Gunstige verloning: Loonbonus, winstpremie en andere

Laatst gewijzigd op 21 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever kan je je werknemers verschillende alternatieve loonvoordelen aanbieden. Deze vormen van verloning hebben vaak fiscale voordelen en zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Denk bijvoorbeeld aan een loonbonus, winstpremie, maaltijdcheques, ecocheques of sport- en cultuurcheques, koopkrachtpremie,... Hier vind je meer informatie over deze en andere mogelijkheden.

Loonbonus: niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Wie komt in aanmerking

Je kan als onderneming een loonbonus toekennen, ongeacht je sector of het aantal werknemers. Dit geldt voor onderneminge uit de industrie, diensten, handel, landbouw, vrije beroepen, non-profit en vzw's. Je kan de bonus toekennen aan medewerkers met een arbeiderscontract, leercontract, stagecontract of beroepsopleidingsovereenkomst. Ook uitzendkrachten die in je onderneming werken, komen in aanmerking en mogen niet worden uitgesloten.

Zelfstandigen (zoals consultants) of bedrijfsmandatarissen (zoals zaakvoerders en bestuurders) komen niet in aanmerking.

Wat komt in aanmerking

Een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel is een bonus die gekoppeld is aan de collectieve resultaten van je onderneming, een groep van ondernemingen of een duidelijk omschreven groep van werknemers. De bonus moet gebaseerd zijn op objectieve criteria.

Om een bonus toe te kennen, moet je een bonusplan opstellen met minstens één doelstelling die bereikt moet worden binnen een referteperiode van minimaal drie maanden. Hierbij moet de doelstelling:

- objectief meetbaar en verifieerbaar zijn;
- een collectief karakter hebben;
- betrekking hebben op de collectieve resultaten van je onderneming;
- eenmalig worden ingevoerd (niet-recurrent);
- op het moment van vastleggen nog onzeker zijn om te behalen;
- losstaan van loon, premies, voordelen in natura of andere voordelen die al zijn vastgelegd in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.;
- niet gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van je onderneming.

Doelstellingen rond welzijn en mobiliteit zijn alleen mogelijk als aan specifieke voorwaarden wordt voldaan.

Meer informatie over de voorwaarden en voorbeelden vind je op de pagina van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen / Bonusplannen > Documentatie > Tools en goede praktijken.

Voordelen

Voor de sociale zekerheid wordt de bonus niet als loon beschouwd tot een maximumbedrag van € 4.255 bruto in 2026 (= € 3.701 netto + een solidariteitsbijdrage van 13,07%), per kalenderjaar en per werknemer. Op het effectief toegekende voordeel betaal je als werkgever wel een bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 33%.

Fiscaal is de bonus vrijgesteld van belastingen tot maximum € 3.701 netto in 2026, per kalenderjaar en per werknemer.

Aanvraagprocedure

De aanvraagprocedure hangt af van de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging in je onderneming.

- Heeft je onderneming een vakbondsafvaardiging? Dan moet je het systeem invoeren via een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).
- Heeft je onderneming geen vakbondsafvaardiging? Dan kan je kiezen tussen een CAO of een toetredingsakte.

Welke documenten je moet gebruiken, vind je op de pagina Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen / Bonusplannen Bonusplannen > Welk model moet ik gebruiken?

Winstpremie

Wie komt in aanmerking

Je kan een winstpremie toekennen als je onderneming, vereniging of instelling onderworpen is aan de vennootschapsbelasting of de belasting van niet-inwoners.

Je moet de winstpremie toekennen aan alle werknemers. Een werknemer is een persoon die, al of niet met een arbeidsovereenkomst, tegen loon werkt onder het gezag van een ander persoon.

Zelfstandigen (consultants) of bedrijfsmandatarissen (zoals zaakvoerders, bestuurders) komen niet in aanmerking.

Je mag deze drie groepen werknemers uitsluiten:

- werknemers die tijdens het laatst afgesloten boekjaar uit dienst gingen wegens een ontslag om dringende reden;
- werknemers die tijdens het laatst afgesloten boekjaar zelf ontslag namen, behalve wanneer dit gebeurde om een dringende reden aan jouw kant als werkgever;
- werknemers die op het einde van het laatst afgesloten boekjaar minder dan één jaar anciënniteit hebben in je onderneming.

Wat komt in aanmerking

Je kan een winstpremie toekennen wanneer je onderneming winst maakt. Anders dan bij een loonbonus zijn geen collectieve doelstellingen nodig.

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

Bij de berekening van de winstpremie moet je minstens rekening houden met de effectieve arbeidsprestaties van de werknemer tijdens het laatst afgesloten boekjaar. Het totale bedrag aan winstpremies mag bij afsluiting van het betreffende boekjaar niet hoger zijn dan 30% van de totale brutoloonmassa.

