

GESCHENKEN, GESCHENKCHEQUES EN PREMIES

De werkgever kan aan zijn personeelsleden naar aanleiding van een bepaalde gelegenheid een geschenk of een geschenkcheque voor een bepaald bedrag toekennen.

Onder bepaalde voorwaarden is het geschenk en/of de geschenkcheque vrij van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

I FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Voor de verkrijger

1.1 Geschenken

Geschenken die door de werkgever toegekend worden aan de werknemer vormen in principe een voordeel van alle aard¹ en zijn bijgevolg belastbaar.

Enkel in uitzonderlijke gevallen worden zij beschouwd als een sociaal voordeel² en zijn zij dus vrijgesteld van belastingen.

De administratieve commentaar beschouwt als sociaal voordeel:

- geringe geschenken toegekend aan de leden van het personeel ter gelegenheid van een huwelijk of de geboorte van een kind;
- geschenken in natura die toegekend worden bij het overhandigen van ereonderscheidingen en de opruststelling;
- abonnementen of toegangsbewijzen voor culturele of sportieve manifestaties, enz.

¹ Het betreft een voordeel verkregen uit hoofde of naar aanleiding van de uitoefening van de beroepswerkzaamheid in de zin van artikel 31 van het W.I.B.1992.

² Artikel 38 van het W.I.B.1992.

1.2 Geschenkcheques

Geschenkcheques dienen beschouwd te worden als belastingvrije sociale voordelen³ indien:

- deze cheques een geringe waarde hebben; en
- toegekend worden door een onderneming aan de leden van haar personeel, met een duidelijk sociaal doel en niet als beloning voor geleverde prestaties.

De aard van die geschenkcheques speelt daarbij geen rol. Zij kunnen bijgevolg worden toegekend onder de vorm van geschenkcheques, boekencheques, filmcheques⁴, aankoopbonnen, enz. Voor sport- en cultuurcheques uitgereikt vanaf 1 juli 2006 gelden specifieke vrijstellingsvoorwaarden. Voor meer informatie verwijzen we naar de fiche “Sport- en cultuurcheques”.

Geschenkcheques die niet aan deze voorwaarden voldoen alsook alle andere cheques, aankoopbonnen, enz. worden niet beschouwd als sociaal voordeel maar als een belastbaar voordeel van alle aard.

1.3 Huwelijkspremies ⁵

Een huwelijkspremie van maximum 200 EUR per werknemer is vrijgesteld als ‘sociaal voordeel’. Indien de huwelijkspremie deze grens overschrijdt, dan is enkel het verschil tussen de huwelijkspremie en het maximum bedrag van 200 EUR een belastbaar voordeel.

1.4 Anciënniteitpremies ⁶

Een anciënniteitpremie is vrijgesteld van belastingen wanneer de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- zij wordt maximum twee maal tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever toegekend;
- de eerste maal wordt de premie toegekend ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar in dienst is bij die werkgever en bedraagt zij maximum één keer het brutobedrag van de maandwedde⁷ (vóór aftrek van de sociale zekerheidsbijdragen);

³ Overeenkomstig de administratieve commentaar bij het voormelde artikel 38 van het W.I.B.1992.

⁴ Circulaire d.d. 26 augustus 2008, RH.242/554.090, (AOIF 27/2008).

⁵ Circulaire d.d. 22 september 2008, Ci.RH.242/588.226 (AOIF 30/2008).

⁶ Circulaire d.d. 23 mei 2011, RH.241/608.543 (AAFisc Nr. 27/2011).

⁷ Voor de invulling van het begrip “brutobedrag van de maandwedde” hanteert de fiscus dezelfde parameters als de RSZ. Volgens de fiscus hanteert de RSZ voor dit begrip een ruime interpretatie en gaat zij ervan uit dat het gaat om de “normale maandwedde”.

- de tweede maal wordt de premie toegekend ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 35 jaar in dienst is bij die werkgever en bedraagt zij maximum twee keer het brutobedrag van de maandwedde (vóór aftrek van de sociale zekerheidsbijdragen)⁸.

