

**FOKKE & SUKKE**  
ZIJN ONTSLAGEN





- Jan de Graaf
- Senior adviseur Juridische Zaken / belastingadviseur
- [Graafj@awvn.nl](mailto:Graafj@awvn.nl)
- 070 - 850 87 40



## Bijeenkomst Werkkostenregeling

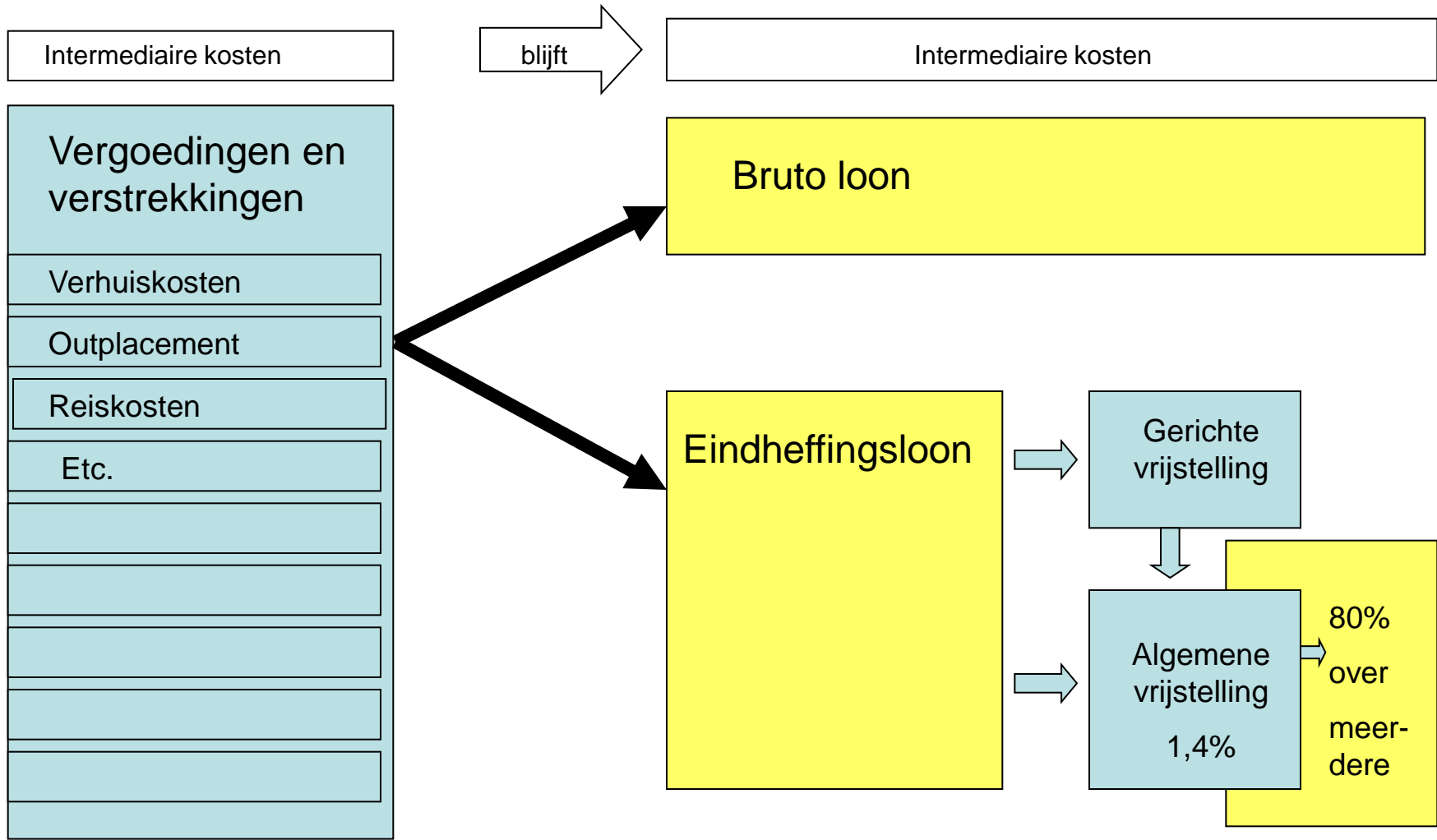
- Programma
  1. Inleiding
  2. Fiscale aspecten Werkkostenregeling  
*pauze*
  3. Pilots werkkostenregeling
    - HR aspecten
    - Rekentool
    - Administratie
    - Rekenvoorbeelden (selectie)
  4. Vragen en afronding



- Werkkostenregeling: even opfrissen



# Schema Werkkostenregeling



## Huidig systeem

- Normeringen en voorwaarden per specifieke post en per werknemer
- Voorbeeld fiets van de zaak, voorwaarden:
  - Maximaal € 749
  - Eens per 3 jaar
  - Gebruik voor tenminste 50% woon-werk
  - Accessoires, verzekering, etc.





## Nieuw systeem

- De vergoedingen en verstrekkingen worden belast bij de werkgever tegen een eindheffingstarief van 80%
- Met uitzondering van:
  - De posten die geen loon zijn (fruitmand, e.d.)
  - De intermediaire kosten
  - De gerichte vrijstellingen
  - De verstrekkingen met een nihil waardering
  - De algemene vrijstelling van 1,4% van de fiscale loonsom
  - De niet aangewezen werkkosten (optioneel regulier brutoloon)



## Intermediaire kosten

- Intermediaire kosten mogen in vaste kostenvergoedingen
- Binnenkort in een besluit van het Ministerie van Financiën



## Gerichte vrijstellingen

- Reiskosten € 0,19 per kilometer (inclusief woon-werk) of kosten OV.
- Tijdelijke verblijfskosten (incl. maaltijden met een zakelijk karakter)
- Cursussen, opleidingen en studiekosten, waaronder outplacement, vakliteratuur en registratie beroepsregister
- EVC-procedure
- Extraterritoriale kosten (o.a. 30%-regeling)
- Verhuiskostenvergoedingen



## Nihil waardering

- Voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt.

