

To the **POINT**

EDITIE 02 | 2019 - BDO MAGAZINE



LEGAL

Nieuwe regels
vennootschaps- en verenigingsrecht

TAX

Naar de prullenmand: aanslag 5%
onvoldoende bezoldiging bedrijfsleider

EURIDES

Vaigo-platform maakt
on demand mobiliteit eenvoudig

MOBILITEIT IN BEWEGING

Het woord 'mobiliteit' kunt u op verschillende manieren definiëren, maar in essentie komt het neer op 'beweeglijkheid'. En laat die beweeglijkheid in het verkeer nu juist een reuzegroot probleem zijn. De mobiliteitsknoop is een complexe uitdaging zowel voor bedrijven als voor de overheid. Dat hoeft ook niet te verwonderen met bijna zes miljoen (vaak bedrijfs)auto's op onze Belgische wegen.

De meerderheid van medewerkers staat open voor alternatieve woon-werkverkeermodi.

Er is niet alleen een beweging naar meer milieuvriendelijke (elektrische of hybride) wagens. Er wordt ook ijverig gezocht naar alternatieve oplossingen voor Koning Auto om zo het fileleed te verzachten en de mobiliteit van mensen te verbeteren.

Steeds meer bedrijven nemen zelf het heft in handen en proberen werknemers te stimuleren om bijvoorbeeld het openbaar vervoer, de fiets of andere modi te gebruiken. Uit onderzoek blijkt trouwens dat een meerderheid van de medewerkers openstaat voor alternatieven.

Organisaties en bedrijven kijken uiteraard niet alleen naar het milieu- of mobiliteitseffect, maar ook naar het fiscale plaatje. Een salariswagen vormt nu eenmaal een fiscaal interessant deel van het loonpakket. Alternatieven moeten dan ook even aantrekkelijk zijn.

Een aantal recente initiatieven van de overheid laat toe nieuwe mobiliteitsconcepten te introduceren. Denk maar aan de 'mobiliteitsvergoeding' waarbij de auto wordt ingeruild voor cash (cash for car). Die vergoeding wordt niet belast als loon, wel als een bedrijfswagen. Meer recent kwam er het 'mobiliteitsbudget' waarmee werknemers verschillende (bij voorkeur duurzame) vervoermiddelen kunnen gebruiken om zo hun woon-werkverkeer beweeglijker en milieuvriendelijker te organiseren. U leest er meer over verder in deze To The Point.

Meer keuze voor meer modi betekent automatisch meer complexiteit en workload voor bedrijven en hun HR-afdeling om alle opties en verrekningen vlot te beheren en administratief correct te verwerken. Dankzij het mobiliteitsplatform Vaigo, dat start-up Eurides met de steun van BDO ontwikkelde, wordt de organisatie van flexibel – maar complex – woon-werkverkeer een fluitje van een cent. Ook hierover meer info en concrete cases in ons coververhaal.



Werner Lapage
Partner BDO, voorzitter redactieraad
werner.lapage@bdo.be



“Bedrijven leggen vandaag grote sommen geld op tafel voor technologieën die uiteindelijk niet de gewenste voordelen opleveren.”

Naomi Persoone, *Junior Consultant*
en Elies Hendrickx, *Supervisor BDO Human Capital*

- 4 Vaigo-platform maakt on demand mobiliteit eenvoudig
- 8 Sociale verkiezingen 2020 – Bent u er klaar voor?
- 12 Na mobiliteitsvergoeding komt mobiliteitsbudget
- 16 Cybersecurity is WTF
- 18 Venootschaps- en verenigingsrecht
- 22 Vaardigheden onder de scanner
Digitalisering in werving & selectie
- 25 Aangiftetermijn UBO-register verlengd
- 26 Voordelen toegekend door buitenlandse groepsvenootschappen ... nu mét voorheffing en bijdragen
- 28 Whistleblowing – Nieuwe Europese richtlijn
- 31 Van strategie naar uitvoering in 5 stappen
- 34 Aanslag 5% onvoldoende bedrijfsleidersbezoldiging naar prullenmand
- 36 X Kwadraat steunt groeipad vrouwen
- 38 BDO Publicaties
- 39 Vacatures

