

The logo for Shuttel, featuring the word "Shuttel" in a bold, sans-serif font. The letter "u" is stylized with a red and blue dot above it. The logo is set against a white, rounded rectangular background.

Shuttel

INFORMATIEPAKKET

Mobiliteitsbudget

Een strategisch instrument voor kostenbeheersing,
duurzaamheid en goed werkgeverschap.



Inleiding

In de huidige arbeidsmarkt is het aantrekken en behouden van talent erg belangrijk. Medewerkers hechten steeds meer waarde aan flexibele arbeidsvoorwaarden, zoals hybride werken en de vrijheid om zelf te kiezen hoe ze reizen. Een modern mobiliteitsbeleid is dan ook geen bijzaak meer, maar een strategisch voordeel voor goed werkgeverschap.

De uitdaging is om de juiste balans te vinden. Aan de ene kant wil je de keuzevrijheid van je medewerkers faciliteren, maar aan de andere kant wil je grip houden op de uitgaven, de duurzaamheidsambities realiseren en de administratie vereenvoudigen. Daarnaast heeft veranderende wet- en regelgeving ook invloed op het vormgeven van een modern mobiliteitsbeleid. Denk aan de verplichte CO₂-rapportages waar veel organisaties mee te maken krijgen, maar ook aan fiscale wijzigingen zoals de komst van **de pseudo-eindheffing in 2027** voor bedrijven met fossiele of hybride leaseauto's.

Het mobiliteitsbudget kan een centrale rol spelen in het oplossen van deze puzzel. Het concept is echter nog redelijk nieuw. Wat betekent het precies? Hoe geeft het je grip, inzicht en controle over de kosten? En welke vorm (vast of variabel) past het beste bij jouw organisatie? Dit informatiepakket geeft antwoord op al deze vragen. We nemen je mee van de basisprincipes tot de praktische inrichting, zodat je een weloverwogen keuze kunt maken voor een mobiliteitsbeleid dat past bij jouw organisatie en je mensen.



Wat is een mobiliteitsbudget?

Een mobiliteitsbudget is een vast bedrag dat je maandelijks aan een medewerker toekent voor alle werkgerelateerde reizen. Met dit budget krijgt de medewerker de vrijheid en verantwoordelijkheid om zelf keuzes te maken voor het woon-werk en zakelijk verkeer.

Een bekend voorbeeld is de inzet van een mobiliteitsbudget als alternatief voor de traditionele leaseauto. In plaats van mobiliteit automatisch te koppelen aan een auto van de zaak, geef je medewerkers een budget waarmee zij zelf passende keuzes kunnen maken. Dat maakt het mobiliteitsbudget interessant voor organisaties die hun leasebeleid willen herzien, kosten beter willen beheersen of medewerkers meer keuzevrijheid willen bieden.

Maar het mobiliteitsbudget is breder toepasbaar. Het kan ook een passende oplossing zijn voor medewerkers die niet voor een leaseauto in aanmerking komen. Of om binnen je organisatie losse reiskostendeclaraties te vervangen door één duidelijke regeling.

De kern van een mobiliteitsbudget is dat je medewerkers bewust(er) maakt van hun reisgedrag. De keuze van de medewerker heeft immers invloed op het budget. "Moet ik de reis wel maken?", "Ga ik met de auto of kan ik ook op de fiets of met het OV?". Blijft er budget over aan het einde van de maand? Dan wordt dit meestal uitgekeerd via het salaris. Later lees je hoe dit fiscaal optimaal ingericht kan worden, voor zowel de werkgever als de werknemer.

Pseudo-eindheffing

Mobiliteitskosten veranderen de komende jaren. Werkgevers krijgen te maken met nieuwe fiscale regels, hogere kosten voor het wagenpark en meer druk om mobiliteit duurzamer en flexibeler in te richten. De pseudo-eindheffing is daar een belangrijk voorbeeld van.