Voor anciënniteitpremies die vanaf 1 januari 2009 worden toegekend, aanvaardt de fiscus een alternatieve berekeningswijze om het maximaal vrijgesteld bedrag te bepalen. Aldus kan een werkgever er voor kiezen om het bedrag van de anciënniteitpremie te bepalen in functie van het gemiddeld brutobedrag van een maandloon in zijn onderneming. In dat geval mag de anciënniteitpremie tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever maximaal twee maal worden toegekend, waarbij één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is en de anciënniteitpremie niet meer bedraagt dan maximum één maal het gemiddeld brutobedrag van een maandloon in de onderneming, en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is en de premie niet meer bedraagt dan maximum twee maal het gemiddeld brutobedrag van een maandloon in de onderneming. Dit “gemiddeld” brutobedrag van een maandloon” moet per kalenderjaar worden vastgesteld op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever beide berekeningswijzen van het maximaal vrijgesteld bedrag van de anciënniteitpremies – de berekening op basis van het brutobedrag van de maandwedde en de berekening op basis van het gemiddeld brutobedrag van een maandloon in de onderneming – niet samen toepassen. Indien een werkgever toch de twee methodes voor één en hetzelfde kalenderjaar combineert, dan geldt er voor de werknemers geen vrijstelling als sociaal voordeel voor *alle* tijdens dat kalenderjaar toegekende anciënniteitpremies. De premies worden dan aangemerkt als een belastbaar voordeel van alle aard.

Indien de vrijstellingsvoorwaarden niet zijn vervuld met betrekking tot anciënniteitpremies die werden toegekend voor 1 januari 2009, is het totale bedrag van de anciënniteitpremie een belastbaar voordeel van alle aard. Bij overschrijding van de gestelde maximumgrenzen (van eenmaal of tweemaal de – gemiddelde of effectieve – bruto maandwedde) bij een vanaf 1 januari 2009 toegekende anciënniteitpremie, wordt bij de werknemer slechts het gedeelte van de anciënniteitpremie dat de maximumgrens overschrijdt, aangemerkt als een belastbaar voordeel. Het andere gedeelte (dat de maximumgrens niet overschrijdt) wordt bij de werknemer als een vrijgesteld sociaal voordeel aangemerkt.

Voormelde regeling geldt enkel voor de eigenlijke anciënniteitpremies. Zij mag dus niet naar analogie worden toegepast op een premie die zou worden toegekend bij ‘pensionering’ of bij ‘sluiting van de onderneming’.

⁸ Merk evenwel op dat er recente rechtspraak bestaat die stelt dat de rechtbank niet gebonden is door de voorwaarde m.b.t. frequentie gesteld door de administratie.

De anciënniteit van 25 of 35 jaar moet in principe opgebouwd zijn bij dezelfde werkgever. Men mag evenwel rekening houden met de dienstjaren die de werknemer verrichte bij werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep of dezelfde technische bedrijfseenheid⁹.

Voor de bepaling van het bedrag van de anciënniteitspremie wordt het brutobedrag van de maandwedde vóór aftrek van de sociale zekerheidsbijdragen *op het ogenblik van de toekenning van de anciënniteitspremie* in aanmerking genomen¹⁰. Dit is niet noodzakelijk de maandwedde van het ogenblik waarop de anciënniteit (van 25 of 35 jaar) bereikt wordt.

Voorbeeld:

Een werknemer is op 1 juni 1983 bij een werkgever in dienst getreden. Op 1 juni 2008 heeft deze werknemer een anciënniteit van 25 jaar bereikt bij deze werkgever. Pas in augustus 2009 kent zijn werkgever hem een anciënniteitspremie toe naar aanleiding van 25 jaar dienst. Er werd niet eerder een anciënniteitspremie toegekend. In dit geval kan de anciënniteitspremie bij de werknemer als een vrijgesteld sociaal voordeel worden aangemerkt, zelfs al is de premie toegekend in het jaar waarin de werknemer 26 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever. Voor de bepaling van het bedrag van de anciënniteitspremie dient de werkgever rekening te houden met het brutobedrag van de maandwedde van augustus 2009.

2 Voor de werkgever

In de mate dat het geschenk of de geschenkcheque beschouwd wordt als een sociaal voordeel, kan de werkgever dit slechts aftrekken als beroepskost onder zeer strikte voorwaarden.

De geschenken in natura, in specie of in de vorm van geschenkcheques zijn aldus aftrekbaar wanneer de volgende voorwaarden samen zijn vervuld:

- a) alle leden van het personeel moeten hetzelfde voordeel genieten;
- b) de toekenning moet gebeuren ter gelegenheid van:
 1. één of meer feesten of jaarlijkse gebeurtenissen, zoals Kerstmis, Nieuwjaar, het feest van Sintertklaas, een in een bepaalde

⁹ Voor de invulling van de notie “dezelfde groep” of “dezelfde technische bedrijfseenheid” hanteert de fiscus dezelfde criteria als de RSZ (zie hierna).

