

# Gunstige verloning: Loonbonus, winstpremie en andere

Laatst gewijzigd op 22 mrt 2024

## Wat houdt de maatregel in

Werkgevers kunnen verschillende alternatieve loonvoordelen aanbieden aan hun werknemers. Deze vormen van verloning genieten vaak een gunstige fiscale behandeling en zijn vrijgesteld van RSZ bijdragen.

Deze maatregel geeft informatie over een aantal van deze verloningsvormen, zoals de loonbonus, de winstpremie, de koopkrachtpremie, maaltijdcheques, ecocheques, sport- en cultuurcheques enz.

## Loonbonus: niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

### Wie komt in aanmerking

Alle bedrijven uit de privé-sector (industrie, diensten, handel, landbouw, vrije beroepen, non-profit, vzw's, enz....) ongeacht het aantal werknemers kunnen van dit systeem gebruik maken voor de werknemers die in dienst zijn van het bedrijf met een arbeidscontract, leercontract, stagecontract of beroepsopleidingsovereenkomst.

Werknemers die als uitzendkracht tewerkgesteld worden in de onderneming komen eveneens in aanmerking voor de toekenning van de bonus. Zij kunnen niet worden uitgesloten.

Zelfstandigen (consultants) of bedrijfsmandatarissen (zaakvoerders, bestuurders,...) worden dus uitgesloten.

### Wat komt in aanmerking

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria.

Een bonusplan moet minstens één doelstelling vastleggen die moet behaald worden tijdens een referentieperiode van minstens 3 maanden om recht te hebben op de bonus. Hierbij moet de doelstelling beantwoorden aan volgende voorwaarden:

- ze moet objectief meetbaar en verifieerbaar zijn;
- de doelstelling moet collectief zijn;
- de doelstelling moet betrekking hebben op de collectieve resultaten van de onderneming;
- slechts eenmalig ingevoerd (niet-recurrent);
- het behalen van de doelstelling op moment van vastleggen moet onzeker zijn;
- de bonus mag niet toegekend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid;
- bepaalde doelstellingen worden uitgesloten: er kunnen geen doelstellingen worden vastgelegd die gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van de onderneming;
- doelstellingen met betrekking tot het welzijn en de mobiliteit kunnen slechts opgenomen worden in een bonusplan wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan.

Meer informatie over de voorwaarden en voorbeelden kan je raadplegen op de pagina [Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen](#) / Bonusplannen > Documentatie > [Tools en goede praktijken](#).

### Voordelen

Voor de RSZ wordt de bonus niet beschouwd als loon voor een maximumbedrag van € 4.020 bruto in 2024 (= € 3.496 netto

+ een solidariteitsbijdrage van 13,07%), per kalenderjaar en per werknemer. In hoofde van de werkgever zijn de effectief toegekende voordelen onderworpen aan een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 33%.

Voor de fiscus wordt de bonus vrijgesteld van belastingen ten belope van een maximumbedrag van € 3.496 netto in 2024, per kalenderjaar en per werknemer.

## Aanvraagprocedure

### Ondernemingen met vakbondsafvaardiging

Ondernemingen met vakbondsafvaardiging moeten dit stelsel via een CAO invoeren die wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Deze CAO moet worden opgesteld overeenkomstig een verplicht modelformulier dat je kan terugvinden op [www.werk.belgie.be/bonusplannen](http://www.werk.belgie.be/bonusplannen) > [Welk model moet ik gebruiken?](#).

### Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

Deze werkgevers kunnen kiezen tussen de invoering van de niet-recurrente voordelen via ofwel een CAO ofwel via een toetredingsakte.

Gebeurt dit via een toetredingsakte dan kan dit bij voorkeur online ingediend worden via het verplicht model van toetredingsakte via [www.bonusplannen.be](http://www.bonusplannen.be).

Er kan in dit geval ook voor gekozen worden om het bonusplan:

- op papier in te voeren indien deze cao ondertekend wordt door een vakbondssecretaris van een representatieve werknemersorganisatie;
- op papier in te voeren via het verplicht model van toetredingsakte.

Deze verplichte modelformulieren kan je terugvinden op [www.werk.belgie.be/bonusplannen](http://www.werk.belgie.be/bonusplannen) > [Welk model moet ik gebruiken?](#).