Inclusief bewaarfiche over het nieuwe vennootschapsrecht

Colofon: To The Point is een uitgave van BDO • Editie 02 | 2019 • Verantwoordelijke uitgever: BDO Academy CVBA/SCRL Werner Lapage, p/a The Corporate Village, Da Vincilaan 9 Box E6, Elsinor Building, 1930 Zaventem • Redactieraad: Ann Celis, Cindy De Bock, Annick Deklerck, Werner Lapage, Vanessa Scheen, Dirk Vandendaele, Hans Wilmots • Realisatie: www.propaganda.be

© BDO 2019: De opgenomen informatie in deze nieuwsbrief heeft een signalerend en globaal karakter en is niet bedoeld als beroepsmatig advies. Onze adviseurs houden zich ter beschikking om verdere adviezen en acties ter zake met u uit te werken. Wenst u deze nieuwsbrief voortaan ook elektronisch te ontvangen, dan kunt u contact met ons opnemen via newsletter@bdo.be. To The Point is ook digitaal beschikbaar in het Nederlands, Frans en Engels op www.bdo.be.

EURIDES

“YOU MOVE ... YOU GO ...”

Vaigo-platform maakt on demand mobiliteit eenvoudig

Maandag met de fiets naar het werk, dinsdag met de wagen naar kantoor en woensdag met de trein en de laatste kilometer met de step naar een klant. Handig als werknemers zelf kunnen kiezen welk vervoer ze gebruiken voor hun woon-werkverkeer. Maar voor bedrijven en hun HR-afdeling is het niet altijd eenvoudig om dat allemaal vlot te beheren en via het loon correct uit te betalen. Dankzij het mobiliteitsplatform Vaigo, dat start-up Eurides gesteund door BDO ontwikkelde, wordt de organisatie van flexibel – maar complex – woon-werkverkeer een fluitje van een cent.

Auteur: Ann Celis, Director Communications BDO België

BDO België laat zijn ruim 750 werknemers van dag tot dag kiezen of ze met de auto, de fiets of het openbaar vervoer naar het werk pendelen. De werknemers hoeven daarvoor hun parkeerbonnetjes, treintickets of andere onkostenvergoedingen niet langer apart in te dienen. Dat flexibel woon-werkverkeer organiseert BDO met het mobiliteitsplatform Vaigo van start-up Eurides.

“Bedrijven laten zich vandaag verlammen door discussies over het mobiliteitsbudget.”

Het volautomatisch beheer maakt komaf met de administratieve workload waardoor de HR-afdeling zich kan concentreren op zijn corebusiness. Maar dat is volgens Annelies Steenbeke, HR Manager bij BDO, maar het topje van de ijsberg. “Vaigo laat al onze medewerkers, ook zij zonder bedrijfswagen, de auto combineren met de fiets, trein, bus, deelfiets of deelstep. Door hen die waaier aan te bieden, maken we hen bewust van de alternatieve vervoersmogelijkheden en zetten we hen aan de auto wat vaker op de oprit te laten staan. Als bedrijf verkleinen we tegelijk onze behoefte aan parkeerruimte en verminderen we onze ecologische voetafdruk.”

COMBIMOBILITEIT VOOR WERKNEMERS MET EN ZONDER BEDRIJFSWAGEN

Ruim 1 op de 10 Belgische werknemers combineert de auto graag met de fiets of het openbaar vervoer. Dat bleek eerder dit jaar uit onderzoek van HR-dienstverlener Acerta. Die trend willen bedrijven vandaag vertalen in hun mobiliteitsbeleid om zich als aantrekkelijke werkgever te positioneren. Maar personeel met en zonder bedrijfswagen hun woon-werkverkeer on demand laten organiseren volgens de behoefte en mogelijkheden van de dag is complex op vlak van taksen en administratie.

Een gat in de markt dacht Roeland Vanrenterghem, zaakvoerder van Eurides. Samen met enkele collega's met ervaring bij grote corporate bedrijven

VRT KIEST VOOR DUURZAAM WOON-WERKVERKEER

De Vlaamse openbare omroep VRT wil via telewerk en een modal shift zijn woon-werkverkeer verduurzamen en tot 35% minder autoverplaatsingen realiseren. Moet lukken. Onder meer dankzij het Vaigo-mobiliteitsplatform dat de uiteenlopende vervoerskeuzes voor de meer dan 2.000 medewerkers faciliteert.

“Steeds meer collega’s zoeken alternatieven om hun woon-werkverkeer flexibel en duurzaam te organiseren”, zegt mobiliteitscoördinator Elien Raport. “Ze kiezen steeds minder voor een zwart-witoplossing en willen kunnen variëren in functie van hun persoonlijke situatie of het seizoen. Met Vaigo reiken we een eigentijdse oplossing aan. Dankzij het Vaigo-platform kunnen we de VRT-vervoersprofielen omzetten naar de praktijk.”

Eurides biedt geen ‘off-the-shelf’-oplossing, maar denkt echt mee en past het platform desgewenst aan. “Dat is een sterke troef in vergelijking met andere oplossingen op de markt”, benadrukt Elien Raport. “Zo ontwikkelde Eurides een speciale robot die de keuze van onze medewerkers gebruiksvriendelijk begeleidt. Ze kunnen zelfs simulaties maken tussen verschillende mobiliteitskeuzes in functie van hun persoonlijke situatie. Tegelijk drukt de oplossing de administratieve en fiscale workload voor onze backoffice-medewerkers aanzienlijk.”



Eurides biedt geen ‘off-the-shelf’-oplossing, maar denkt echt mee.

Lees de uitgebreide casestory op www.bdo.be/publicaties

ontwikkelde hij het mobiliteitsplatform Vaigo. “Bedrijven laten zich vandaag verlammen door discussies over het mobiliteitsbudget. Dat is nochtans slechts een stukje van de puzzel om het woon-werkverkeer voor de Belg te verbeteren. Als bedrijven echt voor duurzame mobiliteit kiezen, moeten ze zich richten op alle werknemers, inclusief de overgrote groep zonder leasingwagen. Met Vaigo tekenen bedrijven en organisaties een modern mobiliteitsbeleid uit voor alle werknemers.”

Dat de nood aan zo’n geïntegreerde mobiliteitsoplossing groot is, bewijzen de Vlaamse openbare omroep VRT en Vlaanderens grootste waterbedrijf De Watergroep. Zij sprongen mee op kar en implementeren momenteel Vaigo voor al hun medewerkers (lees de inzetstukjes bij dit artikel). Ook zuivelbedrijf Danone koos voor het Vaigo-mobiliteitsplatform. Giovanna Rollo Collura is Head of Compensation & Benefits and International Mobility Benelux: “Vaigo zal het onze medewerkers mogelijk maken te kiezen uit een waaier aan mobiliteitsmogelijkheden. Door die aan te bieden en hen bewust te maken van de alternatieve vervoersmogelijkheden, beantwoorden we enerzijds de vraag van ons personeel, maar kunnen we ook onze benodigde parkeerterrein en CO₂-uitstoot verminderen.”

INTEGRATIE BINNEN DE HR-APPLICATIEKETEN

Het platform Vaigo koppelt verschillende mobiliteitsapps met HR-, ERP- en onkosten-systemen van bedrijven. Het maakt niet uit of het daarbij om Vlaamse apps van De Lijn, NMBS, MIVB, innovatieve mobility-as-a-service apps, zoals Uber of Whim of internationale apps van bijvoorbeeld de Nederlandse Spoorwegen gaat. Ook aan de kant van programma’s voor loonverwerking van sociale secretariaten, onkostenapplicaties en ERP-systemen sluit het mobiliteitsplatform probleemloos aan.





Of het nu bijvoorbeeld gaat om Concur, Rydoo, ionBIZ, SAP - of andere ERP-systemen als Sage of Workday. Vaigo automatiseert alle administratie en berekent accuraat alle fiscale implicaties op het loon van de medewerkers.

