

A close-up, slightly blurred photograph of a person's hands counting several Euro banknotes on a wooden desk. In the background, a laptop and a pen are visible, suggesting a professional or financial setting. The overall tone is warm and focused on financial matters.

Meer dan loon.

9 extralegale voordelen
voor een sterker loonpakket

HR Experts

Inhoud

Inleiding

Overzicht

Eindejaarspremie

Maaltijd- en andere cheques

Hospitalisatieverzekering

Groepsverzekering

Vervoerskosten

Voordelen in natura

Bedrijfswagen

Onkostenvergoeding

Bonussen/Opties/Warrants

Andere

Extralegale voordelen

In België is er een groot aanbod aan extralegale voordelen - maar, het kan nogal onoverzichtelijk lijken. Deze informatieve gids maakt je wegwijs in de wereld van een transparant loonbeleid waar extralegale voordelen ongetwijfeld deel van uitmaken.

Voor werkgevers is een correct, transparant en duurzaam loonbeleid cruciaal. Om zo'n beleid vorm te geven, zijn 4 kernvragen onmisbaar:

- ✕ 1. Is jouw salarispakket billijk?
- ✕ 2. Is de verloning die je biedt marktconform?
- ✕ 3. Baseer je je op objectieve criteria (zeker bij extralegale voordelen)?
- ✕ 4. Voorzie je duidelijke salarisperspectieven?

In ons land liggen de loonkosten bijzonder hoog. Extralegale voordelen bieden gelukkig een waardevol alternatief: ze laten je toe medewerkers correct te belonen voor hun inzet, zonder dat dit steeds gepaard gaat met extra belastingen.

HR Experts



Wat zeggen onze
HR-Experts over
loontransparantie?

Check het [hier](#)

Win de *war for talent*.

Voor al voor hoogopgeleide profielen is de war for talent nog niet meteen voorbij: wie de juiste talenten wil binnenhalen, moet zich een aantrekkelijke werkgever tonen. Met een doordacht loonpakket, zet je alvast een sterke eerste stap.

Het aanbod aan extralegale voordelen is echter breed en divers, elk met hun eigen voordelen en beperkingen. Voor bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken is het dan ook niet altijd eenvoudig om de juiste keuzes te maken.

In deze gids nemen we je mee doorheen de meest populaire extralegale voordelen. We tonen ze niet alleen, maar we maken je ook attent op de aandachtspunten. Zo kan je na het lezen van dit infodocument met vertrouwen een loonpakket samenstellen dat je helpt het juiste talent aan te trekken.

Toch is het belangrijk om ook mee te geven dat hoewel extralegale voordelen zowel voor werkgevers als werknemers aantrekkelijk zijn, je er rekening moet mee houden dat ze gefinancierd worden met het brutoloon. Op dat brutoloon worden pensioen, vakantiegeld en eindejaarspremie van zowel zaakvoerder als medewerkers berekend. Dus ook dit aspect verdient een plek in de totale afweging.

-  de eindejaarspremie
-  maaltijd- en andere cheques
-  de hospitalisatieverzekering
-  de groepsverzekering
-  vervoerskosten
-  voordelen in natura
-  de bedrijfswagen
-  de onkostenvergoeding
-  bonus/opties/warrants

 HR Experts



De eindejaarspremie

De eindejaarspremie - vaak ook de dertiende maand genoemd - is met voorsprong het meest voorkomende extralegale voordeel in België. Maar liefst 3 op de 4 medewerkers (74%) ontvangen ze aan het einde van het jaar.

Wat is het?

Een eindejaarspremie is een bonus die de werkgever jaarlijks uitbetaalt aan de werknemer, meestal in december. Vaak staat dit voordeel opgenomen in de CAO's van een sector - wat ervoor zorgt dat heel wat mensen er recht op hebben.

Wie dus binnen die sector werkt, én voldoet aan de voorwaarden (zoals een minimale anciënniteit), heeft er recht op. *Ga dus zeker na of er in jouw sector een verplichting tot eindejaarspremie geldt!*

Staat de premie niet vermeld in een CAO, dan kan je als werkgever nog steeds beslissen om ze toe te kennen via de individuele arbeidsovereenkomst.

Let wel - vanaf je dit voordeel voorziet, moet je het ook aan alle werknemers toekennen.

Voordelen

Sterk ingeburgerd: de eindejaarspremie is het populairste extralegale voordeel in België. Net daarom wordt ze door werknemers vaak als vanzelfsprekend beschouwd.

