tweedehands)markt, vormt het verschil een belastbaar VAA. Er wordt geen VAA toegepast als de prijs overeenkomt met de werkelijke restwaarde. De fiscale afschrijving van het toestel is niet relevant voor het bepalen van de restwaarde bij het berekenen van dit voordeel van alle aard

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Uitgaven voor het privégebruik van een ter beschikking gestelde laptop of tablet zijn aftrekbaar als beroepskosten, op voorwaarde dat ze worden vermeld op de fiscale fiche (op straffe van de toepassing van de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskosten voor vennootschapsbelastingdoeleinden). In voorkomend geval zijn de kosten verbonden aan het professioneel gebruik van de terbeschikkinggestelde laptop(s) of tablet(s) eveneens aftrekbaar als beroepskosten.

---

## 2.3. PRIVÉGEBRUIK VAN INTERNETABONNEMENT WERKGEVER

---

### INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **INVLOED OP DUBBEL VAKANTIEGELD EN VERBREKINGSVERGOEDING**

Soms mag een werknemer het door de werkgever betaalde internetabonnement gebruiken voor privédoeleinden.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

De internetverbinding (vast en/of mobiel) die ter beschikking wordt gesteld van de werknemer en waarvan het privégebruik wordt toegestaan en ten laste genomen door de werkgever, wordt beschouwd als een voordeel van alle aard dat onderworpen is aan de gebruikelijke socialezekerheidsbijdragen.

Dit voordeel van alle aard is forfaitair vastgesteld op **60 EUR** per jaar (waarbij de eventuele privébijdrage van de werknemer in de kosten van het privégebruik in mindering moet worden gebracht).

Er wordt maximaal één aansluiting/abonnement per werknemer in aanmerking genomen.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

De internetverbinding (vast en/of mobiel) die ter beschikking wordt gesteld van de werknemer en waarvan het privégebruik wordt toegestaan en ten laste genomen door de werkgever, wordt beschouwd als een belastbaar voordeel van alle aard. Dit voordeel van alle aard is forfaitair vastgesteld op **60 EUR** per jaar (waarbij de eventuele privébijdrage van de werknemer in de kosten van het privégebruik in mindering moet worden gebracht).

Er wordt maximaal één aansluiting/abonnement per werknemer in aanmerking genomen.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Uitgaven voor het privégebruik van een ter beschikking gestelde internetverbinding zijn aftrekbaar als beroepskosten, op voorwaarde dat ze worden vermeld op de fiscale fiche (op straffe van de de toepassing van de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden). In voorkomend geval zijn de kosten verbonden aan het professioneel gebruik van de terbeschikkinggestelde internetverbinding(en) eveneens aftrekbaar als beroepskost.

## 2.4. KORTING EIGEN PRODUCTEN/DIENSTEN

---

### INHOUD

#### KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND

Wanneer de onderneming producten of diensten aanbiedt aan een verminderde prijs.

---

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

De vermindering die de werkgever aan zijn werknemers toekent op de normale prijs van bepaalde producten of diensten is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) het moet gaan om kortingen op producten die de werkgever vervaardigt of verkoopt of om kortingen op diensten die de werkgever verleent;
- b) de hoeveelheid verkochte producten of verleende diensten per werknemer mag niet meer bedragen dan de normale consumptie van het huishouden waartoe de werknemer behoort. De werkgever moet kunnen bewijzen dat hij deze voorwaarde onder de aandacht van zijn werknemers heeft gebracht;
- c) de korting mag **niet meer bedragen dan 30%** van de normale prijs. De normale prijs is de prijs die de werknemer als particuliere consument zou hebben moeten betalen als hij niet in dienst was van de werkgever die het product vervaardigt of verkoopt of de dienst verleent. Als de werkgever de producten of diensten niet rechtstreeks aan de individuele consument aanbiedt, is de normale prijs de prijs die een individuele consument met een vergelijkbaar profiel als dat van de werknemer in de detailhandel zou moeten betalen. Over de vraag welke normale prijs als referentie moet worden genomen, kan worden gediscussieerd;
- d) de prijs die de werknemer na aftrek van de korting betaalt, mag niet lager zijn dan de kostprijs van het product of de dienst.

Als de korting meer dan 30% van de normale prijs bedraagt, zijn de gebruikelijke socialezekerheidsbijdragen verschuldigd over het bedrag van de korting dat 30% van de normale prijs overschrijdt.

Wanneer de korting minder dan 30% van de normale prijs bedraagt, maar de door de werknemer betaalde prijs lager is dan de kostprijs, zijn de gebruikelijke sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd over het verschil tussen de door de werknemer betaalde prijs en de kostprijs.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

Volgens de fiscale administratie omvatten van belastingen vrijgestelde sociale voordelen onder meer:

a) het gebruik van de diensten van de werkgever tegen kostprijs;

b) de aankoop tegen verminderde prijs (deze prijs mag niet lager zijn dan de kostprijs voor de werkgever) van voorwerpen die door de onderneming worden geproduceerd of op de markt gebracht, op voorwaarde dat deze aankopen door de werknemers worden gedaan voor hun strikt persoonlijke behoeften en dat deze aankopen betrekking hebben op alledaagse consumptiegoederen of duurzame goederen van een relatief bescheiden prijs (bv. radio, tv, gewone wagen, enz.) en, in het geval van duurzame goederen, is dit op voorwaarde dat ze niet te vaak worden geleverd, gezien de normale gebruiksperiode van de goederen.

Merk op dat de verlaagde prijs **minstens gelijk moet zijn aan de kostprijs van het goed of de dienst voor de werkgever**. Als de verlaagde prijs lager is dan de kostprijs voor de werkgever, vormt het verschil tussen de door de begunstigde betaalde prijs en de kostprijs een belastbaar voordeel alle aard. Als de door de werknemer betaalde prijs van de goederen gelijk is aan of hoger is dan de kostprijs voor de werkgever, is het voordeel dat voortvloeit uit de levering van de goederen noodzakelijkerwijs vrijgesteld van belasting als sociaal voordeel.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

Hoewel kortingen op producten van de onderneming worden beschouwd als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen, zijn ze niet aftrekbaar als bedrijfskosten, voor zover het voordeel niet leidt tot kosten, maar slechts tot het verlies van een kans op winst voor de werkgever.

Als de werkgever bepaalde kosten maakt bij het toekennen van het voordeel in kwestie (bijvoorbeeld omdat de prijs die de werknemer betaalt lager is dan de kostprijs), is het verschil toch aftrekbaar voor zover het wordt beschouwd als een belastbaar voordeel alle aard (op voorwaarde dat het wordt opgenomen op de fiscale fiche (op straffe van toepassing van de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden)).

## 2.5. LENING ZONDER INTEREST (OF MET LAGE INTEREST)

---

### INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **TELT NIET MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING**

De werkgever kan aan zijn werknemers een renteloze lening of een lening tegen verminderde rentevoet aanbieden. Opgelet: het voordeel dat daaruit voortvloeit voor de werknemer is loon en wordt geschat naar zijn werkelijke waarde.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### SOCIALE BIJDAGEN

Er is geen wetsbepaling die de sociale behandeling van dit voordeel regelt. De RSZ gaat ervan uit dat dat voordeel loon is en er dus **sociale bijdragen** op verschuldigd zijn. Het voordeel is het verschil tussen wat de werknemer terugbetaalt aan zijn werkgever, en de terugbetaling die de werknemer zou doen aan zijn bank voor een lening van hetzelfde bedrag en voor dezelfde duur.

⇔ De RSZ bevestigde verder dat een renteloze lening **niet onderworpen** dient te worden aan sociale bijdragen, maar eerder beschouwd wordt als een **loonvoorschot**, wanneer aan volgende cumulatieve voorwaarden voldaan wordt:

- de terugbetaling van het bedrag begint kort na de toekenning;
- de aflossingstermijn is kort (maximaal 1 jaar);
- het voorgesloten bedrag redelijk is en niet hoger is dan het netto maandsalaris.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### BELASTBAAR

Het belastbaar voordeel wordt berekend op basis van het verschil tussen:

- de jaarlijkse referentierentevoet vastgesteld per type van lening en gepubliceerd door de fiscus en;
- de rentevoet aan de ontlenaar (=werknemer) aangerekend.

Het voordeel van alle aard dat voortvloeit uit de toekenning van een renteloze lening of een lening tegen verminderde intrestvoet, vermeld je op de fiscale fiche 281.10.

---

## FISCAAL AFTREKBAAR

### AFTREKBAAR

## 2.6. GRATIS WONING OF KAMER (EVENTUEEL MET GRATIS VERWARMING/ELEKTRICITEIT)

---

## INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **TELLEN MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING**

Ter beschikking stellen van:

- Woning of kamer
- En eventueel elektriciteit en/of verwarming

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

Het gratis ter beschikking stellen van huisvesting is een voordeel van alle aard waarop sociale zekerheidsbijdragen moeten worden betaald. Dit voordeel wordt als volgt berekend:

a) Volledige woning (meerdere kamers of een appartement dat afzonderlijk kan worden bewoond): **huurwaarde van de woning**;

b) Woning (een kamer die deel uitmaakt van een woning): **0,74 EUR/dag of 266,40 EUR/jaar**;

c) Gratis terbeschikkingstelling van gas, elektriciteit, water, verwarming en brandstof: **werkelijke waarde**.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

Het belastbaar voordeel wordt verminderd met de bijdrage van de werknemer in deze kosten.

---

#### A) KOSTELOZE BESCHIKKING OVER EEN ONROEREND GOED (OF GEDEELTE ERVAN)

Het gratis ter beschikking stellen van huisvesting is een belastbaar voordeel van alle aard.

Voor **onbebouwde** onroerende goederen wordt het voordeel van alle aard gewaardeerd op 100/90e van het geïndexeerde kadastrale inkomen van het onbebouwde onroerend goed (of een deel ervan).

Voor **bebouwde** onroerende goederen of een deel ervan wordt het voordeel vastgesteld op 100/60e van het geïndexeerde kadastrale inkomen van het bebouwde onroerend goed (of een deel ervan), vermenigvuldigd met 2.

Voor **gemeubileerde** woningen wordt het hierboven vastgestelde voordeel verhoogd met 2/3.

---

#### B) VERWARMING EN ELEKTRICITEIT

Wat de gratis terbeschikkingstelling van **verwarming en elektriciteit** betreft, moet het belastbare voordeel van alle aard worden gewaardeerd tegen de **werkelijke waarde**, behalve in gevallen waarin gratis elektriciteit en/of verwarming wordt ter beschikking gesteld samen met de gratis terbeschikkingstelling van een woning. In dat geval is voorzien in een **forfaitaire** waardering.

Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang deze voordelen worden toegekend aan het leidinggevend personeel en de bedrijfsleiders enerzijds, of aan andere begunstigden anderzijds (**bedragen 2026**):

- directiepersoneel en bedrijfsleiders: **2.560 EUR** per jaar voor verwarming en **1.280 EUR** per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming;
- andere begunstigden: **1.150 EUR** per jaar voor verwarming en **580 EUR** per jaar voor elektriciteit die voor andere doeleinden dan verwarming wordt gebruikt.

---

#### C) KAMER (INCLUSIEF VERWARMING EN ELEKTRICITEIT)

Anderzijds is het voordeel (inclusief verwarming en elektriciteit) dat voortvloeit uit het gratis gebruik van een **eenpersoonskamer** forfaitair vastgesteld op **0,74 EUR per dag of 266,40 EUR per jaar**.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOSTEN

### AFTREKBAAR

De kosten voor het ter beschikking stellen van huisvesting zijn aftrekbaar als beroepskosten (op voorwaarde dat dit wordt vermeld op de fiscale fiche (op straffe van de toepassing van de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden)).

## 3. CHEQUES

### 3.1. MAALTIJDCHEQUES

---

## INHOUD

- **COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\***
- **WG-BIJDRAGE TELT MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING (NIET VOOR DUBBEL VAKANTIEGELD)**

Niet alle ondernemingen kunnen hun werknemers de gelegenheid bieden om een maaltijd te nuttigen in een bedrijfsrestaurant. Een alternatief is een tussenkomst in de kostprijs van een maaltijd door toekenning van maaltijdcheques. Ze worden in elektronische vorm toegekend.

Vanaf 1 januari 2026 stijgt de maximale nominale waarde van maaltijdcheques van 8,00 EUR naar **10,00 EUR**, en wordt de maximale tussenkomst van de werkgever verhoogd van 6,91 EUR naar **8,91 EUR** (KB van 10 november 2025 – BS van 17 november 2025).