“Vaigo helpt bedrijven om zich met een modern mobiliteitsbeleid te positioneren als aantrekkelijke werkgever.”

Annelies Steenbeke van BDO: “In eerste instantie willen we als werkgever onze mensen aanzetten minder met de auto te rijden en te kiezen voor alternatieve, meer duurzame vervoersmiddelen. En dat liefst op een kosten-neutrale manier zonder onze HR-afdeling met extra administratieve taken op te zadelen. Dankzij Vaigo slaan we twee of meer vliegen in een klap.” ■

VRAGEN OVER DE FLEXIBELE COMBIMOGELIJKHEDEN VAN HET VAIGO-MOBILITEITSPLATFORM?

Zoekt u hulp bij de analyse van uw situatie?
Neem contact op met de specialisten van ons 'Eurides'-team: info@eurides.eu

VAIGO PAST NAADLOOS IN HR-APPLICATIEKETEN VAN DE WATERGROEP

Ruim 1.500 medewerkers van De Watergroep, het grootste waterbedrijf in Vlaanderen, verplaatsen zich dagelijks naar een van de 34 sites in Vlaanderen. Duurzaam woon-werkverkeer met de fiets wordt al enkele jaren beloond, maar het systeem sloot niet meer aan bij de hedendaagse vraag naar flexibele keuzemogelijkheden. “Tijd dus voor een mobiliteitsoplossing waar medewerkers kunnen kiezen uit verschillende modi en die – en dat was van kritiek belang – naadloos kon worden geïntegreerd met andere bestaande HR-applicaties, zoals de loonberekening”, beklemtoont Bregt Dehaers, verantwoordelijke HR-administratie.

De Watergroep zocht een mobiliteitsplatform dat op lange termijn rendabel blijft en oplossingen kan integreren waarvan het vandaag het bestaan nog niet kan vermoeden. Bovendien is het systeem bijzonder gebruiks- en beheersvriendelijk. Stefan Van Avermaet, functioneel analist: “Zo kan een medewerker meerdere mobiliteitsopties met elkaar combineren dankzij een slimme integratie met de loonmotor die rekening houdt met de dagdagelijkse mobiliteitskeuze van de medewerker.”

Berekende De Watergroep de ROI van Vaigo? “De opzetkosten is laag, de recurrente kosten zijn zeker aanvaardbaar. Uiteindelijk verdient Vaigo zich snel terug omdat het ook de verdoken kost van de administratieve workload neutraliseert en updates in de toekomst heel kosten-efficiënt kunnen gebeuren.”



© De Watergroep

De Watergroep vond in Vaigo een mobiliteitsplatform dat op lange termijn rendabel blijft.

Lees de uitgebreide casestory op www.bdo.be/publicaties



SOCIAL LEGAL

SOCIALE VERKIEZINGEN 2020 BENT U ER KLAAR VOOR?

In 2020 worden opnieuw sociale verkiezingen georganiseerd. Hoewel de procedure pas effectief start in december 2019, is het belangrijk om nu al te starten met de voorbereiding. De procedure is immers bijzonder complex en barst van de (strikte) deadlines en formaliteiten. In dit artikel houden we de begrippen, procedure en sleutelmomenten van de verkiezingsprocedure tegen het licht. Zo kunt u met een gerust gemoed deze, vaak stressvolle, periode tegemoet.

Auteurs: Saskia Lombaerts, Senior Advisor, Natalie Bastiaens, Senior Manager BDO Social Legal



WAT ZIJN SOCIALE VERKIEZINGEN?

De sociale verkiezing is een vierjaarlijkse procedure waarmee werknemersafgevaardigden voor de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) worden gekozen. De verkiezingen vinden altijd plaats tijdens een bij wet vastgestelde periode. Voor 2020 loopt die periode van 11 tot en met 24 mei.

De procedure van de verkiezing is heel formeel en bestaat uit opeenvolgende stappen die strikt moeten worden opgevolgd. Het niet-respecteren van de vastgestelde data of het maken van vormfouten kan de hele procedure nietig verklaren. Kortom, een goede voorbereiding is onontbeerlijk voor een correct verloop.

De werkgever speelt een centrale rol, want hij is verantwoordelijk voor de organisatie van de sociale verkiezingen. Het is dan ook van groot belang dat u als werkgever volledig op de hoogte bent van de geldende regelgeving.

WELKE ONDERNEMINGEN MOETEN VERKIEZINGEN ORGANISEREN?

Om te bepalen of een onderneming al dan niet sociale verkiezingen moet organiseren, moet u rekening houden met verschillende elementen. Hieronder zetten we de belangrijkste factoren op een rij.

Technische bedrijfseenheid

In het kader van de sociale verkiezingen wordt naar de onderneming gekeken op het niveau van de technische bedrijfseenheid

(hierna verkort TBE). De procedure zelf zal ook op dit niveau moeten worden georganiseerd.

De TBE valt echter niet noodzakelijk samen met de juridische entiteit van de onderneming, zoals de nv, vzw, bvba, enz. Doorgaans kunnen zich drie situaties voordoen:

- ▶ De TBE en juridische entiteit vallen samen.
- ▶ De juridische entiteit bestaat uit verschillende TBE's.
- ▶ Meerdere juridische entiteiten vormen samen één TBE.

Welke situatie van toepassing is, zal worden beoordeeld op basis van de concrete situatie.

De concrete technische bedrijfseenheid wordt beoordeeld op basis van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren

de sociale criteria. Bij de economische criteria gaat men na of bijvoorbeeld een vestiging een bepaalde onafhankelijkheid heeft ten opzichte van de onderneming als juridisch geheel. Dat zal het geval zijn wanneer de verscheidene vestigingen een aparte boekhouding houden, eigen activiteiten ontwikkelen, een gedifferentieerd marketingbeleid voeren, ...

Aan de hand van de sociale criteria wil men uitmaken of de werknemers van bijvoorbeeld een vestiging een mensenkring vormen die kan worden onderscheiden van die van de andere vestigingen. Dat kan o.a. door een verschil in taal, afstand tussen de vestigingen, het voeren van een eigen personeelsbeleid, ...

Omgekeerd kunnen ook twee of meer juridische entiteiten als één technische bedrijfseenheid worden beschouwd omdat zij op basis van economische en sociale criteria één geheel vormen.

Gewoonlijk gemiddeld personeelsbestand

Enkel de ondernemingen die een bepaalde tewerkstellingsdrempel bereiken, moeten sociale verkiezingen organiseren. Zo zal de procedure voor een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk moeten worden opgestart in ondernemingen die gedurende de referteperiode gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. Van zodra u de drempel van 100 werknemers overschrijdt, moet u ook de procedure voor een ondernemingsraad opstarten.

Om te bepalen of een onderneming de tewerkstellingsdrempels al dan niet overschrijdt, wordt een berekening gemaakt op basis van alle personen die met de onderneming verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst. Zij worden namelijk beschouwd als werknemers van de onderneming en komen in aanmerking voor de berekening van het exacte werknemersaantal.

Ook de uitzendkrachten tewerkgesteld in het tweede kwartaal van 2019 worden in rekening gebracht bij het werknemersaantal. Enkel de uitzendkrachten en werknemers

die vaste werknemers vervangen van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst, worden niet meegerekend. Deze laatsten worden immers zelf al in rekening gebracht.

Wat is de referteperiode?

Om de gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling te bepalen, moet u rekening houden met het aantal werknemers dat in de onderneming wordt tewerkgesteld gedurende een bepaalde afgebakende periode, de zogenaamde referteperiode. Die bedraagt een termijn van vier kwartalen.

