

A stylized, handwritten signature in white ink that reads "Elsa".

Elsa

One of the
RSM team



Eindejaarsbrief

2025

AUTO VAN DE WERKGEVER

Indien van toepassing, treft u een overzicht in het portaal aan van de auto's die u aan uw personeel ter beschikking heeft gesteld zoals die bij ons op dit moment bekend zijn. Wij verzoeken u deze gegevens te controleren en uiterlijk met de mutaties van december 2025 aan ons door te geven welke gegevens eventueel aangepast dienen te worden.

SALARISMUTATIES DECEMBER 2025

Om ervoor te zorgen dat u de salarissen over de maand december nog voor de feestdagen kunt betalen, verzoeken wij u de salarismutaties over de maand december zo spoedig mogelijk bij ons aan te leveren. Mocht dit voor u problemen opleveren, dan verzoeken wij u dit aan ons door te geven.

WERKKOSTENREGELING (WKR)

U bent als werkgever verplicht de werkkostenregeling toe te passen. Als de door u aangewezen vergoedingen, vrije verstrekkingen en terbeschikkingstellingen de beschikbare vrije ruimte overschrijden, krijgt u als werkgever te maken met de 80%-eindheffing. Uiterlijk met de aangifte loonheffingen over februari 2026 of de tweede 4-wekenperiode van 2026, welke in maart 2026 wordt ingediend, moet u de eventuele eindheffing over 2025 aangeven en afdragen. Wij verzoeken u ons uiterlijk 6 maart 2026 het bedrag inclusief btw door te geven waarmee de vrijeruimte wordt overschreden. Aan de hand van deze opgave kunnen wij de eindheffing berekenen en in de aangifte loonheffingen verwerken. De vrije ruimte over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom bedraagt 2,00%. Over het meerdere van de fiscale loonsom bedraagt de vrije ruimte 1,18%. Indien u in 2025 nog vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen onder de vrije ruimte wilt brengen is het belangrijk dat deze vóór het einde van het jaar zijn genoten door de werknemers. U kunt de vrije ruimte van 2025 niet meer gebruiken in 2026.

RSM biedt een geautomatiseerd hulpmiddel aan die u helpt om vergoedingen en verstrekkingen op de juiste manier te labelen en direct inzicht geeft in de vrije ruimte en de eventueel verschuldigde eindheffing.

Wij bieden ook begeleiding op maat. Dit betekent dat u niet alleen toegang krijgt tot een efficiënte oplossing, maar ook persoonlijke ondersteuning krijgt als u dat nodig heeft. Onze aanpak is flexibel, afhankelijk van uw specifieke behoeften. Indien u hier graag meer informatie wenst te ontvangen kunt u contact opnemen met uw contactpersoon van RSM.

GESCHENKEN AAN DERDEN

Voor geschenken die u verstrekt aan niet-werknemers gelden andere regels dan voor geschenken die u verstrekt aan uw werknemers. Deze geschenken zijn voor de niet-werknemers belast voor de inkomstenbelasting. U mag eventueel voor deze niet-werknemers de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw rekening nemen. Dit doet u via de 'eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard'. Deze eindheffing kunt u alleen gebruiken voor geschenken aan derden die u tegelijkertijd en voor dezelfde gelegenheid ook aan uw werknemers geeft. U dient aan deze niet-werknemer door te geven dat u de eindheffing toepast. In uw administratie dient u vast te leggen welke niet-werknemer een geschenk heeft ontvangen. De eindheffing wordt als volgt berekend:

- 45% als de waarde van het geschenk niet meer bedraagt dan € 136 inclusief btw;
- 75% over de volledige waarde van het geschenk indien de waarde van het geschenk hoger is dan € 136 inclusief btw.

Wanneer er een personeelsfeest wordt georganiseerd en aan dit personeelsfeest ook derden (niet zijnde partners van de werknemers) deelnemen, dient u op dezelfde wijze de eindheffing te berekenen over de kosten die u voor deze derden heeft uitgegeven voor het personeelsfeest. Wij verzoeken u ons een opgave te verstrekken van de geschenken c.q. kosten personeelsfeest die u in 2025 hebt verstrekt aan niet-werknemers (bedragen inclusief btw) en waarvoor u de hiervoor genoemde eindheffing wenst toe te passen.

VASTE ONBELASTE REISKOSTENVERGOEDING EN THUISWERKVERGOEDING

De maximale onbelaste reiskostenvergoeding blijft per 1 januari 2026 € 0,23 per kilometer net als in 2025. De maximale onbelaste thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2026 verhoogd naar € 2,45 per dag (in 2025 was dit € 2,40 per dag). Voor alle dagen dat werknemers niet thuiswerken, blijft het mogelijk om een onbelaste reiskostenvergoeding te geven. Een werkgever kan op één dag niet zowel een onbelaste reiskostenvergoeding als een onbelaste thuiswerkvergoeding geven. Ook niet als de werknemer op die dag zowel thuis als op kantoor werkt. In dat geval moet er gekozen worden. Het is wel mogelijk om voor zowel de reiskosten als de kosten voor thuiswerken een vaste onbelaste kostenvergoeding te geven aan de hand van de vaste afspraken die met de werknemer gemaakt zijn over de verhouding tussen het aantal dagen thuiswerken en het aantal kantoordagen.

Wij verzoeken u ons tijdig door te geven indien werknemers meer of minder gaan thuiswerken.

LAGE-INKOMENSVOORDEEL 2025

Vanaf 1 januari 2025 is het Lage-inkomensvoordeel (Liv) afgeschaft. U heeft dan als werkgever geen recht meer op het Lage-inkomensvoordeel. In 2025 heeft de Belastingdienst nog wel het LIV over de verloonde uren in 2024 betaald. Het Jeugd-LIV is al sinds januari 2024 afgeschaft. Door de afschaffing ontvangt u derhalve geen Liv meer over 2025.

30%-REGELING

Heeft u werknemers in dienst met een 30%-regeling? Nu het einde van het jaar in zicht komt, is het een goed moment om te toetsen of deze werknemers nog aan de voorwaarden voor toepassing van de regeling voldoen en het einde van de looptijd in beeld te brengen. Voor werknemers met een salaris boven de WNT-norm en waarvoor de 30%-regeling pas vanaf 1 januari 2023 voor het eerst is toegepast, geldt vanaf 1 januari 2024 een beperking op de toepassing van de 30%-regeling. Tot slot is het einde van het jaar eveneens een goed moment om te bepalen of u het forfait blijft toepassen of beter kan overstappen naar het vergoeden van de daadwerkelijke (extra) kosten van de tewerkstelling in Nederland (zogenoemde extraterritoriale kosten). Let op: deze keuze kan alleen aan het begin van het kalenderjaar gemaakt worden.

Vanaf 2024 geldt er een maximum voor de 30%-regeling. Dit betekent dat vanaf dan er 'slechts' over een salaris tot maximaal € 233.000 de 30%-regeling mag worden toegepast. In 2025 is deze verhoogd naar maximaal € 246.000. Als u ervoor kiest om de werkelijke kosten te vergoeden en dus geen gebruik wilt maken van de 30%-regeling, geldt de grens van het maximum niet.

UWV-UITKERINGEN

Indien u aanspraak doet op een vangnetuitkering van het UWV, bijvoorbeeld: zwangerschapsverlof, geboorteverlof of ziektewetuitkering verzoeken wij u de bevestiging van de toekenning van de uitkering van het UWV naar ons toe te sturen. Deze hebben wij nodig voor een juiste berekening van de werkgeverspremies en de controle van de salarisbetaling aan de werknemer.

STAGIAIRES

Als er in uw bedrijf stagiaires zijn waar u een vergoeding voor betaald, dient u dit aan ons door te geven indien dit nog niet is gebeurd.



De vergoeding is belastloon welke opgenomen dient te worden in de loonadministratie tenzij de stagevergoeding wordt betaald aan de school.

WET ARBEID IN BALANS (WAB)

De Wet Arbeid in Balans is op 1 januari 2020 in werking getreden. In deze wet is geregeld dat u een lage WW-premie betaald voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren per week. In alle andere gevallen betaalt u de hoge WW-premie. Wanneer aan het einde van het kalenderjaar blijkt dat het aantal verloonde uren van een parttime werknemer meer dan 30% hoger is dan de overeengekomen contracturen, moet alsnog de hoge WW-premie met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 worden betaald. Controleer of u deze marge niet gaat overschrijden. Eind 2025 verwerken wij de correcties van de Aof premie indien de werknemer meer dan 30% verloond krijgt dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Wanneer er bij u een werknemer in dienst is die per uur wordt betaald (oproepkracht), dan bent u verplicht om deze werknemer na één jaar een dienstverband aan te bieden voor het gemiddeld aantal uren dat hij in het voorgaande jaar heeft gewerkt. De werknemer hoeft dit aanbod niet te accepteren. Het is raadzaam om dit vast te leggen in het personeelsdossier van de werknemer.

MINIMUMLOON

Het wettelijk minimumloon wordt twee keer per jaar geïndexeerd, namelijk per 1 januari en per 1 juli. Inmiddels is bekendgemaakt dat het wettelijk minimumloon op 1 januari 2026 omhooggaat met 2,16%. Per 1 januari 2026 bedraagt het wettelijk bruto minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 14,71 per uur.

GEDIFFERENTIEERDE PREMIE WERKHERVATTINGSKAS (WHK)

Rond deze periode ontvangt u van de Belastingdienst de Whk-beschikking 2026. Wij verzoeken u deze aan ons te doen toekomen zodat wij de juiste premie kunnen verwerken in 2026. Wanneer er per 1 januari 2026 een wijziging eigenrisicodragerschap WGA is (u wordt eigenrisicodrager WGA-totaal en/ of ZW-flex of u bent juist geen eigenrisicodrager meer voor de WGA-totaal en/of ZW-flex), en dit door de Belastingdienst nog niet juist is vermeld op de beschikking Whk 2026, dan verzoeken wij u ook dit aan ons kenbaar te maken.

SALARISMUTATIES 2026

Voor een juiste en voorspoedige verwerking van de salarisadministratie 2026 verzoeken wij u de eventuele salarisaanpassingen over januari 2026 zo spoedig mogelijk aan te leveren. Denk hierbij ook aan het aangepaste reispatroon en eventuele thuiswerkvergoeding van de werknemers doordat deze vanuit huis werken. Ook verzoeken wij u ons de correspondentie te doen toekomen die u ontvangt van derden, zoals bijvoorbeeld van de pensioenverzekeraar, die relevant is voor de salarisadministratie 2026.

Mocht u naar aanleiding van deze Eindejaarsbrief nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met uw adviseur binnen één van de RSM-kantoren.

RSM in Nederland

Alkmaar, **T** 072 541 11 11
Amsterdam, **T** 020 635 20 00
Eindhoven, **T** 040 295 00 15
Heerlen, **T** 045 405 55 55
Hoofddorp, **T** 023 530 0400
Maastricht, **T** 043 363 90 50
Rotterdam, **T** 010 455 41 00
Utrecht, **T** 030 231 73 44

www.rsmnl.com

De in deze nieuwsbrief opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit nieuwsbericht de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering. RSM Netherlands Holding N.V. kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan. November 2025