Voorbeelden:

- Laptops
- Mobiele telefoons
- werkkleding

## Nihil of lagere waardering

- Posten met een nihil waardering verbruiken geen forfaitaire ruimte
- Posten met een lagere waardering verbruiken minder forfaitaire ruimte dan de waarde in het economisch verkeer
  - Voorbeeld: maaltijden in kantine (€ 2,90)



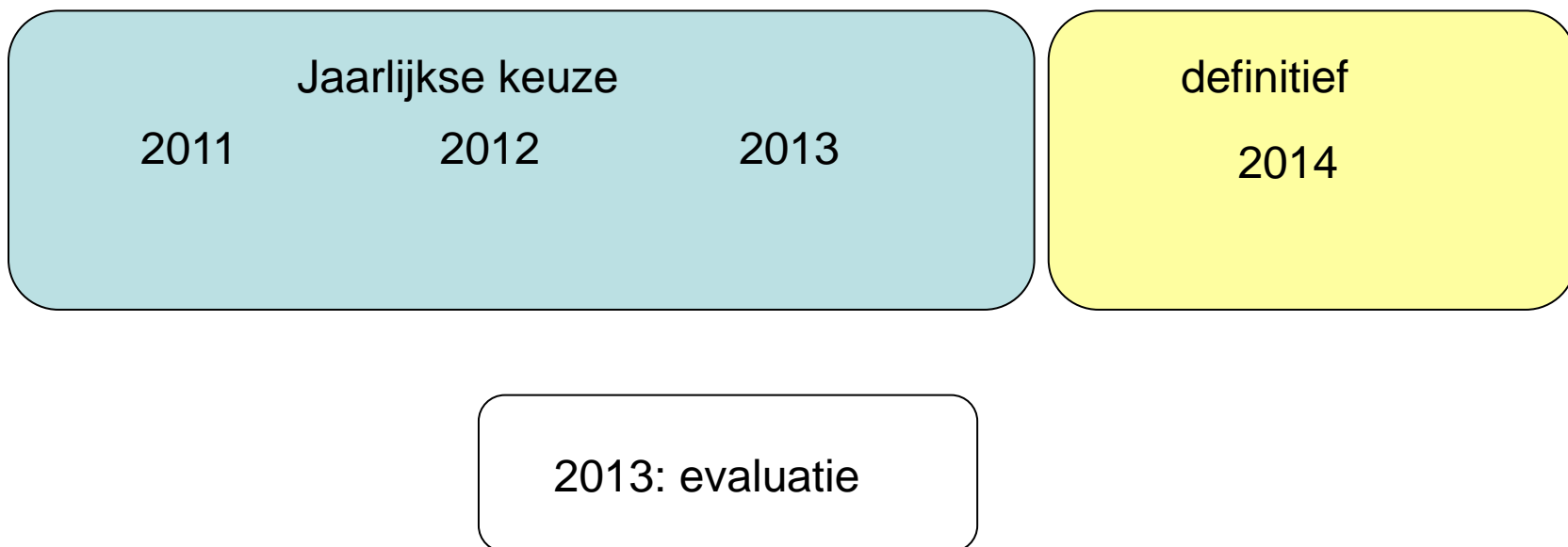
## Algemene vrijstelling

- De algemene vrijstelling bedraagt 1,4% van de fiscale loonsom
- Gebaseerd op de fiscale loonsom per loontijdvak (bijvoorbeeld 1 maand)
  - Er is een goedkeuring voor een alternatieve methode

- Evaluatie 2013
  - Gebruik
  - Lastenneutraliteit
  - Hoogte forfait
  - Gerichte vrijstellingen
- Buiten de werkkostenregeling blijft:
  - Auto van de zaak
  - Boetes en dienstwoning



- Keuzeregime



The top of the slide features a dark red banner with the 'AWVN' logo repeated in a light, semi-transparent font. To the right, a small inset image shows a person working at a desk with a laptop. Below the banner is a thin horizontal line.

## Werkkostenregeling deel II (verdieping)

- **Programma**
- **Stand van zaken wetgeving**
- **Nieuwe uitvoeringsregeling LB 2011**
- **Uitgelichte vergoedingen en verstrekkingen**
- **Bijzondere onderwerpen**



## Stand van zaken wetgeving

- Werkkostenregeling is opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964 per 2011
- Recente aanpassingen zijn opgenomen in de verzamelwet en het belastingplan 2011
- Doordat de Wet uniformering loonbegrip controversieel niet doorgaat blijft de Algemene vrijstelling 1,4%
- Uitvoeringsregeling is nagenoeg definitief
- 14 vindplaatsen

## Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011

- URLB geeft waarderingsvoorschriften voor bepaalde posten die worden verstrekt of ter beschikking gesteld
- Hoofdregel WKR: factuurwaarde of wev
- Producten eigen bedrijf: cons. Prijs of wev
- Nihil en lagere waardering voor voorzieningen op en buiten de werkplek

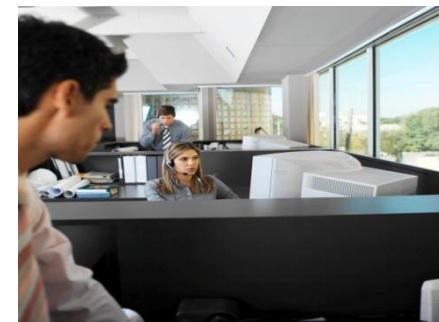
## Nieuw begrip werkplek in uitvoeringsregeling

- Het nieuwe begrip “werkplek”  
(van belang voor de verstrekkingen op de werkplek die op nihil of laag worden gewaardeerd)
- De koppeling met de werkplek wordt gemaakt in kader handhaving
- Naarmate het verband met de werkplek sterker aanwezig is zal de verstrekking of voorziening eerder op nihil/laag kunnen worden gewaardeerd



## “Definitie” werkplek

- Werkplek: iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt en waarvoor voor de inhoudingsplichtige de ARBOwet van toepassing is, met dien verstande dat **niet als werkplek wordt aangemerkt de werkruimte gelegen in een woning e.d. van de werknemer.**