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...)*

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Elektronische maaltijdcheques zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) de maaltijdcheques worden **niet toegekend ter vervanging of omzetting** van bezoldigingen, bonussen, voordelen van alle aard of andere voordelen, al dan niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, **met uitzondering van ecocheques**;
- b) de toekenning van maaltijdcheques moet voorzien zijn in een **collectieve arbeidsovereenkomst** gesloten op sector- of ondernemingsniveau. Als een dergelijke overeenkomst niet kan worden afgesloten omwille van de afwezigheid van een vakbondsafvaardiging of als het gaat om een personeelscategorie waarvoor doorgaans geen dergelijke overeenkomst wordt afgesloten, kan de toekenning van de maaltijdcheque worden geregeld in een **individuele overeenkomst**;
- c) het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal **effectief gepresteerde werkdagen**;
- d) de maaltijdcheque wordt uitgegeven op naam van de werknemer (aan deze voorwaarde is voldaan als de toekenning van de maaltijdcheque en de gegevens die daarop betrekking hebben, voorkomen op de individuele rekening van de werknemer);
- e) de geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden en de cheque kan alleen worden aanvaard ter betaling van een maaltijd of voor de aankoop van kant-en-klare levensmiddelen;
- f) de bijdrage van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag niet meer bedragen dan **8,91 EUR** per maaltijdcheque; de bijdrage van de werknemer moet minstens **1,09 EUR** bedragen;
- g) de maandelijkse loonbrief vermeldt het aantal elektronische maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijke aandeel van de werknemer;
- h) alvorens elektronische maaltijdcheques te gebruiken, moet de werknemer het saldo en de geldigheidsduur kunnen controleren van de maaltijdcheques die hem werden toegekend en die hij nog niet heeft gebruikt;
- i) elektronische maaltijdcheques mogen alleen door een erkende uitgever ter beschikking worden gesteld;

j) het gebruik van elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen, behalve in geval van diefstal of verlies. De voorwaarden hieromtrent moeten worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sector- of ondernemingsniveau of in het arbeidsreglement wanneer de toekenning van elektronische maaltijdcheques geregeld wordt door een individuele schriftelijke overeenkomst. De kost van vervangingsdragers in geval van diefstal of verlies mag de nominale waarde van een maaltijdcheque niet overschrijden.

Als maaltijdcheques niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, zijn sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op het werkgeversaandeel. Maaltijdcheques zijn ook onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen voor dagen waarop de werknemer een maaltijd nuttigt aan een lagere prijs dan de kostprijs in een bedrijfsrestaurant, tenzij de werknemer de maaltijdcheque volledig gebruikt om de prijs van de maaltijd te betalen. Er zijn ook regels tegen het combineren van maaltijdcheques met andere vormen van vergoedingen voor maaltijdkosten (op forfaitaire of reële basis).

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

Elektronische maaltijdcheques worden beschouwd als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) de maaltijdcheques worden **niet toegekend in de plaats van of in ruil** voor bezoldigingen, bonussen, voordelen van alle aard of andere voordelen, **met uitzondering van ecocheques**;
- b) de toekenning van maaltijdcheques moet voorzien zijn in een **collectieve arbeidsovereenkomst** gesloten op sector- of ondernemingsniveau. Als een dergelijke overeenkomst niet kan worden afgesloten omwille van de afwezigheid van een vakbondsafvaardiging of als het gaat om een personeelscategorie waarvoor doorgaans geen dergelijke overeenkomst wordt afgesloten, kan de toekenning van de maaltijdcheque worden geregeld in een **individuele overeenkomst**;
- c) het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal **werkelijk gepresteerde dagen**;
- d) de maaltijdcheque wordt uitgegeven op naam van de werknemer (aan deze voorwaarde is voldaan als de toekenning van de maaltijdcheque en de gegevens die daarop betrekking hebben, voorkomen op de individuele rekening van de werknemer);
- e) de geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden en de cheque kan alleen worden aanvaard ter betaling van een maaltijd of voor de aankoop van kant-en-klare levensmiddelen;
- f) de bijdrage van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag niet meer bedragen dan **8,91 EUR** per maaltijdcheque; de bijdrage van de werknemer moet minstens **1,09 EUR** bedragen;

Als de maaltijdcheques niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, worden ze beschouwd als belastbare voordelen van alle aard. Als de maaltijdcheques worden gecombineerd met een bedrijfsrestaurant, wordt het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque beschouwd als een voordeel van alle aard; dit voordeel is belastbaar voor de dagen waarop de werknemer de mogelijkheid heeft om een maaltijd te nuttigen in een bedrijfsrestaurant tegen een lagere prijs dan de kostprijs, tenzij de werknemer de maaltijdcheque volledig gebruikt om de prijs van de maaltijd te betalen. Er zijn ook regels tegen het combineren van maaltijdcheques met andere vormen van vergoedingen voor maaltijdkosten (op forfaitaire of reële basis).

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR ONDER VOORWAARDEN

Wanneer de elektronische maaltijdcheque wordt beschouwd als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel, is de fiscale administratie van mening dat het werkgeversaandeel niet aftrekbaar is als beroepskosten. Ze aanvaardt echter dat **maximaal 2 EUR** van de werkgeversbijdrage per maaltijdcheque kan worden afgetrokken als beroepskost.

**NIEUW:** Vanaf 2026 wordt de kost die de werkgever fiscaal als beroepskost in aftrek mag brengen op **4 EUR** gebracht, maar enkel indien de werkgever het maximumbedrag van 8,91 EUR betaalt. Indien de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque lager is dan 8,91 EUR per maaltijdcheque, dan blijft de fiscaal aftrekbare kost 2 EUR per maaltijdcheque. Dit geldt voor de elektronische maaltijdcheques die worden toegekend vanaf 1 januari 2026.

Daarentegen, als de maaltijdcheque wordt beschouwd als een belastbaar voordeel van alle aard, is het werkgeversaandeel aftrekbaar als beroepskost, op voorwaarde dat dit voordeel wordt vermeld op de fiscale fiche (anders is de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden, van toepassing).

Vergoedingen die de werkgever betaalt aan het bedrijf dat de maaltijdcheques uitgeeft, zijn ook aftrekbaar als beroepskost.

## 3.2. ECOCHEQUES

### INHOUD

- **COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\***
- **TELT MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING (NIET VOOR DUBBEL VAKANTIEGELD)**

**Maximum 250 EUR/jaar** voor de aankoop van ecologische producten en diensten vb. spaardoucheknop, bloemen, aankoop en onderhoud van fietsen... Het is een netto voordeel voor de werknemer.

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...)*

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

De ecocheques zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) de ecocheques worden niet toegekend als vervanging of omzetting van loon, bonussen, voordelen van alle aard of enig ander voordeel of aanvulling op een van de voorgaande (al dan niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen), met uitzondering van maaltijdcheques;
- b) de toekenning van ecocheques moet geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst die op sector- of ondernemingsniveau is gesloten. Indien een dergelijke overeenkomst niet kan worden gesloten wegens het ontbreken van een vakbondsafvaardiging of indien het een categorie van personeel betreft waarvoor doorgaans geen dergelijke overeenkomst wordt afgesloten, kan de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst. Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd en het bedrag van de ecocheque mag niet hoger zijn dan het bedrag dat is vastgelegd in de collectieve overeenkomst in dezelfde onderneming;
- c) de nominale waarde van de ecocheque met een maximumbedrag van 10 EUR per ecocheque, alsmede de frequentie van de toekenning van ecocheques gedurende een kalenderjaar, moeten in de collectieve arbeidsovereenkomst of de individuele overeenkomst worden vermeld;
- d) de ecocheque wordt uitgegeven op naam van de werknemer;

e) op de ecocheque moet duidelijk vermeld staan dat de geldigheidsduur beperkt is tot 24 maanden en dat ze enkel aanvaard kan worden voor de aankoop van producten en diensten van ecologische aard die opgenomen zijn in de lijst in bijlage bij CAO nr. 98/10 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad;

f) ecocheques kunnen niet geheel of gedeeltelijk worden ingewisseld voor geld;

g) het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques mag niet meer bedragen dan 250 EUR per werknemer per jaar.

Indien de ecocheques niet voldoen aan bovenstaande voorwaarden, zijn gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op hun waarde.

Sinds 1 januari 2022 kunnen ecocheques enkel nog in elektronische vorm worden uitgegeven (ter beschikking gesteld van de werknemer op een ecochequerekening beheerd door een erkende uitgever). Het aantal ecocheques in elektronische vorm en het brutobedrag ervan moeten op de loonbrief van de werknemer worden vermeld. Voor het gebruik van elektronische ecocheques moet de werknemer het saldo en de geldigheidsduur van de cheques kunnen controleren. Ten slotte mag het gebruik van elektronische ecocheques geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen (behalve in geval van diefstal of verlies).

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

Ecocheques worden beschouwd als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

a) de toekenning van de ecocheque moet zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of, indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gesloten, in een schriftelijke individuele overeenkomst;

b) in de collectieve arbeidsovereenkomst of de individuele overeenkomst wordt de maximale nominale waarde van de ecocheque vermeld, met een maximumbedrag van 10 EUR per ecocheque, alsmede de frequentie waarmee ecocheques gedurende een kalenderjaar worden toegekend;

c) de cheque wordt uitgegeven op naam van de werknemer;

d) op de cheque moet duidelijk worden vermeld dat de geldigheid beperkt is tot 24 maanden vanaf de datum waarop ze ter beschikking van de werknemer wordt gesteld en dat ze uitsluitend kan worden gebruikt voor de aankoop van ecologische producten en diensten die vallen onder CAO nr. 98/10, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad;

e) ecocheques kunnen niet geheel of gedeeltelijk worden ingewisseld voor geld;

f) het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques mag niet meer bedragen dan 250 EUR per werknemer per jaar;

g) de cheque mag niet worden toegekend in plaats van of in ruil voor loon, bonussen, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling hierop (met uitzondering van maaltijdcheques).

Ecocheques die niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, worden beschouwd als belastbare voordelen van alle aard.

Sinds 1 januari 2022 kunnen ecocheques enkel nog in elektronische vorm worden uitgegeven (ter beschikking gesteld van de werknemer op een ecochequerekening beheerd door een erkende uitgever). De fiscale administratie aligneert zich op de sociaal zekerheidsrechtelijke wetgeving in deze materie. Het aantal ecocheques in elektronische

vorm en het brutobedrag ervan moeten op de loonbrief van de werknemer worden vermeld. Voor het gebruik van elektronische ecocheques moet de werknemer het saldo en de geldigheidsduur van de cheques kunnen controleren. Ten slotte mag het gebruik van elektronische ecocheques geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen (behalve in geval van diefstal of verlies).

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

Als ecocheques beschouwd worden als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen, zijn ze niet aftrekbaar als beroepskost.

Als ecocheques echter worden beschouwd als belastbare voordelen van alle aard, zijn ze aftrekbaar als beroepskost (op voorwaarde dat ze worden vermeld op de fiscale fiche (op straffe van de toepassing van de aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden).

---

## 3.3. GESCHENKEN EN GESCHENKCHEQUES

---

### INHOUD

#### COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\*

Een bedrag dat toegekend wordt naar aanleiding van een bepaalde gelegenheid vb. huwelijk, geboorte. De aard van geschenkcheques speelt geen rol vb. filmticket, aankoopbon.

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...)*

---

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Geschenken in natura, in geld of in de vorm van betaalbonnen, de zogenaamde geschenkcheques, zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) het geschenk in natura, in geld of in de vorm van een cadeaucheque wordt toegekend ter gelegenheid van **Sinterklaas, Kerstmis en/of Nieuwjaar**;
- b) het totale jaarlijkse bedrag bedraagt niet meer dan **40 EUR per werknemer**, vermeerderd met 40 EUR voor **elk kind** ten laste van de werknemer;
- c) de geschenkcheques voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - ze mogen enkel worden ingewisseld bij bedrijven die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgever van deze geschenkcheques;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

Als de geschenken in natura, cash of geschenkcheques niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op hun volledige waarde.

---

### BEDRIJFSVOORHEFFING

#### NIET BELASTBAAR

Geschenken in natura, in geld of in de vorm van betaalbonnen, bekend als geschenkcheques, worden beschouwd als fiscaal vrijgestelde sociale voordelen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) alle personeelsleden moeten hetzelfde voordeel ontvangen;
- b) de cheques moeten worden toegekend ter gelegenheid van een of meer feesten of jaarlijkse gebeurtenissen, zoals **Sinterklaas, Kerstmis, Nieuwjaar**, maar ook een feest dat gebruikelijk is voor het betrokken beroep (met name Sint-Eloi of Sint-Barbara), een verjaardag, enz.;
- c) het totale bedrag dat wordt toegekend mag niet hoger zijn dan **40 EUR per jaar en per werknemer**, met dien verstande dat ter gelegenheid van Sinterklaas of een andere feestdag van dezelfde sociale aard een extra bedrag van maximaal 40 EUR per jaar kan worden toegekend **voor elk kind** ten laste van de werknemer;
- d) cadeaucheques moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - ze mogen enkel worden ingewisseld bij bedrijven die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgever van deze geschenkcheques;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

Meer in het **algemeen** worden geschenken in natura, cash of cadeaucheques met een bescheiden waarde - door de fiscus vastgesteld op **maximaal 50 EUR per werknemer en per jaar** - die worden toegekend met een duidelijk sociaal oogmerk, ook beschouwd als fiscaal vrijgestelde sociale voordelen, maar deze zijn in principe niet aftrekbaar (zie het deel "aftrekbaarheid").

