

Fiduciaire Actualiteiten.



De financiële tweevuldigheid: neemt u regelmatig de polsslag van uw onderneming?

Stel: door de moeilijke economische situatie daalt uw omzet met 20 % ten opzichte van vorig boekjaar. De vaste kostenstructuur daarentegen is per definitie meer rigide en kan dus minder snel aangepast worden aan de gewijzigde marktomstandigheden, zodat het risico bestaat dat uw **rentabiliteit** snel de diepte in duikt.

De kans is evenwel reëel dat deze omzetsdaling ook een positieve impact op korte termijn heeft: door het verlaagde activiteitsniveau moet er eventueel minder voorraad aangehouden worden en zijn er normaliter minder openstaande klantentegoeden. Met andere woorden: de behoefte aan bedrijfskapitaal daalt, waardoor de kaspositie (**liquiditeit**) verbetert.

Laat u zich vooral niet misleiden door deze op het eerste zicht positieve evolutie. Immers, een positieve liquiditeit in combinatie met een negatieve rentabiliteit

impliceert dat uw onderneming structureel ziek is en dus dringend aan het infuus moet. Maar het kan nog erger: indien het tijdelijke positieve liquiditeitseffect van de gedaalde bedrijfskapitaalbehoefte is weggeëbd dreigt het faillissement.

Opgelet: ook in het omgekeerde scenario (stijgende omzet bij gelijkblijvende vaste kosten) is het niet een en al rozengeur en maneschijn. In dit geval bestaat het risico dat de bedrijfskapitaalbehoefte meer dan proportioneel toeneemt omdat er moet geïnvesteerd worden in extra voorraden en een gestegen klantentegoed. In dit geval behoort uw onderneming tot de categorie 'tijdelijk ziek' en is het zaak hiervoor een overbrugging te vinden; indien er voldoende rentabiliteit (lees: cashflow) is, zal u na verloop van tijd automatisch verhuizen naar de categorie 'zeer gezond'.

Pascal Verschueren, accountant

Uw financiële barometer

	Positieve rentabiliteit	Negatieve rentabiliteit
Positieve liquiditeit	++ (zeer gezond)	- (structureel ziek)
Negatieve liquiditeit	+ (tijdelijk ziek)	-- (dreigend faillissement)

Inhoud

- 1 De financiële tweevuldigheid: neemt u regelmatig de polsslag van uw onderneming?
- 2 Een successieverzekering: the who's en the why's
- 3 In het kort
- 4 Vraag en antwoord
- 4 Deloitte Private Governance

Een degelijke rapportering, zowel op vlak van rentabiliteit (winst, cashflow, EBITDA, ...) als liquiditeit (bedrijfskapitaalbehoefte, current / quick ratio, kasplanning, ...) is een echte must om op elk moment de vinger aan de pols te houden.

Een successieverzekering: the who's en the why's

Wat is nu precies een successieverzekering?

Dit is een persoonsverzekering waarbij de successierechten verzekerd worden die verschuldigd zouden zijn bij het overlijden van de verzekerde vóór een bepaalde datum. Het uitgekeerde overlijdenskapitaal wordt afgestemd op de verschuldigde successierechten. Net zoals bij andere levensverzekeringen, zijn er drie belangrijke partijen:

- **De verzekeringnemer:** dit is de persoon die de verzekering afsluit, en in principe ook de premie(s) zal betalen.
- **De verzekerde:** de persoon op wiens hoofd de levensverzekering afgesloten wordt. Indien hij/zij overlijdt vóór de afgesproken einddatum, dan zal het overlijdenskapitaal uitgekeerd worden aan de begunstigde(n).
- **De begunstigde(n):** bij een successieverzekering zullen dit vaak de erfgenamen van de verzekerde zijn, maar dit is niet noodzakelijk altijd het geval.

Waarom een dergelijke verzekering?