## Werkplek nader bekeken

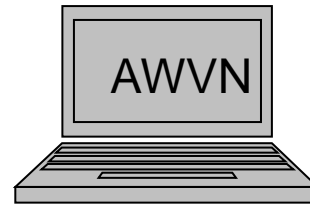
- Kantoor werkgever
- Bedrijfsterrein
- Parkeerplek op bedrijfsterrein
- Kantine
- Cockpit piloot
- Cabine vrachtwagenchauffeur
- **NIET: ruimte bij thuiswerk (m.u.v. ARBO)**
- **Parkeerplekken bij de werkplek ?**



Voorzieningen op de “werkplek” (nihil waardering)

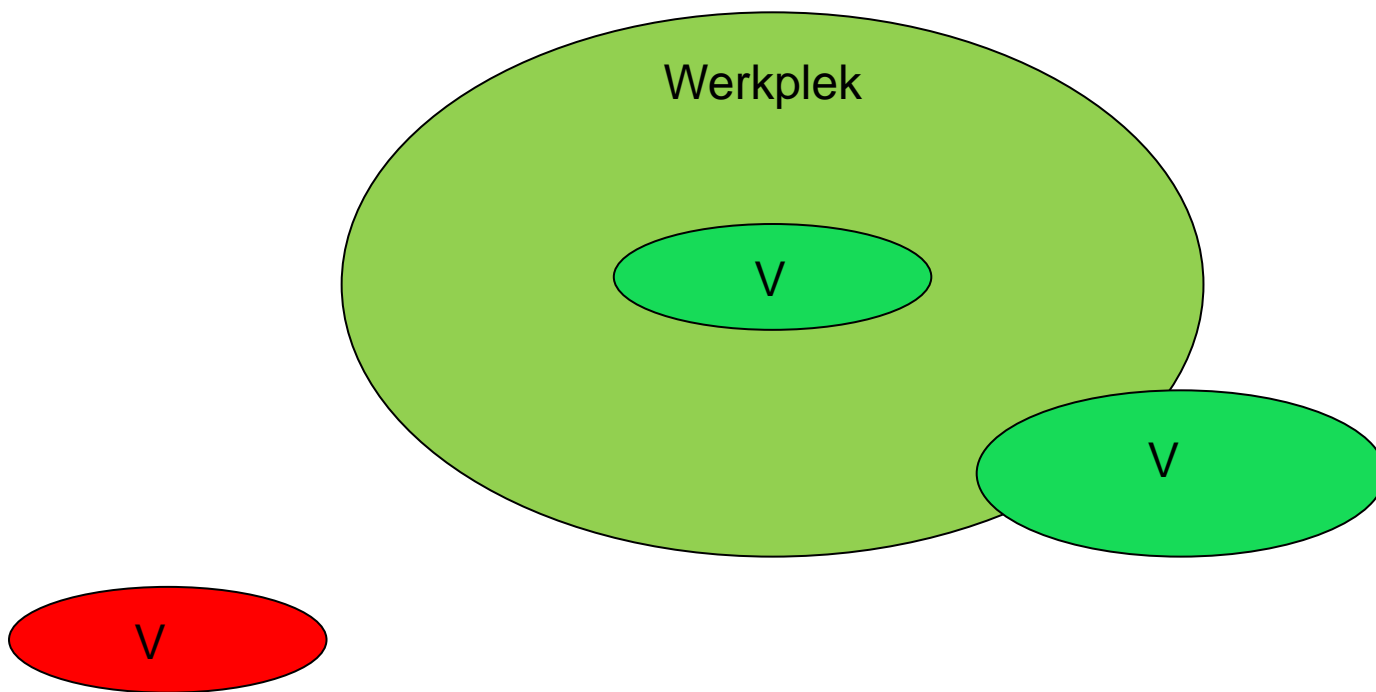
- *“De waarde van de volgende voorzieningen, in redelijkheid, wordt gesteld op nihil, ingeval deze geheel of gedeeltelijk op de werkplek gebruikt of verbruikt worden”*

- gebruik bijv. laptop en
- verbruik bijv. kleine consumpties





## Werkplek samengevat





## Voorzieningen op de “werkplek” (nihil waardering)

- Voorzieningen (*algemeen en op de werkplek*)  
*“waarvan het niet gebruikelijk is deze elders te gebruiken of verbruiken”*
- ARBO-voorzieningen (ook bij thuiswerk)
- Werkkleding !
- Kleine consumpties
- Hulpmiddelen, laptops e.d.  $\geq 90\%$  zakelijk
- Mobiele telefoon  $> 10\%$  zakelijk



## Uitgelichte vergoedingen en verstrekkingen

- Producten eigen bedrijf
- Maaltijden op de werkplek en onderweg
- Telewerken en thuiswerken
- Fiets van de zaak
- Werkkleding

## Producten eigen bedrijf huidige regeling (1)

- Korting of vergoeding
- Producten zijn niet branchevreemd
- Maximum 20% wev (laagste prijs in de markt) per product
- Nominaal maximum € 500/wkn/jaar
- Opsparen tot € 1.500/wkn/jaar
- Regeling geldt ook voor gepensioneerde werknemers e.d.
- Afspraken met belastingdienst mogelijk

## Producten eigen bedrijf reisbranche (2)

- In de consumptieve sfeer
- Bij aanbidding eigen reizen: de reis
- Bij aanbidding uitsluitend reizen van andere organisaties: de marge

## Producten eigen bedrijf onder de WKR

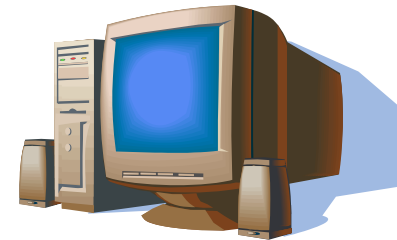
- De toegekende korting valt in het forfait
- Consumentenprijs = prijs die bij derden in rekening wordt gebracht
- Wev: bij onderlinge transacties
- Korting aan gepensioneerden e.d. valt niet in het forfait
- Regeling vooral ongunstig voor de kleine banen

## Maaltijden op de werkplek en onderweg

- “Werkplek” vervangt “kantine”
- Maaltijden op werkplek vallen voor € 2,90 in het forfait (nu € 2,20 en € 4,20)
- Minus eigen bijdrage werknemer
- Maaltijden onderweg: gerichte vrijstelling
- Overige zakelijke maaltijden (ook op werkplek): gerichte vrijstelling