Als geschenken in natura, cash of cadeaucheques niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, worden ze in principe voor hun volledige waarde beschouwd als belastbare voordelen van alle aard.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Geschenken in natura, in cash of in de vorm van betaalbonnen, bekend als cadeaucheques, zijn aftrekbaar als beroepskost onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) alle personeelsleden moeten hetzelfde voordeel ontvangen;
- b) de bonnen moeten worden toegekend ter gelegenheid van een of meer feesten of jaarlijkse gebeurtenissen, zoals Sinterklaas, Kerstmis, Nieuwjaar, maar ook een feest dat gebruikelijk is voor het betreffende beroep (met name Sint-Eloi of Sint-Barbara), een verjaardag, enz.;
- c) het totale toegekende bedrag mag niet hoger zijn dan 40 EUR per jaar en per werknemer, met dien verstande dat ter gelegenheid van Sinterklaas of een andere feestdag van dezelfde sociale aard een extra bedrag van maximaal 40 EUR per jaar kan worden toegekend voor ieder kind ten laste van de werknemer;
- d) cadeaucheques moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - ze mogen enkel worden ingewisseld bij bedrijven die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgever van deze geschenkcheques;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

## 3.4. SPORT- EN CULTUURCHEQUES

---

## INHOUD

Gratis aanbieden of aan verminderde prijs van culturele evenementen: vb. concert, toneel, sportmogelijkheden, ... (ter waarde van **maximum 100 EUR**)

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Sport/cultuurcheques zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) de cheque mag niet worden toegekend in de plaats van of in ruil voor loon, bonussen of voordelen van alle aard of enig ander voordeel of aanvulling hierop, al dan niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen;
- b) de toekenning van de cheques moet zijn vastgelegd in een sectorale of bedrijfs-cao of in een individuele schriftelijke overeenkomst voor zover de werkgever de cheques toekent aan al zijn werknemers of aan een categorie van hen;
- c) de sport-/cultuurcheque wordt op naam van de werknemer uitgereikt;
- d) op de sport-/cultuurcheque staat duidelijk vermeld dat de geldigheidsduur beperkt is tot vijftien maanden, van 1 juli van een jaar tot 30 september van het daaropvolgende jaar, en dat de cheque alleen kan worden aanvaard door culturele organisaties die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd zijn door de bevoegde autoriteit of van sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat die erkend of gesubsidieerd is door de Gemeenschappen of die behoort tot een van de nationale bonden voor hockey, boksen, voetbal en golf;
- e) het totaalbedrag van de door de werkgever toegekende sport/cultuurcheques mag niet hoger zijn dan 100 EUR per werknemer per jaar;
- f) de sport-/cultuurcheques mogen niet geheel of gedeeltelijk worden ingewisseld voor geld.

Als de sport-/cultuurcheques niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, zijn op de waarde ervan gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

Sport-/cultuurcheques worden beschouwd als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) de toekenning van de sport-/cultuurcheque moet voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sector- of ondernemingsniveau of, indien het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst niet mogelijk is, in een individuele schriftelijke overeenkomst (met dien verstande dat in een onderneming met werknemers dezelfde regels moeten gelden voor zowel de bedrijfsleiders (die ook sport-/cultuurcheques kunnen ontvangen) als de werknemers);
- b) de cheque wordt uitgegeven op naam van de werknemer;
- c) de cheque moet duidelijk vermelden dat de geldigheid beperkt is tot 15 maanden, van 1 juli van een jaar tot 30 september van het volgende jaar;
- d) het totale bedrag van de door de werkgever toegekende sport/cultuurcheques mag niet hoger zijn dan 100 EUR per werknemer per jaar;

e) de sport-/cultuurvouchers zijn niet geheel of gedeeltelijk inwisselbaar voor geld;

f) de cheques mogen niet worden toegekend als vervanging of omzetting van loon, bonussen, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling hiervan.

Sport/cultuurcheques die niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, worden beschouwd als belastbare voordelen van alle aard.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

Als sport-/cultuurcheques worden beschouwd als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen, zijn ze niet aftrekbaar als beroepskost.

Als sport-/cultuurcheques echter worden beschouwd als belastbare voordelen van alle aard, zijn ze aftrekbaar als beroepskost (op voorwaarde dat ze worden vermeld op de fiscale fiche (op straffe van de toepassing van de aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden)).

## 4. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN

### 4.1. ANCIËNNITEITSPREMIE

---

#### INHOUD

Vanaf **25 dienstjaren** kan 1 keer het bruto maandloon toegekend worden als anciënniteitspremie. Indien het er **35** zijn, kan tot tweemaal het bruto maandloon worden toegekend als premie.

---

#### SOCIALE ZEKERHEID

##### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Anciënniteitspremies die in cash, in de vorm van een geschenk of waardebon worden toegekend, zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen onder de volgende voorwaarden:

- a) maximaal 2 keer toegekend tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever;
- b) de eerste toekenning van de premie vindt ten vroegste plaats in het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar in dienst is bij de werkgever en het bedrag van de premie is ten hoogste gelijk aan één keer het bruto maandloon;
- c) de tweede toekenning vindt ten vroegste plaats in het kalenderjaar waarin de werknemer 35 dienstjaren bij de werkgever bereikt en het bedrag van de premie bedraagt maximaal tweemaal het bruto maandloon.

Als de anciënniteitspremie hoger is dan het vastgestelde bedrag, zijn de gebruikelijke socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het overschrijdend gedeelte.

In principe moet de werknemer 25 of 35 jaar voor dezelfde werkgever gewerkt hebben. De RSZ aanvaardt echter (op restrictieve wijze) dat rekening mag worden gehouden met de dienstjaren die de werknemer heeft vervuld bij werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep of dezelfde technische bedrijfseenheid.

In afwijking hiervan kan een werkgever ook opteren voor de formule die erin bestaat de premie vast te leggen op basis van het gemiddelde bruto maandloon in zijn onderneming. Werkgevers die voor deze formule kiezen, moeten voor elk kalenderjaar de gemiddelde bruto maandbezoldiging in de onderneming vaststellen op basis van de

verhouding tussen de uitbetaalde bezoldigingen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar. Tijdens hetzelfde kalenderjaar mag een werkgever niet beide berekeningswijzen tegelijk toepassen.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

Anciënniteitspremies die in cash, in de vorm van een geschenk of waardebon worden toegekend, worden beschouwd als een belasting vrijgesteld sociaal voordeel onder de volgende voorwaarden:

- a) maximaal 2 keer toegekend tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever ;
- b) de eerste toekenning van de premie vindt ten vroegste plaats in het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar in dienst is bij de werkgever en het bedrag van de premie is maximaal één keer het bruto maandloon;
- c) de tweede toekenning vindt ten vroegst plaats in het kalenderjaar waarin de werknemer 35 dienstjaren bij de werkgever bereikt en de hoogte van de premie bedraagt maximaal tweemaal het bruto maandloon.

Als de maximumlimiet wordt overschreden, wordt alleen het deel van de anciënniteitspremie dat de vastgestelde limiet overschrijdt beschouwd als een belastbaar voordeel. De hierboven bedoelde vrijstelling van belastingen geldt niet voor een premie die toegekend zou worden naar aanleiding van de pensionering of in geval van sluiting van de onderneming.

In principe moet de werknemer 25 of 35 jaar voor dezelfde werkgever hebben gewerkt. De fiscale administratie, die zich in deze materie aligneert op de RSZ, aanvaardt echter (op restrictieve wijze) dat rekening mag worden gehouden met de dienstjaren van de werknemer bij werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep of dezelfde technische bedrijfseenheid.

In afwijking hiervan kan een werkgever ook kiezen voor de formule waarbij de uitkering wordt vastgesteld op basis van het gemiddeld bruto maandloon in de onderneming. Werkgevers die voor deze formule kiezen, moeten voor elk kalenderjaar het gemiddelde maandelijkse brutoloon in de onderneming vaststellen op basis van de verhouding tussen het betaalde loon en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het vorige kalenderjaar. Tijdens hetzelfde kalenderjaar mag een werkgever niet beide berekeningsmethoden tegelijk toepassen.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

Anciënniteitspremies die kwalificeren als van belasting vrijgestelde sociale voordelen zijn niet aftrekbaar als beroepskost.

Als de werkgever een anciënniteitspremie toekent waarvan het bedrag hoger is dan de limiet die is vastgesteld voor vrijstelling als een sociaal voordeel, kan de werkgever alleen het deel dat de maximumlimiet overschrijdt aftrekken als beroepskost, op voorwaarde dat hij de premie opneemt als een belastbaar voordeel alle aard op de fiscale fiche (op straffe van toepassing van de aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden).

Als een werkgever de twee methoden voor de berekening van het maximale vrijgestelde bedrag van de anciënniteitspremies (op basis van het bruto maandsalaris en op basis van het gemiddelde bruto maandsalaris in de onderneming) combineert tijdens hetzelfde kalenderjaar, dan vormen de anciënniteitspremies aftrekbare bedrijfskosten (op voorwaarde dat ze worden opgenomen als een belastbaar voordeel alle aard op een fiscale fiche (op straffe van toepassing van de aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden)).

## 4.2. GEBOORTEPREMIE

### INHOUD

Er kan een beperkt bedrag toegekend worden aan de werknemer voor de geboorte van een kind.

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Als aanvulling op een wettelijke socialezekerheidsuitkering (kinderbijslag/de wettelijke geboorte-uitkering) is de geboortepremie in principe vrijgesteld van de gebruikelijke sociale zekerheidsbijdragen, op voorwaarde dat de toekenningsmodaliteiten en het **bedrag** ervan **gerelateerd** zijn **aan de aangevulde wettelijke geboortepremie**.

### BEDRIJFSVOORHEFFING

#### NIET BELASTBAAR

In principe wordt de geboortepremie beschouwd als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel. Dit wordt aanvaard door de fiscale administratie op voorwaarde dat het bedrag van de geboortepremie minimaal is (in principe **ongeveer 50 EUR**).

### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

#### NIET AFTREKBAAR

Aangezien de geboortepremie een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel uitmaakt, is deze niet aftrekbaar.

## 4.3. HUWELIJKSPREMIE

### INHOUD

De premies naar aanleiding van een **huwelijk of wettelijk samenwonen** van **maximum 245,00 EUR** (toegekend in specien, als geschenk of in de vorm van betaalbons) zijn evenmin loon.

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

De toekenning van een premie naar aanleiding van een huwelijk of verklaring van wettelijke samenwoning is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen tot een maximumbedrag van 245 EUR.

De premie kan worden toegekend in geld, in natura of in de vorm van een geschenkcheque.

Als het bedrag van de huwelijkspremie of premie toegekend naar aanleiding van een verklaring van wettelijke samenwoning het plafond van 245 EUR overschrijdt, dan zijn gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op het bedrag boven 245 EUR (volgens de RSZ "Instructies").

### BEDRIJFSVOORHEFFING

#### NIET BELASTBAAR

De huwelijkspremie of de premie toegekend naar aanleiding van de verklaring van wettelijke samenwoning wordt beschouwd als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel met een maximumwaarde van 245 EUR per werknemer.

De premie kan worden toegekend in cash, in natura of in de vorm van een cadeaucheque.

Als de huwelijkspremie of de toegekend naar aanleiding van de verklaring van wettelijke samenwoning de limiet van 245 EUR overschrijdt, vormt het overschrijdend gedeelte een belastbaar voordeel van alle aard.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

De premie voor het huwelijk of de verklaring van wettelijke samenwoning is volledig aftrekbaar door de werkgever als beroepskost tot een maximum van 245 EUR per werknemer.

Als dit bedrag wordt overschreden, wordt het verschil beschouwd als een belastbaar voordeel van alle aard. Dit deel van de huwelijkspremie is ook aftrekbaar als beroepskost op voorwaarde dat de werkgever het opneemt in de fiscale fiche (op straffe van toepassing van de bijzondere belasting op geheime commissies van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden).

## 4.4. PENSIOENPREMIE

---

### INHOUD

Premie ter gelegenheid van de pensionering, voor zover ze een bedrag van **40,00 EUR per dienstjaar** bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde **minimum 120,00 EUR** en **maximum 1.000,00 EUR** bedraagt.

---

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Geschenken in natura, in geld of in de vorm van betaalbonnen, de zogenaamde geschenkcheques, zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) het geschenk in natura, in geld of in de vorm van een geschenkcheque wordt toegekend naar aanleiding van de pensionering van de werknemer (= enkel het wettelijk pensioen);
- b) het totale jaarlijkse bedrag bedraagt niet meer dan 40 EUR per dienstjaar, met een minimum van 120 EUR en een maximum van 1.000 EUR;
- c) de geschenkcheques voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - ze kunnen enkel worden ingewisseld bij bedrijven die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgevers van deze betaalcheques;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

Als de geschenken in natura, cash of geschenkcheques niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, zijn gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op hun volledige waarde.

---

### BEDRIJFSVOORHEFFING

## NIET BELASTBAAR

Geschenken in natura, in geld of in de vorm van betaalbonnen, bekend als geschenkcheques, worden beschouwd als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) alle personeelsleden moeten hetzelfde voordeel ontvangen;
- b) ze moeten worden toegekend naar aanleiding van de pensionering (= wettelijk pensioen maar in principe ook het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ('brugpensioen'));
- c) het totale toegekende bedrag mag niet hoger zijn dan 40 EUR per volledig dienstjaar van de werknemer bij de werkgever die het geschenk aanbiedt, met een minimum van 120 EUR;
- d) de geschenkcheques moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - ze mogen enkel worden ingewisseld bij ondernemingen die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de verstrekkers van deze betaalcheques;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

Indien geschenken in natura, cash of cadeaucheques niet voldoen aan de hierboven vermelde voorwaarden, worden ze beschouwd als belastbare voordelen van alle aard die in principe belastbaar zijn op hun volledige waarde.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Geschenken in natura, in cash of in de vorm van betaalbonnen, bekend als geschenkcheques, zijn aftrekbaar als beroepskost onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) alle personeelsleden moeten hetzelfde voordeel ontvangen;
- b) ze moeten naar aanleiding van de pensionering (in de ruime zin) worden toegekend;
- c) het totale toegekende bedrag mag niet hoger zijn dan 40 EUR per volledig dienstjaar van de werknemer bij de werkgever die het geschenk aanbiedt, met een minimum van 120 EUR;
- d) de geschenkcheques moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - ze mogen enkel worden ingewisseld bij ondernemingen die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de verstrekkers van deze betaalcheques;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

## 4.5. EERVOLLE ONDERSCHIEDING

---

### INHOUD

Onder 'eervolle onderscheiding' moet worden verstaan, een officiële of burgerlijke onderscheiding toegekend **buiten de onderneming** zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie, laureaat van de arbeid, enz. (een erkenning n.a.v. een jubileum binnen de onderneming - bv. 20 jaar dienst - wordt dus niet beschouwd als een eervolle onderscheiding). In dit geval kan de werkgever een premie geven van **maximum 120 EUR**.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Geschenken in natura, in geld of in de vorm van betaalbonnen, bekend als geschenkcheques, zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) het geschenk in natura, in geld of in de vorm van een cadeaucheque wordt toegekend ter gelegenheid van een officiële eervolle onderscheiding (geen interne bedrijfshuldiging);
- b) het totale jaarlijkse bedrag bedraagt niet meer dan 120 EUR per werknemer;
- c) de geschenkcheques voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - ze mogen enkel worden ingewisseld bij bedrijven die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgever van deze betaalbonnen;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

Als de geschenken in natura, cash of geschenkcheques niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, zijn gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op hun volledige waarde.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

Geschenken in natura, in geld of in de vorm van betaalbonnen, bekend als geschenkcheques, worden beschouwd als van belastingen vrijgestelde sociale voordelen onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) alle personeelsleden moeten hetzelfde voordeel ontvangen;
- b) de cheques moeten worden toegekend ter gelegenheid van een eervolle onderscheiding;
- c) het totale toegekende bedrag mag niet meer bedragen dan 120 EUR per jaar en per werknemer;
- d) de cadeaucheques moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - ze mogen enkel worden ingewisseld bij bedrijven die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgever van deze betaalcheques;
  - ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
  - ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

Als geschenken in natura, cash of cadeaubonnen niet voldoen aan de hierboven vermelde voorwaarden, worden ze beschouwd als voordelen alle aard die in principe belastbaar zijn voor hun volledige waarde.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Geschenken in natura, in cash of in de vorm van betaalbonnen, bekend als cadeaucheques, zijn aftrekbaar als beroepskosten onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) alle personeelsleden moeten hetzelfde voordeel ontvangen;
- b) ze moeten worden toegekend ter gelegenheid van een eervolle onderscheiding;

c) het totale toegekende bedrag mag niet hoger zijn dan 120 EUR per jaar en per werknemer;

d) de cadeaucheques moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze mogen enkel worden ingewisseld bij ondernemingen die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgever van deze betaalcheques;
- ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
- ze mogen niet geheel of gedeeltelijk in cash worden uitbetaald aan de begunstigde.

## 5. BONUSSEN EN AANDELEN

### 5.1. NIET RECURRENT RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (LOONBONUS CAO 90)

#### INHOUD

- **COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\***
- **VALT BUITEN LOONNORM**
- **TELT NIET MEE VOOR DUBBEL VAKANTIEGELD, OOK NIET VOOR VERBREKINGSVERGOEDING**

Op basis van dit stelsel kunnen alle werknemers of een categorie van werknemers voordelen krijgen die gekoppeld zijn aan de resultaten van het bedrijf of aan het behalen van vooraf bepaalde collectieve doelstellingen, zonder dat er sprake is van “loon”.

Het doel is om de motivatie van werknemers te verhogen door ze te betrekken bij een gemeenschappelijk bedrijfsproject.

Het systeem van niet-recurrente voordelen moet worden ingevoerd in overeenstemming met cao nr. 90 en de wet van 21 december 2007.

Voorwaarden:

- Collectieve doelstelling (referteperiode min. 3 maanden).
- Collectieve toekenning (hele onderneming, groep ondernemingen, welomschreven groep werknemers).
- Transparante, definieerbare, meetbare en verifieerbare doelstelling.
- Realisatie mag niet zeker zijn op het moment van de invoering van het systeem.
- Geen vervanging van een andere vorm van verloning.
- Invoering via een CAO of een toetredingsakte.
- Opmaak toekenningsplan met verplichte vermeldingen
- Overhandiging informatieblad per werknemer bij betaling.

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...)*

#### SOCIALE ZEKERHEID

##### BIJZONDERE SOCIALE BIJDRAGE

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn niet onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen tot een plafond (voor 2026) van 4.255 EUR per kalenderjaar, per werkgever en per werknemer.

De cao 90-bonus is echter onderworpen aan een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage ten laste van de werkgever van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07% ten laste van de werknemer op het bedrag van de toegekende bonus tot het plafond dat van toepassing is per kalenderjaar.

Wanneer het plafond wordt overschreden, zijn gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het saldo.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

De resultaatsgebonden bonus is vrijgesteld van belastingen tot een te indexeren maximum per werknemer en per kalenderjaar. Vanaf **1 januari 2026** werd het geïndexeerde maximale plafond verhoogd tot **3.701 EUR**.

Wanneer een werknemer bij verschillende werkgevers in dienst is, geldt de belastingvrijstelling voor de werknemer slechts tot het totale maximumbedrag (**van 3.701 EUR**) per kalenderjaar. Als het bedrag van de toegekende voordelen het plafond van **3.701 euro** overschrijdt, is alleen het saldo belastbaar.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (evenals de bijzondere sociale zekerheidsbijdragen ten laste van de werkgever van 33%) zijn aftrekbaar (op voorwaarde dat ze worden vermeld op de fiscale fiche (op straffe van toepassing van de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden).

## 5.2. WINSTPREMIE

---

### INHOUD

- **COLLECTIEF: ALLE WERKNEMERS**
- **VALT BUITEN LOONNORM**
- **TELT NIET MEE VOOR BEREKENING VERBREKINGSVERGOEDING**

De winstpremie bestaat uit de toekenning aan werknemers, in de vorm van geld, van een bepaald deel van de winst over het boekjaar na belasting.

Het gaat om een collectieve bonus ten gunste van alle werknemers van het bedrijf (waarvan het bedrag vast is, of gelijk is aan een identiek percentage van het loon). Het is echter mogelijk om niet aan alle werknemers hetzelfde bedrag toe te kennen (het gaat dan om een "gecategoriseerde" winstpremie). In voorkomend geval moeten de toepasselijke bedragen bepaald worden op basis van objectieve criteria (zoals anciënniteit, graad, functie, barema, looncategorie of opleidingsniveau). Bovendien mogen deze criteria niet leiden tot een differentiatie van de voordelen die aan verschillende werknemers worden toegekend die groter is dan een verhouding van 1 op 10.

Er gelden specifieke voorwaarden, modaliteiten en procedures voor het invoeren van een winstpremie binnen een onderneming.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDRAGEN (DOOR WERKGEVER)

De winstpremie wordt expliciet uitgesloten van het loonbegrip en is daarom niet onderworpen aan gewone socialezekerheidsbijdragen. Ze is echter wel onderworpen aan een **solidariteitsbijdrage van 13,07%**, ten laste van de **werknemers**. Er dient geen bijdrage te worden betaald aan werkgeverskant.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

## VOORDELIGE BELASTBAARHEID

In hoofde van de begunstigde werknemer is enkel een taks van **7%** van toepassing op het bedrag van de toegekende winstpremie (na aftrek van de solidariteitsbijdrage van 13,07%)..

---

## AFTREKBAARHEID ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

De toegekende winstpremies vormen geen aftrekbare beroepskosten voor de werkgever.

## 5.3. INNOVATIEPREMIE

*Let op: Nog geen definitieve verlenging van dit systeem voor 2025-2026 (we wachten op een publicatie)*

---

## INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **VALT BUITEN LOONNORM**

Via de innovatiepremie kan een werkgever een financiële vergoeding toekennen aan een werknemer die innovatie voorstelt met een reële waardedoetoevoeging voor het bedrijf.

De premie zelf moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- de premie mag niet toegekend worden ter vervanging of ter omzetting van in uitvoering van de arbeidsovereenkomst verschuldigd loon, premie of voordeel in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.
- de premie mag enkel toegekend worden aan werknemers die via een arbeidsovereenkomst gebonden zijn aan de werkgever die de premie toekent.
- de totale som van de gedurende één kalenderjaar uitgekeerde premies bedraagt gezamenlijk **niet meer dan 1% van het geheel van de loonmassa van de onderneming;**
- de premie is van toepassing op **maximaal 10%** van het aantal werknemers voor ondernemingen met meer dan 30 personen (**hoogstens 3** voor bedrijven met minder dan 30 werknemers);
- per innovatie mogen **niet meer dan 10 werknemers** de premie genieten;
- het bedrag van de premies uitbetaald per werknemer mag per kalenderjaar **niet meer bedragen dan een maandloon.**

Wens je een beroep te doen op dit systeem van innovatiepremie, dan moeten criteria, procedures, en de identificatie van het project waarop de premie betrekking heeft, bekend gemaakt worden binnen de onderneming en aan de minister van Economie meegedeeld worden.

Er moet ook een mededeling aan de RSZ gebeuren van de bedragen en de namen van de begunstigden van deze premie in de maand volgend op de toekenning van de premie.

De communicatie van de gegevens aan de dienst Concurrentievermogen van de FOD Economie, KMO, Middenstand en energie moet gebeuren via formulieren, die beschikbaar zijn via de website.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

De aan de werknemers betaalde of toegekende eenmalige innovatiepremies worden vrijgesteld van de sociale zekerheidsbijdragen voor zover aan alle voorwaarden voldaan is.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

De aan de werknemers betaalde of toegekende eenmalige innovatiepremies worden vrijgesteld van de personenbelasting of de belasting der niet-inwoners en van de sociale zekerheidsbijdragen voor zover aan alle voorwaarden voldaan is.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Voor werkgevers zijn deze premies aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.

## 5.4. AANDELENOPTIES EN WARRANTS

---

### INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND**
- **VALT BUITEN LOONNORM**
- **TELT NIET MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING\***

Deze incentiveregeling houdt in dat de onderneming aan bepaalde personeelsleden of bepaalde (onafhankelijke) managers opties toekent om tegen een vooraf vastgestelde prijs een bepaald aantal bestaande aandelen van de onderneming of van een andere onderneming van de groep te kopen.

- **Aandelenopties:** Recht om aandelen te kopen aan een bepaalde prijs. In veel startups is het gangbaar om aandelenopties op het eigen kapitaal van het bedrijf aan te bieden aan werknemers. Deze aandelenopties geven het recht aan werknemers om gedurende een bepaalde periode, de uitoefenperiode, aandelen aan te kopen van het bedrijf aan een vooraf overeengekomen prijs. Je hoeft niet beursgenoteerd te zijn om aandelenopties aan te bieden aan werknemers.
- **Warrants:** Warrants zijn een soort van aandelenopties. Bij warrants ga je eigenlijk opties op aandelen van beursgenoteerde bedrijven (gratis) schenken aan werknemers, die vervolgens deze aandelen meteen (of later) weer opnieuw verkopen. Indien de aandelen meteen opnieuw verkocht worden moet er op deze verkoopprijs geen sociale bijdragen betaald worden (noch door de werknemer, noch door de werkgever). De werknemer moet enkel bedrijfsvoorheffing betalen op dit bedrag.

#### Voorwaarden

- Het bedrag van de warrants mag maximaal 20% van het jaarlijkse vaste (en variabele) brutoloon van de werknemer bedragen;
- Warrants kunnen geen deel uitmaken van een loonruil met het vast brutoloon;
- In een cafetariaplan kunnen een brutopremie en eindejaarspremie omgeruild worden voor warrants (*bron: partner Payflip*)

\* Daar zijn tegenstrijdige standpunten over.

