

Accountancy & Advisory Actualiteiten

De nieuwsbrief van Deloitte Accountancy voor kmo-bedrijfsleiders

Juni 2017 - Nr. 6

Verschijnt maandelijks (behalve in augustus)

25ste jaargang - Afgiftekantoor: Kortrijk 1-2e Afd.



Versterk uw digitale weerbaarheid

Kmo's en familiale bedrijven investeren volop in hun digitale toekomst. Dit brengt echter het risico van cybercriminaliteit met zich mee. Hoe kunt u dit vermijden?

Een aantal weken terug ontwaakte de wereld na een nooit gekende aanval van Ransomware met alle nadelige gevolgen van dien. Dienstverleningen werden herleid tot het absolute minimum; productieomgevingen lagen stil en betalingssystemen gingen onderuit. Hoewel de buit minder opbracht voor de cybercriminelen dan verwacht, was er een aanzienlijke impact bij de bedrijven. Het is dus belangrijk uw bedrijf te wapenen tegen deze alsmat toenemende dreiging. Dit kan o.a. door uw werknemers op de hoogte te brengen van de gevaren, systemen en software van de laatste updates te voorzien en een plan te hebben als uw bedrijf toch het slachtoffer zou worden van cybercriminaliteit.

Kmo's zijn minder goed beveiligd dan men denkt

Ondernemingen en in het bijzonder kmo's slagen er meestal niet in om in de basismaatregelen te voorzien. Alhoewel kmo's dezelfde eisen stellen op het vlak van continuïteit van systemen en beschikbaarheid van gegevens als grote ondernemingen, is het niveau van

bescherming significant lager bij kleinere bedrijven. Een gebrek aan financiële middelen en aan gespecialiseerde kennis, alsook een gebrek aan besef spelen hier een rol. Dit maakt van kmo's een geliefd doelwit voor cybercriminelen, wat een groter risico met zich meebrengt.

Inschatting en aanpak van de risico's

Een verstoring van continuïteit en de beschikbaarheid van gegevens en van systemen die door iedere werknemer bewust of onbewust worden geraadpleegd, worden meestal als de grootste risico's aangeduid. Ook Europa duidt op de risico's wanneer persoonsgegevens worden opgeslagen en/of worden geraadpleegd in verschillende richtlijnen die vanaf mei 2018 van kracht zijn. De GDPR, of de Algemene Verordening Gegevensbescherming, is voor ieder bedrijf van toepassing, van de kmo tot de grote multinational.

Een juiste aanpak is diegene waarin men de meest kritische data en systemen van de onderneming identificeert en de bijhorende risico's in kaart brengt. Voor de grootste risico's moeten de preventie- en

detectiemaatregelen op punt staan. Op die manier krijgt u als bedrijf ook inzicht hoe de technologie uw business kan ondersteunen en gebeuren investeringen voor beveiliging gericht en onderbouwd.

Jaarlijkse check-up

Een op risico gebaseerde aanpak is dan ook wat Deloitte adviseert bij het uitvoeren van een security audit. Deloitte biedt u een jaarlijkse check-up aan, gebaseerd op het principe 'Ready, Set, Go'. Dit betekent dat wij stil staan bij de risico's, de kwetsbaarheden blootleggen en concrete aanbevelingen doen, gaande van technisch specifieke maatregelen tot bedrijf overkoepelende policies. Security draait immers niet enkel om technologie, maar ook om de mensen die in contact komen met deze technologie, gaande van de werkvloer tot het management. Deze aanpak stelt de bedrijven in staat om te antwoorden op de volgende cruciale vragen: 'welke zijn onze kritische data en systemen?', 'hoe worden deze beveiligd?' en 'hoe worden misbruiken gedetecteerd?'

Benieuwd hoe uw sectorgenoten omgaan met security?

Dan kunt u deelnemen aan onze survey en een vragenlijst online invullen op onze website: www.deloitte.com/be/cybersecurity-survey. We brengen u op de hoogte van de resultaten.

Steven Lievens, slievens@deloitte.com

Het ideale retentiebeleid voor key-personen

Nu de economie groeit, zijn bedrijven steeds op zoek naar goede krachten. De kans is dan ook groot dat uw medewerkers worden aangesproken om over te stappen naar een concurrent. Hoe kunt u deze personeelsleden aan uw onderneming binden?