Je hebt twee mogelijkheden:

Identieke winstpremie

Elke werknemer ontvangt dezelfde premie. Dat kan een vast bedrag zijn of eenzelfde percentage van het loon.

Gecategoriseerde winstpremie

Alle werknemers krijgen een premie, maar het bedrag kan verschillen per categorie van werknemers. De categorieën moeten gebaseerd zijn op objectieve criteria zoals anciënniteit, graad, functie, weddeschaal, vergoedingsniveau of vormingsniveau.

Voordelen

Als werkgever betaal je geen werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid op de winstpremie. De winstpremie wordt

beschouwd als een deel van de winst en is daarom niet aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.

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

Aanvraagprocedure

Identieke winstpremie

Je kan de winstpremie invoeren via een beslissing van de gewone of buitengewone algemene vergadering, met gewone meerderheid. De notulen moeten daarvoor verplichte vermeldingen bevatten.

Je moet je werknemers informeren over de beslissing om een identieke winstpremie toe te kennen.

Gecategoriseerde winstpremie

- Ondernemingen met vakbondsafvaardiging:
  - Je voert de winstpremie in via een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Die moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen voor registratie.
  - Bij de invoering informeer je de Ondernemingsraad, het Comité voor preventie en bescherming op het werk of het Comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging over de relatie tussen de gecategoriseerde winstpremie, de tewerkstellingsevolutie en -politiek van je onderneming.
- Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging:
  - Je voert de winstpremie in via een toetredingsakte. Het ontwerp maak je eerst bekend aan je werknemers. Zij kunnen binnen 15 dagen opmerkingen indienen. Deze toetredingsakte moet niet worden neergelegd.

Zowel de CAO als de toetredingsakte moeten een aantal verplichte bepalingen bevatten. Maar er is geen verplicht modelformulier.

Meer informatie vind je op de pagina van FOD WASO Winstpremie.

Maaltijdcheque

Wie en wat komt in aanmerking

Je kan als werkgever uit de private of publieke sector maaltijdcheques aanbieden aan je werknemers.

Daarvoor moet je onderneming gebonden zijn door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) of een ondernemingsCAO, die de toekenning van maaltijdcheques regelt. Is er geen syndicale afvaardiging in je onderneming, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor zo'n overeenkomst niet gebruikelijk is? Dan kan je maaltijdcheques toekennen via een individuele overeenkomst.

Maaltijdcheques zijn elektronische cheques waarmee je werknemers een maaltijd of verbruiksklare voeding kunnen betalen. Het aantal maaltijdcheques dat je toekent, moet overeenkomen met het aantal dagen waarop de werknemer normaal en effectief heeft gewerkt.

Je bestelt maaltijdcheques bij een erkende, private uitgiftemaatschappij: Edenred, Monizze, Pluxee en Payflip. Voor deze dienstverlening rekenen de uitgiftemaatschappijen kosten aan.

Wil een handelaar maaltijdcheques aanvaarden, dan moet die aangesloten zijn bij een van deze uitgiftemaatschappijen. Ook daarvoor worden administratieve kosten aangerekend.

Bedrag en voordelen

Zowel jij als werkgever als je werknemer dragen bij aan het bedrag van de maaltijdcheque:

- Je bijdrage als werkgever bedraagt maximaal € 8,91 per maaltijdcheque. Sinds 1 januari 2026 is dit maximumbedrag verhoogd met € 2. Die verhoging gebeurt niet automatisch. Ze moet opgenomen zijn in een CAO of als er geen CAO is, in een individuele overeenkomst.

- De bijdrage van de werknemer bedraagt minimaal € 1,09 per maaltijdcheque.

De exacte waarde van een maaltijdcheque leg je vast in de CAO of de betrokken overeenkomst die de toekenning van de maaltijdcheques regelt.

Maaltijdcheques zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Meer informatie hierover vind je op de pagina van de FOD WASO Maaltijdcheques > Zijn maaltijdcheques onderworpen aan RSZ bijdragen en belastingen?

Ook de RSZ geeft meer uitleg over de voorwaarden voor maaltijdcheques.

Meer informatie

Alle formaliteiten en voorwaarden vind je terug op de website van FOD WASO Maaltijdcheques en de website van de RSZ Maaltijdcheques.

Ecocheque

Wie en wat komt in aanmerking

Je kan als werkgever in de privésector, en in sommige gevallen ook in de publieke sector, ecocheques aanbieden aan je werknemers.

Met ecocheques kunnen je werknemers enkel producten en diensten met een ecologisch karakter aankopen die voorkomen op de lijst in de bijlage van de CAO nr 98 (afgesloten in de Nationale Arbeidsraad) die deze cheques heeft mogelijk gemaakt.

