

Subsidieidraad voor het bedrijfsleven

U werft aan of zoekt steun voor opleiding

Versie april 2009



Agentschap
Ondernemen

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

Voorwoord

De overheid heeft tal van subsidiemaatregelen gecreëerd om het bedrijfsleven te ondersteunen. Met de reeks brochures "Subsidieleidraad" biedt het Agentschap Ondernemen u basisinformatie over de belangrijkste maatregelen. Omdat de accountmanagers deze thematiek van zeer nabij volgen worden deze brochures zeer snel geactualiseerd:

- U heeft startersplannen;
- U investeert – kleine en middelgrote ondernemingen;
- U investeert – grote ondernemingen;
- U denkt innovatief;
- U werft aan of zoekt steun voor opleidingen;
- U heeft internationale ambities;
- U werkt energie- en milieubewust.

Deze brochures zijn voorlopig nog terug te vinden op de website www.vlaio.be. Hier kan u tevens onze brochure "Risicokapitaal: Overzicht van de risicokapitaalverschaffers actief in Vlaanderen" terugvinden. Naast de private spelers op de markt kunt u hier informatie van een aantal overheidsinitiatieven terugvinden (bv. Vinnof, ARKIV's, ...). Voor informatie over de provinciale steunmaatregelen kunt u terecht bij de provinciale directies.

Voor bijkomende informatie of de bespreking van een concreet project kunt u vrijblijvend terecht bij het Agentschap Ondernemen in uw provincie:

AGENTSCHAP ONDERNEMEN ANTWERPEN

Fax 03 260 87 07
Wouter Verhaverbeke
Tel. 03 260 87 21
E-mail: wouter.verhaverbeke@agentschapondernemen.be

AGENTSCHAP ONDERNEMEN OOST-VLAANDEREN

Fax 09 267 40 60
Bie Boudolf
Tel. 09 267 40 11
E-mail: bie.boudolf@agentschapondernemen.be
Sandra Bultheel
Tel. 09 267 40 12
E-mail: sandra.bultheel@agentschapondernemen.be
Pieter Coppens
Tel. 09 267 40 13
E-mail: pieter.coppens@agentschapondernemen.be
Birgit De Ridder
Tel. 09 267 40 16
E-mail: birgit.deridder@agentschapondernemen.be

AGENTSCHAP ONDERNEMEN LIMBURG

fax 011 29 20 01
Patrick Jordens
Tel. 011 29 20 73
E-mail: patrick.jordens@agentschapondernemen.be
Luc Royackers
Tel. 011 29 20 12
E-mail: luc.royackers@agentschapondernemen.be
Alexandra Fidlers
Tel. 011 29 20 11
E-mail: alexandra.fidlers@agentschapondernemen.be

AGENTSCHAP ONDERNEMEN VLAAMS-BRABANT

Fax 016 31 10 51
Reineke Vandevenne
Tel. 016 31 10 79
E-mail: reineke.vandevenne@agentschapondernemen.be

AGENTSCHAP ONDERNEMEN WEST-VLAANDEREN

Fax 050 32 50 01
Iris Detavernier
Tel. 050 32 50 21
E-mail: iris.detavernier@agentschapondernemen.be
Veronique Demets
Tel. 050 32 50 30
E-mail: veronique.demets@agentschapondernemen.be

Wenst u gratis geïnformeerd te worden over wijzigingen en nieuwe maatregelen dan biedt "Subsidieleidraad On Line" (registratieformulier: zie laatste pagina van deze brochure) de mogelijkheid om per e-mail verwittigd te worden wanneer één van de brochures op de website wordt geactualiseerd. Deze e-mail zal tevens een korte toelichting bevatten van de gewijzigde of nieuwe steunmaatregel.

Inhoud

Voorwoord	2
Kmo-portefeuille	4
Diversiteitsplannen: evenredige arbeidsdeelname en diversiteit	8
Europees Sociaal Fonds	9
Ervaringsfonds	10
Invoegwerknemer	12
Tewerkstellingspremie voor 50 +	13
Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) / IBO-interim	15
Instapopleiding	16
Tussenkomst bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB	17
Sectorale ondersteuningsmaatregelen	18
Strategische investerings- en opleidingssteun	20
Subsidies voor personen met een arbeidshandicap	22
Sociaal interventiefonds	23
Banenplan 2004	24
Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel in kleine ondernemingen	28
Belastingvrijstelling voor de aanwerving van een diensthoofd voor de uitvoer en diensthoofd IKZ	29
Fiscaal voordeel bij nacht- en ploegenarbeid	30
Herverdeling van de sociale lasten	31
Niet-recurrente collectieve bonussen	32
Vrijstelling doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het kader van wetenschappelijk onderzoek	33
Bijlage :Strategische investerings- en opleidingssteun	34
Registratieformulier voor "Subsidieleidraad On Line"	38

Kmo-portefeuille

(laatste aanpassing: 01/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

De kmo-portefeuille is een laagdrempelige en interactieve webtoepassing waarlangs ondernemers jaarlijks tot €15.000 subsidies kunnen bekomen voor ondersteuning in hun processen van ondernemen, innoveren en internationaliseren. Dit subsidie-instrument vervangt sinds januari 2009 de subsidie-maatregel BEA (Budget voor Economisch Advies). De steun kan verkregen worden bij de aankoop van ondernemerschapbevorderende diensten die verleend worden door erkende dienstverleners. De in aanmerking komende diensten werden onderverdeeld in vijf pijlers: opleiding, advies, technologieverkenning, advies voor internationalisering en strategisch advies.

2. Wie komt in aanmerking

De kmo-portefeuille richt zich tot vrije beroepen, kleine en middelgrote ondernemingen met een exploitatiezetel in het Vlaamse Gewest, op voorwaarde dat zij cumulatief aan volgende voorwaarden voldoen:

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

Enkel ondernemingen die een aanvaardbare hoofdactiviteit uitoefenen kunnen steun aanvragen. Een lijst van de Nacecodes van deze sectoren kan u raadplegen op de website www.kmo-portefeuille.be. Bepaalde sectoren zijn uitgesloten van deze steun ingevolge bijzondere EU-reglementeringen. In tegenstelling tot de vorige maatregel (BEA) worden deze keer wel een aantal subsectoren uit de voedingssector aanvaard.

VZW's zijn geen aanvaardbare juridische vorm.

3. Welke diensten komen in aanmerking

Er kan steun worden bekomen voor de volgende 5 pijlers:

- **Opleiding:**

Het onderricht, gevolgd door de werkenden in de onderneming bij een erkende dienstverlener, dat uitsluitend of hoofdzakelijk gericht is op het verbeteren van het huidige of het toekomstige bedrijfsfunctioneren van de onderneming.

Wettelijk verplichte opleidingen zijn eveneens toegelaten.

Voorbeelden: informaticacursus, taaltraining, vorming sociale- en communicatievaardigheden,...

- **Advies:**

Schriftelijke, specifieke, waardevolle raadgevingen en aanbevelingen, verleend door een erkende dienstverlener, die bestaan uit het in kaart brengen en onderzoeken van problemen (een analyse van de probleemstelling), een eigenlijk advies (oplossingen en waardevolle raadgevingen), en een implementatieplan, en die uitsluitend of hoofdzakelijk gericht zijn op het verbeteren van het huidige of het toekomstige bedrijfsfunctioneren van de onderneming.

Het implementatieplan staat voor een soort conceptueel draaiboek voor wanneer het advies zou uitgevoerd worden. Het is niet de werkelijke realisatie of uitvoering van het advies zoals bijvoorbeeld het indienen en opmaken van vergunningen of het opmaken van contracten/overeenkomsten.

Wettelijk verplichte adviezen (alle adviezen geregeld binnen een wettelijk kader bvb inzake milieu, energie, kwaliteit), adviezen van permanente of periodieke aard (diensten zoals routinematig belastingadvies, regelmatige dienstverlening op juridisch gebied, routinematig advies inzake selectie-, aanwervings- of personeelsbeleid of reclame) en adviezen die tot de gewone bedrijfsuitgaven horen (bvb site-onderzoek inzake bodemsanering en bodembescherming) zijn uitgesloten van steun. Ook diensten met betrekking tot subsidies komen niet in aanmerking.

Een advies is dus steeds schriftelijk en op maat van de onderneming.

Voorbeelden: marketingstudie, communicatieplan, investeringsanalyse, marktstudie

- **Technologieverkenning:**

Een studieactiviteit van een erkende dienstverlener die tot doel heeft inzichten aan ondernemingen te geven als antwoord op een specifieke technologische kennisvraag met betrekking tot een product, proces of dienst. Het erkend studiecentrum moet hiervoor studiewerk op maat van de kmo uitvoeren.

Voorbeelden:

- identificeren, analyseren, bestuderen van de mogelijke technische problemen, invloedsparameters of belemmeringen die zich stellen rond de beoogde innovatie;
- uitvoeren van eerste berekeningen, verkennende (laboratorium) proeven en/of simulaties;
- zoeken naar geschikte technologieën.

- **Advies voor internationaal ondernemen:**

Schriftelijke, specifieke, doelmatige raadgevingen, studies, plannen en aanbevelingen, verleend door een erkende dienstverlener, die bestaan uit het identificeren, in kaart brengen en onderzoeken van opportuniteiten en oplossingen met betrekking tot internationaal ondernemen, met uitzondering van de steun die reeds toegekend kan worden door Flanders Investment and Trade.

Voorbeelden: afsluiten van joint-ventures, oprichting buitenlandse vestigingen, dochterondernemingen of filialen, directe buitenlandse investeringen

- **Strategisch advies:**

Een haalbaarheidsstudie of een studie die de economische en financiële haalbaarheid van het project bewijst. Dit advies verstrekt door een erkende dienstverlener is gerelateerd aan een kantelmoment binnen een onderneming.

Het strategisch advies moet cumulatief aan volgende aanvullende voorwaarden voldoen:

- 1° de haalbaarheidsstudie omvat een schriftelijk rapport waarbij na een systematisch opgezette en afgeronde analyse, een inschatting van de financiële of economische mogelijkheden van het project wordt onderzocht;
- 2° het advies is op maat van de onderneming, fundamenteel onderbouwd en laat toe om een beslissing te nemen over de haalbaarheid van het project;
- 3° het advies heeft betrekking op een kantelmoment binnen de onderneming; het advies leidt tot beslissingen waarvan de gevolgen moeilijk omkeerbaar zijn wat betekent dat het advies een lange termijn oplossing biedt die invloed heeft of kan hebben op de ganse organisatie.

4. Omvang steun

De subsidie wordt berekend als een percentage van de in aanmerking komende kosten van de ondernemerschapbevorderende diensten. In volgende tabel worden de verschillende steunpercentages en steunplafonds weergegeven:

- Voor **opleiding** kan 50% van de kostprijs betoelaagd worden tot een maximum van € 2500 per kalenderjaar
- Voor **advies** kan 50% van de kostprijs betoelaagd worden tot een maximum van € 5000 per kalenderjaar.
- Voor **technologieverkenning** kan 75% van de kostprijs betoelaagd worden met een maximum van €10 000 per kalenderjaar.
- Voor **advies voor internationaal ondernemen** kan 50% van de kostprijs betoelaagd worden tot een maximum van € 5000 per kalenderjaar.
- Het maximum betoelaagbare bedrag bedraagt € 15 000 per kalenderjaar voor het geheel van de vier voorgaande pijlers.
- Voor **strategisch advies** kan per kalenderjaar bijkomend 50% van de kostprijs betoelaagd worden tot een maximum van € 25 000.

Het aanvaardbare projectbedrag dient minimum € 100 te bedragen en maximaal het bedrag vermeld in de overeenkomst met de dienstverlener, zonder BTW. Bij een subsidieaanvraag

voor strategisch advies bedraagt het minimum projectbedrag € 10 000.

Het betreft een jaarlijkse cyclus met extra betaaljaar om de lopende projecten af te werken.

Bij de berekening worden volgende kosten aanvaard:

- **pijler Opleiding**

De kosten voor de opleiding, exclusief BTW, die gefactureerd worden door een dienstverlener erkend in de pijler opleiding, De kosten behoren tot één van de volgende categorieën:

- personeelskosten van de dienstverlener;
- werkingskosten van de dienstverlener;
- verplaatsingskosten van de docent;
- kosten voor cursusmateriaal en didactische benodigdheden die specifiek voor de gevolgde opleiding worden gebruikt en waarvan het gebruik een functionele relatie heeft met de gevolgde opleiding, voor zover de kosten op één factuur samen met de opleidingskosten worden gefactureerd;
- cateringkosten beperkt tot € 25 per persoon per begonen opleidingsdag.

- **pijler Advies**

De kosten voor het advies, exclusief BTW en de bedragen van de voorschotfacturen, die gefactureerd worden door een dienstverlener erkend in de pijler advies.

- **pijler Technologieverkenning**

De kosten voor de kennis, exclusief BTW en de bedragen van de voorschotfacturen, die gefactureerd worden door een dienstverlener erkend in de pijler technologieverkenning . Kosten met betrekking tot gestandaardiseerde fysische of chemische analyses komen niet in aanmerking.

- **pijler Advies voor internationaal ondernemen**

De kosten voor het advies voor internationaal ondernemen, exclusief BTW en de bedragen van de voorschotfacturen, die gefactureerd worden door een dienstverlener aanvaard in de pijler advies voor internationaal ondernemen.

	Opleiding	Advies	Technologie verkenning	Adies internationaal ondernemen	Strategisch advies
Steun %	50 %	50 %	75 %	50 %	50 %
Steunplafond per pijler	€ 2500	€ 5000	€10.000	€ 5000	€ 25.000
Max per periode	€ 15.000				€ 25.000
Periode	1 jaar				

- **pijler Strategisch advies**

De kosten voor het advies, exclusief BTW en de bedragen van de voorschotfacturen, die gefactureerd worden door een dienstverlener erkend in de pijler advies.

5. Welke dienstverleners komen in aanmerking

Een overzicht van de erkende dienstverleners vindt u op de website www.kmo-portefeuille.be terug. Hier kan u per pijler zoeken welke dienstverleners erkend zijn.

Potentiële dienstverleners vinden diepgaandere informatie omtrent de erkenningsprocedures op de website terug. Men kan erkend worden als dienstverlener op basis van volgende voorwaarden:

- **Pijler Opleiding**

- erkend zijn als publieke dienstverlener of sectorfonds;
- erkend zijn als peterschapsorganisator;
- beschikken over één van volgende certificaten:
 - 1° ISO-certificaat, uitgereikt door een geaccrediteerde certificeringsinstelling;
 - 2° CEDEO-certificaat;
 - 3° Q*FOR-certificaat;
 - 4° Recognised for Excellence;
 - 5° K2b-, of K2a-label voor opleiding;
 - 6° ESF-label voor opleiding.

- **Pijler Advies**

- erkend zijn door een andere Vlaamse overheid (bijvoorbeeld adviesbureaus erkend door Design Vlaanderen, erkende arbeidsbemiddelingsbureaus, ...)
- voldoen aan één van de volgende voorwaarden:
 - 1° de dienstverlener beschikt over één van de volgende kwaliteitscertificaten:
 - a) ISO-certificaat, uitgereikt door een geaccrediteerde certificeringsinstelling;
 - b) CEDEO-certificaat;
 - c) Q*FOR-certificaat;
 - d) Recognised for Excellence;
 - e) ESF-label voor advies.
 - 2° de dienstverlener is een natuurlijk persoon en verkrijgt een positieve beoordeling na een individuele screening door een privaat arbeidsbemiddelingsbureau.

- **Pijler Technologieverkenning**

- cumulatief voldoen aan volgende voorwaarden:
 - a) de dienstverlener moet een opdracht bezitten van technologiediffusie aan kleine en middelgrote ondernemingen en moet daarvoor financiële overheidsmiddelen ontvangen of op het punt staan die te verwerven;
 - b) de dienstverlener moet een ruim actief klantenbestand in het Vlaams Gewest hebben;
 - c) de dienstverlener moet beschikken over eigen onderzoeksinfrastructuur, moet toegang hebben tot onderzoeksinfrastructuur en -apparatuur, of

- moet ingebed zijn in een technologisch-wetenschappelijk onderzoekscentrum;
- d) de dienstverlener moet beschikken over de nodige competentie om kleine en middelgrote ondernemingen te begeleiden in hun innovatietraject;
- e) de dienstverlener moet werken zonder winstoogmerk;

- **Pijler Advies voor internationaal ondernemen**

- een gemengde kamer of een bedrijfsgroepering vormen met een representatief karakter;
- voldoen aan één van de volgende voorwaarden:
 - 1° de dienstverlener beschikt over één van de volgende kwaliteitscertificaten:
 - a) ISO-certificaat, uitgereikt door een geaccrediteerde certificeringsinstelling;
 - b) CEDEO-certificaat;
 - c) Q*FOR-certificaat;
 - d) Recognised for Excellence;
 - e) ESF-label voor advies.

Het Vlaams Agentschap Internationaal Ondernemen kan deze lijst aanvullen met certificaten die de kwaliteit van de dienstverlening garanderen.

 - 2° de dienstverlener is een natuurlijk persoon en verkrijgt een positieve beoordeling na een individuele screening door een privaat arbeidsbemiddelingsbureau.

- **Pijler Strategisch advies**

zie pijler advies

6. Aanvraagprocedure

Vooraleer u een subsidie kunt aanvragen moet u zich registreren op de website aan de hand van uw federaal token of uw e-id (elektronische identiteitskaart). Een federaal token is een kaartje (met de afmetingen van een bankkaart) met codes die het mogelijk maakt u te identificeren en kan u aanvragen via de federale overheid. Voor het gebruik van de elektronische identiteitskaart heeft u een kaartlezer nodig.

Vooraleer u uw aanvraag indient moet u al een overeenkomst afgesloten hebben met een erkende dienstverlener. Best vraagt u dan zo snel mogelijk de subsidie aan. In principe moet dit gebeuren voor de aanvang van de prestaties. Hiervan kan worden afgeweken tot ten laatste 14 kalenderdagen na aanvang van de prestaties. De eigenlijke aanvraagprocedure verloopt via de instructies vermeld op de website. In het schema onderaan deze pagina staat vermeld welke stappen doorlopen moeten worden.

Bij een subsidieaanvraag voor strategisch advies moet naast het indienen van de subsidieaanvraag ook de overeenkomst aan het Agentschap Ondernemen (Vlaamse overheid) bezorgd worden. Het agentschap moet zich hiermee immers akkoord verklaren. Een uitspraak over het al dan niet in aanmerking komen voor de pijler strategisch advies gebeurt binnen de 30 kalenderdagen. Het bedrijf wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. Op

het einde van het adviestraject (wanneer de klant al meer dan 80% van het globale factuurbedrag uit zijn kmo-portefeuille wil betalen) moet een kopie van het advies en een verslag van de dienstverlener aan het Agentschap Ondernemen bezorgd worden en moet het Agentschap Ondernemen zich hiermee opnieuw akkoord verklaren binnen de 30 kalenderdagen. Pas nadien kan het saldo met de elektronische portefeuille betaald worden.

Bij de storting in uw kmo-portefeuille wordt er geen onderscheid meer gemaakt tussen kleine en grote projecten zoals voorheen bij BEA het geval was. De onderneming dient dus de eigen bijdrage in de elektronische portefeuille volledig te volstorten.

Voorbeeld : De aanvaarde opleidingskosten bedragen € 10 000 , exclusief BTW : dan dient u € 2500 in de portefeuille te storten, de overheid stort € 2500 bij en het overige bedrag van € 5000 (+BTW) betaalt u rechtstreeks aan de dienstverlener.

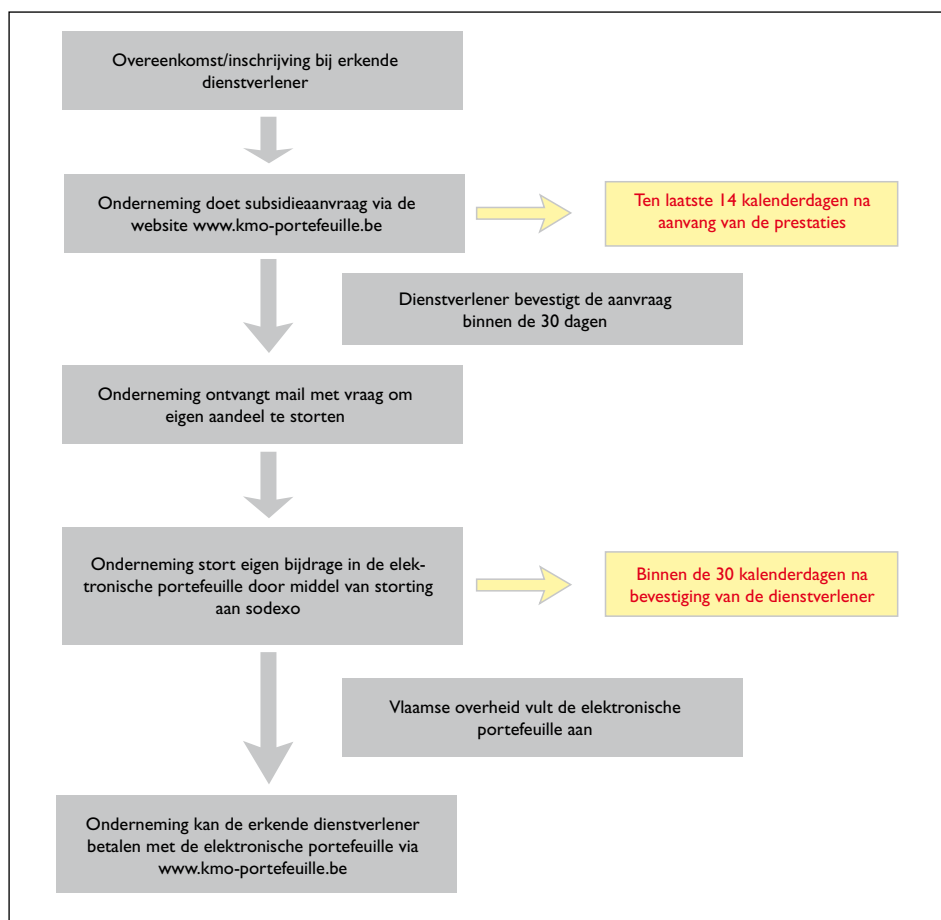
Voor gebruikers van BEA wordt een overgangsmaatregel voorzien: de reeds aangevraagde projecten kunnen verder uitgevoerd worden tot 31/12/2009. Voor nieuwe projectaanvragen beschikt u zoals iedere andere kmo sinds januari over een nieuwe kmo-portefeuille waarin nieuwe aanvragen kunnen gebeuren.

7. Contact

Voor informatie kunt u terecht bij :

Vlaamse overheid

Agentschap Ondernemen
Afdeling Economisch Ondersteuningsbeleid - cel
kmo-portefeuille
Ellipsgebouw - 14e verdieping
Koning Albert II-laan 35 bus 12
1030 BRUSSEL
Bel gratis 1700
Fax 02 553 37 88
website www.kmo-portefeuille.be



Diversiteitsplannen: evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

(laatste aanpassing:02/2008)

1. Wat houdt deze maatregel in

Om de integratie op de werkvloer van kansengroepen te bevorderen kan een onderneming of organisatie subsidies en begeleiding krijgen op het vlak van personeelsbeleid.

De maatregelen hebben tot doel om de tewerkstelling van mensen uit kansengroepen (allochtonen, 50+, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden, armen, ex-gedetineerden, vrouwen/mannen, holebi's en personen met HIV) zo duurzaam mogelijk te maken en zo een performant personeelsbeleid te voeren dat alle medewerkers ten goede komt.

2. Wie komt in aanmerking

Deze maatregel richt zich tot :

- alle profit organisaties, ongeacht grootte of sector;
- social profit organisaties, ongeacht grootte of sector;
- lokale besturen.

Elk van deze organisaties kan via de diversiteitsplannen acties laten subsidiëren zoals initiatieven rond instroom van mensen uit kansengroepen, onthaalbeleid, peterschaps- of mentorformules, jobcoaching, vormingen voor mensen uit kansengroepen, opmaak competentieprofielen, vorming voor eerstelijnsverantwoordelijken, sensibiliserende acties rond diversiteit, ... Diversiteitsplannen zijn maatwerk en willen een stuk antwoord bieden op de vragen en uitdagingen van elke organisatie op vlak van personeels- en diversiteitbeleid.

3. Omvang steun

Er zijn 4 types diversiteitsplannen.

Elke organisatie kan elk type plan éénmalig aanspreken.

1. *Instapdiversiteitsplan*: gemiddeld 2 à 3 acties
 - looptijd : 6 maand of 1 jaar, naar keuze
 - subsidiebedrag: € 2.500
 - cofinanciering: 1/2.
2. *Klassiek diversiteitsplan*: gemiddeld 6 acties
 - looptijd : 12, 18 of 24 maand, naar keuze
 - subsidiebedrag: € 10.000
 - cofinanciering: 1/3.
3. *Clusterplan*: verschillende organisaties maken samen één diversiteitsplan op, gemiddeld 4 acties
 - looptijd: 12, 18 of 24 maand, naar keuze
 - subsidiebedrag: € 3.000/participerende organisatie
 - cofinanciering : 1/3.
4. *Groeiplan*: gemiddeld 2 à 3 acties
 - looptijd : 6 maand of 1 jaar, naar keuze
 - subsidiebedrag : € 2.500
 - cofinanciering : 1/2.

4. Aanvraagprocedure

Er zijn standaard aanvraagformulieren voorhanden.

De advisering gebeurt in 2 fases, éénmaal door de SERR uit de regio van de indienende organisatie, éénmaal door het Departement Werk en Sociale Economie te Brussel.

Voor begeleiding bij het invullen van de aanvraagformulieren en bij de adviseringsprocedure kan u terecht bij de projectontwikkelaar van de SERR/Resoc uit uw regio.

5. Contact

In elke regio van Vlaanderen zijn projectontwikkelaars diversiteit werkzaam die u meer informatie en begeleiding kunnen verschaffen.

Voor hun contactgegevens kan u terecht op:

http://www2.vlaanderen.be/werk/diversiteit_contact.htm.

Via de Beleidscel EAD komt u snel aan de gegevens van de projectontwikkelaar uit uw regio.

Europees Sociaal Fonds

(laatste aanpassing:02/2008)

1. Wat houdt deze maatregel in

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) wordt beschouwd als de belangrijkste Europese financiële ondersteuning van de inspanningen die de lidstaten leveren in het nastreven van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren of de Lissabonstrategie. Het ESF is in de eerste plaats ontwikkeld als een partnerschapsprogramma. Naast het overleg tussen de Europese Commissie en het nationale, regionale en lokale niveau bij de voorbereiding van het programma, gaat het partnerschapbeginsel ook uit van een samenwerking van een groot aantal publieke en private partijen bij de uitvoering van de programma's.

Het Vlaamse ESF-programma Doelstelling 2 voor de periode 2007-2013 krijgt vorm in het Operationeel Programma (OP). Naast drie verticale prioriteiten telt het OP twee horizontale prioriteiten. De drie verticale prioriteiten zijn:

1. Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt.
2. Bevordering van sociale inclusie van kansengroepen via maatgericht werken.
3. Onderneming- en organisatiecultuur focussen op mens en maatschappij

Doorheen deze drie verticale prioriteiten moet het ESF programma aandacht hebben voor innovatie en voor transnationale en interregionale samenwerking, de twee horizontale prioriteiten. Via de prioriteit 6 van de technische bijstand moeten ook de nodige middelen worden voorzien om het programma te beheren, uit te voeren, te monitoren, te controleren en te evalueren. Ten slotte zullen naast de gerichtheid op elke verticale prioriteit de aandachtspunten gelijke kansen M/V en diversiteit horizontaal doorheen het hele programma bewegen.

2. Omvang steun

De financiering die ESF toekent aan een project is steeds additioneel. Voor de financiering van projecten in de 3 verticale prioriteiten wordt per project maximaal 45 % van de totale subsidiabele kostprijs ESF-middelen voorzien. Voor de financiering van innovatieprojecten wordt 50 % vanuit de ESF-middelen voorzien. Voor de financiering van projecten op het gebied van transnationale en interregionale samenwerking wordt 60 % vanuit ESF middelen voorzien.

3. Programmabeheer

Met de prioriteit 6 van de technische bijstand worden de noodzakelijke middelen voorzien voor een kwaliteitsvol beheer en een correcte implementatie van het programma. Het ESF-Agentschap Vlaanderen krijgt hiertoe de opdracht van de Vlaamse Regering via een samenwerkingsovereenkomst. Het ESF-Agentschap is een Extern Verzelfstandigd Agentschap (EVA) in het kader van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Het krijgt de rol van management- en certificeringautoriteit. Naast de eerstelijnsverantwoordelijkheid van de managementautoriteit en de opdrachten van de certificeringautoriteit, treedt de auditautoriteit op als bewaker van de volledigheid en betrouwbaarheid van de gehanteerde procedures en de mate van respect daarvoor.

Voor informatie over de aanvraagprocedure over lopende programma's kan men terecht bij:

ESF-Agentschap
Gasthuisstraat 35 (5e verdieping)
1000 Brussel
Tel. 02 546 22 11
Fax 02 546 22 40
E-mail: info@esf-agentschap.be
Website: www.esf-agentschap.be

Ervaringsfonds

(laatste aanpassing 02/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Het Ervaringsfonds is gericht op het behoud van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Het fonds heeft als doel de ondernemingen aan te zetten tot initiatieven ten voordele van hun ervaren werknemers van 45 jaar of meer. Deze initiatieven kunnen betrekking hebben op concrete verbeteringsprojecten van de arbeidsomgeving van de ervaren werknemers van 45 jaar of meer, het gebruik van meetinstrumenten en/of diagnosemethodes die de werkbaarheid van deze oudere werknemers in kaart brengen.

2. Wie komt in aanmerking

Ondernemingen uit de privésector, voor werknemers (zowel arbeiders als bedienden) van 45 jaar en ouder.

3. Waarvoor

1. Projecten die het in kaart brengen van de werkbaarheid van oudere werknemers en de te verbeteren factoren uit de werkomgeving nastreven, via een meetinstrument en een diagnosemethode. De bedoeling hiervan is steeds de werkbaarheid van oudere werknemers te behouden of te verhogen.
2. Concrete verbeteringsprojecten om:
 - de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers te bevorderen;
 - de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden te bevorderen;
 - de organisatie van de arbeid te verbeteren.

4. Toelagen

Toelagen kunnen bekomen worden voor het meten van de werkbaarheid van 45-plussers en voor het uitvoeren van verbeteringsprojecten :

1. Meting van de individuele werkbaarheid met een meetinstrument: € 12 per werknemer (met een maximum van 70% van de meetkosten).
2. Diagnose van de werkomgeving met een diagnose-instrument: € 12 per werknemer (met een maximum van 70% van de diagnosekosten).
3. Verbeteringsprojecten zonder meting of diagnose: 50% van de kosten (met een maximum van € 500 per betrokken werknemer per maand).
4. Verbeteringsprojecten voorafgegaan door een meting of diagnose: 70% van de kosten (met een maximum van € 750 per betrokken werknemer per maand).

5. Voorwaarden

De toelage kan niet gecumuleerd worden met andere voordelen die de werkgever voor hetzelfde doel en voor dezelfde werknemer ontvangt, tenzij met een vermindering van sociale zekerheidsbijdragen zoals in het kader van het Activaplan.

Om in aanmerking te komen voor een toelage moet aan de volgende voorwaarden voldaan worden:

1. De ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan, de betrokken werknemers zelf, moeten een advies verstrekken over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen;
2. De werknemers voor wie de acties bestemd zijn, moeten ofwel individueel ofwel in groep betrokken worden bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;
3. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, of in voorkomend geval de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, heeft een gunstig advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de ondernomen actie;
4. Voor de verbeteringsprojecten moet de werkgever bovendien aan volgende voorwaarden voldoen:
 - niet in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;
 - moet aan zijn sociale en fiscale verplichtingen voldaan hebben gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag;
 - moet er zich toe verbinden de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen met een minimum van twaalf maanden, behalve wegens ontslag om dringende redenen.

6. Aanvraagprocedure

De onderneming dient haar aanvraag te doen per aangetekend schrijven of elektronisch bij het Ervaringsfonds via het formulier dat terug te vinden is op de website van het Ervaringsfonds (www.ervaringsfonds.be) of aan te vragen op volgend adres:

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
 Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
 Ervaringsfonds
 Ernest Blerotstraat 1
 1070 Brussel

Meer info over het verdere verloop van de procedure: zie website en brochure 'Het Ervaringsfonds'.

7.Contact

Ervaringsfonds
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Tel. 02 233 45 96 of 02 233 45 97
Fax 02 233 46 39
E-mail: ervaringsfonds@werk.belgie.be
Website: www.ervaringsfonds.be

Invoegwerknemer

(laatste aanpassing:04/2008)

1. Wat houdt deze maatregel in

Door een erkenning als invoegbedrijf kan een onderneming belangrijke loonkostverminderingen verkrijgen voor het aanwerven van kort geschoolden en/of langdurig werklozen. Deze compenseren een rendementsverlies van de nieuwe werknemers tijdens de eerste twee jaren en bieden de mogelijkheid extra begeleiding te organiseren, zodat de nieuwe werknemers zich vlot kunnen 'invoegen' in het arbeidsmilieu.

2. Wie komt in aanmerking

Ondernemingen die bijkomende tewerkstelling realiseren en deze tewerkstelling kan ingevuld worden door invoegwerknemers.

De onderneming wil deze werknemers opleiden en begeleiden.

Daarnaast staat ze open voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

3. Omvang steun

Het bedrijf krijgt een loonkostsubsidie die berekend wordt op de totale loonkost (bruto+ RSZ bijdrage werkgever + arbeidsongevallen + woonwerkverkeer) met een plafond van € 35.500

	Kleine onderneming	Middelgrote onderneming	Grote onderneming
jaar 1	50 %	42,5 %	35 %
jaar 2	30 %	22,5 %	15 %

4. Welke werknemers komen in aanmerking

Invoegwerknemer?	-50 jaar	+50 jaar	Leefloon	Arbeidsgehandicapt	Deeltijds leren
MAX HSO	ja	ja	ja	nee	nee
Inactief	12 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	1 dag

5. Aanvraagprocedure

Er moet een erkenning aangevraagd worden. Dit houdt in dat er een ondernemings- en financieel plan, een opleidingsplan en MVO plan opgesteld wordt. Het traject wordt volledig begeleid door de startcentra.

Nadat het dossier is ingediend, heeft men na 4 maanden de erkenning.

6. Contact

Voor informatie en begeleiding van uw aanvraag kunt u terecht bij de Vlaamse startcentra :

www.vlaamsestartcentra.be

Voor meer informatie kunt u tevens terecht bij :

**Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale economie
Afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie
(Invoegbedrijven)**

Koning Albert II-laan 35 bus 21
1030 Brussel

Gecofoon: 0800-141 87 - Fax: 02-553 43 68

E-mail: gecofoon@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/werk

Tewerkstellingspremie voor 50 +

(laatste aanpassing: 02/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Werkgevers die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser aanwerven met een contract van onbepaalde duur kunnen een loonkostenvermindering genieten gedurende vier kwartalen.

2. Wie komt in aanmerking

Deze maatregel is van toepassing op alle werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en een exploitatiezetel hebben in het Vlaamse Gewest of er zich toe verbinden een exploitatiezetel in het Vlaams Gewest te vestigen binnen de 5 kwartalen te rekenen vanaf de indiensttreding van de aangeworvene.

Zijn **uitgesloten** van deze maatregel:

- de openbare instellingen;
- de bedrijven waarvan de loonkosten, gedurende het jaar dat voorafgaat aan de aanvraag van de tewerkstellingspremie, voor meer dan vijftig procent gefinancierd worden met subsidies verleend door de federale of Vlaamse Overheid¹.
- de steenkoolsector en de scheepsbouw (toepassing van Verordening nr 2204/2002 van de Commissie van 12 december 2002).

De subsidie geldt **enkel** voor niet-werkende werkzoekende ouder dan 50 jaar die:

- minstens 1 dag voorafgaand aan de aanwerving ingeschreven zijn bij de VDAB;
- aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur;
- in de zes maanden voorafgaand aan de aanwerving niet bij dezelfde of een andere onderneming van de technische bedrijfseenheid in dienst zijn geweest;
- minimum 5 kwartalen bij de werkgever in dienst blijven, tenzij hij/zij zelf ontslag neemt of ontslagen wordt om dwingende redenen.

De premie is niet cumuleerbaar met dienstencheques.

3. Omvang steun

De premie 50+ wordt toegekend voor een maximale periode van 4 opeenvolgende kwartalen, te rekenen vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van aanwerving. Het bedrag van de premie 50+ kan verminderd worden als er periodes zijn waarin geen loon verschuldigd is aan de werknemer.

Deze premie 50+ is afhankelijk van het werkelijk betaald brutoloon in een kwartaal (bij eendeeltijdse tewerkstelling wordt dit dus niet omgerekend naar een voltijds loon) en bedraagt:

Voor de indiensttredingen vóór 01/01/2009 :

- € 1.200 per kwartaal voor een brutoloon van € 2.400 tot € 6.000 per kwartaal.
- € 2.100 per kwartaal voor een brutoloon van € 6.000 tot € 10.500 per kwartaal.
- € 3.000 per kwartaal voor een brutoloon hoger dan € 10.500 per kwartaal.

Voor de indiensttredingen vanaf 01/01/2009 :

- € 1.200 per kwartaal voor een brutoloon van € 2.400 tot € 4.200 per kwartaal.
- € 2.100 per kwartaal voor een brutoloon van € 4.200 tot € 6.000 per kwartaal.
- € 3.000 per kwartaal voor een brutoloon van € 6.000 tot € 10.500 per kwartaal
- € 4.500 per kwartaal voor een brutoloon hoger dan € 10.500 per kwartaal.

De premie 50+ is vrijgesteld van vennootschapsbelasting.

De voordelen van deze maatregel zijn combineerbaar met RSZ-doelgroepenverminderingen zoals eerste aanwervingen, startbanen, ACTIVA enz..., en ook met de voordelen van de structurele vermindering, mits de cumulering niet leidt tot overschrijding van de loonkosten gedurende de periode van toekenning van de premie 50+.

4. Aanvraagprocedure

De premie 50+ wordt online via de website van VDAB aangevraagd: www.vdab.be, uiterlijk binnen de 3 maanden na de indiensttreding van de niet-werkende werkzoekende.

1) Als werkgever dien je je eerst te registreren (http://vdab.be/mijnvdab/inloggen/inloggen.jsp?action=REGISTER_WG&dist_channel=www) en nadien in te loggen in Mijn VDAB.

2) Na het inloggen vind je het online aanvraagformulier voor de premie 50+ op jouw gepersonaliseerde startpagina.

3) Het juiste paritair comité dat hoort bij het ondernemingsnummer waaronder je de werknemer bij Dimona zal aangeven of

¹ Dit zijn de financiële tegemoetkomingen toegekend door de federale en/ of Vlaamse overheid. Het gaat om tegemoetkomingen die bij wet, decreet of besluit worden voorzien. Europese, lokale en provinciale tegemoetkomingen worden niet in aanmerking genomen. De subsidie kan de vorm aannemen van o.m. een loonsubsidie, een werkingstoelage die o.a. moet besteed worden aan loonkost of een RIZIV-tegemoetkoming. De RSZ-bijdrageverminderingen vallen niet onder het begrip subsidie. Vergoedingen die de federale of Vlaamse overheid betaalt als tegenprestatie voor de uitvoering van overheidsopdrachten zijn geen subsidies.

reeds aangegeven hebt, dien je op dit aanvraagformulier aan te duiden in de rubriek "gegevens van het contract".

4) Na het indienen van je aanvraag voor de premie 50+ zal je een registratie-mail ter bevestiging ontvangen.

5) De verdere afhandeling van je aanvraag zal gebeuren in de loop van de maand volgend op je aanvraag.

VDAB heeft de mogelijkheid om de medegedeelde gegevens bij de aanvraag premie 50+ te controleren en eventueel bewijsstukken op te vragen.

Ook de sociaalrechtelijke inspecteurs van het Departement Werk en Sociale Economie kunnen tussenkomen.

5. Uitbetalingsprocedure

De premie 50+ wordt door de VDAB aan de werkgever per kwartaal uitbetaald. De storting gebeurt op het rekeningnummer dat medegedeeld wordt bij de aanvraag via Mijn VDAB. De uitbetaling van de vierde premie 50+ gebeurt na afloop van de verplichte 5 kwartalen van tewerkstelling volgens de voorwaarden van het Besluit van de Vlaamse Regering van 10 maart 2006.

6. Contact

VDAB

VDAB Servicelijn: gratis nummer 0800 30 700, elke werkdag doorlopend van 8 tot 20 uur

E-mail: 50plus@vdab.be tav de heer Willy Vermeir of Edwin De Pauw, VDAB Cel TWP50+.

Fax: 02 506 17 61

Website: <http://vdab.be/maatregelen/tewerkstellingspremie50+.pdf>

Opmerking

Een werkloze persoon van 50 jaar of ouder, kan onder bepaalde voorwaarden een zogenaamde 'werkhervattingstoeslag' van € 182,85 per maand als aanvulling op zijn loon verkrijgen.

Meer info: www.rva.be klik door op Tewerkstelling, vervolgens op Werkhervattingstoeslag.

Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) / IBO-interim

(laatste aanpassing:02/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

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

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

Een bijzondere vorm van de IBO is de IBO-interim. Een IBO-Interim is het samengaan van enerzijds uitzendarbeid bij een werkgever (max. 4 weken) en anderzijds onmiddellijk daarop volgend een IBO bij dezelfde werkgever (max. 6 maanden).

De instroom van de werkzoekende en van het bedrijf én de begeleiding gebeurt door een uitzendkantoor.

2. Wie komt in aanmerking

Elke niet-werkende werkzoekende in België komt in aanmerking voor een IBO, ook werkzoekenden die geen uitkering ontvangen.

Voor IBO-interim komen enkel werkzoekenden in aanmerking die behoren tot één van volgende doelgroepen:

- personen ouder dan 50 jaar,
- personen met een arbeidshandicap,
- personen van allochtone afkomst

3. Opleidingsplan, Productiviteits- en begeleidingspremie

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

Tijdens de opleiding krijgt de cursist bovenop zijn uitkering een productiviteitspremie, waardoor het normale loon in de functie benaderd wordt. Indien de cursist geen vervangingsinkomen heeft, ontvangt hij van de VDAB of van de RVA een andere vergoeding én de hiervoor vermelde productiviteitspremie.

Het bedrijf betaalt tijdens de instapopleiding geen loon of RSZ, doch enkel een vergoeding aan de VDAB. Deze vergoeding wordt berekend als het verschil tussen het normale loon in het beroep (zonder werkgevers- en werknemersbijdragen RSZ) en de gemiddelde werkloosheidsuitkering (nu € 21,41/dag in een zesdagenweek).

Enkel de laatste maand van de opleiding wordt de volledige vergoeding betaald. Voor elke voorafgaande maand wordt een reductie van 5 % op het bedrag toegepast.

De werkgever betaalt ook de verplaatsingskosten van de cursist en verzekert hem tegen arbeidsongevallen.

Indien de cursist laaggeschoold (of gelijkgesteld) is ontvangt de werkgever een begeleidingspremie van € 1 per opleidingsuur (dit geldt echter niet voor IBO-interim).

Bovendien kan voor deze categorie van werknemers de opleiding worden verlengd tot twaalf maanden.

4. Aanvraagprocedure

Een IBO kan aangevraagd worden via:

- www.vdab.be/ibo
- Het VDAB-kantoor in uw buurt.

5. Contact

De coördinaten van deze VDAB-kantoren kan u terugvinden op de website www.vdab.be of bij het hoofdkantoor van de VDAB:

VDAB
Keizerslaan 11
1000 Brussel
Tel. 02 506 15 11
Servicelijn: 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 20 uur)
Fax 02 506 16 40
E-mail: info@vdab.be
Website: www.vdab.be/ibo/

Instapopleiding

(laatste aanpassing: 01/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Een instapopleiding is een bedrijfsgerichte afwerking van een beroepsopleiding of studie. De opleiding duurt 2 maanden en moet starten binnen de 4 maanden na het einde van de beroepsopleiding of studie. Na de instapopleiding krijgt de werkzoekende een contract van onbepaalde duur.

2. Wie komt in aanmerking

Elke onderneming, VZW of administratieve overheid (niet de rechterlijke of wetgevende macht) komt in aanmerking voor instapopleiding.

Om als werkzoekende in aanmerking te komen voor een instapopleiding moet je uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn, leefloongerechtigd of door de RVA erkend zijn in het kader van de instapstage.

De werkzoekende moet:

- een beroepsopleiding, georganiseerd of erkend door de VDAB, van minstens 400 uur gevolgd hebben binnen een periode van 9 maanden,
- OF
- ingeschreven zijn bij VDAB als schoolverlater en maximaal een diploma of studiebewijs hebben van:
 - eerste graad algemeen secundair onderwijs,
 - derde graad technisch of kunstsecundair onderwijs,
 - vierde graad beroepsonderwijs,
 - middenstandopleiding,
 - deeltijds beroepssecundair onderwijs,
 - alternerend beroepsonderwijs,
 - buitengewoon secundair onderwijs.

3. Productiviteitspremie

De instapopleiding wordt vastgelegd in een contract dat ondertekend wordt door de 3 partijen: de cursist, het bedrijf en de VDAB.

Tijdens de opleiding krijgt de cursist bovenop zijn uitkering een productiviteitspremie, waardoor het normale loon in de functie benaderd wordt.

Het bedrijf betaalt tijdens de instapopleiding geen loon of RSZ, doch enkel een vergoeding aan de VDAB. Deze vergoeding wordt berekend als het verschil tussen het normale loon in het beroep (zonder werkgevers- en werknemersbijdragen RSZ) en de gemiddelde werkloosheidsuitkering (nu € 21,41/dag in een zesdagenweek).

De werkgever betaalt ook de verplaatsingskosten van de cursist en verzekert hem tegen arbeidsongevallen.

4. Aanvraagprocedure

Denk er aan om de VDAB te contacteren vóór de start van de opleiding - tewerkstelling.

De instapopleiding moet aangevraagd worden. Dit kan:

- via www.vdab.be/instapopleiding
- via het VDAB-kantoor bij u in de buurt

5. Contact

De coördinaten van de VDAB-kantoren kan u terugvinden op de website www.vdab.be of bij het hoofdkantoor van de VDAB:

VDAB
 Keizerslaan 11
 1000 Brussel
 Tel. 02 506 15 11
 Servicelijn: 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 20 uur)
 Fax 02 506 16 40
 E-mail: info@vdab.be
 Website: www.vdab.be/instapopleiding

Tussenkomst bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB

(laatste aanpassing:02/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

De VDAB organiseert in haar opleidingscentra trainingen en opleidingen in nauwe samenwerking met de bedrijfswereld. Deze opleidingen zijn betalend.

Voor bepaalde categorieën van werknemers kan echter een gedeeltelijke of volledige vrijstelling van betaling worden bekomen:

Type vrijstelling	Betoelaging
De risicowerknemers, jonger dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en die geen secundair onderwijs met volledig leerplan meer volgen, op voorwaarde dat zij de opleiding starten binnen de eerste 2 jaar na indienstneming	100 %
De risicowerknemers die de opleiding starten binnen de eerste 6 maand na indienstneming	50 %
De werknemer die met werkloosheid wordt bedreigd ingevolge collectief of individueel ontslag of de werknemer die behoort tot een onderneming in moeilijkheden	100 %
De werknemer die met werkloosheid wordt bedreigd omdat de onderneming in herstructurering is	50 %
Vermindering op bedrijfsgrootte: de werkgever heeft max. 25 werknemers in dienst: < 10 werknemers 10 t/m 25 werknemers	50 % 25 %
Werknemers die op vraag van hun trajectbegeleider in het licht van een verdere integratie in het normale economische circuit +opleiding vragen: Doelgroepwerknemers: "sociale economie" Personen tijdens de tewerkstelling in artikel 60 §7 Werknemers WEP+ Werknemers in vooropzeg die niet meer moeten presteren en volledig uitbetaald worden (=verbrekingsvergoeding) op voorwaarde dat ze ingeschreven zijn als CATWZ 03.	100 %

2. Contact

Meer informatie kan men bekomen bij:

VDAB - directie competentiecentra
Afdeling Klantenbeheer en Planning
Rudy Dhoore
Keizerslaan 11
1000 Brussel
Tel. 02 506 13 51
Fax 02 506 13 56
E-mail: rudy.dhoore@vdab.be
Website: www.vdab.be

Sectorale ondersteuningsmaatregelen

(laatste aanpassing:02/2008)

1. Sectorfondsen

Een aantal jaar geleden kwamen de sociale partners overeen om een stukje van de bruto loonmassa te besteden aan de vorming en tewerkstelling van risicogroepen.

Om uitvoering te geven aan sectorgerichte vormingsafspraken (vastgelegd per CAO) werden er fondsen opgericht, die het budget afkomstig van deze bijdragen beheren. Het bestuur van die fondsen is in handen van de sociale partners.

2. Doel sectorfondsen en mogelijke steun

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

Hiertoe worden binnen elk fonds van een specifieke sector acties ontwikkeld naar leerlingen uit het regulier onderwijs, werknemers en werkzoekenden, en wordt begeleiding aan de werkgever voorzien.

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

3. Contact – Sectorfondsen en aanverwante organisaties

- BESKO- Beroepsvereniging voor bio-esthetiek en cosmetologie
www.besko.be
- CEVORA- Opleidingscentrum ANPKB (bedienden sector 218)
www.cevora.be
- CEWEZ- Centrale der werkgevers Zeebrugge
www.cewez.be/
- COBOT - Centrum Opleiding, Bij- en Omscholing in Textiel en Breigoed
www.cobot.be/
- Coiffure - Trefpunt van de Belgische professionele kappers
<http://ubkucb.coiffure.org/>
- EDUCAM - Coördinatiecentrum voor opleiding in autosector en andere sectoren
www.educam.be
- EDUPLUS - Vorming en opleiding groensectoren
www.eduplus.be/
- FEDICHEM - Vormingsfonds voor de chemische nijverheid
www.essenscia.be
- FEDERGON - federatie van partners voor werk (wervingsearch en selectiebedrijven, de outplacementbedrijven, de uitzendbedrijven, de project- en detachingsbedrijven, de opleidingsbedrijven, de interim managementbe-

drijven en de dienstenchequesbedrijven)

www.federgon.be

- Sociaal Fonds voor Podiumkunsten
www.podiumkunsten.be
- FBZ - Fonds bestaanszekerheid kappers, fitness en schoonheidszorgen - Paritair Comité 314
www.fbz-pc314.be
- FCBO - Car en Bus Opleiding voorziet in permanente opleiding voor de arbeiders tewerkgesteld in de sector
www.fcbo.be
- FOPAS - Fonds werkgelegenheid en opleiding van de verzekeringssector
www.fopas.be
- FTMA - Fonds voor tewerkstelling en opleiding van arbeiders in de metaalverwerkende nijverheid in de provincie Antwerpen.
www.ftma.be
- FTML - Fonds Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende nijverheid (Limburg)
www.ftml.be
- FVB - Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid
www.debouw.be
- GRAFOC - Grafisch Opleidingscentrum
www.grafoc.be
- Ho.Re.Ca - Federatie Horeca België
www.horecanet.be
- INOM - Instituut voor Naschoolse Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid
www.inom.be
- IPV - Instituut voor Professionele Vorming van de Voedingnijverheid
www.ipv.be
- IVOC - Instituut voor Vorming en Opleiding in de Confectie
www.ivoc.be
- LIMOB - Limburgs Instituut voor de Metaalverwerkende Nijverheid
www.limob.be
- LOGOS - Vormingsfonds Paritair Comité 226 voor de bedienden uit de internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken
www.logosinform.be
- Montage - Sectorfonds voor bedrijven van het Paritair Comité 111.3 van de montage en kraanverhuurbedrijven
www.vzwmontage.be
- OBMB - Opleidingsinitiatief Bedienden Metaal Brabant
www.obmb.be
- OCH - Opleidingscentrum Hout
www.och-cfb.be
- SFV - Sociaal Fonds Goederenvervoer
www.sfv.be
- Sociaal Fonds - Sociaal Fonds voor de Werklieden van de Ondernemingen der Openbare en Speciale Autobusdiensten en Autocardiensten
<http://sociaalfondsocial.be>
- SVB - Sauna Vereniging België
www.svb.be
- TOFAM - Tewerkstellings- en Opleidingsfonds voor Arbeiders in de Metaalverwerkende Nijverheid (Oost- en West-Vlaanderen)
www.tofam.be

- VESOFO - Vereniging van de Sociale Fondsen van de Non-profit sector
www.afosoc-vesofo.org
- VIBAM - Vormingsinitiatief voor Bedienden in de Antwerpse Metaalnijverheid
www.vibam.be
- VIVO Social profit - Vlaams Instituut voor Opleiding en Vorming in de Social profit
www.vivosocialprofit.org
- Vooruitzenden - Vormingsfonds voor uitzendkrachten
www.vooruitzenden.be
- VORMELEK - Paritair Opleidingsfonds voor Elektriciens
www.vormelek.be
- VORMETAL - Vormingscentrum Metaalverwerkende Nijverheid (Oost- en West-Vlaanderen)
www.vormetal.be
- VVSG - Vorming en Opleiding Medewerkers Lokale Besturen
www.vvsg.be

Bron: www.serv.be (doorklikken op Links - SERV)

Strategische investerings- en opleidingssteun

(laatste aanpassing :04/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Kleine, middelgrote en grote ondernemingen die omvangrijke beroepsinvesteringen of een omvangrijk opleidingsproject uitvoeren in het Vlaams Gewest, kunnen via deze maatregel financieel worden ondersteund.

2. Wie komt in aanmerking

- Inzake strategische opleidingssteun: alle ondernemingen in Vlaanderen met een opleidingsproject vanaf € 450.000 gedurende een periode van maximaal 5 jaar. Kosten die in aanmerking komen zijn :
 - personeelskosten van de opleiders;
 - verplaatsingskosten van de opleiders en degenen die opleiding volgen;
 - andere lopende uitgaven voor materieel en benodigdheden;
 - afschrijving van machines, installaties en uitrusting, in de mate waarin deze uitsluitend voor het opleidingsproject worden gebruikt;
 - de kosten van diensten inzake begeleiding en advisering m.b.t. het opleidingsproject;
 - de personeelskosten van diegenen die de opleiding volgen, ten belope van maximaal het bedrag van de vorige rubrieken samengeteld;
- Inzake strategische investeringssteun : deze maatregel richt zich enkel tot projecten met een subsidiabel investeringsbedrag van meer dan € 8 miljoen uitgevoerd door:

1) hetzij kmo's (in geheel Vlaanderen), die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

Criteria	KO	MO
Tewerkstelling	minder dan 50	minder dan 250
ofwel		
- jaarmzet	maximum € 10 miljoen	maximum € 50 miljoen
- balanstotaal	maximum € 10 miljoen	maximum € 43 miljoen

Bij de toepassing van deze criteria wordt rekening gehouden met eventuele partner- en verbonden ondernemingen van het betrokken bedrijf. Hierdoor zullen gegevens van gelieerde bedrijven moeten worden opgeteld.

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

2) hetzij grote ondernemingen: enkel in hierna vernoemde regionale steungebieden (fusiegemeenten) :

- Voor Antwerpen : Balen, Dessel, Mol;
- Voor Limburg : As, Beringen, Bree, Dilsen-Stokkem, Genk, Hechtel-Eksel, Heusden-Zolder, Houthalen-Helchteren, Herstappe, Lanaken, Leopoldsburg, Lommel, Maaseik, Maasmechelen, Tongeren;
- Voor Oost-Vlaanderen : Ronse;
- Voor West-Vlaanderen : Diksmuide, Lo-Reninge, Ieper, Middelkerke, Oostende, Wervik.

De opleiding of investering mag pas ten vroegste starten op datum van de bevestigingsbrief van steuntoekenning en uiterlijk 6 maanden na deze datum.

Enkel ondernemingen die een aanvaardbare hoofdactiviteit uitoefenen kunnen steun aanvragen. Een lijst van de Nace-codes van deze sectoren kunt u raadplegen op de website www.vlaanderen.be/ondernemen of kan u bij het Agentschap Ondernemen bekomen.

3. Berekening van de steun

- Inzake strategische opleidingssteun : De subsidie bedraagt minimaal 20 % en maximaal 25 % van de kosten die in aanmerking komen. Afhankelijk van de score die het bedrijf behaalt op een aantal criteria (met een minimum van 50 punten op 100), zal het steunpercentage bepaald worden in een vork tussen 20 % en 25 %.
- Inzake strategische investeringssteun: de steun wordt berekend als een percentage van het subsidiabele investeringsbedrag. Dit bedrag bekomt men na aftrek van de afschrijvingsaftrek en de BTW. Deze afschrijvingsaftrek is gelijk aan 10 % van de som van de afschrijvingen van de laatste drie bij de Nationale Bank neergelegde jaarrekeningen (en die beschikbaar zijn via een centrale databank) of van de subsidieaanvraag als de onderneming geen jaarrekening moet opmaken.

De maximum percentages die worden gehanteerd voor investeringssteun :

Grootte van de onderneming	Buiten de ontwikkelingszones	Ontwikkelingszones
KO	10 %	10 %
MO	7,5 % (*)	10 %
GO	-	10 %

(*) Tijdelijke beperking tot inwerkingtreding nieuwe algemene groepsvrijstellingsverordening van de Europese Commissie; nadien 10 %

De subsidie wordt geplafonneerd op € 1 miljoen per aanvraag, tenzij er een afwijking wordt toegestaan door de Vlaamse Regering.

4. Evaluatieprocedure

De projecten worden beoordeeld op basis van bedrijfseconomische, sociale en ecologische criteria :

- bedrijfseconomische criteria die peilen naar de prestaties en de leefbaarheid van de onderneming :
 - starter;
 - financiële situatie : solvabiliteit;
 - financiële situatie : liquiditeit;
 - interne innovatie;
 - externe innovatie;
 - kwantitatieve opleiding;
 - opleidingsparticipatie (enkel voor opleidingsprojecten);
 - groeiende onderneming (enkel voor investeringsprojecten).
- sociale criteria die nagaan of de onderneming haar sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt:
 - duurzaamheidsverslag;
 - tewerkstelling kwantitatief;
 - tewerkstellingsintegratie.
- ecologische criteria die de inspanningen beoordelen die de onderneming levert om een milieuzorgsysteem uit te bouwen :
 - milieuzorg;
 - klimaatbeleid.

Deze criteria worden verder toegelicht in de bijlage bij de Subsidieleidraad 'U investeert - grote ondernemingen' of op de website van de Vlaamse overheid.

De maximumscore die een onderneming op basis van de beoordelingscriteria kan behalen bedraagt 100 punten.

De score die de onderneming ten minste moet behalen om voor steun in aanmerking te komen bedraagt 50 punten. Afhankelijk van de bekomen score wordt het steunpercentage bepaald.

De aanvragende onderneming dient te motiveren dat de aangevraagde steun een stimulerend effect zal hebben op het investerings- of opleidingsproject.

5. Aanvraag en uitbetaling

De steun moet worden aangevraagd op het daartoe bestemde aanvraagformulier dat kan teruggevonden worden op de website van de Vlaamse Gemeenschap www.vlaanderen.be/ondernemen. Tevens dient deze aanvraag te worden vergezeld van hetzij een kwalitatief businessplan (voor investeringsdossiers), hetzij een kwalitatief opleidingsplan.

Er kan een gecombineerd dossier worden ingediend voor zowel opleidings- als investeringssteun, doch dan dient het bedrag van het dossier te bestaan uit minimum € 8.450.000, zijnde

minimum € 450.000 voor opleidingen en minimum € 8 miljoen voor investeringen. Het plafond van de steun blijft echter maximaal € 1 miljoen.

De uitbetaling van de steun gebeurt in drie schijven :

- Eerste schijf (50 %): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de subsidie en op voorwaarde dat het project werd gestart;
- Tweede schijf (20 %): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de subsidie en op voorwaarde dat 70 % van het project werd uitgevoerd;
- Derde schijf (saldo): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de subsidie en op voorwaarde dat het project volledig werd gerealiseerd en wordt geëxploiteerd in de onderneming én na controle van de inspectie.

Deze uitbetaling dient telkens door de onderneming te worden aangevraagd en dit ten laatste binnen zes maanden na het beëindigen van de investeringen.

6. Contact

Voor meer informatie kan u terecht bij:

Vlaamse Overheid
 Agentschap Ondernemen
 Afdeling Economisch Ondersteuningsbeleid
 Koning Albert II-laan 35, bus 12
 1030 Brussel
 Tel. 02 553 35 04
 Fax 02 553 37 88
 E-mail : strategischesteun@vlaanderen.be
 Website: www.agentschapondernemen.be
 William Anthuenis
william.anthuenis@agentschapondernemen.be
 Tel. 02 553 37 68

Subsidies voor personen met een arbeidshandicap

(laatste aanpassing:01/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Een werkgever die een persoon met een arbeidshandicap in dienst neemt kan financieel ondersteund worden om de arbeidsdeelname in het bedrijf optimaal te laten verlopen:

- VOP Vlaamse ondersteuningspremie
- Gebarentaal oraal- en schrifttolken
- Aanpassing van de arbeidsomgeving
- Tegemoetkoming in de kosten van arbeidsgereedschap en kledij

2. Wie komt in aanmerking

Ondernemingen, interim-sector, onderwijsinstellingen en openbare besturen die een persoon in dienst nemen, met een arbeidshandicap. Dit zijn personen die recht hebben op een bijkomende kinderbijslag, of personen die erkend zijn door het VAPH, enz.

3. Omvang steun

3.1. tegemoetkoming voor werknemers

- tegemoetkomingen in kosten van arbeidsgereedschap en - kledij
- tegemoetkomingen in verplaatsingskosten en verblijfkosten
- tegemoetkomingen voor kosten voor ondersteuning tolken

3.2. aanpassing van de arbeidspost

De voorwaarden zijn:

- aanpassing specifiek voor handicap
- persoon minstens 6 maanden in dienst

Deze maatregel is ook van toepassing op personen die een GIBO volgen (een individuele beroepsopleiding voor personen met een arbeidshandicap).

Deze ondersteuning dekt alle werkelijke kosten voor de aanpassing van de arbeidspost.

3.3. VOP Vlaamse Ondersteuningspremie

- tegemoetkoming voor het inschakelen van een persoon met een arbeidshandicap in het beroepsleven
- tegemoetkoming voor ondersteuning
- tegemoetkoming voor verminderde productiviteit

4. Aanvraagprocedure

Als een werknemer of een werkgever wil gebruik maken van deze maatregelen dan richt hij zich best tot de plaatselijke werkwinkel of VDAB kantoor.

5. Contact

Voor informatie en begeleiding kunt u terecht bij de GTB (Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst):

www.gtb-vlaanderen.be

Meer informatie over deze maatregelen en de aanvraagformulieren kunt u terugvinden op de website van de VDAB:

www.vdab.be/arbeidshandicap

Sociaal interventiefonds

(laatste aanpassing: 03/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Het Sociale interventiefonds heeft tot opdracht de herplaatsing te bevorderen van werknemers die werkloos zijn gesteld in-gevolge een faillissement van een onderneming, het verkrijgen van een gerechtelijk akkoord door een onderneming, de gerechtelijke ontbinding van een vzw wegens kennelijke staat van onvermogen of een bedrijf in moeilijkheden waarbij de onderneming zelf dient te bewijzen niet over de nodige financiële middelen te beschikken om de outplacementbegeleiding van de ex-werknemers te bekostigen.

Het fonds staat in voor de terugbetaling van alle kosten die aan de activiteiten inzake herplaatsing verbonden zijn, zoals bijvoorbeeld de kosten i.v.m. outplacementbegeleiding, collectieve arbeidsbemiddeling en opleiding als onderdeel van een outplacementbegeleiding. Het moet de werknemers in staat stellen om zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of hun betrekking te behouden (bij overname van een gefailleerde firma) of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooiën.

2. Wie komt in aanmerking

Om in aanmerking te komen dienen de werknemers tewerkgesteld te zijn in een exploitatiezetel van een bedrijf gelegen in het Vlaamse Gewest. De tegemoetkoming kan bekomen worden voor werknemers die werkloos zijn geworden ten gevolge van:

- een faillissement van een onderneming;
- het verkrijgen van een gerechtelijk akkoord door een onderneming;
- de gerechtelijke ontbinding van een VZW (kennelijke staat van onvermogen);
- een bedrijf in moeilijkheden waarbij de onderneming zelf dient te bewijzen niet over de nodige financiële middelen te beschikken om de outplacementbegeleiding van de ex-werknemers te bekostigen.

Het outplacementbureau moet de ex-werknemers helpen om zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooiën.

3. Omvang steun

De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 2293,08 per begeleide ex-werknemer en mag enkel aangewend worden voor het betalen van de kosten van de outplacementbegeleiding van de ontslagen werknemers.

De tegemoetkoming wordt aangevuld met een extra tegemoetkoming van maximaal € 575,77, inclusief BTW, per begeleide (ex-)werknemer of gelijkgestelde persoon en mag enkel aangewend worden voor de opleiding die nodig is voor het behoud en de versterking van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en van de activiteiten inzake herkenning, erkenning en certificatie van verworven competenties.

Een éénmalig forfaitair bedrag van maximaal € 605,81 mag, ter vergoeding van haar werkingskosten, aan de curatele, vereffenaar of commissaris die de vergaderingen van de stuurgroep opvolgt, worden uitgekeerd, tezamen met de uitbetaling van het laatste voorschot.

Het outplacementbureau ontvangt, ter vergoeding van de werkingskosten voorafgaand aan de outplacementbegeleiding, tezamen met de uitbetaling van het eerste voorschot een bijkomend forfaitair bedrag van € 57,08, inclusief BTW, per door het outplacementbureau gecontacteerde ontslagen werknemer of gelijkgestelde persoon. Dit bedrag moet de kosten dekken gemaakt voor het informeren van alle ontslagen werknemers.

4. Contact

Voor meer informatie over het Sociale interventiefonds kan men terecht bij:

VDAB, Sociale Interventie
 Gasthuisstraat 31, 14e verdieping
 1000 Brussel
 Telefoon: 02 506 17 85
 Fax : 02 506 29 52
 Mail: sociale_interventie@vdab.be
 Web: <http://www.herplaatsingsfonds.be> (voorlopig)

(laatste aanpassing: 01/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Sinds 1 januari 2004 bestaat er een nieuwe lastenverlaging die opgebouwd is uit één structurele vermindering voor alle werknemers uit de private sector en daarnaast zes doelgroepverminderingen.

2. Structurele vermindering

De structurele vermindering is een "automatische" trimestriële vermindering van de werkgeversbijdragen voor alle werknemers in de private sector van minimum € 400 per kwartaal. Voor de lage lonen en de hoge lonen (waarop veel bijdragen worden betaald) komt hier bovenop een extra korting.

3. Wie komt in aanmerking

Deze maatregel is van toepassing op alle werkgevers en werknemers, die onderworpen zijn aan het geheel van de regels van de sociale zekerheid.

In het stelsel wordt een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën:

- categorie 1: alle arbeiders en bedienden;
- categorie 2: werkgevers die genieten van de Sociale Maribel, behalve gezins- en bejaardenhulp (categorie 1) en beschutte werkplaatsen (categorie 3);
- categorie 3: beschutte werkplaatsen (zie supra).

4. Omvang steun

Het stelsel voorziet in een algemene bijdragevermindering waarbij rekening wordt gehouden met de hoogte van het loon en het arbeidsregime.

Per categorie geeft dit de volgende tabel:

Categorie	Forfaitair bedrag per kwartaal	Bonus voor een bruto kwartaalloon* lager dan:	Bonus voor een werkelijk verdiend bruto kwartaalloon hoger dan € 12 000
categorie 1	€ 400	€ 5870,71	ja
categorie 2	€ 0	€ 5870,71	ja
categorie 3	€ 471	€ 6863,90**	ja

* Omgerekend naar een voltijds volledig kwartaal

** Dit bedrag geldt vanaf 2009 onder voorbehoud

5. Doelgroepverminderingen

Daarnaast zal de werkgever kunnen genieten van een forfaitaire vermindering voor bepaalde doelgroepen. Deze lastenverminderingen voor doelgroepen komen boven op de structurele vermindering en (meestal) de Sociale Maribel. Zij kunnen niet onderling worden gecumuleerd.

Doelgroepvermindering jongeren

Wie komt in aanmerking

Werkgevers:

- alle werkgevers met meer dan 50 werknemers die voldoen aan de startbaanverplichting (minimum 3 % jonge werknemers¹ in dienst hebben, voor de overheid en de non-profit is deze norm 1,5 %);
- alle kleine ondernemingen alsook de ondernemingen met een sectorvrijstelling.

Omvang steun

Voor de omvang van de steun kan deze doelgroepvermindering worden opgedeeld in 3 luiken:

Luik 1 : Jonge werknemers van minder dan 19 jaar

Type Jongere	Bedrag vermindering	Periode van vermindering
Min 19 jaar	€ 1 000	tot en met het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt *

*De werkgever kan dan niet genieten van de structurele vermindering

Luik 2 : Jonge werknemers die laaggeschoold zijn of laaggeschoold

Dit luik omvat de jongeren, vanaf het eerste kwartaal van het jaar waarin ze 19 jaar worden tot en met het einde van het kwartaal waarin ze 26 jaar worden, op voorwaarde dat ze werden aangeworven met een startbaankaart die attesteert dat ze (erg) laaggeschoold zijn en voor zover ze aangeworven zijn met een startbaanovereenkomst. Elke werknemer die niet voor zijn aanwerving jonger is dan 26 jaar én ingeschreven is als werkzoekende wordt in het kader van deze maatregel als jongere beschouwd.

Laaggeschoold zijn houdt in dat zij geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten.

Erg laaggeschoold zijn houdt in dat ze hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds technisch en beroepssecundair onderwijs.

¹ Jongeren van buitenlandse afkomst en gehandicapte jongeren tellen dubbel voor de naleving van deze verplichting.

Type Jongere	Bedrag vermindering	Periode van vermindering
laaggeschoold	€ 1000	tijdens de eerste 8 kwartalen (incl. kwartaal van aanwerving)
	€ 400	per kwartaal tot en met het kwartaal waarin de werknemer 26 jaar wordt
Ofwel o erg laaggeschoold o laaggeschoold en allochtoon o laaggeschoold en mindervalide	€ 1000	tijdens de eerste 16 kwartalen (incl. kwartaal van aanwerving)
	€ 400	per kwartaal tot en met het kwartaal waarin de werknemer 26 jaar wordt

Voor de aanwervingen van de erg laaggeschoolden, laaggeschoolde allochtonen of mindervaliden wordt vanaf 1 april 2006 door de RVA tevens een tussenkomst in het loon betaald (werkuitkering¹) van € 350 per maand gedurende de maand van de aanwerving en de 5 daaropvolgende maanden. Deze tussenkomst, die cumuleerbaar is met de RSZ-verminderingen wordt echter slechts in bepaalde gevallen uitbetaald.

Luik 3 : Jonge werknemers van 19 tot 29 jaar

De maatregel is zowel van toepassing op werknemers die reeds zijn aangeworven als nieuw aangeworven werknemers. Het voordeel kan ten vroegste starten op 1 januari van het jaar waarin de werknemer 19 jaar wordt. Het voordeel eindigt ten laatste op in het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de jongere 30 jaar wordt. Het maximum brutoloon per kwartaal mag echter niet hoger zijn dan € 5870,71 (dit is de ondergrens die wordt gehanteerd bij de structurele vermindering).

Type Jongere	Bedrag vermindering
18 tot 20 jaar	€ 300
21 jaar	€ 270
22 jaar	€ 240
23 jaar	€ 210
24 jaar	€ 180
25 jaar	€ 150
26 jaar	€ 120
27 jaar	€ 90
28 jaar	€ 60
29 jaar	€ 30

Deze maatregel is tevens cumuleerbaar met de RSZ voordelen toegekend aan jongeren die aangeworven worden met een startbaanovereenkomst. De maatregel geldt niet voor de publieke sector en de sector Sociale Maribel.

Doelgroepvermindering Oudere werknemers

¹ Het plan "Activa Start"

Wie komt in aanmerking

- Werkgever: enkel van toepassing op de werkgevers uit de private sector (categorie 1 van de structurele vermindering).
- Werknemer:
 - A. Het betreft de werknemers die deel uitmaken van categorie 1 zoals omschreven bij de structurele vermindering, die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal. Enkel zij die een referentekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens (€ 12.000), komen in aanmerking;
 - B. Het betreft de werknemers die deel uitmaken van categorie 1 zoals omschreven bij de structurele vermindering, met een referentekwartaalloon dat gelijk of hoger is dan een vastgelegde loongrens (€ 12.000) en die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 57 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal.

Omvang steun

- 50-56-jarigen: een met de oplopende leeftijd progressieve vermindering;
- (plus-)57-jarigen : € 400 per kwartaal vanaf het kwartaal waarin de werknemer 57 jaar wordt tot het kwartaal waarin de laatste werkdag van de werknemer viel, eventueel verhoogd met een met de oplopende leeftijd progressieve vermindering.

Doelgroepvermindering langdurig werklozen

Wie komt in aanmerking

Deze doelgroep wordt onderverdeeld in drie groepen:

- Activa: de tewerkstelling van langdurige werkzoekenden in de reguliere economie;
- Doorstromingsprogramma's (DSP): de tewerkstelling van uitkeringsgerechtigde langdurige werklozen in een type job dat niet voorkomt in de reguliere economie, met als doel op termijn door te stromen naar de reguliere economie;
- Sociale inschakelingseconomie (SINE): bedrijven die specifiek erkend zijn voor de tewerkstelling van moeilijk te plaatsen werkzoekenden.

Enkel de activa-groep zal hier verder besproken worden.

Omvang steun

De werkgever die een langdurige werkloze aanwerft kan genieten van volgende forfaitaire vermindering afhankelijk van de leeftijd (op de dag van aanwerving) en de periode van inactiviteit (gerekend in het zesdagenstelsel).

Indien het de aanwerving van een uitkeringsgerechtigde volledige werkzoekende betreft, een bestaansminimumgerechtigde of een gerechtigde op sociale bijstand kan de werkgever tevens genieten van een werkuitkering (RVA) of een geactiveerde OCMW-uitkering (OCMW) gedurende een aantal kwartalen.

Voor jongeren minder dan 25 jaar met een OCMW-uitkering bestaat er een bijzondere regeling.

Leeftijd	Periode van inactiviteit	Bedrag van vermindering (aantal kwartalen incl. kwartaal van aanwerving)	Werkuitkering of OCMW-uitkering (maanden)
<45 jaar	12 maanden (312 dagen) in 18 maanden	€ 1 000 (5 kwartalen)	-
	24 maanden (624 dagen) in 36 maanden	€ 1 000 (9 kwartalen)	€ 500 (16 maanden)
	36 maanden (936 dagen) in 54 maanden	€ 1 000 (9) en € 400 (4)	€ 500 (24 maanden)
	60 maanden (1560 dagen) in 90 maanden	€ 1 000 (9) en € 400 (12)	€ 500 (30 maanden)
≥45 jaar	6 maanden (156 dagen) in 9 maanden	€ 1 000 (5) en € 400 (16)	-
	12 maanden (312 dagen) in 18 maanden	€ 1 000 (21 kwartalen)	-
	18 maanden (468 dagen) in 27 maanden	€ 1 000 (21 kwartalen)	€ 500 (30 maanden)

Doelgroepvermindering eerste aanwerving

Wie komt in aanmerking

- Werkgever: deze maatregel geldt voor de werkgevers uit de privé-secor, inclusief de VZW's en feitelijke verenigingen op voorwaarde dat de werkgever de afgelopen vier kwartalen geen (voor de aanwerving van de eerste werknemer), één (voor de aanwerving van de tweede werknemer) of maximum twee (voor de aanwerving van de derde werknemer) werknemers in dienst heeft gehad.
- Werknemer: in hoofde van de werknemer worden geen voorwaarden opgelegd.

Omvang steun

Aanwerving	Bedrag van vermindering	Periode van vermindering
1 ^e werknemer	€ 1 000 + € 400	5 kwartalen tijdens de 8 daaropvolgende kwartalen (in periode van 20 kwartalen vanaf 1 ^e werknemer) +tussenkost in de administratiekosten van een erkend sociaal secretariaat van € 36,45/kwartaal voor elk kwartaal waarin de vermindering wordt genoten voor de eerste werknemer.
2 ^e werknemer	€ 400	13 kwartalen (in periode van 20 kwartalen vanaf aanwerving 2 ^e werknemer)
3 ^e werknemer	€ 400	9 kwartalen (in periode van 20 kwartalen vanaf aanwerving 3 ^e werknemer)

De werkgever kan vrij kiezen voor welke werknemer hij de korting van eerste, tweede en derde aanwerving gebruikt. De aanvraag dient wel binnen de vijf jaar na de betreffende aanwerving te gebeuren en de kortingen moeten in volgorde worden aangevraagd. De werkgever kan dus eerst kijken voor welke werknemers een andere doelgroepvermindering interessanter is en beslist per kwartaal of en voor wie hij de doelgroepvermindering eerste aanwervingen aanvraagt.

Indien de werkgever gedurende vier kwartalen - op geen enkel ogenblik - respectievelijk geen, maximaal één of maximaal twee werknemers in dienst had, beginnen de vijf jaren waarbinnen de vermindering kan worden toegekend opnieuw te lopen.

Doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering

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

Arbeidsduurvermindering	Bedrag van vermindering	Periode van vermindering
37 uur per week of minder	€ 400	tijdens 8 kwartalen
36 uur per week of minder	€ 400	tijdens 12 kwartalen
35 uur per week of minder	€ 400	tijdens 16 kwartalen
Vierdagenweek	€ 400	tijdens 4 kwartalen
Tegelijk arbeidsduurvermindering en overstap naar vierdagenweek	€ 1000 € 400	tijdens de overlappende kwartalen tijdens de resterende kwartalen

Doelgroepvermindering herstructurering

Wie komt in aanmerking

- Werkgever: deze maatregel geldt voor elke werkgever die een werknemer aanwerft die ontslagen is in een onderneming die erkend is als onderneming in herstructurering¹.
- Werknemer: de doelgroepvermindering is van toepassing op alle werkzoekenden die beschikken over een geldige verminderingkaart herstructureringen, uitgereikt door de RVA. Dit zijn de werkzoekenden ontslagen na een collectief ontslag in een onderneming erkend als "onderneming in herstructurering" en die ingegaan zijn op het outplacementaanbod en bijgevolg werden ingeschreven bij de tewerkstellingscel.
Het referentekwartaalloon van de werknemer mag echter volgende loongrenzen niet overstijgen :
 - o Indien de werknemer op het moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: € 5870,71;
 - o Indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: € 12 000.

¹ Een onderneming kan erkend worden als zijnde in herstructurering indien :
 - het overgaat tot een collectief ontslag;
 - outplacement aanbiedt aan de ontslagen werknemers;
 - een tewerkstellingscel opricht met deelname van werkgevers- en werknemersafgevaardigden, de VDAB en het outplacementbureau.

Omvang steun

Aanwerving	Bedrag van vermindering	Periode van vermindering
werknemer met een verminderingkaart herstructureringen jonger dan 45 jaar bij indiensttreding	€ 1000	5 kwartalen
werknemer met een verminderingkaart herstructureringen 45 jaar of ouder	€ 1000 € 400	5 kwartalen 16 volgende kwartalen

6. Aanvraagprocedure

Om van deze voordelen te kunnen genieten moet de werkgever in de driemaandelijke RSZ-aangiften de juiste identiteit van de werknemer vermelden en bewijzen dat de werknemer aan de gestelde voorwaarden voldoet.

7. Contact

RSZ
 Victor Hortaplein 11
 1060 Brussel
 Tel. 02 509 31 11
 Fax 02 509 30 19
 E-mail: webmaster@onssrszls.fgov.be
 Website: www.onssrszls.fgov.be

6. Opmerking

N.a.v. wat de sociale partners afgesproken hebben in het kader van het IPA 2009-2010, zal normaal gezien in de loop van 2009 een harmonisering van de bijdrageverminderingen doorgevoerd worden.

Een aantal doelgroepverminderingen zullen afgeschaft worden (er is wel nog een overgangperiode voorzien vanaf 1 april 2009 tot en met 31 december 2010): activa (geldt niet voor doorstromingsprogramma's en SINE), laaggeschoolde jongeren (geldt niet voor laaggeschoolde jongeren die ook allochtoon en/of gehandicapt zijn), oudere werknemers en jonge werknemers 19-29 jaar.

Een aantal parameters van de structurele vermindering zal gefaseerd aangepast worden.

Er is momenteel nog geen duidelijkheid over hoe deze "harmonisering" er precies zal uitzien.

Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel in kleine ondernemingen

(laatste aanpassing: 11/2008)

1. Wat houdt deze maatregel in

Kleine ondernemingen kunnen onder bepaalde voorwaarden, een belastingvrijstelling bekomen van € 3.720¹ per in België bijkomende tewerkgestelde personeelseenheid.

De vrijstelling geldt zowel in de persoonsbelasting, de vennootschapsbelasting als in de belasting van niet-inwoners.

2. Wie komt in aanmerking

Deze maatregel is van toepassing op alle nijverheids-, landbouw- en handelsbedrijven die op 31 december 1997 minder dan elf werknemers tewerkstelden.

Voor bedrijven die opgericht zijn na deze datum moet deze tewerkstellingsvoorwaarde vervuld zijn op het einde van het eerste exploitatiejaar.

Ook vrije beroepen komen voor deze steunmaatregel in aanmerking.

Het bruto-maandloon van de bijkomende personeelseenheden mag bovendien niet hoger zijn dan € 5.310,00 per kwartaal in 2004 en € 5.870,71 per kwartaal vanaf 1 januari 2005.

3. Aanvraagprocedure

Om te kunnen genieten van deze vrijstelling dient de onderneming bij de aangifte van de inkomsten-belastingen te bewijzen dat aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan.

4. Contact

FOD Financiën
 Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit
 North Galaxy-bus 25
 Koning Albert II-laan 33
 1030 Brussel
 Tel. 02 57 257 57
 E-mail: info.tax@minfin.fed.be
 Website: fiscus.fgov.be

¹ Door indexering bedraagt deze vermindering € 4.930 (aanslagjaar 2009).

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

(laatste aanpassing: 11/2008)

1. Wat houdt deze maatregel in

Ondernemingen kunnen een belastingvrijstelling bekomen ten belope van € 10.000¹ per bijkomende personeelseenheid die in België voor één van volgende doeleinden worden tewerkgesteld:

- een betrekking van diensthoofd voor de uitvoer;
- een betrekking van diensthoofd van de afdeling Integrale Kwaliteitszorg (IKZ).

2. Wie komt in aanmerking

Alle nijverheids-, landbouw- en handelsbedrijven kunnen van deze vermindering genieten. Vrije beroepen zijn echter uitgesloten.

3. Aanvraagprocedure

Om te kunnen genieten van deze vrijstelling dient de onderneming bij de aangifte van de inkomsten-belastingen van elk belastbaar tijdperk, waarvoor de toekenning of het behoud van de vrijstelling wordt aangevraagd, een nominatieve opgave per soort van vrijstelling bij te voegen.

Daarnaast dient al naargelang de functie van het personeelslid volgende attesten te worden bijgevoegd. Deze opgaven moeten worden ingediend binnen de termijn die gesteld is voor het overleggen van de aangifte in de inkomstenbelastingen van het belastbare tijdperk.

- voor het diensthoofd van de afdeling IKZ moet een attest worden bijgevoegd van de bevoegde Minister ter gelegenheid van de aanwerving van het personeelslid bij een dienst Integrale kwaliteitszorg, opgericht binnen de onderneming.

Dit attest moet aangevraagd worden bij:

FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
 Kwaliteit en Veiligheid
 Afdeling Accreditatie
 Guido Goyens
 WTC III – 5e verdieping
 Simon Bolivarlaan 30
 1000 Brussel
 Tel. 02 277 72 00
 E-mail: Guido.Goyens@economie.fgov.be
 Website: www.mineco.fgov.be

- bij de tewerkstelling van een diensthoofd voor de uitvoer moet een attest op naam worden uitgereikt door:
 Agentschap voor Buitenlandse Handel
 Arnout Van Wittenberghe
 Montoyerstraat 3
 1000 Brussel
 Tel. 02 206 35 06
 Fax 02203 18 12
 E-mail: arnout.van-wittenberghe@abh-ace.org
 Website: www.abh-ace.org

3. Contact

FOD Financiën
 Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit
 North Galaxy-bus 25
 Koning Albert II-laan 33
 1030 Brussel
 Tel. 02 57 257 57
 E-mail: info.tax@minfin.fed.be
 Website: fiscus.fgov.be

¹ Door indexering bedraagt de vermindering €13.250 (aanslagjaar 2009).

Fiscaal voordeel bij nacht- en ploegenarbeid

(Versie 11/2007)

1. Wat houdt deze maatregel in

Ondernemingen kunnen genieten van een fiscaal voordeel voor werknemers die ploegenarbeid of nachtarbeid verrichten. Uitzendbedrijven die werknemers tewerkstellen in ondernemingen waarin ploegen- en nachtarbeid wordt verricht komen ook in aanmerking.

Bedrijven uit de non-profit sector komen niet in aanmerking voor de maatregel, behoudens enkele uitzonderingen.

2. Wie komt in aanmerking

Deze maatregel geldt in principe voor de hele privé sector en VZW's¹.

De fiscale voordelen worden toegekend voor werknemers die ploegenarbeid of nachtarbeid verrichten en waarvoor een premie voor die ploegen- of nachtarbeid wordt betaald.

Onder ploegenarbeid en nachtarbeid wordt hier verstaan:

- ploegenarbeid: minimum twee ploegen met in totaal minimum twee werknemers die hetzelfde werk doen en die elkaar in tijd opvolgen zonder dat er een onderbreking is of zonder dat er een overlapping is die groter is dan één vierde van hun dagtaak;
- nachtarbeid: werknemers die prestaties verrichten tussen 20 en 6 uur, behalve de werknemers die uitsluitend werken tussen 6 uur en 24 uur en behalve de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken na 5 uur.

3. Omvang steun

De werkgever wordt vrijgesteld van het doorstorten van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing die hij/zij heeft ingehouden op het loon van de werknemer. Deze vrijstelling bedraagt 10,7 % van het totale belastbare loon, inbegrepen de premies voor ploegen- of nachtarbeid. De vrijstelling geldt niet voor het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achterstallige bezoldigingen. De berekening moet per werknemer gebeuren.

4. Aanvraagprocedure

Om te kunnen genieten van deze vrijstelling van doorstorting dient de onderneming bij de aangifte in de bedrijfsvoorheffing te bewijzen dat de werknemers aan de gestelde voorwaarden voldoen. De werkgever moet eveneens, voor de periode waarin hij bezoldigingen heeft toegekend die in aanmerking komen voor deze maatregel, twee afzonderlijke aangiften in de bedrijfsvoorheffing opmaken.

5. Contact

FOD Financiën
 Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit
 Centale diensten, directie1/5
 North Galaxy-bus 25
 Koning Albert II-laan 33
 1030 Brussel
 Tel. 02 57 257 57 (contactcenter, elke werkdag van 8 tot 17u)
 E-mail: info.tax@minfin.fed.be
 Website: fiscus.fgov.be

¹ Het betreft hier dezelfde werkgevers die kunnen gebruik maken van de tweede categorie van de structurele vermindering.

Herverdeling van de sociale lasten

(laatste aanpassing:01/2004)

1. Wat houdt deze maatregel in

Om de sociale lasten van de KMO's te verlichten genieten werkgevers van een automatische vermindering van 11,5 %, berekend op een aantal sociale zekerheidsbijdragen die werden betaald in het eerste, tweede, derde en vierde RSZ-kwartaal.

Deze korting wordt, begrensd op € 272,68 of € 359,45 al naargelang de driemaandelijke sociale lasten al dan niet € 26.028,82 overschrijden. Om deze maatregel te financieren, moeten de werkgevers waarop deze regeling van toepassing is, een bijdrage van 1,55 % betalen, indien de verschuldigde bijdragen in één of meerdere kwartalen meer dan € 26.028,82/kwartaal bedraagt. Deze bijdrage wordt berekend op het gedeelte van de bijdragen dat de grens van € 26.028,82 overschrijdt.

De omvang van deze subsidie of bijdrage wordt door de RSZ ieder jaar in de loop van het tweede kwartaal medegedeeld aan de werkgevers.

Bedraagt het credit- of debet-saldo echter minder dan € 37,18, dan wordt de werkgever niets uitgekeerd of aangerekend.

2. Wie komt in aanmerking

Alle ondernemingen met een industrieel of commercieel doel en beoefenaars van vrije beroepen die werknemers tewerkstellen kunnen van dit voordeel genieten.

3. Contact

Meer informatie over deze steunmaatregel kan u bekomen bij het hoofdbestuur van de RSZ:

RSZ
Victor Hortaplein 11
1060 Brussel
Tel. 02 509 31 11
Fax 02 509 30 19
E-mail: webmaster@onssrszls.fgov.be
Website: www.onssrszls.fgov.be

Niet-recurrente collectieve bonussen

(laatste aanpassing:01/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Een werkgever kan aan alle of een deel van zijn werknemers een financieel voordeel toekennen wanneer vooraf vastgelegde collectieve doelstellingen worden behaald.

De bonussen, die niet-recurrent zijn, genieten een gunstig fiscale en parafiscale behandeling.

Voor de werkgever:

- vrijgesteld van RSZ-bijdragen;
- bonus komt niet in aanmerking voor berekening vakantiegeld, gemiddeld maandinkomen, opzeggingsvergoeding, gewaarborgd loon;
- bevrijdende, bijzondere bijdrage van 33% van het voordeel;
- volledige kost (bonus + bijzondere bijdrage) aftrekbaar van vennootschapsbelasting.

Voor de werknemer:

- vrijgesteld van inkomstenbelasting tot € 2.200¹ per jaar

2. Wie komt in aanmerking

Alle bedrijven uit de privé-sector (industrie, diensten, handel, landbouw, vrije beroepen, non-profit, enz....) ongeacht het aantal werknemers.

Alle werknemers d.w.z iedereen in dienst van het bedrijf met een arbeidscontract, leercontract, stagecontract of beroepsopleidingsovereenkomst.

NIET : zelfstandigen (consultants) of bedrijfsmandatarissen (zaakvoerders, bestuurders, ...)

3. Waarvoor

Alle of een afgebakende groep van werknemers (bvb dienst, departement, werkplaats, team,...) die een **vooraf vastgelegde doelstelling** behalen en waarbij vooraf een bonusplan werd opgesteld.

4. Voorwaarden

- financiële of niet-financiële doelstelling. Enkele voorbeelden : verhoging omzet, kostenverlaging, toename winstmarge bij productie, hogere klanttevredenheid, betere milieuprestatie, behalen van ISO-norm,...;
- objectief meetbaar gedurende referentieperiode van min 3 maanden;
- slechts 1-malig ingevoerd (niet-recurrent);
- behalen van de doelstelling op moment van vastleggen nog onzeker;

- niet ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel;
- volgende doelstellingen worden uitgesloten of zijn onderworpen aan voorwaarden : stijging van aandelenkoers op de beurs, vermindering van arbeidsongevallen, vermindering van aantal afwezigheidsdagen.

5. Procedure

Werkgever kan op gelijk wel tijdstip plan invoeren via een bedrijfsCAO (indien vakbonds-afvaardiging) of via een speciale procedure die als volgt gaat :

- alle betrokken werknemers worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het ontwerp van een collectief bonusplan;
- gedurende 15 dagen krijgen de werknemers de kans hun opmerkingen te noteren in een speciaal daarvoor voorzien register;
- indien er geen opmerkingen zijn wordt het ontwerp van toetredingsakte neergelegd bij de Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (indien het plan over heel 2008 loopt moet het voor 30/04/2008 neergelegd worden);
- de griffie maakt het ontwerp van het plan over aan de bevoegde paritaire commissie die binnen de 2 maanden nagaat of bepaalde voorwaarden zijn nageleefd;
- alle werknemers worden op de hoogte gebracht van de goedkeuring of afkeuring van het plan;
- indien werknemers niet akkoord zijn wordt een verzoeningsprocedure opgestart.

6. Contact

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg
 Ernest Blerotstraat 1
 1070 Brussel.
 Tel.: 02 233 41 11 (algemeen oproepnummer)
 Fax: 02 233 44 88 (algemeen faxnummer)
 E-mail: fod@werk.belgie.be
 Website: www.werk.belgie.be

¹ Door indexering bedraagt het maximumbedrag in 2009 € 2.314

Vrijstelling doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het kader van wetenschappelijk onderzoek

(laatste aanpassing: 01/2009)

1. Wat houdt deze maatregel in

Het loon van onderzoekers binnen ondernemingen en kennisinstellingen kan voor 75% worden vrijgesteld van doorstorting van bedrijfsvoorheffing.

2. Wie komt in aanmerking

De vrijstelling kan aangevraagd worden door:

- Universiteiten, hogescholen, door de minister erkende wetenschappelijke instellingen, het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO) en het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen (FWOV);
- Ondernemingen die bezoldigingen uitbetalen of toekennen aan onderzoekers met een diploma PhD, burgerlijk ingenieur, industrieel ingenieur en bepaalde masterdiploma's;
- Ondernemingen die bezoldigingen uitbetalen of toekennen aan onderzoekers die aan onderzoeksprojecten werken in het kader van samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met universiteiten of hogescholen in de EER of met erkende wetenschappelijke instellingen (geen diplomavereisten);
- Jonge innoverende ondernemingen (Young Innovative Company) die wetenschappelijk personeel (onderzoekers, onderzoekstechnici, projectbeheerders inzake onderzoek en ontwikkeling) tewerkstellen. Deze vrijstelling is niet mogelijk voor administratief of commercieel personeel.

Een onderneming voldoet aan de definitie van Young Innovative Company als de vennootschap:

- onderzoeksprojecten uitvoert;
- voldoet aan de definitie van kleine onderneming¹;
- minder dan 10 jaar bestaat voor 1 januari van het jaar waarin de vrijstelling van doorstorting BV wordt toegekend;
- niet opgericht is in het kader van een concentratie, een herstructurering, een uitbreiding van een vroegere activiteit of een overname van dergelijke activiteiten;
- uitgaven heeft gedaan op het vlak van onderzoek en ontwikkeling die minstens 15 % van de totale kosten van het voorgaande belastbaar tijdperk vertegenwoordigen.

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

¹ Kleine ondernemingen zijn vennootschappen met rechtspersoonlijkheid die voor het laatst afgesloten boekjaar niet meer dan één van de volgende criteria overschrijdt:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50

- jaaromzet (excl. BTW): € 7.300.000

- balanstotaal: € 3.650.000

tenzij het jaargemiddelde van het personeelsbestand meer dan 100 bedraagt.

3. Omvang steun

De steun bestaat er in dat de werkgevers vrijgesteld worden om 65% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de bovenvermelde werknemers door te storten aan de fiscus.

Deze steun is van toepassing op de bezoldigingen die betaald of toegekend worden vanaf 1 juli 2008. Vanaf 1 januari 2009 werd de steun verhoogd tot 75%.

4. Contact

FOD Financiën

Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit

North Galaxy-bus 25

Koning Albert II-laan 33

1030 Brussel

Tel. 02 576 41 09

Website: www.belspo.be/belspo/fisc/index_nl.stm

Bijlage :Strategische investerings- en opleidingssteun

Vlaamse maatregel

(laatste aanpassing:01/2009)

OPLEIDINGSSTEUN			Starter	Niet-starter
Starter			30	
Financiële situatie (solvabiliteit)	G0	kmo0		
	$0\% \leq x \leq 25\%$	$0\% \leq x \leq 15\%$		0
	$25\% < x \leq 45\%$	$15\% < x \leq 35\%$		5
	$45\% < x \leq 55\%$	$35\% < x \leq 45\%$		8
	$x > 55\%$	$x > 45\%$		10
Financiële situatie (liquiditeit)	G0	kmo		
	$x \leq 1,3$	$x \leq 1,1$		0
	$1,3 < x \leq 1,4$	$1,1 < x \leq 1,25$		5
	$x > 1,4$	$x > 1,25$		10
Interne innovatie	G0	kmo		
	$x \leq 1\%$	$x \leq 2,5\%$		0
	$1\% < x \leq 2,5\%$	$2,5\% < x \leq 5\%$		5
	$2,5\% < x \leq 3,5\%$	$5\% < x \leq 7\%$		8
	$x > 3,5\%$	$x > 7\%$		10
Externe innovatie		Neen	0	0
		Ja	10	10
Kwantitatieve opleiding	G0	kmo		
	$0\% < x \leq 1\%$	$0\% < x \leq 0,5\%$	0	0
	$1\% < x \leq 2\%$	$0,5\% < x \leq 1\%$	5	5
	$x > 2\%$	$x > 1\%$	10	10
Opleidingsparticipatie	G0	kmo		
	$0\% \leq x \leq 40\%$	$0\% \leq x \leq 10\%$	0	0
	$40\% < x \leq 50\%$	$10\% < x \leq 20\%$	5	5
	$50\% < x \leq 60\%$	$20\% < x \leq 30\%$	8	8
	$x > 60\%$	$x > 30\%$	10	10
Duurzaamheidsverslag	Geen duurzaamheidsverslag		0	0
	Minder dan 3 domeinen beschreven		1	1
	3 domeinen beschreven		3	3
	Meer dan 3 domeinen beschreven		5	5
Tewerkstelling : kwantitatief	$1 < x \leq 25$		6	6
	$25 < x \leq 50$		13	13
	$x > 50$		20	20
Tewerkstellingsintegratie	Instapplan		1	1
	(cluster)diversiteitsplan		3	3
	groeidiversiteitsplan		5	5
Milieuzorg	Geen certificaat		0	0
	Milieucertificaat		2	2
	ISO 14001 of EMAS		5	5

Klimaatbeleid	Niet-toegetreden terwijl toetreding mogelijk was op basis van verbruik	0	0
	Toegetreden tot benchmarkingconvenant of auditconvenant volgens verbruik	5	5
	Verbruik < 0,1 PJ	5	5
TOTAAL MAXIMAAL		100	100

Op basis van de behaalde score zal de steunintensiteit als volgt worden vastgesteld

Score	Steunintensiteit
$0 < x < 50$	0 %
$50 \leq x < 60$	20 %
$60 \leq x < 70$	22 %
$70 \leq x < 80$	24 %
$80 \leq x \leq 100$	25 %

INVESTERINGSSTEUN			Starter	Niet-starter
Starter			30	
Financiële situatie (solvabiliteit)	GO	kmo		
	0 % ≤ x ≤ 25 %	0 % ≤ x ≤ 15 %		0
	25 % < x ≤ 45 %	15 % < x ≤ 35 %		5
	45 % < x ≤ 55 %	35 % < x ≤ 45 %		8
	x > 55 %	x > 45 %		10
Financiële situatie (liquiditeit)	GO	kmo		
	x ≤ 1,3	x € 1,1		0
	1,3 < x ≤ 1,4	1,1 < x ≤ 1,25		5
	x > 1,4	x > 1,25		10
Interne innovatie	GO	kmo		
	x ≤ 1%	x ≤ 2,5 %		0
	1 % < x ≤ 2,5 %	2,5 % < x ≤ 5 %		5
	2,5 % < x ≤ 3,5 %	5 % < x ≤ 7 %		8
	x > 3,5 %	x > 7 %		10
Externe innovatie		Neen	0	0
		Ja	10	10
Kwantitatieve opleiding	GO	kmo		
	0 % < x ≤ 1 %	0 % < x ≤ 0,5 %	0	0
	1 % < x ≤ 2 %	0,5 % < x ≤ 1 %	5	5
	x > 2 %	x > 1 %	10	10
Groeiende onderneming	Gemiddelde omzetstijging laatste 3 jaar ≤ 20 %		0	0
	Gemiddelde omzetstijging laatste 3 jaar ≤ 20 %		10	10
	Ondernemingen die nog geen 3 jaar actief zijn		10	-
Duurzaamheidsverslag	Geen duurzaamheidsverslag		0	0
	Minder dan 3 domeinen beschreven		1	1
	3 domeinen beschreven		3	3
	Meer dan 3 domeinen beschreven		5	5
Tewerkstelling : kwantitatief	1 < x ≤ 25		6	6
	25 < x ≤ 50		13	13
	x > 50		20	20
Tewerkstellingssintegratie	Instapplan		1	1
	(cluster)diversiteitsplan		3	3
	groeidiversiteitsplan		5	5
Milieuzorg	Geen certificaat		0	0
	Milieucertificaat		2	2
	ISO 14001 of EMAS		5	5
Klimaatbeleid	Niet-toegetreden terwijl toetreding mogelijk was op basis van verbruik		0	0
	Toegetreden tot benchmarkingconvenant of auditconvenant volgens verbruik		5	5
	Verbruik < 0,1 PJ		5	5
TOTAAL MAXIMAAL			100	100

Op basis van de behaalde score zal de steunintensiteit voor alle ondernemingen, met uitzondering van de middelgrote ondernemingen buiten ontwikkelingszones als volgt worden vastgesteld

Score	Steunintensiteit
$0 < x < 50$	0 %
$50 \leq x < 60$	5 %
$60 \leq x < 70$	7 %
$70 \leq x < 80$	9 %
$80 \leq x \leq 100$	10 %

Voor investeringsdossiers van middelgrote ondernemingen buiten ontwikkelingszones, wordt de steun als volgt vastgelegd :

Score	Steunintensiteit
$0 < x < 50$	0 %
$50 \leq x < 60$	5 %
$60 \leq x < 70$	6 %
$70 \leq x < 80$	7 %
$80 \leq x \leq 100$	7,5 %

Registratieformulier voor "Subsidieleidraad On Line"

Wenst u gratis geïnformeerd te worden over wijzigingen en nieuwe maatregelen dan biedt "Subsidieleidraad On Line" de mogelijkheid om per e-mail verwittigd te worden wanneer één van de brochures op de website wordt geactualiseerd. Deze e-mail zal tevens een korte toelichting bevatten van de gewijzigde of nieuwe steunmaatregel.

Duid aan voor welke brochures u van deze gratis service wenst te genieten?

- U heeft startersplannen
- U investeert - kleine en middelgrote ondernemingen*
- U investeert - grote ondernemingen*
- U denkt innovatief
- U werft aan of zoekt steun voor opleidingen
- U heeft internationale ambities
- U werkt energie- en milieubewust

* De onderverdeling van de brochures gebeurt op basis van de Europese definitie van KMO die in de meeste steunmaatregelen wordt gehanteerd. Om als KMO te worden gedefinieerd dient men aan volgende voorwaarden te voldoen:

- minder dan 250 werknemers tewerkstellen;
- ofwel een jaarmzet realiseren van maximum € 50 miljoen, ofwel een balanstotaal van maximum € 43 miljoen;

Bij de toepassing van deze criteria wordt rekening gehouden met eventuele partner- en verbonden ondernemingen van het betrokken bedrijf. Hierdoor zullen gegevens van gelieerde bedrijven opgeteld moeten worden.

Een onderneming die één van deze criteria overschrijdt, wordt beschouwd als grote onderneming.

Bedrijfsgegevens

Firmanaam:

Activiteit (NACE-code indien mogelijk):

Ondernemingsnummer:

Mevrouw/de heer:

Functie:

Adres:

Postcode:

Gemeente:

Tel.:

Fax:

E-mail:

Website:

Terug te sturen naar:

Gelieve deze informatie per fax of per e-mail over te maken aan het Agentschap Ondernemen van uw provincie:

Agentschap Ondernemen Antwerpen
Wouter Verhaverbeke
Fax 03 260 87 07
E-mail: wouter.verhaverbeke@agentschapondernemen.be

Agentschap Ondernemen Oost-Vlaanderen
Birgit De Ridder
Fax 09 267 40 60
E-mail: birgit.deridder@agentschapondernemen.be

Agentschap Ondernemen Vlaams-Brabant
Cynthia Stinckens
Fax 016 31 10 51
E-mail: cynthia.stinckens@agentschapondernemen.be

Agentschap Ondernemen Limburg
Luc Royackers
Alexandra Fidlers
Fax 011 29 20 01
E-mail: luc.royackers@agentschapondernemen.be
E-mail: alexandra.fidlers@agentschapondernemen.be

Agentschap Ondernemen West-Vlaanderen
Veronique Demets
Fax 050 32 50 01
E-mail: veronique.demets@agentschapondernemen.be