Vanaf 2027 betalen werkgevers 12% belasting over de cataloguswaarde van fossiele en hybride auto's van de zaak. Bij een auto met een cataloguswaarde van € 50.000 betekent dat € 6.000 extra werkgeverslast per jaar. Dat maakt het belangrijk om tijdig te kijken welke rol de leaseauto nog heeft binnen je mobiliteitsbeleid. Een mobiliteitsbudget is één van de routes. Je biedt medewerkers meer keuzevrijheid en stuurt tegelijk beter op kosten, duurzaamheid en reisgedrag.

Meer weten over de pseudo-eindheffing? [Download ons informatiepakket.](#)





De tegenhanger: betalen naar gebruik

Veel medewerkers reizen volgens het principe 'betalen naar gebruik'. Je legt vooraf vast welke vervoersopties zijn toegestaan en onder welke voorwaarden, bijvoorbeeld gratis OV-reizen in de tweede klas en een maximale kilometervergoeding voor de auto. Je geeft daarmee de medewerkers de vrijheid om te reizen binnen de spelregels van jouw mobiliteitsbeleid.

Binnen deze kaders regelt de medewerker zelf zijn reis met de Shuttel Mobiliteitskaart en Mobiliteitsapp. Hiermee reist de medewerker bijvoorbeeld met de trein of deelvervoer, en is het mogelijk om te tanken en laden. De daadwerkelijk gemaakte kosten worden door Shuttel voorgefinancierd en door jou als werkgever via maandelijks via een verzamelfactuur betaald; de medewerker hoeft dus niets voor te schieten.

Een mobiliteitsbudget biedt een andere financiële sturing. De medewerker ontvangt en beheert een vast bedrag en wordt beloond voor slimme keuzes. Waar bij betalen naar gebruik de sturing ligt in beleidsregels, ontstaat er met het mobiliteitsbudget een directe financiële prikkel.

Een mobiliteitsbudget is geen one-size-fits-all oplossing. Afhankelijk van het reisgedrag en de functie-inhoud van je medewerkers, maak je als werkgever belangrijke keuzes over de vorm en hoogte van het budget. In het volgende hoofdstuk lichten we de meest voorkomende varianten toe, zodat je een weloverwogen keuze kunt maken.

De **varianten** van een mobiliteitsbudget

De kracht van een mobiliteitsbudget zit in de flexibiliteit. Je kunt het namelijk inrichten in twee hoofdvormen: een vast budget of een variabel budget.

Het **vaste** mobiliteitsbudget

Dit is de meest toegankelijke vorm: iedere medewerker ontvangt maandelijks een vast, vooraf bepaald bedrag. Dit biedt duidelijkheid en eenvoud. Het budget bestaat doorgaans uit twee componenten: een bedrag voor woon-werkreizen en een bedrag voor verwachte zakelijke reizen. Omdat de woon-werkafstand en het aantal zakelijke ritten per persoon verschillen, kan Shuttel dit budget per medewerker individueel instellen.