## Winstpremie

### Wie komt in aanmerking

De winstpremie kan worden toegekend door elke onderneming, vereniging of instelling die onderworpen is aan de vennootschapsbelasting of aan de belasting van niet-inwoners.

De winstpremie moet worden toegekend aan alle werknemers. Een werknemer wordt hierbij gedefinieerd als een persoon die, al of niet door een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon.

Zelfstandigen (consultants) of bedrijfsmandatarissen (zaakvoerders, bestuurders,...) worden dus uitgesloten.

Er kunnen drie categorieën werknemers uitgesloten worden:

- De werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden.
- De werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever.
- De werknemers die niet beschikken over een anciënniteit in de onderneming van maximaal 1 jaar aan het einde van het laatst afgesloten boekjaar.

### Wat komt in aanmerking

De toekenning van de winstpremie is niet gebonden aan het behalen van collectieve doelstellingen vastgelegd op het niveau van de onderneming. De toekenning is enkel afhankelijk van het behalen van winst tijdens het boekjaar.

De winstpremie mag niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel.

Voor de berekening van het bedrag van de winstpremie moet er ten minste rekening gehouden worden met de effectieve arbeidsprestaties die de werknemer heeft gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar. Het totaal bedrag van de winstpremies toegekend aan de werknemers mag, bij afsluiting van het betreffende boekjaar, de limiet van 30% van de totale brutoloonmassa niet overschrijden.

Er zijn 2 mogelijkheden:

#### Identieke winstpremie

De onderneming kiest voor een identieke premie voor elke werknemer. Dat kan een identiek bedrag zijn of een identiek percentage van het loon.

#### Gecategoriseerde winstpremie

Bij dit systeem opteert de onderneming om een premie toe te kennen aan alle werknemers, waarvan de hoogte van het bedrag verschilt per categorie van werknemers. De categorieën worden bepaald op basis van objectieve criteria zoals anciënniteit, graad, functie weddeschaal, vergoedingsniveau of vormingsniveau.

#### Voordelen

De werkgever is geen patronale bijdragen verschuldigd op deze premie. De winstpremie is een deel van de winst en wordt bijgevolg belast. Het is geen aftrekbare kost in de vennootschapsbelasting.

Voor de werknemer is de winstpremie onderworpen aan een solidariteitsbijdrage van 13,07% en een belasting van 7%.

#### Aanvraagprocedure

##### Identieke winstpremie

De toekenning kan via een beslissing van de gewone of buitengewone algemene vergadering, met gewone meerderheid. In de notulen moeten dan bepaalde vermeldingen worden opgenomen.

De werkgever informeert de werknemers omtrent de beslissing tot toekenning van een identieke winstpremie.

##### Gecategoriseerde winstpremie

- Ondernemingen met vakbondsafvaardiging:
  - De toekenning gebeurt via een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst, die vervolgens neergelegd wordt op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen met het oog op de registratie.
  - Bij de invoering van een gecategoriseerde winstpremie wordt de Ondernemingsraad, het Comité voor preventie en bescherming op het werk of het Comité voor preventie en bescherming op het werk alsook de vakbondsafvaardiging ingelicht omtrent de relatie tussen de gecategoriseerde winstpremie, de tewerkstellingsevolutie en -politiek van de onderneming ter zake.
- Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging:
  - De toekenning gebeurt via een toetredingsakte, waarvan het ontwerp eerst wordt bekendgemaakt aan de werknemers die hierover opmerkingen kunnen maken binnen een termijn van 15 dagen. Deze toetredingsakte moet niet worden neergelegd.

Zowel de CAO als de toetredingsakte moeten een aantal bepalingen vermelden maar er is dus geen verplicht modelformulier.

Meer informatie kan je terugvinden op [werk.belgie.be/nl/themas/verloning/winstpremie](http://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/winstpremie).

## Maaltijdcheque

## Wie en wat komt in aanmerking

Werkgevers uit de privé en publieke sector kunnen maaltijdcheques aanbieden aan hun personeel.

Deze werkgevers dienen wel gebonden te zijn door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) of een ondernemingsCAO gesloten, die de toekenning van maaltijdcheques regelt. In ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging bestaat, of wanneer het om een personeelscategorie gaat waarvoor het niet de gewoonte is dat er een dergelijke overeenkomst wordt gesloten, kan de toekenning van maaltijdcheques voorzien worden in een individuele overeenkomst.

De maaltijdcheque is een elektronische cheque die kan worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding. Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid verricht.

Momenteel zijn er vier private uitgiftemaatschappijen: [Edenred](#), [Monizze](#), [Pluxee](#) (voorheen Sodexo) en G.O.T. CONNECTION. Werkgevers die maaltijdcheques willen toekennen aan hun werknemers moeten deze bestellen bij deze ondernemingen. Hiervoor rekent de uitgiftemaatschappij kosten aan.

Handelaars die deze cheques wensen te aanvaarden, moeten aangesloten zijn bij deze uitgiftemaatschappijen, hiervoor rekenen zij administratieve kosten aan.

## Bedrag en voordelen

Zowel de werkgever als de werknemer komen tussen in het bedrag van de maaltijdcheque:

- De tussenkomst van de werkgever bedraagt maximaal € 6,91 per maaltijdcheque.
- De tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste € 1,09 per maaltijdcheque.

De concrete waarde van een maaltijdcheque wordt vastgelegd in de CAO of betrokken overeenkomst die de toekenning van de maaltijdcheques regelt.

Maaltijdcheques worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen, als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden kan je nalezen op de website [werk.belgie.be/nl/themas/verloning/maaltijdcheques](http://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/maaltijdcheques) > [Zijn maaltijdcheques onderworpen aan RSZ bijdragen en belastingen?](#)

## Meer informatie

Meer informatie over alle formaliteiten kan je terugvinden op de website van FOD WASO [Maaltijdcheques](#) en de website van de RSZ [Maaltijdcheques](#).

## Ecocheque

### Wie en wat komt in aanmerking

Werkgevers uit de privésector en (soms publieke sector) kunnen ecocheques aanbieden aan hun personeel.

Met de ecocheque kunnen er enkel producten en diensten van ecologische aard worden aangekocht, die zijn opgenomen op de lijst in de bijlage van de CAO nr 98 (afgesloten in de Nationale Arbeidsraad) die deze cheques heeft mogelijk gemaakt.

Deze CAO voorziet een aantal minimale regels die moeten gerespecteerd worden bij de toekenning van ecocheques, maar verplicht de werkgevers niet om deze cheques toe te kennen. Het recht op ecocheques moet voorzien worden in een CAO gesloten op sectoraal- of ondernemingsniveau. In ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging bestaat, of wanneer het om een personeelscategorie gaat waarvoor het niet de gewoonte is dat er een dergelijke overeenkomst wordt gesloten, kan de toekenning van ecocheques voorzien worden in een individuele overeenkomst.

Momenteel zijn er vier private uitgiftemaatschappijen: [Edenred](#), [Monizze](#), [Pluxee](#) (voorheen Sodexo) en G.O.T. CONNECTION. Werkgevers die ecocheques willen toekennen aan hun werknemers moeten deze bestellen bij deze

ondernemingen. Hiervoor rekent de uitgiftemaatschappij kosten aan.

Handelaars die ecocheques wensen te aanvaarden, moeten aangesloten zijn bij de ondernemingen die ecocheques uitgeven, hiervoor rekenen deze uitgiftemaatschappijen administratieve kosten aan.

### Bedrag en voordelen

Deze cheques hebben een maximale waarde van € 10 en zijn geldig voor een periode van 2 jaar. Het totale bedrag van de verkregen ecocheques mag per werknemer niet meer bedragen dan € 250 per jaar per werknemer.

Ecocheques worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen, als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden kan je nalezen op de website [werk.belgie.be/nl/themas/verloning/ecocheques](http://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/ecocheques) > [Is dit voordeel onderworpen aan RSZ bijdragen en belastingen?](#)

### Meer informatie

Meer informatie over alle formaliteiten kan je terugvinden op de website van FOD WASO [Ecocheques](#) en de website van de RSZ [Ecocheques](#).

## Koopkrachtpremie

### Wie en wat komt in aanmerking

Ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald kunnen van 1 juni 2023 een koopkrachtpremie toekennen aan hun werknemers. Dit is een (para)fiscaal voordelige premie in de vorm van een papieren of elektronische consumptiecheque.

De toekenning van de premie moet in principe geregeld worden via een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) op sector- of ondernemingsniveau. Wanneer het niet mogelijk is om te werken met een CAO, kan de koopkrachtpremie ook toegekend worden op basis van een individuele overeenkomst.