Een teken van waardering: het is een mooie manier om je medewerkers aan het eind van het jaar te bedanken voor hun inzet en bijdrage.

Financieel op het juiste moment: de premie komt tijdens de eindejaarsperiode, wat werknemers een extra duwtje in de rug geeft. Voor wie spaart, is het bovendien handig dat dit bedrag nog binnen hetzelfde fiscale jaar kan worden belegd.

Nadelen

Verwachte standaard: omdat zoveel bedrijven dit voordeel aanbieden, zien veel werknemers het niet als een extra, maar eerder als een basisrecht. Het is dus minder onderscheidend om je hiermee als werkgever te profileren.

Minder netto over: op de premie zijn **socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing** verschuldigd. Daardoor ligt het nettobedrag vaak lager dan een gewoon maandloon.

Beperkte flexibiliteit: de voorwaarden en berekeningswijze zijn vaak al vastgelegd in de CAO, waardoor je als werkgever weinig vrijheid hebt om hiervan af te wijken.

Maaltijd- en andere cheques

De maaltijdcheque is al jaren hét extralegale voordeel bij uitstek. Steeds meer werknemers ontvangen dit maandelijks extraatje waarmee ze voeding kunnen aankopen. Maar de maaltijdcheque staat niet alleen: ook ecocheques en cadeaucheques winnen terrein.

Wat is het?

De maaltijdcheque wordt van de **moeder van de extralegale voordelen** genoemd. In 2019 kreeg maar liefst 71% van de werkende Belgen elke maand maaltijdcheques, per gewerkte dag.

- De cheque heeft een waarde tot maximaal €8 per cheque.
- Een klein deel wordt door de werknemer betaald, de rest door de werkgever.
- Ze zijn geldig in restaurants, broodjeszaken, supermarkten en winkels.

Naast maaltijdcheques kiezen steeds meer werkgevers voor aanvullende voordelen. Een groot voordeel is dat deze cheques combineerbaar zijn. Werknemers kunnen dus tegelijk maaltijd-, eco- en cadeaucheques ontvangen.

- Ecocheques: maximaal €250 per jaar, te besteden aan ecologische producten.
- Cadeaucheques: handig om medewerkers te belonen of bedanken bij bijzondere gelegenheden zoals eindejaar, een huwelijk of een geboorte.

Voordelen

Fiscaal voordelig: als werkgever trek je €2 per maaltijdcheque af en medewerkers betalen geen sociale bijdragen (binnen de wettelijke maxima). Dit maakt cheques een van de meest rendabele extralegale voordelen.

Maatschappelijk verantwoord: wie maaltijd-, eco- of cadeaucheques gebruikt, ondersteunt de lokale horeca, ondernemers en duurzame initiatieven.

Flexibel gebruik: werknemers kunnen de cheques tot 1 jaar na uitgifte (maaltijdcheques) en tot 2 jaar (ecocheques) besteden, in duizenden verkooppunten.

Nadelen

Verwachtingspatroon: door hun populariteit worden maaltijd- en ecocheques vaak gezien als vanzelfsprekend. Werknemers verwachten ze bijna automatisch.

Beperkte geldigheid: na de vervaldatum verliezen de cheques hun waarde.





De hospitalisatieverzekering

België staat bekend om zijn uitstekende gezondheidszorg, maar toch kan een ziekenhuisopname werknemers financieel zwaar vallen. Gemiddeld wordt zo'n 20% van de kosten niet terugbetaald door de mutualiteit. Een hospitalisatieverzekering biedt bescherming tegen die onverwachte uitgaven. Daarom nemen veel werkgevers dit voordeel op in hun loonpakket.

Voordelen

Fiscaal interessant: noch werkgever, noch werknemer betaalt belastingen of sociale bijdrage op dit voordeel.

Voordelig tarief: doordat de verzekering collectief wordt afgesloten, lift de premie vaak lager.

Uitbreiding naar gezin: vaak kunnen ook gezinsleden tegen gunstige voorwaarden aansluiten.

Gebruiksgemak: dankzij het derdebetalerssysteem worden de ziekenhuisfacturen rechtstreeks tussen het ziekenhuis en de verzekeraar geregeld, wat de administratieve rompslomp voor de medewerkers vermindert.

Nadelen

Kostprijs: hoewel de verzekering een groot voordeel is voor medewerkers, blijft het voor werkgevers een grote investering.