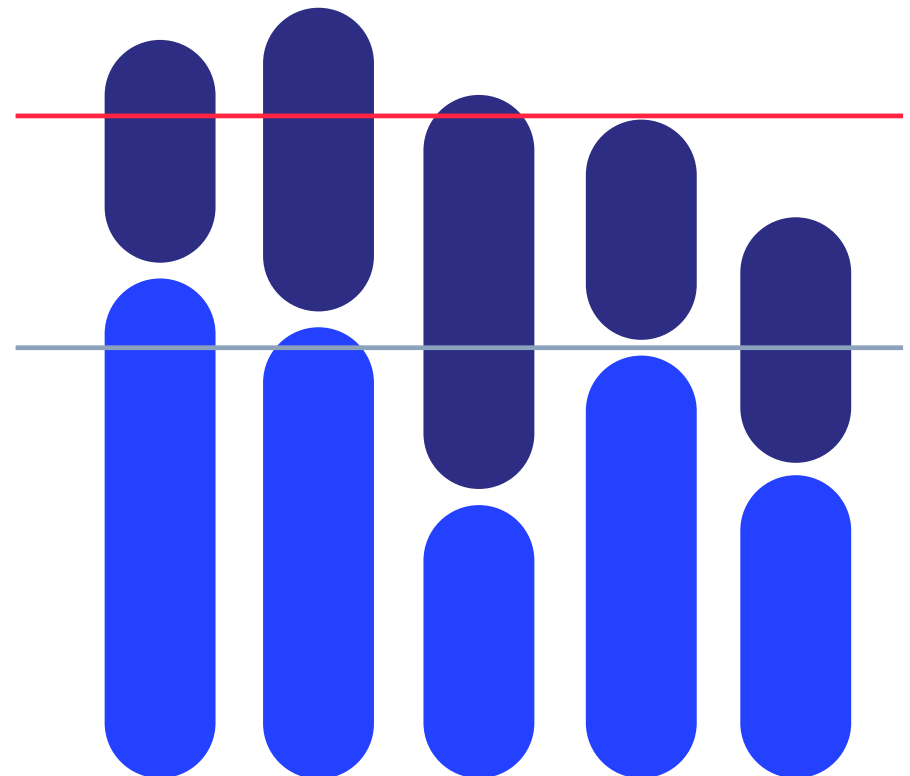
Houdt een medewerker budget over, dan kun je ervoor kiezen dit (gedeeltelijk) bruto of netto uit te keren als extra beloning. Wordt het budget overschreden, dan ligt het voor de hand dat de medewerker zelf de extra kosten draagt.

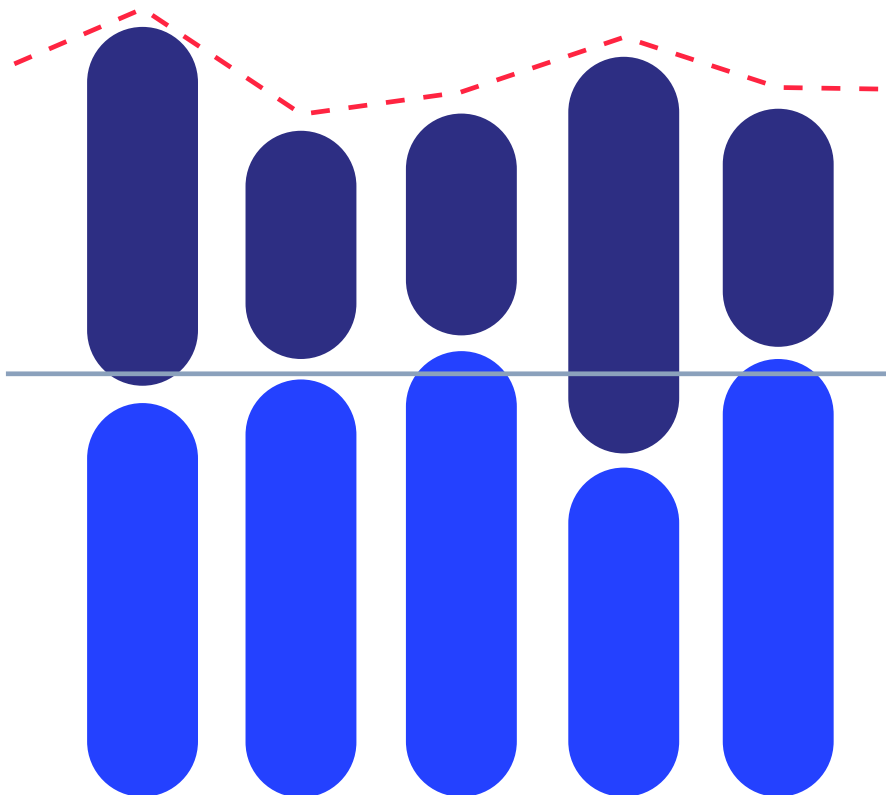
Wanneer kies je hiervoor?

Een vast budget is ideaal voor functiegroepen met een voorspelbaar reispatroon of wanneer je het budget vooral inzet als een aantrekkelijke en flexibele arbeidsvoorwaarde.

Wat is een mogelijk nadeel?

Een vast budget kan ertoe leiden dat een medewerker aan het einde van de maand geen budget meer heeft en daardoor een belangrijk klantbezoek uitstelt. Voor functies met een onvoorspelbaar reispatroon kan dit onwenselijk zijn.





