



Reglement Individueel Keuze Plan

Lanxess Belgium nv

1 MAART 2023

Individueel Keuze Plan Reglement

Deel 1

Algemene bepalingen

1 Context

De werkgever voert Individueel Keuze Plan (hierna: IKP) in voor zijn werknemers.

De werkgever wil op deze manier aan zijn werknemers meer keuzevrijheid geven bij het samenstellen van het individueel voordelenpakket.

Het uitoefenen van het keuzerecht is facultatief, het is een mogelijkheid en geen verplichting. De werknemer behoudt de volstrekte vrijheid om al dan niet gebruik te maken van dit keuzerecht.

De werknemer kan zijn keuze omtrent de concrete uitkeringsvorm van het toegekende budget maken via de FIP-tool die de werkgever ter beschikking stelt.

De voorwaarden betreffende de uitoefening van dit individueel keuzerecht worden verder geconcretiseerd in deze IKP-Reglement.

De voorwaarden kunnen steeds eenzijdig worden gewijzigd door de werkgever als gevolg van praktische noodzaak, economische redenen of wijzigingen in de wetgeving ter zake. Ingeval van herziening van de spelregels van IKP worden de betrokken werknemers steeds op de hoogte gebracht van deze wijzigingen. Bij ontoereikendheid of een niet-eenduidige interpretatie van deze Reglement, beslist de directie van de werkgever.

2 Scope/toepassingsgebied

Alle werknemers die minstens 1 jaar in dienst zijn bij een onderneming van de LANXESS Groep met een Belgische arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid krijgen toegang tot IKP, voor zover er een beschikbaar keuzebudget voorzien is.

Werknemers die nieuw in dienst komen bij de werkgever, krijgen toegang tot IKP op het moment dat aan bovenstaande voorwaarden voldaan is. De toepassing voor de nieuwe indiensttredingen geldt ook voor:

- werknemers die terugkeren uit een langdurige afwezigheid;
- werknemers van wie de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur wordt omgezet in een van onbepaalde duur.

Werknemers die het voorwerp uitmaken van hetzij loonoverdracht, hetzij loonbeslag, hetzij een collectieve schuldenregeling kunnen eenzijdig door de werkgever worden uitgesloten van deelname aan IKP. Tijdens de opzeggingstermijn, ongeacht van wie het ontslag uitgaat, kunnen werknemers eenzijdig door de werkgever uitgesloten worden van deelname aan IKP.

3 Individueel keuze plan-concept

IKP heeft tot doel de individuele waarde van een loonvoordeel meer af te stemmen op de individuele behoeften van de werknemer. De werknemers kunnen – binnen duidelijke grenzen vastgelegd door de werkgever – hun keuzebudget aanwenden om:

- meer loon in cash te ontvangen door minder geschikte voordelen en/of andere arbeidsvoorwaarden om te vormen in een budget;
- of minder in cash te ontvangen doordat ze (een deel van) dat budget inruilen voor meer geschikte voordelen en/of andere arbeidsvoorwaarden.

Individueel Keuze Plan is gebaseerd op een aantal IKP-stellingen:

1. De keuze tussen loon in cash of voordelen in natura moet voor de werknemer zo veel mogelijk neutraal zijn – op korte termijn en langere termijn (opzegging, loongrenzen, sociale-zekerheidsuitkeringen, gewaarborgd loon). Een belangrijk element hierbij is het feit dat de werknemer zeer goed moet weten dat wanneer hij kiest voor minder geld in cash, dit als gevolg kan hebben dat hij een lagere sociale uitkering krijgt of hij minder rechten opbouwt voor zijn wettelijk en aanvullend pensioen;
2. De wilsautonomie van werkgever en werknemer bij de keuze staat centraal. Dat betekent dat de werknemer de volledige vrijheid heeft om al dan niet gebruik te maken van zijn keuzemogelijkheid en dat de werknemer niet kan worden gedwongen tot een keuze;
3. IKP betekent een optimalisatie van de keuzevrijheid van de werknemer. Het doel van IKP is niet om het bestaande loonpakket financieel te optimaliseren;
4. IKP wordt ingevoerd met respect voor de hiërarchie van de rechtsbronnen en opereert binnen de grenzen van de bestaande reglementering. Indien nodig worden de juridische documenten waarin de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen aangepast.

4 Individueel Keuze Plan-Instapovereenkomst

Vooraleer de werknemer een keuze kan maken in de FIP-tool ondertekenen werkgever en werknemer een instapovereenkomst n.a.v. de toetreding tot Individueel Keuze Plan.

De instapovereenkomst bepaalt de algemene regels en voorwaarden waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van zijn individueel keuzerecht.

5 Individueel Keuze Plan-budget

Het keuzebudget is het deel van het verloningspakket dat is omgezet in een budget en waarmee voordelen aangekocht kunnen worden in de FIP-shop.

Het keuzebudget wordt samengesteld door de omzetting van bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden naar een virtueel budget. Voor de berekening van het budget wordt rekening gehouden met de effectieve loonkost van de loon- en arbeidsvoorwaarden die worden omgezet. De effectieve loonkost is gelijk aan alle kosten van de werkgever om dit budget ter beschikking te stellen van de werknemers.

De werkgever beslist na overleg met de syndicale delegatie welke loon- en arbeidsvoorwaarden in aanmerking komen voor een omzetting naar een individueel keuzebudget en wanneer het budget wordt aangeboden.

De werknemer moet binnen de limieten van zijn keuzebudget blijven, m.a.w. dit keuzebudget mag niet worden overschreden.

Het keuzebudget op zich is niet eisbaar. Enkel de voordelen die de werknemer met dit keuzebudget kiest in de FIP-tool zijn opeisbaar.

De werknemer is niet verplicht zijn keuzebudget volledig te gebruiken voor de aankoop van de beschikbare IKP-voordelen. **Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen voor specifieke budgetten blijft het keuzebudget beschikbaar tot 31 december van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het budget werd toegekend.** Op dat moment wordt het niet-opgebruikte deel van het budget omgerekend en uitgekeerd onder de vorm van een brutopremie waarop socialezekerheidsbijdragen en belastingen betaald moeten worden.

Het keuzebudget wordt per doelgroep bepaald. Elke werknemer zal beschikken over een individueel bepaald keuzebudget volgens zijn doelgroep.

Het individueel keuzebudget bestaat uit een budget dat automatisch wordt toegekend aan alle werknemers in een bepaalde doelgroep die aan de voorwaarden voldoen, eventueel aangevuld met een budget waarvoor de werknemer individueel zijn toestemming moet geven.

De individuele budgetten zijn voor elke werknemer zichtbaar in de FIP-tool.

Indien van toepassing, beslist de werknemer in de FIP-tool, welk voordeel of welk bedrag hij naar het keuzebudget wil omvormen dan wel wil behouden. De keuze van de werknemer in de FIP-tool is definitief en wordt, behoudens specifieke uitzonderingen, niet meer bevestigd in een contractbijlage.

Partijen gaan er mee akkoord dat de bevestiging in de FIP-tool dezelfde waarde heeft als een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer.

De keuze voor de omzetting van bepaalde loon- en arbeidsvoorwaarden geldt voor onbepaalde duur.

De budgetten, waarvoor de werknemer individueel zijn toestemming moet geven, zullen pas aan het budget worden toegevoegd nadat hij uitdrukkelijk zijn akkoord heeft gegeven.

De details van de budgetten worden bepaald in **deel 2** van deze IKP-Reglement.

6 Individueel Keuze Plan-voordelen

6.1 Beschrijving en toekenningsvoorwaarden van de voordelen

De werknemer mag zijn individueel keuzebudget besteden aan de voordelen die de werkgever aanbiedt in de FIP-shop.

Alle voordelen waaraan de werknemer zijn individueel keuzebudget mag besteden en hun modaliteiten worden in detail omschreven in de FIP-tool en deel 3 van deze IKP-Reglement.

De werkgever beslist na overleg met de syndicale delegatie welke voordelen hij ter beschikking stelt en bepaalt ook de periode waarin de voordelen gekozen en toegekend kunnen worden.

De werknemer kan op elk moment een overzicht van zijn gemaakte keuzes raadplegen in de FIP-tool.

6.2 Keuze van de voordelen

De werknemer kiest de voordelen en bevestigt zijn gemaakte keuze in de FIP-tool. Vooraleer hij zijn keuze bevestigt, moet de werknemer zich akkoord verklaren met de toekenningsvoorwaarden en de aanrekening van de voordelen op zijn individueel keuzebudget.

Van zodra de werknemer in de FIP-tool aanvinkt dat hij de toekenningsvoorwaarden heeft gelezen en goedgekeurd en de keuze bevestigt in de FIP-tool, is zijn keuze definitief.

De werkgever moet de keuze niet meer expliciet aanvaarden in de FIP-tool.

Indien van toepassing, zal voor bepaalde langlopende voordelen een Reglement beschikbaar zijn in de FIP-tool. Deze Reglement bepaalt de gebruiksvoorwaarden van dat specifieke voordeel. De werknemer zal zich, vooraleer hij dit langlopend voordeel kan kiezen, akkoord moeten verklaren met de inhoud van deze Reglement.

Indien blijkt dat niet aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan (bv. geen of verkeerde attesten) zal het voordeel niet toegekend worden en vervalt de keuze van de werknemer voor dit voordeel onmiddellijk en automatisch.

Uitgezonderd de voordelen waarvoor door de werkgever een minimumtermijn bepaald wordt (= langlopend voordeel), kan de werknemer op elk moment zijn gemaakte keuze stopzetten mits deze nog niet werd verwerkt en binnen de limieten en mogelijkheden van zijn individueel keuzebudget een nieuwe keuze maken uit de voordelen die op dat ogenblik door de werkgever aangeboden worden.

Indien de werknemer langlopende voordelen kiest, verbindt hij er zich toe om steeds voldoende budget te voorzien gedurende de volledige periode van terbeschikkingstelling van deze voordelen. De werknemer verbindt er zich eveneens toe om wanneer er onvoldoende budget ter beschikking is, dit verschil uit eigen vermogen te financieren.

6.3 Impact van de keuze op de sociale uitkeringen

De werknemer verklaart voldoende geïnformeerd te zijn dat een keuze voor voordelen waarop minder of geen sociale bijdragen betaald moeten worden, een impact kan hebben op de sociale uitkeringen (ziekte, werkloosheid), de vergoeding voor overuren en/of het wettelijk en/of aanvullend pensioen.

De details van de voordelen worden bepaald in **deel 3** van deze IKP-Reglement.

7 Individueel Keuze Plan-loopbaanevents

7.1 Schorsing van de arbeidsovereenkomst

- Voltijdse schorsing

Indien de arbeidsovereenkomst volledig wordt geschorst en de werkgever is verplicht of akkoord om tijdens deze schorsing loon te betalen, dan blijven de gekozen voordelen in het kader van Individueel Keuze Plan verder toegekend.

Indien de arbeidsovereenkomst volledig wordt geschorst en de werknemer geen recht meer heeft op loon, dan blijven de gekozen voordelen in het kader van Individueel Keuze Plan verder toegekend in de mate dat die nog op een voldoende wijze verder gefinancierd kunnen worden door het keuzebudget van de werknemer.

In de mate dat de gekozen voordelen tijdens de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst, niet op een voldoende wijze verder kunnen worden gefinancierd en de werkgever niet meer verplicht is om het loon verder te betalen wordt de toekenning van de voordelen stopgezet met uitzondering van voordelen met een bepaalde periode van terbeschikkingstelling; voor deze voordelen zal in de desbetreffende policies bepaald worden in welke mate het voordeel behouden kan blijven.

- Gedeeltelijke schorsing of vermindering van de arbeidsduur

Indien de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk wordt geschorst of de arbeidsduur wordt verminderd blijven de gekozen voordelen in het kader van Individueel Keuze Plan verder toegekend in de mate dat die nog op een voldoende wijze verder gefinancierd kunnen worden door het keuzebudget van de werknemer.

In de mate dat de gekozen voordelen tijdens de gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsduur, niet op een voldoende wijze verder kunnen worden gefinancierd en de werkgever niet meer verplicht is om het loon verder te betalen, wordt de toekenning van de voordelen stopgezet met uitzondering van de voordelen met een bepaalde periode van terbeschikkingstelling; voor deze voordelen zal in de desbetreffende policies bepaald worden in welke mate het voordeel behouden kan blijven.

Indien er een tekort (onvoldoende budget) wordt vastgesteld ten gevolge van een loopbaanevent, en behoudens andersluidende afspraken voor specifieke voordelen, zal de werknemer de keuze krijgen tussen:

- Schriftelijk akkoord met netto-inhouding bij de eerstvolgende loonuitbetaling tot dekking van het tekort; of
- of terugbetaling door werknemer op het rekeningnummer dat de werkgever zal meedelen, met de vermelding 'terugbetaling IKP' en de naam van de werknemer.

7.2 Einde van de arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt, om welke reden ook, en ongeacht welke partij hiertoe het initiatief heeft genomen, zullen de volgende regels van toepassing zijn:

- tijdens de opzeggingstermijn worden de voordelen verder toegekend volgens de bestaande modaliteiten, behoudens andersluidend akkoord;
- voor de berekening van de opzeggingsvergoeding zal in de berekeningsbasis rekening worden gehouden met 'het lopende loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst' conform de bestaande wetgeving en de geldende meerderheidsrechtspraak.

Bij het definitieve einde van de arbeidsovereenkomst vervallen de gekozen voordelen.

Desgevallend kan de werknemer de lopende voordelen overnemen overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de betreffende policies.

Op het moment van de uitdiensttreding zal er een berekening volgen van het totaal opgenomen budget versus het budget waar de werknemer recht op had.

Een equivalente waarde van het IKP-budget dat niet werd besteed wegens uitdiensttreding zal worden uitgekeerd aan de werknemer mits een omzetting naar een brutopremie onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing.

Bij een negatieve eindafrekening heeft de werknemer meer voordelen ontvangen dan het keuzebudget toeliet. In dat geval verbindt de werknemer er zich expliciet toe om het verschil terug te betalen aan de werkgever. De werkgever behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor dit bedrag desgevallend in te houden op het (vertrek)vakantiegeld. Indien dit saldo niet zou volstaan, gebeurt de terugbetaling op het rekeningnummer dat de werkgever zal meedelen, met de vermelding 'terugbetaling IKP' en de naam van de werknemer. Deze terugbetaling moet binnen de 15 dagen gebeuren. Na deze termijn zal een rente van 2,5% worden aangerekend.

Individueel Keuze Plan Reglement

Deel 2

IKP-budget

De werkgever zal de budgetten in onderstaande volgorde aanbieden:

- Maandelijks flexbudget

1 Maandelijks flexbudget

1.1 Wat houdt dit in?

Elke werknemer kan keuzebudget creëren door een met de werkgever overeengekomen aanpassing van het nog niet verworven brutomaandloon (voor arbeiders het berekend brutomaandloon).

Het bedrag van het brutomaandloon voor de werknemer die toetreedt wordt heronderhandeld met 2,5%, 5%, 10% of maximaal 15 % van het brutomaandloon op het ogenblik dat de werknemer instapt in IKP en/of een keuze maakt voor dit budget en zonder dat het brutomaandloon lager kan worden dan het maandloon (pro rata het tewerkstellingspercentage), gewaarborgd door de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten binnen het Paritair Comité of eventuele andere toepasselijke wetgeving. De werknemer verkrijgt in de plaats van het ingeruilde brutomaandloon een keuzebudget.

De werknemer krijgt in de FIP-tool zijn keuzebudget maandelijks opgeladen. De werknemer heeft dan maandelijks de keuze om dit budget te gebruiken voor voordelen en of te kiezen voor een cash premie.

De werknemer tekent hiervoor een bijlage aan zijn arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer deze arbeidsovereenkomst niet tijdig ondertekent, zal de werkgever het keuzebudget terug uit de tool verwijderen. Indien de werknemer dit budget reeds gespendeerd heeft aan voordelen, is de werknemer gehouden de kost van die voordelen aan de werkgever te betalen.

1.2 Berekeningswijze budget

Het flexbudget vertegenwoordigt de totale werkgeverskost, inclusief de patronale lasten, eindejaarspremie, groepsverzekering, het vakantiegeld en de eventuele shiftpremie dat de werkgever zou betalen bij uitkering van het flexbudget in een bruto premie.

Voor de berekening van het budget dat de werknemer kan gebruiken in kader van IKP geldt deze formule:

- **Arbeiders**

$$\text{(Bruto maandloon)} \times 1,76 \times \text{gekozen percentage (bv. 5\%)}$$

- Als vertrekbasis geldt het bruto basismaandloon in functie van het van de werknemer van de laatste loonberekening voor keuze.
- Bruto maandloon = uurloon x 160,83 uren per maand x % tewerkstelling

- **Arbeiders (volcontinu)**

$$\text{(Bruto maandloon)} \times 2,05 \times \text{gekozen percentage (bv. 5\%)}$$

- Als vertrekbasis geldt het bruto basismaandloon in functie van het van de werknemer van de laatste loonberekening voor keuze.
- Bruto maandloon = uurloon x 160,83 aantal uren per maand x % tewerkstelling

- **Baremieke bedienden**

(Bruto maandloon) x 1,55 x gekozen percentage (bv. 5%)

- Als vertrekbasis geldt het bruto basismaandloon van de werknemer van de laatste loonberekening voor keuze. Indien de werknemer deeltijds werkt, geldt in bovenstaande formule het deeltijds loon als berekeningsbasis.

- **Baremieke bedienden (volcontinu incl. 24-uren dienst)**

(Bruto maandloon) x 1,76 x gekozen percentage (bv. 5%)

- Als vertrekbasis geldt het bruto basismaandloon van de werknemer van de laatste loonberekening voor keuze. Indien de werknemer deeltijds werkt, geldt in bovenstaande formule het deeltijds loon als berekeningsbasis.

1.3 Moment van toekenning

Bij keuze tot en met de 15de van de maand zal het budget nog in dezelfde maand beschikbaar zijn.

Bij keuze na de 15de van maand, komt het budget de volgende maand beschikbaar.

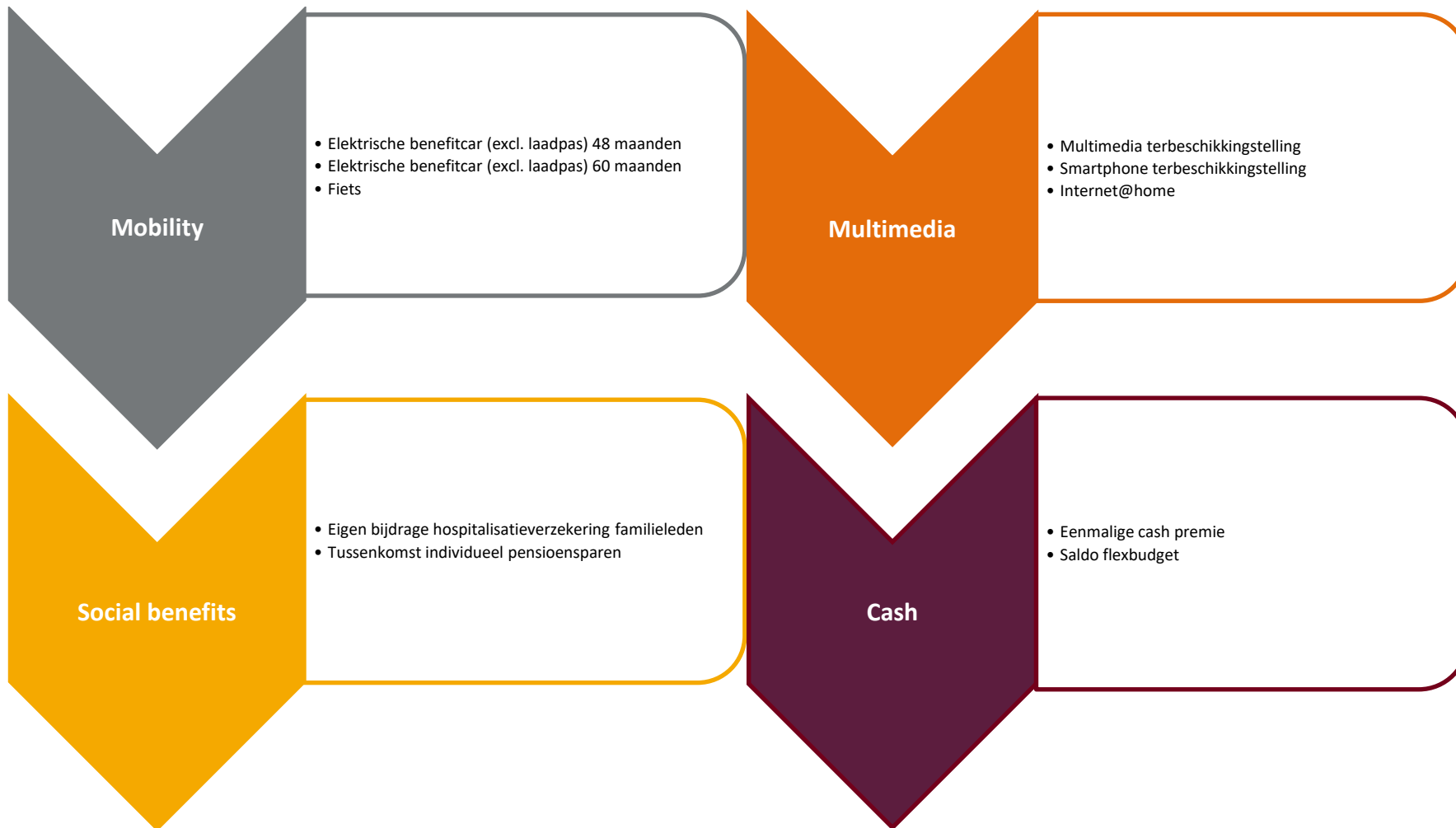
Individueel Keuze Plan Reglement

Deel 3

IKP-voordelen

Beschikbare voordelen

De werknemers kunnen kiezen uit volgende voordelen met het beschikbare IKP-budget:



1 Elektrische benefitwagen (excl. laadpas)

1.1 Omschrijving van het voordeel

De werknemers die geen recht hebben op een bedrijfswagen, kunnen kiezen voor dit voordeel en dit binnen de grenzen van het individuele IKP-budget.

De keuze voor de benefitwagen geldt gedurende de totale duur van de leaseperiode van de betrokken wagen (48 maanden of 60 maanden).

De modaliteiten m.b.t. de benefitwagens zijn beschreven in de Car Policy IKP

1.2 Toekenningsvoorwaarden

Dit voordeel kan door elke werknemer, die niet over een bedrijfswagen beschikt, gekozen worden voor zover er voldoende beschikbaar recurrent budget aanwezig is voor de volledige leaseperiode (= langlopend voordeel).

1.3 Vermelding in de payroll

Het ter beschikking stellen van een benefitwagen die ook voor privédoeleinden gebruikt kan worden, wordt beschouwd als een voordeel van alle aard onderhevig aan bedrijfsvoorheffing.

Als de wetgeving m.b.t. het berekenen van het voordeel van alle aard en/of de werkgeverskost wijzigt, wordt deze nieuwe regeling toegepast zonder dat hiervoor compensatie door de werkgever wordt gegeven. De bepalingen van de Car Policy IKP zijn hier onverminderd van toepassing.

1.4 Verrekening met het budget

De werknemer geeft in de FIP-tool het gewenste maandelijkse bedrag (bedrag leasing, CO₂-tax en niet recupereerbare BTW) op.

Deze kostprijs wordt verrekend met het IKP-budget vanaf de vermoedelijke leveringsdatum van de wagen en tot zolang het leasecontract van de wagen loopt.

1.5 Keuze en start van het voordeel

De bestelprocedure voor een benefitwagen verloopt buiten de FIP tool. De werknemer verplicht zich er evenwel toe op het moment van de bestelling toe te treden tot IKP en uiterlijk één maand voor de levering van de wagen de benodigde budgetcreatie te activeren.

2 Leasefiets (terbeschikkingstelling)

2.1 Omschrijving van het voordeel

De werknemer kan met zijn IKP-budget kiezen voor de terbeschikkingstelling van een leasefiets.

Reeds lopende contracten zullen bij aanvang van de FIP-tool geïntegreerd worden.

Voor de leasefietsen heeft de werkgever een partnership met een leasemaatschappij. De werknemer kan kiezen uit het gamma van fietsen dat door deze maatschappij, in samenspraak met de werkgever, wordt samengesteld. De verschillende keuzemogelijkheden vindt de werknemer terug op de website van de leverancier.

De modaliteiten m.b.t. het gebruik van de leasefiets en de inbegrepen kosten, zijn opgenomen in de Fiets Policy IKP.

De werknemer duidt in de FIP-tool aan of hij de fiets daadwerkelijk zal gebruiken voor woon-werkverkeer, en dit voor minimaal 10% van de tijd.

Bij het gebruik van de leasefiets voor woon-werkverkeer, duidt de werknemer dit aan via een verklaring op eer in de FIP-tool.

De regeling omtrent de fietsvergoeding die van toepassing is bij de werkgever, geldt eveneens voor werknemers die hun leasefiets gebruiken voor woon-werkverkeer.

2.2 Toekenningsvoorwaarden

Elke werknemer kan zijn budget besteden aan een leasefiets.

Ook werknemers die over een bedrijfswagen beschikken, kunnen dit voordeel kiezen en mogelijk gebruiken voor woon-werkverplaatsingen

2.3 Verwerking in de payroll

Aangezien de leasefiets gebruikt wordt voor woon-werkverplaatsingen wordt er geen voordeel van alle aard aangerekend, noch voor de woon-werkverplaatsingen noch voor de zuivere privéverplaatsingen.

Het woon-werkverkeer kan betrekking hebben op de volledige woon-werkafstand maar ook op een deeltraject ervan.

2.4 Verrekening met het budget

De kostprijs van de fiets die verrekend wordt op het budget gedurende de leaseperiode, is gelijk aan de som van :

- de totale maandelijkse leasekost (incl BTW)

2.5 Keuze en start van het voordeel

Fietsen die gekozen worden in de FIP-shop worden 's nachts automatisch besteld bij de leverancier. De start van het voordeel is afhankelijk van de leveringstermijn (op te vragen bij de verdeler).

3 Tussenkost eigen bijdrage hospitalisatieverzekering voor de partner

3.1 Omschrijving van het voordeel

De werkgever heeft een hospitalisatieverzekering voor haar werknemers en hun kinderen afgesloten.

De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn partner aan te sluiten bij de collectieve hospitalisatieverzekering van de werkgever. De premies voor zijn partner zijn volledig ten laste van de werknemer. Nu gebeurt dit door een maandelijkse netto-inhouding in de loonlijn.

De werknemer kan zijn IKP-budget aanwenden ter financiering van de netto tussenkost die ten zijnen laste valt.

3.2 Toekenningvoorwaarden

Dit voordeel kan enkel gekozen worden door werknemers die reeds een eigen bijdrage betalen voor de aansluiting van zijn/haar partner bij de collectieve hospitalisatieverzekering.

Het voordeel loopt 12 maanden. Na afloop van deze periode kan de werknemer het voordeel opnieuw verlengen voor eenzelfde periode.

Ingeval van wijzigingen doorheen de looptijd (aanpassing premiebedrag), zal automatisch het aangepaste premiebedrag worden toegepast.

3.3 Vermelding in de payroll

De maandelijkse tussenkost via IKP van de eigen bijdrage van de werknemer in de hospitalisatieverzekering voor zijn/haar partner, is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, noch aan bedrijfsvoorheffing.

3.4 Verrekening met het budget

Het bedrag dat verrekend wordt met het budget is gelijk aan de premie die de werknemer op jaarbasis zal betalen voor aansluiting van zijn partner (incl. verzekeringstaks), vermeerderd met het % niet aftrekbare beroepskost.

3.5 Keuze en start van het voordeel

De eigen bijdrage voor zijn partner wordt maandelijks betaald via de payroll vanaf het moment dat de werknemer hiervoor gekozen heeft. Hierdoor wordt de lopende netto eigen bijdrage geneutraliseerd.

Wanneer de keuze gemaakt wordt voor de 15de van de maand, start het voordeel vanaf die maand.

Wanneer de keuze gemaakt wordt vanaf de 15de van de maand, start het voordeel vanaf de daaropvolgende maand.

4 Tussenkost individueel pensioensparen

4.1 Omschrijving van het voordeel

De werknemer kan zijn budget gebruiken om de premies die hij betaald heeft in het **voorafgaand kalenderjaar** voor zijn individuele pensioenverzekering, geheel of gedeeltelijk te laten terugbetalen.

Een verzekering die betrekking heeft op ouderdom, geldt als aanvulling bij socialezekerheidsuitkeringen.

De werknemer geeft in de FIP-shop het bedrag van de gewenste tussenkost op. De opgegeven tussenkost is maximaal het bedrag dat de werknemer vorig kalenderjaar betaald heeft voor zijn individuele pensioenverzekering.

De tussenkost van de werkgever in de pensioenspaarverzekering heeft geen impact op de belastingvermindering in de personenbelasting. Het fiscaal voordeel in de personenbelasting blijft dus behouden, voor zover de wetgeving terzake niet wijzigt.

4.2 Toekenningsvoorwaarden

Om zijn budget te besteden aan dit voordeel, gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer heeft in het voorafgaande kalenderjaar effectief aan pensioensparen gedaan;
- de werknemer was op het moment van de betalingen in dienst van de werkgever;
- de werknemer laadt via de FIP-tool een kopie op van het fiscaal attest voor pensioensparen (fiche 281.60) van vorig kalenderjaar

4.3 Vermelding in de payroll

Dit voordeel is een aanvulling bij sociale zekerheid en daarom niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen voor de werknemer. Er geldt wel een speciale socialezekerheidsbijdrage van 8,86%, te betalen door de werkgever.

Het bedrag is wél onderhevig aan bedrijfsvoorheffing.

4.4 Verrekening met het budget

Het bedrag dat verrekend wordt met het IKP-budget wordt als volgt samengesteld:

- de opgegeven tussenkost door de werknemer;
- dit bedrag wordt verhoogd met 8,86% speciale socialezekerheidsbijdrage door de werkgever te betalen op deze tussenkost.

4.5 Keuze en start van het voordeel

Dit voordeel kan worden gekozen worden tussen 1 januari en 1 december.

De premie voor het individueel pensioensparen wordt uitbetaald in december.

5 Internet @ home (terbeschikkingstelling)

5.1 Omschrijving van het voordeel

Via de diensten van de internetprovider stelt de werkgever een internetaansluiting thuis ter beschikking aan de werknemer.

Hiervoor wordt een tripartite overeenkomst afgesloten tussen de provider (Proximus of Telenet), de werkgever en de werknemer.

De internetaansluiting komt op naam van de werkgever, die deze ter beschikking stelt aan de werknemer.

De werknemer kiest in de tool de gewenste provider en vult het maandelijks bedrag van het internetabonnement en zijn klantnummer in. De keuze van de werknemer geldt voor onbepaalde duur. Als de werknemer wijzigt van provider dient hij de werkgever hiervan op de hoogte te brengen om het voordeel stop te zetten.

De werknemer ontvangt van de provider een factuur voor alle kosten bovenop het gekozen maandelijks bedrag. Dit bedrag betaalt de werknemer rechtstreeks aan de provider.

Wanneer een werknemer uit dienst gaat, stopt de tussenkomst van de werkgever en loopt zijn privécontract gewoon verder.

5.2 Toekenningsvoorwaarden

Dit voordeel kan door elke werknemer worden gekozen, behalve wanneer de werknemer reeds een internetvergoeding ontvangt of de terugbetaling expliciet inbegrepen is in het bedrag van de forfaitaire onkostenvergoeding.

5.3 Vermelding in de payroll

De terbeschikkingstelling van het internetabonnement wordt beschouwd als een forfaitair voordeel van alle aard, zowel door de fiscus als door de RSZ. Dit betekent dat socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn op een forfaitair gewaardeerd bedrag à rato van € 60 per jaar (of € 5 per maand).

5.4 Verrekening met het budget

Voor de terbeschikkingstelling van het internet wordt het budget verminderd met:

- De werkgeversbijdrage voor de terbeschikkingstelling van de maandelijks internetaansluiting (incl. BTW)
- De sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op het voordeel van alle aard (€ 5 per maand)
- Het dubbel vakantiegeld berekend op het maandelijks voordeel van alle aard

5.5 Keuze en start van het voordeel

Het internet@home wordt maandelijks betaald aan de leverancier en het voordeel van alle aard wordt verwerkt in payroll vanaf het moment dat de werknemer hiervoor gekozen heeft.

Wanneer de keuze gemaakt wordt voor de 15de van de maand, start het voordeel vanaf die maand.

Wanneer de keuze gemaakt wordt vanaf de 15de van de maand, start het voordeel vanaf de daaropvolgende maand.

6 Multimedia (terbeschikkingstelling)

6.1 Omschrijving van het voordeel

De werknemer heeft de mogelijkheid om via de werkgever een laptop, desktop of tablet ter beschikking gesteld te krijgen met zijn IKP-budget.

De volgende regels zijn hierbij van toepassing:

- de werknemer kan slechts om de 3 jaar hetzelfde type toestel opnieuw kiezen;
- het toestel wordt ter beschikking gesteld van de werknemer. De werknemer wordt niet onmiddellijk eigenaar van het toestel;
- wanneer de werknemer het bedrijf verlaat of wanneer de afschrijvingsperiode van 3 jaar is afgelopen kan de werknemer het toestel aankopen aan de restwaarde. Vanaf dan wordt de werknemer eigenaar van het toestel;
- het toestel mag zowel voor professionele als voor privédoeleinden worden gebruikt;
- de correcte prijs van het toestel wordt berekend door de FIP-tool.

6.2 Toekenningsvoorwaarden

Elke werknemer kan zijn IKP-budget besteden aan de terbeschikkingstelling van een laptop, desktop of tablet mits hij nog niet beschikt over eenzelfde type toestel via de werkgever.

6.3 Vermelding in de payroll

Voor het privégebruik van het toestel wordt een forfaitair voordeel van alle aard van € 6 (laptop of desktop) of € 3 (tablet) op maandbasis aangerekend via de payroll van de werknemer. Dit voordeel wordt maandelijks aangerekend tijdens de volledige periode van de terbeschikkingstelling van het toestel. Op dit forfaitair voordeel worden socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing berekend.

6.4 Verrekening met het budget

De kostprijs van dit voordeel, die gedurende 3 jaar zal worden aangerekend op het budget van de werknemer, wordt als volgt berekend:

- kostprijs van het toestel (incl. BTW) gedeeld door de afschrijvingstermijn van 3 jaar;
- socialezekerheidsbijdragen, berekend op het forfaitair voordeel van alle aard van € 72 (laptop of desktop) of € 36 (tablet) op jaarbasis;
- dubbel vakantiegeld berekend op dit forfaitair voordeel van alle aard van € 6 (laptop of desktop) of € 3 (tablet) per maand.

Na afloop van de periode van 36 maanden, is de restwaarde (momenteel 4% van de kostprijs van het toestel) nog verschuldigd via een netto betaling door de werknemer.

6.5 Keuze en start van het voordeel

Toestellen die gekozen worden in de FIP-shop worden 's nachts automatisch besteld bij de leverancier. De start van het voordeel is afhankelijk van de leveringstermijn (op te vragen bij de verdeler).

7 Randapparatuur bij multimedia (terbeschikking)

7.1 Omschrijving van het voordeel

De werknemer kan in de FIP-shop kiezen voor de terbeschikkingstelling van randapparatuur. Deze keuze kan enkel gemaakt worden wanneer de werknemer, op hetzelfde moment ook kiest voor een laptop of een desktop, zodat alle toestellen samen worden aangerekend.

De volgende regels zijn hierbij van toepassing:

- de werknemer kiest voor randapparatuur op het moment dat hij kiest voor een laptop of een desktop;
- de werknemer kan slechts om de 3 jaar opnieuw randapparatuur kiezen;
- de toestellen wordt ter beschikking gesteld van de werknemer. De werknemer wordt niet onmiddellijk eigenaar van de toestellen;
- wanneer de werknemer het bedrijf verlaat of wanneer de afschrijvingsperiode van 3 jaar is afgelopen kan de werknemer de toestellen aankopen aan de restwaarde. Vanaf dan wordt de werknemer eigenaar van de toestellen;
- de toestellen mogen zowel voor professionele als voor privédoeleinden worden gebruikt;
- de correcte prijs van de toestellen wordt berekend door de FIP-tool.
- Enkel volgende randapparatuur komt in aanmerking
 - Een scherm
 - Een klavier
 - Een muis
 - Een printer
 - Een scanner
 - Luidsprekers
 - Software

7.2 Toekenningsvoorwaarden

Elke werknemer kan zijn IKP-budget besteden aan de terbeschikkingstelling van randapparatuur, op voorwaarde dat hij ook een laptop of desktop heeft gekozen.

7.3 Vermelding in de payroll

Voor het privégebruik van de randapparatuur wordt geen extra voordeel van alle aard aangegeven. Het voordeel van alle aard is inbegrepen in de € 6 per maand die wordt aangegeven voor de laptop of desktop.

7.4 Verrekening met het budget

Wanneer de werknemer kiest voor randapparatuur, samen met een laptop/desktop, wordt de aanrekening op het budget als volgt berekend:

- kostprijs van het toestel (incl. BTW) / 3 jaar.

Na afloop van de periode van 36 maanden, is de restwaarde (meomenteel 4% van de kostprijs van het toestel) nog verschuldigd via een netto betaling door de werknemer.

7.5 Keuze en start van het voordeel

Gekozen randapparatuur wordt in de FIP-shop 's nachts automatisch besteld bij de leverancier. De start van het voordeel is afhankelijk van de leveringstermijn (op te vragen bij de verdeler).

8 Smartphone (terbeschikkingstelling)

8.1 Omschrijving van het voordeel

De werknemer heeft de mogelijkheid om via de werkgever een smartphone ter beschikking gesteld te krijgen met zijn IKP-budget.

De volgende regels zijn hierbij van toepassing:

- de werknemer kan slechts om de 2 jaar hetzelfde type toestel opnieuw kiezen;
- het toestel wordt ter beschikking gesteld van de werknemer. De werknemer wordt niet onmiddellijk eigenaar van het toestel;
- wanneer de werknemer het bedrijf verlaat of wanneer de afschrijvingsperiode van 2 jaar is afgelopen kan de werknemer het toestel aankopen aan de restwaarde. Vanaf dan wordt de werknemer eigenaar van het toestel;
- het toestel mag zowel voor professionele als voor privédoeleinden worden gebruikt;
- de correcte prijs van het toestel wordt berekend door de FIP-tool.

8.2 Toekenningsvoorwaarden

Elke werknemer kan zijn IKP-budget besteden aan de terbeschikkingstelling van een smartphone mits hij nog niet beschikt over eenzelfde type toestel via de werkgever.

8.3 Vermelding in de payroll

Voor het privégebruik van het toestel wordt een forfaitair voordeel van alle aard van € 3 op maandbasis aangerekend via de payroll van de werknemer. Dit voordeel wordt maandelijks aangerekend tijdens de volledige periode van de terbeschikkingstelling van het toestel. Op dit forfaitair voordeel worden socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing berekend.

8.4 Verrekening met het budget

De kostprijs van dit voordeel, die gedurende 2 jaar zal worden aangerekend op het budget van de werknemer, wordt als volgt berekend:

- kostprijs van het toestel (incl. BTW) gedeeld door de afschrijvingstermijn van 2 jaar;
- socialezekerheidsbijdragen, berekend op het forfaitair voordeel van alle aard van € 36 op jaarbasis;
- dubbel vakantiegeld berekend op dit forfaitair voordeel van alle aard van € 3 per maand.

Na afloop van de periode van 36 maanden, is de restwaarde (momenteel 4% van de kostprijs van het toestel) nog verschuldigd via een netto betaling door de werknemer.

8.5 Keuze en start van het voordeel

Toestellen die gekozen worden in de FIP-shop worden 's nachts automatisch besteld bij de leverancier. De start van het voordeel is afhankelijk van de leveringstermijn (op te vragen bij de verdeler).

9 Eenmalige cash premie

9.1 Omschrijving van het voordeel

De werknemers die beschikken over flexbudget kunnen ervoor kiezen om dit budget doorheen het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te laten uitbetalen als een bruto premie. Het budget wordt dan opnieuw omgevormd naar een bruto premie en uitbetaald met de eerstvolgende loonuitbetaling.

Indien de werknemer geen bewuste actie neemt voor uitbetaling, zal het eventuele saldo budget alsnog automatisch worden uitbetaald op het volgende moment: december van het volgend kalenderjaar.

9.2 Toekenningsvoorwaarden

Deze mogelijkheid staat open voor alle werknemers die flexbudget hebben.

9.3 Vermelding in de payroll

De omzetting van het (resterende) IKP-budget naar een eenmalige cash premie gebeurt als volgt:

- budget / eenmalige factor zonder vakantiegeld;
- deze eenmalige factor houdt rekening met de patronale socialezekerheidsbijdrage die berekend wordt op deze eenmalige cash premie.