¹⁰ Voor de invulling van het begrip "brutobedrag van de maandwedde" gaat de fiscus uit van de parameters die de RSZ ter zake hanteert. De RSZ hanteert voor dit begrip een ruime interpretatie. Ze neemt aan dat het hier gaat om de normale maandwedde.

- ondernemingssector gebruikelijk patroonfeest (zoals Sint-Elooi of Sinte-Barbara), een verjaardag, enz.;
2. de overhandiging van een eervolle onderscheiding;
 3. de pensionering.
- c) Het totaal bedrag dat wordt toegekend mag niet meer bedragen dan:
1. in het geval b, 1 (feesten of jaarlijkse gebeurtenissen): 35 EUR per jaar en per werknemer, met dien verstande dat ter gelegenheid van het Sinterklaasfeest of van een ander feest dat hetzelfde sociaal oogmerk nastreeft een aanvullend bedrag van maximaal 35 EUR per jaar mag worden toegekend voor elk kind ten laste van die werknemer;
 2. in het geval b, 2 (overhandiging van een eervolle onderscheiding): 105 EUR per jaar en per werknemer;
 3. in het geval b, 3 (pensionering): 35 EUR per volledig dienstjaar dat de werknemer in dienst is bij de werkgever die het geschenk toekent, met een minimum evenwel van 105 EUR.
- d) bovendien moeten de geschenkcheques voldoen aan de volgende voorwaarden, ongeacht de reden van hun toekenning:
- o ze kunnen alleen worden ingeruild bij ondernemingen die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgevers van deze cheques;
 - o ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben¹¹;
 - o ze kunnen noch geheel, noch gedeeltelijk in contant geld worden uitbetaald aan de begunstigde.

Beantwoordt de anciënniteitspremie aan de voorwaarden om als ‘sociaal voordeel’ te worden gekwalificeerd, dan is deze premie bij de werkgever niet aftrekbaar als beroepskost¹². Indien de vrijstellingsvoorwaarden niet zijn vervuld met betrekking tot anciënniteitspremies die werden toegekend voor 1 januari 2009, vormt de volledige premie bij de werkgever een aftrekbare beroepskost (voor zover hij het bedrag op de fiscale fiche vermeldt). Bij toekenning van een anciënniteitspremie vanaf 1 januari 2009 waarvan het bedrag de maximumgrens die geldt voor de vrijstelling als sociaal voordeel overschrijdt, kan de werkgever enkel het gedeelte dat de maximumgrens overschrijdt aftrekken als beroepskost (voor zover hij dit bedrag op de fiscale fiche vermeldt). Het gedeelte van de anciënniteitspremie dat de maximumgrens niet overschrijdt, is bij de werkgever een niet-aftrekbare

¹¹ In een circulaire van 15 september 2004 heeft de fiscale administratie verduidelijkt dat het een maximale duur van één jaar betreft. Indien de geldigheidsduur van de cheque is verlopen, kan hij in het kader van deze regeling niet door een nieuwe worden vervangen. Volgens de circulaire nr. Ci.RH.242/562.868 (AOIF 36/2004) van 10 februari 2005 is de maximale looptijd van één jaar van toepassing voor betaalbonnen die zijn uitgegeven vanaf 1 januari 2005.

¹² Artikel 53, 14^o WIB 92.

beroepskost. Tenslotte, wanneer een werkgever beide berekeningswijzen van het maximaal vrijgesteld bedrag van de anciënniteitpremies – de berekening op basis van het brutobedrag van de maandwedde en de berekening op basis van het gemiddeld brutobedrag van een maandloon in de onderneming – voor één en hetzelfde kalenderjaar combineert, dan vormen de premies een aftrekbare beroepskost (voor zover hij het bedrag op een fiscale fiche vermeldt) ¹³.

De huwelijkspremie is ten bedrage van maximum 200,00 EUR bij de werkgever volledig aftrekbaar als beroepskost¹⁴.

Aangezien wanneer dit bedrag overschreden wordt, het verschil, wordt aangemerkt als een belastbaar voordeel van alle aard, zal ook dat gedeelte van de huwelijkspremie in hoofde van de werkgever aftrekbaar zijn als beroepskost, op voorwaarde dat de werkgever voor dat gedeelte een passende individuele fiche 281.10 opmaakt.

Voor wat de aftrekbaarheid van de sport- en cultuurcheques betreft, verwijzen we naar de fiche “Sport- en cultuurcheques”.

