



Vlaanderen
is ondernemen

Subsidiegids voor de ondernemer

Aanwerven en opleiden

Versie 25 april 2024

Info & advies

Koning Albert II-laan 35 bus 12
1030 Brussel
www.vlaio.be

Bel gratis 0800 20 555

of mail naar info@vlaio.be

Inhoud

Voorwoord	2
Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)	3
Structurele vermindering	5
Doelgroepvermindering eerste aanwervingen-Federaal	7
Doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren-Vlaanderen	10
Doelgroepvermindering voor oudere werknemers-Vlaanderen	13
Doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering-Federaal	17
Doelgroepvermindering vaste werknemers in de horeca-Federaal	19
Kmo-groeisubsidie: strategisch advies/aanwerving bij groeitraject	21
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	27
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in steunzones	34
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers	39
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen	44
Starterslonen voor jongeren (startersjob)	47
Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap	50
Werkhervattingspremie bij aanwerving invalide werknemer	54
Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel met een laag loon	57
Belastingvrijstelling voor de aanwerving van een diensthoofd voor de uitvoer en diensthoofd IKZ	59
Gunstige verloning: Loonbonus, winstpremie en andere	61
Zachte landingsbanen voor oudere werknemers	68
Kmo-portefeuille: steun voor opleiding en advies	70

Premie kwalificerend werkplekleren	75
Strategische Transformatiesteun (STS)	77
Vlaams opleidingsverlof (vergoeding voor de werkgever)	83
Outplacement: steunmogelijkheden	86
Sectorale ondersteuningsmaatregelen	88
Europees Sociaal Fonds (ESF+)	91

Voorwoord

Subsidiegidsen voor de ondernemer

De overheid heeft tal van subsidiemaatregelen gecreëerd om het bedrijfsleven te ondersteunen. Met de reeks brochures **Subsidiegidsen voor de ondernemer** biedt VLAIO basisinformatie aan over de belangrijkste subsidiemaatregelen per thema. Omdat de accountmanagers deze thematiek van zeer nabij volgen worden deze brochures zeer snel geactualiseerd.

- Startplannen;
- Investeren als kmo;
- Investeren als grote onderneming;
- Innovatief ondernemen;
- Aanwerven en opleiden;
- Duurzaam ondernemen;
- Internationale ambities.

Subsidiedatabank en nieuwsbrief

Je kan ook zelf op zoek gaan naar de subsidiemaatregelen en andere steunmaatregelen via de **Subsidiedatabank**: vlaio.be/subsidiedatabank.

De **Subsidiegidsen** kunnen tevens online worden geraadpleegd. Deze brochures worden automatisch bijgewerkt wanneer de informatie in de Subsidiedatabank wordt aangepast. Hierdoor beschik je op elk moment over de meest actuele brochures, die digitaal kunnen worden geraadpleegd of worden gedownload op de homepage van de Subsidiedatabank vlaio.be/subsidiedatabank.

Via de **nieuwsbrief van de Subsidiedatabank** wordt de mogelijkheid geboden om op de hoogte te blijven van wijzigingen in de subsidiemaatregelen en steunmaatregelen van de Subsidiedatabank en de Subsidiegidsen. Meer info op de homepage van de Subsidiedatabank vlaio.be/subsidiedatabank.

Meer informatie?

Voor bijkomende informatie of de bespreking van een concreet project kan je vrijblijvend terecht bij de bedrijfsadviseurs van VLAIO.

Bel gratis het nummer 0800 20 555 of stuur ons een mail info@vlaio.be.

Deze uitgave is een algemene informatiebrochure die enkel de grote lijnen van de behandelde materie aangeeft. Zij maakt derhalve geen aanspraak op volledigheid. De gegevens kunnen vrij overgenomen worden mits duidelijke vermelding van de bron.

Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)

Laatst gewijzigd op 22 mei 2023

Wat houdt de maatregel in

Ondernemingen, vzw's, en administratieve overheden (niet de wetgevende of rechterlijke macht) die geen geschikte arbeidskrachten vinden, kunnen via bemiddeling van de VDAB tegen gunstige voorwaarden een werkzoekende zelf opleiden binnen de onderneming.

Afhankelijk van de te ontwikkelen competenties duurt de opleiding één tot zes maanden. Indien de opleiding succesvol is, krijgt de cursist een arbeidsovereenkomst.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Alle werkgevers die behoren tot de private of openbare sector kunnen deze maatregel toepassen op voorwaarde dat de exploitatiezetel gevestigd is in het Vlaamse of het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest.

Werknemer

Elke bij de VDAB ingeschreven niet-werkende werkzoekende die in België mag werken, komt in aanmerking voor een IBO, ook werkzoekenden die geen uitkering ontvangen.

Volgende voorwaarden dienen gerespecteerd te zijn:

- De kandidaat mag geen ontslag genomen hebben om een IBO te starten;
- De kandidaat mag niet als zelfstandige in hoofdberoep actief zijn;
- De kandidaat mag nog niet gewerkt hebben voor de onderneming tenzij:
 - als uitzendkracht (20 werkdagen in een 5-dagenstelsel of 24 werkdagen in een 6-dagenstelsel);
 - als jobstudent op voorwaarde dat hij tijdens de IBO nog competenties moet aanleren of bijschaven.

Omvang steun

De IBO wordt vastgelegd in een opleidingscontract dat ondertekend wordt door de 3 partijen: de cursist, het bedrijf en de VDAB/gemandateerde partnerorganisatie. Bij deze overeenkomst hoort een opleidingsplan dat duidelijk aangeeft welke competenties tijdens de IBO zullen worden ontwikkeld, en hoe de verdere begeleiding door het bedrijf en de VDAB/gemandateerde partnerorganisatie zal gebeuren.

Tijdens de opleiding krijgt de cursist bovenop zijn uitkering een IBO-premie tot minstens 80% bereikt wordt van het Gemiddeld Gewaarborgd Minimum Inkomen (GGMMI). Indien de cursist geen vervangingsinkomen heeft, ontvangt deze van de VDAB een IBO-premie van 80% van het GGMMI.

Het bedrijf betaalt tijdens de IBO geen loon of RSZ, doch enkel een maandelijks forfaitaire kostprijs (afhankelijk van het toekomstige loon) aan de VDAB.

Loonschaal	Factuur voor onderneming
< € 2.031,66	€ 650
€ 2.031,66 - 2.391,36	€ 800
€ 2.391,37 - 2.749,88	€ 1.000
€ 2.749,89 - 3.107,24	€ 1.200
> € 3.107,24	€ 1.400

De werkgever verzekert de cursist tegen arbeidsongevallen en brengt een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid in orde. Eveneens staat de werkgever in voor de risicoanalyse, medisch onderzoek en dimona-aangifte (IVT) vóór de start van de IBO.

Bij langdurige afwezigheden van een cursist kan de kostprijs van de werkgever pro rata berekend worden.

Extra ondersteuning

- Voor werkzoekenden die langdurig werkloos zijn of een (indicatie van) arbeidshandicap hebben, is een meer flexibele looptijd mogelijk. Deze IBO+ is gratis voor de werkgever indien de werkgever extra inspanningen doet om de opleiding te doen slagen;
- Voor anderstalige werkzoekenden biedt VDAB gratis taalondersteuning Nederlands aan op de werkvloer.

Aanvraagprocedure

Een IBO kan aangevraagd worden via werkgevers.vdab.be/ibo.

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

VDAB

Keizerslaan 11
1000 Brussel
België

T 0800 30 700

info@vdab.be

werkgevers.vdab.be/ibo

Structurele vermindering

Laatst gewijzigd op 11 apr 2024

Wat houdt de maatregel in

De structurele vermindering is momenteel een automatische trimestriële vermindering van de werkgeversbijdragen voor alle werknemers in de private sector die volledig aan de sociale zekerheid onderworpen zijn. Het bedrag van de vermindering varieert in functie van de categorie waartoe de werknemer behoort, zijn kwartaalloon en het volume van zijn prestaties.

Wie komt in aanmerking

Deze maatregel is van toepassing op zowel arbeiders als bedienden, op voorwaarde dat ze volledig aan de sociale zekerheid zijn onderworpen.

Het bedrag van de vermindering varieert o.m. in functie van de categorie waartoe de werknemer behoort. In het stelsel wordt een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën:

- categorie 1: alle arbeiders en bedienden die niet tot een andere categorie behoren (de restcategorie);
- categorie 2: alle werknemers van werkgevers die kunnen genieten van de Sociale Maribel, behalve het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en de beschutte werkplaatsen en maatwerkbedrijven die behoren tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven;
- categorie 3: alle werknemers, tewerkgesteld bij een werkgever van de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven, die behoren tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. Deze categorie wordt vanaf het tweede kwartaal van 2016 opgesplitst in 2 subcategorieën:
 - werknemers die onderworpen zijn aan de loonmatigingsbijdrage: valide werknemers tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen sociale werkplaats of maatwerkbedrijf, werknemers met loonmatiging);
 - werknemers die niet onderworpen zijn aan de loonmatigingsbijdrage: de mindervalide werknemers tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf, werknemers zonder loonmatiging) (categorie 3bis).

Omvang steun

De structurele vermindering wordt in 2 stappen berekend.

STAP 1 Er wordt een theoretische verminderingsbedrag (R) berekend, vertrekkend van de hypothese dat de werknemer volledige voltijdse prestaties geleverd heeft met de formule $R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \gamma \times (S_2 - S) + \delta \times (W - S_1)$.

Het theoretisch forfaitair verminderingsbedrag (R) is samengesteld uit:

- een vast forfaitair basisbedrag F;
- de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100%) (er gelden een [aantal uitzonderingen](#)) W;
- een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon (S) lager is dan de vastgelegde loongrens S_0 ;
- een zeerlagelonencomponent indien S lager is dan S_2 ;
- en een hogelonencomponent indien de loonmassa per tewerkstellingslijn die driemaandelijks wordt aangegeven hoger is dan een loongrens S_1 ;

Dit geeft volgende formules voor de 3 categorieën vanaf het tweede kwartaal van 2022:

$$R_1 = 0 + 0,14 \times (10.797,67 - S) + 0,4 \times (6.807,18 - S) + 0 \times (W - 0) = 0,14 \times (10.797,67 - S) + 0,4 \times (6.807,18 - S)$$

$$R_2 = 79 + 0,2557 \times (9.070,75 - S) + 0,4 \times (6.995,54 - S) + 0,06 \times (W - 15.834,76)$$

$$\begin{aligned} R_3 &= 0 + 0,14 \times (11.699,95 - S) + 0,4 \times (6.807,18 - S) + 0 \times (W - 0) = 0,14 \times (11.699,95 - S) + 0,4 \times (6.807,18 - S) \\ R_{3bis} &= 495 + 0,1785 \times (11.108,38 - S) + 0,4 \times (6.807,18 - S) + 0 \times (W - 0) = 495 + 0,1785 \times (11.108,38 - S) + 0,4 \times (6.807,18 - S) \end{aligned}$$

STAP 2 Vervolgens wordt het reële verminderingsbedrag (P_s) berekend met de formule $P_s = R \times \mu \times \beta_s$

Het reële verminderingsbedrag P_s mag nooit hoger zijn dan het theoretische verminderingsbedrag R .

Deze berekeningen worden in de praktijk automatisch door het sociaal secretariaat berekend. Meer informatie kan je ook terugvinden in de [Administratieve instructies van de RSZ - rubriek Structurele vermindering](#)

Cumulatie

De structurele vermindering kan per tewerkstelling gecombineerd worden met maximaal één doelgroepvermindering.

De structurele vermindering is niet cumuleerbaar met enige andere werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de [Sociale Maribel](#), die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren.

Deze maatregel kan wel worden gecumuleerd met tewerkstellingsmaatregelen die geen vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid inhouden.

Blijf op de hoogte

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

Contact

Meer informatie over deze maatregel kan je terugvinden op de RSZ-website in de "[Administratieve instructies RSZ](#)". Klik vervolgens op de rubriek "De bijdrageverminderingen" en vergeet niet het recentste kwartaal te selecteren. Een vraag stellen aan het contactcenter van de RSZ kan ook per telefoon of door gebruik te maken van het [contactformulier](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

België

T 02 511 51 51

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

Doelgroepvermindering eerste aanwervingen- Federaal

Laatst gewijzigd op 5 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

Via deze federale doelgroepvermindering kunnen nieuwe werkgevers voor de eerste werknemer een RSZ-korting bekomen van maximum € 3.100 zonder beperking in tijd. Voor de volgende twee werknemers kent deze doelgroepvermindering een bepaalde vermindering toe van € 1550 tot € 450 beperkt tot maximum 13 kwartalen. Deze maatregel voorziet ook een tussenkomst in de kosten van het sociaal secretariaat.

Deze doelgroepvermindering werd vanaf 1 januari 2024 aangepast (zie [Wet houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken](#) (BS 31 oktober 2023)).

1. Voor de eerste werknemer wordt de RSZ-korting beperkt tot € 3.100 per kwartaal (onbeperkt in de tijd). Ook de verminderingen die al vóór 1 januari 2024 aanvingen, worden voortaan beperkt tot dit bedrag.
2. Voor de tweede en derde werknemer verandert er niets.
3. Voor de vierde tot zesde werknemer kan er geen korting meer worden gekregen. Er is wel een overgangsregeling voor de aanwervingen tot en met 31 december 2023. Alle kortingen opgestart vóór 1 januari 2024, blijven voor de volledige duurtijd van de korting lopen.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Deze maatregel geldt voor nieuwe werkgevers uit de privé-sector, inclusief de vzw's en feitelijke verenigingen.

Een werkgever die de 12 maanden voorafgaand aan de indienstname geen werknemer in dienst heeft gehad kan beschouwd worden als een nieuwe werkgever. Als de werknemer voldoet aan de voorwaarden komt hij in aanmerking voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een eerste werknemer.

De werkgever komt niet in aanmerking voor de vermindering voor een eerste werknemer als:

- de werknemer in dienst genomen werd door een werkgever die deel uitmaakt van een simultane Technische bedrijfseenheid (TBE)
- de werknemer in dienst genomen werd door een werkgever die deel uitmaakt van een historische TBE waarbij in de TBE bij de andere werkgever(s) het aantal werknemers afneemt (omdat bijvoorbeeld één of meerdere werknemers mee werden overgenomen); het gaat met andere woorden over een meertewerkstelling bij de TBE die echter kleiner is dan het aantal in dienst getreden werknemers bij de werkgever.

De werkgever die 12 opeenvolgende maanden geen werknemers in dienst heeft gehad, moet terug aan de voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een eerste werknemer.

De werkgever die de 12 maanden voorafgaand aan de indienstname geen 'n' werknemers gelijktijdig in dienst heeft gehad ('n' = 2 t.e.m. 3), kan in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een n^{de} werknemer. Binnen een TBE mag het evenmin gaan om een vervanging. De regels betreffende de meertewerkstelling zijn onveranderd.

Komt ook niet in aanmerking voor de vermindering voor een n^{de} werknemer: de werknemer in de simultane TBE waarin reeds n werknemers tewerkgesteld zijn.

Gelegenheidswerknemers in de horeca en flexi-jobbers openen sinds 1 januari 2022 niet meer het recht op een doelgroepvermindering en worden dus niet meer in aanmerking genomen om te bepalen of je al personeel in dienst had of niet.

Meer informatie over de definities van TBE kan je nalezen in de Administratieve instructies van de RSZ > De bijdrageverminderingen > [Eerste aanwervingen](#).

Werknemer

In hoofde van de werknemer worden geen voorwaarden opgelegd.

Omvang steun

Vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen

De werkgever kan vrij kiezen voor welke werknemer hij de korting van de verschillende werknemers gebruikt. De werkgever kan dus eerst kijken voor welke werknemers een andere doelgroepvermindering interessanter is en beslist per kwartaal of en voor wie hij de doelgroepvermindering eerste aanwervingen aanvraagt.

De werkgever kan gedurende twintig kwartalen nadat hij als nieuwe werkgever een eerste, (tweede of derde) werknemer in dienst neemt, de kwartalen van de doelgroepvermindering opnemen.

Kwartaal Voor de volledige tewerkstellingsperiode

1e werknemer € 3.100

Kwartaal 1 tot 5 6 tot 9 10 tot 13

2e werknemer € 1.550 € 1.050 € 450

3e werknemer € 1.050 € 1.050 € 450

Gelegenheidswerknemers in de horeca en flexi-jobbers openen sinds 1 januari 2022 niet meer het recht op een doelgroepvermindering en worden dus niet meer in aanmerking genomen om te bepalen of je al personeel in dienst had of niet.

Het recht op de vermindering wordt nagegaan op het moment dat een werknemer in dienst treedt.

Overgangsbepalingen afschaffing korting vierde tot zesde werknemer

Voor de vierde tot zesde werknemer kan er geen korting meer worden gekregen bij aanwerving vanaf 1 januari 2024. Er is wel een overgangsregeling voor de aanwervingen tot en met 31 december 2023. Alle kortingen opgestart vóór 1 januari 2024, blijven voor de volledige duurtijd van de korting lopen.

Tussenkost in de administratiekosten

Een nieuwe werkgever die aansluit bij een erkend sociaal secretariaat, heeft recht op een tussenkomst in administratiekosten ten belope van € 36,45 voor de kwartalen dat hij een doelgroepvermindering voor een eerste werknemer aanvraagt. Het bedrag van de tussenkomst is een kwartaalbedrag en wordt nooit geproratiseerd. Elk kwartaal dat de werkgever het voordeel voor een eerste aanwerving geniet, kan ook de tussenkomst genoten worden.

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 deze maatregel kan je terugvinden op de RSZ-website in de [Administratieve instructies RSZ](#).

Een vraag stellen aan het contactcenter van de RSZ kan per telefoon of door gebruik te maken van [het contactformulier](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

België

T 02 511 51 51

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

Doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren-Vlaanderen

Laatst gewijzigd op 15 feb 2024

Wat houdt de maatregel in

Deze doelgroepvermindering kent een lastenverlaging toe aan werkgevers die laaggeschoolde werknemers in dienst nemen. Ze bestaat uit een korting op de socialezekerheidsbijdragen die de werkgever normaal gezien moet betalen voor deze werknemers.

1. De doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding én de doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs werden afgeschaft vanaf 1 juli 2023. Deze maatregelen werden vervangen door de [Premie kwalificerend werkplekieren](#).
2. De doelgroepvermindering voor laaggeschoolde werknemers zal uitdoven vanaf 1 juli 2024. Dit werd beslist door de Vlaamse Regering op 9 februari 2024. Als de werknemer in dienst trad vóór 1 juli 2024 dan blijf je de vermindering voor de volledige duurtijd van 8 kwartalen behouden.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Elke werkgever die gevestigd is in het Vlaamse Gewest komt voor deze doelgroepvermindering in aanmerking (private profitsector, private non-profitsector, overheid).

Werknemer

De werkgever kan genieten van een RSZ korting bij de aanwerving van laaggeschoolde jongeren:

- jonger dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal van de aanwerving;
- de jongere is niet meer voltijds leerplichtig;
- de jongere wordt tewerkgesteld met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst, vast of tijdelijk in een vestigingseenheid gelegen in het Vlaams Gewest;
- de jongere moet bij de VDAB een loopbaanportfolio hebben aangemaakt waarin de studiegegevens vermeld worden;
- de jongere is laaggeschoold:
 - geen studiegetuigschrift van het zesde leerjaar secundair onderwijs of een diploma secundair onderwijs
 - hoogstens in het bezit van de volgende getuigschriften:
 - lager onderwijs
 - eerste graad secundair onderwijs aso, bso, kso of tso
 - tweede graad secundair onderwijs aso, bso, kso of tso
 - leertijd
 - deeltijds beroepssecundair onderwijs
 - getuigschrift of attest buitengewoon secundair onderwijs: opleidingsvormen 1, 2 en 3;
- voldoen aan de volgende loongrens:
 - Het eerste jaar moet het kwartaalloon lager zijn dan € 7.500;
 - Het tweede jaar moet het lager zijn dan € 8.100.

Omvang steun

De werkgever kan gedurende acht kwartalen genieten van een vermindering van de werkgeversbijdragen die hij bovenop het loon van de jongere is verschuldigd. Het bedrag van die korting varieert in functie van de categorie.

Type jongere gedurende 8 kwartalen

Laaggeschoold volledige vrijstelling van de socialezekerheidsbijdragen

De bedragen hierboven vermeld, gelden enkel voor werknemers die voltijds werken tijdens een volledig kwartaal. Indien de jongere deeltijds werkt of een onvolledig kwartaal dan wordt de korting prorata verminderd, op voorwaarde dat de jongere meer dan 27,5 % presteert of minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst heeft.

De jongere die minder dan halftijds werken in het kwartaal waarvoor je de doelgroepvermindering aanvraagt, moeten in die maanden minstens 27,5% van een normale voltijdse prestatie daadwerkelijk aan het werk zijn.

Meer informatie kan je terugvinden op www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-laaggeschoolde-jongeren-bedrag-duur-en-cumulaties.

Cumulatie

Deze vermindering kan gecumuleerd worden met de Structurele vermindering en Individueel maatwerk voor werknemers.

U mag de doelgroepvermindering niet combineren met de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen.

Aanvraagprocedure

De werkgever moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in de DmfA of DmfAPPL.

Meer informatie kan je terugvinden op www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-laaggeschoolde-jongeren.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis 'Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank'.

Contact

Voor meer informatie kan je terecht bij het Departement WSE op onderstaande website.

Meer technische informatie over deze maatregel is terug te vinden op de RSZ-website in de [Administratieve instructies RSZ > Jonge werknemers - Vlaanderen](#).

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Doelgroepverminderingen

Koning Albert II laan 35 bus 20

1030 Brussel

België

T 02 553 08 61

doelgroepkortingen@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-laaggeschoolde-jongeren

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11
1060 Brussel
België
T 02 511 51 51
www.socialsecurity.be

Doelgroepvermindering voor oudere werknemers-Vlaanderen

Laatst gewijzigd op 4 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

Deze doelgroepvermindering kent een lastenverlaging toe aan werkgevers die oudere werknemers (minimaal 58 jaar) met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Ze bestaat uit een korting op de socialezekerheidsbijdragen die de werkgever normaal gezien moeten betalen voor deze werknemers. Voor de omvang van de steun wordt er een onderscheid gemaakt tussen werkende oudere werknemers en oudere niet-werkende werkzoekenden. Enkel werkgevers uit de privésector (niet de socialprofitsector) komen in aanmerking.

De doelgroepvermindering voor oudere niet-werkende werkzoekenden (58+) wordt stopgezet (beslissing van de Vlaamse Regering van 27 oktober 2023). Als de werknemer in dienst trad vóór 1 juli 2024 dan blijf je de vermindering voor de volledige duurtijd van 8 kwartalen behouden.

Oudere werkende werknemers

De Vlaamse Regering keurde op 14 januari 2022 enkele wijzigingen goed voor de doelgroepvermindering voor oudere werknemers. Informatie over de overgangsmatregelen kan je raadplegen op deze pagina [Overgangsmatregelen doelgroepvermindering oudere werkende werknemers](#).

Wie komt in aanmerking

Werkgever

De werkgever moet gevestigd zijn in het Vlaamse Gewest en werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid (dit zijn de werkgevers die tot de private profitsector behoren, dus niet tot de overheid of de social profit): het gaat enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering. Onder deze categorie vallen:

- werkgevers in de private commerciële sector
- werkgevers die ressorten onder PC 318 (diensten voor gezins- en bejaardenhulp)
- werkgevers die ressorteren onder PC 330.03 (tandprothese).

Ook uitzendbureaus kunnen gebruik maken van deze maatregel voor hun uitzendkrachten.

Werknemer

De zittende of werkende werknemer moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- minimaal 61 jaar in 2024. Aan deze voorwaarde moet worden voldaan op de laatste dag van het kwartaal waarin de werkgever de vermindering wil toepassen;
- tewerkgesteld worden in een vestiging van de onderneming van de werkgever die in het Vlaams Gewest ligt;
- het referentekwartaalloon van de oudere werknemer mag niet hoger zijn dan € 13.945. Hierop gelden volgende uitzonderingen:
 - voor kwartaal 4 van elk jaar mag het referentekwartaalloon niet hoger zijn dan € 18.545;
 - voor uitzendkrachten bedraagt het loonplafond voor kwartaal 1 van elk jaar € 18.545;
- werkelijke arbeidsprestaties leveren tenzij hun arbeidsovereenkomst geschorst is (bijvoorbeeld wegens ziekte of verlof).

Omvang steun

Leeftijd op de laatste dag van het kwartaal Bedrag per kwartaal

Longer dan 62 jaar € 600

Vanaf 62 jaar € 1.500

De doelgroepvermindering geldt zolang de oudere werknemer in dienst is.

Als een werknemer minder dan 80% van een normale voltijdse prestatie werkt in een bepaald kwartaal (bijv. wanneer hij maar 1 maand gewerkt heeft in dat kwartaal) wordt het bedrag van de vermindering aangepast).

Aanvraagprocedure

De werkgever moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in de DmfA-aangifte (verminderingcode: 6320).

Cumulaties

Deze doelgroepvermindering kan gecombineerd worden met:

- Individueel maatwerk voor werknemers;
- de structurele vermindering (samen kan dit nooit méér bedragen dan de socialezekerheidsbijdrage die je zou moeten betalen).

Deze vermindering kan niet worden gecombineerd met de doelgroepvermindering voor eerste werknemers.

Oudere niet-werkende werkzoekenden

Wie komt in aanmerking

Werkgever

De werkgever moet gevestigd zijn in het Vlaamse Gewest en werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid (dit zijn de werkgevers die tot de private profitsector behoren, dus niet tot de overheid of de social profit): het gaat enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering. Onder deze categorie vallen:

- werkgevers in de private commerciële sector
- werkgevers die ressorten onder PC 318 (diensten voor gezins- en bejaardenhulp)
- werkgevers die ressorteren onder PC 330.03 (tandprothese).

Ook uitzendbureaus kunnen gebruik maken van deze maatregel voor hun uitzendkrachten.

Werknemer

De nieuwe werknemer moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- minimaal 58 jaar of ouder op de laatste dag van het kwartaal waarvoor je de doelgroepvermindering aanvraagt;
- tewerkgesteld worden in een vestiging van de onderneming van de werkgever die in het Vlaams Gewest ligt;
- werkelijke arbeidsprestaties leveren tenzij hun arbeidsovereenkomst geschorst is (bijvoorbeeld wegens ziekte of verlof).
- het referentekwartaalloon van de oudere werknemer mag niet hoger zijn dan € 13.945. Hierop gelden volgende uitzonderingen:
 - voor kwartaal 4 van elk jaar mag het referentekwartaalloon niet hoger zijn dan € 18.545;
 - voor uitzendkrachten bedraagt het loonplafond voor kwartaal 1 van elk jaar € 18.545;
- was voor indienstreding minstens 1 werkdag ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB. Een niet-werkende werkzoekende is dus een werkzoekende die geregistreerd is bij VDAB als werkzoekende voor tenminste 1

dag. Hij hoeft niet uitkeringsgerechtigd te zijn;

- in de 4 kwartalen voor zijn aanwerving niet mag tewerkgesteld zijn geweest bij dezelfde werkgever.

Omvang steun

Leeftijd op de laatste dag van het kwartaal Gedurende 8 kwartalen*

58 jaar tot wettelijke pensioenleeftijd	volledige vrijstelling van de socialezekerheidsbijdragen
---	--

*Na de periode van 8 kwartalen of van zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, kan de werkgever de doelgroepvermindering voor "werkende oudere werknemers" vragen.

De doelgroepvermindering geldt zolang de oudere werknemer in dienst is.

Als een werknemer minder dan 80% van een normale voltijdse prestatie werkt in een bepaald kwartaal (bijv. wanneer hij maar 1 maand gewerkt heeft in dat kwartaal) wordt het bedrag van de vermindering aangepast).

Aanvraagprocedure

De werkgever moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanvragen op de tewerkstellingslijn in de DmfA - aangifte (verminderingscode: 6321).

Cumulaties

Deze doelgroepvermindering kan gecombineerd worden met:

- Individueel maatwerk voor werknemers;
- de structurele vermindering (samen kan dit nooit méér bedragen dan de socialezekerheidsbijdrage die je zou moeten betalen).

Combinatie is niet mogelijk met:

- de doelgroepvermindering voor eerste werknemers;
- een pensioen

Overgangsregeling vanaf 1 juli 2024

De doelgroepvermindering voor oudere niet-werkende werkzoekenden (58+) wordt stopgezet (beslissing van de Vlaamse Regering van 27 oktober 2023). Als de werknemer in dienst trad vóór 1 juli 2024 dan blijf je de vermindering voor de volledige duurtijd van 8 kwartalen behouden.

Blijf op de hoogte

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

Contact

Voor meer informatie kan je terecht bij het Departement WSE en de website www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen.

Meer technische informatie over deze maatregel kan je terugvinden op de RSZ-website in de "[Administratieve instructies RSZ](#)".

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Doelgroepverminderingen

Koning Albert II laan 35 bus 20
1030 Brussel
België

T 02 553 08 61

doelgroepkortingen@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11
1060 Brussel
België

T 02 511 51 51

www.socialsecurity.be

Doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering-Federaal

Laatst gewijzigd op 2 apr 2024

Wat houdt de maatregel in

Deze federale doelgroepvermindering kent aan werkgevers die bereid zijn om de arbeidsduur van het personeel te verminderen met minstens één uur per week, een bepaalde forfaitaire vermindering toe van de werkgeversbijdragen gedurende 4 tot 16 kwartalen.

Om misbruik van deze doelgroepvermindering tegen te gaan werd er door de [Programmawet \(1\) van 22 december 2023](#) een aanpassing doorgevoerd: de doelgroepvermindering wordt voor deeltijdse werknemers vanaf 1 januari 2024 beperkt tot werknemers die gemiddeld minstens 28 uur per week werken. Dit geldt voor de arbeidsduurverminderingen ingevoerd vanaf 1 november 2023.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Deze maatregel richt zich tot de werkgevers uit de private sector en de autonome overheidsbedrijven.

Werknemer

De voltijdse werknemers die tot een categorie van werknemers behoren die voor onbepaalde tijd overgegaan zijn tot, ofwel een effectieve arbeidsduurvermindering van ten minste een vol arbeidsuur onder de 38 uren per week, ofwel een vierdagenweek zoals verder bepaald, ofwel beide, kunnen in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering. Ook de deeltijdse werknemers van wie het loon moet worden aangepast wegens de invoering van de arbeidsduurvermindering komen in aanmerking. De vermindering ingevolge invoering van de vierdagenweek kan alleen toegepast worden voor voltijdse werknemers, niet voor deeltijdsen.

Omvang steun

Werkgevers die bereid zijn de arbeidsduur te verminderen met minstens één uur per week kunnen voor de voltijdse werknemers de volgende forfaitaire vermindering genieten:

Arbeidsduurvermindering	Bedrag	Periode van vermindering
37 uur per week of minder	€ 400	tijdens 8 kwartalen
36 uur per week of minder	€ 400	tijdens 12 kwartalen
35 uur per week of minder	€ 400	tijdens 16 kwartalen
Vierdagenweek	€ 400	tijdens 4 kwartalen
Tegelijk arbeidsduurvermindering en vierdagenweek	€ 1.000	tijdens de overlappende kwartalen

De vermindering geldt alleen wanneer de invoering van de arbeidsduurvermindering vrijwillig gebeurt. Als een werkgever van paritair comité verandert, en terechtkomt in een paritair comité waarin de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur lager is dan in het vroegere paritaire comité, dan wordt het zich aanpassen aan die nieuwe arbeidsduur, niet beschouwd als een collectieve arbeidsduurvermindering in de zin van deze bijdragevermindering.

De doelgroepvermindering wordt voor deeltijdse werknemers vanaf 1 januari 2024 beperkt tot werknemers die gemiddeld minstens 28 uur per week werken. Dit geldt voor de arbeidsduurverminderingen ingevoerd vanaf 1 november 2023.

Aanvraagprocedure

Om van deze voordelen te kunnen genieten moet de werkgever in de driemaandelijke RSZ-aangiften naast de juiste identiteit van de werknemer en de loon- en arbeidstijdgegevens eveneens de correcte verminderingscode, het verminderingsbedrag en de eventuele begindatum vermelden.

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 deze maatregel kan je terugvinden op de RSZ-website in de Administratieve instructies RSZ > De bijdrageverminderingen > [De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek](#).

Een vraag stellen aan het contactcenter van de RSZ kan per telefoon of door gebruik te maken van het [contactformulier](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Contactcenter

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

België

T 02 511 51 51

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

Doelgroepvermindering vaste werknemers in de horeca-Federaal

Laatst gewijzigd op 19 jun 2023

Wat houdt de maatregel in

Deze federale doelgroepvermindering kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe aan werkgevers uit de horecasector voor de aanwerving van maximum vijf vaste voltijdse werknemers onder bepaalde voorwaarden.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Deze maatregel geldt voor alle werkgevers die tegelijk aan onderstaande voorwaarden voldoen:

- ressorteren onder het paritair comité (302) voor het hotelbedrijf;
- gemiddeld maximum 49 werknemers tewerkstellen tijdens de referteperiode;
- gedurende het volledige kwartaal een bij de fiscus geregistreerd kassasysteem (GKS) gebruiken in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten. Ook wanneer het gebruik van de geregistreerde kassa voor het verkrijgen van het fiscale voordeel niet vereist is, is dit wel noodzakelijk om de doelgroepvermindering te kunnen toepassen;
- voor alle personeelsleden die werken in een vestigingseenheid waar er een horeca-activiteit wordt uitgevoerd in de brede zin van het woord (dus ook voor werknemers die niet ressorteren onder het paritair comité van de horeca) dagelijks begin- en einduur van de aanwezigheid registreren via het geregistreerd kassasysteem of het [alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie \(ASA\)](#). De registratie is niet van toepassing op de Gelegenheidsarbeiders en ook niet op flexi-werknemers die in Dimona per dag worden aangegeven met vermelding van begin- en einduur.

Werknemer

De vermindering geldt voor de aanwerving van maximaal 5 vaste voltijdse werknemers die vallen onder het paritair comité van de horeca. De vermindering kan niet worden toegepast voor gelegenheidswerknemers in de horeca, zelfs voor de dagen waarop de bijdragen worden betaald op het reële loon of het normale forfaitair loon.

Omvang steun

Per kwartaal kan de werkgever kiezen voor welke werknemers hij de vermindering toepast. Deze werknemers moeten een voltijdse arbeidsovereenkomst hebben, maar moeten niet het hele kwartaal in dienst zijn.

De werkgever kan voor een onbeperkt aantal kwartalen aanspraak maken op de vermindering:

- € 800 per kwartaal voor werknemers die op de laatste dag van het kwartaal jonger zijn dan 26;
- € 500 per kwartaal voor andere werknemers.

Per kwartaal kan de werkgever (rechtspersoon) voor maximum 5 personen de vermindering toepassen, ook al stelt hij personeel te werk in meerdere vestigingseenheden.

Aanvraagprocedure

Om de vermindering te kunnen toepassen moet de werkgever iedere dag van het kwartaal een aanwezigheidsregistratie verrichten via GKS of ASA en beschikken over een kassasysteem dat door de fiscus werd geregistreerd. Meer informatie is terug te vinden op www.geregistreerdkassasysteem.be.

Voor meer informatie over de dagelijkse registratie van werknemers kan je terecht op de [portaalsite van de sociale](#)

[zekerheid](#) .

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 deze maatregel kan je terugvinden op de RSZ-website in de Administratieve instructies RSZ > De bijdrageverminderingen > [Vaste werknemers in de horeca](#).

Een vraag stellen aan het contactcenter van de RSZ kan ook per telefoon of door gebruik te maken van het [contactformulier](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

België

T 02 509 59 59

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

Kmo-groeisubsidie: strategisch advies/aanwerving bij groeitraject

Laatst gewijzigd op 17 apr 2024

Wat houdt de maatregel in

De kmo-groeisubsidie van VLAIO wil bij kmo's (geen vzw's) de ontbrekende strategische kennis subsidiëren die nodig is voor het realiseren van een groeitraject. Dat groeitraject sluit aan bij één van de volgende thema's: innovatie, internationalisering, digitale transformatie of circulair en duurzaam ondernemen.

De subsidie wordt toegekend voor het inkopen van advies bij één of meerdere externe dienstverleners en/of het aanwerven van een strategische medewerker. De kmo-groeisubsidie wordt toegekend via een competitieve oproep per thema. In 2023 worden drie oproepen voorzien waarbij telkens meerdere thema's worden opengesteld.

Wie reeds in het verleden steun ontving in het kader van een kmo-groeidossier of een digitaal transformatieproject kan pas na 24 maanden een nieuw dossier indienen.

1. De eerste oproep is ondertussen afgesloten. De tweede oproep in 2024 wordt opengesteld op 1 juli tot en met 31 augustus 2024. In deze oproep kan je projecten indienen voor de thema's internationalisering, digitalisering, duurzaam en circulair ondernemen en innovatie.
2. Wijzigingen in het goedgekeurde steundossier zijn voortaan niet meer toegelaten. Enkel in uitzonderlijke situaties waarbij er sprake is van overmacht, zoals bijvoorbeeld het overlijden of faillissement van de dienstverlener, kan een wissel van dienstverlener worden toegelaten. Je moet hiervoor vooraf toestemming vragen aan jouw projectadviseur met een grondige en aanvaardbare motivering. Ook bij een wijziging van de persoon die de strategische functie uitoefent, moet je dit onmiddellijk melden aan jouw projectadviseur. Er wordt steeds slechts 1 persoon gesteund die minstens 6 maanden in dienst is geweest. Zie ook rubriek [Vervolgstappen > Wijzigingen tijdens uitvoering project](#).

Wie komt in aanmerking

Enkel voor kmo's

De maatregel richt zich tot kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) en vrije beroepen uit de privésector (geen vzw's), met een uitbatingszetel in het Vlaamse Gewest, met een aanvaarde hoofdactiviteit en met voldoende aantoonbare groeiambitie. Je mag geen negatief eigen vermogen hebben op het moment van de aanvraag.

De grootte van de onderneming wordt bepaald aan de hand van de Europese kmo-definitie. Een kmo is een onderneming die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet (in één van de twee boekjaren voorafgaand aan het moment van indiening):

Criteria	kmo
Tewerkstelling	minder dan 250
ofwel jaaromzet ofwel balanstotaal	maximum € 50 miljoen maximum € 43 miljoen

Zelfstandigheids criterium

Zelfstandigheid uit zich in het samentellen van de data van de steunaanvragende onderneming met deze van de participerende (vanaf meer dan 25% participatie) en verbonden (vanaf meer dan 50% participatie) ondernemingen (zie [Voldoet jouw onderneming aan de Europese kmo-definitie?](#)).

Uitsluitend ondernemingen uit de privésector met een [aanvaardbare hoofdactiviteit](#) en een [aanvaardbare rechtsvorm](#) komen in aanmerking. De hoofdactiviteit van de onderneming is de activiteit die als dusdanig is opgenomen in de Kruispuntbank van Ondernemingen en die het grootste gedeelte van de omzet vertegenwoordigt.

Reeds vroeger steun ontvangen?

Wie reeds in het verleden steun ontving in het kader van een kmo-groeidossier kan pas 24 maanden na een positieve beslissing een nieuw dossier indienen.

Wat komt in aanmerking

Het doel van de kmo-groeisubsidie is het stimuleren van groei en het bevorderen van de competitiviteit van kmo's in Vlaanderen. Er kan zowel steun verkregen worden voor het aanwerven van een strategisch profiel als voor het inwinnen van kennis bij een externe dienstverlener binnen 1 groeitraject.

Dit groeitraject moet aansluiten bij één van de volgende thema's:

Internationalisering

- voor kmo's die willen groeien door hun bestaande activiteiten uit te breiden naar nieuwe markten
- de export moet deel uitmaken van een langetermijnstrategie en duurzame economische groei opleveren voor de vestiging in Vlaanderen
- zowel voor bedrijven die voor het eerst exporteren als bedrijven die al ervaring hebben met export en nieuwe markten willen aanboren
- de uitbreiding naar nieuwe markten moet voldoende nieuwe uitdagingen stellen aan de onderneming.
- **komen niet in aanmerking:** eenmalige opportuniteiten zonder langetermijnstrategie voor export; quick wins in het buitenland; copy-paste van huidige bedrijfsvoering naar nieuwe markten, enz. (zie [rubriek Internationalisering > wat komt niet in aanmerking](#))

Digitalisering

- voor kmo's die data inzetten om hun producten, diensten en processen slimmer te maken
- het groeitraject moet vernieuwend zijn ten opzichte van gangbare evoluties inzake digitalisering
- dankzij het groeitraject kan de onderneming zich op het vlak van digitale maturiteit onderscheiden in de markt
- **komen niet in aanmerking:** een niet-gedigitaliseerde onderneming die de eerste, gangbare stappen op het vlak van digitalisering wil zetten; het inzetten van bekende technologieën en tools; opzetten van systemen om data centraal en digitaal beschikbaar te maken binnen de organisatie zonder visie om deze data op een slimme en geautomatiseerde manier in te zetten; enz. (zie [rubriek Digitalisering > wat komt niet in aanmerking](#))

Innovatie

- voor kmo's die concrete plannen hebben om innovatieve producten en diensten naar de markt te brengen of innovatieve bedrijfsprocessen op te zetten
- de innovatieve producten, diensten en processen zijn niet alleen nieuw voor de aanvrager, maar voor de sector. Ze moeten ook voldoende uitdagingen stellen.
- het vernieuwend businessmodel levert de onderneming een competitief voordeel op dat mogelijk zal leiden tot duurzame economische groei.
- **komen niet in aanmerking:** trajecten die gericht zijn op het verkennen van innovatie-opportunities, het

uitwerken van een innovatie-roadmap, trajecten gericht op producten, diensten of processen die niet vernieuwend zijn voor de sector; een nieuw aanbod creëren op basis van gekende producten en diensten, zonder dat dit uitdagingen met zich meebrengt, enz. (zie [rubriek Innovatie > wat komt niet in aanmerking](#))

Circulair en duurzaam ondernemen

- voor kmo's die via duurzame strategieën inzetten op energietransitie, klimaattransitie, circulair ondernemen, milieu of biodiversiteit
- ook ondernemingen die innovatieve technologieën gericht op milieubescherming, energie- of klimaattransitie of het sluiten van materiaalcringen ontwikkelen of vermarkten, komen in aanmerking binnen dit thema
- zowel voor ondernemingen die een eerste stap zetten richting duurzaam ondernemen zetten, als voor ondernemingen die hierin al actief zijn en verdere stappen wensen te zetten
- alle sectoren komen in aanmerking
- **komen niet in aanmerking:** trajecten die geen substantiële impact hebben op het bedrijf en enkel inzetten op ondersteunende maatregelen enz. (zie [rubriek Circulair en duurzaam ondernemen > wat komt niet in aanmerking](#))

Bijkomende voorwaarden

Het verwerven van deze kennis kan gebeuren door de aanwerving van een strategische medewerker en/of het advies van één of meerdere dienstverleners. De keuze tussen aanwerving en/of externe dienstverlening ligt bij de kmo.

Strategische medewerker

Een 'strategische medewerker' brengt de nieuwe kennis en expertise die noodzakelijk is om het groeitraject te realiseren binnen in je onderneming. Dit profiel mag geen louter operationele of uitvoerende werkzaamheden uitvoeren en moet wegen op de strategische beslissingen die je neemt in het kader van het groeitraject.

Bijkomende voorwaarden:

- Deze medewerker moet met een arbeidscontract van onbepaalde duur worden aangeworven en minstens zes maanden tewerkgesteld zijn om steun te kunnen genieten. Arbeidsovereenkomsten voor zowel voltijdse als deeltijdse tewerkstelling komen in aanmerking.
- De arbeidsovereenkomst met deze medewerker mag ten vroegste starten op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de indiening van de subsidieaanvraag. Bijvoorbeeld: Als de indiening van de subsidieaanvraag gebeurt op 9 maart 2023, mag de arbeidsovereenkomst ten vroegste starten op 1 april 2023.
- Deze medewerker moet minstens 6 maanden jaar werkzaam blijven binnen de kmo .
- Er kan maar steun uitbetaald worden voor de aanwerving van één strategische profiel. Indien het aangeworven strategische profiel tijdens de projectperiode wordt vervangen, wordt de subsidie uitbetaald op basis van de kosten voor één van beide medewerkers.
- Bepaalde personen worden uitgesloten voor deze aanwerving (het moet een derde zijn t.o.v. de kmo; mag de afgelopen vijf jaar niet tewerkgesteld zijn geweest, enz... zie voorwaarden [Strategische medewerker](#)).

Externe dienstverlener(s)

De externe dienstverlener heeft geen specifieke erkenning nodig. Wel wordt nagegaan of de betrokken adviseur relevante competenties en ervaring heeft voor het realiseren van de opdracht.

Het advies van de dienstverlener moet betrekking hebben op het huidige of het toekomstige functioneren van een of meerdere bedrijfsprocessen van jouw onderneming. De opdracht van de externe dienstverlener mag niet bestaan uit louter operationele of uitvoerende werkzaamheden en het opgeleverde advies moet wegen op de strategische beslissingen die je neemt in het kader van het groeitraject.

Bijkomende voorwaarden:

- Je kan een subsidie vragen voor advies van meerdere dienstverleners binnen dezelfde aanvraag.
- Elke adviesovereenkomst moet een kostprijs hebben van minstens € 20.000, excl. btw.

- De dienstverlener mag ten vroegste starten met de opdracht de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de indiening van de subsidieaanvraag. Bijvoorbeeld: Als de indiening van de subsidieaanvraag gebeurt op 9 maart 2023, mogen de adviesprestaties ten vroegste starten op 1 april 2023.
- Er wordt een schriftelijke overeenkomst voor advies opgemaakt die een gedetailleerde beschrijving van de te leveren prestaties bevat (noodzaak advies, methodiek en stappenplan, te bereiken einddoel) en door beide partijen is ondertekend.
- De prijs van de prestaties van de dienstverlener wordt conform de marktprijs bepaald.
- De externe dienstverlener heeft geen specifieke erkenning nodig. Wel wordt nagegaan of de betrokken persoon over relevante competenties en ervaring (= CV/track record) beschikt voor het realiseren van de adviesopdracht.
- Als de dienstverlener voor het verstrekken van het advies beroep doet op een onderaannemer, wordt dit uitdrukkelijk vermeld in de adviesovereenkomst.
- Bepaalde dienstverleners worden uitgesloten (het moet een derde zijn t.o.v. de kmo, enz... zie voorwaarden [Externe dienstverlener](#)).
- Wijzigen van dienstverlener is niet toegelaten tenzij wegens overmacht zoals bijvoorbeeld faillissement of overlijden.

Omvang steun

Steunbedrag

Kleine en middelgrote ondernemingen kunnen per groeitraject maximaal € 50.000 subsidie ontvangen via de kmo-groeisubsidie. De subsidie bedraagt maximaal € 25.000 voor een advies van één of meerdere externe dienstverleners en maximaal € 25.000 voor de aanwerving van één strategisch profiel.

Het steunpercentage bedraagt 50% van de advies- en/of loonkost.

Extern advies Aanwerving

Subsidiepercentage	50%	50%
Maximale subsidie	€ 25.000	€ 25.000

Om in aanmerking te komen voor de kmo-groeisubsidie moet het projectbedrag minstens € 20.000 (excl. btw) bedragen.

In aanmerking komende kosten

Strategische medewerker

Het bruto jaarsalaris van dit profiel van het eerste werkjaar binnen jouw onderneming, vermenigvuldigd met een factor 1,596.

Vakantiegeld, eindejaarspremie, de wettelijk verplichte werkgeversbijdragen, bijdrage werkgever maaltijdcheques en bijdragen voor groepsverzekering, extra legaal pensioen en/of andere extralegale voordelen zijn expliciet uitgesloten.

Externe dienstverlener(s)

De personeels- en werkingskosten van de dienstverlener(s) voor het verstrekken van het advies, de verplaatsingskosten van de dienstverlener(s) en de kost voor de begeleiding van de kmo bij de implementatie van het advies. Deze kosten zijn exclusief btw.

De-minimis

Deze maatregel valt onder de toepassing van de Europese de minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan bedrijven over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Voor meer info zie [Veelgestelde vragen: de-minimis](#).

Evaluatieprocedure

Bij het beoordelen van de aanvraag worden volgende beoordelingscriteria geëvalueerd. Per thema wordt een

rangschikking opgemaakt van de aanvragen die het minimum-ambitieniveau behalen. De beschikbare budgettaire enveloppe per thema wordt verdeeld over de best gerangschikte subsidieaanvragen, tot het budget uitgeput is:

Ambitie

Dit criterium beoordeelt of de aanvrager een concrete en ambitieuze visie heeft over hoe de onderneming zal internationaliseren, digitaliseren, innoveren of duurzaam en circulair ondernemen. Het traject vertaalt zich in een duurzame groei en/of verhoging van de competitiviteit van onderneming.

Transformatie

Dit criterium beoordeelt of het groeitraject een substantiële en nieuwe wending geeft aan de huidige bedrijfsvoering en een impact heeft op meerdere kritische bedrijfsprocessen.

Onderbouwde aanpak

Dit criterium beoordeelt of de onderneming beschikt over een doordacht stappenplan en voldoende financiering om het vooropgestelde groeitraject te realiseren en te bestendigen in de onderneming.

Noodzaak aan kennis & expertise

Dit criterium beoordeelt of de onderneming zonder het inwinnen van bepaalde kennis en expertise het groeitraject niet succesvol zou kunnen uitvoeren. Ook beoordeelt het of de betreffende dienstverlener en/of het aan te werven strategisch profiel wel over die ontbrekende kennis en expertise beschikt. Het mag niet louter om operationele of uitvoerende werkzaamheden gaan én deze kennis moet mee wegen op de beslissingen die de onderneming neemt tijdens het groeitraject.

Aan projecten waarbij alle criteria als steunbaar worden geëvalueerd, wordt een score toegekend op basis van het scorerooster.

Per thema kan je dit scorerooster bij [Documenten](#) terugvinden.

Aanvraagprocedure

De kmo-groeisubsidie wordt toegekend via een competitieve oproep per thema. Jaarlijks worden 3 oproepen voorzien waarbij telkens meerdere thema's worden opengesteld (zie verder rubriek '[Oproepkalender](#)').

Op het moment dat de oproep opengesteld wordt, zal het digitaal aanvraagformulier beschikbaar zijn. Om de aanvraag te starten, vul je dit formulier in. Nadat je jouw onderneming geregistreerd hebt, ontvang je een link naar de online module waar je jouw aanvraag kan vervolledigen en indienen. Zorg er zeker voor dat je jouw aanvraag indient binnen de termijn waarin de oproep is opengesteld!

Per thema kan je een trajectbeschrijving bij [Documenten](#) terugvinden.

Bij de aanvraag zal gevraagd worden om de nodige bijlagen op te laden. Zie: [Hoe vraag je de kmo-groeisubsidie aan?](#)

Na de indiening wordt de aanvraag beoordeeld op ontvankelijkheid en volledigheid door een dossierbehandelaar van VLAIO. Vervolgens beoordelen twee projectadviseurs je aanvraag aan de hand van de vier beoordelingscriteria. Als je dossier volledig en ontvankelijk is verklaard maar er nog nood is aan extra toelichting, dan nodigt je projectadviseur je uit om het groeitraject mondeling toe te lichten.

De administrateur-generaal van VLAIO neemt vervolgens een beslissing over de aanvraag op basis van het advies van de projectadviseurs. De onderneming wordt per e-mail op de hoogte gebracht van de beslissing. Niet alleen naar de contactpersoon van de aanvraag, maar ook naar de [e-Box Enterprise van de onderneming](#).

Oproepkalender

In 2023 en 2024 worden er opnieuw 3 oproepen voorzien, waarbij telkens meerdere thema's worden opengesteld:

2024	Indienperiode	Thema's
Oproep 1	20/3/2024 – 15/4/2024	internationalisering-digitalisering-duurzaam en circulair ondernemen-innovatie
Oproep 2	1/7/2024 – 31/8/2024	internationalisering-digitalisering-duurzaam en circulair ondernemen-innovatie
Oproep 3	20/11/2024 – 15/12/2024	internationalisering-digitalisering-duurzaam en circulair ondernemen-innovatie

Uitbetalingsprocedure

De uitbetaling van de subsidie gebeurt in 2 schijven:

- de eerste schijf van 50% wordt ten vroegste uitbetaald bij de start van het project
- de tweede schijf van 50% wordt uitbetaald bij de afronding van het project

Heb je een kmo-groeisubsidie gekregen voor de aanwerving van een strategisch profiel en voor het inwinnen van extern advies? Dan wordt de steun voor de aanwerving en voor het advies apart uitbetaald.

Opgelet: Wijzigingen in het goedgekeurde steundossier zijn niet toegelaten. Een wijziging van dienstverlener omwille van redenen zoals niet tevreden over de competenties van de dienstverlener of de uitvoering van de opdracht, wijziging van de opdracht of splitsen van de opdracht in deelopdrachten bij verschillende dienstverleners wordt niet aanvaard. Deze overwegingen maken immers deel uit van een onderbouwd plan van aanpak wat een belangrijk beoordelingscriterium vormt bij het goedkeuren van een kmo-groeisubsidieaanvraag. Enkel in uitzonderlijke situaties zoals bijvoorbeeld het overlijden of faillissement van de dienstverlener kan een wissel van dienstverlener worden toegelaten.

Meer informatie kan je raadplegen op [Hoe verloopt de uitbetaling?](#)

Blijf op de hoogte

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

Contact

Een overzicht van de fysieke kantoren van VLAIO kan je vinden op de [website > adressen](#). Neem bij voorkeur contact op met VLAIO via e-mail of telefoon. Toch iets via de post bezorgen? Alle VLAIO-kantoren hebben voortaan het onderstaande postadres.

VLAIO

Koning Albert II-laan 15 bus 331

1210 Brussel

België

T 0800 20 555

info@vlaio.be

vlaio.be/kmo-groeisubsidie

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing

Laatst gewijzigd op 25 apr 2024

Wat houdt de maatregel in

Werkgevers kunnen in bepaalde gevallen gedeeltelijk worden vrijgesteld om de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de lonen van bepaalde werknemers door te storten aan de fiscus. Hierbij een overzicht van de meeste mogelijkheden.

Investing in een steunzone

Omschrijving maatregel

Kmo's en grote ondernemingen die investeren in een afgebakende steunzone (ook wel 'ontwrichte zone' genoemd) kunnen een vrijstelling van 25% van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing bekomen, gedurende een periode van 2 jaar per extra arbeidsplaats die als gevolg van deze investering werd gecreëerd en die gedurende ten minste drie jaar (kmo's) of vijf jaar (grote ondernemingen) behouden blijft (zie [artikel 275⁸](#) en [artikel 275⁹](#), WIB 92).

Overheden mogen maatregelen nemen om zones die getroffen worden door zware collectieve ontslagen economisch te ondersteunen. Vlaanderen heeft momenteel drie steunzones afgebakend: rond Genk, Turnhout en Zaventem-Vilvoorde.

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in steunzones](#).

IPA-korting

Omschrijving maatregel

Sinds 1 oktober 2007 genieten werkgevers, zowel vennootschappen als zelfstandigen, van de zogenaamde IPA-korting. Deze korting is ingevoerd in het kader van een loonlastenvermindering vastgelegd in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2007-2008. Deze korting houdt in dat werkgevers een deel van de bedrijfsvoorheffing die zij inhouden op het loon van hun werknemers, niet dienen door te storten naar de fiscus (zie [artikel 275⁷](#), WIB 92).

Omvang steun

- **Profit sector:** Voor zelfstandigen en kleine vennootschappen (die op overeenkomstige wijze beantwoorden aan de criteria van kleine vennootschap volgens artikel 1:24, §§ 1 tot 6, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, zie VLAIO-pagina 'Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie' > [Fiscale definitie](#)) wordt de werkgever vrijgesteld van het doorstorten van een deel van de bedrijfsvoorheffing die werd ingehouden op het loon van de werknemers. Dit deel komt overeen met 0,12% van de bruto bezoldigingen vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen, betaald of toegekend vanaf 1 april 2016.
- **Non-profit sector:** Voor deze sector bedraagt de algemene korting 1%. Voor werkgevers die voldoen aan de criteria van kleine vennootschap wordt het tarief opgetrokken tot 1,12%.

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden in de 'FAQ – Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing – Looncorrectie en sociale maribel' op MyMinFin.

Zie ook [Commentaar van art. 275⁷, WIB 92](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak enz.

Natuurramp

Omschrijving maatregel

Werkgevers die getroffen worden door een natuurramp (aardbeving, lawine, grondverschuiving, overstroming, tornado, orkaan, vulkaanuitbarsting of natuurbrand met een natuurlijke oorzaak) die vanaf 1 juli 2021 heeft plaatsgevonden, kunnen

een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing bekomen op het loon van de werknemers die tewerkgesteld zijn in een inrichting die schade heeft geleden (zie [artikel 275^{9/1}](#), WIB 92).

Omvang steun

Deze vrijstelling van doorstorting bedraagt 30% op het loon van de werknemers die tewerkgesteld zijn in een inrichting of inrichtingen die schade heeft (hebben) geleden. Bezoldigingen van bedrijfsleiders komen niet in aanmerking.

De bezoldigingen moeten betaald zijn in de loop van de eerste 40 maanden die volgen op de maand waarin de natuurramp heeft plaatsgevonden.

Deze fiscale vrijstelling kan niet worden gecumuleerd met de volgende fiscale vrijstellingen: Koopvaardij, bagger- en sleepvaartsector; Onderzoek en ontwikkeling; sector van de Zeevisserij; Ploegen- en nachtarbeid en ploegenarbeid op werven; Sportbeoefenaars; Investing in een steunzone; Startende ondernemingen; Startersjobs en Opleiding werknemers. Dus wel met de vrijstelling inzake Overwerk (overuren) en de IPA korting.

Aanvraagprocedure

Niet elke natuurramp komt in aanmerking voor dit fiscaal voordeel. Het betrokken gewest moet de natuurramp eerst erkennen en een goedkeuring bekomen van de minister van Financiën om deze steunmaatregel te mogen toepassen. Er wordt dan een samenwerkingsovereenkomst tussen het gewest en de minister van Financiën gesloten in geval van een positief antwoord.

Vervolgens moet de werkgever ten laatste in de 30ste maand die volgt op de maand waarin de natuurramp heeft plaatsgevonden het voordeel aanvragen aan de hand van een formulier. Het model van dit aanvraagformulier moet nog via een koninklijk besluit worden vastgelegd. We houden je op de hoogte via de nieuwsbrief van de Subsidiedatabank.

Meer informatie

Meer informatie kan je voorlopig terugvinden in de [Wet van 26 december 2022](#), en de [Commentaar van art. 275^{9/1}](#), WIB 92.

Onderzoek en ontwikkeling

Omschrijving maatregel

Werkgevers uit de privé sector en kennisinstellingen kunnen worden vrijgesteld om 80% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de lonen van bepaalde onderzoekers die zij tewerkstellen door te storten aan de fiscus (zie [artikel 275³](#), WIB 92). Ook voor een aantal bachelordiploma's geldt er sinds 1 januari 2018 een dergelijke vrijstelling maar in beperktere vorm:

	kleine vennootschappen*	andere vennootschappen
Masterdiploma's	vrijstelling van 80%	vrijstelling van 80%
Bachelordiploma's	vrijstelling van 80%** (beperkt tot 50% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)	vrijstelling van 80%* (beperkt tot 25% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)

* Een kleine vennootschap die op overeenkomstige wijze beantwoordt aan de de criteria opgenomen in artikel 1:24, §§ 1 tot 6 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (zie VLAIO-pagina Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie > [Fiscale definitie](#))

** De vrijstelling is vanaf 2020 opgetrokken van 40% tot 80% (evenwel beperkt tot 25 of 50% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma).

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers](#).

Opleiding werknemers

Omschrijving maatregel

Om de werkgevers aan te moedigen om meer opleidingen te voorzien voor hun werknemers werd er een nieuwe fiscale vrijstelling ingevoerd (zie [artikel 275¹²](#), WIB 92) vanaf 1 januari 2021. Deze maatregel werd gewijzigd vanaf 1 januari 2022.

De belangrijkste voorwaarden zijn:

- Enkel de werknemers die gedurende een ononderbroken periode van minstens 6 maanden tewerkgesteld zijn bij de werkgever komen in aanmerking.
- Sportbeoefenaars worden uitgesloten van deze regeling (zij genieten reeds van een andere [vrijstelling in het kader van artikel 275⁶ WIB 92](#)).
- Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor deze subsidie:
 - het moet gaan om formele of informele opleidingen zoals bepaald door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;
 - de opleiding mag niet door wettelijke of andere reglementaire bepalingen opgelegd zijn. Ook de opleidingen voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten;
 - de opleiding vormt een beroepskost voor de werkgever;
- De opleiding moet een minimale duurtijd hebben van 76 uren. Voor kleine vennootschappen (die op overeenkomstige wijze beantwoordt aan de de criteria opgenomen in artikel 1:24, §§ 1 tot 6 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen) komen ook opleidingen met een minimale duurtijd van 38 uren in aanmerking.
- Die minimale duurtijd van 76 uren (of 38 uren bij kleine vennootschappen) moet vallen binnen een ononderbroken periode van naargelang het geval 30, 60 of 75 kalenderdagen. Hierbij wordt het aantal ononderbroken periodes waarin een in aanmerking komende opleiding is gevolgd, beperkt tot tien periodes voor eenzelfde werknemer bij eenzelfde werkgever (een werknemer kan slechts maximaal 10 keer door dezelfde werkgever in de vrijstellingsgrondslag worden opgenomen).
- Een volledige opleidingsdag wordt berekend als 7,6 uur, ongeacht het effectief aantal opleidingsuren.
- Een combinatie van meerdere opleidingen is toegelaten om de minimumduur van de opleidingsuren te bereiken. Eén opleiding kan slechts éénmaal in rekening worden gebracht.
- De werkgever moet de volledige kosten van de opleiding (de kost van de opleiding zelf en de loonkost van de opleidingsuren, indien de werknemer de opleiding tijdens de werkuren volgt) dragen om de vrijstelling te kunnen toepassen.

Omvang steun

De vrijstelling bedraagt 11,75% van het geheel van de in aanmerking genomen bezoldigingen.

Enkel de basisverloning komt in aanmerking voor de berekening van de vrijstelling.

De belastbare bezoldiging die in aanmerking komt wordt beperkt tot € 3.500 per (voltijdse) werknemer.

Er geldt geen cumulverbod, m.a.w. de vrijstelling kan gecombineerd worden met andere vrijstellingen van doorstorting bedrijfsvoorheffing.

Meer informatie

FOD Financiën publiceerde op 15 juli 2022 een [Circulaire 2022/C/69](#) gepubliceerd, aangevuld door de [Circulaire 2023/C/24](#) van 2 maart 2023. Zie ook [Commentaar van art. 275¹², WIB 92](#). Hier vind je informatie over nieuwe circularies, rechtspraak enz.

Overwerk (overuren)

Omschrijving maatregel

Er geldt een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor werkgevers op een aantal gepresteerde overuren door hun personeel (zie [artikel 275¹](#), WIB 92).

Dit fiscaal voordeel geldt voor de werkgevers uit de privésector (inclusief vzw's) alsook de erkende uitzendbedrijven. Ook bepaalde overheidsbedrijven kunnen dit toepassen.

De werkgever kan deze vrijstelling enkel genieten voor overuren waarvoor het (minimum) wettelijk overloon (20%, 50% of 100%), verschuldigd is. De overwerktoeslag moet dus verschuldigd zijn overeenkomstig artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of volgens het KB nr. 213 van 26 september 1986 (bouwsector).

Als de werkgever meer betaalt dan wettelijk verplicht is dan komen deze overuren ook in aanmerking voor de vrijstelling. Als de werkgever echter een overwerktoeslag betaalt wanneer deze niet wettelijk verschuldigd is, dan kan de vrijstelling niet worden toegepast.

Het aantal overuren waarvoor deze vrijstelling, werd beperkt tot 130 overuren per jaar per werknemer. Dit werd vanaf 1 juli 2021 verhoogd tot 180 overuren per jaar tot en met 30 juni 2025.

Voor de horeca sector geldt er echter een verhoogd plafond van maximaal 360 uren. Voor de bouwsector en aanverwante sectoren (werken in onroerende staat) geldt er een verhoogd plafond van maximaal 180 overuren op voorwaarde dat er gebruik wordt gemaakt van een aanwezigheidsregistratiesysteem.

Omvang steun

Het percentage van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever bedraagt momenteel:

- 32,19% van het brutoloon dat als grondslag dient voor de berekening van het overloon (voor overuren waarop een wettelijke overurentoeslag van 20% verschuldigd is);
- 41,25% van het brutoloon dat als grondslag dient voor de berekening van het overloon (voor overuren waarop een wettelijke overurentoeslag van 50% of 100% verschuldigd is).

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden op [de technische fiche overwerk](#) op MyMinFin en [de website van FOD Financiën > horecasector](#). Zie ook [Commentaar van art. 275¹, WIB 92](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak enz.

Ploegen- en nachtarbeid

Omschrijving maatregel

Werkgevers uit de privé sector en vzw's (alsook erkende uitzendbedrijven) kunnen onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld worden van het doorstorten van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op het loon van de werknemers die ploegen- en nachtarbeid verrichten (zie [artikel 275⁵](#), WIB 92).

Omvang steun

Deze vrijstelling bedraagt 22,8% van het totale belastbare loon, inbegrepen de premies voor ploegen- of nachtarbeid. De vrijstelling geldt niet voor het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achterstallige bezoldigingen.

De vrijstelling bedraagt 25% (22,8% + 2,2 %) voor ondernemingen die in een volcontinu arbeidssysteem werken.

Vanaf 1 april 2022 wordt deze vrijstelling opgesplitst in twee afzonderlijke vrijstellingen. De voorwaarden die gelden voor de vrijstelling voor ploegenarbeid en deze die gelden voor de vrijstelling in het kader van nachtarbeid worden vanaf 1 april 2022 afzonderlijk beoordeeld.

Cumul

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het kader van ploegenarbeid kan niet worden verleend indien de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het kader van nachtarbeid op dezelfde bezoldiging wordt toegekend

(en omgekeerd).

Bij de combinatie van ploegenarbeid en een volcontinu arbeidssysteem, mag de verhoogde vrijstelling voor een volcontinu arbeidssysteem enkel toegepast worden voor de bedrijfsvoorheffing die verband houdt met de prestaties van ploegen die voldoen aan de voorwaarden inzake een volcontinu arbeidssysteem.

Er is geen cumul mogelijk tussen enerzijds de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid, en anderzijds de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid en werken in onroerende staat, in hoofde van eenzelfde werknemer voor de betrokken maand

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden op de [website van FOD Financiën](#) en de [Circulaire 2021/C/99 over de berekening van de 'één derde-norm'](#). Zie ook [Commentaar van art.275⁵, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak enz.

Ploegenarbeid in de bouw- en aanverwante sectoren (Werken in onroerende staat)

In het kader van de taxshift werd deze bijzondere regeling ingevoerd zodat ook de bouw- en aanverwante sectoren kunnen genieten van een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting voor ploegenarbeid op werven (werken in onroerende staat). Vanaf 1 januari 2020 genieten deze sectoren van een vrijstellingspercentage van 18% op de lonen van de tewerkgestelde werknemers in ploegverband op werven.

Meer informatie kan je terugvinden in de '[Circulaire 2020/C/38 over de steunmaatregel 'vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ondernemingen die werken in onroerende staat, in ploegenarbeid op locatie verrichten'](#) en de '[Circulaire 2018/C/73](#)' op MyMinFin.

Ploegenarbeid in de systeemvaart

Werkgevers uit de binnenscheepvaart die werken onder het regime van systeemvaart moeten 22,80 % van de in aanmerking komende bezoldigingen betaald of toegekend vanaf 1 januari 2019 niet doorstorten aan de fiscus.

Deze maatregel valt onder de toepassing van de Europese de minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan bedrijven over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Voor meer info zie [Veelgestelde vragen over de-minimis](#).

Meer informatie kan je terugvinden in de '[Circulaire 2019/C/69 over de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid – invoering van een specifieke maatregel voor de systeemvaart](#)' op MyMinFin. Je kan de verklaring op eer de-minimis ook terugvinden op de website van FOD Financiën financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vrijstellingen/systeemvaart.

Zie ook [Commentaar van art.275⁵, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak enz.

Startende ondernemingen

Omschrijving maatregel

Kleine vennootschappen (die op overeenkomstige wijze beantwoordt aan de de criteria opgenomen in artikel 1:24, §§ 1 tot 6 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen) moeten 10% van de bedrijfsvoorheffing die ze inhouden op bezoldigingen die ze vanaf 1 augustus 2015 betalen of toekennen aan haar werknemers niet langer doorstorten aan de fiscus. Dit percentage wordt verhoogd tot 20% voor microvennootschappen. Ook natuurlijke personen die voldoen aan deze definitie komen in aanmerking (zie [artikel 275¹⁰](#), WIB 92).

Deze maatregel geldt enkel voor werkgevers die sinds ten hoogste 48 maanden zijn ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende](#)

[ondernemingen](#).

Startersjobs

Omschrijving maatregel

Werkgevers die jongeren aanwerven van 18, 19 of 20 jaar zonder werkervaring, mogen onder bepaalde voorwaarden een verminderd brutoloon toekennen. In ruil voor het loonverlies ontvangt deze jonge werknemer een compenserende toeslag die vrijgesteld is van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen (zie [artikel 275¹¹](#), WIB 92).

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden in de maatregel [Starterslonen voor jongeren \(startersjob\)](#).

Gelegenheidsarbeiders in fruit- en groenteteelt

Omschrijving maatregel

Werkgevers uit de fruit- of groenteteelt kunnen (Paritair Comité 145.05 en 145.06) kunnen voor de tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing bekomen.

De niet door te storten bedrijfsvoorheffing bedraagt € 1,23 per uur vermenigvuldigd met het totaal aantal uren gelegenheidsarbeid die worden gepresteerd vanaf 1 januari 2024. De vrijstelling kan niet worden toegepast op de bedrijfsvoorheffing die aanvullend bovenop de bedrijfsvoorheffing die reglementair minimaal verschuldigd is, wordt ingehouden.

Het bedrag van € 1.23 per uur wordt geïndexeerd.

Meer informatie

Meer informatie kan je terugvinden in de maatregel [Programmawet van 22 december 2023](#) van deze tijdelijke maatregel een permanente maatregel heeft gemaakt vanaf 1 januari 2024. Het werd ingelast als [artikel 275¹³](#) in het WIB 92. De formaliteiten kan je terugvinden in het [KB van 19 april 2024](#).

Overige Vrijstellingen

Ook voor deze sectoren bestaan er specifieke regelingen met betrekking tot de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing:

- bezoldigingen in de koopvaardij-, bagger- en sleepvaartsector (zie [artikel 275²](#), WIB 92);
- bezoldigingen in de sector van de zeevisserij (zie [artikel 275⁴](#), WIB 92);
- bezoldigingen van sportbeoefenaars (zie [artikel 275⁶](#), WIB 92).

Meer informatie kan je terugvinden in [de technische fiches](#) op MyMinFin.

Blijf op de hoogte

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

Contact

FOD Financiën

Contactcenter

Koning Albert II-laan 33 bus 25

1030 Brussel

België

T 02 572 57 57

financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vri...

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in steunzones

Laatst gewijzigd op 13 mrt 2024

Wat houdt de maatregel in

Kmo's en grote ondernemingen die investeren in een afgebakende steunzone (ook wel 'ontwrichte zone' genoemd) kunnen een vrijstelling van 25% van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing bekomen, gedurende een periode van 2 jaar per extra arbeidsplaats die als gevolg van deze investering werd gecreëerd en die gedurende ten minste drie jaar (kmo's) of vijf jaar (grote ondernemingen) behouden blijft.

Overheden mogen maatregelen nemen om zones die getroffen worden door zware collectieve ontslagen economisch te ondersteunen. Vlaanderen heeft momenteel drie zones afgebakend (rond Genk, Turnhout en Machelen-Zaventem), waardoor de maatregel in een groot gedeelte van Vlaanderen van toepassing is.

Het voordeel komt overeen met een besparing van 4 à 5% op de loonkost en geldt ook indien er werkgelegenheid wordt overgenomen als gevolg van investeringen bij overname van een onderneming die anders mogelijk zou verdwijnen.

Met de publicatie van het [Koninklijk Besluit van 26 oktober 2023](#) werd de beslissing bekrachtigd die reeds eerder genomen werd door het federaal kernkabinet om de looptijd van de steunzones voor een tweede maal te verlengen, dit keer met 24 maanden. Voor de steunzones rond Genk en Turnhout (die anders eind oktober 2022 zouden afgelopen zijn) betekent dit dat bedrijven nog tot 31 oktober 2024 een aanvraag kunnen indienen. Voor de steunzone rond Machelen-Zaventem kunnen nog aanvragen ingediend worden tot 31 mei 2028.

Wie komt in aanmerking

Het voordeel geldt voor kmo's en in bepaalde gemeenten ook voor grote ondernemingen die in de afgebakende steunzone investeren én nieuwe werkgelegenheid creëren.

Afgebakende steunzones

De 3 zones ([zie kaartje](#)) die momenteel in Vlaanderen zijn afgebakend, bevatten alle bedrijventerreinen binnen een straal van 40 km rondom Ford Genk (tot 31 oktober 2024), rondom de getroffen vestigingen van Philips en Heinz in Turnhout (tot 31 oktober 2024) en rondom de gemeente Machelen-Zaventem (tot 31 mei 2028), waar ook enkele bedrijven hun werkgelegenheid zwaar hebben afgebouwd. Ook de incubatoren en businesscenters en enkele gebieden met een brownfieldconvenant in al deze regio's komen in aanmerking voor deze steunmaatregel. Hierdoor omvatten de huidige steunzones zowel:

- de gehele provincie Limburg,
- de provincie Vlaams-Brabant,
- quasi de gehele provincie Antwerpen,
- alsook de oostzijde van de provincie Oost-Vlaanderen.

Op de website www.geopunt.be kan je zelf opzoeken of jouw bedrijf gelegen is in een steunzone. Je kan op deze kaart inzoomen of ook via de zoekbalk jouw adresgegevens ingeven.

Definitie kmo's en grote ondernemingen

Kmo's hebben in deze gehele zone recht op steun. Opgelet echter! Voor de definitie van kmo hanteert deze wetgeving haar eigen criteria, die voornamelijk gebaseerd zijn op de Europese kmo-definitie, doch waarbij de berekeningsmethode voor bepaling van het zelfstandigheids criterium rekening houdt met de Belgische fiscale kmo-definitie. Concreet betekent dit:

- dat het criterium tewerkstelling (max. 250 VTE) en het criterium omzet (max. € 50 miljoen) of balanstotaal (max. € 43

miljoen), in ten minste twee van de laatste drie afgesloten belastbare tijdperken niet mogen overschreden worden;

- voor de berekeningsregels inzake zelfstandigheids criterium, wordt verwezen naar de (nieuwe) federale bepalingen van de fiscale kmo-definitie (artikel 1:24 § 3 tot 6 WVV), wat belangrijk is inzake het bekijken van de samenhang met andere vennootschappen:
 - Voor verbonden ondernemingen (i.c. meerderheidsbelang) dienen de gegevens van tewerkstelling opgeteld te worden en de gegevens van balanstotaal en omzet geconsolideerd te worden;
 - Voor geassocieerde ondernemingen (vanaf 1/5de stemrechten) dienen de gegevens van tewerkstelling, omzet en balanstotaal enkel stroomopwaarts (moederfirma's) opgeteld te worden in relatie tot het percentage van de stemrechten, dan wel in relatie tot aandelenparticipatie (hoogste van de twee).
- ondernemingen waarvan 25% of meer van het kapitaal of stemrechten in handen is van een overheid, kunnen geen kmo zijn.

Grote ondernemingen komen in principe niet in aanmerking voor deze steunmaatregel (aangezien Europa geen investeringssteun toelaat voor grote ondernemingen), doch in bepaalde gemeenten die door Europa zijn opgenomen op de 'Regionale Steunkaart 2022-2027' laat Europa een uitzondering toe (aangezien het steunvoordeel voor ontwikkeling van achtergebleven gebieden opweegt tegen het concurrentienadeel dat kan berokkend worden door subsidies).

Voor de kmo's is er dus geen extra regionale beperking omwille van Europese regelgeving, maar voor grote ondernemingen komen enkel vestigingen in volgende gemeenten in aanmerking voor deze steunmaatregel:

- provincie Limburg: Beringen, Bilzen, Dilsen-Stokkem, Genk, Ham, Hechtel-Eksel, Heers, Hoeselt, Houthalen-Helchteren, Lanaken, Leopoldsborg, Lommel, Lummen, Maasmechelen, Oudsbergen, Pelt, Tessenderlo, Tongeren, Zutendaal;
- provincie Oost-Vlaanderen: Geraardsbergen, Ninove, Ronse.

Op Geopunt worden de steunzones in die betreffende gemeenten rood ingekleurd.

Bijkomende voorwaarden

Ondernemingen komen enkel in aanmerking indien ze bijkomende arbeidsplaatsen creëren op een vestiging die in de afgebakende zone is gelegen. Eveneens dient er een duidelijke link te zijn tussen enerzijds de investering en de betrokken vestiging en anderzijds de extra jobs en de betrokken vestiging.

Indien de investering wordt gerealiseerd ('geactiveerd' op de balans) bij een andere firma dan degene die de extra tewerkstelling zal realiseren, dan moeten deze firma's deel uitmaken van dezelfde groep van ondernemingen.

Ondernemingen mogen niet in een wco-procedure zitten ('wet op de continuïteit van ondernemingen') en komen ook niet in aanmerking indien ten gevolge van geleden verlies het netto actief is gedaald tot minder dan de helft van het vast gedeelte van het maatschappelijk kapitaal;

Enkele sectoren worden uitgesloten: visserij- en aquacultuur en productie van landbouwproducten. Voor grote ondernemingen gelden er ook uitsluitingen voor de ijzer- en staalsector, synthetische vezels industrie, kolenindustrie, scheepsbouw, vervoerssector en daarmee verband houdende infrastructuur en de energieproductie, -distributie en energie-infrastructuur.

Vzw's die aan alle voorwaarden voldoen komen in aanmerking op voorwaarde dat zij vallen onder de CAO-wetgeving en de paritaire comités ([wet van 5 december 1968](#)).

Indien tijdens de periode van toepassing van deze steunmaatregel de exploitatie van de investering wordt overgedragen aan een andere vennootschap (bijvoorbeeld ingevolge een fusie, splitsing, ...), dan kan het steunvoordeel toch verder worden toegepast door de andere entiteit mits vooraf volgend formulier wordt overgemaakt aan FOD Financiën: [formulier in te vullen in het geval de exploitatie van de investering wordt overgedragen aan een andere vennootschap](#).

Wat komt in aanmerking

Om in aanmerking te komen dienen de investeringen in materiële of immateriële vaste activa, verband te houden met:

- De oprichting van een nieuwe inrichting;
- De uitbreiding van capaciteit van een bestaande inrichting (dit geldt niet voor grote bedrijven);
- De diversificatie van de productie naar producten die voordien niet werden vervaardigd (voor grote bedrijven in de regionale steunkaart wordt dit vermeld als: 'diversificatie van de activiteit van een inrichting, op voorwaarde dat de nieuwe activiteit niet dezelfde is als, of vergelijkbaar is met de activiteit die voordien werd uitgeoefend');
- Een fundamentele verandering in het totale productieproces van bestaande bedrijven (dit geldt niet voor grote bedrijven);
- De overname van materiële of immateriële vaste activa van een (niet-geassocieerde) derde-werkgever wegens sluiting, gerechtelijke reorganisatie of faillissement (alle arbeidsplaatsen worden als nieuw beschouwd).

Omvang steun

De steun betreft een tijdelijke vrijstelling van het doorstorten van 25% bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen die betrekking hebben op nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen:

- die ontstaan ten gevolge van een investering;
- die het totaal aantal werknemers verhoogt t.o.v. het gemiddeld aantal werknemers over 12 maanden voorafgaand aan de indiening van de steunaanvraag (voor aanvragen die ingediend werden vóór 1 september 2018 werd de referentieperiode berekend op basis van de 12 maanden voorafgaand aan de voltooiing van de investering);
- die ingevuld worden na indiening van de steunaanvraag en binnen 36 maanden na de voltooiingsdatum van de investering;
- die uitbetaald worden binnen de 2 jaar vanaf het ogenblik van invulling van de nieuwe arbeidsplaats.

Ter indicatie kan onderstaande berekening dienen, waarbij een bediende in dienst wordt genomen, die voltijds is tewerkgesteld, gehuwd is met een partner met beroepsinkomsten, geen personen ten laste heeft en recht heeft op vakantiegeld en een eindejaarspremie ter waarde van één maandwedge:

Brutoloon per maand	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.000
Totaal steunbedrag over 24 maanden (incl. vakantiegeld en premie)	€ 3.006,85	€ 5.734,14	€ 8.736,24

De vrijstelling is per investering beperkt tot maximum € 7,5 miljoen.

Wat met uitzendkrachten

Ook indien men voor invulling van de extra arbeidsplaatsen beroep doet op uitzendkrachten, kan het voordeel van deze steunmaatregel worden toegepast.

Het is dan wel noodzakelijk dat er, voorafgaand aan de start van de uitzendarbeid, een aanvullend formulier wordt ingediend door het uitzendkantoor ([formulier voor ondernemingen die erkend zijn voor uitzendarbeid](#)). Op die manier kan het uitzendkantoor de vermindering van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing toepassen tijdens het uitzendcontract en kan de onderneming ook nadien, bij eventuele indienstneming van deze werknemer, het voordeel verder toepassen. Zowel de onderneming als het uitzendkantoor zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het leveren van bewijs van deze tewerkstelling.

Cumulatie

Deze steun kan worden gecumuleerd met het systeem van ploegen- en nachtpremies, met het systeem van de gedeeltelijke vrijstelling in de vorm van een algemene structurele lastenverlaging (IPA-korting) en met de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen, doch niet met andere vrijstellingen inzake doorstorting van bedrijfsvoorheffing (overwerk, onderzoekers, sportbeoefenaars, koopvaardij-, bagger- en sleepvaartsector, zeevisserij).

Deze steun kan sinds 1 april 2024 niet meer gecumuleerd worden met investeringssteun onder de vorm van [Strategische](#)

Aanvraagprocedure

De aanvraag voor deze tegemoetkoming moet ingediend worden uiterlijk binnen de 3 maanden na voltooiing van de investering, maar steeds vooraleer de extra werknemers in dienst komen ([aanvraagformulier](#)).

Het aanvraagformulier kan per mail verzonden worden naar de documentatiedienst van FOD Financiën (kmo.aalst.bv@minfin.fed.be). Het (mail)adres kan je ook terugvinden op de eerste pagina in het aanvraagformulier. Vrij snel na de indiening verstuurt deze dienst een ontvankelijkheidsmail, waarna de maatregel mag worden toegepast (aangeraden wordt om deze mail ook te bezorgen aan jouw sociaal secretariaat).

De vrijstelling wordt definitief nadat aangetoond wordt dat de nieuwe arbeidsplaats gedurende ten minste 3 jaar behouden is gebleven (voor grote ondernemingen wordt de termijn bepaald op 5 jaar).

De vrijstelling zal niet verleend worden indien de timing van de verwachte voltooiing van de investering ruim overschreden wordt (voor dossiers die ingediend worden na 1 september 2018 werd de maximale overschrijdingsduur op 6 maanden bepaald), of indien niet wordt aangetoond dat de nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen betrekking hebben op de investering.

Sinds 1 september 2018 is het dan ook - meer dan vroeger - belangrijk om een goede keuze te maken i.v.m. de indieningsdatum van de aanvraag.

Procedure definitieve verwerving vrijstelling

De onderneming geniet dit fiscaal voordeel vanaf de aanvang van de de nieuwe arbeidsplaats gedurende 2 jaar. De vrijstelling wordt echter pas definitief verworven, nadat de werkgever (of het uitzendkantoor) na afloop van de termijn van 3 (kmo) of 5 jaar (grote onderneming) heeft aangetoond dat de nieuwe arbeidsplaatsen gedurende deze termijn behouden zijn gebleven.

Het bewijs hiervan wordt geleverd door een ingevuld formulier toe te voegen bij de aangifte in de vennootschapsbelasting, rechtspersonenbelasting of belasting van niet inwoners/vennootschappen, van het aanslagjaar dat betrekking heeft op de het tijdperk waarin de minimale houdperiode van de arbeidsplaats is verstreken:

- Voor kmo's: formulier 274APT-8: Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in het kader van investeringen verricht in een inrichting gelegen in een steunzone - Behoud van de nieuwe gecreëerde arbeidsplaatsen;
- Voor grote ondernemingen: formulier 274APT-9: Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in het kader van investeringen verricht in een inrichting gelegen in een steunzone - Behoud van de nieuwe gecreëerde arbeidsplaatsen (nog niet beschikbaar).

Deze formulieren zijn te vinden op [MyMinFin](#) (thema 'bedrijfsvoorheffing').

Een kmo die haar boekhouding voert per kalenderjaar heeft in 2022 bijvoorbeeld aanwervingen uitgevoerd in het kader van deze steunmaatregel. Om het behoud van deze arbeidsplaatsen aan te tonen, moet het bovenvermelde formulier worden toegevoegd bij de aangifte in de vennootschapsbelasting van aanslagjaar 2026.

Indien de voorziene arbeidsplaatsen gespreid over meerdere jaren werden ingevuld: per aanslagjaar (vanaf moment dat eerste bijlage moet worden toegevoegd) moet dan ook voor de volgende aanslagjaren bekeken worden voor welke arbeidsplaatsen de bewijsperiode voorbij is.

Indien een werknemer die op een nieuw gecreëerde arbeidsplaats tewerkgesteld werd, vervangen wordt door een andere werknemer, loopt de gunstperiode van twee jaar door. Er is geen schorsing van de tussenperiode waarin de werkgever nog geen vervanging heeft gevonden.

Indien de werkgever de nieuw gecreëerde arbeidsplaats niet gedurende de minimale tewerkstellingstermijn kan behouden, dient er een corrigerende aangifte te worden ingediend.

Meer informatie hierover kan je terugvinden in de [FAQ – Tijdelijke en gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing – Nieuwe arbeidsplaatsen creëren in een steunzone](#) (rubriek 28, 29 en volgende) op MyMinFin.

Blijf op de hoogte

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

Contact

Meer informatie (alsook het aanvraagformulier) kan teruggevonden worden in de rubriek "[Investing in een steunzone](#)" op de website financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon (>Bedrijfsvoorheffing (Meer) > Vrijstellingen (Meer)).

Voor meer informatie kan je contact opnemen met jouw sociaal secretariaat, de bedrijfsadviseurs van Agentschap Innoveren & Ondernemen of met de diensten van FOD Financiën.

FOD Financiën

Contactcenter

Koning Albert II-laan 33 bus 25

1030 Brussel

België

T 02 572 57 57

financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vri...

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers

Laatst gewijzigd op 17 apr 2024

Wat houdt de maatregel in

Werkgevers uit de privé sector en kennisinstellingen worden vrijgesteld om 80% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de lonen van onderzoekers die zij tewerkstellen door te storten aan de fiscus.

Deze maatregel kende sinds 1 januari 2018 een uitbreiding naar een aantal bachelordiploma's.

Sinds 1 januari 2020 geldt ook voor deze bachelordiploma's een vrijstelling van 80% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing en beperkt tot 50% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma voor kleine vennootschappen. Voor de overige ondernemingen wordt dit beperkt tot 25% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma.

Vanaf 1 augustus 2023 moet de aanmelding van een onderzoeks- of ontwikkelingsproject of -programma bij de POD Wetenschapsbeleid (BELSPO) gebeuren vóór de aanvangsdatum van het project of programma om gebruik te kunnen maken van de vrijstelling bedrijfsvoorheffing. Meer informatie in de [Circulaire 2023/C/49 over het tijdstip van aanmelding bij de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers](#).

Wie komt in aanmerking

De vrijstelling kan aangevraagd worden door:

- Ondernemingen met economische activiteit, die bezoldigingen uitbetalen of toekennen aan onderzoekers met een doctoraat of een diploma van burgerlijk ingenieur of industrieel ingenieur. Ook bepaalde master- en bachelordiploma's komen in aanmerking (zie verder). Van het diplomaniveau kan worden afgeweken door:
 - Jonge innoverende ondernemingen (Young Innovative Company, definitie zie verder) en voor ondernemingen die op projectbasis samenwerken met universiteiten en andere non-profit onderzoeksorganisaties: voor deze onderzoekers kan de 80% vermindering pro rata de onderzoeksactiviteiten toegepast worden.
 - Jonge innoverende ondernemingen (Young Innovative Company) die wetenschappelijk personeel (onderzoekers, onderzoekstechnici, projectbeheerders inzake onderzoek en ontwikkeling) tewerkstellen. Deze vrijstelling is niet mogelijk voor administratief of commercieel personeel.
 - Ondernemingen die samenwerken met universiteiten of onderzoeksorganisaties. In dit geval kan de vrijstellingsmaatregel ook worden toegepast op O&O-personeel (tewerkgesteld in het samenwerkingsverband bij het bedrijf), dat niet over de diplomakwalificatie beschikt, maar deze kwalificatie door ervaring verworven heeft.
- Non-profit onderzoeksorganisaties die via een in ministerraad overlegd KB erkend worden als wetenschapsinstelling.

Young Innovative Company (YIC)

Een onderneming voldoet aan de definitie van YIC als de vennootschap:

- onderzoeksprojecten uitvoert;
- minder dan 10 jaar bestaat voor 1 januari van het jaar waarin de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing wordt toegekend;
- niet opgericht is in het kader van een concentratie, een herstructurering, een uitbreiding van een vroegere activiteit of een overname van dergelijke activiteiten;

- uitgaven heeft gedaan op het vlak van onderzoek en ontwikkeling die minstens 15% van de totale kosten van het voorgaande belastbaar tijdperk vertegenwoordigen;
- voldoet aan de definitie van kleine vennootschap (zie verder).

Wanneer de vennootschap aan het eind van een belastbaar tijdperk niet langer voldoet aan de definitie van Young Innovative Company mag de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing niet meer toegepast worden op de bezoldigingen toegekend of betaald vanaf de eerstvolgende maand.

Definitie kleine vennootschap

Voor YIC blijft de oude definitie van kleine vennootschappen behouden: kleine vennootschappen zijn vennootschappen die voor het laatst afgesloten boekjaar niet meer dan één van de volgende criteria overschrijden:

- jaargemiddeld personeelsbestand: 50 werknemers;
- jaaromzet exclusief btw: € 7.300.000;
- balanstotaal: € 3.650.000.

Wanneer het jaargemiddelde van het personeelsbestand meer dan 100 bedraagt, wordt de vennootschap niet meer aanzien als kleine vennootschap.

Voor de vrijstelling in het kader van de bachelordiploma's is een kleine vennootschap een vennootschap die op overeenkomstige wijze beantwoordt aan de criteria opgenomen in artikel 1:24, §§ 1 tot 6 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Dit houdt in dat er voor het laatst afgesloten boekjaar, niet meer dan één van volgende criteria wordt overschreden:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50 werknemers;
- jaaromzet, exclusief btw: € 11.250.000;
- balanstotaal: € 6.000.000.

Opgelet! Deze laatste definitie is van toepassing op boekjaren vanaf 1 januari 2024. Meer informatie over de oude en nieuwe definitie en de uitgestelde werking kan je vinden op de VLAIO-pagina [Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie](#) > [Fiscale definitie](#).

Wanneer meer dan één van de criteria worden overschreden of niet meer worden overschreden, heeft dit slechts gevolgen wanneer dit zich in twee opeenvolgende boekjaren voordoet. De gevolgen gaan dan in vanaf het daaropvolgende boekjaar.

In het geval van verbonden vennootschappen, moeten de criteria inzake omzet en balanstotaal op geconsolideerde (gegroepeerde) basis worden berekend. Wat het criterium personeelsbestand betreft, wordt het aantal werknemers opgeteld dat door elk van de betrokken verbonden vennootschappen jaarlijks gemiddeld wordt tewerkgesteld. Wanneer er boekhoudkundig geen consolidatie wordt opgemaakt, kan men kiezen voor een alternatieve consolidatie (verhoging van de drempels met 20%).

Een vennootschap die zijn activiteit start, en dus niet beschikt over deze cijfers, moet de criteria bij het begin van het boekjaar te goeder trouw schatten.

Welke diploma's komen in aanmerking

Masterdiploma's in de Vlaamse Gemeenschap:

- exacte wetenschappen
- toegepaste wetenschappen
- (dier)geneeskunde
- farmaceutische wetenschappen
- burgerlijk ingenieur
- industriële wetenschappen

- biotechniek
- architectuur
- productontwikkeling

Bachelordiploma's in de Vlaamse Gemeenschap:

- Academische bachelors: deze dienen behaald te zijn in één van de studiegebieden zoals bepaald voor masterdiploma's (of gelijkwaardig).
- Professionele bachelordiploma's:
 - biotechniek;
 - gezondheidszorg;
 - nautische wetenschappen;
 - Industriële wetenschappen en technologie;
 - (toegepaste) informatica
 - productontwikkeling

De lijsten met kwalificerende bachelor- en masteropleidingen: kan je raadplegen op [Aanmeldingen Fiscaliteit > Bedrijfsvoorheffing O&O > Diploma's](#).

Wat komt in aanmerking

Onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's zijn projecten of programma's die volgend doel hebben:

- **fundamenteel onderzoek:** experimentele of theoretische activiteiten die voornamelijk worden verricht om nieuwe kennis te verwerven over de fundamentele aspecten van verschijnselen en waarneembare feiten, zonder dat hiermee een rechtstreekse praktische toepassing of gebruik wordt beoogd;
- **industrieel onderzoek:** planmatig of kritisch onderzoek dat is gericht op het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden met het oog op de ontwikkeling van nieuwe producten, procedés of diensten, of om bestaande producten, procedés of diensten aanmerkelijk te verbeteren. Het omvat de vervaardiging van onderdelen van complexe systemen, die noodzakelijk is voor industrieel onderzoek, met name voor de validering van generale technologieën, met uitzondering van prototypes;
- **experimentele ontwikkeling:** het verwerven, combineren, vormgeven en gebruiken van bestaande wetenschappelijke, technische, zakelijke en andere kennis en vaardigheden voor plannen, schema's of ontwerpen van nieuwe, gewijzigde of verbeterde producten, procedés of diensten. Hieronder kan tevens de conceptuele formulering en het ontwerp van alternatieve producten, procedés of diensten worden verstaan en het vastleggen van informatie daarover. Deze activiteiten kunnen tevens het maken van ontwerpen, tekeningen, plannen en andere documentatie omvatten, mits zij niet voor commercieel gebruik zijn bestemd.

De ontwikkeling van commercieel bruikbare prototypes en proefprojecten valt eveneens onder experimentele ontwikkeling indien het prototype noodzakelijkerwijs het commerciële eindproduct is en de productie ervan te duur is om alleen voor demonstratie en validatiedoeleinden te worden gebruikt.

Onder experimentele ontwikkeling wordt niet verstaan routinematige of periodieke wijziging van bestaande producten, productielijnen, fabricageprocessen, diensten en andere courante werkzaamheden, zelfs indien deze wijzigingen verbeteringen kunnen inhouden.

Omvang steun

De steun bestaat er in dat de werkgevers vrijgesteld worden om een bepaald percentage van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de bovenvermelde masterdiploma's (en eventueel bovenvermelde bachelordiploma's) door te storten aan de fiscus.

	Kleine vennootschappen*	Andere vennootschappen
Masterdiploma's	vrijstelling van 80%	vrijstelling van 80%
Bachelordiploma's	vrijstelling van 80% (beperkt tot 50% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)	vrijstelling van 80% (beperkt tot 25% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)

*Een kleine vennootschap die op overeenkomstige wijze beantwoordt aan de de criteria opgenomen in artikel 1:24, §§ 1 tot 6 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (zie hoger)

Vanaf 2020 werd de vrijstelling voor de bachelordiploma's opgetrokken tot 80%.

Uitgezonderd voor de assistent-onderzoekers en post-doctorale onderzoekers aan universiteiten, hogescholen, erkende wetenschappelijke instellingen, enz. moet deze vrijstelling pro rata toegepast worden in verhouding tot de tijd die de betreffende personen effectief hebben besteed aan onderzoek of aan onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten of -programma's.

Aanvraagprocedure

Aanmelding van de O&O-activiteiten verplicht

De aanmelding gebeurt via een digitaal formulier. Zie de pagina [Aanmeldingen Fiscaliteit > Bedrijfsvoorheffing O&O](#).

Op dit formulier moet je o.m. het volgende aantonen:

- de identificatie van de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing;
- de beschrijving van het project of programma waarbij wordt aangetoond dat het fundamenteel onderzoek, industrieel onderzoek of experimentele ontwikkeling tot doel heeft;
- de verwachte aanvangsdatum en de vooropgestelde einddatum van het project of programma.
- de aangemelde werknemers hebben een geldig diploma en worden tewerkgesteld in deze onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's.

Deze registratie is een verplichting voor de bedrijven alvorens ze de vrijstelling mogen toepassen. Op deze registratie volgt geen goedkeuring of recht, het bedrijf is verantwoordelijk voor wat geregistreerd wordt. FOD Financiën bepaalt via controles of de vrijstelling van toepassing is of niet.

Vanaf 1 augustus 2023 wordt deze verplichting tot aanmelding van de O&O-activiteit nog strikter toegepast: enkel indien het programma werd aangemeld vóór de aanvangsdatum van dit project of programma kan er een toepassing zijn van de vrijstelling bedrijfsvoorheffing.

Deze informatie kan je best jaarlijks updaten. Op de website van BELSPO staat een [handleiding](#) hoe je dit best doet.

Non-profit onderzoeksorganisaties zijn vrijgesteld van deze aanmeldingsplicht.

Advies van BELSPO en FOD Financiën

Je kan als onderneming aan BELSPO advies vragen met betrekking tot de validiteit van het project/programma' op het aanmeldingsformulier. BELSPO gaat dan na of voldaan is aan de diplomavereisten, en/of de aangemelde onderzoeks- en/of ontwikkelingsprojecten of -programma's experimentele ontwikkeling, fundamenteel of industrieel onderzoek tot doel hebben. Hiervoor moet het vakje 'adviesaanvraag m.b.t. de validiteit van het project/programma' worden aangekruist op het aanmeldingsformulier.

Eens BELSPO zijn advies heeft uitgebracht, is dit bindend, zowel voor de aanvrager, als voor de FOD Financiën en wordt zo

rechtszekerheid voor jouw O&O-activiteiten gecreëerd.

De digitale aanmelding gebeurt via [Aanmeldingen Fiscaliteit > Bedrijfsvoorheffing O&O > Formulier Aanmelding bedrijfsvoorheffing O&O](#).

Blijf op de hoogte

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

Contact

Meer informatie kan je vinden op de website van BELSPO via de pagina [Aanmeldingen Fiscaliteit > Bedrijfsvoorheffing O&O](#). Je vindt er ook een uitgebreide rubriek met veel gestelde vragen.

Ook op Fisonetplus van FOD Financiën kan je meer informatie terugvinden in de [FAQ - Onderzoek & Ontwikkeling](#), de [Circulaire 2021/C/80 over de uitbreiding van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling naar bachelors](#) en de [Circulaire 2023/C/49 over het tijdstip van aanmelding bij de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers](#).

Zie ook [Commentaar van art.275^{^3}, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak enz.

FOD Financiën

Contactcenter

Koning Albert II-laan 33 bus 25

1030 Brussel

België

T 02 572 57 57

financien.belgium.be

BELSPO

Federaal Wetenschapsbeleid

Simon Bolivarlaan 30 bus 7

1000 Brussel

België

T 02 238 34 56

fiscal@belspo.be

www.belspo.be/belspo/fiscal/index_fisc_nl.stm

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen

Laatst gewijzigd op 18 apr 2024

Wat houdt de maatregel in

Een kleine vennootschap moet 10% van de bedrijfsvoorheffing die ze inhoudt op bezoldigingen die ze vanaf 1 augustus 2015 betaalt of toekent aan haar werknemers niet langer doorstorten aan de fiscus. Dit percentage wordt verhoogd tot 20% voor microvennootschappen. Ook natuurlijke personen die voldoen aan deze definitie komen in aanmerking.

Deze maatregel geldt enkel voor werkgevers die sinds ten hoogste 48 maanden zijn ingeschreven in de KBO (Kruispuntbank van Ondernemingen).

Wie komt in aanmerking

Deze maatregel richt zich tot de werkgevers die voldoen aan volgende drie voorwaarden:

- onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5/12/68 betreffende de cao's en de PC;
- voldoen aan de definitie van kleine vennootschap of microvennootschap (zie verder), of een natuurlijk persoon die aan dezelfde voorwaarden voldoet;
- maximaal 48 maanden ingeschreven zijn in de KBO. Deze termijn van 48 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op die inschrijving.

Wanneer de werkgever een werkzaamheid voortzet die voorheen werd uitgeoefend door een natuurlijke persoon of een andere rechtspersoon, vangt de termijn van 48 maanden aan op de eerste dag van de maand volgend op de eerste inschrijving in de KBO door die natuurlijke of rechtspersoon. Deze informatie wordt verduidelijkt in de [FAQ - Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing - Startende ondernemingen](#) op MyMinFin.

Definitie microvennootschap en kleine vennootschap

De werkgever moet een zelfstandige zijn of een kleine vennootschap die op overeenkomstige wijze beantwoordt aan de criteria opgenomen in artikel 1:24, §§ 1 tot 6 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Een microvennootschap (zoals gedefinieerd in artikel 1:25 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen) is ook een mogelijkheid. Dit houdt in dat er voor het laatst afgesloten boekjaar, niet meer dan één van volgende criteria wordt overschreden:

	microvennootschap	kleine vennootschap
jaargemiddelde personeelsbestand	10	50
jaaromzet, excl. btw	€ 900.000	€ 11.250.000
balanstotaal	€ 450.000	€ 6.000.000

Opgelet! Deze definities zijn van toepassing op boekjaren vanaf 1 januari 2024. Meer informatie over de oude en nieuwe definitie en de uitgestelde werking kan je vinden op de [VLAIO-pagina Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie > Fiscale definitie](#).

Wanneer meer dan één van de criteria worden overschreden of niet meer worden overschreden, heeft dit slechts gevolgen wanneer dit zich in twee opeenvolgende boekjaren voordoet. De gevolgen gaan dan in vanaf het daaropvolgende boekjaar.

In het geval van verbonden vennootschappen, moeten de criteria inzake omzet en balanstotaal op geconsolideerde

(gegroepeerde) basis worden berekend. Wat het criterium personeelsbestand betreft, wordt het aantal werknemers opgeteld dat door elk van de betrokken verbonden vennootschappen jaarlijks gemiddeld wordt tewerkgesteld. Wanneer er boekhoudkundig geen consolidatie wordt opgemaakt, kan men kiezen voor een alternatieve consolidatie (verhoging van de drempels met 20%).

Een vennootschap die zijn activiteit start, en dus niet beschikt over deze cijfers, moet de criteria bij het begin van het boekjaar te goeder trouw schatten.

Vzw's komen voor deze maatregel enkel in aanmerking indien ze onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting.

Omvang steun

De vrijstelling bedraagt 10% van de bedrijfsvoorheffing als de onderneming voldoet aan de definitie van kleine vennootschap.

De vrijstelling bedraagt 20% van de bedrijfsvoorheffing als de onderneming voldoet aan de definitie van microvennootschap.

Deze maatregel geldt voor de lonen die vanaf 1 augustus 2015 worden uitbetaald. Er is geen terugwerkende kracht van toepassing op de vóór deze datum betaalde bezoldigingen.

Een werkgever kan de vrijstelling slechts toepassen gedurende de opstarttermijn van 48 maanden. Deze termijn van 48 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de eerste inschrijving van de werkgever in de KBO.

De berekening van de vrijstelling gebeurt per werknemer d.w.z. dat de vrijstelling enkel kan toegepast worden op de bedrijfsvoorheffing die ingehouden is op de bezoldigingen van de betrokken werknemer.

Aanvraagprocedure

Er moeten twee aangiftes in de bedrijfsvoorheffing worden opgesteld:

1ste aangifte

In de eerste aangifte komt in het vak 'Belastbare inkomsten' het bruto belastbaar inkomen en in het vak 'Verschuldigde BV' de ingehouden bedrijfsvoorheffing.

2de aangifte

In de tweede aangifte komt in het vak 'Belastbare inkomsten' eveneens het bruto belastbaar inkomen.

In het vak 'Verschuldigde BV' komt een negatief bedrag, afhankelijk van de groep waaronder de werkgever valt, gelijk aan respectievelijk 10% of 20% van de ingehouden bedrijfsvoorheffing. Naargelang de groep waaronder de werkgever valt, verschilt de te gebruiken code in het vak 'aard inkomen'.

De werkgever moet een nominatieve lijst ter beschikking van de administratie houden met daarin, voor elke werknemer:

1. de volledige identiteit;
2. het nationaal nummer;
3. het bedrag van de betaalde of toegekende bruto belastbare bezoldigingen;
4. het bedrag van de op die bezoldigingen ingehouden bedrijfsvoorheffing en een gedetailleerde berekening van die bedrijfsvoorheffing.

Tevens moet de werkgever het bewijs ter beschikking van de administratie houden dat hij voldoet aan de voorwaarden, afhankelijk van de vrijstelling die hij gevraagd heeft, van respectievelijk een startende kleine vennootschap of een startende microvennootschap.

Blijf op de hoogte

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

Contact

Bijkomende informatie over deze maatregel kan je terugvinden op de [website van FOD Financiën](#) (zie ondernemingen > personeel en loon > bedrijfsvoorheffing > vrijstellingen > startende ondernemingen) en de [FAQ - Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing - Startende ondernemingen](#) op MyMinFin.

Zie ook [Commentaar van art.275¹⁰, WIB](#).

FOD Financiën

Contactcenter

Koning Albert II-laan 33 bus 25

1030 Brussel

België

T 02 572 57 57

financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vri...

Starterslonen voor jongeren (startersjob)

Laatst gewijzigd op 5 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

Werkgevers die jongeren aanwerven van 18, 19 of 20 jaar zonder werkervaring, mogen onder bepaalde voorwaarden een verminderd brutoloon toekennen. In ruil voor het loonverlies ontvangt deze jonge werknemer een compenserende toeslag die vrijgesteld is van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Enkel werkgevers die vallen onder de wet op de cao's en de paritaire comités (wet van 5 december 1968) komen in aanmerking voor deze maatregel.

Werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of een paritair subcomité dat minimumlonen heeft vastgesteld voor jongeren van 18 tot 21 jaar die lager zijn dan de minimumlonen vanaf 21 jaar zijn uitgesloten van het toepassingsgebied. Deze uitsluiting geldt echter niet als deze minimumlonen voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar enkel gelden voor de tewerkstelling van studenten.

Werknemer

De jongere moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- 18, 19 of 20 jaar zijn op de laatste dag van de maand waarin het brutoloon wordt verminderd;
- aangeworven zijn op 1 juli 2018 of later;
- aangeworven worden met een startbaanovereenkomst van het type 1 (minstens halftijdse overeenkomst);
- niet tewerkgesteld met een studentenovereenkomst;
- niet tewerkgesteld in het kader van een flexi-job;
- de jongere moet een nieuwe werknemer zijn zonder werkervaring. Dit houdt in dat:
 - de jongere vlak voor de aanwerving ingeschreven was als werkzoekende bij de bevoegde gewestinstelling;
 - de jongere voldoet aan de maximale tewerkstellingsvoorwaarde (zie hieronder).

Maximale tewerkstellingsvoorwaarde

Daarnaast geldt er voor de jongere nog een maximale tewerkstellingsvoorwaarde.

De jongere mag in de referentiekwartalen T-6 tot en met T-3 (waarbij T het kwartaal is van aanwerving) maximaal gedurende één kwartaal een job hebben uitgeoefend voor een duur die het equivalent is van een 4/5 van een voltijdse job.

Eventuele tewerkstellingen die vóór of na deze referentieperiode vallen, hebben geen invloed op het recht op de starterslonen.

De voorwaarde dat de job het equivalent heeft van een 4/5de tewerkstelling in de referentiekwartalen T-6 tot T-3 wordt op kwartaalbasis nagekeken. Het gaat hier om de duurtijd van de job uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE). Dat betekent:

- een halftijdse tewerkstelling gedurende een volledig kwartaal geeft een tewerkstelling van 0,50 VTE;
- een voltijdse tewerkstelling gedurende één volledige maand geeft een tewerkstelling van 0,33 VTE.

Bij de toetsing van deze voorwaarde wordt geen rekening gehouden met volgende vormen van tewerkstelling tijdens de referentieperiode:

- als leerling in het kader van het alternerend leren;
- als deeltijds leerplichtige. Het gaat om de tewerkstelling van jongeren tot 31 december van het jaar waarin hij 18 jaar

wordt;

- als student voor de tewerkstelling die het maximum van 475 uur niet overschrijdt;
- als gelegenheidswerknemer in de land- en tuinbouw of in de horeca;
- als flexi-job werknemer.

Omvang steun

Bedrag van de vermindering van het brutoloon

De werkgever mag voor de jongere het normaal verschuldigde brutoloon verminderen met:

- 18% in de maanden dat de jongere 18 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 12% in de maanden dat de jongere 19 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 6% in de maanden dat de jongere 20 jaar is op de laatste dag van het kwartaal.

De werkgever mag deze vermindering enkel toepassen als de loonvoorwaarde wordt nageleefd. [Meer informatie op www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

- De vermindering van het brutoloon wordt enkel toegepast op de volgende looncomponenten en enkel als zij rechtstreeks door de werkgever worden uitbetaald:
 - het loon voor werkelijke arbeid;
 - het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon;
 - het enkel en dubbel vakantiegeld;
 - de eindejaarspremies;
 - de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.
- De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.

Compenserende toeslag

De werkgever die het brutoloon van een jongere vermindert, moet aan de jongere een compenserende toeslag betalen bovenop het loon ter compensatie van het loonverlies van de jongere.

De compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen:

- het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en
- het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon.

De toeslag wordt verhoogd met een percentage op het verminderde brutoloon voor de werknemers betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds zodat samen met de compenserende toeslag de jongere netto hetzelfde ontvangt.

Indien de werkgever het loon van de jongere al vermindert heeft in de periode vóór 1 maart 2019, dan is de werkgever een compenserende vergoeding verschuldigd aan de jongere, berekend zoals hierboven. De vergoeding wordt dan betaald in maart 2019.

Deze compenserende toeslag is vrijgesteld van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en socialezekerheidsbijdragen.

Aanvraagprocedure

De werkgever moet expliciet in de arbeidsovereenkomst vermelden dat het brutoloon van de jongere wordt gecompenseerd in toepassing van deze regeling.

De compenserende toeslag moet niet worden aangegeven op de RSZ-aangiften. Voor wat betreft de fiscale behandeling van de compenserende toeslag kan men contact opnemen met de federale overheidsdienst Financiën.

Op de DmfA-aangifte van de jongere moet de juiste code worden vermeld in het blok 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid'.

Indien niet alle regels zijn vervuld, is het niet-verminderde loon van toepassing en zijn ook de sociale zekerheidsbijdragen van toepassing op het niet-verminderde brutoloon.

Blijf op de hoogte

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

Contact

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

België

T 02 509 59 59

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be/starterswages

FOD Financiën

Adres Koning Albert II-laan 33 bus 25

1030 Brussel

België

T 02 572 57 57

financien.belgium.be

Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap

Laatst gewijzigd op 29 mrt 2024

Wat houdt de maatregel in

Een werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem in dienst neemt, kan financieel ondersteund worden door de VDAB en het Departement Werk en Sociale Economie, om de arbeidsdeelname in het bedrijf optimaal te laten verlopen. Ook een zelfstandige met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem kan van bepaalde subsidies genieten.

Sinds 3 juli 2023 kunnen werkgevers voor huidige of toekomstige werknemers met een arbeidsbeperking in aanmerking komen voor [individueel maatwerk \(IMW\)](#). Deze steun is er ook voor [Zelfstandigen met een arbeidsbeperking](#). IMW compenseert de eventuele extra kosten, begeleiding op de werkvloer en lagere productiviteit die de arbeidsbeperking met zich meebrengt.

Individueel maatwerk

Individueel maatwerk voor werkgevers

Als werkgever kan je van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) gedurende maximum 5 jaar een financiële compensatie bekomen voor werknemers met een door de VDAB erkende arbeidsbeperking. Dit compenseert de extra kosten of de mogelijk lagere productiviteit van de werknemer. Werkgevers kunnen individueel maatwerk aanvragen sinds 3 juli 2023. Het individueel maatwerk vervangt de [Vlaamse Ondersteuningspremie voor werknemers](#) die uitdoofde op 30 juni 2023.

Individueel maatwerk aanvragen is mogelijk voor werkgevers:

- uit de privésector:
 - privaatrechtelijke rechtspersonen, zoals bv's, nv's, vzw's en uitzendkantoren
 - natuurlijke personen, zoals zelfstandigen in hoofd- of bijberoep of personen met een persoonlijk assistentiebudget (PAB) die iemand in dienst hebben
 - die in het buitenland gevestigd zijn als de werknemer in Vlaanderen woont.
- uit de publieke sector:
 - scholen
 - lokale besturen.

Ondernemingen in moeilijkheden of andere overheden dan scholen en lokale besturen komen niet in aanmerking.

Er bestaan twee soorten premies in het kader van individueel maatwerk:

- een loonpremie: deze wordt berekend als een percentage van het effectief betaalde loon. Het exacte bedrag hangt af van het begrensde referteloan van de werknemer.
- een begeleidingspremie: deze premie geeft je als werkgever een extra steuntje in de rug om werknemers met een arbeidsbeperking te begeleiden op de werkvloer. De premie is een vergoeding die afhangt van hoeveel begeleiding de werknemer nodig heeft.

Beide zijn combineerbaar.

VDAB erkent de arbeidsbeperking en stelt de behoefte aan individueel maatwerk vast. Je hebt recht op een loonpremie of een loonpremie én een begeleidingspremie. Als VDAB een behoefte aan een loonpremie en begeleiding op de werkvloer heeft vastgesteld, kan je als werkgever enkel beide aanvragen.

Meer informatie over bijvoorbeeld de compensatieberekeningen kan je raadplegen op www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers.

Overgangsmaatregelen

Heb je al een werknemer in dienst voor wie je de VOP ontvangt, dan blijf je de premie verder ontvangen voor de voorziene duurtijd. De datum kan je nakijken in het [WSE-loket van het Departement Werk en Sociale Economie](#).

Individueel maatwerk voor zelfstandigen

Ben je een zelfstandige in hoofd- of in bijberoep en heb je een erkende blijvende of tijdelijke arbeidsbeperking, dan kan je een beroep doen op [Individueel maatwerk voor zelfstandigen met een arbeidsbeperking](#). Deze premie vervangt de [Vlaamse Ondersteuningspremie \(VOP\) voor zelfstandigen](#).

Terugbetaling aanpassing werkplek

VDAB kan een vergoeding toekennen aan de werkgever als er aanpassingen moeten gebeuren aan de arbeidspost. Dit is alles in het bedrijf dat niet verplaatst kan worden. Bijvoorbeeld een lichtsignaal op een machine met geluidsignalen, een hellend vlak, aangepast sanitair, een traplift...

Wanneer je een aangepast model van materiaal aankoopt dat je al hebt in je bedrijf, dan betaalt VDAB het verschil terug tussen het aangepaste model en het standaardmodel. Als je bijvoorbeeld een gewone deur automatisch laat openen, betalen we de kost van de automatisatie terug en niet de kost van de deur.

Meer informatie kan je raadplegen op deze pagina [Terugbetaling aanpassing werkplek voor werkgevers](#)

Ook als zelfstandige kan je een terugbetaling krijgen als je de werkplek aanpast omwille van je arbeidsbeperking: [Terugbetaling arbeidsgereedschap, -kleding en aanpassing werkplek voor zelfstandigen](#).

Langdurig werklozen met handicap zonder financieel risico terug aan de slag

De angst om financiële ondersteuning te verliezen, schrikt langdurig werkloze mensen met een handicap vaak af om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Om die drempel weg te nemen, is er voor wie aan de slag gaat na minstens 2 jaar inactiviteit, gedurende 2 jaar een hogere vrijstelling op de arbeidsinkomsten bij de berekening van de inkomensvervangende tegemoetkoming.

De vrijstelling is er zowel voor werknemers (privé en publieke sector) en zelfstandigen met een handicap. Het gaat om deze bedragen:

- 100 % voor de schijf van € 0 tot € 25.000;
- 50 % voor de schijf van € 25.000,01 tot € 30.000;
- 25 % voor de schijf van € 30.000,01 tot € 35.000.

Voor wie geen twee jaar inactief is geweest, blijven de vrijstellingen voor arbeidsinkomsten bij de berekening van de inkomensvervangende tegemoetkoming onveranderd.

De tegemoetkoming wordt uitgekeerd door de DG Personen met een handicap (FOD Sociale Zekerheid). Zelfstandigen verwittigen best deze dienst binnen de 3 maand na het opstarten van de activiteit.

Meer informatie is na te lezen op de website van het [DG Personen met een handicap](#) en in dit [Koninklijk besluit](#).

Terugbetaling arbeidsgereedschap en -kleding

VDAB kan een vergoeding toekennen aan de werknemer als er aanpassingen moeten gebeuren op vlak van arbeidsgereedschap of kledij (= alles wat verplaatst kan worden). Dit blijft eigendom van de werknemer.

Meer informatie kan je raadplegen als werknemer en werkgever op [Terugbetaling arbeidsgereedschap en -kleding](#).

Ook als zelfstandige met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem kan je hiervan gebruik maken. Meer informatie kan je raadplegen op [Terugbetaling arbeidsgereedschap, -kleding en aanpassing werkplek voor zelfstandigen](#).

Gratis tolk voor doven of slechthorenden

Wie doof of slechthorend is, kan elk jaar een aantal uur gratis beroep doen op een tolk Vlaamse gebarentaal, schrijftolk of oraaltolk ter ondersteuning.

Je kan hierop een beroep doen als werknemer, jobstudent en als er bepaalde opleidingen worden gevolgd.

Ben je werknemer of zelfstandige in hoofd- of bijberoep dan heb je recht op ondersteuning gedurende 10% van je werktijd. Dit kan nog worden uitgebreid.

Meer informatie als kan je raadplegen op de website van VDAB [Gratis tolk voor doven of slechthorenden](#).

De informatie voor zelfstandigen kan je vinden op de pagina [Gratis tolk voor doven of slechthorenden die als zelfstandige werken](#).

Terugbetaling vervoerkosten

Als een werknemer door een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking een begeleider of aangepast vervoer nodig heeft om naar het werk te gaan dan kan de werknemer een tegemoetkoming vragen aan VDAB.

Dit kan aangevraagd worden als werknemer, jobstudent en als er bepaalde opleidingen of stages worden gevolgd.

Meer informatie kan je raadplegen op [Terugbetaling vervoerkosten](#).

Ook als zelfstandige met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem kan je hiervan gebruik maken. Meer informatie kan je raadplegen op [Terugbetaling vervoerkosten voor zelfstandigen](#).

Begeleiding op de werkvloer

VDAB biedt op 3 manieren begeleiding aan medewerkers:

- **Loopbaanbegeleiding:** wanneer je medewerker het moeilijk heeft om zijn job goed uit te oefenen door zijn arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem, dan kan loopbaanbegeleiding een oplossing bieden. Ook als hij na een ziekte of een ongeval terug bij zijn werkgever aan de slag wil maar niet goed weet hoe hij dit best aanpakt kan de loopbaancoach helpen. De medewerker kan het grootste deel van deze begeleiding betalen met loopbaancheques.
- **Coaching op de werkvloer:** je wil als werkgever dat je nieuwe medewerker met gezondheidsproblemen zich goed voelt in het bedrijf, dan kan een jobcoach deze werknemers in het bedrijf begeleiden. De coaching focust zich op hun technische vaardigheden, motivatie, werkattitude, omgangsvormen en communicatieve vaardigheden. De gespecialiseerde jobcoaching kan op elk moment van de tewerkstelling worden aangevraagd bij een Gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling (GOB) dienst, erkend door VDAB. Deze dienstverlening is kosteloos.
- **Begeleiding na ziekte:** krijgt je medewerker een ziekte- of invaliditeitsuitkering of is hij minstens 4 maand technisch werkloos door medische redenen, dan kan VDAB samen met de partners hem begeleiden om terug aan de slag te gaan.

Blijf op de hoogte

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

Contact

Voor meer informatie over deze maatregelen en gespecialiseerde begeleiding kan je terecht bij de provinciale diensten

Arbeidsbeperking van de VDAB. Je kan deze terugvinden via www.vdab.be/experts-arbeidsbeperking.

VDAB

Keizerslaan 11
1000 Brussel
België
T 0800 30 700

info@vdab.be

www.vdab.be/arbeidsbeperking

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Koning Albert II laan 35
1030 Brussel
België
T 1700

individueelmaatwerk@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers

Werkhervattingspremie bij aanwerving invalide werknemer

Laatst gewijzigd op 10 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever kan je een eenmalige werkhervattingspremie van € 1.000 verkrijgen als je iemand die minstens één jaar arbeidsongeschikt is (in invaliditeit) in dienst neemt of laat hervatten via een door de adviserend arts van het ziekenfonds toegelaten werkhervatting. Deze aanwerving moet gebeuren tijdens de periode vanaf 1 april 2023 tot 31 maart 2025 en minstens drie maanden duren. Het moet gaan om werk aangepast aan de gezondheidstoestand van deze werknemer.

De federale regering wil deze werkhervattingspremie versterken en verhoogt daarom vanaf 1 januari 2024 het forfaitaire bedrag tot € 1.725, op voorwaarde dat zowel de periode gedekt door de toestemming van de adviserend arts als de werkhervatting bij de werkgever op grond van deze toestemming bij de werkgever ten vroegste aanvatten op 1 januari 2024.

Wie komt in aanmerking

De werkgevers die tussen 1 april 2023 en 31 maart 2025 een werknemer in progressieve werkhervatting tewerkstellen, kunnen deze premie aanvragen.

Het moet gaan om iemand die minstens één jaar arbeidsongeschikt is (= een als invalide erkende persoon) en die je in dienst neemt of laat hervatten via een door de adviserend arts van het ziekenfonds toegelaten werkhervatting.

Het kan gaan om ofwel:

- een werknemer of werkloze die minstens één jaar arbeidsongeschikt is
- een zelfstandige die minstens één jaar arbeidsongeschikt is

Deze maatregel geldt zowel voor werknemers die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid al door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden met de werkgever als voor werknemers die nieuw aangeworven worden.

Zowel de periode toegestaan door de adviserend arts als de progressieve werkhervatting van de werknemer moeten vallen binnen de geldigheidsperiode van deze maatregel.

Voorwaarden

Welke arbeid is toegestaan

- een bezoldigde arbeid die valt onder de Belgische sociale zekerheid voor werknemers (RSZ-wet van 27 juni 1969 - onderworpen aan minstens één sector (dus ook een statutaire tewerkstelling));
- een gelijkaardige activiteit die onderworpen is aan de socialezekerheidswetgeving van een vreemd land waarmee België verbonden is door een internationaal of supranationaal instrument inzake coördinatie van sociale zekerheid;
- een gelijkaardige activiteit in dienst van een internationale of supranationale organisatie.

Uitgesloten soorten arbeid

- een tewerkstelling als doelgroepwerknemer in een onderneming die valt onder paritair comité 327 voor beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven
- een flexi-job
- gelegenheidswerk
- een tewerkstelling die al lopende is bij het begin van de periode van arbeidsongeschiktheid en waarvoor de

toepassing van de RSZ-wet beperkt is tot de sector van de geneeskundige verzorging voor wat betreft de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering

- een tewerkstelling als vrijwillig brandweerman, vrijwillig ambulancier of vrijwilliger van de civiele bescherming.

Mogelijke arbeidsovereenkomst

De werknemer moet de toegestane arbeid gedurende ten minste drie maanden hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor bepaalde duur die bij de aanvang van de toegestane arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden (berekend van datum tot datum).

Ook een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding die bij de aanvang van de toegelaten arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden heeft, is mogelijk.

Omvang steun

De eenmalige werkhervattingspremie bedraagt € 1.000. Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de premie € 1.725, op voorwaarde dat zowel de periode gedekt door de toestemming van de adviserend arts als de werkhervatting bij de werkgever op grond van deze toestemming bij de werkgever ten vroegste aanvatten op 1 januari 2024.

Je kan slechts één werkhervattingspremie krijgen voor dezelfde werknemer.

Het ziekenfonds waarbij de betrokken werknemer aangesloten of ingeschreven is, zal de werkhervattingspremie uitbetalen, na controle van alle voorwaarden.

De betaling gebeurt ten laatste op het einde van de tweede kalendermaand na de kalendermaand waarin de aanvraag werd ingediend.

Aanvraagprocedure

Je stuurt ten vroegste na het einde van de (eerste) drie maanden van aangepast werk een aanvraag naar het ziekenfonds.

Dit gebeurt bij voorkeur online. Je logt hiervoor in op het [Portaal voor de werkhervattingspremie](#).

Je kan ook een papieren aanvraag indienen als het gebruik van het elektronische formulier niet mogelijk is. Je downloadt [dit aanvraagformulier](#) en stuurt het ingevuld, ondertekend en gedateerd terug naar het Nationaal Intermutualistisch College. Het postadres vind je terug op het formulier.

De betaling door het ziekenfonds gebeurt ten laatste op het einde van de tweede kalendermaand na de kalendermaand waarin je de aanvraag hebt ingediend.

De aanvraag moet uiterlijk twee jaar na het verstrijken van de kalendermaand waarin de derde maand toegelaten arbeid verricht is geweest, worden ingediend.

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 op de website van het RIZIV.

RIZIV

Galileelaan 5/01
1210 Brussel
België

www.riziv.fgov.be/nl/professionals/andere-professionals/werkgevers/Paginas/defa...

Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel met een laag loon

Laatst gewijzigd op 29 feb 2024

Wat houdt de maatregel in

Ondernemingen met minder dan 11 werknemers, kunnen een belastingvrijstelling verkrijgen van € 3.720 (basisbedrag) per in België bijkomende tewerkstelling van personeel met een laag loon ([Art.67ter](#) in het WIB 92).

De vrijstelling is definitief als de aangroei van het gemiddelde personeelsbestand in het betrokken jaar ook in het daaropvolgende jaar behouden blijft.

Dit fiscaal voordeel werd in de vennootschapsbelasting afgeschaft vanaf het aanslagjaar 2021 (voor boekjaren die ten vroegste aanvangen op 1 januari 2020).

Wie komt in aanmerking

Deze vrijstelling is vanaf 1 januari 2020 nog enkel van toepassing op de winsten en baten van zelfstandige ondernemers en vrije beroepen met minder dan elf werknemers.

Wat komt in aanmerking

De maatregel richt zich tot de aanwerving van werknemers van wie het gemiddeld bruto dag- of uurloon niet hoger is dan € 90,32 per dag of € 11,88 per uur.

De berekening van dit gemiddelde gebeurt per kwartaal, waarbij het verkregen brutoloon van dat kwartaal gedeeld wordt door het aantal gepresteerde arbeidsdagen of arbeidsuren in datzelfde kwartaal.

Omvang steun

Ondernemingen kunnen een belastingvrijstelling verkrijgen van € 3.720 per in België bijkomende tewerkgestelde personeelseenheid met een laag loon, in het jaar van aanwerving.

Door indexering bedraagt deze vermindering € 7.250 (aanslagjaar 2025).

Deze maatregel geldt vanaf 1 januari 2020 nog enkel in de persoonsbelasting en de belasting van niet-inwoners.

De personeelsaangroei wordt berekend door het gemiddelde personeelsbestand van het betrokken jaar te vergelijken met dat van het vorige.

Indien het gemiddeld personeelsbestand tijdens het jaar volgend op de vrijstelling is verminderd ten opzichte van het jaar van de vrijstelling, wordt het totaalbedrag van de voordien vrijgestelde winsten of baten verminderd met € 7.250 per afgevoelde personeelseenheid.

Aanvraagprocedure

Om te kunnen genieten van deze vrijstelling moet de onderneming bij de aangifte van de inkomstenbelastingen bewijzen dat aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan.

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 kan je ook vinden in de [Commentaar van art. 67ter](#), WIB 92 op Fisconetplus. Hier vind je de commentaar op de wetgeving en eventuele circulaire's en rechtspraak.

FOD Financiën

Contactcenter

Koning Albert II-laan 33 bus 25

1030 Brussel

België

T 02 572 57 57

financien.belgium.be

Belastingvrijstelling voor de aanwerving van een diensthoofd voor de uitvoer en diensthoofd IKZ

Laatst gewijzigd op 29 feb 2024

Wat houdt de maatregel in

Eenmanszaken (geen vrije beroepen) kunnen een belastingvrijstelling verkrijgen ten belope van € 10.000 (basisbedrag) per bijkomende personeelseenheid die in België voltijds wordt tewerkgesteld als 'diensthoofd voor de uitvoer' of als 'diensthoofd van de afdeling Integrale Kwaliteitszorg' ([Art.67](#) in het WIB 92). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

De vrijstelling heeft een tijdelijk karakter: ze wordt weer ingetrokken als het betrokken personeelslid de gestelde functie niet meer uitoefent.

Dit fiscaal voordeel werd in de vennootschapsbelasting afgeschaft vanaf het aanslagjaar 2021 (voor boekjaren die ten vroegste aanvangen op 1 januari 2020).

Wie komt in aanmerking

Deze vrijstelling is vanaf 1 januari 2020 nog enkel van toepassing op eenmanszaken (zelfstandigen).

Vrije beroepen zijn echter uitgesloten.

Voor vennootschappen werd dit fiscaal voordeel afgeschaft vanaf het aanslagjaar 2021 (voor boekjaren die ten vroegste aanvangen op 1 januari 2020).

Omvang steun

De belastingvrijstelling bedraagt € 10.000 (basisbedrag) per bijkomende personeelseenheid die in België voltijds wordt tewerkgesteld als 'diensthoofd voor de uitvoer' of als 'diensthoofd van de afdeling Integrale Kwaliteitszorg (IKZ)'. Door indexering bedraagt de vermindering € 19.480 (aj 2025).

Als een voltijds personeelslid dat al in dienst is, wordt aangesteld als diensthoofd voor de uitvoer of als diensthoofd voor IKZ, kan de vrijstelling ook worden toegepast op voorwaarde dat de onderneming binnen 30 dagen volgend op die aanstelling een nieuwe voltijdse werknemer aanwerft om de vrijgekomen betrekking in te nemen. Deze vrijstelling heeft betrekking op de belastingaangifte van het jaar waarin de aanwerving plaatshad.

De vrijstelling heeft een tijdelijk karakter: ze wordt weer ingetrokken als het betrokken personeelslid de gestelde functie niet meer uitoefent.

Aanvraagprocedure

Om te kunnen genieten van deze vrijstelling moet de eenmanszaak bij de aangifte van de inkomstenbelastingen van elk belastbaar tijdperk, waarvoor de toekenning of het behoud van de vrijstelling wordt aangevraagd, een nominatieve opgave per soort van vrijstelling bijvoegen.

Daarnaast moet al naargelang de functie van het personeelslid volgende attesten worden bijgevoegd. Deze attesten moeten worden aangevraagd binnen de drie maanden te rekenen vanaf de laatste dag van het belastbare tijdperk.

- voor het diensthoofd van de afdeling IKZ moet een fiscaal attest worden bijgevoegd dat kan worden aangevraagd bij:

FOD Economie, Kmo, Middenstand en Energie
Dienst Normalisatie en Competitiviteit
Renaud Collette
Koning Albert II-laan 16 – 2de verdieping
1000 Brussel
T 02 277 80 20
norcom@economie.fgov.be
economie.fgov.be

- bij de tewerkstelling van een diensthoofd voor de uitvoer moet een attest op naam worden uitgereikt door:

Agentschap voor Buitenlandse Handel
Dennis Gijsbrechts
Montoyerstraat 3
1000 Brussel
T 02 206 35 73
dennis.gijsbrechts@abh-ace.be
www.abh-ace.be/nl/legal-helpdesk/fiscale-attesten

Blijf op de hoogte

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

Contact

Meer informatie kan je ook vinden in de [Commentaar van art. 67](#), WIB 92 op Fisconetplus. Hier vind je de commentaar op de wetgeving en eventuele circulaire's en rechtspraak.

FOD Financiën

Contactcenter
Koning Albert II-laan 33 bus 25
1030 Brussel
België
T 02 572 57 57
financien.belgium.be

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 referteperiode 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 > 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.

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 > 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.

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 > [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 > [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.

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

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

Zachte landingsbanen voor oudere werknemers

Laatst gewijzigd op 9 nov 2023

Wat houdt de maatregel in

Om de werklast van werknemers van minstens 58 jaar te verminderen kan de werkgever een premie uitkeren, die vrijgesteld is van sociale bijdragen en die het financieel verlies (gedeeltelijk) moet compenseren wanneer de werknemer overgaat tot een minder belastende arbeidsinvulling. De premie wordt uitgekeerd door de werkgever (of het Fonds voor Bestaanszekerheid) en moet aan een aantal voorwaarden voldoen.

Deze maatregel is bedoeld als stimulans om oudere werknemers langer aan het werk te houden. De premie is gericht op maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid, maatregelen voor de verlichting van de werklast (functiewijziging, ...), de overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} tewerkstelling (vanaf 60 jaar).

Wie komt in aanmerking

Deze maatregel richt zich tot alle private werkgevers en hun oudere werknemers van minstens 58 jaar die overeenkomen de werklast te verlichten. Het doel is dat oudere werknemers langer aan het werk kunnen blijven.

Als de werklastverlichting gebeurt door een overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} tewerkstelling moet de werknemer minstens 60 jaar zijn om de vrijstelling te mogen toepassen.

Wat komt in aanmerking

Definitie

Een zachte landingsbaan betekent dat de werkgever op een gunstige wijze (vrij van sociale bijdragen) een compenserende vergoeding kan toekennen aan zijn oudere werknemer. Dit omwille van het loonverlies door de overschakeling naar een minder belastende arbeidsinvulling.

Het gaat over:

- maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid;
- maatregelen voor de verlichting van de werklast (functiewijziging, ...);
- overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} tewerkstelling (vanaf 60 jaar).

Voorwaarden

- de maatregel moet een vermindering van het inkomen tot gevolg hebben;
- én de werknemer moet minstens 4/5^{de} blijven werken;
- het bedrag van de vergoeding mag niet hoger zijn dan het loonverlies en niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de werknemer hoger is dan voor de verlichting van de werklast.

Formele verplichtingen

- de vergoeding moet vastgelegd zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO); bij gebrek hieraan mag de toekenning geregeld worden op het niveau van de onderneming door een bedrijfsCAO of een wijziging van het arbeidsreglement of op het niveau van de werknemer door een individuele schriftelijke overeenkomst;
- een sectorCAO beperkt een gelijkwaardige of gunstigere regeling op ondernemingsvlak niet zodat een ondernemingsCAO ook in aanmerking kan komen voor het systeem 'zachte landingsbaan' in sectoren waar er een sectorCAO bestaat;
- de CAO of de wijziging van het arbeidsreglement bepaalt uitdrukkelijk welke maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid of van verlichting van de werklast het voorwerp uitmaken van deze

vergoeding; indien de toekenning vastgelegd is in een individuele schriftelijke overeenkomst moet eveneens uitdrukkelijk worden opgenomen welke maatregel het voorwerp uitmaakt van het toekennen van deze vergoeding;

- de vergoeding wordt betaald door een Fonds van Bestaanszekerheid of door de werkgever;
- werkgevers met een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers moeten zachte landingsbanen invoeren in toepassing van de CAO nr. 104 van de NAR;
- de CAO, wijziging van het arbeidsreglement of individuele schriftelijke overeenkomst is voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO nr. 104 (uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers) genomen in toepassing van de CAO nr. 104;
- de vergoeding wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als de lonen in de onderneming.

Omvang steun

Op de vergoeding geldt een vrijstelling van de sociale zekerheidsbijdragen, zowel voor de werkgever als de werknemer.

De vergoeding is dus wel onderworpen aan de normale bedrijfsvoorheffing en telt mee voor de eindbelasting bij de werknemer. De werkgever zal de betaalde bedragen wel kunnen aftrekken als beroepskosten.

Aanvraagprocedure

De werkgever duidt in de zone '[Loopbaanmaatregel](#)' aan dat het gaat om een werknemer met een bijdragevrije premie 'zachte landingsbaan'.

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 kan je terugvinden in de [Administratieve instructies van de RSZ > Het loonbegrip > Specifieke gevallen > Zachte landingsbanen](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11
1060 Brussel
België
T 02 511 51 51

<https://www.socialsecurity.be>

Kmo-portefeuille: steun voor opleiding en advies

Laatst gewijzigd op 5 mrt 2024

Wat houdt de maatregel in

Kmo's kunnen via de kmo-portefeuille van VLAIO een subsidie bekomen voor bepaalde externe opleidingen of advies bij geregistreerde dienstverleners. Kleine ondernemingen krijgen 30% subsidie tot een maximum van € 7.500 op jaarbasis. Middelgrote ondernemingen krijgen 20% subsidie, eveneens tot een maximum van € 7.500 op jaarbasis.

Voor de specifieke thema's 'duurzaamheid – energie-efficiëntie' en 'digitalisering – cyberssecurity' geldt een verhoogd steunpercentage van 45% voor kleine ondernemingen en 35% voor middelgrote ondernemingen.

Wie komt in aanmerking

De kmo-portefeuille richt zich tot beoefenaars van vrije beroepen, kleine en middelgrote ondernemingen met een [aanvaardbare rechtsvorm](#), vestiging in het Vlaamse Gewest en een [aanvaardbare hoofdactiviteit](#).

Een onderneming is klein of middelgroot wanneer zij cumulatief aan volgende voorwaarden voldoet:

Criteria	ko	mo
Tewerkstelling	minder dan 50	minder dan 250
ofwel jaaromzet	maximum €10 miljoen	maximum €50 miljoen
ofwel balanstotaal	maximum €10 miljoen	maximum €43 miljoen

Zelfstandigheids criterium

Zelfstandigheid uit zich in het samentellen van de data van de steunvragende onderneming met deze van de participerende (vanaf meer dan 25% participatie) en verbonden (vanaf meer dan 50% participatie) ondernemingen (zie ook [vlaio.be/nl/subsidies-financiering/kmo-portefeuille/voorwaarden/de-europese-kmo-definitie](#)).

Vzw's komen niet in aanmerking voor de subsidies van de kmo-portefeuille (sommige vzw's komen wel in aanmerking voor de [Managementadvies subsidie voor de sociale economie](#) of de [Werkbaarheidscheque](#)).

Je kan de subsidie enkel aanvragen voor '[werken in je bedrijf](#)' in de vestiging in het Vlaams Gewest.

Wat komt in aanmerking

Enkel de opleidingen en adviezen die kaderen binnen een van de volgende acht toekomstgerichte thema's komen in aanmerking voor steun:

- **Bedrijfsstrategie:** de koers en structuur van je onderneming bepalen om zo de strategische bedrijfsdoelstellingen te bereiken.
- **Beroepsspecifieke competenties:** kennis en vaardigheden verwerven in een bepaald vaktechnisch gebied, nodig om de kerntaken van een functie of beroep uit te oefenen. Voor dit thema werd een lijst opgesteld van subsidiabele diensten die kan je raadplegen in pdf of via een online lijst. Enkel opleidingen of adviezen die op deze lijst staan kunnen worden gesubsidieerd.
- **Digitalisering:** inzetten op het gebruik van digitale technologieën, innovaties en data die leiden tot nieuwe activiteiten of wijzigingen in bestaande activiteiten op het vlak van hardware, software, onlinetoepassingen en cyberssecurity.

- **Duurzaamheid:** streven naar een efficiënter gebruik van grondstoffen, onderdelen en producten met respect voor milieu en maatschappij.
- **Financiële geletterdheid:** financiële en boekhoudkundige kennis verwerven die nodig is om een onderneming succesvol te beheren.
- **Innovatie:** antwoord bekomen op een specifieke technologische kennisvraag over een product, proces of dienst.
- **Internationalisering:** de nodige kennis verweven om internationaal te ondernemen.
- **Personneelsmanagement:** het personeelsbeleid uitwerken met als doel een goed functionerende arbeidsorganisatie.

Voor de thema's wordt een brede interpretatie gehanteerd. Alle diensten die inhoudelijk gelinkt kunnen worden aan een thema kunnen worden gesteund. Bij twijfel kan je contact opnemen met jouw dienstverlener. Enkel voor de beroepsspecifieke competenties wordt met een specifieke lijst gewerkt.

Opleiding

Met de kmo-portefeuille kan de kostprijs van opleidingen, bij een geregistreerde dienstverlener, gevolgd door de werkende in een onderneming gesubsidieerd worden. Elke opleiding moet bijdragen tot het verbeteren van het huidige of het toekomstige bedrijfsfunctioneren van de onderneming en gericht zijn op de kernprocessen van de onderneming.

Afstandsleren of e-learningformules komen enkel in aanmerking indien er rechtstreekse interactie voorzien is met de lesgever, dit kan digitaal (bv. rechtstreekse chat of forum) of fysiek.

Voor elke opleiding moet een gepersonaliseerd vormingsattest worden uitgereikt en moet de opleidingsverstrekker een aanwezigheidslijst bijhouden.

Voorbeelden: informaticacursus, taaltraining in kader van internationalisering, managementtraining, opleiding balans lezen, ...

Advies

Advies in de kmo-portefeuille zijn schriftelijke raadgevingen verstrekt door een geregistreerde dienstverlener, gericht op de kernprocessen van de onderneming, bedoeld om de werking van jouw onderneming te verbeteren. De raadgevingen stellen je in staat om correcte en fundamenteel onderbouwde beslissingen te nemen voor jouw bedrijf.

Er zijn 2 mogelijke vormen van advies:

1. Schriftelijke aanbevelingen die een probleem analyseren, een concreet advies geven, een implementatieplan helpen opstellen en begeleiding bij implementeren.
2. Schriftelijke aanbevelingen die kansen en oplossingen signaleren, ze in kaart brengen en onderzoeken.

Voorbeelden: marktanalyse maken; investeringsanalyse maken; adviezen met het oog op het afsluiten van joint-ventures; identificeren, analyseren, bestuderen van mogelijke technische problemen, invloedsparameters of belemmeringen die zich stellen rond een beoogde innovatie; advies omtrent merkstrategie, advies over digitalisering of gebruik van artificiële intelligentie binnen de bedrijfsvoering, ...

Uitgesloten: advies over gewone bedrijfsuitgaven, wettelijk verplichte adviezen.

Omvang steun

Kleine onderneming

Voor een kleine onderneming wordt een steunpercentage van 30% gehanteerd tot een maximum van € 7.500 steun op jaarbasis.

Middelgrote onderneming

Voor een middelgrote onderneming wordt een steunpercentage van 20% gehanteerd tot een maximum van € 7.500 steun op jaarbasis.

Cybersecurity en energie-efficiëntie

Voor de specifieke thema's 'duurzaamheid – energie-efficiëntie' en 'digitalisering – cybersecurity' geldt een verhoogd steunpercentage van 45% voor kleine ondernemingen en 35% voor middelgrote ondernemingen.

Extra toelichting

- Het aanvaardbare projectbedrag voor opleiding dient minimum € 100 te bedragen;
- Het aanvaardbare projectbedrag voor advies dient minimum € 500 te bedragen;
- Een project moet worden afgewerkt vóór afloop van het daaropvolgende jaar (bv. een aanvraag ingediend op 5 april 2024 moet worden afgewerkt vóór 31 december 2025);
- Welke kosten:
 - Opleidings- of advieskost;
 - Catering bij opleiding tot € 25 per persoon per dag;
 - Cursusmateriaal voor zover dit uitsluitend wordt gebruikt tijdens de opleiding;
 - Verplaatsingskosten docent.
- Btw wordt niet gesubsidieerd.

De-minimis

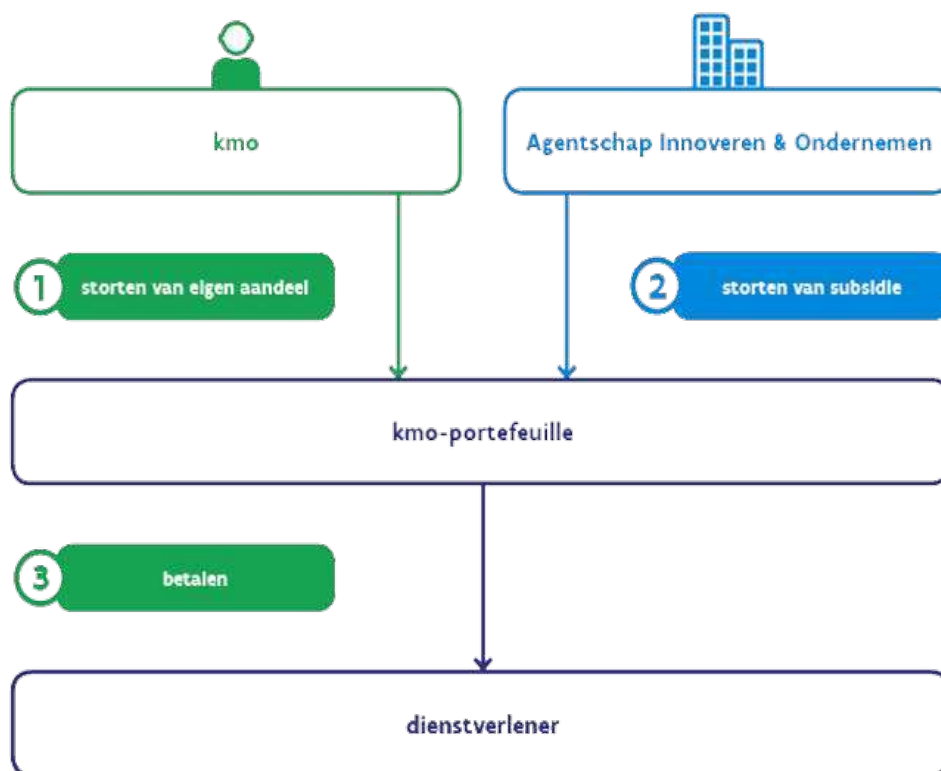
Deze maatregel valt onder de toepassing van de Europese de-minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan bedrijven over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Voor meer info zie vlaio.be/nl/subsidies-financiering/kmo-portefeuille/wat-is-de-kmo-portefeuille.

Aanvraagprocedure

De aanvraagprocedure voor de kmo-portefeuille gebeurt volledig digitaal. Als je voor de eerste keer een subsidieaanvraag wil doen, moet je je onderneming eerst [registreren](#).

Elke [subsidieaanvraag gebeurt online](#) nadat je een overeenkomst voor advies hebt afgesloten met je dienstverlener of een persoon die werkt binnen je onderneming hebt ingeschreven voor een opleiding. De [gebruikershandleiding van de kmo-portefeuille](#) helpt je om vlot een subsidieaanvraag in te dienen.

Vooraleer je jouw aanvraag indient moet je al een overeenkomst afgesloten hebben met een geregistreerde dienstverlener. Best vraag je dan zo snel mogelijk de subsidie aan. Dit moet gebeuren binnen de 14 kalenderdagen na aanvang van de prestaties. Hieronder staat vermeld welke stappen doorlopen moeten worden.



Geregistreeerde dienstverlener

Een dienstverlener kan je zoeken op de website via de module [Zoek een geregistreeerde dienstverlener](#).

Informatie over de registratieprocedure voor dienstverleners kan je terugvinden op de website vlaio.be/nl/subsidies-financiering/kmo-portefeuille/kmo-portefeuille-voor-dienstverleners.

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

Een overzicht van de fysieke kantoren van VLAIO kan je vinden op de [website > adressen](#). Neem bij voorkeur contact op met VLAIO via e-mail of telefoon. Toch iets via de post bezorgen? Alle VLAIO-kantoren hebben voortaan het onderstaande postadres.

VLAIO

Kmo-portefeuille
 Koning Albert II-laan 15 bus 331
 1210 Brussel
 België
 T 1700
kmo-portefeuille@vlaanderen.be
vlaio.be/kmo-portefeuille

Premie kwalificerend werkplekieren

Laatst gewijzigd op 18 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

De Vlaamse overheid keert een subsidie uit aan ondernemingen die een leerwerkplek aanbieden in het kader van een duale opleiding, alternerende opleiding of graduaat Verpleegkunde. De subsidie bedraagt € 600 tot € 1.000 en kan per lerende per schooljaar aangevraagd worden (met een maximum van 3 tegemoetkomingen per lerende).

Vanaf 1 september 2023 vereenvoudigt de nieuwe premie kwalificerend werkplekieren het huidige aanbod aan Vlaamse incentives werkplekieren en vervangt de volgende maatregelen: de stagebonus, de doelgroepvermindering voor de mentor (mentorkorting), de doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding en de doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs.

Wie komt in aanmerking

Alle ondernemingen die een leerwerkplek aanbieden en aan de volgende [voorwaarden](#) voldoen komen in aanmerking:

- De vestiging waar de lerende wordt opgeleid ligt in het Vlaams Gewest.
- De opleidingsduur bedraagt minstens 4 maanden per schooljaar (volgens de Dimona- of DmfA-aangifte).
- De onderneming en de lerende hebben een overeenkomst gesloten, die leidt naar een Vlaamse onderwijskwalificatie, in het kader van:
 - een alternerende opleiding secundair onderwijs;
 - een duale opleiding in het volwassenenonderwijs;
 - een graduaatsopleiding Verpleegkunde.
- De overeenkomst bevat specifieke informatie over o.a. de onderneming, de lerende, het uurrooster en het opleidingsplan.
- De onderneming wijst een mentor aan die de lerende begeleidt en opleidt en hiervoor (een) specifieke opleiding(en) heeft gevolgd.
- De onderneming heeft maximaal 2 keer eerder een premie kwalificerend werkplekieren of stagebonus voor de betreffende leerling ontvangen.

Een onderneming is elke natuurlijke persoon, privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersoon (incl. vzw's) die een lerende opleidt.

Omvang steun

De premie kwalificerend werkplekieren bedraagt per leerling:

- € 600 als de lerende geen vergoeding van de onderneming ontvangt.
- € 1.000 als de lerende wel een vergoeding ontvangt.

Deze premie wordt 1 keer per schooljaar uitgekeerd. Dit met een maximum van 3 maal per leerling, waarbij eerder ontvangen stagebonussen voor eenzelfde leerling zijn inbegrepen.

De premie kwalificerend werkplekieren is belastbaar als winst of baat bij de onderneming die ze ontvangt.

Het ontvangen van deze premie vormt een voorwaarde voor het verkrijgen van de economische vrijstelling "stage in de onderneming". Deze vrijstelling bedraagt in principe 40% van de als beroepskosten aftrekbare bezoldigingen voor de prestaties van een lerende waarvoor de werkgever de premie kwalificerend werkplekieren heeft verkregen.

Meer informatie kan je terugvinden op de website www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekieren > [Belastingen en](#)

fiscaliteit.

Aanvraagprocedure

De aanvraag is afhankelijk van het soort leerwerkplek dat wordt aangeboden.

Meer informatie hierover kan je terugvinden op de pagina www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekieren > [Aanvraagprocedure](#).

Blijf op de hoogte

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

Contact

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Team kwalificerend werkplekieren

Koning Albert II laan 35 (bus 20)

1030 Schaarbeek

België

T 02 553 43 79

premiwerkplekieren@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekieren

Strategische Transformatiesteun (STS)

Laatst gewijzigd op 13 mrt 2024

Wat houdt de maatregel in

Ondernemingen (geen vzw's) of groepen van ondernemingen, kunnen voor de uitvoering van een strategisch transformatieproject (investerings én/of opleidingsinspanningen) in het Vlaams Gewest financieel worden ondersteund door VLAIO. De minimum investerings- en opleidingsdrempels variëren in functie van de grootte van de onderneming en bedragen minstens € 1 miljoen voor investeringen en € 100.000 voor opleidingen.

Als grote onderneming kan je enkel investeringssteun aanvragen indien jouw vestiging gelegen is in een gemeente die opgenomen is op de Europese regionale steunkaart 2022-2027 (zie rubriek [Wie komt in aanmerking](#)).

Europa keurde op 18 juli 2022 de regionale steunkaart voor België goed voor de periode 2022-2027. Hierdoor kunnen grote ondernemingen voor een investeringsproject in die gemeenten opnieuw een aanvraag indienen.

Wie komt in aanmerking

Zowel individuele ondernemingen alsook minstens drie samenwerkende ondernemingen kunnen een dossier indienen. Bij samenwerking mogen de ondernemingen geen partner- of verbonden ondernemingen zijn in de zin van de definitie van kleine en middelgrote ondernemingen. Ze mogen dus geen deel uitmaken van dezelfde bedrijvengroep.

Voor opleidingssteun komen zowel kmo's als grote ondernemingen uit gans het Vlaams Gewest in aanmerking.

Voor investeringssteun wordt er een onderscheid gemaakt tussen kmo's en grote ondernemingen:

Kmo's

In geheel Vlaanderen komen kleine ondernemingen (ko's) en middelgrote ondernemingen (mo's) in aanmerking voor investeringssteun, op voorwaarde dat ze cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen (gedurende de laatste 2 opeenvolgende boekjaren voorafgaand aan het moment van indiening):

Criteria	ko	mo
Tewerkstelling	minder dan 50	minder dan 250
ofwel jaaromzet	maximum €10 miljoen	maximum €50 miljoen
ofwel balanstotaal	maximum €10 miljoen	maximum €43 miljoen

Zelfstandigheids criterium

Zelfstandigheid uit zich in het samentellen van de data van de steunvragende onderneming met deze van de participerende (vanaf meer dan 25% participatie) en verbonden (vanaf meer dan 50% participatie) ondernemingen (zie [Is jouw onderneming een kmo ?](#))

Wanneer één van deze criteria wordt overschreden is men een grote onderneming.

Grote ondernemingen

Grote ondernemingen komen voor opleidingssteun in geheel Vlaanderen in aanmerking, doch voor investeringssteun komen ze enkel in aanmerking wanneer ze gevestigd zijn in een gemeente die voorkomt op de door Europa goedgekeurde 'regionale steunkaart'. Investeringsprojecten van grote ondernemingen mogen ook geen betrekking hebben op dezelfde of vergelijkbare activiteit van de onderneming in het betrokken steungebied.

Indien jouw onderneming onder de classificatie van grote onderneming valt (zie tabel hierboven), wordt aangeraden om ook op de website van VLAIO de verdere voorwaarden af te toetsen (op de website [Strategische transformatiesteun > Voorwaarden](#) wordt nl. in detail verduidelijkt wat beschouwd wordt als een 'initiële investering ten behoeve van nieuwe economische activiteiten').

De 'regionale steunkaart 2022 - 2027' (waarin ook grote ondernemingen investeringssteun mogen krijgen) bevat de onderstaande gemeenten:

Limburg	Beringen, Bilzen, Dilsen-Stokkem, Genk, Ham, Hechtel-Eksel, Heers, Hoeselt, Houthalen-Helchteren, Lanaken, Leopoldsburg, Lommel, Lummen, Maasmechelen, Oudsbergen, Pelt, Tessenderlo, Tongeren, Zutendaal;
Oost-Vlaanderen	Geraardsbergen, Ninove, Ronse
West-Vlaanderen	Diksmuide, Middelkerke, Oostende

Bijkomende voorwaarden

Enkel kmo's en grote ondernemingen die een [aanvaardbare hoofdactiviteit](#) uitoefenen kunnen steun aanvragen. Algemeen kan gesteld worden dat het overgrote deel van de economische sectoren in aanmerking komt voor deze steunmaatregel. De activiteit moet opgenomen zijn als activiteit in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder de RSZ- of btw-NACE-code. Vzw's komen niet in aanmerking.

Grote ondernemingen uit de vervoersector komen evenwel niet in aanmerking voor deze regionale investeringssteun. Onder vervoersector moeten volgende activiteiten (nace codes tussen haakjes) worden verstaan:

- Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen (49), met uitzondering van Exploitatie van taxi's (49.32), Verhuisbedrijven (49.42) en Vervoer via pijpleidingen (49.5);
- Vervoer over water (50);
- Luchtvaart (51), met uitzondering van Ruimtevaart (51.22).

Een [onderneming in moeilijkheden](#) wordt uitgesloten van steun ingevolge Europese regelgeving.

Wat komt in aanmerking

Aangezien de Vlaamse regering de subsidies voor ondernemingen gericht wil inzetten, ondersteunt ze met deze maatregel risicovolle projecten die een onderneming in het kader van een geplande transformatie opzet.

Transformatieproject

Als transformatieproject wordt beschouwd:

- een gepland veranderingsproces in een onderneming of in een groep van samenwerkende ondernemingen, dat betrekking heeft op de implementatie van de strategie in de processen en de organisatie van de onderneming of ondernemingen wat betreft innovatie, internationalisering en verduurzaming;
- een transformatieproject werkt in op de bedrijfspraktijken zoals de implementatie en de vermarkting van innovaties, de invoering van nieuwe businessmodellen, de samenwerking met andere bedrijven of kennisinstellingen, het bewerken van nieuwe internationale markten met groeipotentieel, het efficiënter werken met materialen en energie en met een meer optimale benutting van menselijk potentieel;
- het transformatieproject draagt bij tot een duurzame versterking van het economische weefsel in Vlaanderen en leidt tot een versterking van de diverse waardeketens of clusters en zorgt voor een duurzame werkgelegenheid.

Transformatieplan

Het plan dat deze transformatie beschrijft, moet bestaan uit 5 onderdelen:

- een managementsamenvatting;
- een voorstelling van de onderneming of van alle samenwerkende ondernemingen waarin het transformatieproject wordt gerealiseerd;
- de omschrijving van het transformatieproject zelf, dat altijd een investeringsdeel, een opleidingsdeel, een deel financieringsmiddelen, een deel duurzaamheid en een deel tewerkstelling in het Vlaamse Gewest dient te bevatten;
- de beschrijving van het stimulerende effect en de noodzaak van de steun;
- de beschrijving van de wijze waarop de individuele onderneming of samenwerkende ondernemingen de verschillende beoordelingscriteria van het transformatieproject concreet zullen invullen.

Het transformatieplan moet worden opgesteld conform de 'Leidraad voor de opmaak van het transformatieplan', die je kan terugvinden in de rubriek 'aanvraagprocedure' op de website van VLAIO (zie hiervoor stap 1 'aanvraag door de ondernemer').

Minimum instapdrempels

De aanvaarde opleidingskosten en investeringsbedragen moet over een periode van 3 jaar minstens gelijk zijn aan bepaalde instapdrempels. De instapdrempels variëren van het soort steun (opleiding- of investeringssteun), de grootte van de onderneming en van het feit of de steunaanvraag al dan niet wordt ingediend door samenwerkende ondernemingen:

Project ingediend door	Min. in aanmerking komende opleidingskosten over 3 jaar	Min. in aanmerking komend investeringsbedrag over 3 jaar
een individuele ko	€ 100.000 per onderneming	€ 1 miljoen per onderneming
een individuele mo	€ 200.000 per onderneming	€ 2 miljoen per onderneming
een individuele go	€ 300.000 per onderneming	€ 3 miljoen per onderneming
samenwerkende ondernemingen, allemaal ko	€ 300.000 per project*	€ 3 miljoen per project**
samenwerkende ondernemingen, waaronder minstens één mo	€ 400.000 per project*	€ 4 miljoen per project**
samenwerkende ondernemingen, waaronder minstens één go	€ 700.000 per project*	€ 7 miljoen per project**

* minimum € 50.000 per onderneming ** minimum € 500.000 per onderneming

Welke investeringen en opleidingen

Enkel de investeringen en opleidingen die essentieel zijn voor het doorvoeren van het transformatieproject komen in aanmerking.

De investeringen moeten onder de posten 21 t.e.m. 27 op de balans worden geactiveerd: 21. immateriële vaste activa (enkel activa die de technologieoverdracht inhouden door de verwerving van octrooirechten, licenties, knowhow of niet-geoctrooieerde technische kennis.), 22. deels: gebouwen, 23. installaties, machines en uitrusting, 24. meubilair en rollend materiaal, 25. (on balance) leasing en soortgelijke rechten, 26. overige materiële vaste activa, 27. activa in aanbouw en vooruitbetalingen.

Niet subsidiabel zijn: grond, alsook getrokken materieel voor goederenvervoer over de weg voor derden (tenzij dit materieel bestemd is voor gecombineerd vervoer waarbij verschillende transportmodi betrokken zijn).

De opleidingskosten die in aanmerking komen zijn:

- personeelskosten van de opleiders;
- verplaatsingskosten van opleiders en opgeleiden;
- andere lopende uitgaven voor materieel en benodigdheden;
- afschrijvingen van werktuigen en uitrusting;
- kosten van diensten voor begeleiding en advisering;
- personeelskosten van de opgeleiden, ten belope van maximaal het bedrag van de vorige rubrieken samengeteld.

Startdatum: De opleidingen en investeringen dienen te starten uiterlijk zes maanden na de datum van ontvangstmelding. De vroegst mogelijke startdatum van het project is de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de steunaanvraag wordt ingediend.

Omvang steun

De steun bedraagt 8% voor investeringen en 20% voor opleidingen.

De steun wordt geplafonneerd op maximum € 500.000 per aanvragende onderneming en per kalenderjaar. Voor transformatieprojecten met een uitzonderlijk belang op vlak van duurzaamheid of klimaat wordt het plafond opgetrokken tot € 1 miljoen.

Wanneer meerdere verbonden ondernemingen elk een aparte aanvraag indienen voor deelprojecten die passen in één globaal transformatieplan, dan zal de totale steun over de verschillende aanvragen ook worden beperkt tot € 500.000 of uitzonderlijk € 1 miljoen zoals eerder vermeld.

Aanvraagprocedure

De steun moet worden aangevraagd via het online aanvraagformulier, beschikbaar op de website van VLAIO [Hoe vraag je een subsidie strategische transformatiesteun aan?](#) (Stap 1).

Bij elke aanvraag zal verplicht een 'toelichting van het klimaatplan' ofwel het klimaatplan zelf moeten worden bijgevoegd, alsook een concurrentieanalyse.

VLAIO verstuurt na aanmelding een link naar de onderneming. Via deze link kan de aanvraag verder aangevuld worden en kan het transformatieplan (binnen de 15 werkdagen) worden opgeladen via de webapplicatie.

De aanvraag moet worden ingediend vóór de start van het transformatieproject. De vroegst mogelijke startdatum van het project is de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de steunaanvraag wordt ingediend.

Beoordelingscriteria

Het transformatieproject wordt beoordeeld op basis van de volgende criteria:

1. de mate waarin het project innovatief is;
2. de mate waarin het project bijdraagt tot de internationale competitiviteit van de onderneming;
3. de mate waarin het project bijdraagt tot de verduurzaming op ecologisch vlak of tot het terugdringen van de broeikasgasuitstoot of aan de adaptie aan klimaatverandering en tot de verduurzaming op sociaal vlak;
4. de mate waarin het project bijdraagt tot de verankering van de onderneming en de tewerkstelling en de algemene versterking van de onderneming in haar interne en externe waardeketen;
5. de mate waarin het project bijdraagt tot de versterking van de waardeketen of cluster die voor Vlaanderen van strategisch belang is en tot de versterking van de Vlaamse economie.

Bij de beoordeling van de dossiers wordt rekening gehouden met de grootte van de vestigingseenheid (Kleine vestiging (KV)-Middelgrote vestiging (MG)-Grote vestiging (GV)) waarin het transformatieproject wordt uitgevoerd. Hoe groter de vestiging, hoe strenger de beoordelingscriteria zijn. Scores die kunnen worden toegekend per beoordelingsparameter zijn

'negatief', 'neutraal', 'goed' en 'excellent'.

Projecten die niet op elke parameter minstens de vereiste basisscore behalen (zie tabel) komen niet in aanmerking voor steun.

Parameter	KV (< 50 VTE)	MV (50-249 VTE)	GV (>= 250 VTE)
1.Innovatief	goed	excellent	excellent
2.Internationale competitiviteit	goed	excellent	excellent
3.Verduurzaming	goed	goed	excellent
4.Verankering en tewerkstellingseffect	goed	goed	goed
5.versterkend effect in Vlaanderen	neutraal	goed	goed

Het volledige beoordelingskader voor de transformatietoets kan je vinden in de [bijlage van het Ministerieel Besluit](#), aangepast door het [Ministerieel Besluit van 18 juli 2023](#).

Cumulatie

Strategische transformatiesteun kan enkel worden toegekend voor investeringen die geen andere staatssteun hebben of zullen ontvangen.

Hierdoor kan deze maatregel niet worden gecombineerd met de [Vrijstelling van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing bij investeringen in een steunzone](#).

Uitbetalingsprocedure

De onderneming dient de uitbetaling aan te vragen ten laatste binnen twaalf maanden na het beëindigen van het totale transformatieproject. De uitbetaling van de basissteun verloopt in drie schijven:

- een eerste schijf (30%): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de steun en nadat de onderneming heeft aangetoond dat 30% van het transformatieproject is gerealiseerd;
- een tweede schijf (30%): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de steun en nadat de onderneming heeft verklaard dat 60% van het transformatieproject is gerealiseerd;
- een derde schijf (40%): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de steun en wanneer de in aanmerking komende transformatieopleidingen en de in aanmerking komende transformatie-investeringen volledig zijn gerealiseerd, wat moet blijken uit een controle door VLAIO.

Indien één van de 5 beoordelingscriteria, inclusief het tewerkstellingscriterium, niet wordt gerealiseerd zoals beschreven in het transformatieplan, dan zal de steun volledig worden teruggevorderd. Dit zal ook gebeuren indien het uiteindelijke investerings- of opleidingsbedrag onder de minimum drempels zou uitkomen voor deze steunmaatregel.

Als de voorziene opleidingen of investeringen niet volledig zijn gerealiseerd, wordt de steun voor de opleidingen of investeringen pro rata verminderd en gedeeltelijk niet uitbetaald of geheel of gedeeltelijk teruggevorderd.

Vrijgesteld van vennootschapsbelasting

Sinds 1 januari 2006 geldt er een vrijstelling van vennootschapsbelasting voor kapitaal- en interestsubsidies die door de

gewesten in het kader van de economische expansiewetgeving toegekend worden aan ondernemingen om “immateriële en materiële vaste activa aan te schaffen of tot stand te brengen”.

Ook voor deze maatregel geldt deze vrijstelling voor de investeringssteun. Voor meer informatie zie [Veelgestelde vragen: welke subsidies worden vrijgesteld van belasting](#).

Blijf op de hoogte

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

Contact

Een overzicht van de fysieke kantoren van VLAIO kan je vinden op de [website > adressen](#). Neem bij voorkeur contact op met VLAIO via e-mail of telefoon. Toch iets via de post bezorgen? Alle VLAIO-kantoren hebben voortaan het onderstaande postadres.

VLAIO

Afdeling Bedrijfs- en omgevingssteun

Koning Albert II-laan 15 bus 331

1210 Brussel

België

T 0800 20 555

strategischesteun@vlaanderen.be

vlaio.be/strategische-transformatiesteun

Vlaams opleidingsverlof (vergoeding voor de werkgever)

Laatst gewijzigd op 25 aug 2023

Wat houdt de maatregel in

Werknemers die minstens 50% tewerkgesteld zijn in de privésector in Vlaanderen hebben het recht om bepaalde opleidingen te volgen en om op het werk afwezig te zijn met behoud van hun loon, in het kader van het systeem 'Vlaams opleidingsverlof (VOV). De Vlaamse overheid (Departement Werk en Sociale Economie) vergoedt deze opgenomen uren aan de werkgever onder bepaalde voorwaarden.

Werknemers die Vlaams opleidingsverlof opnemen hebben recht op de betaling van hun normale loon op het gewone tijdstip, eventueel begrensd tot € 3.170 bruto per maand voor het schooljaar 2022-2023 voor de periode van 1 september 2022 tot en met 31 december 2022 en op € 3.364 van 1 januari 2023 tot en met 31 augustus 2023.

Voor opleidingen die starten vanaf 1 september 2019 vervangt dit nieuwe systeem het vroegere [Betaald educatief verlof](#). Als de werknemer in schooljaar 2018-2019 een opleiding volgde en hiervoor gebruik maakte van Betaald educatief verlof, kan diezelfde opleiding verdergezet worden met gebruik van Betaald educatief verlof en dit ten laatste tot en met 31 december 2021.

Ook in het schooljaar 2023-2024 kan je het aantal uren in het kader van het [Gemeenschappelijk initiatiefrecht in schooljaar](#) verdubbelen. Een werknemer die zowel opleidingen volgt op eigen initiatief, als ingaat op het voorstel van de werkgever om een opleiding te volgen, verdubbelt zijn recht op VOV (persoonlijk maximum) en kan tot maximaal 250 VOV-uren (voor een voltijdse tewerkstelling) opnemen, met maximum 125 uur voor opleidingen op eigen initiatief en maximum 125 uur voor andere opleidingen op voorstel van de werkgever.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

De maatregel is enkel van toepassing voor werkgevers in de privésector (ook vzw's) in het Vlaamse Gewest. Dit zijn alle werknemers die vallen onder de CAO-wetgeving en de paritaire comités.

Werknemer

Om recht te hebben op Vlaams opleidingsverlof moet de werknemer:

- voor minstens 50% tewerkgesteld zijn in de privésector in het Vlaamse Gewest;
- één van de volgende opleidingen volgen:
 - een opleiding die geregistreerd is in de [Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives](#) van minstens 3 studiepunten of minstens 32 contacturen of lestijden ([hierop gelden bepaalde uitzonderingen](#));
 - een loopbaangerichte opleiding volgen (na een loopbaanbegeleiding);
 - examens bij [Vlaamse Examencommissie secundair onderwijs](#);
 - examens afleggen die de Vlaamse Gemeenschap organiseert om eerder verworven competenties te erkennen ([ervaringsbewijs EVC](#)).

De werkgever mag zelf een opleiding geven aan eigen medewerkers in kader van Vlaams opleidingsverlof, doch dan moet de werknemer daardoor in staat zijn om een andere dan de huidige functie (of een onder invloed van een grondig wijzigende omgeving sterk veranderde functie) uit te oefenen. De organisator moet deze opleiding eerst aanmelden ter registratie in de 'Opleidingsdatabank'. Een opleiding geeft pas recht op Vlaams opleidingsverlof als ze geregistreerd is in de opleidingsdatabank.

Duur van het verlof

Voor elke werknemer wordt er per schooljaar maximum 125 uren Vlaams opleidingsverlof voorzien.

Het persoonlijke maximum en het concrete aantal uren Vlaams opleidingsverlof per schooljaar wordt bepaald door het tewerkstellingspercentage en het type opleiding/examen dat de werknemer volgt. [Hier kan je meer informatie nalezen over de modaliteiten.](#)

Het aantal uren kan worden verdubbeld in het kader van [Gemeenschappelijk initiatiefrecht in schooljaar 2022-23 en schooljaar 2023-24](#). Het gaat dan over een werknemer die op eigen initiatief een opleiding volgt en daarnaast ingaat op het voorstel van de werkgever om een andere opleiding te volgen: hierdoor verdubbelt zijn recht op opleidingsverlof en kan er tot maximaal 250 VOV-uren worden opgenomen.

Omvang steun

Bij Vlaams opleidingsverlof wordt een onderscheid gemaakt tussen opleidingen met verplichte aanwezigheid en opleidingen zonder verplichte aanwezigheid:

- Bij de opleidingen met verplichte aanwezigheid wordt elk kwartaal het aantal aanwezige uren, de opgenomen uren opleidingsverlof en het recht op Vlaams opleidingsverlof vergeleken. Zodra er minstens 32 uren aanwezigheid door de opleidingsverstrekker geattesteerd zijn en er door de werkgever minstens evenveel opleidingsverlof werd ingegeven (in DmfA), worden de aanwezige uren aan de werkgever uitbetaald aan een forfaitair bedrag van € 21,30 per uur.
- Voor de opleidingen zonder verplichte aanwezigheid in de les (regulier aanbod van volwassenenonderwijs en hoger onderwijs), moet de werknemer deelnemen aan de eindbeoordeling om zijn Vlaams opleidingsverlof te valideren. Als er wordt deelgenomen aan het examen kan er voor elk rechtmatig opgenomen uur € 21,30 worden uitbetaald.

[Meer info kan je hier nalezen.](#)

De werkgever kan niet weigeren, maar over het opnemen van het verlof kunnen afspraken worden gemaakt in overleg tussen werkgever en werknemer. [Hier kan je meer informatie raadplegen.](#)

Aanvraagprocedure

Ten laatste 3 maanden na de start van de opleiding moet de werkgever de terugbetaling aanvragen via het WSE-loket van het Departement Werk en Sociale Economie. Dit kan gedaan worden per werknemer of voor meerdere werknemers tegelijkertijd.

De werkgever staat ook in voor de berekening (samen met de werknemer) van het aantal uren Vlaams opleidingsverlof ([een simulator hiervoor is beschikbaar](#)), alsook voor de latere registratie (in DmfA) per kwartaal van het opgenomen Vlaams opleidingsverlof.

[Hier kan je meer informatie terugvinden.](#)

Blijf op de hoogte

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

Contact

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Dienst Vlaams opleidingsverlof
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
België
T 1700

vlaamsopleidingsverlof@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof-vov

Outplacement: steunmogelijkheden

Laatst gewijzigd op 10 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever moet je medewerkers met een opzegtermijn of ontslagvergoeding in bepaalde gevallen outplacement aanbieden. De outplacementkosten zijn dan ten laste van de werkgever. Is je onderneming in falingsituatie, financiële moeilijkheden of herstructurering dan kan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) deze kosten betalen of vergoeden onder bepaalde voorwaarden.

Betaling outplacement bij schulden

Wie komt in aanmerking

Om in aanmerking te komen moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze werkten bij jou als werknemer, gefailleerde zelfstandige of helper van gefailleerde zelfstandigen.
- ze zijn gedomicilieerd in Vlaanderen.
- de werknemers die werkloos zijn geworden ingevolge:
 - een faillissement van je onderneming;
 - een gerechtelijk reorganisatie in je onderneming;
 - een gerechtelijke ontbinding van een vzw (kennelijke staat van onvermogen);
 - een vrijwillige vereffening van een vzw (kennelijke staat van onvermogen).

Werden je medewerkers werkloos omwille van financiële moeilijkheden? Dan moet je aan de hand van je jaarrekeningen kunnen bewijzen dat je niet over de financiële middelen beschikt om hun outplacement te betalen.

Omvang steun

Het Sociaal Interventiefonds van VDAB zoekt een outplacementkantoor voor je en betaalt de outplacementkosten voor je medewerkers.

Ongeacht de leeftijd en de anciënniteit krijgt elke getroffen werknemer een outplacementbegeleiding van 60 uur in een periode van 6 maanden. Meer informatie kan je terugvinden op de website van VDAB [Betaling outplacement bij schulden](#).

Aanvraagprocedure

De aanvraagprocedure verschilt naargelang de situatie:

- Bij falingsituatie: doe je aanvraag binnen de 30 kalenderdagen na de aanstelling van de aanvrager of de overname;
- Bij financiële moeilijkheden: doe je aanvraag binnen de 30 kalenderdagen nadat je de eerste medewerker waarvoor je de betaling aanvraagt, liet weten dat hij ontslagen wordt.
- Bij een vrijwillige vereffening of gerechtelijke ontbinding van je vzw: doe je aanvraag binnen de 30 kalenderdagen na de aanstelling van de aanvrager of de overname.

Het aanvraagformulier kan je terugvinden op de pagina [Hoe vraag ik een betaling outplacement bij schulden aan?](#)

Gedeeltelijke betaling outplacement bij herstructurering

Wie komt in aanmerking

Om in aanmerking te komen moeten de werknemers tewerkgesteld zijn in een exploitatiezetel van een bedrijf gelegen in het Vlaamse Gewest en moet je beantwoorden aan volgende voorwaarden:

- de exploitatiezetel onderging een herstructurering;
- je betaalde de outplacementkosten van je werknemers;

- er blijven nog werknemers actief in je bedrijf die in Vlaanderen werken;
- je doet de aanvraag voor de terugbetaling ten vroegste 6 maanden na de outplacement en te laatste 12 maanden erna;
- je werknemer was ingeschreven bij VDAB op het moment dat hij outplacement kreeg en VDAB voegde een outplacementattest toe in zijn dossier.

Omvang steun

Heb je de outplacementkosten betaald voor werknemers die ontslagen zijn omwille van een herstructurering, dan betaalt de VDAB deze kosten onder bepaalde voorwaarden terug. Hoeveel er wordt terugbetaald, hangt af van de leeftijd van de werknemer en of hij na de outplacement aan het werk is of niet:

Leeftijd werknemer (bij aankondiging herstructurering)	Als je je medewerker outplacement aanbiedt	Als je medewerker 3 maanden na de outplacement aan het werk is	Totaal
Jonger dan 45 jaar	€ 360	€ 90	€ 450
45 of ouder	€ 720	€ 180	€ 900

Het bedrag dat de VDAB terugbetaalt voor een werknemer kan wel niet hoger zijn dan de werkelijke outplacementkosten.

Aanvraagprocedure

De aanvraag van de terugbetaling kan ten vroegste 6 maanden na de outplacement en ten laatste 12 maanden erna aangevraagd.

Meer informatie op de pagina [Betaling outplacement bij herstructurering](#).

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

Heb je een vraag rond herstructurering of outplacement, dan kan je terecht bij de experts van de VDAB. Een overzicht per provincie kan je raadplegen op [Advies nodig over herstructurering of outplacement?](#)

VDAB

Centrale dienst- Sociale interventie

Keizerslaan 11

1000 Brussel

België

T 02 506 17 85

sociale_interventie@vdab.be

werkgevers.vdab.be/outplacement-aanbieden

Sectorale ondersteuningsmaatregelen

Laatst gewijzigd op 28 sep 2023

Wat houdt de maatregel in

Sectorfondsen hebben o.m als opdracht vormings- en tewerkstellingsactiviteiten te organiseren of te ondersteunen ten voordele van de werknemers van deze sector, waaronder de risicogroepen. In dit kader voorzien deze fondsen o.m. in een gratis opleidingsaanbod voor werknemers, kunnen werkgevers gebruik maken van opleidingspremies voor betalende opleidingen, enz. Deze sectorfondsen worden paritair beheerd door de sociale partners.

Deze maatregel geeft een overzicht van de websites van deze sectorfondsen.

Doel sectorfonds en mogelijke steun

Het globale doel van de sectorfondsen is het mee mogelijk maken dat er binnen de betreffende sector voldoende en goed geschoolde werknemers werkzaam zijn.

Hiertoe worden binnen elk fonds van een specifieke sector acties ontwikkeld naar leerlingen uit het regulier onderwijs, werknemers en werkzoekenden, en wordt begeleiding aan de werkgever voorzien. In het kader van de sectorconvenants die sectoren via de sectorfondsen met de Vlaamse overheid afsluiten worden er ook acties voorzien om de diversiteit en de evenredige arbeidsdeelname binnen sectoren te bevorderen.

Mogelijke acties zijn: het verstrekken van kosteloze opleiding, sectorspecifieke subsidies of premiestelsels voor de financiering van competentieontwikkeling, info en advisering (inzake opleiding, kwaliteitsbewaking, financieringsmogelijkheden voor vorming, ...), het aanreiken van instrumenten (voor de ontwikkeling van opleidingsplannen, voor de detectie van opleidingsbehoeften, ...) en het ontwikkelen en/of ter beschikking stellen van databanken, didactisch materiaal, enz.

Overzicht Sectorfondsen

- Audiovisuele sector: www.mediarte.be (sociaal fonds voor de audiovisuele sector)
- Autosector en aanverwante sectoren: www.educam.be (kennis- en opleidingscentrum van de autosector en aanverwante sectoren)
- APCB Arbeiders: www.opfo100.be (fonds voor de vorming van arbeiders PC100)
- APCB Bedienden: www.cevora.be (opleidingscentrum bedienden PC200)
- Banksector: www.elanplus.be (paritair fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector)
- Begrafenisondernemingen: www.fonds320.be (waarborg en sociaal fonds voor de begrafenisondernemingen)
- Betonindustrie: www.fondsconcrete.be (sociaal fonds voor de betonindustrie)
- Bezoldigd personenvervoer:
 - www.sociaalfondssocial.be/werkgever (sociaal fonds werklieden autobusdiensten en autocardiensten, opleidingen gebeuren bij FCBO)
 - www.taxi-info.be (taxidiensten en verhuur voertuigen met chauffeur)
- Brandstoffenhandel: www.fonds127.be (sociaal fonds voor de handel in brandstoffen)
- Bouw: www.constructiv.be (sociaal fonds voor vakopleiding in bouwnijverheid)
- Diamantnijverheid: www.fondsdiament.be (fonds voor de diamantnijverheid)
- Detailhandel:
 - Belgische handel en diensten (algemeen): www.comeos.be
 - zelfstandige kleinhandel: www.sociaalfonds201.be
 - middelgrote levensmiddelenbedrijven: www.sociaalfonds202-01.be
 - kleinhandel in voedingsmiddelen met talrijke bijhuizen: www.sfonds202.be
 - grote kleinhandelszaken: www.sfonds311.be
 - warenhuizen: www.sfonds312.be

- Dienstencheques: www.vorm-dc.be (sectoraal vormingsfonds dienstencheques)
- Elektriciens: www.volta-org.be (opleidingsfonds voor elektriciens: installatie & distributie)
- Glas: www.vgi-fiv.be (cefoverre, opleidingsfonds van het verbond van de glasindustrie)
- Grafische sector: www.grafoc.be (sector- en vormingsfonds voor arbeiders uit de printmedia industrie)
- Groene sectoren: www.eduplus.be (tuinbouw, tuinaanleg & tuinbeheer, landbouw en loonwerk)
- Horeca: vlaanderen.horecaforma.be/opleidingen (horeca vorming Vlaanderen)
- Houtsector: www.woodwize.be (opleidingscentrum hout)
- Internationale handel, vervoer & logistiek:
 - www.wf-fe.be/nl/sociaal-fonds
 - www.logosinform.be (LOGOS, opleidingsfonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek)
- Kappers, fitness en schoonheidszorgen:
 - www.fbz-pc314.be (algemeen)
 - www.febelhair.org (kappers)
 - www.fitness.be (wellness & health)
 - www.besko.be (schoonheidsspecialisten)
- Lokale besturen: www.diverscity.be/ondersteuning/vormingsfonds
- Metaal: www.mtechplus.be (loopbaanfonds voor de sector van de metaal- en technologische industrie; dit is de nieuwe naam voor TOFAM, INOM Bedienden, INOM, FTMA, FTML, LIMOB, VORMETAL, VIBAM, RTM, FCMB en OBMB)
- Papier en kartonverwerking: www.paperpackskills.be (sectorfonds papier & kartonbewerking)
- Scheepvaart: www.frb-fri.be/nl (fonds voor de rijn- en binnenscheepvaart)
- Scheikundige nijverheid:
 - www.co-valent.be (vormingsfonds sector chemie, kunststoffen en life sciences)
 - www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/ (steun aan projecten in bedrijven die werkbaar werk en duurzame loopbanen beogen)
- Social profit: www.vivosocialprofit.org (Vlaams instituut vorming en opleiding social profit)
- Terugwinning:
 - metalen: denuo.be/psc-14201 (sociaal fonds voor de terugwinning van metalen)
 - textiel: denuo.be/psc-14202 (sociaal fonds voor de textielrecuperatie)
 - papier: denuo.be/psc-14203 (sociaal fonds voor de terugwinning van papier)
 - allerlei producten: denuo.be/psc-14204 (sociaal fonds voor de terugwinning van allerlei producten)
- Textiel:
 - www.cobot.be (centrum opleiding bij- en omscholing in de textiel- en breigoednijverheid)
 - www.ivoc.be (instituut vorming en opleiding confectie)
 - www.train4texcare.be (opleidingsfonds voor de textielverzorging)
- Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens: www.sftl.be (sociaal fonds transport en logistiek)
- Uitzendsector: travi.be/nl/ (vormingsfonds voor uitzendkrachten)
- Vastgoedsector: www.sf323.be (waarborg en sociaal fonds voor de vastgoedsector)
- Verhuis en meubelbewaring: www.ambassador-vzw.be (sectoraal competentiecentrum)
- Vermakelijkheidsbedrijven: www.podiumkunsten.be (sociaal fonds voor de podiumkunsten)
- Voeding:
 - www.alimento.be (sectorale diensten voor voedingsbedrijven, hun werknemers, bakkers en onderwijs)
 - www.sfonds119.be (sociaal fonds voedingshandel)
- Vrije beroepen: www.liberform.be (opleidingscentrum voor de sector van vrije beroepen; gelieerd met federatie vrije beroepen)

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

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Team Sectorconvenants

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

België

sectorconvenants@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/sectorconvenants

Europees Sociaal Fonds (ESF+)

Laatst gewijzigd op 9 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is één van de vijf Europese structuur- en investeringsfondsen (ESIF). Het ESF beheert financiële middelen van de Europese Unie en de Vlaamse overheid. Met deze middelen wil Europa WSE (vroeger ESF Vlaanderen) Vlaamse organisaties stimuleren om de arbeidsmarkt te versterken en de werkgelegenheidsgraad te verhogen. Organisaties die deelnemen aan de gelanceerde oproepen krijgen hiervoor een subsidie.

Sinds 30 september heeft ESF Vlaanderen een nieuwe naam: Europa WSE.

Wie komt in aanmerking

Elke publieke of privaatrechtelijke organisatie (kmo's of vzw) kan een projectvoorstel indienen op voorwaarde dat het kadert binnen een openstaande oproep. Aan eenmanszaken kan er in principe geen ESF-steun verleend worden.

Vanwege het partnerschapsbeginsel waaruit het ESF vertrekt, kunnen sommige oproepen de oprichting van een partnerschap vereisen. De promotor of indiener van het project staat aan het hoofd van dit partnerschap.

Wat komt in aanmerking

Doelstelling

Het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) is één van de vijf Europese structuur- en investeringsfondsen (ESIF). Met deze fondsen wil de Europese Unie Commissie de Europa 2020 doelstellingen bereiken. De focus van het ESF ligt op de doelstelling "smart, sustainable, inclusive and non-discriminatory employment market" met een speciale aandacht voor:

- het opleiden van goede werknemers en creëren van duurzame jobcreatie ('smart' and sustainable job growth);
- tegengaan van discriminatie op de werkvloer (non-discriminatie);
- het verbeteren van toegang tot de arbeidsmarkt voor bepaalde doelgroepen (inclusieve arbeidsmarkt).

Prioriteiten in Vlaanderen

Vlaanderen vertaalde bovengenoemde doelstellingen naar de volgende prioriteiten:

- Bevordering van projecten voor duurzame, hoogwaardige banen en arbeidsmobiliteit alsook investeringen in onderwijs, training en levenslang leren: deze activiteiten zijn een aanvulling op het Vlaamse loopbaanbeleid dat een effectievere arbeidsmarkt tot doel heeft. De ESF-projecten zullen zich in het bijzonder richten op de cruciale overgangsmomenten in de individuele loopbaan.
- Ondersteuning van sociale integratie, gelijkheid en projecten voor armoedebestrijding: de projecten richten zich op de trajecten binnen werk en maatschappij voor de voornaamste risicogroepen.
- Actief ouder worden: de structurele maatregelen om ouderen aan te moedigen om te blijven werken of met een nieuwe baan te beginnen, zullen op federaal en Vlaams niveau worden bevorderd. ESF-projecten voor deze prioriteit zullen hier een aanvulling op zijn. Hierdoor wordt het voor bedrijven gemakkelijker om oudere werknemers een aantrekkelijke omgeving te bieden.

Omvang steun

Bij ESF wordt steeds gewerkt met oproepen. De steunpercentages en bedragen verschillen per oproep en worden steeds vermeld bij elke oproepfiche.

De financiering die het Europees Sociaal Fonds toekent aan een project is steeds aanvullend aan de inbreng vanuit de private sector of andere (publieke) bronnen. Het percentage varieert, maar de bijdrage vanuit Europa is altijd begrensd op

50%.

De-minimis

De toegekende subsidie binnen een oproep valt soms onder de toepassing van de Europese de-minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan bedrijven over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Dit wordt steeds vermeld in de oproepfiche die je kan terugvinden bij elke oproep. Meer informatie over de Europese de-minimis-regelgeving kan je terugvinden op [Veelgestelde vragen: de-minimis](#).

Lopende oproepen

Momenteel zijn er geen oproepen die zich richten tot ondernemingen.

Alle oproepen kan je vinden op www.europawse.be/praktische-info/openstaande-oproepen.

Aanvraagprocedure

Het ESF werkt steeds met oproepen. Informatie over de lopende oproepen kan je terugvinden op www.europawse.be/praktische-info/openstaande-oproepen. Er worden per oproep doorgaans verscheidene infosessies georganiseerd, terug te vinden op dezelfde pagina.

Een aanvraag indienen gebeurt via de [online webapplicatie](#).

Blijf op de hoogte

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

Contact

Bij elke oproep wordt er een overzicht van contactpersonen gegeven waarbij je terecht kan voor meer informatie. Klik hiervoor op de titel van een openstaande oproep op de pagina europawse.be/praktische-info/openstaande-oproepen.

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

ESF

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

België

T 02 552 83 51

europawse@vlaanderen.be

www.europawse.be/