

Tech scale-ups: eindelijk au sérieux?

Als scale-ups tot begin dit jaar met argusogen werden bekeken, is inmiddels alle twijfel weggenomen. Tijdens de lockdown leek streamen, gamen, sharen en zoomen (om maar enkele te noemen) meer dan ooit ons leven te beheersen.

Het ecosysteem van tech scale-ups begint zich langzamerhand te versmelten met het kmo en corporate landschap. Een pijlsnelle groei, wekelijkse aanwervingen, meermaals geld ophalen, internationaliseren met een disruptieve en/of pivoterende USP ('*Unique Selling Point*') is een specifieke manier van business doen die de traditionele bedrijven langzaam hebben leren appreciëren. Maar wat is nu het geheime recept om uit te groeien tot een succesvolle scale-up?

Scale-ups zijn inherent exponentieel schaalbaar, wat inhoudt dat snel en internationaal groeien veelal mogelijk is met minimale investeringen. Niet verwonderlijk dat velen onder hen dan ook software-oplossingen aanbieden via een *subscription model*. Dit 'as a service'-model heeft licenties van de troon gestoten, door met enkele *clicks* gemakkelijk nieuwe klanten te kunnen *onboarden*. Gezien zij hierdoor hun aantal *users* week na week kunnen verdubbelen, is een specifieke mentaliteit nodig bij deze bedrijven. Dit wordt in hun lingo aangeduid als '*agility*': een constante zin in flexibiliteit en een ongezien niveau van aanpasbaarheid.

Grote uitdagingen waarmee scale-ups in hun groeiverhaal geconfronteerd worden

Reporting: Een internationale scale-up heeft nood aan inkijk in haar cijfers en budgetten. Dit laat toe om tendensen te detecteren, hierop te anticiperen en te rapporteren aan het bestuur of investeerders. Dit vereist veelal een ecosysteem van verschillende tools.

Innovatie: Een innovatieve technologie ontwikkelen staat hoog op de prioriteitenlijst van de overheid. Er zijn dan ook verschillende incentives in het leven geroepen, waaronder de innovatieaftrek, alsook opportuniteiten om kans te maken op subsidies ('*calls*') op regionaal, nationaal of Europees niveau. In hun pijlsnelle internationale groei, wordt een optimale fiscale structuur en het naleven van transfer pricing reeds snel van deze jonge ondernemers geëist.

Corporate housekeeping: Na het gezamenlijk oprichten van een bedrijf, komt de relatie tussen de co-founders ook wel eens onder spanning te staan. Voeg daar nog een aantal investeerders met afwijkende belangen aan toe, en dit alles lijkt een *recipe for disaster*. Goede aandeelhoudersafspraken maken is de boodschap.

Legal: Juridische contracten worden te vaak in één adem genoemd met onpraktisch, tijdrovend en duur. Net waar scale-ups allergisch aan zijn. Het vereist dan ook een atypisch jurist om scale-ups bij te staan. GDPR compliant zijn is een must-have voor het binnenhalen van deals bij (internationale) corporate bedrijven. Scale-ups zweren bij één extern aanspreekpunt dat ze per direct kunnen inschakelen wanneer nodig. De oplossing wordt steeds verondersteld 'plug-and-play' te zijn. 'Legal' moet daarbij vlot de taal spreken van C-levels, investeerders, *developers* en *sales*, wat aardig wat technische kennis vereist en vaak mee een stoel aan de digitale onderhandelingstafel oplevert. Tijdsintensieve processen worden maar al te graag vervangen door een vlot *onboarding* proces van nieuwe *users* via het aanvinken van begrijpbare terms of use, die uitblinken in een te allen tijde transparante opzegmogelijkheid.

Team & Talent: Hoe jouw *dream team* vinden én bij elkaar houden? Hoe ga je om met een team dat constant groeit? Zit het verloningspakket wel aantrekkelijk genoeg in elkaar? En wat betekent *employer branding* precies? De HR-verantwoordelijke die al deze vragen perfect beheerst, dient nog geboren te worden, waardoor talent altijd een belangrijke to do is op de agenda van de scale-up.

Benieuwd welke drivers Deloitte nog als onmisbare *use-cases* heeft geïdentificeerd? Misschien heb je ook al gehoord over onze eminence programma's zoals Fast50, Beers & Burgers en het Booster Program. Ontdek het op deloitte.com/be/scale-up-your-business
Anaïs De Boule, adeboule@deloitte.com



Procedure Gerechtelijke Reorganisatie als 'tool' in herstructurering

Sinds de uitbraak van COVID-19 moeten veel ondernemingen zich reorganiseren en in sommige gevallen zelfs hun business herdefiniëren. Er zijn bedrijven die hier zeer goed in geslaagd zijn en zelfs hun positie in de markt hebben weten te versterken. Anderen worden op vandaag nog steeds geconfronteerd met heel wat (financiële) problemen. De afstand tussen zij die het goed doen en zij die minder presteren groeit bijgevolg.

Zeker voor bedrijven waar het moeilijker gaat, is het belangrijk om de kosten strikt onder controle te houden en te focussen op cashmanagement. Soms is de druk van de schuldeisers echter zo groot geworden (denk aan beslagen, dagvaardingen, ...) dat de continuïteit van de onderneming in gevaar komt.

Een *Procedure Gerechtelijke Reorganisatie* (PGR – voorheen WCO) kan mogelijk een hulpmiddel zijn om tijdelijk de druk te verlichten en tijd te kopen om een duurzame oplossing uit te werken.

Waarvoor dient PGR?

De bedoeling van de procedure van gerechtelijke reorganisatie is het behoud, onder toezicht van de rechtbank, van de continuïteit van het geheel of een gedeelte van de activiteiten van de onderneming. Als aan alle voorwaarden voldaan is kan men de PGR opstarten en krijgt men een 'opschorting' van maximaal zes maanden (tweemaal hernieuwbaar), waarbij het bedrijf beschermd wordt tegen haar schuldeisers. De schulden ontstaan vóór de start van de procedure, worden tijdelijk bevroren.

Tijdens de periode van opschorting kan er geen beslaglegging gebeuren en kan de onderneming niet failliet worden verklaard. Deze periode van bescherming moet de onderneming in staat stellen om een structurele oplossing uit te werken.

De PGR is op zich dus niet de oplossing, maar kan wel de extra tijd creëren die nodig is om een oplossing uit te werken.

Drie mogelijke scenario's naargelang de situatie van het bedrijf

Gerechtelijk minnelijk akkoord

Bij deze procedure wordt een akkoord uitgewerkt tussen de onderneming en twee of meer schuldeisers bij wie belangrijke achterstanden zijn opgebouwd. In de praktijk komt dit scenario zeer weinig voor om publieke openbaring van deze akkoorden te vermijden.

Collectief akkoord

De procedure collectief akkoord heeft tot doel om van de schuldeisers een akkoord over een reorganisatieplan te verkrijgen.

Tijdens de periode van opschorting werkt het bedrijf een plan tot terugbetaling uit. In dit reorganisatieplan wordt beschreven hoe de moeilijkheden worden aangepakt en hoe de rendabiliteit van de onderneming zal worden hersteld. Daarnaast wordt ook opgenomen welk bedrag van de vóór de opschorting uitstaande schuld zal worden terugbetaald en binnen welke termijn.

Er moet minstens 20 % van de totale schuld terugbetaald worden, en het afbetalingsplan mag niet langer dan vijf jaar duren. Hierbij dient rekening gehouden te worden dat bepaalde (buitengewone) schuldeisers extra bescherming genieten. Bovendien moet het plan worden goedgekeurd door een dubbele meerderheid van de schuldeisers, nl. in aantal én in bedrag en dit van de aanwezigen tijdens de stemming.

Het collectief akkoord dient uiteindelijk te leiden tot een herstel van de continuïteit, waarbij de vennootschap juridisch blijft bestaan.

Overdracht onder gerechtelijk gezag

Deze optie wordt meestal als laatste redmiddel gebruikt, waarbij het geheel of een gedeelte van de activiteiten van de onderneming overgedragen wordt onder het toezicht van de Ondernemingsrechtbank.

Hier heeft de rechtbank de volledige beslissingsbevoegdheid in handen en tracht zij het geheel of een gedeelte van het handelsfonds te verkopen door verschillende kandidaat-geïnteresseerden te benaderen. De rechtbank zal erover waken dat de activa minimum aan liquidatiewaarde verkocht worden. De gelden uit deze verkoop worden gebruikt om de schulden aan te zuiveren. Na de procedure wordt de onderneming vereffend of (in de meeste gevallen) failliet verklaard.

Conclusie

De Procedure Gerechtelijke Reorganisatie wordt vaak gezien als een uitstel van executie. Dit hoeft niet noodzakelijk zo te zijn indien de procedure wordt gebruikt als een tool om een structurele oplossing uit te werken.

Jo Vanderstegen, jvanderstegen@deloitte.com

Holding activeren? Nieuw personeel aanwerven? Doe dit (veiligheidshalve) nog in 2020!

De doelgroepvermindering (DGV) eerste aanwerving loopt volgens de huidige wetgeving eind dit jaar af. Hoewel er in het regeerakkoord voorzien is om deze te verlengen, is het nog wachten op een wetgevend initiatief.

Wat houdt deze DGV in? Nieuwe werkgevers die voor de eerste maal een personeelslid aanwerven krijgen een onbeperkte vrijstelling in de tijd van de basis-werkgeversbijdragen RSZ.

Dit betekent dus snel een besparing van ongeveer 25 % op de loonkost van een bediende en dit voor onbepaalde duur. Indien er nadien bijkomende aanwervingen zijn kan de DGV zelfs

verschoven worden naar de persoon met het hoogste loon binnen de onderneming die het recht opent.

De DGV geldt voor werkgevers die voor de eerste maal iemand aanwerven, maar kan ook gelden in situaties waarin een holdingvennootschap geactiveerd wordt door het upstreamen van personeel vanuit de operationele vennootschap(pen).

Opgelet, de DGV kan enkel toegepast worden op voorwaarde dat er op groepsniveau sprake is van een meertewerkstelling ten opzichte van de voorbije 12 maanden. Er moet op niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE) een piek in tewerkstelling zijn op het



ogenblik dat de nieuwe werkgever voor het eerst personeel aanwerft.

Het begrip TBE wordt heel ruim omschreven door de RSZ (ruimer dan bij de sociale verkiezingen): dezelfde locatie, bedrijfsleiding, aandeelhouderschap, activiteit, infrastructuur, klantenbestand, ... kan aanleiding geven tot het ontstaan van een TBE.

Valerie Devos, vdevos@deloitte.com

Post COVID-19

Op zoek naar het aangepaste financieringsprofiel voor uw kmo

Begin dit jaar werden we geconfronteerd met een ongekend fenomeen COVID-19, dat een duidelijk gewijzigd economisch en financieel kader met zich meebracht. De totale financiële impact is tot op vandaag onvoorspelbaar.

De overheid tracht door middel van diverse maatregelen ondernemingen te ondersteunen in deze uitzonderlijke omstandigheden. De voorbije maanden is dit voor heel wat kmo's een noodzakelijk gegeven gebleken om te kunnen overleven.

Wellicht kan er hierdoor echter bij een aantal ondernemingen een vals gevoel van veiligheid ontstaan. Het gaat immers veelal om tijdelijke maatregelen om de financieel moeilijke periode te overbruggen en dus de facto enkel om een uitstel. Veel van deze steunmaatregelen zoals onder andere



uitstel van RSZ en kapitaalaflossingen bij banken vervallen eind 2020.

Voor een aantal kmo's en familiebedrijven zal de heropstart van de bancaire aflossingen extra druk leggen op de cashflows, in een periode die mogelijk nog gekenmerkt wordt door een beperkter orderboek, lagere marges, laattijdige betalingen van klanten,

Het is dan ook een must voor ondernemingen om op zoek te gaan naar het gepaste toekomstige financieringsprofiel. Hierbij moeten de geplande afbetalingen aansluiten met de financiële vooruitzichten.

De gepaste invulling van deze financiering start met de opmaak van een onderbouwd financieel plan, waarbij een projectie gemaakt wordt van de resultaten,

cashflows, balansen en liquiditeiten. Op basis van deze prognoses en vertrekkend vanuit een aantal diverse scenario's zullen de financiële behoeften duidelijk worden. Waar mogelijk kan de financiering van uw kmo versterkt worden dankzij bijkomende bancaire of niet-bancaire inbreng. De komende maanden is het bijvoorbeeld nog mogelijk om overbruggingskredieten (gewaarborgd door de federale overheid) of achtergestelde leningen (via de Vlaamse overheid) aan te vragen. Waar nuttig kan ook een aangepast terugbetalingsschema met de financiële instellingen besproken worden.

Maak gebruik van dit momentum om vandaag –op basis van een financiële scenarioplanning– uw financieringsprofiel voor 2021 en de komende jaren voor te bereiden.

Birger Dujardin, bdujardin@deloitte.com

Private governance

Schenking voor Nederlandse notaris Weldra niet meer mogelijk?

In het federaal parlement is een wetsvoorstel hangende dat schenkingsakten vanaf 1 december 2020 verplicht registreerbaar maakt, ongeacht of de akte voor een Belgische of buitenlandse notaris verleden wordt.



Bij het ter perse gaan is het nog onduidelijk of dit wetsvoorstel effectief zal worden aangenomen. De kans is reëel (temeer omdat het nieuwe regeerakkoord dit zo voorziet), maar de voorziene timing van 1 december lijkt wel kort, aangezien volgens een advies van de Raad van State het wetsvoorstel een meerderheid in beide taalgroepen nodig heeft (wat niet het geval is binnen de huidige regering langs Vlaamse zijde). Ook de Senaat moet instemmen.

Door buitenlandse notariële schenkingsaktes verplicht registreerbaar te maken, zal ook op schenkingen opgenomen in buitenlandse aktes steeds schenkbelasting verschuldigd zijn. Op vandaag is dit nog niet zo. Schenkbelasting is immers enkel verschuldigd wanneer een document waaruit een schenking blijkt, zoals een schenkingsakte, wordt geregistreerd op een registratiekantoor.

Aangezien dit voor Belgische notariële akten verplicht is, is er op deze schenkingen steeds schenkbelasting verschuldigd; behalve indien de vrijstelling voor familiale kmo's van toepassing is. Momenteel geldt dit niet voor buitenlandse (bijvoorbeeld Nederlandse) notariële aktes. Wordt dergelijke akte niet geregistreerd, dan is er ook geen schenkbelasting verschuldigd.

Keerzijde van de medaille: indien de schenker binnen de drie jaar overlijdt en er geen schenkbelasting werd betaald, dan wordt voor de berekening van de erfbelasting geen rekening gehouden met de schenking. Er zal dan alsnog erfbelasting verschuldigd zijn. De Vlaamse Regering heeft overigens aangekondigd deze termijn van drie jaar te willen verlengen naar vier jaar en dit vanaf 1 januari 2021.

Concreet betekent dit dat onder meer aandelen en schuldvorderingen (zoals bijvoorbeeld een rekening-courant ten aanzien van een vennootschap) niet meer zouden kunnen worden geschonken zonder schenkbelasting, aangezien de schenking ervan enkel kan via notariële akte. Ook een schenking met voorbehoud van vruchtgebruik zal niet meer kunnen zonder schenkbelasting.

Een buitenlandse schenkingsakte blijft trouwens ook in de toekomst een geldig procedé, maar dus wel onvermijdelijk met schenkbelasting tot gevolg. Anderzijds zullen ook hand- en bankgiften (in volle eigendom) nog kunnen zonder schenkbelasting vermits er geen tussenkomst van een notaris vereist is, maar enkel op voorwaarde dat de opgemaakte bewijsdocumenten niet spontaan geregistreerd worden.

De schenkbelasting voor roerende goederen bedraagt 3 % in het Vlaamse en Brusselse Gewest en 3,3 % in het Waalse Gewest (tussen partners en in rechte lijn).

Thomas Storme, tstorme@deloitte.com

GDPR

Wenst u op een later ogenblik onze nieuwsbrief niet meer te ontvangen, stuur dan een mail naar Liesbeth Van Gucht, LVanGucht@deloitte.com of een bericht 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



linkedin.com/company/
deloitte-accountancy

© 2020 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