Het **variabele** mobiliteitsbudget

Aan de andere kant kun je kiezen voor een variabel budget. Dit budget bestaat uit twee componenten: één voor woon-werkverkeer en één voor zakelijke reizen. Het belangrijkste verschil is dat het zakelijke deel meebeweegt met het daadwerkelijke reisgedrag van de medewerker.

Voor medewerkers met veel zakelijke afspraken, zoals een salesmanager of consultant, is flexibiliteit essentieel. Je wilt immers voorkomen dat iemand minder klantbezoeken aflegt, omdat het maandbudget opraakt. Een variabel budget biedt dan uitkomst. Meer zakelijke reizen betekent dat het budget meegroeit, en bij minder reizen wordt het budget automatisch lager. Je kunt er zelfs voor kiezen om zakelijke ritten volledig los van het budget te vergoeden.

Wanneer kies je hiervoor?

Deze vorm is perfect voor functies met een wisselend of onvoorspelbaar reispatroon, zoals bij sales, consultancy of accountmanagement. Het garandeert dat zakelijke reizen nooit worden belemmerd door budgettaire grenzen.

Wat is een mogelijk nadeel?

De totale maandelijkse kosten voor jou als werkgever zijn minder voorspelbaar dan bij een vast budget, omdat de uitgaven meebewegen met het reisgedrag van je medewerkers.

Hoe bepaal je **de hoogte** van het budget?

Het vaststellen van de juiste budgethoogte is een cruciale stap. Het is een balans tussen kostenefficiëntie voor je organisatie en een flexibel, aantrekkelijk aanbod voor je medewerkers. De beste aanpak is om je huidige mobiliteitskosten te vergelijken met de kosten van een nieuw budget. Zo zorg je ervoor dat de overstap goed onderbouwd is. De berekening van het budget hangt af van de situatie van de medewerker.

Budget op basis van **reisbehoefte**

Voor medewerkers die voorheen geen leaseauto hadden, wordt de hoogte van het budget meestal gebaseerd op hun daadwerkelijke reisbehoefte. Op basis van de woon-werkafstand en het verwachte aantal zakelijke kilometers stel je een persoonlijk en passend budget samen.

Budget als **alternatief voor de leaseauto (afziebudget)**

Wanneer je een budget aanbiedt als alternatief voor een leaseauto (een 'afziebudget'), wordt de hoogte vaak gebaseerd op de leasenorm die bij een functie hoort. Let erop dat alle kosten in de leasenorm zijn opgenomen; dus inclusief verzekering en brandstof/kWh. Immers, een medewerker met een leaseauto hoeft die kosten niet te betalen. Dus is het redelijk dat voor het bepalen van een mobiliteitsbudget, die kosten meegenomen worden.

Een veelgebruikte methode is om 85% van het leasebudget als mobiliteitsbudget te hanteren. De resterende 15% wordt dan door de werkgever gebruikt ter compensatie van de hogere sociale lasten die bij een mobiliteitsbudget komen kijken (zie kader 'Uitleg in de praktijk: sociale lasten bij leaseauto vs. mobiliteitsbudget').

Wil je advies? Het bepalen van de juiste budgethoogte is een belangrijke stap. Onze mobiliteitsexperts helpen je graag verder in een vrijblijvend adviesgesprek om de berekening voor jouw organisatie te maken. Zo zorgen we samen voor een budget dat past bij je doelen, je bedrijfscultuur en je medewerkers.



UITLEG IN DE PRAKTIJK

Sociale lasten leaseauto vs. mobiliteitsbudget

Het lijkt misschien tegenstrijdig: het mobiliteitsbudget leidt tot hogere sociale lasten, maar kan via de netto-regeling juist een besparing opleveren. Het verschil zit hem in waarmee je het vergelijkt.