## Telewerken en thuiswerken

- ADSL verbinding thuis valt in forfait
- Computers?/laptops/printers die voor 90% of meer zakelijk worden gebruikt: nihil waardering
- AWWN: Printer en dongel volgt laptop
- Inrichting werkplek belast, maar verstrekken ARBO-voorzieningen in redelijkheid is mogelijk (Bijv. aangepaste bureaustoel)





## Fiets van de zaak

- Het verstrekken van een fiets, elektrische fiets en scooter. valt in het Algemene forfait
- Alle voorwaarden komen te vervallen.
- Toets: niet ongebruikelijk betreft vraag “Wie wel en Wie niet”



## De gebruikelijksheidstoets (algemeen)

- De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u aanwijst, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.
- Tariefsmanipulatie wordt ook bestreden
- Afwijking ten opzichte van?
- Doel: Anti-misbruik bepaling
- Bewijslast ligt bij de inspecteur

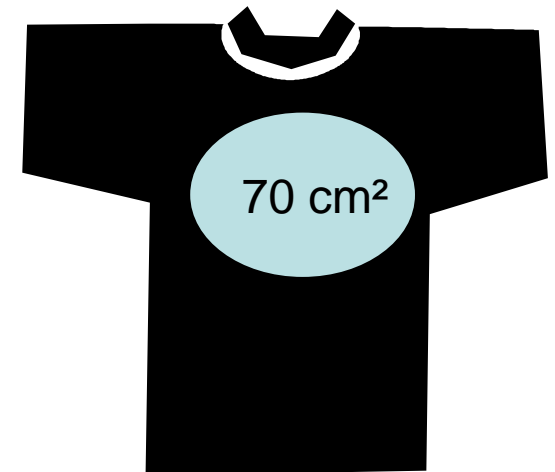


## Werkkleding

- Ter beschikking gestelde kleding die:
  - (nagenoeg) uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te worden gedragen.

Logo van 70 cm<sup>2</sup> returns!  
(let op mits zakelijk)

- Achterblijft op de werkplek



## Bijzondere onderwerpen

- Grondslag 1,4% en afdracht 80%.
- Cafetaria-regelingen
- De vaste kostenvergoeding (representatie)
- Terugbetaling vergoedingen

## Grondslag forfait 1,4%

- Loon waarop de LB tabellen worden toegepast
  - Regulier loon
  - Bijzondere beloningen
  - Anoniementarief
  - Bijtelling auto van de zaak
- Inclusief loon uit vroegere dienstbetrekking, tenzij meer dan 10% structureel.
  - Inclusief doorbetaalde uitkeringen
- Eindheffingsloon telt niet mee
- Let op grensoverschrijdende situaties

## Wanneer 80% afdragen?

- Hoofdregel: Uiterlijk het genietingsmoment (bijvoorbeeld verstrekking cadeaubon aan werknemer)
- Soms aankoopmoment voor genietingsmoment.
- NB: Soms is de waarde op moment toekenning van de verstrekking (genietingsmoment) nog niet bekend. Dus inschatting maken.
- Verschil aangifte loonheffing en afdracht loonheffing



## Berekening eindheffing

- Hoofdregel:  
De 1,4% is van het totaal belastbare loon van al uw werknemers over een **loonheffingstijdvak** (bijvoorbeeld een maand)
- Gevolg: Grote verschillen in omvang loon per tijdvak
- Plussen en minnen kunnen niet onderling worden verrekend. **WEL BIJ DE GOEDKEURINGSREGELING**

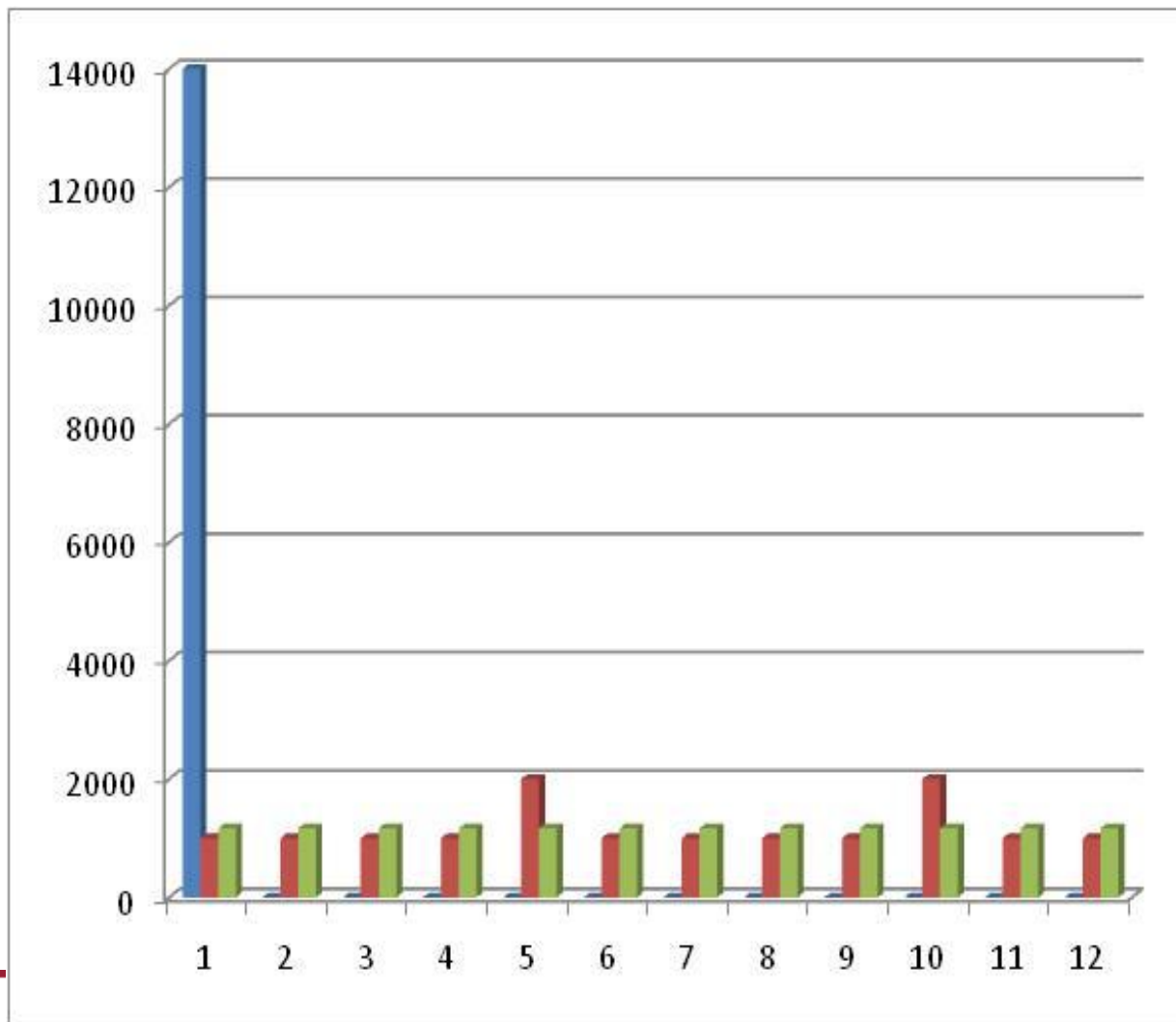


## Goedkeuringsregeling

- De 1,4% toepassen op basis van het jaarloon over het voorafgaande jaar met correctie in januari van het volgende jaar.
  - Variant 1: 1,4% naar tijdsgelang vullen (jaar is 260 dagen, 52 weken en 12 maanden)
  - Variant 2: 1,4% direct vullen
- Afrekening uiterlijk in het eerste aangiftetijdvak van het volgende jaar op basis werkelijke fiscale loonsom.



## Verloop budget (3 methoden)





## Toepassing tarief (voorbeeld 2011 variant 2)

- Fiscale loonsom 2010 = € 1.000.000
- Hoogte forfait 1,4% = € 14.000
  
- Maandelijks forfaitposten = € 1.000
- Personeelsfeest in november 2011 = € 10.000
- Totaal tot en met november: € 21.000
  
- Eindheffing in november: 80% over € 7.000
- Eindheffing in december: 80% over € 1.000



## Cafetaria-regelingen (1)

- Bij toepassing WKR: onderscheid doelen op basis belast of onbelast:

1. Gerichte vrijstellingen

2. Verstrekkingen met nihil waardering

3. Algemeen forfait

- vakbondscontributie
- bedrijfsfitness extern
- fiets
- Internetvergoeding thuis



## Cafetaria-regelingen (2)

- De doelen die vallen onder de gerichte vrijstellingen of verstrekkingen met nihilwaardering kunnen zonder gevolgen onderdeel blijven van de regeling
- Denk aan ombouw:  
Bij ter beschikking stellen in plaats van vergoeden

- Voor doelen die vallen onder het algemene forfait geldt:
  - Gebruik gaat ten koste van de 1,4% vrije ruimte
  - Cafetariaruil verlaagt de grondslag
  - Kost dus ruimte of geld
  - Van faciliteit naar arbeidsvoorwaarde
  - Afschaffen ligt voor de hand