Bij de vorige sociale verkiezingen viel de referteperiode altijd samen met het kalenderjaar dat het jaar van de sociale verkiezingen voorafging. Het nadeel van die periode was echter dat men de verkiezingsprocedure reeds moest opstarten vooraleer het personeelsbestand definitief was geteld, namelijk in de maand december. Op dat moment was het voor bepaalde ondernemingen nog niet duidelijk of zij de kaap van 50 of 100 werknemers zouden bereiken en dus überhaupt sociale verkiezingen moesten organiseren. Met als gevolg dat bedrijven soms verkiezingsprocedures opstartten terwijl dat niet nodig was.

“Werknemers die zich kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen zijn beschermd tegen ontslag.”

Om dat euvel op te lossen, vervroegde de wet van 4 april 2019 (BS 30 april 2019) de referteperiode met één kwartaal. Voor de komende verkiezingen van 2020 betekent dat concreet dat de referteperiode loopt van 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019. Ook de referteperiode voor de berekening van het aantal uitzendkrachten is vervroegd. Om hun aantal te bepalen, moet u rekening houden met de tewerkstelling gedurende het tweede kwartaal van het jaar dat de verkiezingen voorafgaat (in casu kwartaal 2 van 2019).

DE SLEUTELMOMENTEN

De verkiezingsprocedure loopt over een periode van 150 dagen en is opgebouwd

rond twee scharnierdata: dag X en dag Y. Gedurende die periode moet u met enkele belangrijke dagen rekening houden.

Dag X - 60

De procedure gaat officieel van start op dag X - 60. Op die dag doet de werkgever de eerste aankondigingen over de TBE, het aantal werknemers en het leidinggevend en kaderpersoneel. Exact 150 dagen na die datum vinden de verkiezingen plaats.

Dag X - 30

Gedurende de voorprocedure is er één dag die ingrijpende gevolgen kan hebben voor de werkgever. Op dag X - 30 start namelijk de verdoken beschermingsperiode, ook de occulte periode genoemd. Van die dag af zijn de werknemers die zich kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen beschermd tegen ontslag. Echter, op die bewuste dag weet de werkgever nog niet welke werknemers zich kandidaat hebben gesteld of zullen stellen. De kandidatenlijsten moeten immers pas worden ingediend op dag X + 35. De werkgever tast bijgevolg in het duister over welke werknemers genieten

van de bijzondere ontslagbescherming. Het is dus aangewezen om eventuele geplande ontslagen vóór deze datum door te voeren.

Dag X

Op dag X start de eigenlijke verkiezingsprocedure. De werkgever zal op die dag een bericht aanplakken dat o.a. de exacte datum van de sociale verkiezingen aankondigt.

Dag X + 35

Het volgende cruciale moment is dag X + 35. Op die dag moeten niet enkel de definitieve kandidatenlijsten worden ingediend. Op dat moment eindigt ook de occulte periode. Verder kunt u na deze dag, bij gebrek aan

“Nieuw voor de sociale verkiezingen van 2020: onder bepaalde voorwaarden mogen ook uitzendkrachten stemmen.”

voldoende kandidaten, beslissen om de procedure helemaal of gedeeltelijk te stoppen.

Dag Y

Negentig dagen na dag X volgt de meest belangrijke dag van de hele procedure, dag Y. Die dag vinden de sociale verkiezingen plaats en kunnen de werknemers hun stem uitbrengen.

WIE MAG STEMMEN?

Alle werknemers die met de onderneming verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst, alsook alle personen die met werknemers worden gelijkgesteld, zijn stemgerechtigd. Voorwaarde is wel dat de werknemers minstens drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of TBE.

Alle stemgerechtigde werknemers moeten worden opgenomen op de zogenaamde kiezerslijsten. Werknemers die niet op de lijsten staan vermeld, mogen op dag Y geen stem uitbrengen. Doen ze dat wel, dan kan dat de nietigheid van de procedure tot gevolg hebben.

Werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel worden uitdrukkelijk uitgesloten en mogen niet deelnemen aan de stemming.

