

## Fiduciaire Actualiteiten.



### Haal het beste uit de taxshift

De goedkeuring van de "taxshift"-wetgeving in de laatste dagen van 2015 was een passend sluitstuk op een jaar dat gekenmerkt werd door de vele ingrijpende wijzigingen, op vrijwel alle beleidsniveaus en -domeinen. In deze eerste editie van het nieuwe jaar maken we u dan ook graag wegwijs in de belangrijkste wijzigingen op sociaal en fiscaal vlak.

#### De aan(deel)houder wint

Daar waar 2015 een jaar vol verandering was, zien wij in dit nieuwe jaar vooral de opportuniteiten. Niet in het minst biedt de vernieuwde investeringsaftrek een interessante planningstechniek voor jonge kmo's en innovatieve ondernemingen. En wie (voor het eerst) personeel aanwerft, kan dan weer rekenen op een vermindering van patronale bijdragen.

De keerzijde van de medaille – de verhoging van de roerende voorheffing op interesten en dividenden – hoeft dan weer geen onoverkomelijk verlies te betekenen: een oordeelkundig gebruik van de liquidatiereserve of de VVPR bis-regeling kan de eindbelasting op dividenden gevoelig verlagen. Ook na de taxshift is het meer dan ooit interessant om uw activiteiten vorm te geven middels een vennootschap.

#### Tempus fugit

Fiscale planning is echter meer dan de optelsom van voordeelregimes. Sterker nog: het blinde streven naar een (on)haalbaar bodemtarief, kan wel eens een smartelijke vergissing blijken. Heeft het bijvoorbeeld zin om de uitkering van de groepsverzekering uit te stellen tot het laagste tarief bereikt wordt, wanneer dat uitstel leidt tot een gevoelige verhoging van het successierisico?

Wars van alle fiscale, sociale, juridische en financiële omwentelingen die eigen zijn aan dit tijdsgewricht, blijkt één constante steeds opnieuw: de langetermijnvertrouwensrelatie tussen de ondernemer

en zijn/haar adviseurs is dé determinerende factor voor een succesvolle aanpak van de vele vraagstukken die zich weliswaar afzonderlijk manifesteren, doch vaak onderling verbonden blijken.

Planning, in een immer veranderende context, is ten gronde een kwestie van timing: het steeds opnieuw afwegen en balanceren van uw behoeften en wensen ten opzichte van de wijzigende economische en juridische realiteit. Een mooi voorbeeld hiervan vindt u hierna in onze Private Governance-rubriek.

Ook in het nieuwe jaar hopen wij dan ook u pro-actief te kunnen informeren over de essentie van de meest relevante aandachtspunten en actuele ontwikkelingen. Lees dit als een uitnodiging voor een verder gesprek, de leidraad naar succes.

*Henk Hemelaere, [hhemelaere@deloitte.com](mailto:hhemelaere@deloitte.com)*



#### Inhoud

- 1 Haal het beste uit de taxshift
- 2 De taxshift: sociaal
- 3 De taxshift: fiscaal
- 4 Private Governance

# De taxshift Sociaal

Een van de doelstellingen van de taxshift is de versterking van de competitiviteit van de Belgische ondernemingen. Hierna gaan wij dieper in op de maatregelen met betrekking tot de patronale sociale zekerheidsbijdragen.

## De verlaging van de basis patronale bijdragen van 32,40 naar 25 %

De basis patronale bijdragen zullen geleidelijk aan verminderen van ongeveer 32,40 % naar 25 %. Daarnaast wijzigen ook de parameters van de structurele basisbijdrageverminderingen, de verminderingen voor hoge en lage lonen en valt de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van 1 % weg.

Naarmate het bruto loon stijgt, wordt het verschil tussen de huidige patronale bijdragen (cfr. 4e kwartaal 2015) en de nieuwe verlaagde patronale bijdragen dan ook kleiner.

Brutoloon*	4e kwart. 2015	2e kwart. 2016	1e kwart. 2018	1e kwart. 2019
1.500 EUR	17,93 %	14,32 %	13,60 %	12,19 %
2.000 EUR	22,61 %	20,40 %	19,03 %	18,25 %
2.500 EUR	23,94 %	22,98 %	21,86 %	21,50 %
3.000 EUR	24,83 %	23,82 %	23,35 %	23,31 %
5.000 EUR	25,62 %	24,52 %	23,35 %	23,35 %

\*Hierbij wordt rekening gehouden dat het brutojaarloon gelijk is aan 13,92 keer het brutomaandloon en dat het dubbel vakantiegeld vrijgesteld is van patronale bijdragen.

In een onderneming waarin alle werknemers een bruto maandloon hebben van 1.500 EUR zal de totale jaarlijkse loonkost tegen 2020 gedaald zijn met ongeveer 5 %.

## Verruiming van de vrijstelling/vermindering van patronale bijdragen voor de eerste aanwervingen

### Vrijstelling patronale bijdragen voor de eerste werknemer

Werkgevers die tussen 1 januari 2016 en 31 december 2020 een eerste werknemer in dienst nemen, zullen gedurende de volledige tewerkstelling vrijstelling genieten van socialewerkgeversbijdragen voor deze werknemer. Belangrijk om hierbij te noteren is dat sommige bijdragen nog wel verschuldigd zullen zijn zoals bv. de vakantiebijdragen voor arbeiders, bijdragen aan het Sluitingsfonds, bijdrage aan het sociaal fonds van de sector, ... De eerste aanwerving zal dus niet volledig 'gratis' zijn!

Bijvoorbeeld: in 2016 neemt een werkgever een eerste werknemer in dienst met een bruto maandloon van 3.000 EUR. De besparing ten gevolge van bovenstaande maatregel zou voor het jaar 2016 gemiddeld 9.000 EUR bedragen.

### Vermindering van de patronale bijdragen voor de tweede tot en met zesde aanwerving

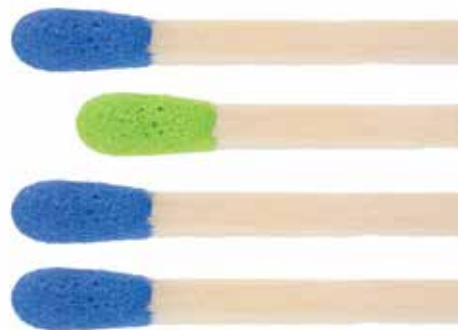
De huidige voordelen voor de eerste tot en met de vijfde aanwerving worden respectievelijk verschoven naar de tweede tot en met de zesde aanwerving. De nieuwe verminderingen/vrijstellingen vanaf 1 januari 2016 kunnen als volgt samengevat worden:

Type vrijstelling/ kwartaal	5 kwartalen	4 volgende kwartalen	4 laatste kwartalen
1ste werknemer	0 bijdrage	0 bijdrage	0 bijdrage
2de werknemer	1.550 EUR/kwart.	1.050 EUR/kwart.	450 EUR/kwart.
3de werknemer	1.050 EUR/kwart.	450 EUR/kwart.	450 EUR/kwart.
4de werknemer	1.050 EUR/kwart.	450 EUR/kwart.	0 EUR vermindering
5de werknemer	1.000 EUR/kwart.	400 EUR/kwart.	0 EUR vermindering
6de werknemer	1.000 EUR/kwart.	400 EUR/kwart.	0 EUR vermindering

Liesbeth De Sutter, [ldesutter@deloitte.com](mailto:ldesutter@deloitte.com)

# De taxshift

## Fiscaal



Eind 2015 heeft de regering de sociale en fiscale maatregelen beslist ter uitvoering van het akkoord over de 'taxshift'. We stellen u hieronder de fiscale maatregelen voor de ondernemingen voor.

### Investeringsaftrek ten gunste van kmo's

De regering heeft beslist om een permanente maatregel te maken van de investeringsaftrek van 4 % waarvan de toepassing beperkt was tot investeringen die gerealiseerd zijn in 2014 en 2015. Concreet kunnen vennootschappen die op geconsolideerde basis als kmo worden beschouwd en investeringen doen, voortaan een investeringsaftrek van 8 % genieten. Voor de grote vennootschappen bedraagt het basistarief voortaan (officieel) 0 %.

Het basistarief van 3,5 % blijft echter mogelijk voor de verhoogde investeringsaftrek die toepasselijk is voor specifieke investeringen zoals investeringen in octrooien, O&O, energiebesparende investeringen en investeringen in de beveiliging van beroepslokalen.

Overigens zijn vennootschappen nog steeds gehouden de investeringsaftrek in één keer toe te passen en blijft de investeringsaftrek ook onverenigbaar met de notionele interestaftrek.

### Roerende voorheffing

Voor de inkomsten uit kapitaal en roerende goederen die vanaf 01/01/2016 worden betaald of toegekend, stijgt het tarief van de roerende voorheffing van 25 % tot 27 %. Deze stijging heeft betrekking op de meeste interesten, dividenden en royalty's, met als belangrijkste uitzondering de dividenden van aandelen van kmo's waarop is ingeschreven vanaf 01/07/2013 (regeling VVPR-bis).

De verhoging van het tarief van de roerende voorheffing voor dividenden heeft ook betrekking op:

- het tarief van 15 % dat toepasselijk is op de verdeling van de liquidatiereserve (binnen 5 jaar), dat dus stijgt tot 17 %;
- het tarief van 15 % dat toepasselijk is in geval van verdeling van in het kapitaal opgenomen belaste reserves bij toepassing van artikel 537 WIB92.

We herinneren eraan dat de maatregel die het voorwerp is van artikel 537 WIB92 aan zowel kleine als grote vennootschappen de mogelijkheid bood het tarief van 10 % dat eertijds bestond op de liquidatieboni te reserveren, door reserves op te nemen in het kapitaal tegen betaling van een bijdrage van 10 %. Het behoud van het tarief van 10 % is echter onderworpen aan de voorwaarde dat de vennootschap geen kapitaalverlaging doorvoert binnen een termijn van 4 of 8 jaar, naargelang het gaat om een kmo of een grote vennootschap. In het tegengestelde geval is er roerende voorheffing verschuldigd met een degressief tarief in functie van het tijdstip van uitkering.

Voorbeeld: in geval van kapitaalvermindering binnen de eerste twee of vier jaar, respectievelijk voor kmo's en grote vennootschappen, is een voorheffing van 15 % toepasselijk. Dit tarief wordt nu verhoogd tot 17 %.

### Hoogtechnologische producten

Om technologiebedrijven een duwtje in de rug te geven, wordt een nieuwe verhoogde investeringsaftrek ingevoerd voor investeringen in productiemiddelen voor hoogtechnologische producten. Het tarief van deze aftrek is gelijk aan het basistarief van 3,5 % dat wordt verhoogd met 17 %, i.e. momenteel 20,5 %. Deze aftrek kan enkel in de tijd worden gespreid. Deze investeringsaftrek is toepasselijk voor alle vennootschappen, zowel kleine als grote.

### Bedrijfsvoorheffing

Voor de kmo's in de profitsector wordt de algemene vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing van 1,12 % verlaagd tot 0,12 % voor de lonen die worden betaald of toegekend vanaf 01/04/2016.

Anderzijds zal de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in ondernemingen met ploegenarbeid of nachtarbeid 22,8 % bedragen vanaf 01/01/2016 (in plaats van de aanvankelijk voorziene datum van 01/01/2019).

Voor bedrijven in de hoogtechnologische sector wordt deze vrijstelling zelfs verhoogd tot 25 %, op voorwaarde weliswaar dat de bedrijfsvoorheffing betrekking heeft op de lonen van werknemers die effectief zijn tewerkgesteld in de productie in het kader van ploegen- of nachtarbeid.

*Fabrice Dandois, [fdandois@deloitte.com](mailto:fdandois@deloitte.com)*



### Conclusie

Voor de bedrijven onthouden we dat de fiscale maatregelen van het luik 'taxshift', die toepasselijk zijn vanaf 2016, voornamelijk bestaan in de verhoging van de roerende voorheffing van 25 % tot 27 % en in een uitbreiding van de fiscale voordelen in verband met investeringen ten gunste van kmo's en technologiebedrijven.

# Private Governance

## Heeft u een specifieke vraag?

Stuur ze ons door via mail [info@deloitte-fiduciaire.be](mailto:info@deloitte-fiduciaire.be) of post naar:

Deloitte Fiduciaire,  
Redactie Actualiteiten,  
Raymonde de Larocheaan  
19A, 9051 Gent

## Verantwoordelijke uitgever

Henk Hemelaere

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 volstreekte 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.  
[www.deloitte-fiduciaire.be](http://www.deloitte-fiduciaire.be)

 Deloitte Fiduciaire

 @DeloitteFidu

 [linkedin.com/company/deloitte-fiduciaire](https://www.linkedin.com/company/deloitte-fiduciaire)

© 2016 Deloitte Fiduciaire  
Designed and produced by  
the Creative Studio at Deloitte  
Belgium

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



## Het nut van een partnershipverzekering

*Het zal u maar overkomen. Eindelijk van de bank een persoonlijke financiering gekregen. Uw businessplan is af. U richt samen met een partner een vennootschap op. De inbreng van beide aandeelhouders bedraagt 250.000 euro. Zelf gaat de vennootschap nog een financiering aan en uw levensdroom kan in vervulling gaan. De business groeit en uw aandelen kennen een waardestijging. Plots slaat het noodlot toe. Uw vennoot overlijdt en laat vrouw en kinderen na.*

De statuten voorzien dat bij overlijden van een aandeelhouder de overlevende aandeelhouder de erfgenamen mag uitkopen aan marktwaarde. Wat nu gedaan? De relatie met uw partner-vennoot was opperbest maar zijn echtgenote is een onbekende, waar u liever niet mee wil samenwerken. Daarnaast zijn er twee minderjarige kinderen, waardoor ook de vrederechter een oogje in het zeil houdt. Samenwerken met de erfgenamen lijkt dus geen optie.

Uitkopen dan maar? Ondanks de groei van het bedrijf, bent u vandaag niet in staat een persoonlijke lening aan te gaan en de cashflow van het bedrijf gebruikt u liever voor nieuwe investeringen.

Beide situaties - uitkoop of aanvaarding van de erfgenamen - zijn oncomfortabel. Een onverwacht overlijden of een aandeelhouder die plots wilt uittreden, kunnen de continuïteit van de onderneming in gevaar brengen. Deze onaangename situatie kan contractueel worden gemilderd, en wel op twee wijzen. Enerzijds door een goede aandeelhoudersovereenkomst of statutaire regeling over de overdracht van aandelen onder levenden of bij overlijden. Anderzijds door een overlijdensverzekering, die aan de overlevende aandeelhouder toelaat om de aandelen van de overleden aandeelhouder af te kopen van zijn erfgenamen.

Een goede regeling omtrent de overdracht van aandelen is dus noodzakelijk. De overlevende aandeelhouder moet immers juridisch de mogelijkheid krijgen om de aandelen aan te kopen.

Een aandeelhoudersovereenkomst kan hierin een oplossing bieden. Ze kan voorzien dat bij overlijden de andere aandeelhouders een voorkooprecht krijgen.

Naast het voorkooprecht kan ook gewerkt worden met put- en callopties, waarbij zowel de erfgenamen als de overlevende aandeelhouder de mogelijkheid of de verplichting krijgen (of hebben) om te kopen of te verkopen. Het is ook nuttig om goede afspraken te maken over de waarde of de waarderingmethode en de betalingstermijnen. Gezien dit een regeling is op het niveau van de aandeelhouders en niet tussen de erfgenamen van de overleden aandeelhouder en de vennootschap, moet de financiering van de medeaandeelhouder komen en niet van de vennootschap zelf. Een overlijdensverzekering kan hierin een oplossing bieden. De traditionele verzekering van de bedrijfsleider is echter geen oplossing. Deze laatste keert immers uit aan de vennootschap, maar koopt de aandelen in principe niet in.

In ons voorbeeld zal de overlevende aandeelhouder zijn eigen middelen moeten aanspreken, wat misschien liquiditeitsproblemen met zich meebrengt. Een "partnership verzekering" voorziet dat elke aandeelhouder een overlijdensdekking neemt op het hoofd van elke medeaandeelhouder. Hij sluit deze verzekering af in zijn eigen voordeel voor een bedrag dat de waarde van de aandelen weerspiegelt in geval van aankoop. Best wordt het uit te keren overlijdenskapitaal jaarlijks aangepast, rekening houdend met de waardestijgingen of -dalingen. Als de verzekering in het eigen voordeel wordt afgesloten, maar op het hoofd van de medeaandeelhouder, is de uitkering onbelast. De betaalde premies zijn daarentegen niet aftrekbaar.

Tot slot nog dit. Indien u gehuwd bent onder het stelsel van gemeenschap van goederen, kunnen de beide echtgenoten best de aandeelhoudersovereenkomst en de overlijdensverzekeringen ondertekenen.

Kortom, hoe men tegen een relatief beperkte kost toch de waarde van zijn onderneming kan veilig stellen.

*Patrick Dierick, [pdierick@deloitte.com](mailto:pdierick@deloitte.com)*