Er zijn heel wat situaties waarin een successieverzekering nuttig kan zijn. Voor sommigen is het een manier om aan successieplanning te doen, waarbij ze de successierechten (laten) berekenen voor hun ganse vermogen ingeval van hun overlijden. Deze berekende successierechten zijn dan het te verzekeren kapitaal.

Vb. een gescheiden vader heeft 2 kinderen als zijn enige erfgenamen. Hij wenst zijn kinderen (nog) niets te schenken, en besluit dus om de successierechten die zouden verschuldigd zijn als hij vandaag overlijdt, te verzekeren. Zijn vermogen bestaat uit een appartement met een waarde van 400.000 EUR, en een beleggingsportefeuille met een waarde van 2.000.000 EUR. Per kind zullen de successierechten dan 237.000 EUR bedragen:

- Ofwel kan hij zelf een polis op zijn eigen hoofd afsluiten, ten voordele van zijn kinderen, met een te verzekeren kapitaal van 474.000 EUR (2 x 237.000 EUR). Dit bedrag moet eigenlijk nog *gebruteerd* worden, aangezien er op de uitkering ook successierechten verschuldigd zullen zijn.
- Ofwel vraagt vader zijn beide kinderen om zelf een polis af te sluiten ten voordele van henzelf, op zijn hoofd. In dat geval zal ieder kind afzonderlijk een bedrag van 237.000 EUR dienen te verzekeren. Indien vader deze premie zou financieren, bvb. via bankgift, dient hier natuurlijk ook weer rekening mee gehouden te worden.

Vaker voorkomend is de situatie waarbij iemand een schenking doet die niet (verplicht) wordt geregistreerd (vb. bankgift of schenking voor Nederlandse notaris). Indien de schenker dan zou overlijden binnen de 3 of soms zelfs 7 jaar na de schenking, zullen er normaal successierechten verschuldigd zijn op de waarde van hetgeen geschonken werd. Dit meerjarige successierisico kan dan verzekerd worden.

De werking ervan

Het basisprincipe is vrij eenvoudig: de verzekeraar berekent op basis van het overlijdensrisico de premie die nodig is om het passende bedrag te financieren.

De hoogte van de premie is dus afhankelijk van enerzijds het te verzekeren kapitaal en anderzijds het overlijdensrisico van de verzekerde. Dit moet gezien worden in functie van wat men precies wil verzekeren:

- **De algemene overlijdensverzekering:**
Deze verzekert in beginsel alle vormen van overlijden, ongeacht of dit het gevolg is van een ziekte, een ongeval, een plotse aandoening, ... Vanzelfsprekend speelt hier niet alleen de leeftijd van de verzekerde een rol, maar ook zijn medische toestand. Daarom zal bijna altijd een voorafgaand medisch onderzoek gevraagd worden.
- **De verzekering van het overlijden door ongeval:**
Met deze verzekering wenst men enkel het overlijden door ongeval (vb. auto-ongeval) te dekken.
- **De *sudden death*-verzekering:**
Deze verzekering dekt niet alleen het overlijden door ongeval, maar ook de andere vormen van plots en onvoorzienbaar overlijden. Typische voorbeelden van dit laatste zijn hartinfarcten, hersentrombose, ...

Deze *sudden death*-verzekering wint aan populariteit, aangezien de premie beperkter is dan bij een algemene overlijdensdekking, en toch zo goed als alle vormen van onvoorzienbaar overlijden gedekt worden. Bij voorzienbaar overlijden (vb. terminale ziekte) kan roerend vermogen nog steeds snel en relatief goedkoop gepland worden via schenkingen. Een verzekering voor dergelijk voorzienbaar overlijden is dus niet altijd wenselijk, zeker niet als de prijs van de premie hiervoor meer bedraagt dan de schenkingsrechten.

Voor ieder type van successieverzekering loont het niet alleen om de premies te vergelijken van verschillende verzekeraars, maar ook om hetzelfde te doen met hun algemene en bijzondere voorwaarden. De verzekerde risico's zijn niet altijd identiek. Dit kan onder meer het gevolg zijn van specifieke uitsluitingsgronden (vb. al dan niet uitsluiting van gevaarlijke hobby's bij overlijden door ongeval).