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDRAGEN

In het kader van deze incentiveregeling kent de vennootschap aan bepaalde personeelsleden of bepaalde (zelfstandige) bedrijfsleiders callopties toe die de begunstigen het recht geven om op een latere datum en tegen een vooraf vastgestelde prijs een bepaald aantal bestaande aandelen van de vennootschap of van een andere vennootschap van de groep te verwerven.

Het voordeel dat voortvloeit uit aandelenopties (op voorwaarde dat ze voldoen aan de fiscale criteria - cf. opties aanvaard binnen een termijn van 60 dagen) is vrijgesteld van de gebruikelijke sociale zekerheidsbijdragen. Bijgevolg geven noch de toekenning van opties noch de uitoefening ervan aanleiding tot de betaling van sociale zekerheidsbijdragen.

Als de uitoefenprijs van de opties echter lager is dan de waarde, op het moment van het aanbod, van de onderliggende aandelen ("in the money" opties), wordt de toegekende korting beschouwd als loon dat onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen.

Hetzelfde geldt wanneer de optie op het moment van het aanbod of tot het einde van de optie-uitoefenperiode vergezeld gaat van clausules die tot gevolg hebben dat de optiehouder een zeker voordeel geniet: dit zeker voordeel vormt aan sociale zekerheidsbijdragen onderworpen loon.

Als de werknemer de opties onder andere voorwaarden aanvaardt (bijvoorbeeld als de werknemer het aanbod niet binnen de periode van 60 dagen accepteert), worden de opties beschouwd als een aankoop van aandelen tegen een verminderde prijs, waarvan de waarde onderworpen moet worden aan gewone sociale zekerheidsbijdragen.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

---

#### A) OPTIES AANVAARD BINNEN DE PERIODE VAN 60 DAGEN:

De begunstigde verkrijgt een belastbaar voordeel wanneer de opties worden toegekend. Als de begunstigde het aanbod schriftelijk aanvaardt uiterlijk de 60e dag na het aanbod, wordt de optie vanuit fiscaal oogpunt geacht te zijn toegekend op de 60e dag, zelfs als de uitoefening van de optie onderworpen is aan opschortende of ontbindende voorwaarden.

De belastingheffing op het moment van toekenning is definitief. In principe is het dus niet mogelijk om de belasting terug te vorderen als de opties niet worden uitgeoefend (bijvoorbeeld omdat het optieplan erin voorziet dat ze vervallen als de werknemer de werkgever verlaat of als de waarde van de aandelen daalt).

Bovendien worden voordelen die later worden ontvangen (wanneer de opties worden verkocht, uitgeoefend of wanneer de aandelen worden doorverkocht) in principe niet beschouwd als beroepsinkomsten of als belastbare diverse inkomsten. Bijgevolg is de meerwaarde die wordt gerealiseerd wanneer de opties worden uitgeoefend of de aandelen worden doorverkocht, vrijgesteld van belasting.

In principe wordt het belastbare voordeel **forfaitair** vastgesteld op **18%** van de waarde van de onderliggende aandelen op het moment van het aanbod (voor aandelen aangeboden vanaf 1 januari 2012). Als de opties worden toegekend voor een periode van meer dan vijf jaar, wordt dit percentage **verhoogd met 1%** voor elk jaar of deel van een jaar na het 5de jaar.

Deze percentages worden echter **verlaagd tot 9%** van de waarde van de onderliggende effecten (voor aandelen die worden aangeboden vanaf 1 januari 2012) **en tot 0,5%** per jaar of deel van een jaar na het 5de jaar, als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de uitoefenprijs van de optie wordt met zekerheid bepaald op het moment van het aanbod;

- de optie mag niet worden uitgeoefend voor het einde van het 3de kalenderjaar volgend op het jaar waarin het aanbod plaatsvindt, of na het einde van het 10de jaar volgend op het jaar van het aanbod;
- de optie kan niet onder de levenden worden overgedragen;
- het risico van een waardedaling van de aandelen waarop de optie betrekking heeft, nadat de optie is toegekend, mag niet direct of indirect worden afgedekt door degene die de optie heeft toegekend of door een persoon die met die persoon een onderlinge verhouding heeft;
- de optie moet betrekking hebben op aandelen van de vennootschap ten gunste waarvan de beroepswerkzaamheid wordt uitgeoefend of op aandelen van een andere vennootschap die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming heeft in eerstgenoemde vennootschap in de zin van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekeningen van de ondernemingen.

Wanneer de uitoefenprijs van de optie lager is dan de waarde, op het moment van het aanbod, van de onderliggende aandelen, wordt bovendien de korting die werd toegekend op het moment van de toekenning toegevoegd aan het belastbaar voordeel dat forfaitair wordt vastgesteld volgens de hierboven uiteengezette regels.

Hetzelfde geldt wanneer de optie op het moment van het aanbod of tot het einde van de optie-uitoefenperiode vergezeld gaat van clausules die tot gevolg hebben dat de optiehouder een zeker voordeel geniet: dit zeker voordeel vormt een belastbare bezoldiging.

---

#### B) OPTIES AANVAARD BUITEN DE PERIODE VAN 60 DAGEN:

Als de werknemer de opties aanvaardt onder andere voorwaarden (bijvoorbeeld als de werknemer het aanbod niet aanvaardt binnen de periode van 60 dagen), zouden de opties worden behandeld als een aankoop van aandelen tegen een verlaagde prijs, belastbaar bij uitoefening van de opties. In dit geval is de forfaitaire aanslag (tegen 9 of 18%) van het belastbare voordeel niet van toepassing. Deze opties zijn dan belastbaar ten belope van het verschil tussen de uitoefenprijs van de opties en de waarde van de onderliggende aandelen op het moment dat de opties worden uitgeoefend.

---

#### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

##### AFTREKBAAR

De toekenning van aandelenopties is aftrekbaar door de werkgever, op voorwaarde dat het voordeel van welke aard dan ook op de fiscale fiche wordt vermeld (op straffe van de toepassing van de aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingsdoeleinden).

---

### 5.5. TOEKENNING VAN AANDELEN MET KORTING (OF GRATIS)

---

#### INHOUD

##### KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND

Om personeelsleden aan te moedigen deel te nemen in haar aandelenbezit, kan een vennootschap hen toestaan aandelen te verwerven tegen een prijs die lager is dan de werkelijke waarde (of zelfs gratis).

---

#### SOCIALE ZEKERHEID

##### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

Wanneer een vennootschap een bepaald aantal van haar eigen aandelen of aandelen in de vennootschap waarvan zij als dochteronderneming of kleindochter wordt beschouwd, tegen een verlaagde prijs / gratis overdraagt aan haar personeelsleden, vloeit hier in principe een voordeel voort dat onderworpen is aan de **gebruikelijke sociale zekerheidsbijdragen** en dat overeenstemt met het verschil tussen de werkelijke waarde / beurswaarde van de

verworven aandelen (op de dag van de verwerving door de begunstigde) en de werkelijk door de begunstigde betaalde prijs.

Als de toekenningsvoorwaarden de clause bevatten dat de aandelen niet overdraagbaar zijn gedurende ten minste twee jaar vanaf de datum van toekenning, moet 100/120e (**83,33%**) van de marktwaarde in aanmerking worden genomen.

Bovendien, onder bepaalde voorwaarden, wanneer de werkgever aandelen overdraagt aan personeelsleden met een **korting tot 20%** op de marktprijs of de normale uitgifteprijs ter gelegenheid van een kapitaalverhoging, vormt deze korting **geen voordeel in natura dat onderworpen is aan gewone sociale zekerheidsbijdragen** (onder voorbehoud van naleving van de voorwaarden van artikel 7:204 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen).

Tot slot, als de aandelen worden toegekend door een andere entiteit dan de werkgever (zoals de buitenlandse moedermaatschappij aan de werknemers van de Belgische dochteronderneming), kan een specifieke voordelige behandeling van toepassing zijn.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

Wanneer een bedrijf een bepaald aantal van zijn eigen aandelen of aandelen in het bedrijf waarvan het wordt beschouwd als een dochteronderneming of kleindochteronderneming overdraagt aan personeelsleden (of zijn bestuurders) tegen een verlaagde prijs (of gratis), resulteert dit in een **belastbaar voordeel** voor de verwerver. Het voordeel is belastbaar in het jaar waarin de aandelen door de begunstigde werden verworven. De waarde van het belastbare voordeel komt overeen met het verschil tussen de werkelijke waarde/beurswaarde van de verworven aandelen (op de dag van verwerving door de begunstigde) en de prijs die daadwerkelijk door de begunstigde is betaald.

De fiscale administratie staat ook toe dat een **korting van 20/120e (16,67%)** van het belastbare voordeel belastingvrij is wanneer de aandelen op een beurs genoteerd zijn en de begunstigden ermee ingestemd hebben om ze gedurende minstens twee jaar niet te vervreemden.

Bovendien, onder bepaalde voorwaarden, wanneer de werkgever aandelen overdraagt aan personeelsleden met een **korting tot 20%** op de marktprijs of de normale uitgifteprijs ter gelegenheid van een kapitaalverhoging, vormt deze korting **geen belastbaar voordeel van alle aard** (onder voorbehoud van naleving van de voorwaarden van artikel 7:204 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen).

Er is **geen belastingheffing op de meerwaarde** (indien van toepassing) die later wordt gerealiseerd wanneer de aandelen worden verkocht.

Indien de aandelen toegekend worden door het moederhuis van de werknemers van de Belgische dochter, zijn specifieke verplichtingen van toepassing (op het vlak van bedrijfsvoorheffing, enz.).

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

De toekenning van aandelen tegen een gereduceerde prijs of gratis is **afrekbaar** voor de werkgever, op voorwaarde dat het voordeel van alle aard vermeld wordt op de fiscale fiche (op straffe van de toepassing van de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet afrekbaar is als beroepskost voor vennootschapbelastingdoeleinden).

## 6. SOCIALE VOORZIENINGEN EN WELZIJN

### 6.1. EXTRALEGALE KINDERBIJSLAG

#### INHOUD

- **COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\***
- **TELT MEE VOOR DE VERBREKINGSVERGOEDING**

Extralegale kinderbijslag van **max. 50 EUR per werknemer per kind** per maand kan worden toegekend indien de werknemer ook wettelijke kinderbijslag geniet.

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...).*

#### SOCIALE ZEKERHEID

##### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Extralegale kinderbijslag is in principe (behalve in het geval van een cafetariaplan/brutoloonruil) vrijgesteld van de gebruikelijke sociale zekerheidsbijdragen, op voorwaarde dat hun toekeningsmodaliteiten en het bedrag ervan gerelateerd zijn aan de aangevulde wettelijke kinderbijslag.

#### BEDRIJFSVOORHEFFING

##### BELASTBAAR

Extralegale kinderbijslag die door de werkgever wordt toegekend, vormt een belastbaar voordeel alle aard.

#### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

##### AFTREKBAAR

Extralegale kinderbijslag is aftrekbaar als bezoldiging, op voorwaarde dat het voordeel alle aard dan ook wordt vermeld op de fiscale fiche (op straffe van de toepassing van de bijzondere aanslag geheime commissielonen van 100%, die niet aftrekbaar is als beroepskost voor vennootschapsbelastingdoeleinden).

### 6.2. VERZEKERING THUISOPVANG ZIEK KIND

#### INHOUD

De werkgever kan een verzekering afsluiten voor 'thuisopvang'. Bij ziekte van het kind of bij hospitalisatie van de ouders voorziet de verzekeringsmaatschappij op haar kosten een kinderopvang thuis.

#### SOCIALE ZEKERHEID

##### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Geen loon, dus vrijgesteld.

#### BEDRIJFSVOORHEFFING

##### GEEN BELASTINGEN

In principe vrijgesteld. Maar individuele kinderopvang, in tegenstelling tot collectieve kinderopvang, kan betwist worden.

---

AFTREKBAAR

**NIET AFTREKBAAR**

### 6.3. GROEPSREIS MET HET PERSONEEL/TEAMBUILDING

---

INHOUD

Om de contacten tussen het personeel te bevorderen betaalt de werkgever een personeelsuitstap voor zijn werknemers.

---

SOCIALE ZEKERHEID

**GEEN SOCIALE BIJDAGEN**

Indien de betaling van de groepsreis/teambuilding beschouwd kan worden als een '**vrijgevigheid**' en dus niet als loon, dan zijn er geen sociale bijdragen verschuldigd.

Om als vrijgevigheid beschouwd te worden, moet het in elk geval gaan om

1. voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een **bijzondere gebeurtenis**
  - ofwel in de onderneming (bv. het 50-jarig bestaan van de onderneming)
  - ofwel in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan het huis van de werknemer,...),
2. voor zover er in de onderneming **geen traditie** bestaat om dergelijke voordelen toe te kennen,
3. er in hoofde van de werknemer **geen enkel recht** op kan worden uitgeoefend,
4. en er **geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking** bestaat.

---

BEDRIJFSVOORHEFFING

**GEEN BELASTINGEN**

**Ongeacht of de uitstap 1 dag of meerdere dagen duurt**; dit wordt niet beschouwd als loon, maar als een onbelast sociaal voordeel ten aanzien van de werknemer.

---

AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

**AFTREKBAAR**

Aftrekbaar op voorwaarde dat de reis **niet langer dan 1 dag duurt** en dat de reis gebeurt op een andere manier dan met de wagen of met een minibus.

In principe zijn de kosten enkel volledig aftrekbaar indien **enkel de personeelsleden meegaan**. Dus niet wanneer de partner en/of kinderen ook aanwezig zijn. Indien u in dergelijk geval alle kosten in aftrek zou nemen, riskeert u dat de controleur 50% van de kosten verwerpt of deze als voordeel alle aard beschouwt.

De gemaakte restaurantkosten tijdens zo'n uitstap zijn normaliter sowieso slechts aan de gebruikelijke 69% aftrekbaar.

## 6.4. SPORT

### INHOUD

Gebruik van sportfaciliteiten binnen of buiten de onderneming.

### SOCIALE ZEKERHEID

#### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

- Gebruik van **bedrijfsinfrastructuur** → **geen sociale bijdragen** (indien gratis en voor alle werknemers beschikbaar).
- **Financiële tussenkomst in privéfitness** → **wel sociale bijdragen** (wordt als loon beschouwd).

### BEDRIJFSVOORHEFFING

#### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

- Gebruik van de **infrastructuur van de werkgever** → **vrijgesteld** (geen belastbaar voordeel in natura, zolang het ter beschikking staat voor alle werknemers).
- Tussenkomst in **externe kosten** (bv. abonnement in fitnesscentrum) → **belastbaar** als loon (onderworpen aan bedrijfsvoorheffing).

### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

#### GEDEELTELIJKE AFTREKBAARHEID

- Gebruik accommodatie werkgever: **niet aftrekbaar**
- Gebruik sportfaciliteiten buiten de onderneming: **aftrekbaar**

## 6.5. EXTRA VERLOFDAGEN

### INHOUD

#### KAN INDIVIDUEEL WORDEN TOEGEKEND

Extralegale verlofdagen zijn verlofdagen die een werkgever toekent bovenop de wettelijke vakantiedagen.

### SOCIALE ZEKERHEID

#### WEL SOCIALE BIJDAGEN

Onderworpen: enkel en dubbel verlofgeld.

### BEDRIJFSVOORHEFFING

#### BELASTBAAR

Omdat extralegale verlofdagen worden uitbetaald als loon, zijn ze onderworpen aan bedrijfsvoorheffing.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

De lonen die betaald worden voor extralegale verlofdagen zijn 100% aftrekbaar als beroepskost, net zoals regulier loon.

---

## 6.6. VACCINATIE

---

### INHOUD

De werkgever kan een vaccinatie zoals de griepvaccinatie gratis aanbieden aan al zijn personeelsleden. Niet verplicht natuurlijk. De werknemers die hierop intekenen, laten zich dan op kosten van de werkgever vaccineren. Dit wordt gezien als een extralegaal voordeel

---

### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

Het is een extralegaal voordeel dat je als werkgever aanbiedt, maar het wordt niet als loon beschouwd door de RSZ.

---

### BEDRIJFSVOORHEFFING

#### GEEN BELASTINGEN

Ook de fiscus beschouwt het als een niet-belastbaar sociaal voordeel.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

---

## 7. VERZEKERINGEN EN PENSIOEN

---

### 7.1. HOSPITALISATIEVERZEKERING

---

#### INHOUD

- **COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\***
- **WG- BIJDRAGE TELT MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING (NIET VOOR HET DUBBEL VAKANTIEGELD)**

Een hospitalisatieverzekering betaalt de medische kosten van een opname in het ziekenhuis wegens ziekte, ongeval of bevalling terug. Die kosten omvatten het verblijf (ook dagopnames), onderzoeken, behandelingen en geneesmiddelen. Een hospitalisatieverzekering biedt dus een terugbetaling van kosten van opname, nabehandelingen én voorgaande zorg. Soms kan de werknemer de verzekering uitbreiden voor de partner en de kinderen mits het betalen van een premie.

Verschil met gewone ziekteverzekering via de mutualiteit? Een gewone ziekteverzekering (bij je mutualiteit) dekt niet alle medische kosten. Zo wordt bijvoorbeeld een bezoek aan een specialist of een ziekenhuisopname maar gedeeltelijk terugbetaald. De resterende kosten dien je dus voor eigen rekening te nemen en die kunnen wel eens hoog oplopen. Denk maar aan supplementen voor een éénpersoonkamer, erelonen, vervoer van en naar het ziekenhuis, enzovoort. In die gevallen komt een hospitalisatieverzekering goed van pas.

De werkgever stort meestal de premies, maar er kan ook geopteerd worden om dit (al dan niet deels) te doen via werknemersbijdragen.

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...). Let hier er hier extra op dat er niet gediscrimineerd wordt tussen bedienden en arbeiders.*

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDRAGEN

De premies die een werkgever betaalt voor een klassieke hospitalisatieverzekering zijn in principe niet onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen, noch voor werknemers, noch voor hun gezinsleden. Medische kosten ten laste van de verzekeraar (de prestaties) zijn evenmin onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

De betaalde premies zijn echter onder bepaalde voorwaarden wel onderworpen aan een **RIZIV-bijdrage van 10%**.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

De premies die de werkgever betaalt om de klassieke hospitalisatieverzekering te financieren, vormen een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel voor werknemers en hun eventuele bijkomend verzekerde gezinsleden.

De prestaties die door de verzekeringsmaatschappij aan de begunstigde worden betaald (of die rechtstreeks door de verzekeraar aan de zorginstelling worden betaald) vormen ook een van belastingen vrijgesteld voordeel.

---

## AFTREKBAARHEID ALS BEROEPSKOST

### NIET AFTREKBAAR

Premies betaald voor een hospitalisatieverzekering zijn niet-aftrekbare beroepskosten voor de werkgever.

Bovendien moet de werkgever een **verzekeringstaks van 9,25%**, berekend over de premies, betalen wanneer de premies worden betaald.

---

## 7.2. AMBULANTE KOSTENVERZEKERING

---

### INHOUD

- **COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\***
- **WG-BIJDRAGE TELT MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING (NIET VOOR HET DUBBEL VAKANTIEGELD)**

De invulling van een ambulante kostenverzekering verschilt sterk van provider tot provider, maar over het algemeen dekt dit algemene, dagdagelijkse medische kosten die een werknemer (en eventueel zijn gezin) maakt en die niet worden terugbetaald door de mutualiteit.

Typische voorbeelden zijn:

- Geneesmiddelen
- Bril of lenzen
- Psychologische afspraken
- Steunzolen

- Kinesithérapie
- Voedingsdeskundige
- Tandzorgen en tandprothesen
- ...

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...). Let hier er hier extra op dat er niet gediscrimineerd wordt tussen bedienden en arbeiders.*

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

De premies die een werkgever betaalt zijn in principe niet onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen, noch voor werknemers, noch voor hun gezinsleden.

Medische kosten ten laste van de verzekeraar (de prestaties) zijn evenmin onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### NIET BELASTBAAR

De premies die de werkgever betaalt om deze verzekering te financieren, vormen een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel voor werknemers en hun eventuele bijkomend verzekerde gezinsleden.

De prestaties die door de verzekeringsmaatschappij aan de begunstigde worden betaald (of die rechtstreeks door de verzekeraar aan de zorginstelling worden betaald) vormen ook een van belastingen vrijgesteld voordeel.

---

## AFTREKBAARHEID ALS BEROEPSKOST

### NIET-AFTREKBAAR

## 7.3. GROEPSVERZEKERING (AANVULLEND PENSIOEN)

---

### INHOUD

- **COLLECTIEF: GROEP VAN WERKNEMERS\***
- **WG-BIJDRAGE TELT MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING (NIET VOOR HET DUBBEL VAKANTIEGELD)**

Een groepsverzekering is een verzekeringscontract dat de werkgever afsluit bij een verzekeringsmaatschappij om een aanvullend pensioen (pensioenpijler 2) te voorzien voor zijn werknemers.

De werkgever stort meestal de premies, maar er kan ook geopteerd worden om dit (al dan niet deels) te doen via werknemersbijdragen.

De werkgever is niet afhankelijk van beleggingsrisico's, maar de opbrengst ligt meestal lager dan bij een pensioenfonds (zie volgende).

*\* Het hoeft niet aan alle werknemers toegekend te worden. Het is voldoende om het toe te kennen aan een objectief onderscheiden groep (bv. op basis van functie, anciënniteit...). Let hier er hier extra op dat er niet gediscrimineerd wordt tussen bedienden en arbeiders.*

---

## SOCIALE ZEKERHEID

### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

Bijdragen betaald door de werkgever in de groepsverzekering zijn niet onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen. De werkgeversbijdragen zijn echter onderworpen aan een **bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 8,86%**, ten voordele van de RSZ, die door de **werkgever** aan de RSZ wordt betaald.

Daarnaast kan een speciale aanvullende sociale zekerheidsbijdrage van **12,5%** (bekend als de “Wijninckx-bijdrage”) verschuldigd zijn wanneer de opbouw van het pensioen op jaarbasis een bepaalde grens overschrijdt.

Sinds 1 januari 2019 is de werkgever verplicht om deze bijzondere bijdrage van 3% te betalen op alle werkgeversbijdragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen wanneer de som van het totale aanvullende pensioen (= de werkelijk opgebouwde reserves) en het wettelijke pensioen (= forfaitaire schatting) de “pensioendoelstelling” voor een werknemer in een bepaald jaar overschrijdt.

De pensioendoelstelling wordt verkregen door een proratisering van het hoogste ambtenarenpensioen (momenteel 99.499,24 euro bruto/jaar op 1 februari 2025).

Op de uitkeringen die de verzekeringsmaatschappij aan de begunstigde betaalt, inclusief de winstdeling, worden twee bijzondere bijdragen geheven door de RSZ: een **RIZIV-bijdrage van 3,55%** en een **solidariteitsbijdrage van 0 tot 2%**. Het bedrag van deze bijdrage varieert volgens het totale brutobedrag van het aanvullend pensioen en de gezinssituatie van de begunstigde van dit pensioen (alleenstaand of met gezin).

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

a) De door de werkgever aan de verzekeraar betaalde bijdragen vormen **geen belastbaar voordeel** voor de werknemers.

b) De bijdragen die door de aangesloten werknemers aan de verzekeringsmaatschappij worden betaald, geven recht op een **belastingvermindering** tegen het “verbeterde gemiddelde tarief” van 30%, op voorwaarde dat aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. ze worden door de onderneming ingehouden op de (netto) bezoldiging;
2. ze worden betaald aan een verzekeraar in de Europese Economische Ruimte (EER);
3. ze worden betaald in uitvoering van een groepsverzekeringsreglement dat voldoet aan de geldende voorschriften;
4. de 80%-grens wordt gerespecteerd (volgens deze regel mogen de premies betaald in de groepsverzekering niet tot gevolg hebben dat de wettelijke en aanvullende pensioenen, uitgedrukt als jaarlijkse annuïteiten, meer bedragen dan 80% van de laatste normale bruto jaarbezoldiging van de werknemer).

c) De meeste Belgische pensioenplannen voorzien in de betaling van een kapitaal. Het pensioenkapitaal dat op deze manier wordt gestort, wordt belast tegen een **afzonderlijk tarief** (vermeerderd met aanvullende gemeentelijke opcentiemen). De fiscale behandeling van een dergelijk pensioenkapitaal kan als volgt worden samengevat:

- de belastbare basis is gelijk aan het kapitaal verminderd met de RIZIV-bijdrage en de solidariteitsbijdrage;
- de winstdeling is vrijgesteld van belasting;
- het afzonderlijke tarief (20%, 18%, 16,5% of 10%) hangt af van wanneer het kapitaal wordt uitbetaald en hoe het is gefinancierd.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

## AFTREKBAAR

Door de werkgever betaalde bijdragen in een groepsverzekering zijn **aftrekbare beroepskosten**. Voor deze aftrekbaarheid moet aan **bepaalde voorwaarden** worden voldaan, waarvan de belangrijkste zijn dat

1. de verzekeraar is gevestigd in de Europese Economische Ruimte (EER);
2. de uitkeringen moeten voldoen aan de limiet van 80% (als de limiet wordt overschreden, is het saldo van de premies niet aftrekbaar als beroepskost);
3. de premies moeten worden betaald in uitvoering van een groepsverzekeringsreglement die voldoet aan de geldende voorschriften;
4. de pensioengegevens moeten correct zijn ingevoerd in DB2P (database waarin gegevens over pensioenen in de tweede pijler worden opgeslagen).

b) Er moet echter worden opgemerkt dat een **taks van 4,4%** moet worden betaald op de premies die de werkgever aan de verzekeringsmaatschappij betaalt in het kader van de groepsverzekeringsovereenkomst. Als de pensioenregeling naast de uitkeringen bij leven ook dekking biedt tegen andere risico's (uitkeringen bij overlijden en/of arbeidsongeschiktheid), moet aan drie voorwaarden worden voldaan om in aanmerking te komen voor de taks van 4,4%:

1. de pensioenregeling mag niet discriminerend zijn;
2. er mag geen uitsluiting voortvloeien uit een medisch onderzoek;
3. de dekking moet worden beheerd op gedifferentieerde basis (wat betekent dat duidelijk moet kunnen worden aangegeven welke premie van toepassing is op welk deel van de dekking).

Als niet aan deze voorwaarden wordt voldaan, wordt een taks van **9,25%** geheven.

## 7.4. PENSIOENFONDS

### INHOUD

#### - WG-BIJDRAGE TELT MEE VOOR VERBREKINGSVERGOEDING (NIET VOOR HET DUBBEL VAKANTIEGELD)

Een pensioenfonds is een zelfstandig juridisch en financieel vehikel dat wordt opgericht door een werkgever of sector om de aanvullende pensioenen van werknemers te beheren. De werkgever stort premies in een apart pensioenfonds. Dit fonds wordt beheerd door een onafhankelijke instelling en staat los van de werkgever. Het pensioenkapitaal wordt opgebouwd door de bijdragen van de werkgever (en eventueel de werknemer) en wordt belegd. De opbrengst is **afhankelijk van de beleggingsresultaten**.

Werknemer draagt hier risico (afhankelijk van rendement), terwijl bij een groepsverzekering de verzekeraar is die het risico draagt door de gegarandeerde rente.

### SOCIALE ZEKERHEID

#### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

Bijdragen betaald door de werkgever in het pensioenfonds zijn niet onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen. De werkgeversbijdragen zijn echter onderworpen aan een **bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 8,86%**, ten voordele van de RSZ, die door de **werkgever** aan de RSZ wordt betaald.

Daarnaast kan een speciale aanvullende sociale zekerheidsbijdrage van **12,5%** (bekend als de "Wijninckx-bijdrage") verschuldigd zijn wanneer de opbouw van het pensioen op jaarbasis een bepaalde grens overschrijdt.

Sinds 1 januari 2019 is de werkgever verplicht om deze bijzondere bijdrage van 3% te betalen op alle werkgeversbijdragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen wanneer de som van het totale aanvullende pensioen (= de werkelijk opgebouwde reserves) en het wettelijke pensioen (= forfaitaire schatting) de “pensioendoelstelling” voor een werknemer in een bepaald jaar overschrijdt.

De pensioendoelstelling wordt verkregen door een proratisering van het hoogste ambtenarenpensioen (momenteel 99.499,24 euro bruto/jaar op 1 februari 2025).

Op de uitkeringen die de verzekeringsmaatschappij aan de begunstigde betaalt, inclusief de winstdeling, worden twee bijzondere bijdragen geheven door de RSZ: een **RIZIV-bijdrage van 3,55%** en een **solidariteitsbijdrage van 0 tot 2%**. Het bedrag van deze bijdrage varieert volgens het totale brutobedrag van het aanvullend pensioen en de gezinssituatie van de begunstigde van dit pensioen (alleenstaand of met gezin).

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

a) De door de werkgever aan de verzekeraar betaalde bijdragen vormen **geen belastbaar voordeel** voor de werknemers.

b) De bijdragen die door de aangesloten werknemers aan het pensioenfonds worden betaald, geven recht op een **belastingvermindering** tegen het “verbeterde gemiddelde tarief” van 30%, op voorwaarde dat aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. ze worden door de onderneming ingehouden op de (netto) bezoldiging;
2. ze worden betaald aan een fonds in de Europese Economische Ruimte (EER);
3. ze worden betaald in uitvoering van een groepsverzekeringsreglement dat voldoet aan de geldende voorschriften;
4. de 80%-grens wordt gerespecteerd (volgens deze regel mogen de premies betaald in het pensioenfonds niet tot gevolg hebben dat de wettelijke en aanvullende pensioenen, uitgedrukt als jaarlijkse annuïteiten, meer bedragen dan 80% van de laatste normale bruto jaarbezoldiging van de werknemer).

c) De meeste Belgische pensioenplannen voorzien in de betaling van een kapitaal. Het pensioenkapitaal dat op deze manier wordt gestort, wordt belast tegen een **afzonderlijk tarief** (vermeerderd met aanvullende gemeentelijke opcentiemen). De fiscale behandeling van een dergelijk pensioenkapitaal kan als volgt worden samengevat:

- de belastbare basis is gelijk aan het kapitaal verminderd met de RIZIV-bijdrage en de solidariteitsbijdrage;
- de winstdeling is vrijgesteld van belasting;
- het afzonderlijke tarief (20%, 18%, 16,5% of 10%) hangt af van wanneer het kapitaal wordt uitbetaald en hoe het is gefinancierd.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Door de werkgever betaalde bijdragen in een pensioenfonds zijn **aftrekbare beroepskosten**. Voor deze aftrekbaarheid moet aan **bepaalde voorwaarden** worden voldaan, waarvan de belangrijkste zijn dat

1. het fonds is gevestigd in de Europese Economische Ruimte (EER);
2. de uitkeringen moeten voldoen aan de limiet van 80% (als de limiet wordt overschreden, is het saldo van de premies niet aftrekbaar als beroepskost);
3. de premies moeten worden betaald in uitvoering van een groepsverzekeringsreglement die voldoet aan de geldende voorschriften;

4. de pensioengegevens moeten correct zijn ingevoerd in DB2P (database waarin gegevens over pensioenen in de tweede pijler worden opgeslagen).

## 7.5. INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING (IPT)

### INHOUD

- **INDIVIDUEEL** (mits reeds een collectief aanvullend pensioen bestaat voor alle werknemers)

Indien in de onderneming **reeds voor alle werknemers een collectief aanvullend pensioenstelsel bestaat**, is het toegelaten om een **occasioneel** en niet-stelselmatig aanvullend pensioen te beloven aan **één welbepaalde werknemer**. In dat geval spreekt men van een individuele pensioentoezegging (IPT).

Eén van de doelstellingen van de wet op de aanvullende pensioenen is om het aanvullend pensioen voor zoveel mogelijk werknemers toegankelijk te maken. Daarom wordt de toekenning van een individuele pensioentoezegging aan de volgende strikte voorwaarden onderworpen:

1. Een individuele pensioentoezegging mag enkel worden toegestaan als in de onderneming reeds voor alle werknemers een collectief aanvullend pensioenplan bestaat.
2. De individuele pensioentoezegging mag enkel occasioneel worden toegekend.
3. De individuele pensioentoezegging mag niet gebeuren tijdens de laatste 36 maanden vóór de pensionering of vóór de opname van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT - het vroegere brugpensioen) door de werknemer.
4. U moet jaarlijks, per categorie van werknemers, aan de FSMA het aantal individuele pensioentoezeggingen meedelen dat u in het afgelopen jaar heeft toegekend. Daarbij moet u het bewijs leveren dat in de onderneming voor alle werknemers een collectief pensioenstelsel bestaat.
5. Ten slotte zijn de bijdragen voor individuele pensioentoezeggingen maar aftrekbaar tot een bepaald plafond. Voor het **inkomstenjaar 2026, Aj.2027** bedraagt dit plafond **3.140 euro**.

Uw werknemer geniet de gewaarborgde rentevoet die geldt op het moment van de storting en dit tot het einde van het contract. Deze rentevoet wordt eventueel aangevuld met een winstdeling. Die winstdeling kan uw werknemer beleggen in tak 21 (met een gewaarborgd rendement) of in tak 23 (in beleggingsfondsen).

Het pensioenkapitaal van de IPT wordt uitgekeerd op het moment dat uw werknemer met (vervroegd) wettelijk pensioen gaat. Hij kan zijn contract ook afkopen zodra hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt heeft of zodra hij voldoet aan de voorwaarden om zijn vervroegd wettelijk pensioen op te nemen.

### SOCIALE ZEKERHEID

#### VOORDELIGE SOCIALE BIJDAGEN

Bijdragen betaald door de werkgever in de groepsverzekering zijn niet onderworpen aan gewone sociale zekerheidsbijdragen. De werkgeversbijdragen zijn echter onderworpen aan een **bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 8,86%**, ten voordele van de RSZ, die door de **werkgever** aan de RSZ wordt betaald.

Daarnaast kan een speciale aanvullende sociale zekerheidsbijdrage van **12,5%** (bekend als de “Wijninckx-bijdrage”) verschuldigd zijn wanneer de opbouw van het pensioen op jaarbasis een bepaalde grens overschrijdt.

Sinds 1 januari 2019 is de werkgever verplicht om deze bijzondere bijdrage van 3% te betalen op alle werkgeversbijdragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen wanneer de som van het totale aanvullende pensioen (= de werkelijk opgebouwde reserves) en het wettelijke pensioen (= forfaitaire schatting) de “pensioendoelstelling” voor een werknemer in een bepaald jaar overschrijdt.

De pensioendoelstelling wordt verkregen door een proratisering van het hoogste ambtenarenpensioen (momenteel 99.499,24 euro bruto/jaar op 1 februari 2025).

Op de uitkeringen die de verzekeringsmaatschappij aan de begunstigde betaalt, inclusief de winstdeling, worden twee bijzondere bijdragen geheven door de RSZ: een **RIZIV-bijdrage van 3,55%** en een **solidariteitsbijdrage van 0 tot 2%**. Het bedrag van deze bijdrage varieert volgens het totale brutobedrag van het aanvullend pensioen en de gezinssituatie van de begunstigde van dit pensioen (alleenstaand of met gezin).

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### VOORDELIGE BELASTBAARHEID

a) De door de werkgever aan de verzekeraar betaalde bijdragen vormen **geen belastbaar voordeel** voor de werknemers.

b) De meeste Belgische pensioenplannen voorzien in de betaling van een kapitaal. Het pensioenkapitaal dat op deze manier wordt gestort, wordt belast tegen een **afzonderlijk tarief** (vermeerderd met aanvullende gemeentelijke opcentiemen). De fiscale behandeling van een dergelijk pensioenkapitaal kan als volgt worden samengevat:

- de belastbare basis is gelijk aan het kapitaal verminderd met de RIZIV-bijdrage en de solidariteitsbijdrage;
- de winstdeling is vrijgesteld van belasting;
- het afzonderlijke tarief (20%, 18%, 16,5% of 10%) hangt af van wanneer het kapitaal wordt uitbetaald en hoe het is gefinancierd.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

### AFTREKBAAR

Door de werkgever betaalde bijdragen in een IPT zijn **aftrekbare beroepskosten**. Voor deze aftrekbaarheid moet aan **bepaalde voorwaarden** worden voldaan, waarvan de belangrijkste zijn dat

1. de verzekeraar is gevestigd in de Europese Economische Ruimte (EER);
2. de uitkeringen moeten voldoen aan de limiet van 80% (als de limiet wordt overschreden, is het saldo van de premies niet aftrekbaar als beroepskost);
3. de premies moeten worden betaald in uitvoering van een groepsverzekeringsreglement die voldoet aan de geldende voorschriften;
4. de pensioengegevens moeten correct zijn ingevoerd in DB2P (database waarin gegevens over pensioenen in de tweede pijler worden opgeslagen).
5. de bijdragen voor individuele pensioentoezeggingen zijn maar aftrekbaar tot een bepaald plafond. Voor het **inkomstenjaar 2026, Aj.2027** bedraagt dit plafond **3.140 euro**.

b) Er moet echter worden opgemerkt dat een **taks van 4,4%** moet worden betaald op de premies die de werkgever aan de verzekeringsmaatschappij betaalt in het kader van de groepsverzekeringsovereenkomst. Als de pensioenregeling naast de uitkeringen bij leven ook dekking biedt tegen andere risico's (uitkeringen bij overlijden en/of arbeidsongeschiktheid), moet aan drie voorwaarden worden voldaan om in aanmerking te komen voor de taks van 4,4%:

1. de pensioenregeling mag niet discriminerend zijn;
2. er mag geen uitsluiting voortvloeien uit een medisch onderzoek;
3. de dekking moet worden beheerd op gedifferentieerde basis (wat betekent dat duidelijk moet kunnen worden aangegeven welke premie van toepassing is op welk deel van de dekking).

Als niet aan deze voorwaarden wordt voldaan, wordt een taks van **9,25%** geheven.

## 8. KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER (≠ LOON)

### 8.1. ONKOSTENVERGOEDINGEN (FORFAITAIR OF OP BASIS VAN REËLE KOSTEN)

#### INHOUD

- **KAN INDIVIDUEEL TOEGEKEND WORDEN**
- **VALT BUITEN DE LOONNORM**
- **GEEN INVLOED OP VERBREKINGSVERGOEDING, OOK NIET OP BEREKENING DUBBEL VAKANTIEGELD**

Kosten gemaakt door de werknemer, bij het uitvoeren van zijn beroepsactiviteit, die terugbetaald worden door de werkgever.

#### SOCIALE ZEKERHEID

#### GEEN SOCIALE BIJDAGEN

##### 1. Terugbetaling werkelijke kosten

In principe geen bron van conflicten als men kan aantonen dat het gaat om terugbetaling van onkosten die hem eigen zijn.

##### 2. Forfaitaire terugbetaling van kosten

Indien het forfait vastgesteld is door administratieve uniformering of wanneer de kosten moeilijk via verantwoordingsstukken kunnen vastgesteld worden. Men moet kunnen bewijzen dat het forfait in verhouding staat met de werkelijke kosten en met de functie van de werknemer. In zijn ['administratieve instructies'](#) bepaalt de RSZ voor bepaalde kostenvergoedingen het maximaal aanvaardbare bedrag. Zie onderstaande tabel voor het **eerste kwartaal van 2026**:

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
<i>Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto</i>	0,4327 EUR/km (bedrag 1/4/2026 – 30/6/2026)	- het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden.  - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
<i>Woon-werkverplaatsingen met de fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of de speed pedelec</i>	0,37 EUR/km	- max. 3.700,00 EUR/jaar
<i>Beroepsverplaatsingen met de fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of de speed pedelec</i>	0,37 EUR/km	- de vergoeding mag alleen toegekend worden als de fiets of de speed pedelec eigendom is van de werknemer
<i>Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten</i>	10,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur

		opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten zoals wasplaatsen, refters, toiletten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	9,00 EUR/dag	<p>- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend).</p> <p>- het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.</p>
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	<p>- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is.</p> <p>- dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.</p>
Dienstreizen naar het buitenland maximum 30 kalenderdagen: meer dan 30 opeenvolgende kalenderdagen:	<p><a href="#">categorie 1</a></p> <p><a href="#">categorie 2</a></p> <p>Nieuwe landenlijst van toepassing sinds 1/8/2025</p>	<p>forfaitaire dagvergoeding</p> <p>- overeenkomend met een kostenrealiteit</p> <p>maximale logementskosten - op basis van bewijsstukken tot het vastgestelde maximum voor het betreffende land</p> <p>voorwaarde: het loon dat de werknemer voor deze dagen ontvangt, moet aan Belgische belastingen onderworpen zijn.</p> <p>Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden:</p> <p>- 35 % voor het middagmaal</p> <p>- 45 % voor het avondmaal</p>
Internationaal transport	verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding	de aanvullende vergoeding mag slechts toegekend worden als de chauffeur verplicht is om zijn dagelijkse of zijn wekelijkse rusttijd in het buitenland te

	+ aanvullende vergoeding	nemen en op voorwaarde dat: - de aanvullende vergoeding extra kosten dekt en dus strikt verbonden is aan de rusttijd; - het totale bedrag van de vergoeding (verblijfs-, ARAB + aanvulling) niet de forfaitaire bedragen overschrijdt die de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking toekent aan zijn ambtenaren voor officiële opdrachten naar het buitenland (categorie 1- zie <u>lijst</u> ).
Bureaunkosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	160,99 EUR/maand (vanaf 1/3/2026)	- zie 'Vergoeding voor thuiswerk'
Internetverbinding (inclusief abonnement)	20 EUR/maand	
Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 EUR/maand	
Bureaunkosten: <u>huisarbeiders</u> (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.
Bureaunkosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.  <b>OPGELET</b> Vanaf 1 juni 2022 dooft deze regeling uit en kan deze vergoeding enkel nog verder toegekend worden aan de werknemers aan wie ze reeds vóór deze datum werd toegekend, en voor zover het aandeel telewerk niet groter wordt.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	2,20 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of

		vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van werkkledij	2,20 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	1,10 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: Garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt.  - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
Kosten verbonden aan de auto: Parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt.  - als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen.
Kosten verbonden aan de auto: Carwash	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt.  - als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

\*Naast de driemaandelijks geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van **1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026** bedraagt deze vergoeding **0,4449 EUR/km**. Tot dit bedrag zijn er geen sociale bijdragen verschuldigd. De sector of de werkgever kan kiezen voor de toepassing van het forfaitair systeem op jaarbasis. Je moet dit dan toepassen gedurende de volledige periode van **1**

**juli 2025 tot en met 30 juni 2026.** Tijdens die periode kan je niet omschakelen naar het forfaitaire kwartaalsysteem. Dit kan je pas ten vroegste doen **vanaf 1 juli 2026.**

### 3. Representatiekosten?

Werknemers met een vertegenwoordigende functie – zoals handelsvertegenwoordigers – maken in het kader van hun job regelmatig representatiekosten (bv. drankjes met klanten, kleine geschenken, stomerij). Omdat deze kosten niet altijd eenvoudig te objectiveren zijn, worden forfaitaire terugbetalingen ervan door de RSZ kritisch beoordeeld.

Om het risico op herkwalificatie als loon te beperken, is het aangewezen om de forfaitaire representatiekosten te beperken tot een redelijk bedrag, afgestemd op de functie en de effectieve vertegenwoordigingstaken. In de praktijk wordt aanbevolen om dit plafond te beperken tot maximaal **120 EUR** per maand voor de hoogste representatieve functies, en tot **50 EUR** per maand wanneer de werknemer daarnaast ook baanvergoedingen ontvangt.

---

## BEDRIJFSVOORHEFFING

### GEEN BELASTINGEN

Vrijgesteld indien de werkgever kan bewijzen dat:

- de vergoeding bestemd is tot het dekken van kosten die hem eigen zijn
- de vergoeding ook daadwerkelijk aan dergelijke kosten is besteed

De terugbetaling kan 2 vormen aannemen:

- Terugbetaling van werkelijke kosten op basis van verantwoordingsstukken: De werknemer moet de opgelopen kosten bewijzen via onkostennota's.
- Terugbetaling van kosten op forfaitaire wijze:
  - o Op basis van ernstige normen: Hierbij mag het bedrag niet hoger zijn dan wat de Staat aan zijn ambtenaren toekent. Bijvoorbeeld: vergoedingen binnenlandse dienstreizen:
    - Maaltijdkosten (dagbedrag): **max. 21,22 euro/dag (vanaf 1/3/2025)**
    - Maaltijdkosten (maandbedrag): **max. 339,52 euro/maand** (= 16 x **21,22 euro**) (vanaf **1/3/2025**)
    - Huisvestingskosten: **max. 159,17 euro/nacht (vanaf 1/3/2025)**
  - o Op basis van andere maatstaven: Vergoedingen waarvan noch het bedrag noch de aard moeten verantwoord worden.

Een typisch voorbeeld zijn de **representatiekosten**: Representatiekosten vormen fiscaal een gevoelige categorie, aangezien ze vatbaar zijn voor misbruik en moeilijk controleerbaar zijn. Bij fiscale controles worden forfaitaire terugbetalingen van dergelijke kosten dan ook streng beoordeeld, zeker wanneer hoge bedragen worden toegekend zonder duidelijke verantwoording. Om fiscale discussies te vermijden, is het aangewezen om het forfait te beperken tot een aanvaardbaar en proportioneel bedrag. Als goede praktijk geldt een maximum van **120 EUR** per maand voor sterk representatieve functies (bv. handelsvertegenwoordigers), met een verlaging tot **50 EUR** per maand indien reeds baanvergoedingen worden toegekend.

De vaststelling van een forfaitaire vergoeding is een feitenkwestie. Welk bedrag aanvaardbaar is, is afhankelijk van de functie, de verantwoordelijkheid en de opdrachten die de werknemer vervult.

**Nota:** Zowel de RSZ als de fiscus zijn zeer argwanend wat betreft forfaitaire kosten. De terugbetaling van de kosten kunnen aanzien worden als loon. Daarbij geldt (zowel voor de RSZ als de fiscus) een verjaringstermijn van 3 jaar. Daarom kan men dit beter voorbereiden en gedurende een periode bewijsstukken verzamelen. Tevens voorziet men best een gedetailleerde bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

---

## AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOSTEN

### AFTREKBAAR

Als werkgever kan je gebruikmaken van werkelijke en forfaitaire onkostenvergoedingen. Die vergoedingen kan je ingeven als aftrekbare beroepskost als ze worden vermeld op de fiscale fiche van de betrokken werknemer(s).

---

## 9. CAFETARIAPLAN (FLEXIBEL VERLONINGSPLAN)

---

### INHOUD

Volgens het principe van zelfbediening in een cafetaria, kunnen werknemers aan de hand van een door de werkgever opgesteld plan **zelf** hun **loonpakket samenstellen**. In het kader van een dergelijk cafetariaplan, krijgen werknemers concreet de mogelijkheid om delen van hun 'klassieke loon' (percentage van maandelijks brutoloon, bonus, eindejaarspremie,...) om te ruilen voor andere voordelen die hen meer voldoening geven.

De ruil heeft geen invloed op de loonkost voor de werkgever.

Als werkgever kan je een hele waaier aan voordelen aanbieden in het cafetariaplan. De keuzevrijheid van de werknemer om al dan niet in te stappen in het cafetariaplan, en budget om te ruilen voor bepaalde voordelen staat hierbij stevast centraal. Een greep uit het aanbod:

- **Mobiliteit** (bedrijfsfiets, internationale tankkaarten, abonnementen voor het openbaar vervoer, upgrade van je bedrijfswagen);
- **Cash en sparen** (terugbetaling van individueel pensioensparen,, warrants);
- **Aanvullende verzekeringen** (hospitalisatieverzekering voor het gezin, ambulante medische kostenverzekering);
- **Elektronica** (vb. smartphone, tablet, laptop, smartwatch);
- **Work-life voordelen** (extra vakantiedagen);
- ...

---

### SOCIALE ZEKERHEID

Wanneer loon wordt ingeruild voor extralegale voordelen, zijn hier **vaak minder** sociale zekerheidsbijdragen op verschuldigd.

---

### BEDRIJFSVOORHEFFING

Wanneer loon wordt ingeruild voor extralegale voordelen, zijn hier **vaak minder** belastingen op verschuldigd.

---



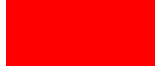
### AFTREKBAAR ALS BEROEPSKOST

Afhankelijk van de gemaakte keuze.






























## 10. SAMENVATTENDE TABEL

### Legende










	= <b>heel voordelig</b> (bv. geen sociale bijdragen, geen belastingen, volledig aftrekbaar)
	= <b>beperkt voordelig</b> (bv. beperkte sociale bijdragen, beperkte belastbaarheid, beperkte aftrekbaarheid)
	= <b>geen extra voordeel</b> (bv. gewone sociale bijdragen, gewone belastingen, geen aftrekbaarheid)

Voordeel	Sociale bijdragen	Belastingen	Aftrekbaar
----------	-------------------	-------------	------------

### 1. Mobiliteit

Tussenkomst in woon-werkverkeer			
Tussenkomst in beroepsmatige verplaatsingskosten			
Privégebruik bedrijfswagen			
Terugbetaling thuisladen bedrijfswagen			
Tankkaart/laadkaart bij de eigen wagen			
Terugbetalen thuisladen eigen wagen			
Privégebruik bedrijfsfiets			
Mobiliteitsbudget			
Tussenkomst in verkeersboetes			

### 2. Voordelen in natura

Privégebruik bedrijfsgsm			
Privégebruik bedrijfslaptop/tablet/PC			
Privégebruik van internetabonnement WG			

Voordeel	Sociale bijdragen	Belastingen	Aftrekbaar
Korting eigen producten/diensten	Green	Green	Red
Lening zonder interest (of met lage interest)	Red	Red	Green
Gratis woning of kamer (evt. met verwarming)	Yellow	Yellow	Green

### 3. Cheques

Maaltijdcheques	Green	Green	Yellow
Ecocheques	Green	Green	Red
Geschenken en geschenkcheques	Green	Green	Green
Sport- en cultuurcheques	Green	Green	Red

### 4. Premies en bijzondere vergoedingen

Anciënniteitspremie	Green	Green	Red
Geboortepremie	Green	Green	Red
Huwelijkspremie	Green	Green	Green
Pensioenpremie	Green	Green	Green
Eervolle onderscheiding	Green	Green	Green

### 5. Bonussen en aandelen

Niet-recurrent resultaatgebonden voordelen (loonbonus cao 90)	Yellow	Green	Green
Winstpremie	Green	Yellow	Red
Innovatiepremie	Green	Green	Green
Aandelenopties en warrants	Green	Yellow	Green

Voordeel	Sociale bijdragen	Belastingen	Aftrekbaar
Toekenning van aandelen met korting (of gratis)	Geel	Geel	Groen

#### 6. Sociale voorzieningen en welzijn

Extralegale kinderbijslag	Groen	Rood	Groen
Verzekering thuisopvang ziek kind	Groen	Groen	Rood
Groepsreis / teambuilding	Groen	Groen	Groen
Sport	Geel	Geel	Geel
Extra verlofdagen	Rood	Rood	Groen
Vaccinatie	Groen	Groen	Rood

#### 7. Verzekeringen en pensioen

Hospitalisatieverzekering	Groen	Groen	Rood
Ambulante kostenverzekering	Groen	Groen	Rood
Groepsverzekering (aanvullend pensioen)	Geel	Geel	Groen
Pensioenfonds	Geel	Geel	Groen
Individuele pensioentoezegging (IPT)	Geel	Geel	Groen

#### 8. Kosten eigen aan de werkgever (≠ loon)

Onkostenvergoedingen	Groen	Groen	Groen
----------------------	-------	-------	-------