II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Principe en uitzonderingen

In principe vormen geschenken, die door de werkgever aan een werknemer worden toegekend, loon dat aan sociale zekerheidsbijdragen is onderworpen, aangezien het gaat om “voordelen waardeerbaar in geld waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever omwille van zijn dienstbetrekking”.¹⁵

Deze geschenken kunnen echter vrijgesteld worden van sociale zekerheidsbijdragen indien ze bepaalde voorwaarden vervullen of als vrijgevigheiden kunnen worden gekwalificeerd. Onder bepaalde voorwaarden worden zogenaamde anciënniteitpremies eveneens vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

2 Geschenken en geschenkcheques: voorwaarden voor vrijstelling

Onder bepaalde voorwaarden zijn geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betalingsbons, geschenkcheques genaamd, uitgesloten uit het loonbegrip zodat zij niet onderworpen worden aan sociale zekerheidsbijdragen. Deze voorwaarden variëren naargelang de gelegenheid waarvoor het voordeel wordt toegekend¹⁶:

¹³ Circulaire d.d. 23 mei 2011, RH.241/608.543 (AAFisc Nr. 27/2011).

¹⁴ Circulaire d.d. 22 september 2008, Ci.RH.242/588.226 (AOIF Nr. 30/2008)

¹⁵ Artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers, waarnaar de sociale zekerheidswetgeving verwijst.

¹⁶ Artikel 19, §2, 14^o van het K.B. van 28 november 1969.

- indien het geschenk in natura of in speciën of de geschenkcheque wordt toegekend ter gelegenheid van het feest van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar, is deze vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen indien het totale bedrag per jaar en per werknemer niet hoger is dan 35 EUR (in voorkomend geval te verhogen met 35 EUR per kind ten laste van de werknemer).

Voor de toepassing van deze regel neemt de RSZ aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van dat kind draagt.

De RSZ verduidelijkt wel dat het respecteren van die voorwaarden moet beoordeeld worden op basis van het systeem dat de werkgever hanteert voor de toekenning en niet op basis van het bedrag dat aan iedere werknemer wordt toegekend. Indien bijvoorbeeld een werkgever aan al zijn werknemers een geschenk van 100 EUR geeft, zijn al die geschenken loon, ook indien een aantal van de werknemers twee of meer kinderen ten laste hebben¹⁷;

- indien het geschenk in speciën of de geschenkcheque wordt toegekend bij de toekenning van een ereonderscheiding, is deze vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen indien het totale bedrag per jaar en per werknemer niet hoger is dan 105 EUR;
- indien het geschenk in speciën of de geschenkcheque wordt toegekend naar aanleiding van de opruistelling van een werknemer, mag het totale bedrag van het geschenk of de cheque niet hoger zijn dan 35 EUR per dienstjaar, met een minimum van 105 EUR en een maximum van 875 EUR;
- indien het geschenk in natura, in speciën of de geschenkcheque aan de werknemer wordt toegekend ter gelegenheid van zijn huwelijk of ter gelegenheid van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning, mag het toegekende bedrag niet hoger zijn dan 200 EUR per werknemer;
- bovendien moeten de geschenkcheques voldoen aan de volgende voorwaarden, ongeacht de reden van hun toekenning:
 - o ze kunnen alleen worden ingeruild bij ondernemingen die vooraf een overeenkomst hebben gesloten met de uitgevers van deze cheques;
 - o ze moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;

¹⁷ Cf. de "Onderrichtingen" van de RSZ.

- o ze kunnen noch geheel, noch gedeeltelijk in contant geld worden uitbetaald aan de begunstigde.

Indien de waarde van de geschenken of de geschenkcheques de voormelde grenzen overschrijdt, wordt het geschenk beschouwd als loon en heft de RSZ de normale sociale zekerheidsbijdragen op de totale waarde van het geschenk, tenzij het een huwelijkspremie betreft, in welk geval de RSZ enkel sociale zekerheidsbijdragen heft op het verschil (nl. het bedrag dat 200 EUR overschrijdt).¹⁸

Voor sport- en cultuurcheques gelden sinds 1 juli 2006 een aantal specifieke vrijstellingsvoorwaarden. Voor meer informatie verwijzen we naar de fiche “Sport- en cultuurcheques”.

3 Vrijgevigheden

Bepaalde geschenken worden beschouwd als echte vrijgevigheden en vormen dus geen loon.

Daarvoor moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- deze voordelen moeten spontaan worden toegekend aan de werknemers naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in de onderneming (bijvoorbeeld het 50-jarig bestaan van de onderneming) of in het persoonlijke leven van de werknemer (bijvoorbeeld schade veroorzaakt door een brand aan de woning van de werknemer, ...);
- er bestaat in de onderneming geen gebruik om dergelijke voordelen toe te kennen;
- de werknemer kan geen enkel recht op die voordelen doen gelden;
- er is geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking¹⁹.

4 Anciënniteitpremies

Voorts is de RSZ-administratie van oordeel dat de anciënniteitpremies niet langer als bijdrageplichtig loon worden beschouwd, ongeacht het feit of het verkrijgen van het voordeel reglementair werd vastgelegd of niet (dus of de werknemer er

¹⁸ Cfr. de Onderrichtingen van de RSZ voor de werkgevers. De wettelijke bepalingen zouden toelaten dat het voordeel in zijn geheel aan RSZ onderworpen wordt. De RSZ heeft een wijziging van de wettelijke tekst gevraagd in de zin van haar Onderrichtingen.

¹⁹ Cfr. de Onderrichtingen van de RSZ voor de werkgevers. Let wel, het door de RSZ gehanteerde begrip van “de afwezigheid van verband met de arbeidsrelatie”, is zeer ruim. Volgens de rechtspraak van het Hof van cassatie moet men nagaan of het voordeel toegekend wordt *als tegenprestatie van de gepresteerde arbeid* in welk geval het als loon kan beschouwd worden.

aanspraak op kan maken of niet)²⁰. Die voordelen mogen worden toegekend in speciën, onder de vorm van een geschenk of in de vorm van betaalbons.

De voorwaarden voor vrijstelling zijn de volgende:

- maximum twee maal tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever toegekend;
- de eerste toekenning van de premie gebeurt ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar dienst heeft bij de werkgever en het bedrag van de premie bedraagt maximum één keer het brutobedrag van het maandloon;
- de tweede toekenning gebeurt ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 35 jaar dienst heeft bij de werkgever en het bedrag van de premie bedraagt maximum twee keer het brutobedrag van het maandloon.
- Indien de anciënniteitspremie het maximum bedrag overschrijdt, dan zal enkel het gedeelte ten belope van deze overschrijding onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen.
- In afwijking hiervan mag een werkgever er ook voor kiezen om het voordeel te bepalen in functie van het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in zijn onderneming. In dat geval zijn vrijgesteld van bijdragen, de geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons die aan een werknemer overhandigd worden naar aanleiding van zijn aantal jaren dienst in de onderneming en dit maximaal twee maal tijdens de loopbaan van de werknemer bij die werkgever, waarbij één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet meer bedraagt dan maximum één maal het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming, en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is en niet meer bedraagt dan maximum twee maal het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming. Indien de anciënniteitspremie dit bedrag overschrijdt, is alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen. Werkgevers die hiervoor kiezen moeten per kalenderjaar het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming vaststellen op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar. Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever beide berekeningswijzen niet samen toepassen. Indien dat het geval is, geldt er geen vrijstelling van bijdragen voor alle tijdens dat kalenderjaar toegekende anciënniteitspremies. De werkgevers die zich op deze vrijstelling van bijdragen beroepen, moeten, op vraag van de RSZ,

²⁰ Zie de "Onderrichtingen" van de RSZ.

alle elementen en berekeningen aanbrenge(n) die toelaten te beoordelen of de toegekende voordelen de maximumbedragen respecteren.

Om van de vrijstelling te kunnen genieten moeten de dienstjaren gepresteerd zijn bij dezelfde werkgever. Niettemin aanvaardt de RSZ dat er rekening wordt gehouden met de dienstjaren die gepresteerd zijn door de werknemer bij werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep of van dezelfde technische eenheid als de werkgever die de anciënniteitspremie toekent. Het feit dat er een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden (in de zin van CAO 32 *bis*) is, volgens de RSZ, een aanwijzing dat de dienstjaren gepresteerd werden bij dezelfde werkgever, maar dat is op zich niet bepalend. Een conventionele anciënniteit is een onvoldoende aanwijzing om te kunnen spreken over dienstjaren bij dezelfde werkgever.

Tenslotte houdt de RSZ zich het recht voor elke situatie te beoordelen, geval per geval, in functie van de concrete omstandigheden van de situatie.

In geval van twijfel is het aangewezen dat de werkgever een dossier aan de RSZ voorlegt, die hierover zal beslissen.

Indien de voorwaarden niet worden gerespecteerd, zijn er sociale-zekerheidsbijdragen verschuldigd op de volledige anciënniteitspremie.

Claeys & Engels
November 2011
www.claeysengels.be

Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Dit document bevat echter geen juridische analyse of advies en kan in geen geval de aansprakelijkheid van Claeys & Engels in het gedrang brengen.