Relatief nut: gemiddeld wordt 80% van de ziekenhuisfacturen al terugbetaald door de mutualiteit. Daardoor kan je je afvragen of je het budget niet op een andere manier kan inzetten.

Wat is het?

Op zich is een hospitalisatieverzekering geen extralegaal voordeel. Het wordt dat wel wanneer de werkgever de premie betaalt voor zijn medewerkers.

Meestal gaat het dan om een uitgebreide formule die verder gaat dan de standaardverzekering, bijvoorbeeld met dekking van een eenpersoonskamer. Zo bied je je werknemers gemoedsrust voor iets waarvan je uiteraard hoopt dat ze het nooit nodig zullen hebben.

In België beschikt 64% van de werknemers over een hospitalisatieverzekering die door hun werkgever wordt betaald. Vooral in sectoren zoals banken & verzekeringen en telecom & ICT maakt dit voordeel vaak uit van het loonpakket van bedienden.

HR Experts

De groepsverzekering

Naast het wettelijk pensioen bestaan er in België nog andere manieren om werknemers een comfortabel pensioen te garanderen. De zogenaamde tweede pijler gebeurt via de werkgever: een aanvullend pensioen of een groepsverzekering. meer dan de helft van de werknemers spaart op die manier voor later.

Wat is het?

Wanneer een werkgever een aanvullend pensioen voorziet, is hij verplicht hiervoor een externe maatschappij in te schakelen, zoals een verzekeraar of een pensioenfonds.

- Wordt de verzekering afgesloten via een verzekeringsmaatschappij en geldt ze voor een hele groep mensen, dan spreken we van een **groepsverzekering**.
- Dit extra pensioen bouwt zich jaar na jaar op en wordt uitgekeerd bij pensionering, doorgaans van 65 of 67 jaar.

Voordelen

Fiscaal interessant tijdens opbouw: noch de werkgever, noch de werknemer betaalt sociale lasten of belastingen tijdens de spaarperiode.

Overdraagbaar: verandert de werknemer van job, dan kan hij de opgebouwde reserves meenemen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever, of laten staan tot de uitbetaling bij pensionering. Dit proces is wel niet eenvoudig.

Extra mogelijkheden: via een groepsverzekering kan (deel van) het kapitaal vooraf gebruikt worden om onroerend goed te kopen, verbouwen of bouwen.

Nadelen

Pas later genieten: werknemers hebben pas toegang tot dit voordeel bij hun pensionering.

Belastingen bij uitbetaling: ondanks de fiscale voordelen bij de opbouw, wordt de uitkering wel belast.





Vervoerskosten

Heel wat bedrijven vergoeden (een deel van) de vervoerskosten van hun medewerkers, zowel voor woon-werkverkeer als voor beroepsverplaatsingen. Ook dit voordeel gaat gepaard met fiscale voordelen.

Voordelen

Fiscaal voordeel: een deel van de vergoeding voor woon-werkverkeer is vrijgesteld van belastingen.

Geen sociale bijdragen: de vergoeding is volledig vrijgesteld van sociale bijdragen

Waardering tonen: je toont als werkgever erkenning voor de kosten die werknemers maken om naar het werk te komen, en neemt een deel van die last op jou.

Nadelen

Sterk ingeburgerd: net als bij de eindejaarspremie of maaltijdcheques wordt dit voordeel door veel werknemers als vanzelfsprekend gezien. Het biedt dus minder kansen om je echt te onderscheiden van andere werknemers.

Wat is het?

Medewerkers kunnen op verschillende manieren een tussenkomst krijgen in hun vervoerskosten.

- Een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer, die verschijnt op de loonbrief.
- Een onkostennota voor beroepsverplaatsingen met de privéwagen of openbaar vervoer.

De regeling geldt voor alle mogelijke vervoersmiddelen: auto, fiets, trein en zelfs te voet (al wordt dat laatste weinig toegepast).

Het is geen wettelijke verplichting, maar veel CAO's voorzien hierin. Vandaag krijgt ongeveer de helft van de Belgische werknemers een terugbetaling van vervoerskosten, en dat aandeel stijgt jaar na jaar.



Voordelen in natura

laptop/gsm/internet

Nu thuiswerk steeds belangrijker wordt, investeren veel werkgevers in de juiste middelen om dit mogelijk te maken. Dat kan gaan om een financiële tussenkomst in de kosten, maar ook om het ter beschikking stellen van materiaal zoals een laptop of gsm.