Nieuw voor de sociale verkiezingen van 2020 is dat uitzendkrachten onder bepaalde voorwaarden ook mogen stemmen. Zij mogen deelnemen als ze:

- ▶ minstens drie maanden ononderbroken OF, in geval van onderbroken tewerkstelling, minstens 65 werkdagen tewerkgesteld waren bij de onderneming tussen 1 augustus 2019 en dag X.
- ▶ EN minstens 26 werkdagen tewerkgesteld waren in de onderneming tussen dag X en dag Y - 13.

Daarom is het van groot belang dat u alle werkdagen van de verschillende uitzendkrachten nauwkeurig bijhoudt.

Ook nieuw – en belangrijk – is de mogelijkheid tot e-voting. Voortaan kunnen de stemgerechtigden, mits akkoord van de ondernemingsraad, het CPBW (of bij gebrek hieraan een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging) op de werkplek stemmen via een computer uit het bedrijfsnetwerk. Dat zal behalve de opkomst verhogen, ook de kans op ongeldige stemmen verminderen.

ROL LEIDINGGEVEND PERSONEEL

Hoewel de procedure focust op de verkiezing van de werknemersafvaardigden, krijgen ook de leidinggevenden een belangrijke rol. Uit die categorie kiest de werkgever namelijk de werkgeversafvaardigden. Zij zullen de werkgever vertegenwoordigen in de ondernemingsraad of het CPBW.

Er bestaat soms discussie welke medewerkers tot het leidinggevend personeel behoren. In het kader van de sociale verkiezingen moet u de definitie strikt interpreteren. Leidinggevende medewerkers zijn uitsluitend die personen:

- ▶ die belast zijn met het dagelijks bestuur van de onderneming.
- ▶ die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden (niveau 1).
- ▶ die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan de personen van niveau 1, wanneer zij ook opdrachten van dagelijks bestuur vervullen (niveau 2).

Hoewel de verkiezingsprocedure pas in de loop van december 2019 van start gaat, is het aangewezen om vandaag al na te denken wie u als werkgeversvertegenwoordiger in het CPBW of de ondernemingsraad wil aanduiden. Daarbij kan het van belang zijn om het organigram van uw onderneming bij te sturen. ■

CONSTRUCTIEVE SOCIALE DIALOOG

De sociale verkiezingen vinden maar om de vier jaar plaats. Ze zijn dus zeker geen business as usual. Om de hele procedure in goede banen te leiden, doen veel werkgevers een beroep op een gespecialiseerde partner. Op die manier zijn ze zeker dat de procedure correct en vlot verloopt. Geen overbodige luxe, want de kleinste fout kan aanleiding kan geven tot nietigheid van de hele procedure.

Het 'Social Legal'-team van BDO heeft jarenlang ervaring en kan u ondersteunen in alle fasen van de procedure en bij de overlegstrategie met uw werknemersorganisaties. Meer concreet helpen onze specialisten bij de voorbereiding van de sociale verkiezingen en het uitrollen van de procedure. En kunnen ze u begeleiden bij de opstart van de nieuw verkozen ondernemingsraad, bij conflicten met personeel/vakbonden – ook buiten de verkiezingsperiode, ... Denk aan stakingen of verzoeningen voor het paritair comité. Kortom, we streven samen naar een constructieve sociale dialoog die aansluit bij de cultuur, waarden en normen van uw onderneming.

VRAGEN OVER DE PROCEDURE EN DE ORGANISATIE VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN 2020?

Neem contact op met de specialisten van ons Social Legal'-team: saskia.lombaerts@bdo.be of natalie.bastiaens@bdo.be

SOCIAL LEGAL

NA MOBILITEITSVERGOEDING KOMT MOBILITEITSBUDGET

Het is de overheid menens om het aantal bedrijfswagens te beperken of op zijn minst het gebruik van minder vervuilende bedrijfsauto's te stimuleren. Nieuwe mobiliteitsconcepten moeten een alternatief vormen voor de bestaande bedrijfswagens. Denk aan de mobiliteitsvergoeding of zgn. 'cash for car'-regeling' (ingevoerd sinds 2018) die we in onze vorige nieuwsbrief toelichtten. Nu is er sinds 1 maart 2019 ook het mobiliteitsbudget. We zetten de spelregels en de impact ervan voor werknemer en werkgever op een rij.

