



Entrepreneurs got talent

SLEUTELS OM STERK TALENT AAN TE TREKKEN EN TE BEHOUDEN

De war for talent vormt voor ondernemers de grootste uitdaging op dit moment. De economie trekt terug aan maar (geschikte) kandidaten zijn schaars en verwachten een aantrekkelijke werkgever. Waarom zouden sterke kandidaten voor uw onderneming kiezen?

TALENT AANTREKKEN: DE KANDIDATEN ZIJN AAN ZET!

Er is geen tijd om die ene witte raaf te blijven zoeken. "Hire for attitude, train for skills" is het nieuwe credo. Aanwervingsprocessen focussen niet meer op skills maar op het potentieel van de kandidaat. Kandidaten met de juiste ingesteldheid, motivatie en flexibiliteit verwachten dat hun nieuwe werkgever hen de nodige (technische) vaardigheden zal aanleren.

Rekruteren vergt tijd. Een toegewijd medewerker of team moet zich hiervoor kunnen vrijmaken. Hebt u die resources niet, dan moet u tijdelijk rekruteringscapaciteit inhuren.

En dan rijst de vraag: kan de kandidaat zich vinden in de nieuwe werkgever? Een sterke 'Employer branding', waarden en bedrijfscultuur oprecht kunnen overbrengen zijn cruciaal. Vergeet niet dat op sociale media en digitale fora de kandidaat meer over uw bedrijf achterhaald heeft dan omgekeerd. Treden uw eigen werknemers op als ambassadeur van de onderneming, dan hebt u meteen een sterke rekruteringsstool in handen.

BENT U ALS WERKGEVER AANGEPAST AAN DE NIEUWE REALITEIT?

Minstens even belangrijk is er voor zorgen dat u uw aangeworven én opgeleid talent ook kan behouden. Denk aan de opportuniteitskost van het verlies van een personeelslid! Zorg voor een totaalpakket aangepast aan het onmiskenbaar anders aankijken tegen werken in post-corona tijden. Onze HR-specialisten stellen vast dat heel wat arbeidscontracten en loonpakketten bij veel bedrijven heel snel outdated zijn geworden. Zet die op orde vóór een andere werkgever met een step up in de voorwaarden uw personeel verleidt.

DE JUISTE BALANS ROND FLEXIBILITEIT VINDEN

De wensen en noden van uw medewerkers lopen sterk uiteen waardoor een 'one-size fits all' aanpak niet meer werkt. Een flexibel beleid uitwerken dat voldoende rekening houdt met de voorkeuren van medewerkers is haalbaar, ook binnen kmo's. Hebt u er de tijd of ervaring niet voor? Versterk u tijdelijk met externe krachten.

Telewerk is door corona een gamechanger geworden. Thuiswerk kan uiteraard niet voor iedereen overal en altijd, maar waar er mogelijkheden zijn, werkt u beter een

telewerkbeleid uit. In bedrijven waar we helpen een duidelijk kader uit te werken met concrete basisprincipes en uitgangspunten zien we een verhoogd wederzijds begrip en engagement. Flexibiliteit gaat veel verder dan thuiswerken of niet. Maak van de gelegenheid gebruik om ook vragen naar bijvoorbeeld glijdende werkuren bespreekbaar te maken.

MOBILITEIT

New ways of working leiden ook tot nieuwe behoeftes op het vlak van mobiliteit. Naast de impact op talent zijn duurzaamheid en werkgeverskost de belangrijkste drivers om het huidige mobiliteitsbeleid te herzien. Een bedrijfsfiets, eventueel gecombineerd met een kleinere wagen, of zelfs een deelwagen voor werknemers zonder parkeerplaats, kan sommige werknemers meer aanspreken. Werknemers die niet in aanmerking komen voor een wagen kan u dan weer via een cafetariaplan mobiliteitsoplossingen aanbieden.

BOUW EEN LOONHUIS

Een attractief en bindend pakket blijft belangrijk. Zet een competitieve verloningsstructuur uit, geënt op de organisatiestructuur (alias een "loonhuis"). We stellen vast dat heel wat kmo's nog niet vertrouwd zijn met alternatieve collectieve systemen.

Door mee te delen in successen gaan werknemers zich meer vereenzelvigen met hun werkgever. Creëer uw employer branding en bouw uw bedrijfscultuur uit. Slaagt u hierin, dan zullen nieuwe kandidaten zich daar in herkennen en de overstap overwegen naar uw bedrijf.

Valerie Devos, vdevos@deloitte.com



Tax shelter

Risicoloos fiscaal voordeel?

REEDS MEER DAN 15 JAAR KUNNEN VENNOOTSCHAPPEN EEN BELASTINGVOORDEEL GENIETEN VAN DE FEDERALE OVERHEID MET BETREKKING TOT INVESTERINGEN IN AUDIOVISUELE PRODUCTIES, ZOALS BIOSCOOPFILMS, FICTIEREEKSEN, ENZ. HET TAX SHELTER STELSEL WERD DOOR DE JAREN HEEN UITGEBREID NAAR INVESTERINGEN IN PODIUMKUNSTEN EN VIDEOGAMES. ALHOEWEL DIT STELSEL DE PERCEPTIE HEEFT RISICOLOOS TE ZIJN, IS DAT IN DE PRAKTIJK NIET ALTIJD HET GEVAL.

Definitieve belastingbesparing mits alle voorwaarden voldaan zijn

Door 100.000 EUR te investeren in een tax shelter overeenkomst kan een onmiddellijke belastingbesparing gerealiseerd worden van 105.250 EUR, met een rendement dus van ruim 5 %.

De belastingbesparing is evenwel pas definitief verworven bij voltooiing van het werk binnen de vooropgestelde termijnen én indien alle formele voorwaarden voldaan zijn. Bovendien moet de FOD Financiën van oordeel zijn dat alle voorwaarden met betrekking tot de financiering en de gedane uitgaven gerespecteerd werden. Zo kan het tot ruim 4 jaar duren vooraleer een investeerder zekerheid heeft omtrent zijn gerealiseerde belastingbesparing.

In de praktijk komt het steeds vaker voor dat de belastingbesparing uiteindelijk niet of slechts gedeeltelijk wordt gerealiseerd. De oorzaak ligt vaak in het feit dat de producent of aanbieder bepaalde voorwaarden niet gerespecteerd heeft, maar kan ook louter voortvloeien uit overmacht waardoor een productie bijvoorbeeld niet (tijdig) kan voltooid worden.

Voor de investerende vennootschap kan dit verstrekking gevolgen hebben. In bovenstaand voorbeeld kan dit leiden tot het integrale verval van het belastingvoordeel. Bovendien kunnen nalatigheidsintresten en belastingverhogingen van toepassing zijn. Het is belangrijk om vooraf na te gaan in welke mate de overeenkomst met de aanbieder of tussenpersoon hiertegen bescherming biedt.

Complexe fiscale berekening

Het fiscaal voordeel dat kan gerealiseerd worden door een tax shelter investering is gelimiteerd. Enerzijds kan er per boekjaar maximum ± 237.500 EUR geïnvesteerd worden (in coronatijden tijdelijk verhoogd tot ± 475.000 EUR).

Anderzijds geldt er een beperking in functie van de "belastbare gereserveerde winst". Zo zal de uitkeringspolitiek van dividenden o.a. het maximaal vrijstelbaar bedrag beperken.

Ook herstructurerings, belastingcontroles, gerealiseerde meerwaarden op aandelen, ontvangen premies en subsidies kunnen een impact hebben op de belastingvrijstelling. Verder realiseren vennootschappen die belast worden tegen het verlaagde tarief in

de vennootschapsbelasting een negatief rendement op het gedeelte van de tax shelter die de winst belastbaar tegen 20 % (in plaats van 25 %) vermindert.

Uit de praktijk blijkt dat er dikwijls onvoldoende rekening gehouden wordt met de specifieke (fiscale) toestand van de vennootschap-investeerder, waardoor de belastingbesparing moet worden uitgesteld of zelfs (gedeeltelijk) verloren gaat.

Analyseer fiscale positie en contract

Een prognose van de fiscale positie vóór het ondertekenen van een tax shelter overeenkomst is bijgevolg een must. En hou er rekening mee dat het voordeel van de tax shelter (tijdelijk) kan opgeheven worden indien er na ondertekening van de overeenkomst nog beslist wordt om dividenden en/of tantièmes uit te keren.

Maar nog belangrijker is het kritisch doorlichten van de producent en/of tussenpersoon, alsook van de tax shelter overeenkomst zelf. Het is belangrijk om na te gaan welke waarborgen de overeenkomst biedt voor het geval het fiscaal voordeel niet (volledig) kan gerealiseerd worden wegens het niet voldoen aan bepaalde voorwaarden.

Een onvoorwaardelijke, onmiddellijke en gebruteerde teruggave van de investeringssom is hierin een faire eis. Indien het fiscaal voordeel niet bekomen wordt, worden door de aanbieders van de tax shelter soms lange betwistingsprocedures opgezet met de fiscale administratie en/of de verzekeringsmaatschappijen. Zo wordt de schadevergoeding uitgesteld of gaat ze door de lange duur verloren. De fiscale positie van de vennootschap zelf kan zo voor vele jaren complex worden.

Louis Mortier, lmortier@deloitte.com

Elektrificatie van het wagenpark

Fiscale behandeling laadstations

SIMON HEGGERMONT
SHEGGERMONT@DELOITTE.COM

Elektrificatie van het wagenpark is een hot topic. Elektrische en plug-in hybride wagens maken ook in kmo's steeds vaker deel uit van de bedrijfsvloot.

Naast wetgevende wijzigingen die in de pijplijn zitten, gaat de aandacht van zowel werkgever als werknemer vandaag vooral uit naar prijs, actieradius en laadinfrastructuur. Hierna zoomen we specifiek in op de problematiek van de laadinfrastructuur.

De actieradius van de elektrische wagens die momenteel het meest worden verkocht, bedraagt gemiddeld 400 kilometer. Eind vorig jaar telde België een kleine 10.000 laadpalen, tegen 2025 moeten dit er 40.000 worden. De beperkte publieke laadinfrastructuur vormt voor veel bedrijven een heikel punt; daarom wordt er meer en meer beslist om laadpalen te installeren op de bedrijfssite.

LAADSTATION

Naast uw groene vloot biedt ook een elektrisch laadsysteem op uw site de mogelijkheid om in te zetten op uw employer branding! Via een online beheerssysteem kan u middels gebruikersidentificatie bepalen wie van

de laadpunten gebruik kan maken. Dit kunnen niet alleen eigen medewerkers zijn, maar ook externe partijen zoals klanten of leveranciers.

OPLAADINFRASTRUCTUUR THUIS

Wanneer u als werkgever laadinfrastructuur bij uw werknemer thuis installeert, resulteert dit niet in een verhoging van het voordeel van alle aard (VAA) voor het privégebruik van de bedrijfswagen. Concreet omvat het forfaitair bepaalde VAA van een elektrische wagen die ook privé mag gebruikt worden immers zowel de financiering van de laadinfrastructuur bij de werknemer thuis als het daarmee gepaard gaande elektriciteitsverbruik.

Let wel: indien de werknemer zelf besluit om thuis op eigen kosten een laadstation te installeren ontstaat er wel een VAA wanneer de werkgever de volledige elektriciteitskost die gerelateerd is aan het laden van een privéwagen ten laste neemt. Het verbruik dat verband houdt met woon-werkverkeer en niet-beroepsmatige verplaatsingen wordt immers geacht een privé-uitgave te zijn.

Heeft u al gedacht aan de mogelijkheid om de installatie van een laadstation aan

te bieden via een cafétariaplan binnen uw onderneming? Dit kan een mooie incentive zijn voor uw werknemers, aangezien hun eigen investering hierdoor kleiner wordt.

Stelt u als werkgever enkel een elektrische wagen ter beschikking, zonder vergoeding van de elektriciteitskost, dan wordt de werknemer financieel gepenaliseerd. Het door de werknemer zelf betaalde elektriciteitsverbruik mag immers niet fiscaal in mindering worden gebracht van het forfaitair berekende VAA. Deze situatie is vergelijkbaar met het ter beschikking stellen van een 'klassieke' wagen zonder tankkaart. De elektriciteitskost die verband houdt met beroepsmatige verplaatsingen die de werknemer doet, kan dan wel door de werkgever via een onkostennota worden terugbetaald.

EEN HELDER AFSPRAKENKADER

U merkt het, de mogelijkheden zijn talrijk. Een duidelijke omschreven car policy waarin de verschillende opties worden geregeld, is van cruciaal belang, niet alleen in de relatie tussen werkgever en werknemer, maar ook om te voldoen aan de fiscale spelregels. Duidelijke vooraf gemaakte afspraken voorkomen immers onaangename verrassingen.



Een duurzaam familievermogen wordt gedocumenteerd en opgevolgd



Bedrijfsleiders besteden heel veel aandacht aan de cijfers van hun bedrijven en vinden het evident dat die à jour zijn en te allen tijde raadpleegbaar. Maar wat met het familiaal vermogen?

Familievermogens: een veelheid aan transacties

Familievermogens zijn continu in evolutie. Er wordt vastgoed verkocht of aangekocht. Beleggingen worden verkocht en herbelegd. Vermogen verschuift van de vennootschap naar het privévermogen en omgekeerd. Men legt een collectie aan. Niet alleen de samenstelling maar ook het eigenaarschap van het familievermogen evolueert, vaak omwille van of in anticipatie op familiale omstandigheden: huwelijk, echtscheiding, overlijden, schenking, ...

Vandaag gepland, morgen nieuwe wetgeving

Familievermogens zijn niet in het minst onderhevig aan verandering door een belangrijke externe factor: het steeds wijzigend regelgevend en

fiscaal kader. Een korte oplistijng van de voorbije jaren: nieuw erfrecht, nieuw huwelijksvermogensrecht, nieuw vennootschapsrecht, nieuw goederenrecht, het UBO-register, de kwalificatie van de maatschap als boekhoudplichtige onderneming, de Kaaiman-taks, de taks op effectenrekeningen, enz. Wat u gisteren gepland hebt, kan vandaag niet meer wenselijk zijn. Een jaarlijkse interne inventaris van het vermogen en externe check op zijn duurzaamheid bij wijzigende regelgeving is aan de orde.

Documentation is a love letter that you write to your future self

—Damian Conway

Oorsprong van vermogen is de mogelijke issue bij uitstek

Binnen het regelgevend kader steekt het belang van oorsprongsverificatie er bovenuit. De herkomst van het

huidige familievermogen moet kunnen aangetoond worden, zowel om fiscale als om familiale redenen. Twee voorbeelden uit onze praktijk ter illustratie:

- Wanneer een onroerend goed gesplitst wordt aangekocht (aankoop vruchtgebruik door ouders en blote eigendom door de kinderen), moet bij overlijden van de ouders door de kinderen kunnen aangetoond worden dat zij de blote eigendom met eigen middelen hebben betaald, eventueel met gelden die ze vooraf geschonken kregen. Indien de kinderen daar niet in slagen, zullen zij alsnog successierechten moeten betalen op het betrokken onroerend goed, zelfs al zijn ze reeds jaren blote eigenaar.
- Een erfgenaam kreeg ooit een belangrijk kunstwerk geschonken van zijn ouders en beweert dat deze schenking ruim meer dan 3 jaar vóór het overlijden van zijn ouders is gebeurd. Het werk heeft de interesse van een veiling die een clean vermogen wil aanbieden op de markt. De waarde van historische documentatie omtrent die schenking kan de verkoopbaarheid uiteraard faciliteren.

Thomas Storme, tstorme@deloitte.com

GDPR

Wenst u 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, Raymond 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

© 2021 Deloitte Accountancy
Designed and produced by the
Creative Studio at Deloitte Belgium

Antwerpen - Brussel - Charleroi -
Gent - Hasselt - Kortrijk - Leuven -
Luik - Oostkamp - Zaventem