Deze CAO legt de minimumvoorwaarden voor ecocheques vast, maar verplicht je niet om ze toe te kennen. Het recht op ecocheques moet wel opgenomen zijn in een CAO gesloten op sectoraal- of ondernemingsniveau. Heb je geen syndicale afvaardiging, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet gebruikelijk is om een CAO af te sluiten, dan kan je ecocheques ook toekennen via een individuele overeenkomst.

Voor de uitgifte van ecocheques kan je terecht bij vier private uitgiftemaatschappijen: Edenred, Monizze en Pluxee. Als werkgever bestel je de ecocheques bij één van deze ondernemingen. Hiervoor rekenen de uitgiftemaatschappijen kosten aan.

Handelaars die ecocheques willen aanvaarden, moeten aangesloten zijn bij één van deze uitgiftemaatschappijen. Ook hiervoor kunnen administratieve kosten aangerekend worden.

Bedrag en voordelen

Een ecocheque heeft een maximale waarde van € 10 en blijft twee jaar geldig. Je kan per werknemer maximaal € 250 aan ecocheques per jaar toekennen.

Ecocheques worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen, als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Je vindt deze voorwaarden op de website van FOD WASO Ecocheques > Is dit voordeel onderworpen aan RSZ bijdragen en belastingen?

Meer informatie

Meer informatie over alle formaliteiten vind je op de website van FOD WASO Ecocheques en de website van de RSZ Ecocheques.

Andere voordelige verloningsvormen

Er zijn nog andere manieren om je werknemers fiscaal en sociaal voordelig te verlonen:

- **Innovatiepremie:** met een innovatiepremie kan je een werknemer financieel belonen voor een innovatief voorstel dat een reële waardetoevoeging is voor het bedrijf. Voldoe je aan de voorwaarden, dan is deze premie vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Meer informatie vind je in de maatregel Innovatiepremie in de

Subsidiedatabank.

- **Aanbrengpremie**: je kan je werknemers financieel belonen als zij een geschikte kandidaat-werknemer aanbrengen. Zo stimuleer je je personeel om actief mee te zoeken naar een geschikte kandidaat. Vaak is dit goedkoper dan werken met een wervingsbureau. Een aanbrengpremie wordt in principe door de fiscus en de RSZ als een beroepsinkomen beschouwd. Ze is bijgevolg onderworpen aan belastingen, bedrijfsvoorheffing en sociale bijdragen. In bepaalde gevallen kan de fiscus deze premie beschouwen als een 'divers inkomen', dat belast wordt aan 33%. Daarvoor moet je wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. De premie moet niet alleen voor werknemers, maar ook voor personen buiten de onderneming toegankelijk zijn. Ook externen moeten op de hoogte worden gebracht van de premie. Dezelfde persoon mag de premie maximaal twee keer ontvangen binnen een periode van 12 opeenvolgende maanden. Wil je deze regeling toepassen, dan vraag je best vooraf een ruling aan bij de FOD Financiën. Bekijk zeker deze ruling van de fiscus Voorafgaande beslissing nr. 2024.0754 d.d. 19.11.2024 en andere Voorafgaande beslissingen over de aanbrengpremie.
- **Sport- en cultuurcheques**: met sport- en cultuurcheques kan je je werknemers en/of bedrijfsleiders op een fiscaal en sociaal voordelige manier verlonen. Het maximumbedrag bedraagt € 100 per werknemer/bedrijfsleider. Meer informatie vind je in de RSZ-instructies Sport/cultuurcheques en in de Circulaire 2021/C/28 op Fisconetplus.
- **Mobiliteitsbudget**: stel je bedrijfswagens ter beschikking van je werknemers, dan kan je sinds 1 maart 2019 kiezen voor een mobiliteitsbudget. Met dat budget geef je werknemers de vrijheid om zelf hun mobiliteitsuitgaven in te vullen. Ze kunnen onder andere kiezen voor een milieuvriendelijkere wagen, openbaar vervoer, een elektrische fiets of een combinatie, bepaalde kosten van een woning dicht bij het werk,.... Het mobiliteitsbudget is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Afhankelijk van de gekozen besteding kunnen wel bijzondere bijdragen verschuldigd zijn. Meer informatie vind je in de RSZ-Instructies over het Mobiliteitsbudget en op de website 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 vind je op de website van de FOD WASO en de website van de RSZ in de Administratieve instructies RSZ > Het loonbegrip > Specifieke gevallen.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO)

Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen

T 02 235 55 55

info.tsw@werk.belgie.be

werk.belgie.be/nl/themas/verloning

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

T 02 511 51 51

www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl