

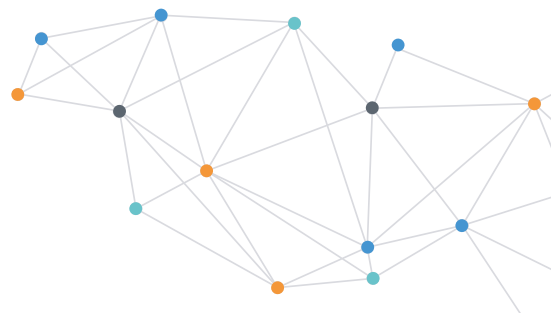


# LEGAL WATCH

12-2024

Sociale actualiteit december 2024

Legal Watch Persolis wordt uitgegeven in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL - Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, HRM-partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van ondernemingen die op zoek zijn naar informatie over de toepasselijke sociale regelgeving. Door zich te baseren op de documentatie van PARTENA PROFESSIONAL, biedt Persolis zijn klanten betrouwbare sociale informatie aan. Voor meer informatie: [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)



SAP HR, PAYROLL &  
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





## IS UW PAYROLL OP SAP HCM OF SUCCESSFACTORS «IN GEVAAR»?

We kunnen u helpen met onze payroll experts



**Door uw payrollteam voor een bepaalde periode te versterken**



U bent HR- of salarisadministrateur en u moet onverwachte (burn-out, ongeval, ontslag enz.) of geplande (pension, ontslag, interne transfers vertrekken beheren)

**Hoe kunnen we een hoogwaardige dienstverlening blijven garanderen ?**



**Uitbesteding van terugkerende loonwerkzaamheden**



Wenst u bepaalde terugkerende taken zoals de berekening van de jaarlijkse bonussen, vakantiegeld, kwartaalaangiften enz. niet meer zelf te beheren.

**Heeft u de vaardigheden niet in huis of gewoon de mogelijkheid niet om iemand op te leiden ?**

### ONS TEAM VAN SAP/SUCCESSFACTORS PAYROLL CONSULTANTS KAN U HELPEN :

- ✓ Wij integreren uw team om ervoor te zorgen.
- ✓ We voeren tests uit in het kader van de implementatie van een nieuwe oplossing.
- ✓ Wij onderzoeken de wettelijke naleving van uw configuratie.
- ✓ Wij leiden uw teams op maat en stellen documentatie of handleidingen op zodat ze zelfredzaam kunnen worden.
- ✓ We analyseren uw processen en procedures voor loonbeheer en doen aanbevelingen om ze te optimaliseren.
- ✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

#### In een notendop:

Onze experts versterken uw payroll teams op SAP en/of SuccessFactors in «consultancy» modus, voor een bepaalde periode, om de continuïteit van uw payroll activiteiten te garanderen in de best mogelijke omstandigheden.

- ✓ Wij voeren terugkerende operaties voor u uit, volgens een voorafbepaald schema, en grijpen in op specifieke momenten in de maand, het kwartaal of het jaar.
- ✓ We analyseren uw payroll managementprocessen en procedures en doen aanbevelingen om deze te optimaliseren.
- ✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

#### In een notendop:

Onze experts voeren een reeks terugkerende activiteiten uit op uw SAP en/of SuccessFactors systeem in outsourcing modus, waardoor u gemoedsrust krijgt en de vrijheid om u te concentreren op taken met een hogere toegevoegde waarde voor uw organisatie.



**Wij bieden u een vrijblijvend gesprek aan om uw uitdagingen te bespreken en samen uw situatie te analyseren.**



**CHRISTELLE DE BUYSSER**  
M +32 495 22 81 24  
christelle.debuysser@persolis.be



**STÉPHANE SCAILLET**  
M +32 497 05 30 41  
stephane.scaillet@persolis.be



## Samenvatting

<b><i>De eindafrekening voor de verrekening van de vakantieattesten van nieuwe bedienden komt eraan</i></b> .....	<b>4</b>
Verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor bedienden .....	4
Verrekening van het enkel vakantiegeld vermeld op de vakantiecheque bij overgang van arbeiders- naar bediendenstatuut .....	4
Verrekening in 2 stappen sinds begin 2024.....	4
Stap 1 : betaling 10% loon bij opname vakantiedag op basis van het attest.....	4
Stap 2 : eindafrekening in december (of eerder bij vertrek) .....	4
Voorbeeld ter illustratie .....	5
Wat betekent dit voor jou? .....	6
<b><i>Duidelijkheid over lot Federal Learning Account !</i></b> .....	<b>7</b>
Situering Federal Learning Account .....	7
Verplichtingen Federal Learning Account .....	7
Wat betekent dit concreet voor u? .....	7
Conclusie.....	8
<b><i>Loongrenzen inzake arbeidsovereenkomsten voor 2025</i></b> .....	<b>9</b>
<b><i>Lagere kilometervergoeding vanaf 1 januari 2025</i></b> .....	<b>11</b>
Driemaandelijks indexering .....	11
Jaarlijkse indexering.....	11
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen .....	12
<b><i>Bedrijfswagen: referentie-CO2-uitstoten 2025</i></b> .....	<b>13</b>
Forfaitaire raming van het voordeel .....	13
Referentie-CO2-uitstoot bepaalt het CO2-percentages .....	13
Daling van de referentie-CO2-uitstoten .....	13
Wat betekent dit concreet?.....	13
<b><i>Pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2025: wat je moet weten als werkgever</i></b> <b>14</b>	
Wettelijke pensioenleeftijd .....	14
Einde van de arbeidsovereenkomst.....	14
Verkorte opzegtermijn .....	14
Bijverdienen als gepensioneerde.....	15
Tewerkstelling als flexi-jobber.....	15
Aanvullend pensioen.....	15
Tijdscrediet eindloopbaan.....	15



Conclusie.....	16
<b><i>Ontdek de nieuwe grensbedragen voor de loonbonus CAO nr. 90 in 2025</i></b>	<b>17</b>
Wat is de loonbonus CAO nr. 90? .....	17
Sociaal grensbedrag 2025.....	17
Fiscaal grensbedrag 2025 .....	17
<b><i>Loonbeslag of –overdracht: Toegelaten inkomsten van kinderen – 2025</i></b>	<b>18</b>
<b><i>Begrenzingsen beslagen en overdrachten in 2025.....</i></b>	<b>20</b>
<b><i>Verplichte duurzaamheidsrapportering (ESG) vanaf 2025: ben je er klaar voor?.....</i></b>	<b>22</b>
Welke ondernemingen moeten voldoen aan CSRD? .....	22
Ook niet-beursgenoteerde KMO's bekijken best hun ESG-strategie.....	23
Wat moet worden vermeld in het duurzaamheidsverslag?.....	23
<b><i>Hoe gebeurt de decemberafrekening?.....</i></b>	<b>24</b>
Begrip en doelstelling 'decemberafrekening' .....	24
Voorbeeld 'decemberafrekening' .....	24
Berekening decemberafrekening.....	25
Enkel vakantiegeld .....	25
Dubbel vakantiegeld .....	25
Aanvullend dubbel vakantiegeld.....	25
Praktisch .....	25
<b><i>Enkele nieuwe fiscale bedragen vanaf 1 januari 2025.....</i></b>	<b>26</b>
<b><i>Januari 2025 - Enkele belangrijke data .....</i></b>	<b>27</b>



## De eindafrekening voor de verrekening van de vakantieattesten van nieuwe bedienden komt eraan

Sinds begin van dit jaar geldt een [nieuwe verrekeningswijze](#) van het enkel vertrekvakantiegeld van recent aangeworven bedienden. Deze verrekening gebeurt voortaan in 2 stappen. In december 2024 zullen veel werkgevers voor het eerst de tweede stap toepassen in deze verrekening. Een vergelijkbare verrekeningsmethode wordt ook toegepast bij de overgang van een arbeiders- naar een bediendenstatuut. Hieronder herhalen we kort de voornaamste principes.

### Verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor bedienden

Wanneer een bediende uit dienst gaat moet de werkgever hem vertrekvakantiegeld betalen. Dit vertrekvakantiegeld dekt het loon voor de vakantiedagen die niet werden opgenomen tijdens het jaar van beëindiging van de arbeidsrelatie (= enkel vakantiegeld) evenals het eventuele dubbel vakantiegeld indien dit nog niet werd betaald. De werkgever is ook verplicht om enkel en dubbel vertrekvakantiegeld te betalen berekend op basis van het loon ontvangen tijdens het lopende jaar, als prefinanciering voor de vakantiedagen die het volgende jaar zullen worden opgenomen bij een nieuwe werkgever.

Dit vertrekvakantiegeld wordt vermeld op de vakantieattesten die aan de nieuwe werkgever worden bezorgd wanneer de werknemer in dienst treedt. Het bedrag van de vakantieattesten moet door de nieuwe werkgever worden verrekend in de mate dat deze vakantiedagen effectief worden opgenomen.

Sinds 1 januari 2024 verloopt de verrekening van het **enkel** vakantiegeld in 2 opeenvolgende stappen.

### Verrekening van het enkel vakantiegeld vermeld op de vakantiecheque bij overgang van arbeiders- naar bediendenstatuut

Een (grosso modo) vergelijkbare verrekeningsmethode wordt sinds begin dit jaar ook toegepast bij de overgang van een arbeiders- naar een bediendenstatuut. Let wel, een (voormalig) arbeider krijgt zijn vakantiegeld elk jaar in de periode mei-juni van het vakantiefonds of van de RJV, de zogenaamde vakantiecheque.

### Verrekening in 2 stappen sinds begin 2024

#### Stap 1 : betaling 10% loon bij opname vakantiedag op basis van het attest

Wanneer de bediende een dag vakantie neemt op basis van een vakantieattest (of een vakantiecheque) betaalt de werkgever hem in een eerste fase het loon voor deze dag met aftrek van een forfaitair bedrag dat overeenstemt met 90% van het brutodagloon voor de maand waarin de bediende zijn vakantie neemt.

Voor elke opgenomen vakantiedag ontvangt de bediende dus slechts 10% van zijn brutodagloon.

#### Stap 2 : eindafrekening in december (of eerder bij vertrek)

In december van het vakantiejaar, of op zijn vroegst bij het einde van de arbeidsovereenkomst, moet de werkgever dan een eindafrekening uitvoeren.

In deze tweede stap worden namelijk eventueel correcties aangebracht die voortvloeien uit het verschil tussen het enkel vakantiegeld van 10% dat tijdens het jaar bij de nieuwe werkgever werd betaald voor



de bij de vorige werkgever opgebouwde vakantiedagen en het effectief door de nieuwe werkgever verschuldigde enkel vakantiegeld, waarvan het reeds door de vorige werkgever (of door het vakantiefonds) betaalde enkel (vertrek)vakantiegeld werd afgetrokken.

Hier wordt het attest indien nodig begrensd tot het huidige loon: de werkgever mag immers geen vakantiegeld aanrekenen dat hoger ligt dan het vakantiegeld dat hij zelf had moeten betalen indien de bediende het vorige jaar bij hem had gewerkt.

Het saldo kan positief zijn (als de inhoudingen van 90% te hoog waren in verhouding tot het basisloon van het attest) of negatief (als de werknemer bijvoorbeeld minder verdient bij zijn nieuwe werkgever, of indien geen of te weinig dagen werden aangerekend met 90% aftrek).

Het eventueel te veel betaalde enkel vakantiegeld is een voorschot en bij de regularisatie moet de Loonbeschermingswet worden nageleefd: de werkgever kan 1/5e van het loon inhouden na aftrek van fiscale en sociale inhoudingen en, desgevallend, als de grens van 1/5e overschreden wordt, zal de inhouding gespreid worden over 2 maanden, *tenzij* de werknemer uitdrukkelijk akkoord gaat met een éénmalige inhouding.

### Let wel:

- Er verandert niets voor wat betreft de regularisatie van het dubbel vakantiegeld: dit wordt nog steeds in één keer geregulariseerd en dit, in principe, wanneer de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt;
- De nieuwe verrekeningswijze heeft geen gevolgen voor werkgevers die al een werkelijke inhouding per vakantiedag toepassen;
- De verrekening (met aftrek van 90%) gebeurt enkel voor de wettelijke vakantiedagen die worden opgenomen op basis van een vakantieattest of -cheque. Voor de vakantiedagen opgebouwd tijdens het vakantiedienstjaar bij de nieuwe werkgever (of onder het nieuwe statuut van bediende), wordt er uiteraard niets verrekend;
- Enkel de vakantiedagen die *effectief* worden opgenomen bij de nieuwe werkgever op basis van het vakantieattest (of de -cheque), worden verrekend.

### Voorbeeld ter illustratie

Een werknemer verlaat op 31.12.2023 werkgever A bij wie hij het hele jaar voltijds heeft gewerkt (5 dagen per week in een regime van 38u/week). Hij verdiende een brutojaarloon van 30.000 EUR (2.500 EUR per maand). Hij ontving een vertrekvakantiegeld van:  $30.000 \times 15,34\% = 4.602$  EUR (2.301 EUR enkel en 2.301 EUR dubbel vakantiegeld). Bij een nieuwe werkgever heeft hij recht op 20 vakantiedagen in een stelsel van 5 dagen per week.

Deze werknemer treedt op 01.01.2024 in dienst bij werkgever B. Hij verdient een brutomaandloon van 3.000 EUR. Hij werkt voltijds, 38 uur per week, verdeeld over 5 dagen.

#### Stap 1

- In **maart 2024** (maand met 21 werkdagen) neemt de werknemer 5 vakantiedagen op die gedekt worden door het vakantieattest dat hij van werkgever A heeft ontvangen. Van zijn loon voor maart wordt het volgende afgetrokken:  $3.000$  EUR (brutoloon voor maart)  $\times 5/21 \times 90\% = 642,86$  EUR.
- In **september 2024** (maand met 21 werkdagen) neemt de werknemer 15 vakantiedagen op die gedekt worden door het vakantieattest van werkgever A. Van zijn loon voor september wordt het volgende afgetrokken:  $3.000$  EUR (loon voor september)  $\times 15/21 \times 90\% = 1.928,57$  EUR.

Ter info: Er wordt die maand ook een regularisatie van het **dubbel vakantiegeld** uitgevoerd (aangezien september de maand is waarin de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt); dit gebeurt nog steeds in één keer, omdat dit niet nieuw is gaan we hier verder niet op in.

### **Stap 2 (eindafrekening)**

- In **december 2024** wordt een correctie uitgevoerd van de forfaitaire betalingen van 10% brutodagloon enkel vakantiegeld: hiervoor telt men de reeds ingehouden bedragen op van 90% per opgenomen vakantiedag op basis van het vakantieattest: 642,86 EUR + 1.928,57 EUR = **2.571,43 EUR**.
- Aangezien het loon bij werkgever B steeds hoger is dan bij werkgever A, zal de aftrek op basis van het vakantieattest niet worden beperkt. De definitieve aftrek op basis van het attest moet dus zijn  $2.500 \text{ EUR} \times 12 \times 7,67\% = \mathbf{2.301 \text{ EUR}}$ .
- Deze 2 bedragen worden nu vergeleken. => Er is een positief saldo: de aftrekken van 90% in maart en september waren te hoog in vergelijking met het basisloon op het vakantieattest. In december ontvangt de werknemer nog een bijkomend bedrag van  $2.571,43 \text{ EUR} - 2.301 \text{ EUR} = \mathbf{270,43 \text{ EUR}}$  bruto enkel vakantiegeld bovenop zijn maandloon.

### **Wat betekent dit voor jou?**

Weet ook dat de wetgever de **informatieplicht** van de werkgever heeft versterkt als gevolg van deze wijziging in de verrekeningsregels. Zo moet:

- De werkgever de bediende via de loonfiche inlichten over het ingehouden/uitbetaalde bedrag als gevolg van de uitgevoerde correcties (bij de eindafrekening in december of eerder bij vertrek);
- Indien de bediende dit verzoekt, de werkgever deze bediende via de meest geschikte weg (elektronisch of op papier) informeren over de berekeningswijze en de verrekeningsregels voor het vakantiegeld. Hiervoor kan je in voorkomend geval uiteraard terecht bij jouw payrollconsultant;
- Het vakantieattest op een algemene en begrijpelijke manier vermelden dat het enkel vertrekvakantiegeld een vervroegde betaling is voor de vakantiedagen die bij een andere werkgever zullen worden opgenomen en dat dit bedrag zal worden verrekend door deze nieuwe werkgever. De sociale partners hebben hiervoor een standaard tekst goedgekeurd.

Tot slot mag men niet vergeten dat er voor sommige bedienden **ook nog andere afrekeningen van het vakantiegeld** gebeuren in de maand december, nl. :

- De 'decemberafrekening': wanneer een bediende zijn (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in de loop van het kalenderjaar heeft verminderd, dan moet die werkgever in december van dat jaar (en ook in december van het volgende jaar) een 'regularisatievakantiegeld' betalen voor de vakantiedagen die de werknemer niet heeft kunnen nemen wegens de vermindering van zijn prestaties;
- De uitbetaling van de [overgedragen vakantiedagen](#) die onmogelijk konden worden opgenomen in het vakantiejaar wegens een welbepaalde schorsing.

*Bronnen: Koninklijk besluit van 28 september 2023 tot wijziging van de artikelen 46, 48 en 49 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 18.10.2023*

### [Administratieve instructies RSZ](#)



## Duidelijkheid over lot Federal Learning Account !

Op de valreep keurde de plenaire vergadering van de Kamer bepaalde wijzigingen m.b.t. de Federal Learning Account goed.

Benieuwd of er al dan niet een uitstel komt? Lees verder!

### Situering Federal Learning Account

De Federal Learning Account is een digitale applicatie die door Sigedis ontwikkeld werd. Deze applicatie bevat informatie over de individuele en sectorale opleidingsrechten en de gevolgde formele en informele opleidingen.

De verplichtingen in het kader van de Federal Learning Account zijn uitsluitend van toepassing op de werkgevers die onder de wet van 5 december 1968 vallen, in grote lijnen zijn dit de werkgevers uit de private sector.

### Verplichtingen Federal Learning Account

Eén van de verplichtingen die rusten op werkgevers in het kader van de Federal Learning Account is het tijdig registreren van de gevolgde opleidingen van de werknemers.

Zo moesten de werkgevers oorspronkelijk uiterlijk op 30 november 2024 de opleidingen van hun werknemers in de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 september 2024 registreren in de Federal Learning Account.

Het goedgekeurde wetsontwerp wijzigt de bovenvermelde deadline.

#### Wat betekent dit concreet voor u?

U zal moeten nagaan of er voor uw onderneming een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht bestaat. Neem [hier](#) even een kijkje.

1. Werkgever die onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht valt

Werkgevers die onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht vallen, moeten uiterlijk op 31 maart 2025 de gevolgde opleidingen vanaf 1 januari 2024 registreren in de Federal Learning Account.

Niettegenstaande het verschuiven van de initiële deadline raden we u aan om toch de gegevens van de gevolgde opleidingen bij te houden.

2. Werkgever die niet onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht valt

Vanaf 1 april 2024 en tot uiterlijk 31 maart 2025 moeten de werkgevers die niet onder een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao inzake opleidingsrecht vallen bepaalde gegevens bijhouden in de individuele opleidingsrekening of de Federal Learning Account.





De individuele opleidingsrekening is een papieren of elektronisch document dat minstens het volgende bevat:

- De identiteit van de werknemer: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;
- Het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;
- Het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);
- Het opleidingskrediet (= het aantal opleidingsdagen waarvoor een werknemer in een bepaald jaar beschikt);
- Het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar. Indien de werknemer een opleiding volgt, moet dit zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld worden;
- Het groeipad, dit is de termijn waarbinnen het wettelijk vastgestelde aantal opleidingsdagen moet worden bereikt.

Vanaf 1 april 2025 moeten deze werkgevers de Federal Learning Account verplicht gebruiken.

## Conclusie

Niettegenstaande het gedeeltelijk uitstel voor het registreren van de gevolgde opleidingen, blijft het registreren en actief opvolgen van de gevolgde opleidingen van uw werknemers cruciaal.

Dit onder meer met het oog op het waarborgen van het individueel opleidingsrecht en het opstellen van een breed gedragen opleidingsplan.

*Bron:*

- *Wetsontwerp van 28 november 2024 houdende diverse wijzigingsbepalingen met het oog op een tijdelijk uitstel van de verplichting tot registratie binnen de Federal Learning Account (DOC 56 0297/011).*



## Loongrenzen inzake arbeidsovereenkomsten voor 2025

Op 1 januari 2025 worden de jaarlijkse loongrenzen aangepast die uitmaken welke bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3.7.1978 toepasselijk zijn. Die wijziging is het gevolg van de jaarlijkse indexering.

Wettelijke bepalingen op de arbeidsovereenkomsten	Jaarlijkse loongrenzen (1) van kracht in 2024	Jaarlijkse loongrenzen (1) van kracht in 2025
<b>Concurrentiebeding</b>		
- beding verboden, indien loon gelijk aan:	€ 41.969 en –	€ 43.106 en –
- beding toegelaten voor de functies vastgelegd in de cao, indien het loon ligt tussen:	tussen + € 41.969 en € 83.939	tussen + € 43.106 en € 86.212
- beding toegelaten behalve voor de functies verboden bij cao, indien loon gelijk aan:	+ € 83.939	+ € 86.212
<b>Arbitragebeding</b>		
- beding verboden, indien loon gelijk aan:	€ 83.939 en –	€ 86.212 en –
- beding toegelaten, indien loon gelijk aan:	+ € 83.939	+ € 86.212
<b>Scholingsbeding</b>		
- beding verboden (2), indien loon gelijk aan:	€ 41.969 en –	€ 43.106 en –
- beding toegelaten, indien loon gelijk aan:	+ € 41.969	+ € 43.106



(1) Onder jaarlijks loon wordt verstaan het maandelijks brutoloon, herberekend over een jaar (= maandelijks brutoloon x 12). Hieraan wordt toegevoegd: het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en alle voordelen die krachtens de overeenkomst zijn verkregen.

Als het loon veranderlijk is, moet er rekening worden gehouden met de bedragen die betaald werden tijdens de 12 laatste maanden voor het moment waarvoor men de loongrens wil vaststellen.

(2) Behalve indien het beding betrekking heeft op een opleiding voor een beroep dat of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten.

*Bron: Aanpassing op 1 januari 2025 van de loonbedragen bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan het algemene indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden (artikel 131), B.S. 5 december 2024.*

## Lagere kilometervergoeding vanaf 1 januari 2025

Als werkgever kan je een forfaitaire kilometervergoeding toekennen aan je werknemers die voor beroepsverplaatsingen gebruik maken van hun eigen auto, motorfiets of bromfiets. Vanaf 1 januari 2025 is een nieuw bedrag van toepassing.

### Driemaandelijkse indexering

Om sneller te kunnen reageren op schommelingen in de brandstofprijzen wordt het bedrag van de kilometervergoeding sedert 1 oktober 2022 per kwartaal geïndexeerd. Het nieuwe bedrag, geldig vanaf 1 januari 2025, bedraagt € 0,4290/km. (onder voorbehoud van bevestiging).

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4290/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Samengevat zijn volgende bedragen van toepassing voor 2024 en het eerste kwartaal van 2025:

1 januari 2024 – 31 maart 2024	€ 0,4269/km
1 april 2024 – 30 juni 2024	€ 0,4265/km
1 juli 2024 – 30 september 2024	€ 0,4297/km
1 oktober 2024- 31 december 2024	€ 0,4293/km
1 januari 2025 – 31 maart 2025	€ 0,4290/km

### Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijkse geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025 bedraagt deze vergoeding € 0,4415/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4415/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Als werkgever kan je kiezen voor de toepassing van het forfaitair systeem op jaarbasis. Je moet dit dan toepassen gedurende de volledige periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. Tijdens die periode kan je niet omschakelen naar het forfaitaire kwartaalsysteem. Dit kan je pas ten vroegste doen vanaf 1 juli 2025.



## Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen

Als werkgever moet je je werknemers de middelen geven die ze nodig hebben om hun werk uit te voeren. Wanneer je werknemers hun privévoertuig gebruiken voor beroepsverplaatsingen, dan moet je deze kosten dus op jou nemen.

Veel sectoren vereisen de betaling van een forfaitaire kilometervergoeding. In dat geval moet je het bedrag betalen dat door je paritaire comité is vastgesteld. Dit is vaak (maar niet altijd) de driemaandelijke geïndexeerde of de jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding.

Sommige sectoren verwijzen voor de betaling van de kilometervergoeding naar een recent koninklijk besluit (van 2017). In dat geval moet je de driemaandelijks geïndexeerde kilometervergoeding toepassen.

Andere sectoren verwijzen soms naar een oud koninklijk besluit (uit 1965). Dan blijft de indexering van de kilometervergoeding jaarlijks vastgelegd op 1 juli.

Om te weten welke kilometervergoeding je moet toekennen, kan je de informatie voor jouw sector raadplegen.

Wordt er niets door je sector voorzien? Je kan voor een van beide bedragen (driemaandelijks of jaarlijks) kiezen. Kies je voor de toepassing van het forfaitair systeem op jaarbasis, dan moet je dit bedrag toepassen gedurende de volledige periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

*Bron: Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen.*

*Circulaire nr.747 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding – Periode van 1 januari 2025 t.e.m 31 maart 2025, B.S., 12 december 2024.*

## Bedrijfswagen: referentie-CO2-uitstoten 2025

Als je een bedrijfswagen ter beschikking stelt aan je werknemers ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard wanneer zij deze wagen gebruiken voor privédoeleinden. Eén van de elementen om het belastbaar voordeel voor inkomstenjaar 2025 te berekenen, de referentie-CO2-uitstoot, is gekend.

### Forfaitaire raming van het voordeel

Het voordeel van alle aard voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen wordt als volgt berekend:

(Cataloguswaarde x degressiviteitscoëfficiënt) x 6/7 x CO2-percentage

Voor elektrische bedrijfswagens bedraagt het CO2-percentage steeds 4 %. Voor de andere bedrijfswagens wordt het CO2-percentage bepaald aan de hand van de zogenaamde referentie-CO2-uitstoten.

### Referentie-CO2-uitstoot bepaalt het CO2-percentage

Om het CO2-percentage te bepalen wordt het CO2-uitstootgehalte van het voertuig vergeleken met een referentie-CO2-uitstoot. Voor **2025** bedragen deze referentie-CO2-uitstoten:

- 71 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg- of aardgasmotor;
- 59 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

Het CO2-basispercentage bedraagt 5,5 % voor de voormelde referentie-CO2-uitstoten. Wanneer de uitstoot van het betrokken voertuig hoger/lager ligt dan de referentie-CO2-uitstoot, wordt het basispercentage met 0,1 % per CO2-gram vermeerderd/verminderd. Het CO2-percentage moet minimum 4 % bedragen. Het maximum CO2-percentage is 18 %.

### Daling van de referentie-CO2-uitstoten

Voor inkomstenjaar 2024 zijn de volgende referentie-CO2-uitstoten van toepassing:

- 78 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg- of aardgasmotor;
- 65 g/km voor voertuigen met een dieselmotor.

De referentie-CO2-uitstoten voor 2025 zijn opnieuw lager dan deze van 2024. Dit zorgt voor een stijging van het CO2-percentage en bijgevolg ook voor een stijging van het belastbaar voordeel van alle aard.

### Wat betekent dit concreet?

We nemen het voorbeeld van een bedrijfswagen van het type BMW X1, benzine, nieuw, cataloguswaarde € 40.350, CO2-uitstoot 162 g:

- in 2024 (referentie CO2-uitstoot = 78) bedroeg het jaarlijks belastbare voordeel alle aard € **4 807,41** ( $40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 78))$ );
- in 2025 (referentie-uitstoot = 71) bedraagt het jaarlijks belastbare VAA € **5 049,51** ( $40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 71))$ ).

De verlaging van de referentie-CO2-uitstoot, van 78 naar 71, zorgt dus voor een stijging van het belastbare voordeel van alle aard (ongeveer € 242 op jaarbasis).

*Bron: Koninklijk besluit van 8 december 2024 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de voordelen van alle aard voor het persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gesteld voertuig, B.S. 12 december 2024.*



## Pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2025: wat je moet weten als werkgever

De regering besliste enkele jaren geleden om de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk aan op te trekken. De wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 op 66 jaar gebracht. Aangezien het pensioen ingaat op de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag, zal de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd pas gevolgen hebben voor pensioenen die ingaan vanaf 1 februari 2025.

Waar dien je rekening mee te houden binnen de onderneming? We sommen een aantal belangrijke veranderingen voor je op.

### Wettelijke pensioenleeftijd

In 2025 verhoogt de wettelijke pensioenleeftijd naar 66 jaar. In 2030 stijgt de pensioenleeftijd opnieuw naar 67 jaar. De wettelijke pensioenleeftijd is afhankelijk van je geboortedatum.

Geboortedatum	Wettelijke pensioenleeftijd
Geboren voor 01/01/1960	65 jaar
Geboren tussen 01/01/1960 en 31/12/1963	66 jaar
Geboren vanaf 01/01/1964	67 jaar

Let op, er is een onderscheid tussen het wettelijk pensioen en het vervroegd pensioen. De voorwaarden om op vervroegd pensioen te gaan blijven tot op heden ongewijzigd.

### Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt niet automatisch beëindigd bij het bereiken van de pensioenleeftijd. De werknemer kan perfect verder blijven werken na het bereiken van zijn pensioenleeftijd binnen zijn huidige arbeidsovereenkomst.

Als één of beide partijen toch beslissen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zal dit moeten gebeuren door middel van een wederzijds akkoord of een ontslag.

### Verkorte opzegtermijn

Een werkgever die een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wenst te ontslaan met het oog op pensionering, moet de normale opzeggingstermijnen toepassen, met een maximum van 26 weken. De beperking van de opzeggingstermijn tot 26 weken (= 6 maanden) is enkel mogelijk wanneer de einddatum van de opzeggingstermijn ten vroegste samenvalt met de laatste dag van de maand waarin de werknemer de pensioenleeftijd bereikt.

Belangrijke opmerkingen:

- Deze maximale opzeggingstermijn geldt zowel voor het ontslag door de werkgever van een arbeider als van een bediende.
- Van deze verkorte opzeggingstermijn kan zelfs gebruik worden gemaakt wanneer de werknemer al met pensioen is maar is blijven werken;
- Er is geen verkorte termijn in geval van ontslag door de werknemer. De gewone termijnen zijn dan van toepassing.



Bij een beëindiging met betaling van een opzeggingsvergoeding kan de werkgever gebruik maken van de verkorte opzeggingstermijn van 26 weken wanneer de verbreking ten vroegste betekend wordt op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

## Bijverdienen als gepensioneerde

Een gepensioneerde mag, ondanks dat hij een pensioen ontvangt, nog steeds een beroepsactiviteit uitoefenen. De inkomsten die hieruit voortvloeien mogen bepaalde grenzen niet overschrijden, anders verliest hij het recht op zijn pensioen. Hoeveel je mag bijverdienen als gepensioneerde is afhankelijk van de leeftijd, de loopbaan, het soort pensioen of uitkering en de kinderlast.

Als je de wettelijke pensioenleeftijd hebt bereikt of 45 jaar loopbaan kan aantonen, kan je onbeperkt bijverdienen. In 2025 zal je bijgevolg rekening moeten houden met de pensioenleeftijd van 66 jaar om onbeperkt te kunnen bijverdienen.

## Tewerkstelling als flexi-jobber

Als gepensioneerde kan je ook aan de slag gaan met een flexi-jobovereenkomst. Je dient een aantal voorwaarden na te leven om een flexi-job te kunnen uitoefenen. Eén van deze voorwaarden is dat de werknemer in de loop van het kwartaal T – 3 (= 3e kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de flexi-job aanvangt) minstens 4/5 gewerkt heeft voor één of meer andere werkgevers dan die waarbij de flexi-job zal worden uitgeoefend.

Maar voor gepensioneerden gelden specifieke regels.

- Een gepensioneerde die in 2025 de wettelijke pensioenleeftijd van 66 jaar bereikt, moet geen hoofdactiviteit rechtvaardigen in de kwartalen voorafgaand aan zijn tewerkstelling als flexi-jobwerknemer. Hij dient evenmin te wachten totdat hij voorkomt in het pensioenkadaster.
- Een gepensioneerde die nog niet de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, zal moeten voldoen aan deze tewerkstellingsvoorwaarde of in het pensioenkadaster zijn opgenomen in het kwartaal T-2.

## Aanvullend pensioen

Het aanvullend pensioen kan pas worden opgenomen vanaf het moment dat je op pensioen gaat. Dit betekent dat de uitbetaling vanaf 2025 in principe pas mogelijk is vanaf de wettelijke pensioenleeftijd van 66 jaar.

## Tijdskrediet eindloopbaan

De aanpassing van de pensioenleeftijd heeft ook een impact op het tijdskrediet eindloopbaan. Het tijdskrediet eindloopbaan heeft geen maximumduur, maar kan maar worden opgenomen uiterlijk tot het ogenblik waarop het pensioen begint. Dit betekent dat het tijdskrediet eindloopbaan mogelijk is tot uiterlijk 66 jaar in 2025. De werknemers die een tijdskrediet eindloopbaan voor een bepaalde duur hebben aangevraagd, kunnen best bekijken of zij een verlenging van hun tijdskrediet moeten aanvragen.



## Conclusie

Het optrekken van de pensioenleeftijd brengt diverse veranderingen met zich mee voor zowel werknemers als werkgevers. Hou er rekening mee dat de optrekking van de pensioenleeftijd ook een invloed kan hebben op nog een aantal andere aspecten in de onderneming. Zo leidt dit er ook toe dat werknemers langer onder het SWT-statuut vallen, maar kan het ook een effect hebben op de pensioenbonus, eventueel nog lopende doelgroepverminderingen, ...

Het is daarom raadzaam om alle relevante zaken binnen jouw bedrijf nog eens goed te bekijken en waar nodig aan te passen. Zo ben je optimaal voorbereid op de toekomst en kan je jouw werknemers goed informeren en ondersteunen.



## Ontdek de nieuwe grensbedragen voor de loonbonus CAO nr. 90 in 2025

De grensbedragen van de loonbonus cao nr. 90 voor 2025 zijn gekend. Ontdek tot welk bedrag je een belastingvrije loonbonus aan je werknemers kan toekennen.

### Wat is de loonbonus CAO nr. 90?

De loonbonus cao nr. 90, ook wel het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel genoemd, is een manier om werknemers te belonen voor het behalen van vooraf gedefinieerde, collectieve doelstellingen. Deze loonbonus kent een specifieke sociale en fiscale behandeling, waardoor het financieel aantrekkelijker is dan een klassieke bonus.

### Sociaal grensbedrag 2025

In 2025 geldt een vrijstelling van gewone sociale zekerheidsbijdragen tot een grensbedrag van 4.164 EUR (onder voorbehoud van bevestiging van bedrag - grensbedrag 2024: 4020 EUR).

Let wel, de werknemer betaalt een solidariteitsbijdrage van 13,07 % en als werkgever ben je een bijzondere werkgeversbijdrage van 33 % verschuldigd.

Indien de loonbonus in 2025 per werknemer het bedrag van 4.164 EUR overschrijdt, is het overschrijdende gedeelte onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

### Fiscaal grensbedrag 2025

De loonbonus is in 2025 tot een bedrag van 3.622 EURO per werknemer vrijgesteld van personenbelasting (onder voorbehoud van bevestiging van het bedrag - grensbedrag 2024: 3.496 EUR).

Zolang dit grensbedrag in 2025 per werknemer wordt nageleefd, wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op de loonbonus.

## Loonbeslag of –overdracht: Toegelaten inkomsten van kinderen – 2025

De toegelaten inkomsten van kinderen in geval van loonbeslag of loonoverdracht zijn in het Belgisch Staatsblad verschenen. Ter herinnering, artikel 1409, §1bis van het Gerechtelijk Wetboek legt beperkingen vast voor de bedragen die overgedragen of in beslag kunnen worden genomen (zie onze andere [Infoflash](#)).

Een werknemer met loonbeslag of loonoverdracht kan, onder bepaalde voorwaarden en mits meerdere formaliteiten nageleefd worden, een specifieke immunisering genieten op de delen die vatbaar zijn voor beslag of overdracht die berekend worden op zijn loon.

Meer concreet betekent dit dat die bedragen met € 86 (in 2025) verminderd worden per kind ten laste.

In de zin van artikel 1409, §1bis van het Gerechtelijk Wetboek verstaat men onder 'kind ten laste' elke persoon:

1. die de volle leeftijd van 25 jaar niet bereikt heeft OF die onder het statuut valt van verlengde minderjarigheid;
2. voor wie de titularis van de in beslaggenomen of overgedragen inkomsten, op substantiële wijze voorziet in de kosten van huisvesting, levensonderhoud of opvoeding;
3. en dit ingevolge een verwantschap in eerste graad OF in de hoedanigheid van zorgouder.

Dit laatste begrip beoogt zowel de partner van een ouder die een nieuw gezin heeft gesticht, als de grootouder of elke andere persoon die, in vervanging van de ouder of ouders, zorg draagt voor de huisvesting, het levensonderhoud of de opvoeding van het kind.

Het doorslaggevende criterium moet dat zijn van de bevoorrechte band en van de betrokkenheid, naast een ouder of in vervanging van één of van beide ouders.

De financiële bijdrage wordt voor substantieel aanzien wanneer het kind ten laste op duurzame wijze samenwoont met de titularis van de in beslaggenomen of overgedragen goederen, ook als dit niet uitsluitend en onafgebroken het geval is.

De financiële bijdrage wordt, in ieder geval, voor substantieel aanzien wanneer de titularis van de in beslag genomen of overgedragen goederen een deel afdraagt dat hoger is dan de verhoging, ofwel een bedrag dat hoger ligt dan € 86 (in 2025).

Kunnen niettemin niet aanzien worden als zijnde ten laste, de kinderen die binnen 12 maanden vóór de aangifte hebben beschikt over netto-bestaansmiddelen die hoger liggen dan:

- € 3.933 netto, indien de ouder-titularis van de in beslag genomen of overgedragen inkomsten samenwonend is;
- € 5.680 netto, indien de ouder-titularis van de in beslag genomen of overgedragen inkomsten alleenstaand is;
- € 7.202 netto, indien het kind het statuut van gehandicapte heeft in de zin van artikel 135 van het WIB 92.

Deze bedragen zijn van kracht sinds 1 januari 2025.



Om de verhoging te kunnen genieten van de delen die niet vatbaar zijn voor beslag of overdracht moet de werknemer met loonbeslag of loonoverdracht hiervan aangifte doen. De aangifte moet gebeuren aan de hand van een formulier waarvan het model verschenen is in het Belgisch Staatsblad van 30 november 2006.

Bij het formulier moet hij de bewijsstukken voegen die aantonen dat de aangevoerde last daadwerkelijk bestaat.

*Bron: Bericht over de indexering van de bedragen vermeld in artikel 1, vierde lid, van het Koninklijk Besluit van 27 december 2004 ter uitvoering van artikel 1409, § 1, vierde lid, en 1409, § 1bis, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek inzake de beperking van de inbeslagneming wanneer er kinderen ten laste zijn, B.S., 13 december 2024.*



## Begrenzungen beslagen en overdrachten in 2025

De bedragen (of inkomensgrenzen) voor de berekening van de voor beslag of overdracht vatbare gedeelten voor 2025 zijn verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Ter herinnering, de schuldeiser die de betaling wil bekomen van de bedragen die hem verschuldigd zijn door zijn schuldenaar kan zich hiervoor rechtstreeks tot diens werkgever wenden. Dit recht wordt voornamelijk op twee manieren uitgeoefend: hetzij in de vorm van een derdenbeslag, hetzij in de vorm van een overdracht.

Het beslag of de overdracht wordt toegepast op de nettovergoeding van de werknemer, dit wil zeggen na inhouding van de socialezekerheidsbijdragen, de bedrijfsvoorheffing en eventuele inhoudingen die bestemd zijn om een bijkomend voordeel inzake sociale zekerheid te waarborgen, met uitsluiting van elk(e) ander(e) bedrag of inhouding.

Overigens is het zo dat enkel een deel van deze nettovergoeding kan worden overgedragen of in beslag genomen. De wet voorziet namelijk inkomensschijven waarbinnen het bedrag wordt bepaald dat kan worden overgedragen of in beslag genomen. Men spreekt van het bedrag van het loon dat vatbaar is voor overdracht of beslag. De berekeningswijze van deze bedragen verschilt naargelang het gaat om beroepsinkomsten of vervangingsinkomens.

Bovendien geniet de werknemer een vrijstelling wanneer hij (een) kind(eren) ten laste heeft. Deze vrijstelling neemt de vorm aan van een vermindering van het bedrag dat vatbaar is voor overdracht of beslag.

Voor 2025 worden de bedragen (of inkomensdrempels) voor de berekening van de delen die vatbaar zijn voor overdracht of beslag als volgt bepaald:

Nettomaandloon	Deel dat vatbaar is voor overdracht of beslag	
	Beroepsinkomsten (werknemers of zelfstandigen)	vervangingsinkomens
Tot € 1.388	Niets	Niets
Van € 1.388,01 tot € 1.492	20 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 20,80	20 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 20,80
Van € 1.492,01 tot € 1.646	30% van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 46,20	40 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 61,60
Van € 1.646,01 tot € 1.800	40 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 61,60	40 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 61,60
Hoger dan € 1.800	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag

De vrijstelling voor (een) kind(eren) ten laste bedraagt € 86.

Deze nieuwe bedragen van het loon die vatbaar zijn voor overdracht of beslag moeten toegepast worden voor alle betalingen die uitgevoerd worden vanaf 1 januari 2025, zelfs al hebben ze betrekking op inkomsten verschuldigd geacht vóór 1 januari 2025. Voor de vergoedingen van januari 2025 die vóór 1 januari 2025 betaald werden, worden daarentegen de begrenzungen van 2024 toegepast.



**Herhaling:** er bestaat geen enkele begrenzing wanneer het beslag of de overdracht het resultaat is van een vordering tot betaling van onderhoudsgeld of van een vordering tot betaling van het loon in toepassing van artikel 221 Burgerlijk Wetboek (loonoverdracht). Het schijvensysteem van hierboven is in dat geval dus niet van toepassing. Het volledig bedrag van het loon van de werknemer is dan vatbaar voor overdracht of beslag. Bovendien heeft het beslag of de overdracht in dat geval een absolute voorrang op alle andere eventuele beslagen of overdrachten.

*Bron: Koninklijk besluit van 5 december 2024 tot uitvoering van artikel 1409, § 2, van het Gerechtelijk Wetboek, BS 13.12.2024.*

## Verplichte duurzaamheidsrapportering (ESG) vanaf 2025: ben je er klaar voor?

Met de "European Green Deal" zet Europa volop in op de omschakeling naar een duurzame economie. In dat kader werd recente ontwerpwetgeving goedgekeurd die de Europese richtlijn 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) omzet in nationale regelgeving.

Hierdoor worden binnenkort alle grote ondernemingen en beursgenoteerde KMO's verplicht om **informatie over duurzaamheid** op een gestandaardiseerde, transparante en gedetailleerde wijze in hun **jaarverslag** op te nemen.

Let op: ook (niet-beursgenoteerde) KMO's kunnen op diverse manieren geconfronteerd worden met de nieuwe rapportageplicht omdat ze bevraagd kunnen worden van ondernemingen die wél aan de rapportageplicht onderworpen zijn (bijvoorbeeld klanten of leveranciers). De nieuwe regelgeving treedt vanaf 2025 gefaseerd in werking.

### Welke ondernemingen moeten voldoen aan CSRD?

1. Voor **beursgenoteerde bedrijven** en **financiële instellingen** met meer dan 500 werknemers geldt vanaf **2025** een ESG-rapportageplicht over boekjaar 2024. Het gaat om ondernemingen die nu reeds onder de NFRD-richtlijn vallen en op heden al verplicht zijn om bepaalde niet-financiële informatie op te nemen in hun jaarverslag.
2. Vanaf **2026** zullen ook **grote ondernemingen** moeten rapporteren over boekjaar 2025. Een "grote onderneming" wordt gedefinieerd als een onderneming die gedurende twee opeenvolgende boekjaren, minstens twee van de volgende drie criteria overschrijft:
  - balanstotaal van 25 miljoen EUR;
  - een jaarlijkse netto-omzet van 50 miljoen EUR;
  - een jaargemiddeld personeelsbestand van 250 werknemers.

Deze categorie omvat ook dochterondernemingen van niet-EU-moederondernemingen.

Vanaf **2027** worden ook **beursgenoteerde KMO's** aan de ESG-rapportageplicht onderworpen. Zij kunnen eventueel nog uitstel krijgen tot boekjaar 2028, maar moeten het uitstel wel kunnen motiveren.

3. Vanaf **2029** (rapportering over boekjaar 2028) worden ook de **niet-Europese (niet-beursgenoteerde) ondernemingen** verplicht te rapporteren omtrent duurzaamheid indien zij:
  - een netto-omzet van meer dan 150 miljoen EUR in de EU (voor elk van de laatste 2 opeenvolgende jaren)EN
  - minstens 1 grote of in de EU beursgenoteerde dochteronderneming of een EU-kantoor met een omzet van minimum 40 miljoen EUR in het vorige boekjaar hadden.

## Ook niet-beursgenoteerde KMO's bekijken best hun ESG-strategie

Niettegenstaande niet-beursgenoteerde KMO's, micro-ondernemingen en non-profitorganisaties niet expliciet vallen onder de rapportageplicht, houden ze er wel best al rekening mee.

Zo kunnen deze onder andere gevraagd worden om informatie aan te leveren aan klanten en leveranciers (die wél moeten rapporteren omtrent duurzaamheid) omdat de klant en/of de leverancier een integraal onderdeel van de waardeketen vormt.

Daarnaast draagt een professioneel duurzaamheidsbeleid dat geïntegreerd wordt in de bedrijfsstrategie aanzienlijk bij aan het positief imago van de onderneming.

## Wat moet worden vermeld in het duurzaamheidsverslag?

Bovenvermelde ondernemingen moeten een duurzaamheidsverslag opstellen omtrent een aantal ESG-thema's. Dit betekent een **diepgaande analyse** over:

- E = Environmental: klimaat, vervuiling, water, biodiversiteit, ecosystemen, circulaire economie, ...
- S = Social: eigen werknemers en werknemers in de waardeketen, impact op gemeenschappen, klanten, eindgebruikers, ...
- G = Governance: management, bedrijfsethiek, politieke betrokkenheid, interne controle- en risicobeheersystemen, ...

De onderneming dient de duurzaamheidskwestie telkens te bekijken vanuit twee oogpunten (dubbele materialiteit). Enerzijds dient te worden bekeken wat de impact van de onderneming is op de mens en het milieu (inside-out) en anderzijds dient de invloed van duurzaamheidskwesties op de onderneming (outside-in) te worden bestudeerd.

Het uitvoeren van een duurzaamheidsstudie vergt de nodige **know-how** en **expertise**. Denk bijvoorbeeld aan volgende verplichtingen:

- De rapportage zowel retro- als prospectief gebeurt op basis van kwalitatieve en kwantitatieve informatie;
- Het feit dat de volledige waardeketen van de onderneming in kaart moet worden gebracht, dus ook de duurzaamheidsimpact van klanten en leveranciers. Deze stakeholders zullen moeten worden bevraagd;
- Het verplicht gebruik van gestandaardiseerde duurzaamheidsnormen (de zogenaamde ESRS of "European Sustainability Reporting Standards");
- Het labelen van Informatie volgens een digitale taxonomie (XBRL) en opgesteld volgens het ESEF-formaat ("European Single Electronic Format");
- Het verplicht valideren van het duurzaamheidsverslag door een externe auditor (limited assurance);



## Hoe gebeurt de decemberafrekening?

Traditioneel gaat het jaareinde gepaard met het maken van talrijke berekeningen. Denk hierbij onder meer aan de eindejaarspremie en diverse vakantiegeldberekeningen, zoals de decemberafrekening.

Wat wordt nu precies begrepen onder de fameuze 'decemberafrekening'?

### Begrip en doelstelling 'decemberafrekening'

De vakantierechten van een bediende worden bepaald op basis van de prestaties en/of gelijkgestelde afwezigheden (zoals jaarlijkse vakantie, feestdagen en zwangerschapsverlof...) in het vakantiedienstjaar. Deze vakantierechten moeten steeds beperkt worden tot het tewerkstellingsregime op het ogenblik van vakantie-opname.

Hierdoor kan een bediende die verminderde in arbeidsduur in de loop van het **huidige en/of vorige jaar**, mogelijk niet zijn volledig opgebouwde vakantierechten opnemen. Daarnaast kan het voorvallen dat deze bediende nog niet zijn volledige dubbel vakantiegeld ontving.

Met de decemberafrekening wordt er nagegaan of betrokkene op basis van zijn prestaties en gelijkgestelde periodes in het vakantiedienstjaar voldoende vakantiegeld ontvangen heeft. Hierbij wordt er berekend hoeveel enkel en dubbel vakantiegeld betrokkene nog moet ontvangen.

### Voorbeeld 'decemberafrekening'

Simon werkte gedurende het volledige kalenderjaar 2023 voltijds (5 d/week) met een maandloon van 3.500 EUR.

In 2024 werd hij:

- vanaf 1 januari 2024 tot 31 mei 2024 voltijds tewerkgesteld (38/38 – 5d/week) met een maandloon van 3.500 EUR;
- vanaf 1 juni 2024 tot 31 december 2024 deeltijds tewerkgesteld (19/38 – 5d/week) met een maandloon van 1.750 EUR.

In mei 2024 nam hij 3 weken vakantie op. Simon ontving dubbel vakantiegeld ter waarde van 2.975 EUR (3.500 EUR x 85%). Daarnaast ontving hij 245 EUR aanvullend dubbel vakantiegeld (3.500 EUR x 7%). Hij ontving een enkel vakantiegeld van 2.282,61 EUR.

In juli 2024 neemt hij nog 1 week vakantie op. Hij ontvangt hiervoor 380,43 EUR enkel vakantiegeld.

In december 2024 wordt de decemberafrekening opgemaakt.



## Berekening decemberafrekening

Het bruto jaarloon van 2023 (exclusief eindejaarspremie) bedraagt 42.000 EUR.

### Enkel vakantiegeld

a) Te betalen enkel vakantiegeld op basis van prestaties en/of gelijkgestelde activiteiten in 2023: 42.000 EUR x 7,67% = 3.221,40 EUR

b) Reeds ontvangen enkel vakantiegeld in 2024:

- mei 2024 = 2.282,61 EUR
- juli 2024 = 380,43 EUR

De bediende ontving in 2024 reeds 2.663,04 EUR enkel vakantiegeld.

In december 2024 moet de werkgever nog 558,36 EUR uitbetalen aan enkel vakantiegeld.

### Dubbel vakantiegeld

a) Te betalen dubbel vakantiegeld op basis van prestaties en/of gelijkgestelde activiteiten in 2023: 42.000 EUR x 6,80% = 2.856 EUR

b) Reeds ontvangen dubbel vakantiegeld in 2024 = 2.975 EUR

In december 2024 moet de werkgever nog - 119 EUR uitbetalen aan dubbel vakantiegeld (op te tellen met het aanvullend dubbel vakantiegeld hieronder).

### Aanvullend dubbel vakantiegeld

a) Te betalen aanvullend dubbel vakantiegeld op basis van prestaties en/of gelijkgestelde activiteiten in 2023: 42.000 EUR x 0,87% = 365,40 EUR

b) Reeds ontvangen aanvullend dubbel vakantiegeld in 2024 = 245 EUR

In december 2024 moet de werkgever nog 120,40 EUR uitbetalen aan aanvullend dubbel vakantiegeld. In totaal moet de werkgever een bedrag van 1,4 EUR (120,40 EUR - 119 EUR) dubbel en aanvullend dubbel vakantiegeld uitbetalen.

**Opgelet:** in dit voorbeeld zal er ook in december 2025 een decemberafrekening moeten gebeuren.

## Praktisch

Voor sommige bedienden gebeuren er **ook nog andere afrekeningen van het vakantiegeld** in de maand december, nl. :

- De **eindafrekening** voor de verrekening van de vakantieattesten van nieuwe bedienden;
- De uitbetaling van de **overgedragen vakantiedagen** die onmogelijk konden worden opgenomen in het vakantiejaar wegens een welbepaalde schorsing.





## Enkele nieuwe fiscale bedragen vanaf 1 januari 2025

Op 1 januari 2025 worden een aantal fiscale bedragen aangepast als gevolg van indexeringsmechanismen.

Klik [hier](#) om ze te raadplegen



## Januari 2025 - Enkele belangrijke data

1<sup>ste</sup> januari 2025 :

De 1<sup>ste</sup> januari, Nieuwjaar, is een **wettelijke feestdag**.

Herinnering:

[Bedrijfsvoertuigen – RSZ: de CO2-bijdrage op 1 januari 2025](#)

[Tijdelijke werkloosheid: verplicht om vanaf 01.01.2025 de elektronische versie van de controlekaart C3.2A te gebruiken](#)

31 januari 2025 :

DmfA: verzending van de aangifte 2024/4 en betaling van saldo van bijdrage 2024/4

[Kalender - Sociale zekerheid](#)

Brochure Belcotax-on-web inkomsten 2024 beschikbaar

[Belcotax-on-web | SPF Finances](#)

Bedrijfsvoorheffing berekenen

[Berekening | FOD Financiën](#)