Een definitie van 'hoge winst' en 'uitzonderlijk hoge winst' zal worden bepaald in de CAO:

- Bij een sectorale CAO moet deze twee definities bevatten: van 'hoge winst in 2022' en 'uitzonderlijk hoge winst 2022'.
- Bij afspraken via een ondernemingsCAO zal een verantwoording moeten worden toegevoegd voor het behalen van goede resultaten van de onderneming tijdens de crisis.

### Bedrag en voordelen

Het maximumbedrag van de koopkrachtpremie, hangt af van de hoogte van de winst:

- voor ondernemingen met een hoge winst: de bovengrens bedraagt € 500 per werknemer;
- voor ondernemingen met een uitzonderlijk hoge winst, wordt dit maximumbedrag opgetrokken tot € 750.

Er kan nog een supplement vrij van bijdragen worden toegekend, zonder het maximum van € 750 te overschrijden.

De koopkrachtpremie is vrijgesteld van belastingen en van de normale RSZ-bijdragen. Er is wel voorzien in een bijzondere patronale RSZ-bijdrage van 16,5%.

De koopkrachtpremie is bovendien 100% aftrekbaar voor de werkgever. Voor de bedrijfsleiders kan er geen vrijgestelde toekenning gebeuren.

De werkgever kan de premie toekennen tot 31 december 2023 (de collectieve of individuele overeenkomst moet afgesloten zijn op uiterlijk 31 december 2023). Dit werd verlengd tot 31 maart 2024 op voorwaarde dat het recht op de koopkrachtpremie ontstond vóór 1 januari 2024.

Het personeel kan de premie besteden tot 31 december 2024.

De koopkrachtpremie kan worden besteed aan:

- de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding,
- de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter (dezelfde producten en diensten die met ecocheques kunnen worden betaald).

Meer informatie in de Administratieve instructies van de RSZ > [Koopkrachtpremie](#). De (parafiscale behandeling van deze premie kan je nalezen in de [Wet houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024](#), gepubliceerd in het BS van 31 mei 2023 (editie2) en in de [Circulaire 2023/C/82 over de koopkrachtpremie](#). De verlenging werd vastgelegd in het [Koninklijk besluit van 18 december 2023](#).

## Andere voordelige verloningsvormen

Nog andere voordelige verloningsvormen zijn o.m.:

- **Innovatiepremie:** Via deze premie kan een werkgever een financiële vergoeding toekennen aan een werknemer die innovatie voorstelt met een reële waardedoelvoeging voor het bedrijf. Deze financiële vergoeding wordt vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en is niet belastbaar als aan de voorwaarden wordt voldaan. Meer informatie kan je terugvinden in de maatregel [Innovatiepremie](#) in de Subsidiedatabank.
- **Sport- en cultuurcheques:** Ook via de sport- en cultuurcheques van maximum € 100 per werknemer/bedrijfsleider kan je jouw werknemers en/of bedrijfsleiders op een fiscaal en parafiscaal vriendelijke wijze verlonen. Meer informatie op de Instructies van de RSZ [Sport/cultuurcheques](#) en in de [Circulaire 2021/C/28](#) op Fisconetplus.
- **Mobiliteitsbudget:** Sinds 1 maart 2019 voorziet men een systeem waarbij de werkgever die een bedrijfswagen aan zijn personeelsleden ter beschikking stelt, ter vervanging daarvan een budget kan ter beschikking stellen en de werknemer de keuze kan geven hoe hij zijn mobiliteitsuitgaven invult (milieuvriendelijkere wagen, openbaar vervoer, gebruik van een elektrische fiets of een combinatie, bepaalde kosten van een woning dicht bij het werk,...). Het mobiliteitsbudget is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Naargelang het geval zijn er wel bijzondere bijdragen verschuldigd. Meer informatie op de Instructies van de RSZ [Mobiliteitsbudget](#) en op de website [mobiliteitsbudget.be/nl](http://mobiliteitsbudget.be/nl).

## Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

## Contact

Meer informatie over beide verloningsystemen kan je terugvinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de website van de RSZ in de [Administratieve instructies RSZ > Het loonbegrip > Specifieke gevallen](#).

### FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

België

T 02 235 55 55

[info.tsw@werk.belgie.be](mailto:info.tsw@werk.belgie.be)

[werk.belgie.be/nl/themas/verloning](http://werk.belgie.be/nl/themas/verloning)

### Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

België

T 02 511 51 51

[www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl](http://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl)