

laatst aangepast : 14/03/2016

EEN OVERZICHT VAN ALLE VOORDELIJGE ALTERNATIEVE VERLONINGSVORMEN

INHOUDSTAFEL

1. VERVOER

- 1.1. Woon-werkverkeer
- 1.2. Beroepsmatige verplaatsingskosten
- 1.3. Bedrijfswagen
- 1.4. Tankkaart
- 1.5. Bedrijfsfiets
- 1.6. Verkeersboetes

2. KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER

3. CHEQUES

- 3.1. Maaltijdcheques
- 3.2. Ecocheques
- 3.3. Geschenken, geschenkcheques en premies

4. SOCIALE VOORZIENINGEN

- 4.1. Extralegale gezinsbijslagen
- 4.2. Geboortepremie
- 4.3. Kinderopvang
- 4.4. Studietoelagen
- 4.5. Groepsreizen
- 4.6. Sport
- 4.7. Bedrijfsrestaurant
- 4.8. Extra verlofdagen
- 4.9. Vaccinatie

5. SOCIALE MEDIA

- 5.1. Computer/laptop/ internetgebruik
- 5.2. Gebruik van een smartphone/tablet voor privégebruik
- 5.3. Tussenkost in de aankoop van een private PC (PC-privéplan)

6. BONUSSEN

- 6.1. Niet recurrent resultaatsgebonden voordelen (loonbonus)
- 6.2. Aandelenopties/ warrants/winstbewijzen
- 6.3. Innovatiepremie

7. VOORDELEN VAN ALLE AARD

- 7.1. Prijsvermindering
- 7.2. Renteloze lening/ lening tegen verminderde rentevoet
- 7.3. Kosteloze beschikking over een woning

8. VERZEKERINGEN

- 8.1. Groepsverzekering
- 8.2. Hospitalisatieverzekering
- 8.3. Individuele pensioentoezegging
- 8.4. Pensioenfonds

1. VERVOER

1.1. Woon-werkverkeer

1. Inhoud

De kosten om zich van de woonplaats naar de vaste plaats van tewerkstelling te begeven. Deze verplaatsingen kunnen gebeuren met het openbaar vervoer, privé-vervoer of met de fiets. De werkgever kan verplicht zijn om deze kosten op zich te nemen via:

- CAO 19octies van de nationale arbeidsraad
- Sectorale CAO's
- Ondernemingsakkoorden

De werkgever kan ook vrijwillig tussenkomen in deze kosten.

CAO 19octies (geldig tot 31/1/14) voorziet volgende tussenkomst:

1. *Openbaar treinvervoer*: Gemiddeld 60 à 75% van de prijs van een treinkaart in de 2^e klasse.
2. *Gemeenschappelijk openbaar vervoer*: Gemiddeld 56 à 75% van de prijs van (behalve trein) een treinkaart in 2^e klasse.
3. *Privé-vervoer*: Gemiddeld 60 à 75% van de prijs van een treinkaart in 2^e klasse.

Daarnaast mogelijkheid tot:

4. *Fietsvergoeding*:
 - Steeds meer in sectorale CAO's.
 - Verplicht te betalen: 0,15 €/km h/t (max. 20 km).
 - Max. te betalen: 0,22 €/km h/t (verklaring op eer werknemer).
5. *Het tarief dat de Staat toekent aan zijn personeel*: 0,3412 €/km

2. Bedrijfsvoorheffing

A. Tenlasteneming door de werkgever:

Indien de werknemer opteert voor aftrek van forfaitaire beroepskosten kan de werkgeverstussenkomst geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van belastingen:

1. *Openbaar vervoer*: Volledig bedrag vrijgesteld.
2. *Door de werkgever georganiseerd gemeenschappelijk vervoer*: Vrijstelling beperkt tot de prijs van een treinabonnement in eerste klasse voor die afstand.
3. *Ander vervoermiddel (auto, bromfiets, motor)*: Vrijstelling tot max. 31,70€/per maand. De vrijstellingen zijn cumuleerbaar bij gebruik van verschillende vervoersmiddelen. Indien de werkelijke beroepskosten afgetrokken worden, is er geen vrijstelling.
4. *Fiets*: Vrijgesteld ongeacht of de werkelijke beroepskosten al dan niet aangegeven worden.

B. Tenlasteneming door de werknemer:

1. *wagen:* Indien er geen gebruik gemaakt wordt van de aftrek van forfaitaire beroepskosten, kan de werknemer de vervoerskosten in aanmerking nemen tegen 0,15 €/km. Hierin zijn alle autokosten inbegrepen vb. onderhoud, brandstof, parking, verzekering.
2. *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 €/km. Als men kan bewijzen dat de werkelijke kosten hoger zijn, mogen deze afgetrokken worden. Het forfait is beperkt tot max. 100 km tussen woon- en werkplaats.
3. *fiets:* Bij het bewijzen van werkelijke kosten kan een forfait van 0,22 €/km afgetrokken worden.

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld, behalve bij gebruik van een bedrijfswagen.

Eigen wagen (met inbegrip alle kosten): De forfaitaire kilometervergoeding die de Staat toekent aan zijn personeel wordt aanvaard nl. 0,3412 €/ km.

Fiets: Een vrijgesteld bedrag van 0,22 €/km.

4. Aftrekbaar als beroepskost

100% Aftrekbaar OF

120% Aftrekbaar

- Kosten voor het organiseren van gemeenschappelijk vervoer door minibussen, autobussen (vb. onderhoud, brandstof, verzekering).
- Kosten om het gebruik van de fiets aan te moedigen vb. stalling, kleedruimte.