De configuratie

Eerder hebben we al even aangetoond wat het belang is van de opmaak van de polis: wie moet er nu precies de verzekeringnemer, de verzekerde en de begunstigde zijn? De keuze van de verzekeringnemer en de begunstigde heeft een impact op de successierechten verschuldigd op de uitkering van de polis zelf.

Tim Roovers, Deloitte Private Governance

In het kort



Overuren: betaalbaar voor werkgever én netto interessant voor werknemer

Werknemers kunnen op een fiscaal voordelige manier tot 130 overuren per kalenderjaar presteren. De werkgever is dan wel een toeslag verschuldigd voor deze meeruren, maar de meerprijs ervan wordt voor een stuk gecompenseerd door de korting die de werkgever geniet. De werknemer van zijn kant geniet tevens een aanzienlijke incentive en ziet zijn netto voor het gepresteerde overuur zelfs hoger worden dan zijn normaal bruto-uurloon (o.a. rekening houdende met het extra vakantiegeld en de eventuele extra eindejaarspremie).

Voorbeeld berekening uit de praktijk (bouwsector, bruto-uurloon = 12,763 EUR)

	Netto werknemer	Brutokost werkgever	Nettokost werkgever
Loon à 100 %	7,66 EUR	21,38 EUR	14,11 EUR
Overloon à 150 % zonder korting	11,50 EUR	32,06 EUR	21,16 EUR
Overloon à 150 % met korting	18,87 EUR	26,80 EUR	17,69 EUR

Daphné Vanassche, Tax & Legal Services

Uw digitale bestanden zijn niet veilig voor de fiscus

De fiscale administratie heeft vrije toegang tot de beroepslokalen, wat betekent dat de fiscus een "actief zoekrecht" heeft. In de beroepslokalen mag zij actief op zoek gaan naar boeken en bescheiden zonder eerst om voorlegging van die stukken te moeten verzoeken. De facto krijgt de fiscus dus de mogelijkheid tot een fiscale huiszoeking in de bedrijfslokalen. Wat de inbeslagname betreft, mag de fiscus enkel de informatie die is overgeschreven of gekopieerd, meenemen.

Maar in hoeverre reikt dit onderzoeksrecht van de fiscus voor digitale bestanden? Voor de rechtbank van Brussel (17.01.2012) is het antwoord vrij eenvoudig: de administratie heeft de bevoegdheid om de betrouwbaarheid van alle geïnformatiseerde gegevens na te gaan en het recht om een kopie te nemen van de volledige bestanden. Daaronder valt volgens de rechtbank ook de mailbox met het e-mailverkeer. Niettegenstaande e-mailverkeer beschermd wordt door de wet op de privacy, is de rechtbank van oordeel dat de mailbox, zoals die op het moment van de controle is opgeslagen op de bedrijfscomputer, binnen het onderzoeksdomein van de fiscus valt.

Bovendien mag volgens de rechtbank de fiscus aannemen dat een bedrijfscomputer, die in de beroepslokalen staat, enkel voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt, zodat er geen privégegevens op staan. Vandaar het recht van de fiscus om alle digitale bestanden te doorzoeken.

Jasper Van Dyck, Tax & Legal Services

Nieuwe regeling voor studentenarbeid

Voortaan kunnen studenten, gespreid over het hele jaar, 50 dagen presteren aan een verlaagd tarief inzake sociale zekerheidsbijdrage. Bovendien werd voorzien in één enkele sociale zekerheidsbijdrage van 8,13 procent voor de volledige periode van 50 dagen. Deze verlaagde sociale zekerheidsbijdrage bestaat uit twee deelbijdragen, namelijk een solidariteitsbijdrage van 5,42 procent ten laste van de werkgever en een solidariteitsbijdrage van 2,71 procent ten laste van de student. De termijn gedurende welke de student kan verbonden zijn met een werkgever via een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is vanaf 1 januari 2012 opgetrokken naar twaalf maanden. Zo is het dus mogelijk dat een werkgever een student aanwerft om gedurende het hele jaar één weekenddag per week te werken. Een nieuwe onlinetool werd gecreëerd inzake studentenarbeid die het aantal effectief gepresteerd dagen bijhoudt (te raadplegen op www.studentatwork.be). Dit biedt de student, maar ook de werkgever, de kans om het saldo van het dagencontingent te raadplegen.

Elke werkgever die een student tewerkstelt, dient voortaan een 'multi-Dimona'-aangifte te doen, waarin het aantal dagen studentenarbeid die de student op basis van de gesloten overeenkomst zal presteren, per kwartaal gemeld wordt. Indien op het einde van het kwartaal blijkt dat de student minder dagen heeft gewerkt dan bij de Dimona-in werd aangegeven, wordt het quotum automatisch aangepast op het einde van de tweede maand die volgt op het einde van het betrokken kwartaal. Het quotum kan ook op aanvraag door de werkgever, of de student, aangepast worden.

Zolang het contingent van 50 dagen wordt gerespecteerd, worden de sociale zekerheidsbijdragen van de regeling 'studentenarbeid' toegepast. Wanneer de student langer dan 50 dagen bij eenzelfde werkgever werkt, zal enkel voor die eerste 50 dagen de verlaagde sociale zekerheidsbijdrage van toepassing zijn, indien de werkgever vanaf de 51e dag de betrokken student aangeeft met de gewone RSZ-bijdragepercentages. Doet de werkgever dit niet, dan zullen de gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn vanaf dag 1 van de tewerkstelling van de student. Indien de student het toegelaten contingent overschrijdt na tewerkstelling bij meerdere werkgevers, zal enkel bij die werkgever waar de overschrijding gebeurde de sociale zekerheidsbijdrage geregulariseerd worden.

Leen Maes, Tax & Legal Services

Vraag en antwoord

Deloitte Private Governance

Deze rubriek komt tot stand met uw medewerking!

Heeft u een specifieke vraag?
Stuur ze ons door via mail info@deloitte-fiduciaire.be of post naar Marketing & Communications
Redactie Actualiteiten,
Berkenlaan 8b,
1831 Diegem.

Verantwoordelijke uitgever

Stefaan Pattijn

Gehele of gedeeltelijke overname uit deze uitgave is slechts toegestaan na uitdrukkelijke toestemming van de redactie. Hoewel wij de grootste zorg besteden aan deze uitgave, kan de redactie geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de volstrekte juistheid en volledigheid van de in deze nieuwsbrief opgenomen teksten. Heeft u vragen bij een of meerdere artikels, bel dan
09 393 75 85 of contacteer uw contactpersoon binnen Deloitte.

© 2012 Deloitte Fiduciaire
Designed and produced by
the Creative Studio at Deloitte
Belgium

Antwerpen - Brugge -
Charleroi - Gent -
Hasselt - Kortrijk - Leuven -
Luik - Roeselare

Werken met een (buitenlandse) onderaannemer: waarop letten?

De non-conformiteit van de onderaannemer met de Belgische arbeidswetgeving kan leiden tot een medeaansprakelijkheid van de opdrachtgever. Los van de inhoudingsplicht ("artikel 30bis") en de Limosa-regeling, is medeaansprakelijkheid mogelijk wanneer aangetoond wordt dat de opdrachtgever feitelijk het gezag uitoefent over het personeel van de onderaannemer. Om dit te vermijden dienen werkinstructies rechtstreeks gericht te worden tot een verantwoordelijke aangesteld door de onderaannemer en niet rechtstreeks tot diens personeel. Ook de vermenging van het personeel van de onderaannemer en opdrachtgever, het gebruik van het materiaal en de werkkledij van de opdrachtgever en de afspraak om verlofaanvragen of ziektebriefjes in te dienen bij de opdrachtgever, zijn elementen van gezagsoverdracht. Verklaringen van de betrokken werknemer waaruit blijkt dat die de opdrachtgever als eigenlijke feitelijke werkgever beschouwt, zijn in deze context bezwarend.