In de groei van een familiale onderneming zijn naast de meewerkende familieleden ook de externe sleutelfiguren cruciaal. Denk bijvoorbeeld aan een CFO of uw topverkoper. Het verlies van deze medewerkers kan de werking van uw onderneming ernstig verstoren. Het is dan ook belangrijk hierop te anticiperen en een succesvol retentiebeleid uit te werken.

Niet alleen goed loon

Een onderneming kan een key-medewerker niet altijd enkel overtuigen met een concurrentieel loonpakket. Uw medewerkers kijken ook naar uw cijfers en evalueren de lange termijn; is er een familiale opvolging of zal het bedrijf later verkocht worden? Ze zijn ook geïnteresseerd in carrièreperspectieven.

Als familiaal bedrijf kan u snelle en soepele beslissingsstructuren uitspelen en zo het verschil maken met multinationals waar strikte remuneratiepakketten gelden. Op die manier kan u vlotter een partnership

met topmedewerkers uitbouwen om succes en resultaat te delen.

Aandelenopties

Er zijn fiscaal-juridische mogelijkheden om medewerkers bijkomend te belonen door hen aandelenopties toe te kennen. De bedoeling is om mee te genieten van de meerwaarde-opbouw in de onderneming. Omdat een dergelijke optie om fiscale redenen meestal 5 à 10 jaar loopt, brengt een aandelenoptieplan dan ook slechts voor die termijn binding met zich mee. Bij startupondernemingen werken aandelenopties beter dan bij mature bedrijven. Bij deze laatste maakt het hoog eigen vermogen een optieplan duur. Bovendien is er een (relatief) kleinere opbouw van meerwaarden te verwachten dan bij startups.

Reëel aandeelhouderschap

Een reëel aandeelhouderschap kan bijvoorbeeld via de creatie van een vehikel waarin een bepaald percentage aandelen

van uw onderneming wordt geparkeerd. Vervolgens participeren de key-figuren in dat vehikel en dus ook onrechtstreeks in uw bedrijf. De ondernemingsfamilie behoudt de volledige controle over de participatie, maar staat een bepaald rendement af, zeg maar de meerwaarde die in de toekomst zal worden gecreëerd. De medewerker kan die meerwaarde pas opstrijken op lange termijn als gebleken is dat hij een trouwe partner van het bedrijf is geweest.

Virtueel aandeelhouderschap

Het reëel aandeelhouderschap heeft tot gevolg dat uw familiale aandeelhoudersafspraken en vermogensplanning soms gehinderd worden door externe medeaandeelhouders. Om dit te vermijden, heeft Deloitte het virtueel aandeelhouderschap ontwikkeld. Zo wordt de betrokkenheid van key-figuren die op zelfstandige basis (managementvennootschap) werken, verhoogd.

De medewerker kan optimaal mee genieten van de waardecreatie op lange termijn van de onderneming alsof hij/zij aandeelhouder was. Bij een latere verkoop van het bedrijf of bij gebreke daaraan, op een afgesproken toekomstig moment, wordt vandaag een contractuele 'bonusregeling' uitgewerkt die hetzelfde winsteffect (de basis is de waardestijging van het bedrijf) heeft alsof er aandelen aangehouden werden. Het retentiebeleid kan verder verfijnd worden door deze bonus periodiek over de jaren gedeeltelijk vervroegd vrij te geven en door deze bonus ook te koppelen aan het behalen van de jaarlijkse KPI's (kritieke prestatie-indicatoren). Uw onderneming kan daar zelfs een belastingvrije voorziening voor aanleggen indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Vertrekt de key-medewerker vroegtijdig, dan vervalt voor hem/haar heel wat winstpotentieel met als gevolg dat een concurrent die de medewerker wil overnemen, een dure startbonus moet toekennen.

Sam Herreman, sherreman@deloitte.com en
Walter Meurs, wmeurs@deloitte.com

Het advies van Deloitte

Het ideale retentiebeleid voor een key-medewerker houdt rekening met een aantal factoren. Op lange termijn kan u kiezen voor het virtuele aandeelhouderschap, een door Deloitte opgemaakte structuur voor een familiale ondernemer.



In het kort

Motiveer uw werknemers met de innovatiepremie



De innovatiepremie is een fiscaal interessante manier om uw 'creatieve' werknemers jaarlijks een bijkomend loon te geven. Als werkgever betaalt u er geen sociale zekerheidsbijdragen op. De werknemer moet er geen sociale zekerheid en belastingen op betalen. De innovatiepremie valt ook buiten de loonnorm van 1,1% over 2017-2018.

'Creatief' betekent dat de werknemer een vernieuwend idee moet aanbrengen dat een werkelijke meerwaarde vormt voor de normale activiteiten binnen het bedrijf. Niet alleen een nieuw concept komt in aanmerking, maar ook de verbetering van een bestaand concept. In de praktijk kan het bijvoorbeeld gaan om werknemers die ideeën aanbrengen om een productielijn of de indeling van het magazijn efficiënter te maken, om een softwareprogramma of rapporteringsproces binnen de onderneming te verbeteren, ... Het idee van de werknemer mag nog niet eerder toegepast zijn in de onderneming.

Om een vrijstelling van belasting en sociale zekerheid te krijgen, mag de innovatiepremie per werknemer maximaal een maandloon bedragen. Bovendien gelden volgende spelregels:

- de premie kan worden toegepast op maximaal 10 % van de werknemers van de onderneming; zijn er minder dan 30 werknemers, dan kan er aan maximaal 3 werknemers een premie worden toegekend;
- de premie kan worden toegekend aan maximaal 10 werknemers per innovatieproject;
- het totale bedrag van de uitbetaalde premies mag niet hoger zijn dan 1 % van de totale bruto loonmassa (onderworpen aan RSZ) van de onderneming op jaarbasis;
- de onderneming moet drie partijen op de hoogte brengen: de werknemers, de FOD Economie via een specifiek aanvraagformulier en de RSZ via een mailtje. De FOD Economie beslist binnen de twee weken; gemiddeld wordt 95 % van de aanvragen goedgekeurd.

Anneleen Terryn, aterryn@deloitte.com

Hoe worden de inkomsten uit de deeleconomie belast?

Platformen die deel uitmaken van de deeleconomie, zoals Airbnb en Uber, zijn niet meer uit het dagelijkse leven weg te denken. Een programmawet van 1 juli 2016 bepaalt op welke manier de inkomsten uit deze platformen worden belast.

De winsten en de baten die een particulier haalt uit diensten van de deeleconomie die hij aanbiedt aan een andere particulier en die voor geen van beiden een beroepsactiviteit uitmaken, worden belast als diverse inkomsten. Het gaat om diensten via een elektronisch erkend platform of die georganiseerd zijn door een publieke overheid.

Bepaalde activiteiten zijn uitgesloten van dit regime: zo komen de onroerende, de roerende inkomsten uit verhuring en de inkomsten uit de onderverhuring van onroerende goederen niet in aanmerking. Het nieuwe fiscale regime viseert dus de inkomsten andere dan onroerende en roerende.

Neem het voorbeeld van een gemeubelde verhuur waarbij een globale som wordt gevraagd voor de verhuur en de andere diensten (bv. een ontbijt). In dat geval komen enkel de inkomsten uit deze laatste diensten in aanmerking voor de afzonderlijke belasting als divers inkomen en dit ten belope van forfaitair 20 % van het totaal bedrag.

Inkomsten uit de deeleconomie zijn als diverse inkomsten belast tegen een afzonderlijk tarief van 20 %, tenzij de progressieve tarieven voordeliger zijn. Om het belastbaar inkomen te bepalen, kan een kostenforfait van 50 % worden toegepast. De effectieve fiscale druk bedraagt dus in praktijk slechts 10 %. De vennootschap die het platform beheert moet de belasting inhouden onder de vorm van een bedrijfsvoorheffing (2 % of 10 % naargelang het geval).

Het fiscaal gunstige regime is van toepassing voor zover het bruto bedrag van de inkomsten niet meer bedraagt dan 3.255 EUR per jaar (5.100 EUR geïndexeerd bedrag voor aanslagjaar 2018), tijdens het belastbaar tijdperk of het daaraan voorafgaande. Van zodra deze grens wordt overschreden, zal het geheel van de inkomsten beschouwd worden als een beroepsinkomen.

Fabrice Dandois, fdandois@deloitte.com

Private governance

Burgerlijke maatschap en voorbehoud van vruchtgebruik

De teugels weer wat strakker aangespannen!

Vlabel (Vlaamse Belastingdienst) heeft in een recent standpunt verduidelijkt dat interesten en dividenden die voortkomen uit beleggingen of aandelen die zijn ingebracht in een burgerlijke maatschap, steeds moeten toekomen aan de vruchtgebruikers. Indien dit niet gebeurt, zullen de interesten en dividenden in hoofde van de blote eigenaars erfbelasting ondergaan bij overlijden van de vruchtgebruikers.

Dit standpunt betekent het einde van de gangbare praktijk om ontvangen interesten en dividenden binnen de maatschap te houden om deze aldus te vrijwaren voor erfbelasting. Daarbij werd verdedigd dat, op grond van het gegeven dat een maatschap een vennootschap is, interesten en dividenden die voortkomen uit beleggingen of aandelen die zijn ingebracht in een maatschap, pas aan de vruchtgebruikers toekomen indien en voor zover de algemene vergadering van de maatschap daartoe beslist.

Vlabel doorprijkt deze redenering nu en baseert zich hiervoor op de fiscale transparantie van de maatschap. Het is van belang het toepassingsgebied van dit standpunt duidelijk af te bakenen:

- het standpunt is slechts van toepassing op interesten en dividenden die ontstaan vanaf 1 juni 2017;
- het betreft enkel burgerlijke maatschappen waarvan de delen in de verhouding blote eigendom-vruchtgebruik worden aangehouden en waarin beleggingen of aandelen werden ingebracht (dus niet kunstcollecties, oldtimers, enz.);
- meerwaarden vallen buiten het toepassingsgebied, zelfs indien deze op grond van de statuten van de maatschap in combinatie met de schenkingsakte toekomen aan de vruchtgebruikers;
- het is onduidelijk of dit standpunt ook van toepassing is indien de verhouding blote eigendom-vruchtgebruik is ontstaan in gevolge een schenking die aan schenkbelasting werd onderworpen. Aangezien in voorkomend geval reeds schenkbelasting werd betaald op de volle eigendom, zou dit niet het geval mogen zijn.

Het valt niet te ontkennen dat dit nieuwe standpunt een gamechanger is. Dossier per dossier moet worden bekeken hoe met deze nieuwe realiteit het best wordt omgegaan.

Thomas Storme, tstorme@deloitte.com

M&A vakjargon

SPA versus APA

In het kader van overnames van ondernemingen worden regelmatig de afkortingen "SPA" en "APA" in de mond genomen. Wat wordt hier nu eigenlijk mee bedoeld?

SPA is de afkorting van "Share Purchase Agreement" ofwel in het Nederlands een "overeenkomst voor de koop-verkoop van aandelen" van een vennootschap. Deze term moet onderscheiden worden van "APA" of voluit "Asset Purchase Agreement". Dit is een overeenkomst met als voorwerp het handelsfonds van de onderneming.

Beide zijn in wezen verkoopovereenkomsten die gelijkaardige clausules bevatten. Zo worden er klassiek afspraken gemaakt over de berekening van de prijs en hiermee gepaard gaande betalingsmodaliteiten, zoals een prijsaanpassingsclausule, een variabele prijs (earn-out), een uitgestelde betaling (vendor loan), enzovoort.

Een wezenlijk verschil tussen een SPA en een APA, volgt uit het feit dat u als koper, door een overname van aandelen (SPA), de volledige 'doos' van de vennootschap overneemt, met al haar activa en passiva, alsook haar (boekhoudkundig, fiscaal, juridisch,) verleden.

Bij een aankoop van een handelsfonds (APA) neemt u in principe enkel activa over, zonder als koper aangesproken te kunnen worden voor het verleden van de onderneming (wel opletten bij fiscale en RSZ achterstallen). Om de koper van aandelen te beschermen tegen lijken die uit de kast zouden vallen na de overname, worden er daarom best uitvoerige "representations & warranties" (verklaringen en waarborgen) opgenomen in de SPA. Dit zal de koper in staat stellen om de verkoper aan te spreken over het verleden, en zo de schade op hem te verhalen. Dit is niet nodig voor de overname van een handelsfonds (APA).

Ann-Sophie De Bie, adebie@deloitte.com

Heeft u een specifieke vraag?

Stuur ze ons door via mail naar info@deloitte-accountancy.be of per post naar: Deloitte Accountancy, 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 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.

www.deloitteprivate.be



facebook.com/deloitteaccountancy



[@DeloitteAcc](https://twitter.com/DeloitteAcc)



linkedin.com/company/deloitte-accountancy

© 2017 Deloitte Accountancy
Designed and produced by the
Creative Studio at Deloitte Belgium

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

DIENSTVERLENER VOOR DE
KMO-PORTEFEUILLE