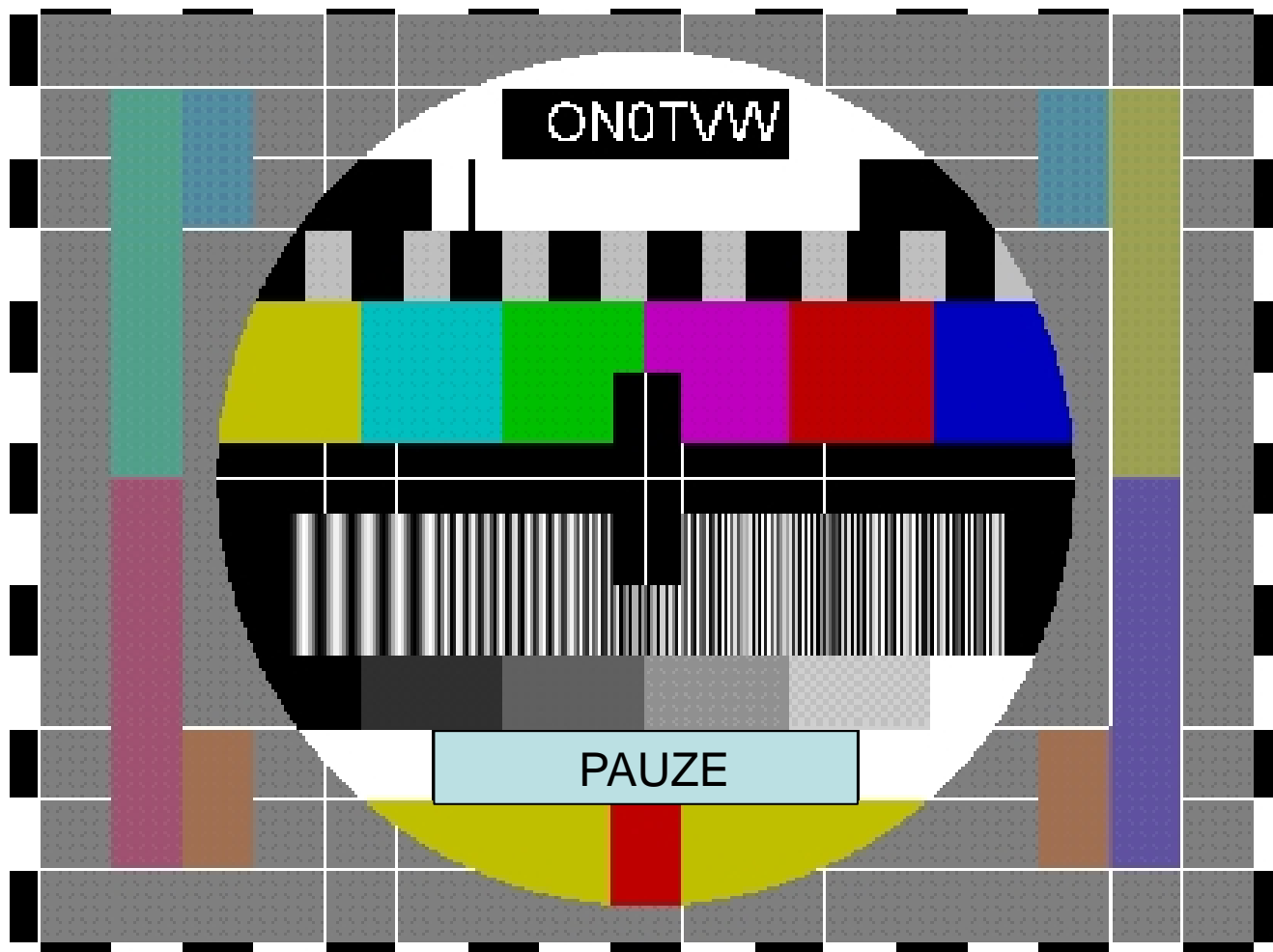
## Vaste kostenvergoedingen

- Intermediaire kosten mochten formeel niet in vaste kostenvergoeding, maar financiën staat voortzetting praktijk toe.  
Deze toezegging wordt nog opgenomen in nieuw besluit
- Afspraken met de belastingdienst die zien op forfaitposten vervallen (tenzij u uitstelt).
- Bij toepassing werkkostenregeling:  
Steekproef vooraf vereist.
- Wettelijke regeling reiskosten blijft
- Steekproef belaste posten kunnen vervallen.



## Terugbetaling vergoedingen onder de werkkosten

- Terugbetaling gerichte vrijstelling: geen gevolgen
- Terugbetaling ten laste van het forfait:  
terugbetaling komt in mindering op het budget.  
Wettelijke mogelijkheid verrekenen blijft.
- Terugbetaling studiekosten:  
gevolgen voor werknemer (IB en negatief loon)  
onafhankelijk toepassing werkkostenregeling





## Uitkomsten AWWN pilots

- De werkkostenregeling biedt kansen
  - Actualisering arbeidsvoorwaarden
  - Flexibilisering arbeidsvoorwaarden
- Administraties niet “werkkostenregelingproof”
- Noodzaak aanhouden buffer:
  - Extra uitgaven
  - Foutenmarge



## Uitkomsten pilots

- Zelfs als voor uitstel wordt geopteerd kritisch kijken naar huidige arbeidsvoorwaarden
- Circa 15% werkgevers gaat over per 1 januari 2011



# Werkkostenregeling en HR beleidsterreinen



**Organiseren  
van het  
werk**

Telewerken  
Reiskosten  
Telefoonkosten  
Laptops



**Resultaat-  
gericht  
belonen**

Persoonlijk  
budget  
Bonus



**Gezond-  
heids-  
mgt**

Fitness  
Fiets  
Arbo



**Kennis &  
employ-  
ability**

Scholing  
EVC



**Arbeids-  
verhou-  
dingen**

Personeelsfeest  
Fruitmand  
Rouwkrans  
Vakbondscontributie  
personeelsvereniging



**Arbeids-  
participatie**

HR: à la carte naar keuze !

- Toekenning vergoeding als HR-instrument

Vergoeding	Uitruil	Lasten WG SV 20%	Voordeel werknemer LH 40%
€ 100	€ 0	€ 100 tot € 180	€ 100
€ 100	€ 50	€ 40 tot € 120	€ 70
€ 100	€ 100	- € 20 tot € 60	€ 40
€ 130 (incl. € 30 bonus)	€ 0	€ 130 tot € 234	€ 130

## HR: Toekenningsopties


- Toekenning aan deel van de werknemers vergt objectieve onderbouwing:  
Bijvoorbeeld kostenooqpunt
- Nominale vergoeding (nivellerend) of percentuele vergoeding  
(Methode van de mini-loonsom)
- Nominaal bij “echte” posten
- Percentueel bij “beloning”



# ADMINISTRATIE



# Vergelijkingstool AWWN (verkorte versie)

412210-v2 		Huidige situatie (2010)		Vanaf kolom H de situatie per 2011			
ROOD = INPUT Onderneming A (100 werknemers € 40.000 loon)		Fiscale loonsom € 4.000.000 incl. btw	vergoeding of verstrekking	AF intermediaire kosten	AF gerichte vrijstellingen	Totale Forfait	Forfait posten met nihil- of lagere waardering
POSTEN (op basis rapport EIM)	% gv	bedragen/jaar	à la carte	bedragen/jaar	bedragen/jaar	bedragen/jaar	bedragen/jaar
1 Persoonlijke verzorging		-				-	-
2 Werkruimte thuis		4.000				4.000	-
3 Verhuiskosten	100%	800			800	-	-
4 Dubbele huisvesting (waarvan 50% ET kosten)	50%	400			200	200	-
5 Voeding en verwarming ivm onregelmatige diensten	100%	-			-	-	-
6 Outplacement	100%	2.400			2.400	-	-
7 rentevoordeel (consumptief)		400			-	400	-
8 Werkkleding (logo) en uniformen		1.600				1.600	1.600
9 Representatiekosten (externen)		7.200		7.200		-	-
10 Apparatuur, gereedschappen laptops ed		7.600				7.600	7.600
11 Vaste verblijfkostenvergoeding	100%	800			800	-	-
12 Variabele verblijfkostenvergoeding	100%	10.000			10.000	-	-
13 Bedrijfsfitness buiten werkplek		10.000	100%			10.000	-
14 Personeelsfeesten		25.000				25.000	-
15 Contributie personeelsverenigingen		2.000				2.000	-
16 Producten eigen bedrijf (bedrag korting)		1.600				1.600	-
17 periodieke algemene kostenvergoeding (50% gv)	50%	8.800			4.400	4.400	-
18 Fiets woon-werk		12.000	100%			12.000	-
19 Telefoon en internet (verstrekkingen)		7.200				7.200	7.200
20 Kleine consumpties tijdens werktijd		8.400				8.400	8.400
21 Maaltijden als gevolg van o.a. overwerk	100%	2.400			2.400	-	-
22 Arbo-voorzieningen		8.000				8.000	8.000
23 vakliteratuur		2.400			2.400	-	-
24 Bijscholing, cursussen en congressen	100%	13.600			13.600	-	-
25 Studiekosten medewerkers	100%	12.800			12.800	-	-
26 OV-jaarkaart/voordeelurenkaart		15.200				15.200	15.200
27 Kaartjes/vergoeding OV	100%	4.000			4.000	-	-
28 Reiskosten van maximaal 19 cent	100%	19.200	40%		19.200	-	-
29 KERSTPAKKET van € 50,- per wkn/40.000		5.000				5.000	-
<b>Totaal vrije vergoedingen en verstrekkingen</b>		192.800		7.200	73.000	112.600	48.000
<b>Waarvan à la carte</b>		(29.680)					64.600
<b>huidige eindheffing</b>		1.000					1,62%
<b>Totaal voor rekening werkgever</b>		164.120					56.000
							8.600
							(29.680)
							170.000
							5.880

## Werkkostenregeling heeft gevolgen voor de administratieve organisatie

- De administratieve uitvoering van de werkkostenregeling moet centraal in de organisatie worden neergelegd.
- Uitvoering door financiële administratie of
- Uitvoering door salarisadministratie ?



## Verdeling forfait per inhoudingsplichtige

Hoe gaat u het forfait verdelen over de budgethouders van de organisatie?

- Per afdeling ?
- Iedere budgethouder heeft zijn eigen argumenten voor meer forfait.
- Sommige posten zijn lastig te verdelen (personeelsfeest)
  
- Hoe gaat de organisatie om met de 80%.
  - Wie gaat de eindheffing betalen?
  - Wie bepaalt eindheffing of bruto loon

## Administratieve uitvoering

- Duiding kosten ?
  - Noemt iedereen gelijksoortige kosten ook hetzelfde?
  - Verantwoordt iedereen kosten onder de juiste naam?
- Juist indelen belangrijk (belast/forfait/vrij)
- Splising posten soms noodzakelijk
- Weet u wie de kosten in de organisatie maken?
  - Er zijn veel verzamelposten (creditcard, verzamelfacturen etc)
- Kunt u op tijd beschikken over de werkkosten ?

## Scenarios onder de werkkostenregeling

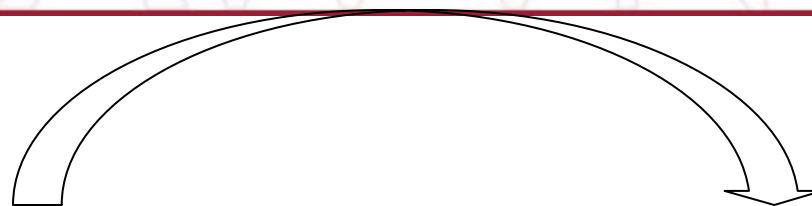
- Werkgever moet keuzes maken
- Kiezen voor eindheffing of bruto loon ?
- Effect op werkgeverslasten in samenhang met inkomenseffecten

## Praktijkvoorbeelden en tips

- Twee voorbeelden van bovenmatige kilometervergoeding
  - Voorbeeld 1: 29 cent dus 10 cent bovenmatig voor een werknemer met een belastingtarief van 50%
  - Voorbeeld 2: 29 cent dus 10 cent bovenmatig voor een werknemer met een belastingtarief van 40% en 20% SV lasten voor de werkgever
- Rekentool en casus
- Bepalende factoren
- Conclusie



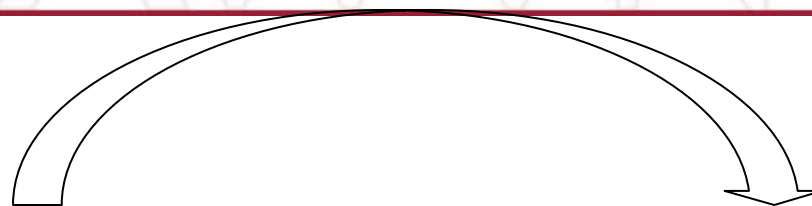
## Voorbeeld 1



SV = 0% LH = 50%	Huidige situatie	WKR tot 1,4%	WKR tegen 80%		Alternatief WKR
KWG	10	10	18		Tussen 5 en 9
Bruto loon	10	10	10		5
Netto loon	5	10	10		5



## Voorbeeld 2






SV= 20% LH = 40%	Huidige situatie	WKR tot 1,4%	WKR tegen 80%		Alternatief WKR
KWG	12	10	18		Tussen 6 en 10,8
Bruto loon	10	10	10		6
Netto loon	6	10	10		6



## Conclusie voorbeeld

- Bij toepassing eindheffing is WG geen SV-premies verschuldigd.
- Bruteren (van netto naar bruto loon) via de eindheffing kan voordeliger zijn dan een gewone brutering
- Nadeel: invloed op SV-rechten en eindheffingsloon telt niet mee voor de 1,4% grondslag

# Voorbeeld inventarisatie

Aantal werknemers	50 fte's		
Loonsom	€ 2.000.000		
	Op basis loonbelasting 2010		
	Totaal per jaar inclusief BTW	waarvan à la carte (loon)	eindheffing
			
Onbelaste reiskosten	€ 8.000		
Belaste reiskosten	€ 2.000		
Overige gerichte vrijstellingen	€ 40.000	€ 40.000	
Internetvergoeding	€ 8.000		
werkkleding	€ 5.000		
Kerstpakketten	€ 7.000		€ 1.400



## Werkgeverlasten 2011 bij uitstel (scenario 0)

<b>totaal vergoedingen en verstrekkingen</b>		€	<b>70.000</b>
waarvan:			
vrijgesteld loon		€	61.000
bruto loon		€	2.000
eindheffingsloon		€	7.000
uitgeruild loon (à la carte)		€	-40.000
eindheffing		€	1.400
SV-lasten belaste vergoeding	20%	€	400
besparing op SV lasten door uitruil	20%	€	-8.000
<b>lasten werkgever</b>		€	<b>23.800</b>

