



# Nieuwsbrief voor de ondernemer

Februari 2022

Groene mobiliteit: 2026 zal er snel zijn	1
Uw familiebedrijf overdragen in Covid-tijden	2
Elektrische bedrijfswagens opladen bij de werkgever	3
Gezonder eten dankzij de werkgever	4

## Groene mobiliteit: 2026 zal er snel zijn

Eind 2021 werd een fiscale wet inzake de vergroening van de mobiliteit gepubliceerd. Hoewel de belangrijkste hervorming pas in 2026 in werking treedt, zijn er voldoende redenen om vandaag al te kijken wat u kan doen.

### Aftrek autokosten

De wet bevat 3 delen, met als belangrijkste onderdeel: de aftrek van de auto-kosten. Het basisprincipe is dat u voor de personenwagen aangekocht vanaf 1 januari 2026 geen kosten meer mag aftrekken (zowel in de personenbelasting, als in de vennootschapsbelasting) als het voertuig niet "emissievrij" is. Er geldt dan enkel nog een aftrek voor wagens zonder CO<sub>2</sub>-uitstoot (momenteel zijn dat alleen de 100% elektrische wagens en de wagens op waterstof).

Voor wagens mét emissie – en dus ook de hybride wagens – die aangekocht werden vóór die datum, komt er een uitdoofregeling. Die regeling is afhankelijk

van de precieze datum van aanschaf van het voertuig, maar we mogen stellen dat vanaf 2028 de kosten (incl. de brandstofkosten) voor auto's die niet emissievrij zijn, niet meer aftrekbaar zullen zijn.



### **Voor wagens mét emissie – en dus ook de hybride wagens – komt er een uitdoofregeling.**

Koopt u nu een personenwagen zonder emissie, dan zijn de kosten 100% aftrekbaar. Dat blijft zo na 2026. Ook bij een aankoop in 2026 is er 100%-aftrek, zolang u het voertuig professioneel gebruikt. Koopt u het voertuig in 2027, dan hebt u nog recht op een aftrek van 95% (zolang u het voertuig professioneel gebruikt). Bij een aankoop in 2028, is dat nog 90%, enzovoort, tot in 2031. Koopt u het voertuig in 2031, dan hebt u nog recht op een aftrek van 67,5%. Op 10 jaar tijd kan er nog veel veranderen, maar fiscaal gunstiger zal het er wellicht niet op worden.

### Mobiliteitsbudget

De wet hervormt ook het mobiliteitsbudget. Dat is het kader om op een fiscaal gunstige wijze de werknemer te laten overstappen van een vervuilende bedrijfswagen naar een minder vervuilende bedrijfswagen, een minder vervuilend alternatief of cash. Het stelsel was niet zo succesvol en krijgt nu een opfrisbeurt, waardoor het interessanter wordt.

Het mobiliteitsbudget bedraagt voortaan ten minste 3.000 euro en ten hoogste 16.000 euro per kalenderjaar, zonder dat het meer mag bedragen dan 1/5<sup>e</sup> van het brutojaarloon. Er komen ook berekeningsformules om het bedrag van het mobiliteitsbudget te berekenen op basis van de werkelijke kosten, alsook een forfaitaire berekeningsformule, want dat bleek onder het oude stelsel een punt van discussie te zijn.

### Snel beslissen?

Na 2026 ontsnapt u er niet meer aan: het wagenpark moet groener, maar wie nu al overstapt, krijgt heel wat fiscale voordelen.

# Uw familiebedrijf overdragen in Covid-tijden

Een familiebedrijf kan worden geschonken met vrijstelling van schenkbelasting, of worden vererfd aan een verlaagd erfbelastingstarief van 3% of 7% (in Vlaanderen en Brussel) of zelfs 0% (in Wallonië), mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Eén van die voorwaarden is dat het familiebedrijf (na de overdracht) “ononderbroken” wordt verdergezet. En dat kan best lastig zijn als Covid u verplicht uw zaak te sluiten of uw activiteiten te verminderen.

## Fiscale gunstregeling voor schenkingen of erfenissen van familiebedrijven

De fiscaliteit m.b.t. schenkingen en erfenissen is een gewestelijke materie. De voorwaarden, tarieven, vrijstellingen en verminderingen verschillen in de drie gewesten, maar lijken erg op elkaar. In elk gewest bestaat er een gunstregeling voor familiale ondernemingen en familiale vennootschappen.

Enkele van de voorwaarden zijn:

1. De onderneming/vennootschap moet een reële economische activiteit hebben.  
Een zuivere patrimoniumvennootschap en een ‘passieve holding’ (een vennootschap die enkel participaties in andere vennootschappen aanhoudt) komen daarom niet in aanmerking voor het gunstregime.
2. De activiteit moet na de overdracht gedurende een aantal jaren ononderbroken worden voortgezet.

## Lockdown

Door de overheidsmaatregelen moe(s)ten sommige ondernemers hun zaak een tijdlang stilleggen. Zo’n onderbreking zou in theorie dus betekenen dat u de zaak op dat moment niet kan overdragen omdat de zaak niet actief is (voorwaarde 1). Maar ook de overnemer (begiftigde of erfgenaam) kan niet aantonen dat de zaak wordt voortgezet (voorwaarde 2).

Daarenboven moesten sommige ondernemers ook personeel laten gaan. Ook dát kan een impact hebben op de vrijstellingen, omdat in sommige situaties een loonlastvoorwaarde moet worden nageleefd. Via de loonlastvoorwaarde kan men immers nagaan of een vennootschap een reële activiteit uitoefent en ze geen patrimoniumvennootschap is.

## Vlaamse minister antwoordt

In zijn antwoord op een parlementaire vraag van 9 november 2021 heeft Vlaams minister van Financiën, Matthias Diependaele, gesteld dat er geen reden is tot ongerustheid. Hij benadrukt dat een onderneming die tijdelijk verplicht of vrijwillig de deuren moet sluiten, wel degelijk ononderbroken blijft voortbestaan. De administratie zal hierbij nagaan of de onderneming haar ondernemingsnummer behoudt, haar website actief blijft, enz.

Een andere voorwaarde voor het verkrijgen of behouden van het gunstregime is dat familiale vennootschappen een reële economische activiteit moeten voeren. Dat wordt getoetst aan de hand van twee cumulatieve voorwaarden. Zo mogen de terreinen en gebouwen niet meer dan 50 procent van het totaal actief van de vennootschap uitmaken én mogen de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen niet lager zijn dan of gelijk zijn aan 1,5 procent van de totale activa van de vennootschap (de zogenaamde loonlastvoorwaarde). De minister sust dat zelfs

als de loonlast erg laag wordt, zoals bij technische werkloosheid of stopzetting van de activiteiten, de vennootschap nog steeds als ‘actief’ wordt beschouwd mits de waarde van haar terreinen en gebouwen ónder de 50% van haar totaal actief blijft. En zelfs al worden beide voorwaarden niet nageleefd, dan kan er nog altijd sprake zijn van een reële economische activiteit indien kan worden aangetoond dat alle onroerende goederen in de vennootschap worden aangewend voor de economische activiteit en er dus geen privaet patrimonium in de vennootschap zit. Bovendien, zo benadrukt de minister, heeft de belastingplichtige het recht zich te beroepen op overmacht, hetgeen door de Vlaamse fiscus geval per geval beoordeeld wordt aan de hand van concrete omstandigheden.

## In de andere gewesten

In de andere gewesten kwam er nog geen ministeriële verduidelijking, maar ook daar mogen we ervan uitgaan dat een belastingplichtige via overmacht de toepassing van dit gunstregime in deze Covid-tijden kan invoeren.



# Elektrische bedrijfswagens opladen bij de werkgever

Een bedrijfswagen wordt dikwijls gecombineerd met een tankkaart. Het voordeel voor de werknemer blijft hetzelfde, terwijl de aftrek voor de werkgever lichtjes daalt. Maar wat als de bedrijfswagen elektrisch is?



## Bedrijfswagens moeten groener

De wet op de vergroening van de mobiliteit maakt het vanaf 2023 oninteressant om nog benzine- of dieselwagens aan te kopen, want ze beperkt de kostenaftrek en herleidt die vanaf 2025 geleidelijk tot nul in 2028. Iedereen wil dus overschakelen op elektriciteit, maar waar tankt u die elektriciteit? Dat kan op de plaats van tewerkstelling. Sinds 1 september krijgt u als werkgever onder voorwaarden een verhoogde aftrek als u een nieuw laadstation installeert. U mag tot 200% van de investering aftrekken als u laadpalen installeert tussen 1 september 2021 en 31 december 2022. Dat aftrekpercentage daalt naar 150% voor investeringen tussen 1 januari 2023 en 31 augustus 2024. Opgelet: de hogere aftrek krijgt u alleen als de infrastructuur ook publiek toegankelijk is voor derden, tijdens de normale openingsuren of buiten die uren.

De werknemer die zijn bedrijfswagen oplaadt aan zo'n bedrijfsinstallatie geniet geen bijkomend belastbaar voordeel.

De elektriciteitskosten om een elektrische bedrijfswagen op te laden zijn 100% aftrekbaar. De elektriciteitskosten om een echte PHEV op te laden zijn voor 95% tot 100% aftrekbaar. U, als werkgever, levert brandstof voor een bedrijfswagen en net als bij een klassieke fossiele brandstof bedragen de verworpen uitgaven die op basis van het bruto voordeel van alle aard worden berekend (2<sup>e</sup> categorie verworpen uitgaven), 40% van dat voordeel (dus vóór aftrek van de bijdrage van de werknemer voor het persoonlijk gebruik).

## Laadpaal van de werkgever aan huis

Heel wat werkgevers zijn vragende partij om de laadpaal bij de werknemer te

installeren. Dat is echter een complexe situatie. Zo moet bekeken worden wat er met de laadpaal gebeurt op het einde van het arbeidscontract. Er zijn mobiele installaties die u als werkgever kan terugnemen. Maar misschien is de installatie vast geïnstalleerd? Staat u die dan gratis af of moet de ex-werknemer betalen? Dat is niet alleen een kwestie van arbeidsrecht, het heeft ook gevolgen voor de inkomstenbelastingen en btw (btw op goederen die u weggeeft, is in principe niet aftrekbaar!).

En wat dan met het tanken zelf? De oplaadbeurt zal opnieuw geen bijkomend voordeel opleveren voor uw medewerker, op voorwaarde dat u de bedrijfswagen en de laadpaal ter beschikking stelt en u van de intelligente laadpaal informatie krijgt over het elektriciteitsverbruik én de car policy voorziet in een terugbetaling van de oplaadbeurten.

## Laadpaal van de werknemer

Heeft de werknemer al een laadpaal staan en wordt de wagen daar opgeladen, dan zal de werkgever de elektriciteit wellicht terugbetalen. Die terugbetaling is in principe een voordeel van alle aard, dat volledig belastbaar is voor de werknemer. Enkel als, en in de mate dat, de elektrische wagen voor dienstverplaatsingen wordt gebruikt (dus niet voor privé-verplaatsingen en ook niet voor woon-werkverkeer) is de terugbetaling voor de werknemer vrij van belastingen. Duidelijke fiscale spelregels en wetgeving ontbreken op dit moment.

## De toekomst nadert snel

De omschakeling naar elektrische bedrijfswagens is echt ingezet. Staar u echter niet blind op de verschillende opties inzake elektrische bedrijfswagens. In sommige gevallen is een mobiliteitsbudget misschien een betere oplossing voor u en uw werknemer.

# Gezonder eten dankzij de werkgever

Een werkgever sluit een deal met een supermarktketen om aan zijn personeelsleden een kortingskaart te geven als zij in die supermarkt gezonde voeding kopen. De korting hangt af van de Nutriscore van het product. De fiscale Rulingcommissie ziet dat wel zitten en bevestigt dat een gunstig fiscaal regime mogelijk is.

## Hoe werkt het?

De supermarkt geeft het personeel van een onderneming een kortingskaart. De onderneming betaalt enkel een maandelijks administratieve kost. De kortingskaart is persoonlijk: ze geldt enkel voor de werknemers en mag alleen gebruikt worden door het personeelslid zelf of door diens inwonende gezinsleden. De korting mag een bepaald maximum op maandbasis niet overschrijden. Belangrijk detail: de korting komt van de supermarkt; de werkgever komt daarin niet tussenbeide.

## Geen voordeel van alle aard

In principe is elk voordeel dat een werknemer ontvangt van zijn werkgever omwille van de arbeidsrelatie, een vorm van verloning en dus belastbaar. Er zijn uitzonderingen, zoals geschenken wegens bijzondere evenementen of om sociale redenen. Dergelijke sociale voordelen worden niet beschouwd als loon; ze zijn niet belastbaar, maar ook niet aftrekbaar voor de werkgever.

Hoe zit het met de kortingskaart? Volgens de Rulingcommissie is hier effectief sprake van een sociaal voordeel: de kortingskaart is persoonlijk en ze heeft dus op zich geen marktwaarde, ze geldt enkel voor gezonde producten (sociaal aspect) en er is geen verband tussen de prestatie van de werknemer en de hoogte van de korting (geen loon).

De werkgever komt niet tussen in de korting. Zodoende is er voor de werk-

gever ook geen kost die verworpen kan worden. De administratieve kost is wel aftrekbaar, omdat het volgens de Rulingcommissie hier gaat om uitgaven voor 'employer branding'.

## Btw

De commissie gaat ook in op het btw-luik van de kortingskaart. In de relatie tussen de werknemer en de supermarkt is er uiteraard btw verschuldigd op het bedrag van de aankopen, min de korting.

Tussen de werknemer en de werkgever is er ook een relatie, want de werkgever zorgt voor de korting voor de werknemer. Dat is een dienst, die onderworpen is aan de btw. Maar de dienst is gratis en dus is er ook geen btw verschuldigd.

De relatie tussen de werkgever en de supermarkt is complexer. Op de 'dienst' die de supermarkt levert aan de werkgever en waarvoor er een administratieve kost wordt aangerekend, is er btw verschuldigd. Maar het aanbrengen van klanten is ook een btw-plichtige activiteit... en dat is exact wat de werkgever hier doet. De Rulingcommissie ziet dan ook voldoende argumenten om hierop toch geen btw aan te rekenen. De werkgever kan de kaart aanbieden, maar op het effectieve gebruik ervan heeft de onderneming geen impact. De werkgever ontvangt geen vergoeding voor het aangebrachte cliënteel, bezorgt geen persoonlijke gegevens van zijn werknemers aan de supermarkt, ontvangt geen bonus als veel personeelsleden de kaart gebruiken.



## Uitbreidbare ruling?

De minister van Financiën liet al weten dat hij de visie van de Rulingcommissie steunt. Maar daarom is die deal niet automatisch uitbreidbaar naar andere situaties. Het verschil tussen een sociaal voordeel en een voordeel van alle aard is fiscaal immers erg groot. Werkgevers die hun personeel kortingen verlenen op de aankoop van producten bij leveranciers bij wie ze zelf ook producten afnemen (zoals software, IT-materiaal, bureaumateriaal...) ... Het kan, maar voorzichtigheid is geboden.

# Belfius

Versijnt 6 keer per jaar.

#### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Belfius Bank NV – Karel Rogierplein 11 – 1210 Brussel

E-MAIL [info@belfius.be](mailto:info@belfius.be)

REDACTIE Dienst Communicatie Belfius Bank NV

GRAFISCH CONCEPT Perplex, Aalst

REALISATIE EN PRODUCTIE Belfius Bank NV

Copyright ©2022 – Belfius Bank NV.

Alle rechten voorbehouden – Deze nieuwsbrief is beschikbaar in 2 talen en werd conform de wet op het privéleven verstuurd.

Alle informatie en standpunten in deze publicatie worden door Belfius Bank ten titel van vrijblijvende informatie meegedeeld, zonder dat hij door de inhoud verbonden is, en kunnen zonder voorafgaand bericht worden gewijzigd. Belfius Bank stelt alles in het werk om te zorgen voor kwalitatieve informatie op basis van de meest recente en betrouwbare bronnen, maar kan niet garant staan voor de nauwkeurigheid of volledigheid van de informatie. Noch Belfius Bank, noch enige bestuurder of bediende kunnen aansprakelijk worden gesteld voor fouten of weglatingen in deze publicatie, ongeacht de oorzaak. Zij kunnen ook op geen enkele manier aansprakelijk worden gesteld voor enig materieel of immaterieel verlies dat zou voortvloeien uit het gebruik van of een verwijzing naar deze informatie. Het ter beschikking stellen van deze publicatie mag en kan onder geen beding beschouwd worden als een juridisch, fiscaal of boekhoudkundig advies.