De initiële kostenstijging ontstaat bij de overstap van een leaseauto naar een budget. Een leaseauto is een 'verstrekking in natura', waarbij je als werkgever alleen sociale lasten betaalt over de relatief lage fiscale bijtelling. Een mobiliteitsbudget daarentegen, wordt gezien als 'loon in geld', waardoor je in de basis sociale lasten over het volledige bruto bedrag betaalt. De grondslag voor de sociale lasten is dus aanzienlijk hoger, wat verklaart waarom de 85%-regel wordt gebruikt om dit als werkgever te compenseren.

Vervolgens komt de daadwerkelijke besparing in beeld. Zodra je een mobiliteitsbudget hebt, kun je dit via de netto-regeling optimaliseren. Door een deel van het bruto budget 'in te ruilen' voor een onbelaste reiskostenvergoeding, verlaag je het belastbare deel van het budget. Hierdoor betaal je over een lager bedrag sociale lasten, wat uiteindelijk leidt tot een jaarlijkse besparing voor jou als werkgever en een hoger nettobedrag voor je medewerker.

Daarnaast betaal je als werkgever geen BTW-privécorrectie meer als een medewerker de leaseauto inruilt voor een mobiliteitsbudget. De BTW-privécorrectie is 2,7% (2025) van de catalogusprijs van de leaseauto en moet jaarlijks afgedragen worden aan de fiscus. Voor een auto met een catalogusprijs van EUR 45.000 betaal je als werkgever EUR 1.215 BTW.



Bruto of netto? De **fiscale inrichting** van het budget

Een van de belangrijkste keuzes bij het inrichten van een mobiliteitsbudget is de fiscale opzet. Deze keuze bepaalt hoe het budget wordt behandeld in de salarisadministratie en heeft direct invloed op het nettovoordeel voor je medewerker en de totale kosten voor jou als werkgever. We leggen de twee routes hieronder uit met rekenvoorbeelden.

Let op: de voorbeelden gebruiken een fictief belastingtarief van 50% en een werkgeverslasten-percentages van 20% ter illustratie. De daadwerkelijke percentages zijn afhankelijk van de specifieke situatie.



De bruto variant: fiscaal onvoordelig

De bruto variant is de meest rechttoe rechtaan opzet, maar fiscaal de minst interessante voor zowel jou als je medewerker. Bij deze methode wordt het volledige mobiliteitsbudget bij het brutosalaris opgeteld en daardoor volledig belast. Er wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijke fiscale voordelen, wat resulteert in een lagere netto uitkering voor de medewerker.

Rekenvoorbeeld 1: bruto mobiliteitsbudget

Stel, een medewerker heeft een mobiliteitsbudget van € 500 per maand.

- Bruto mobiliteitsbudget: € 500
- Loonheffing (50%): - € 250
- Netto uitkering voor medewerker: **€ 250**

Op de volgende pagina leggen we de slimme netto variant uit.



De netto variant: de geoptimaliseerde slimme route

Deze variant is financieel het aantrekkelijkst. Het principe is gebaseerd op het optimaal benutten van de onbelaste reiskostenvergoedingen die de Belastingdienst toestaat.

Hoe werkt het? De fiscus staat toe dat bepaalde reiskosten onbelast worden vergoed, zoals de vergoeding voor kilometers gereden met een eigen auto, fiets of het OV (in 2026: € 0,25 per kilometer). Wanneer een medewerker dit soort reizen maakt en registreert, kan dat deel van het budget bruto worden 'ingeruild' voor een netto vergoeding.

Het mooie is dat de medewerker hier zelf geen ingewikkelde administratie voor hoeft bij te houden. OV-reizen worden automatisch vastgelegd met de Shuttel mobiliteitskaart en ritten met eigen vervoer registreer je in enkele klikken in de Shuttel-app. Op basis van deze registratie vindt de fiscale optimalisatie automatisch plaats.

Rekenvoorbeeld 2: netto (geoptimaliseerd) mobiliteitsbudget.