# Toepassing werkkostenregeling (scenario 1 )

<b>totaal vergoedingen en verstrekkingen</b>		€	<b>70.000</b>	
waarvan:				
gericht vrijgesteld		€	48.000	
nihilwaarderingen		€	5.000	
bruto loon	—————→	€	2.000	
forfaitposten eindheffing		€	15.000	0,75%
uitgeruild loon (à la carte)		€	-40.000	
eindheffing 80%		€	-	
SV-lasten belaste vergoeding	20%	€	400	
besparing op SV lasten door uitruil	20%	€	-8.000	
<b>lasten werkgever onder de werkkosten</b>		€	<b>22.400</b>	
<b>extra lasten werkgever</b>		€	<b>-1.400</b>	

## Toepassing werkkostenregeling (scenario 2 )

<b>totaal vergoedingen en verstrekkingen</b>		€	<b>70.000</b>	
waarvan:				
gericht vrijgesteld		€	48.000	
nihilwaarderingen		€	5.000	
bruto loon		€	↓	-
forfaitposten eindheffing		€	↓	17.000 0,85%
uitgeruild loon (à la carte)		€	-40.000	
eindheffing 80%		€	-	
SV-lasten belaste vergoeding	20%	€	-	
besparing op SV lasten door uitruil	20%	€	-8.000	
<b>lasten werkgever onder de werkkosten</b>		€	<b>22.000</b>	
<b>extra lasten werkgever</b>		€	<b>-1.800</b>	
bruto vergoeding van € 2.000 wordt netto uitbetaald				



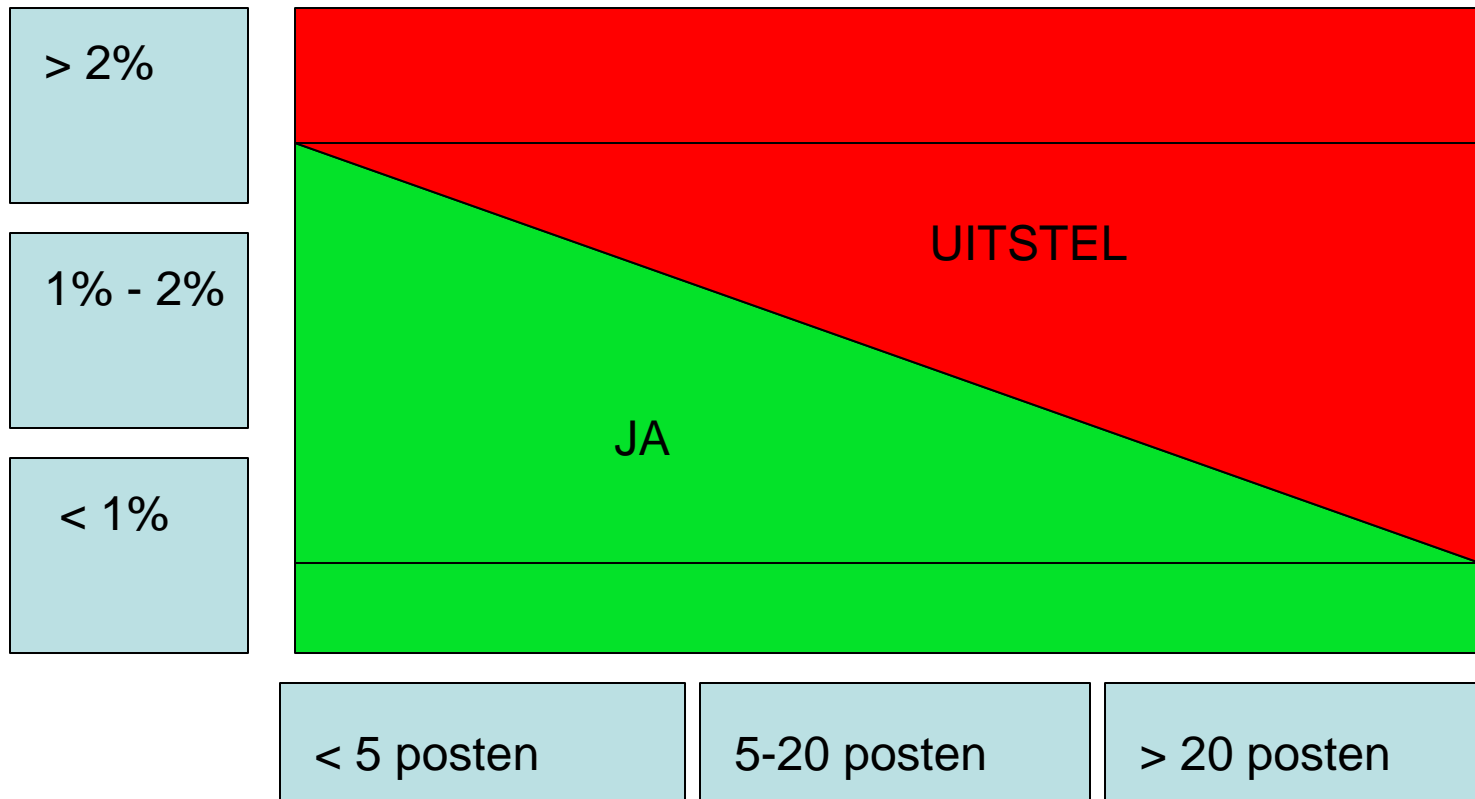
## Toepassing werkkostenregeling (scenario 3)

<b>totaal vergoedingen en verstrekkingen</b>		€	<b>69.200</b>	
waarvan:				
gericht vrijgesteld		€	48.000	
nihilwaarderingen		€	5.000	
bruto loon		€	-	
forfaitposten eindheffing		€	16.200	0,81%
uitgeruild loon (à la carte)		€	-40.000	
eindheffing 80%		€	-	
SV-lasten belaste vergoeding	20%	€	-	
besparing op SV lasten door uitruil	20%	€	-8.000	
<b>lasten werkgever onder de werkkosten</b>		€	<b>21.200</b>	
<b>extra lasten werkgever</b>		€	<b>-2.600</b>	
bruto vergoeding van € 2.000 wordt verlaagd naar € 1.200 (= netto oud)				



## Bepalende factoren

### WKR per 2011?





## Vragen en afronding