Anneleen Terryn, Tax & Legal Services

Kunnen verworpen beroepskosten "geheime commissielonen" zijn?

De bijzondere aanslag geheime commissielonen van 309 % wordt ondermeer gevestigd op de "verdoken meerwinsten". Een extensieve interpretatie van het begrip "verdoken meerwinsten" laat toe om daaronder iedere verhoging van het belastbaar resultaat te begrijpen die het gevolg is van het verbergen van belastbare inkomsten. Dit heeft tot gevolg dat ook een verhoging van het fiscaal resultaat door de verworpen uitgaven onder de term "verdoken meerwinst" valt. De rechtspraak is niet eenduidig maar er zijn recente gevallen bekend waarin de voorkeur werd gegeven aan deze extensieve interpretatie.

Deze wending zou wel eens verregaande gevolgen kunnen hebben voor vennootschappen die kosten dragen die niet passen binnen hun maatschappelijk doel en die om die reden in het kader van een fiscale controle verworpen worden. Uit deze rechtspraak kan afgeleid worden dat dergelijke uitgaven via het concept van "verdoken meerwinsten" aan de bijzondere aanslag kunnen onderworpen worden.

Johan Kusters, Tax & Legal Services

De begunstigingsclausule in levensverzekeringsovereenkomsten

Op 5 maart is de wet van 13 januari 2012 in werking getreden. Deze wet heeft de bedoeling om de vaak ongewenste effecten van de begunstigingsclausule "wettelijke erfgenamen" in een levensverzekeringsovereenkomst weg te werken. Daartoe werd een nieuw artikel 110/1 ingevoegd in de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst.

Voorheen had de aanwijzing van de "wettelijke erfgenamen" als begunstigen tot gevolg dat alle wettelijke erfgenamen een gelijk deel van het overlijdenskapitaal verkregen. Dit gaf vaak aanleiding tot onbillijke en ongewilde situaties. Zo bijvoorbeeld indien de erflater zijn echtgenote, zijn dochter en vijf kinderen van zijn vooroverleden zoon naliet: er zijn dan zeven wettelijke erfgenamen, dus ieder verkreeg één/zevende van de uitkering in volle eigendom. De aanduiding van de wettelijke erfgenamen als begunstigen kon dus een hele andere verdeling tot gevolg hebben dan de verdeling van de nalatenschap (wettelijke devolutie). Zelfs indien de erflater zijn gehele nalatenschap bij testament aan zijn partner vermaakt had, kwamen de tegoeden bij levensverzekeringsovereenkomst toch toe aan de wettelijke erfgenamen als zij als begunstigen bij overlijden werden aangeduid.

Voortaan primeert de wil van de erflater. De begunstiging ten voordele van de wettelijke erfgenamen moet gelezen worden als de nalatenschap van de verzekeringnemer. Er wordt momenteel dus rekening gehouden met de wettelijke devolutie en/of het testament. Dit heeft in het hierboven gegeven voorbeeld tot gevolg dat de echtgenote het vruchtgebruik van de uitkering verkrijgt, de dochter de helft in blote eigendom en de 5 kinderen van de vooroverleden zoon de andere helft in blote eigendom, zijnde ieder één/tiende in blote eigendom.

De nieuwe regeling is onmiddellijk van toepassing op levensverzekeringsovereenkomsten afgesloten vanaf 5 maart 2012. Voor lopende overeenkomsten wordt er voorzien in een overgangperiode van 2 jaar. Gedurende deze periode kan de verzekeringnemer uitdrukkelijk verklaren af te zien van de toepassing van het nieuwe artikel 110/1.

Nathalie Seppion, Deloitte Private Governance



Wenst u meer informatie over artikels, evenementen, studies, archieven ...

Surf naar www.deloitte-fiduciaire.be