1.2. Beroepsmatige verplaatsingskosten

1. Inhoud

Indien de werknemer de eigen wagen gebruikt voor beroepsmatige verplaatsingen kan de werkgever hem voor die kosten vergoeden.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld indien het bedrag niet hoger is dan het ambtenarenbedrag (0,3412 €/km), totaal aantal kilometers per jaar mag niet abnormaal hoog zijn (grens 24.000 km/jaar).

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld

4. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar

1.3. Bedrijfswagen

1. Inhoud

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.

2. Bedrijfsvoorheffing

Onderworpen:

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

1. *cataloguswaarde*: De cataloguswaarde van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde BTW, zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of restorno.

periode verstreken sinds de 1 ^e 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. *CO²-percentage*: Formule: $\frac{((5,5\% + (\text{CO}^2 - 91) \times 0,1\%))}{100}$

- 5,5%: - Jaarlijks te herzien bij KB
- Benzine-, LPG of aardgasmotor: 110g/km
- 0,1%: - Correctie aan effectieve CO²-uitstoot
- +0,1% per CO²-gram > referentie-uitstoot
- -0,1% per CO²-gram < referentie-uitstoot
- max. 18% - min. 4%
- > CO²-uitstoot: - Terug te vinden op het inschrijvingsbewijs
- diesel : CO²-uitstoot onbekend : 15,5 % CO² perc.
- benzine : CO²-uitstoot onbekend : 14,5 % CO² perc.

Nota: minimum 1260 €/jaar (2016)

3. Sociale Zekerheid

Onderworpen indien:

- De wagen ook voor andere doeleinden gebruikt wordt dan beroepsmatige doeleinden.
- Ongeacht de financiële tussenkomst van de werknemer.
- Toepassing: personenwagens (categorie M1 – max. 9 pers.)
lichte vrachtwagens (categorie N1 – max. 3,5 ton)

Een forfaitaire bijdrage (min.25,55 €/maand) afhankelijk van:

1. *CO²-uitstootgehalte(Y)*: Wordt uitgedrukt in g/km.
Terug te vinden op gelijkvormigheidsattest of gegevensbank DIV (www.health.fgov.be/pls/portal/co2).
Indien niet beschikbaar: benzine 182 g/km
Diesel 165 g/km
2. *Soort brandstof*: benzine: $((Y \times 9 \text{ €}) - 768)/12$
diesel: $((Y \times 9 \text{ €}) - 600)/12$
LPG: $((Y \times 9 \text{ €}) - 990)/12$
elektrische aandrijving: basisbedrag 25,55 (jaarlijks te indexeren)

bewijslast werkgever

Het is aan de werkgever om te bewijzen dat de bedrijfswagen niet gebruikt wordt voor andere dan beroepsmatige doeleinden:

- Clausule in de arbeidsovereenkomst.
- Bepaling in het arbeidsreglement met effectieve sancties bij privégebruik.
- Car policy met verbod privégebruik.
- Verklaring op eer.
- Verzekeringspolis dekt geen privéschade.
- Controle door de werkgever van de afgelegde kilometers.
- Auto's verplicht op de parking na dagtaak.
- Aanduiding in een register.

Uitzondering: Systeem van collectief vervoer

Voorwaarden:

1. Via een ondernemings-CAO, sectorale CAO of akkoord tussen werkgever en werknemer.
2. Naast de chauffeur moeten minstens 2 andere werknemers aanwezig zijn bij minstens 80% van de afgelegde afstand.
3. Van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
4. Voertuig bestemd voor goederenvervoer:
 - a. categorie N1 en max. 3,5 ton:
 - Indien slechts 2 plaatsen of 1 enkele zitbank of slechts 1 rij zitplaatsen.
 - Naast de chauffeur minstens 2 andere wn aanwezig gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.

b. categorie M:

- Min. 5 en max. 8 zitplaatsen excl. zetel chauffeur.
- Naast de chauffeur minstens 3 andere wn aanwezig gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- Voertuig geïdentificeerd als dienend voor collectief vervoer.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Alle kosten die verband houden met het gebruik van het voertuig zijn aftrekbaar. Naargelang CO²-uitstoot aftrekbaar van 50 tot 120%.

1.4. Tankkaart

1. Inhoud

Er wordt onderscheid gemaakt tussen een tankkaart voor eigen wagen of een bedrijfswagen.

2. Bedrijfsvoorheffing

Eigen wagen:

- Beroepsverplaatsingen: vrijgesteld
- Privé verplaatsingen: belastbaar

Bedrijfswagen: Inbegrepen in het fiscaal geraamd voordeel

3. Sociale Zekerheid

Eigen wagen:

- Beroepsverplaatsingen: vrijgesteld
- Woon-werk verplaatsingen: vrijgesteld
- Zuiver privé verplaatsingen: RSZ

Bedrijfswagen: Inbegrepen in CO₂-bijdrage.

4. Aftrekbaar

Aftrekbaar voor 75%.

1.5. Bedrijfsfiets

1. Inhoud

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

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld voor woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen.

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld voor woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen

4. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar voor 120%, moeten lineair afgeschreven worden over 3 jaar.

1.6. Verkeersboetes

1. Inhoud

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

2. bedrijfsvoorheffing

Belastbaar voor de werknemer.

3. Sociale Zekerheid

Een solidariteitsbijdrage van 33% voor verkeersboetes ten gevolge van:

- een zware overtreding (3^e en 4^e graad -> info www.wegcode.be)
- een snelheidsovertreding en minimaal 150 €

Vrijstelling voor de 1e 150 € per jaar en per werknemer voor verkeersboetes ten gevolge van

- lichte overtreding (1e en 2e graad)
- minder dan 150 € ten gevolge van een snelheidsovertreding

Volledige vrijstelling voor verkeersboetes:

- i.v.m. toestand rijdend materiaal
- i.v.m. conformiteit lading

2. KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER

1. Inhoud

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

2. Bedrijfsvoorheffing

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:

1. *Terugbetaling van werkelijke kosten op basis van verantwoordingsstukken:* De werknemer moet de opgelopen kosten bewijzen via onkostennota's.
2. *Terugbetaling van kosten op forfaitaire wijze:*
 - a. Op basis van ernstige normen: Hierbij mag het bedrag niet hoger zijn dan wat de Staat aan zijn ambtenaren toekent.
vb: maaltijd 19,22 €, ontbijt 3,82 €, avondmaal/nachtverblijf/ontbijt: 43.78 € (opgepast RSZ: 35 €), gebruik eigen wagen: 0,3412 €/km
 - b. Op basis van andere maatstaven: Vergoedingen waarvan noch het bedrag noch de aard moeten verantwoord worden. Een typisch voorbeeld zijn de representatiekosten:
 - Receptiekosten in de privéwoning van de werknemer
 - Telefoongesprekken met de privételefoon van de werknemer
 - Parkeerkosten
 - Kleine kosten waarvoor geen factuur kan voorgelegd worden
 - Gebruik van een eigen kantoor thuis, van eigen PC
 -

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. Afhankelijk hiervan varieert het bedrag tussen 50 en 350€ per maand.

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.

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld

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 uniformisering 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:

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,3412 €/km	- Het voertuig mag geen eigendom zijn van de werkgever of gefinancierd worden door de werkgever. - De forfaits zijn “all-in”: onderhoud, verzekering, brandstof, ...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets	0,22 €/km	- De fiets is eigendom van de werknemer. - Als de werkgever een fiets ter beschikking stelt, is het forfait enkel vrijgesteld van RSZ-bijdragen voor de woon-werkverplaatsingen.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers - afwezigheid van faciliteiten - maaltijd	10 €/dag en/of 7 €/dag	- Niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich te verplaatsen tijdens de werkdag (min. 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven. Het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaardt als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35 €/mnd	- Als de werknemer niet thuis kan overnachten omdat de werkplaats te ver verwijderd is. Dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.
Bureaunkosten: - werknemers die een deel van hun werk thuis doen	119,61 €/mnd	- Dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaumateriaal Enkel indien op regelmatige en structurele wijze een deel van de arbeidstijd thuis gepresteerd wordt en men bijgevolg in de woning een

- huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld onder gelijkaardige voorwaarden) - telewerkers.	- 10% - 10%	ruimte daartoe moeten inrichten. Indien ze bij werkgever een werkplaats hebben, moet duidelijk uit hun functie blijken dat ze op regelmatige basis thuis werken. Voor de werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit niet aanvaard indien de maximale arbeidsduur bijna uitsluitend verricht wordt op de werkplek bij de werkgever. - 10% van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties - 10% van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Arbeidsgereedschap	1,25 €/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Informatica - Internetverbinding (inclusief abonnement) - Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 €/maand 20 €/maand	De RSZ aanvaardt toekenning van deze bedragen op voorwaarde dat: - de werknemer zijn eigen PC en/of internetverbinding gebruikt voor professionele doeleinden wezenlijk en op regelmatige basis (1dag/week, meerdere keren een paar uur/week, één week elke maand, ...); - de werkgever komt niet op een andere manier tussen in deze kosten van PC en internet (bv. door een deel van de aankoopprijs van de PC ten laste te nemen). Opmerkingen: - bij overschrijding van het bedrag wordt het deel dat 20 EUR overschrijdt onderworpen, behalve als de werkgever het volledige bedrag kan verantwoorden; - het (de) forfait(s) mag(mogen) niet toegekend worden voor occasioneel gebruik van eigen PC en/of internet. Als de werkgever die kost wil vergoeden, moet hij de hoogte van de vergoeding die hij toekent kunnen verantwoorden.
Werkkledij - aankoop	1,65 €/dag en/of	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere door de werkgever opgelegde kledij die niet als gewone stads- of

- onderhoud	1,65 €/dag	vrijetijds-kledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Kledij van de werknemer (onderhoud en slijtage)	0,83 €/dag	- betreft kledij (jeans, T-shirts, ...) en onderkledij die vaak gewassen moet worden door de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto		
- garage	50 €/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt
		- als de werkgever het vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover deze verplichting opgelegd wordt aan alle werknemers in dezelfde toestand. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
- parking	15 €/maand	
- carwash	15 €/maand	- als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen. als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

4. Aftrekbaar als beroepskosten

Aftrekbaar maar in bepaalde gevallen beperkt vb. wagen, receptiekosten...

3. CHEQUES

3.1. Maaltijdcheques

1. Inhoud

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. De maximale waarde bedraagt 8 € per cheque sedert 01/01/2016.

2. Bedrijfsvoorheffing + Sociale zekerheid

Vrijgesteld indien:

1. Niet ter vervanging van een andere vorm van verloning.
2. Toekenning via een collectieve of individuele overeenkomst.
3. Aantal toegekende maaltijdcheques = aantal gepresteerde dagen. Elektronische maaltijdcheques worden iedere maand in 1 of meerdere keren gecrediteerd waarbij de creditering geldt als moment van toekenning.
4. Afleveren op naam van de werknemer. De loonfiche vermeldt maandelijks het aantal, het brutobedrag en het werknemersaandeel.
5. Vermelding van geldigheidsduur (12 maand) + vermelding enkel ter aanwending van een maaltijd of voor de aankoop van voeding.
6. De tussenkomst van de werkgever is max. 6,91€
7. De tussenkomst van de werknemer is min. 1,09€

Bij cumulatie met een bedrijfsrestaurant is er vrijstelling indien:

1. De werknemer neemt geen maaltijden in het bedrijfsrestaurant.
2. Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs worden aangeboden, is er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques. In dat geval staat het de werknemer vrij de maaltijd al dan niet met een maaltijdcheque te betalen.
3. Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden wel beneden de kostprijs worden aangeboden, moeten de werknemers die maaltijdcheques ontvangen, verplicht één volledige maaltijdcheque aanwenden om een maaltijd te verwerven.

Bepaling kostprijs maaltijd :

Vanaf het 1^{ste} kwartaal 2016 stelt de RSZ dat er geen sprake is van een cumulprobleem indien de werkgever er voor zorgt dat de prijs die hij aanrekent in het bedrijfsrestaurant niet lager is dan de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques die HIJ toekent.

Bijkomende voorwaarden voor elektronische maaltijdcheques:

1. De werknemer moet het saldo en de geldigheidsduur kunnen nagaan van de cheques die werden toegekend en die hij nog niet gebruikt heeft.
2. Kunnen enkel geleverd worden door een erkende uitgever.
3. Het gebruik van elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen. Enkel in geval van diefstal of verlies en onder de voorwaarden

vastgesteld bij CAO of arbeidsreglement kan de kost van een vervangende kaart aangerekend worden. Maar de kost mag de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.

3. Aftrekbaar als beroepskost

De cheque is aftrekbaar voor 2 €, de honoraria voor levering is volledig aftrekbaar.

3.2. Ecocheques

1. Inhoud

Voor de aankoop van ecologische producten en diensten vb. spaardoucheknop, bloemen, aankoop en onderhoud van fietsen... Het is een netto voordeel voor de werknemer.

2. Bedrijfsvoorheffing + Sociale Zekerheid

Niet onderworpen indien:

1. Vervat in een collectieve of individuele overeenkomst.
2. De overeenkomst vervat de hoogste nominale waarde (max. 10 €/cheque) en de frequentie van toekenning per jaar.
3. Afleveren op naam van de werknemer.
4. De cheque dient te vermelden dat de geldigheidsduur beperkt is tot 24 maanden en dat deze dient aangewend te worden voor aankoop van ecologische producten of diensten.
5. Kunnen niet omgeruild worden voor geld.
6. Maximaal 250€ per jaar per werknemer.
7. Mag geen vervanging zijn van loon, premie of gelijk welk ander voordeel.

Bijkomende voorwaarden voor elektronische ecocheques:

1. De werknemer moet het saldo en de geldigheidsduur kunnen nagaan van de cheques die werden toegekend en die hij nog niet gebruikt heeft.
2. Kunnen enkel geleverd worden door een erkende uitgever.
3. Het gebruik van elektronische ecocheques mag geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen. Enkel in geval van diefstal of verlies en onder de voorwaarden vastgesteld bij CAO of arbeidsreglement kan de kost van een vervangende kaart aangerekend worden.

Aanrekening kost :

- wanneer in de onderneming zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische ecocheques worden toegekend, is de kost van de vervangende drager maximaal gelijk aan de nominale waarde van één maaltijdcheque;
- wanneer in de onderneming enkel elektronische ecocheques worden toegekend, bedraagt de kost van de vervangende drager maximaal 5 euro.

3. Aftrekbaar als beroepskost

Niet aftrekbaar

3.3. Geschenken, geschenkcheques en premies

1. Inhoud

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

2. Bedrijfsvoorheffing

Niet onderworpen indien:

- Geringe waarde
- Een sociaal doel (geen beloning voor geleverde prestaties)

Soorten:

1. Feesten: Kerstmis/ Nieuwjaar/Sinterklaas: per jaar en per werknemer max. bedrag van 35 € eventueel te vermeerderen met 35 € per jaar voor elk kind ten laste van werknemer.
2. Eervolle onderscheiding: maximum 105 € per werknemer per jaar.
3. Pensionering: 35 € per dienstjaar met een minimum van 105 € en maximum van 875 €
4. Huwelijkspremie (+ wett. samenwoning): maximum 200 €
5. Anciënniteitspremie: maximum twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij de werkgever. De eerste keer ten vroegste in het kalenderjaar van 25 jaar dienst (max. 1x bruto wedde) en de tweede maal bij 35 jaar dienst (max. 2x bruto wedde).
 - De anciënniteit moet opgebouwd zijn bij dezelfde werkgever, maar er mag rekening gehouden worden met dienstjaren opgebouwd bij werkgevers die behoren tot dezelfde groep of dezelfde technische bedrijfseenheid.
 - De dienstjaren mogen al dan niet onderbroken zijn. De leerovereenkomst telt ook mee.
 - De berekeningsbasis mag gebeuren op basis van het bruto maandloon van de werknemer of op basis van het gemiddeld bruto maandloon in de onderneming. Beiden berekeningswijzen zijn niet te cumuleren in hetzelfde kalenderjaar.
6. Speciale gelegenheden: max. 50 €/jaar

Nota:

1. Cheques kunnen enkel ingeruild worden bij erkende ondernemingen.
2. Cheques hebben maximale geldigheidsduur van 1 jaar.
3. Cheques kunnen niet in geld uitbetaald worden.
4. Alle werknemers genieten van dezelfde voordelen.

3. Sociale Zekerheid

Niet onderworpen:

1. Feesten: vb Kerstmis/ Nieuwjaar/Sinterklaas: per jaar en per werknemer max. bedrag van 35 € eventueel te vermeerderen met 35 € per jaar voor elk kind ten laste van werknemer..
2. Eervolle onderscheiding: maximum 105 € per werknemer per jaar.
3. Pensionering: 35 € per dienstjaar met een minimum van 105 € en maximum van 875 €.
4. Huwelijkspremie (+ wett. samenwoning): maximum 200 €
5. Anciënniteitspremie: maximum twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij de werkgever. De eerste keer ten vroegste in het kalenderjaar van 25 jaar dienst (max. 1x bruto wedde) en de tweede maal bij 35 jaar dienst (max. 2x bruto wedde).
 - De anciënniteit moet opgebouwd zijn bij dezelfde werkgever, maar er mag rekening gehouden worden met dienstjaren opgebouwd bij werkgevers die behoren tot dezelfde groep of dezelfde technische bedrijfseenheid.
 - De dienstjaren mogen al dan niet onderbroken zijn. De leerovereenkomst telt ook mee.
 - De berekeningsbasis mag gebeuren op basis van het bruto maandloon van de werknemer of op basis van het gemiddeld bruto maandloon in de onderneming. Beiden berekeningswijzen zijn niet te cumuleren in hetzelfde kalenderjaar.
6. Speciale gelegenheden: max. 50 €/jaar

Sommige geschenken vormen echte vrijgevigheiden en worden niet onderworpen. Zoals een bepaalde gebeurtenis in de onderneming (vb. 50 jarig bestaan) of gebeurtenis in het leven van de werknemer (vb. brand in de woning).

Voorwaarden:

- Spontaan toegekend.
- Er bestaat geen gebruik in de onderneming.
- Werknemer kan geen enkel recht op die voordelen doen gelden.
- Geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking.

Nota:

1. Cheques kunnen enkel ingehuuld worden bij erkende ondernemingen.
2. Cheques moeten een beperkte geldigheidsduur hebben.
3. Cheques kunnen niet in geld uitbetaald worden.

Bij overschrijding is het volledige bedrag onderhevig aan RSZ bij feestcheques, eervolle onderscheiding, pensionering. Bij overschrijding is enkel het gedeelte boven het plafond onderhevig aan RSZ bij een huwelijkspremie, anciënniteitspremie.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar indien:

- Toegekend aan alle personeelsleden.
- Cheques enkel ingehuuld kunnen worden bij een erkende uitgever.
- Cheques een beperkte geldigheidsduur hebben.
- Cheques kunnen niet in geld uitbetaald worden.
- Ter gelegenheid van een feest of jaarlijkse gebeurtenis
vb. Kerstmis, Sinterklaas, patroonfeest, verjaardag

- Max. 35 €/jaar + max. 35 €/per jaar - per kind ten laste
- Eervolle onderscheiding: 105 €/jaar per werknemer
- Pensionering: 35 € per dienstjaar - min. 105€ en max. 875 €
- Huwelijkspremie (+ wett. samenwoning): 200 €
- Speciale gelegenheden: 50 €

Niet aftrekbaar:

- Anciënniteitspremie

3.4. cultuurchques/ abonnement op culturele manifestaties + sportcheques

1. Inhoud

Gratis aanbieden of aan verminderde prijs van culturele evenementen: vb. concert, toneel, sportmogelijkheden, ...

Voorwaarden:

1. Maximum 100 € per kalenderjaar.
2. Niet ter vervanging van een ander bedrag.
3. Vervat in een CAO op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak of een individuele overeenkomst.
4. Afgeleverd op naam van de werknemer.
5. Kan niet in geld uitgewisseld worden.
6. Geldigheidsduur beperkt tot 15 maanden.
7. Kan enkel ingeruild worden bij erkende ondernemingen.
8. Toegekend aan alle personeelsleden of een categorie ervan.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld (bij overschrijding is het volledige bedrag onderworpen aan RSZ)

4. Aftrekbaar als beroepskost

Niet aftrekbaar

4. SOCIALE VOORZIENINGEN

4.1. *Extralegale gezinsbijslagen*

1. Inhoud

Kinderbijslag, leeftijdsbijslag en kraamgeld.

Voorwaarden:

- De werknemer geniet van een sociale zekerheidsuitkering.
- De aanvulling mag niet groter zijn dan het sociaal voordeel.
- De som mag niet groter zijn dan het nettoloon.

2. Bedrijfsvoorheffing

Onderworpen

3. Sociale Zekerheid

Kinderbijslag vrijgesteld indien max. 50 € per maand per kind.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar

4.2. *Geboortepremie*

1. Inhoud

Premie naar aanleiding van de geboorte van een kind. Aanvulling op het wettelijk kraamgeld.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld indien max. 50 € per kind.

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Niet aftrekbaar.

4.3. Kinderopvang

1. Inhoud

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

2. Bedrijfsvoorheffing

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

3. Sociale Zekerheid

De RSZ heeft nog geen standpunt ingenomen.

4. Aftrekbaar

Niet aftrekbaar.

4.4. Studietoelagen

1. Inhoud

De werkgever kan per studerend kind van de werknemer een studievergoeding toekennen.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld:

Wanneer de studietoelagen kunnen aanzien worden als een occasionele hulp.

Wanneer de studietoelagen rechtstreeks toegekend worden aan de kinderen.

- ➔ redenering: niet de bedoeling om arbeidsprestaties te belonen
- + beurzen zijn normaal geen uitgave die door de ouders gebeuren.

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld indien men ervan uitgaat dat een studietoelage een aanvulling is op de kinderbijslag (tak van de sociale zekerheid).

4. Aftrekbaar als beroepskost

Indien de studiebeurs rechtstreeks aan de kinderen uitbetaald wordt, is de kost niet fiscaal aftrekbaar

4.5. Groepsreizen

1. Inhoud

Om de contacten tussen het personeel te bevorderen.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld

3. Sociale Zekerheid

Onderworpen tenzij de groepsreis kan aanzien worden als een vrijgevigheid. Een spontane toekenning ter gelegenheid van een bijzondere gelegenheid vb. jubileum. Er moet een redelijke verhouding bestaan tussen de gelegenheid in kwestie en het type groepsreis.

4. Aftrekbaar als beroepskost

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.

4.6. Sport

1. Inhoud

Gebruik van sportfaciliteiten binnen of buiten de onderneming.

2. Bedrijfsvoorheffing

- Gebruik accommodatie/ infrastructuur werkgever: vrijgesteld
- Tussenkost in kosten: onderworpen

3. Sociale Zekerheid

Onderworpen

4. Aftrekbaar als beroepskost

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

4.7. Bedrijfsrestaurant

1. inhoud

Werkgevers kunnen hun werknemers de mogelijkheid bieden om hun maaltijd te nuttigen in een bedrijfsrestaurant. Deze maaltijden worden gratis aangeboden of aan een prijs die lager ligt dan de kostprijs ervan.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld

4. Aftrekbaar als beroepskost

Er kan een onderscheid gemaakt worden voor bedrijfsrestaurants die voor alle werknemers toegankelijk zijn en deze die enkel voor kaderleden en/of hun zakenrelaties toegankelijk zijn.

Indien het bedrijfsrestaurant voor alle werknemers toegankelijk is, geldt het volgende:

Maaltijd > of = 1,09 €:	Kosten volledig aftrekbaar
Maaltijd < 1,09 €:	Kosten aftrekbaar behalve het verschil tussen 1,09 € en de bijdrage van de werknemer.

Indien het bedrijfsrestaurant enkel voor kaderleden en/of hun zakenrelaties toegankelijk is, dan is het aftrekbare gedeelte beperkt tot 69%.

De kosten zijn volledig als beroepskosten aftrekbaar bij de onderneming, indien de volledige kostprijs ervan als voordeel van alle aard bij de verkrijger wordt belast.

4.8. Extra verlofdagen

1. Inhoud

Extra verlofdagen bovenop de wettelijke verlofdagen.

2. Bedrijfsvoorheffing

Onderworpen.

3. Sociale Zekerheid

Onderworpen: enkel en dubbel verlofgeld.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar.

4.9. Vaccinatie

1. Inhoud

Het bedrijf kan zelf vaccinaties organiseren of tussenkomen in de kosten van vaccinaties.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld.

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Niet aftrekbaar.

5. SOCIALE MEDIA

5.1. *Computer/laptop/ internetgebruik*

1. Inhoud

Ter beschikking stellen van een laptop of desktop op het thuisadres die ook voor privé-doeleinden kan gebruikt worden.

2. Bedrijfsvoorheffing

Het privégebruik is onderworpen maar verminderd met de eventuele werknemersbijdrage.
Forfait: 15 €/maand laptop – 5 €/maand internet.

3. Sociale Zekerheid

Het privégebruik is onderworpen maar verminderd met de eventuele werknemersbijdrage.
Forfait: 15 €/maand laptop – 5 €/maand internet.

4. Aftrekbaar als beroepskost

werkgever: Beroepsmatig gebruik is aftrekbaar.
werknemer: Privégebruik is aftrekbaar als bezoldiging.

5.2. *Gebruik van een smartphone/tablet voor privégebruik*

1. Inhoud

Indien de onderneming een smartphone/tablet ter beschikking stelt die ook voor privédoeleinden mag gebruikt worden.

2. Bedrijfsvoorheffing

Het aandeel privégebruik is onderworpen -> verminderd met de werknemersbijdrage.

3. Sociale Zekerheid

Het aandeel privégebruik is onderworpen -> verminderd met de werknemersbijdrage.
Forfait van 12,5 €/maand.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Werkgever: Beroepsmatig gebruik is aftrekbaar (bewijzen!).
Werknemer: Privégebruik is aftrekbaar als bezoldiging.

5.3. Tussenkost in de aankoop van een private PC (PC-privéplan)

1. Inhoud

De werkgever kan tussenkomen in de aankoopprijs van een volledige computerconfiguratie (met inbegrip van randapparatuur, printer, internetaansluiting...). Men hoeft dit niet toe te kennen aan alle werknemers, men kan ervoor kiezen dit slechts toe te kennen aan een categorie van werknemers. Er dient geen plan meer opgemaakt te worden. Het volstaat dat de werkgever bekendmaakt dat hij bereid is financieel tussen te komen.

2. Bedrijfsvoorheffing + Sociale Zekerheid

Vrijstelling onder volgende voorwaarden:

1. Materiaal moet in nieuwe staat zijn/de werkgever mag zelf geen eigenaar geweest zijn.
2. De bruto belastbare bezoldigingen bedragen max. 33.170 €.
3. Tussenkost max. 840 €/jaar (vanaf 01/01/2014).
4. Vrijstelling eenmaal per 3 jaar.

3. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar.

6. BONUSSEN

6.1. Niet recurrent resultaatsgebonden voordelen (loonbonus)

1. Inhoud

Het toekennen van voordelen aan alle werknemers of aan een categorie op basis van de resultaten van de onderneming of op basis van het behalen van een vooraf vastgestelde collectieve doelstelling. Doelstelling is om de motivatie van de werknemers te verhogen via een gemeenschappelijk project.

Voorwaarden:

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

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld indien max. 2798 €/jaar/werknemer

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld indien max. 3219 €/jaar/werknemer

Werkgever: 33% bijzondere RSZ-bijdrage

Werknemer: 13,07% RSZ-solidariteitsbijdrage

Nota: RSZ en BV op overschreden gedeelte

4. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar.

6.2. Aandelenopties/ warrants/winstbewijzen

1. Inhoud

<i>Aandelenopties:</i>	Recht om aandelen te kopen aan een bepaalde prijs.
<i>Warrants:</i>	Inschrijvingsrechten op nieuwe aandelen bij kapitaalsverhoging.
<i>Winstbewijzen:</i>	Recht op een deel van de winst – geen financiële participatie.

2. Bedrijfsvoorheffing

3.1. Aandelenopties/ warranten

Belasting op het moment van de toekenning is de definitieve belasting.
Forfaitaire waardering van het voordeel met onderscheid tussen beursnotering of niet.
Toepassing van de normale schalen van bedrijfsvoorheffing.
Dient genoteerd te worden op de fiscale fiche.

3.2. Winstbewijzen

Bevrijdende roerende voorheffing (25% of uitzonderlijk 15%)

3. Sociale Zekerheid

3.1. Aandelenopties/warranten

Vrijgesteld, 2 uitzonderingen:
- opties ‘in the money’
- definitief verworven voordeel vb. indekking tegen waardeverlies

3.2. Winstbewijzen

RSZ-bijdrage op dividend

4. Aftrekbaar als beroepskost

Aftrekbaar

6.3 Innovatiepremie

1. Inhoud

http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/ondersteuning_premies/innovatiepremie/#.U9ZMuPl_sQc

7. VOORDELEN VAN ALLE AARD

7.1. Prijsvermindering

1. Inhoud

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

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld indien:

1. Voorwerpen door de werkgever vervaardigd of verhandeld.
2. Enkel voor persoonlijke behoeften.
3. Goederen voor dagelijks gebruik of duurzame goederen met een geringe waarde.
4. De uiteindelijke prijs mag niet lager zijn dan de kostprijs (indien hoger verschil belast)

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld indien:

1. Voorwerpen door de werkgever vervaardigd of verhandeld.
2. Hoeveelheid producten niet boven het normale gezinsgebruik.
3. Prijsvermindering mag niet hoger dan 30%.
4. De uiteindelijke prijs mag niet lager zijn dan de kostprijs.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Niet aftrekbaar

7.2. Renteloze lening/ lening tegen verminderde rentevoet

1. Inhoud

De werkgever kan aan zijn werknemers een renteloze lening of een lening tegen verminderde rentevoet aanbieden.

2. Bedrijfsvoorheffing

Het voordeel is onderworpen, de basis = vastgelegde intrestvoet van het jaar waarin de lening wordt afgesloten.

Nota: Op te nemen op de fiscale fiche 281.10.

3. Sociale Zekerheid

Het voordeel is onderworpen: Verschil tussen de normale intrestvoet en de intrestvoet die de werkgever aanbiedt afhankelijk van het soort lening (hypotheclair/vaste intrestvoet, of niet).

4. Fiscaal aftrekbaar

Aftrekbaar

7.3. Kosteloze beschikking over een woning

1. Inhoud

Ter beschikking stellen van:

- Woning
- 1 kamer
- Elektriciteit en/of verwarming
- Kosten verbonden aan hoveniers, dienstboden, chauffeurs

2. Bedrijfsvoorheffing

2.1 Kosteloze beschikking over een onroerend goed (of gedeelte ervan)

Indexatiecoëfficiënt KI 2016 : 1,7153

A. Terbeschikkingstelling door fysische personen

Bebouwd onroerend goed:	Forfait van 100/60 van het geïndexeerd KI
Onbebouwd onroerend goed:	Forfait van 100/90 van het geïndexeerd KI

B. Terbeschikkingstelling door werkgever/ rechtspersonen

- *Niet gemeubeld onroerend goed:*
Niet-geïndexeerd KI < of = 745: 100/60 van het geïndexeerd KI x 1,25
Niet-geïndexeerd KI > 745: 100/60 van het geïndexeerd KI x 3,8
- *Gemeubeld woning:*
Vorige regel verhoogd met 2/3
- *Woning in het buitenland:*
Belastbaar voordeel = de vermoedelijke huurwaarde
- *Vermindering van het voordeel:*
 - Wanneer het betrekken van een woning wordt opgelegd moet er slechts rekening gehouden worden met een KI dat aan de werkelijke behoeften beantwoordt.
 - Wanneer een woning verhuurd wordt aan een abnormaal lage huur dan dient het voordeel verminderd te worden met de reeds betaalde huur.

2.2 Kamer (met verwarming en elektriciteit)

Forfait van 0,74 €/dag of 266,40 €/jaar

2.3. Verwarming en elektriciteit

Verwarming: 860 €/jaar voor werknemers, 1910 €/jaar voor bedrijfsleiders

Elektriciteit: 430 €/jaar voor werknemers, 950 €/jaar voor bedrijfsleiders

2.4. *huispersoneel, chauffeurs, hoveniers...*
5950 €/jaar per werknemer

3. Sociale Zekerheid

Onderworpen:

Woning: Werkelijke huurprijs

Kamer: Forfait van 0,74 €/dag

Elektriciteit en verwarming: Werkelijke waarde (bewijzen)

4. Aftrekbaar als beroepskosten

Aftrekbaar

8. VERZEKERINGEN

8.1. Groepsverzekering

1. inhoud

Een verzekering gefinancierd door premies:

- Uitsluitend werkgeversbijdragen.
- Uitsluitend werknemersbijdragen ingehouden op het loon.
- Combinatie van werkgevers- en werknemersbijdragen.

2. Bedrijfsvoorheffing

Werkgever:	Vrijgesteld maar verzekeringstaks 4,4%
Werknemer:	Vrijgesteld
Bruto-uitkering:	Tussen 10% en 20% belastbaar

3. Sociale Zekerheid

Werkgever:	Vrijgesteld maar RVP: 8,86%
Werknemer:	Vrijgesteld
Bruto-uitkering:	RIZIV-bijdrage: 3,55%
	RVP-solidariteitsinhouding: max. 2%

4. Aftrekbaar als beroepskost

Werkgever:	Aftrekbaar
Werknemer:	Eigen bijdragen zijn aftrekbaar

8.2. Hospitalisatieverzekering

1. Inhoud

Een verzekering gefinancierd door premies:

- Uitsluitend werkgeversbijdragen
- Uitsluitend werknemersbijdragen ingehouden op het loon
- Combinatie van werkgevers- en werknemersbijdragen

Er bestaan verschillende soorten van hospitalisatieverzekeringen, vb:

- Enkel uitbetaling van een forfaitaire vergoeding per dag.

- Terugbetaling medische en verblijfskosten (eventueel beperkt tot max. bedrag).
- Waarborg enkel indien verblijf van meer dan 24u, maar er bestaan ook dagpolissen.

De terugbetaling kan op allerlei kosten betrekking hebben vb. erelonen, geneesmiddelen, onderzoeken en prothesen. Soms kan de werknemer de verzekering uitbreiden voor de partner en de kinderen mits het betalen van een premie.

2. Bedrijfsvoorheffing

Vrijgesteld indien:

- Het niet de bedoeling is om een inkomensverlies te vergoeden.
- Exclusief doel om medische kosten te vergoeden die betrekking hebben op dagverpleging, ernstige aandoeningen of palliatieve thuiszorg.

Dezelfde regeling bij de dekking van ambulante medische kosten.

Nota: Werkgever: verzekeringstaks 9,25%

3. Sociale Zekerheid

Vrijgesteld

RIZIV-bijdrage: 10% geïnd door verzekeraar of ziekenfonds

4. Aftrekbaarheid als beroepskost

Niet aftrekbaar

8.3. Individuele pensioentoezegging

1. Inhoud

Een occasionele, niet-stelselmatige pensioentoezegging aan 1 (of meerdere) werknemer(s) / en /of zijn rechthebbenden.

Voorwaarden:

1. Verplichting tot een aanvullend (collectief) pensioenstelsel voor alle werknemers.
2. Niet in de 36 maanden voor vertrek van de werknemer omwille van pensionering/brugpensionering of canada dry.
3. Schriftelijk via een pensioenovereenkomst.
4. Via een pensioenfonds of levensverzekeringsonderneming.
5. Jaarlijks dient aan het FSMA het aantal individuele pensioentoezeggingen per categorie van werknemers meegedeeld te worden en moet het bewijs geleverd worden dat er voor elke werknemer een aanvullend pensioenstelsel bestaat.

2. Bedrijfsvoorheffing

a. Bijdragen:

Vrijgesteld indien er een groepsverzekering is voor alle werknemers.
Een met het zegel gelijkgestelde taks van 4,4%.

b. Uitkeringen:

- Deelnemingen in de winst: In principe vrijgesteld van belastingen.
- Rente: Belast zoals het pensioen (progressieve belastingtarieven).
- Kapitaal:
 - *Afzonderlijke aanslagvoet van 16,66%:* vervroegde pensionering, vanaf leeftijd 60 jaar, bij overlijden (rechthebbende).
 - *Afzonderlijke aanslagvoet van 10,09%:* wettelijke pensioenleeftijd.
 - *Afzonderlijke aanslagvoet tot 20%:* sedert 1/7/2013 afhankelijk van de leeftijd.

3. Sociale Zekerheid

Bijdragen van de werkgever:

- 8,86% voor de RVP

Uitkeringen van de werknemer:

- 3,55% voor het RIZIV
- 0 tot 2% voor de RVP, het bedrag van inhouding varieert naargelang:
 - Het totale brutobedrag van het aanvullend pensioen.
 - Of de begunstigde alleenstaande of gezinshoofd is.

4. Aftrekbaar als beroepskost

Voorwaarden:

1. Storting aan pensioenfonds of verzekeringsonderneming van de EER.
2. Uitkering n.a.v. pensionering < 80% laatste normale bruto jaarloon.
3. Bewijsstukken kunnen voorleggen.
4. De aftrekbare bijdragen: maximaal 2300 €/jaar.

8.4. Pensioenfonds

1. Inhoud

De werkgever kan een aanvullend pensioenplan afsluiten. Dit ter aanvulling van het wettelijk pensioen om zo een voldoende inkomensniveau te garanderen. Het pensioenplan kan gefinancierd worden door uitsluitend werkgeversbijdragen of door de combinatie van werknemers- en werkgeversbijdragen.

Er zijn drie types:

- Vaste bijdragen: Periodiek wordt een vaste premie/percentage van het loon gestort.
- Vaste prestatie: De premies worden betaald in functie van de te realiseren prestaties.
- Cash-balance plan: De werkgever garandeert betaling van de bijdragen + rendement.

2. Bedrijfsvoorheffing

Niet onderworpen.

Met het zegel gelijkgestelde taks van 4,40%.

3. Sociale Zekerheid

Bijdragen van de werkgever:

- 8,86% voor de RVP.

Uitkeringen van de werknemer:

- 3,55% voor het RIZIV
- 0 tot 2% voor de RVP, het bedrag van inhouding varieert naargelang:
 - Het totale brutobedrag van het aanvullend pensioen
 - Of de begunstigde alleenstaande of gezinshoofd is

4. Aftrekbaar als beroepskost

Werkgever: Aftrekbaar onder voorwaarden:

1. Storting aan pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij van de EER.
2. Uitkering n.a.v. pensionering < 80% laatste normale bruto jaarloon.
3. Bewijsstukken kunnen voorleggen.
4. Bedragen moeten worden gestort in uitvoering van een pensioenreglement.

Werknemer: Bijdragen geven recht op belastingvermindering (min.30%-max.40%)