Voordelen

Essentiële middelen: iedereen heeft zijn gsm en laptop nodig. Door deze ter beschikking te stellen, bespaar je je medewerkers een aanzienlijke kost.

Fiscaal aantrekkelijk: het aanbieden van tools in natura is voordeliger dan een bruto loonsverhoging, die voor de werkgever duurder uitvalt en de werknemer minder netto oplevert.

Nadelen

Voordeel aller aard: wanneer medewerkers hun laptop of gsm ook privé mogen gebruiken, geldt dit als een belastbaar voordeel. Daarop zijn RSZ-bijdragen verschuldigd.

- Laptop: €6/maand
- Tablet, gsm of smartphone: €3/maand
- Internetabonnement: €5/maand
- Telefoonabonnement: €4/maand

Hoewel deze bedragen relatief laag zijn in vergelijking met de werkelijke kost van toestellen en abonnementen, betekent het wel dat het nettoloon van de medewerker licht daalt.

Wat is het?

Ongeveer de helft van de werknemers krijgt vandaag een laptop/gsm van hun werkgever.

- De laptop wint snel aan populariteit: het aantal medewerkers dat er één krijgt, steeg de voorbije twee jaar met 6%.
- Vaak gaat dit gepaard met een internetabonnement of gsm-abonnement, zodat medewerkers ook thuis of onderweg vlot kunnen werken.

Met de opmars van thuiswerk zullen deze voordelen alleen maar belangrijker worden.

HR Experts

De bedrijfswagen

De bedrijfswagen is al jarenlang een populaire extralegale vergoeding in België: een droom voor velen, maar voor anderen steeds minder aantrekkelijk. De komende jaren zal de bedrijfswagen wellicht plaatsmaken voor flexibele en duurzame mobiliteitsoplossingen.

Wat is het?

Een bedrijfswagen is een auto die op naam van het bedrijf staat, maar door de medewerker gebruikt wordt - ook voor privéverplaatsingen. België heeft een van de hoogste aandelen bedrijfswagens in Europa: bijna 6 op de 10 nieuwe wagens zijn bedrijfswagens.



Voordelen

Kostenbesparing: mensen hoeven geen eigen wagen aan te kopen, wat aanzienlijke kosten bespaart.

Gemak en kwaliteit: ze kunnen rijden in een recente, goed onderhouden en zuinige wagen.

Bijdrage aan duurzaamheid: bedrijfswagens zijn gemiddeld recenter en milieuvriendelijker, wat bijdraagt aan de vergroening van het wagenpark.

Fiscaal interessant: voor de werkgever is een bedrijfswagen vaak voordeliger dan een bruto loonsverhoging.

Nadelen

Voordeel aller aard: privégebruik wordt belast en RSZ-bijdragen zijn verschuldigd, afhankelijk van de CO2-uitstoot van de wagen.

Geen eigendom: de wagen blijft eigendom van het bedrijf, bij vertrek van de medewerker gaat de auto niet mee.



De onkostenvergoeding

Werknemers maken kosten bij de uitvoering van hun werk. Als werkgever kan je die kosten compenseren met een onkostenvergoeding: een voordeel waarop geen RSZ of belastingen betaald worden.

Voordelen

Fiscaal aantrekkelijk: noch werkgever, noch werknemer betaalt belastingen of sociale bijdragen op een forfaitaire vergoeding.

Administratie besparen: medewerkers hoeven hun kosten niet gedetailleerd bij te houden, en ook voor de werkgever is het beheer eenvoudiger.

Nadelen

Perceptie van het voordeel: niet elke medewerker ontvangt een vergoeding, vaak vooral directieleden of verkoopprofielen, daardoor wordt het voordeel niet altijd als voordeel ervaren.

Strengere controles: omdat het fiscaal voordeel geldt, verwachten RSZ en de fiscus een verantwoording van de kosten en voeren ze strenge controles uit.

Wat is het?

De onkostenvergoeding is een klassieker onder de extralegale voordelen: 34% van de Belgische werknemers ontvangt er een. Vaak gebeurt dit forfaitair, zodat de werknemer niet elke gemaakte kost moet bijhouden.

Voorbeelden van terugkerende kosten:

- Werkkledij of gereedschap
- Telefoon- of internetkosten

Voorbeelden van wisselende kosten:

- Parkeertickets
- Lunches met klanten
- Overnachtingen bij een congres



Bonussen / opties / warrants

Veel bedrijven willen medewerkers laten delen in het succes van de organisatie. Dat kan via bonussen, aandelenopties of warrants. Vooral grote bedrijven, maar ook KMO's, gebruiken deze systemen om medewerkers te belonen wanneer bepaalde financiële of strategische doelstellingen worden behaald.

Voordelen

Fiscaal interessant: sinds 2018 betaalt de medewerker op een bonus geen belastingen, enkel een solidariteitsbijdrage van 13,07% en een winstpremie van 7%. De werkgever betaalt geen sociale bijdragen, wel vennootschapsbelastingen.

Direct beschikbaar: bonussen geven werknemers onmiddellijk toegang tot het geld, in tegenstelling tot opties of warrants.

Groei en betrokkenheid: opties en warrants spelen in op de verwachte groei van het bedrijf. Medewerkers profiteren zo rechtstreeks van hun bijdrage aan de groei van de onderneming.

Verhoogt engagement: deze beloningssystemen versterken de loyaliteit van medewerkers, doordat ze zien dat hun inspanningen ook hen financieel ten goede komen.

Nadelen

Wachttijd en onzekerheid: bij opties en warrants moeten medewerkers vaak jaren wachten en is de beloning niet gegarandeerd. Als de aandelen niet stijgen, is er geen voordeel, terwijl hij al belastingen heeft betaald.

Belastingen blijven van toepassing: deze systemen zijn niet volledig belastingvrij voor de werkgever of werknemer. Voor kleinere bedragen kunnen andere extralegale voordelen praktischer zijn.

Wat is het?

Er bestaan verschillende manieren om medewerkers financieel te belonen.

- **Bonus:** een bedrag dat direct aan alle medewerkers wordt uitgekeerd.
- **Aandelenopties:** geven een werknemer het recht om na enkele jaren een afgesproken pakket aandelen te kopen tegen de koers op het moment van uitgifte.
- **Warrants:** vergelijkbaar met opties, maar uitgegeven door een financiële instelling, waarmee aandelen op een vooraf bepaalde datum kunnen worden gekocht of verkocht tegen een vaste prijs.

Het cafetariaplan

Een andere trend die we zien is het loonpakket personaliseren. Het is niet omdat je bedrijf 30 medewerkers telt, dat die allemaal dezelfde verwachtingen hebben.

De ene waardeert een hospitalisatieverzekering, de andere kan niet zonder bedrijfswagen. Een cafetariaplan biedt hiervoor een oplossing.

- Het gaat om de volledige verloning van je medewerker, van basissalaris tot extralegale voordelen.
- Een deel van het loonpakket wordt flexibel gemaakt, zodat de medewerker zelf kan kiezen welke voordelen hij/zij/die belangrijk vindt: extra vakantiedagen, groepsverzekering, bedrijfswagen, ...
- Dit verhoogt de tevredenheid, omdat medewerkers een verloning krijgen die aansluit bij hun persoonlijke voorkeuren en fiscaal interessant is.

Andere

De besproken lijst van extralegale voordelen is niet volledig. Vooral grotere bedrijven zetten nog extra voordelen in om zich te onderscheiden en talent aan te trekken.

Enkele voordelen van minder klassieke voordelen zijn:

- Bedrijfscreche: handig voor werkende ouders, mits toegankelijk voor externe kinderen om fiscaal voordelig te zijn.
- Strijkdienst
- Elektrische bedrijfsbakfiets
- Aanvullende kinderbijslag

Deze voordelen zijn vaak gebonden aan specifieke voorwaarden en vereisen een zekere administratieve inspanning. Voor een overzicht kan je de lijst van de Sociale Zekerheid raadplegen onder 'specifieke gevallen' in de categorie 'het loonbegrip'.





Maak van je loonpakket een winnende troef.

De loonkost vormt vaak een van de grootste uitgaven op de balans van een bedrijf. Optimaliseren van deze kosten kan daarom zowel financieel als strategisch interessant zijn.

Speel in op verwachtingen van medewerkers: de ruime keuze aan extralegale voordelen laat je toe medewerkers te belonen op een manier die bij hen past.

Verhoog je aantrekkelijkheid als werkgever: je positioneert je bedrijf als aantrekkelijk en zorgzaam, wat helpt bij werving en behoud van talent.

Besparen op kosten: door fiscaal voordelige voordelen slim in te zetten, haal je meer waarde uit hetzelfde budget.



Meer info?

Contacteer **HR-Experts** vandaag nog!