We nemen dezelfde medewerker met een budget van € 500. Deze medewerker reist deze maand op verschillende manieren:

- Met de eigen auto: 250 kilometer
- Met de fiets: 100 kilometer
- Met het OV: 50 kilometer

1. Berekening onbelast deel:

- Aantal kilometers (auto + fiets + OV): 400 km
- Onbelaste vergoeding per km: € 0,25
- Totaal onbelast te vergoeden: $400 \times € 0,25 = \text{€ } 100$

2. Berekening belast deel:

- Totaal budget: € 500
- Af: onbelast deel: - € 100
- Resterend bruto budget: **€ 400**

3. Totale netto uitkering:

- Netto uitkering van onbelast deel: € 100
- Netto uitkering van belast deel (€ 400 - 50% belasting): € 200
- Totale netto uitkering voor medewerker: $€ 100 + € 200 = \text{€ } 300$

In dit voorbeeld houdt de medewerker netto **€ 50,-** meer over per maand, puur door de slimme fiscale inrichting die Shuttel mogelijk maakt.



Het **voordeel** voor jou als werkgever

De netto variant levert niet alleen de medewerker voordeel op. Omdat je een deel van de vergoeding onbelast uitkeert, wordt het brutoloon waarover je sociale lasten (werkgeverslasten) moet betalen, lager.

Kosten bij bruto variant:

€ 500 (bruto budget) + ca. 20% sociale lasten (€ 100)
= **€ 600** totale werkgeverslast

Kosten bij netto variant:

€ 408 (belastbaar deel) + ca. 20% sociale lasten (€ 81,60) = € 489,60
+ € 92 (onbelaste deel)
= **€ 581,60** totale werkgeverslast

In dit geval bespaar je als werkgever **€ 18,40** per medewerker per maand. De geoptimaliseerde variant leidt dus tot een duidelijke win-winsituatie en maakt het mobiliteitsbudget een nog waardevollere arbeidsvoorwaarde.

Advies op maat

Je kunt je makkelijk verliezen in de complexe berekeningen rondom het mobiliteitsbudget. Onze mobiliteitsexperts helpen je graag verder in een vrijblijvend adviesgesprek om de berekening voor jouw organisatie te maken. Zo zorgen we samen voor een budget dat past bij je doelen, je bedrijfscultuur en je medewerkers.



Is een mobiliteitsbudget interessant voor mijn organisatie?

Nu je weet wat een mobiliteitsbudget is, welke vormen er zijn en hoe de financiële en fiscale inrichting werkt, is de laatste vraag: wat levert het strategisch op voor jouw organisatie?

Een goed ingericht mobiliteitsbudget, ondersteund door een mobiliteitsplatform als Shuttel, is namelijk veel meer dan een reiskostenregeling. Het is een instrument dat de vrijheid van de medewerker koppelt aan de strategische doelen van het bedrijf. Dit lichten we toe aan de hand van drie voordelen.

Grip op financiën en administratie

Het eerste en meest directe voordeel is de grip en controle die je krijgt op zowel de kosten als de administratie. Waar mobiliteitskosten vaak versnipperd en onvoorspelbaar zijn, brengt een mobiliteitsbudget rust en overzicht.

- **Voorspelbare kosten:** Een (vast) budget zorgt voor voorspelbare, maandelijkse kosten per medewerker. Dit geeft maximale controle op de Total Cost of Ownership (TCO).
- **Administratieve efficiëntie:** Shuttel bundelt alle mobiliteit op één platform met één maandfactuur. Dit scheelt aanzienlijk in de (verborgen) kosten van het verwerken van losse declaraties en het beheren van meerdere leveranciers.
- **Datagedreven beleid:** De realtime data over reisgedrag en kosten stelt je in staat om je beleid te baseren op feiten en waar nodig slim bij te sturen.

Een voorsprong als aantrekkelijk werkgever

Naast de financiële voordelen, is een mobiliteitsbudget een krachtig middel in de strijd om talent. Het laat zien dat je een moderne en flexibele werkgever bent.

- **Flexibiliteit en autonomie:** Je geeft medewerkers het vertrouwen en de vrijheid om zelf hun reizen in te delen op een manier die past bij hun leven. Dit wordt enorm gewaardeerd.
- **Aantrekkingskracht op talent:** Met een flexibel aanbod spreek je een bredere doelgroep aan, van de starter in de stad die geen auto wil tot de ervaren professional die duurzamer wil reizen.
- **Eerlijkheid en inclusiviteit:** In tegenstelling tot een traditioneel leasebeleid, kan een mobiliteitsbudget voor de hele organisatie worden ingezet. Dit zorgt voor een eerlijk en gelijkwaardig beleid.





Concrete stappen zetten in **duurzaamheid**

Tot slot stelt een mobiliteitsbudget je in staat om je duurzaamheidsambities om te zetten in concrete resultaten. Het stimuleert medewerkers namelijk om groenere keuzes te maken.

- **Financiële prikkel:** Omdat een eventueel restant van het budget netto kan worden uitgekeerd, loont het voor medewerkers om te kiezen voor goedkopere en vaak duurzamere opties, zoals de fiets of het OV.
- **Gemakkelijke toegang tot duurzame opties:** Shuttel maakt duurzame alternatieven zoals de fiets, het openbaar vervoer en deelvervoer laagdrempelig en direct toegankelijk.
- **Inzicht en rapportage:** Het platform biedt gedetailleerde CO2-rapportages die je nodig hebt voor wettelijke WPM-verplichtingen en om actief te sturen op CO2-reductie.

Samengevat

Een mobiliteitsbudget biedt een integrale oplossing. Het brengt kostenbeheersing, aantrekkelijk werkgeverschap en duurzaamheidsdoelen samen in één flexibel beleid. Zo wordt mobiliteit niet langer een operationele last, maar een strategisch voordeel dat je organisatie helpt groeien.

ZIJ GINGEN JE VOOR

Meer dan **300.000** gebruikers bij **180+** organisaties

"Werken met Shuttel geeft onze medewerkers veel vrijheid in hun mobiliteitskeuze voor woon-werk en zakelijke ritten en geeft HR overzichtelijke data voor makkelijke verwerking van reiskosten- en thuiswerkvergoeding. Kortom: een prachtige tool met veel gemak voor medewerkers en voor de loonadministratie. Ook ons snelle implementatietraject verliep heel soepel. Zeer kundige en prettige medewerkers bij Shuttel!"



HR Support & Reporting Specialist GS1

Jojan Zwager

"SoftwareOne Nederland is altijd bezig met het optimaliseren van onze arbeidsvoorwaarden om het werken bij SoftwareOne zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Shuttel is voor ons dé manier om onze medewerkers in al hun mobiliteitsbehoeften te voorzien, gemakkelijk de verplichte CO2-rapportage aan te kunnen leveren en tegelijkertijd maken we het administratieproces voor zowel onze medewerkers als de ondersteunende afdelingen eenvoudiger."



Facility Coordinator SoftwareOne Nederland

Daphne Vermeulen



dentsu



KraftHeinz

ANTAR

Unilever



Kinder
GARDEN

WPP Media

CONTACT MET SALES

Ontdek wat Shuttel voor jouw organisatie kan betekenen.

Zoals je hebt gelezen, biedt een mobiliteitsbudget veel strategische voordelen. Maar geen enkele organisatie is hetzelfde. Reisgedrag, bedrijfscultuur en strategische doelen verschillen, en daarmee ook de eisen aan een effectief mobiliteitsbeleid.

Een succesvolle invoering vraagt dan ook om meer dan een standaardoplossing; het vraagt om een doordachte aanpak. Zonder duidelijke kaders kunnen de kosten onverwacht oplopen of mis je de kans op echte gedragsverandering. Daarom is goed advies vooraf essentieel.

Onze mobiliteitsexperts denken graag met je mee. Als dé zakelijke mobiliteitspartner waar je op kunt bouwen, brengen we je mobiliteitsbeleid in de praktijk met oplossingen op maat die direct voor minder administratie zorgen.

Wil je weten hoe Shuttel jouw organisatie kan helpen met het implementeren van een flexibele mobiliteitsregeling? Neem dan vrijblijvend contact op met één van onze ervaren mobiliteitsadviseurs voor een adviesgesprek.

NEEM CONTACT OP

Of bel direct naar 033 303 46 00