Auteur: Saskia Lombaerts, Senior Advisor BDO Social Legal

WAT IS EEN MOBILITEITSBUDGET?

Met het mobiliteitsbudget krijgt de werknemer de mogelijkheid om zijn bedrijfswagen in te ruilen voor een bepaald jaarbudget. Dat budget kan de werknemer spenderen in drie pijlers.

Pijler 1 – Milieuvriendelijkere bedrijfswagen

De werknemer kan blijven kiezen voor een bedrijfswagen. Zij het wel voor een ander, meer milieuvriendelijk model. Dat kan ofwel een elektrische wagen zijn ofwel een auto met een CO₂-uitstoot die in 2019 maximaal 105 gram per km mag bedragen.

werknemer kan het openstaande budget ook gebruiken voor de aankoop, het onderhoud en de uitrusting van een (elektrische) fiets, hoverboard of elektrische step.

De werknemer kan zelfs individuele tickets voor het openbaar vervoer kopen voor derden. Zo zijn werknemers niet verplicht om bijvoorbeeld voor een gezinsuitstap de bedrijfswagen te nemen. Dankzij het mobiliteitsbudget kan dat ook met het openbaar vervoer.

De kosten voor de bedrijfsfiets en de fietsvergoeding kunnen aangerekend

“Dicht-bij-het-werk-(gaan)-wonen wordt ook als een mobiliteitsoplossing beschouwd.”

Pijler 2 – Duurzame vervoermiddelen

Kiest de werknemer voor een bedrijfsauto, maar heeft hij nog een saldo, dan kan hij dat spenderen aan duurzame vervoermiddelen. Die pijler biedt ruime mogelijkheden. Zo kunnen abonnementen voor openbaar vervoer worden aangekocht, maar de

worden op het mobiliteitsbudget. Evenals de huisvestingskosten voor zover ze betrekking hebben op een woonplaats die binnen een straal van vijf kilometer van de normale plaats van tewerkstelling is gelegen. Zo wordt 'dicht-bij-het-werk-(gaan)-wonen' als een mobiliteitsoplossing beschouwd.

CONCREET VOORBEELD

De tabellen hieronder illustreren de impact van de inlevering van de bestaande bedrijfswagen in ruil voor het mobiliteitsbudget op zowel de werkgever als de werknemer. In een eerste situatie verdeelt de werknemer zijn budget over de drie pijlers. In de tweede situatie kiest hij niet meer voor een bedrijfswagen, maar spendeert hij het volledige

budget in pijler 2 en 3. In de derde situatie wordt het volledige mobiliteitsbudget uitbetaald in pijler 3.

De effectieve invulling hangt altijd af van de keuzes die de werknemer maakt. De kostprijs voor de werkgever blijft in alle gevallen gelijk.

IMPACT OP DE WERKNEMER

Pijler 1	Bedrijfswagen	Mobiliteitsbudget	Mobiliteitsbudget	Mobiliteitsbudget
Waarde	Voordeel in natura	Voordeel in natura	-	-
Voordeel alle aard	2.478,86 EUR	1.340 EUR	-	-
Personenbelasting	1.239,43 EUR	670 EUR	-	-
Gemeentebelasting	99,16 EUR	53,60 EUR	-	-
Totale belasting	1.338,59 EUR	723,60 EUR	-	-
Nettovoordeel	Geen autokosten	Geen autokosten	-	-
Pijler 2				
Waarde	-	1.000 EUR	5.000 EUR	
Pijler 3				
Bruto		2.820 EUR	6.800 EUR	11.800 EUR
RSZ (38,07%)		1.073,57 EUR	2.588,76 EUR	4.492,26 EUR
Netto		1.746,43 EUR	4.211,24 EUR	7.307,74 EUR
Totale netto werknemer	Geen autokosten	Geen autokosten + 614,99 EUR minder belastingen + 1.000 EUR + 1.746,43 EUR in cash	10.549,83 EUR (1.338,59 EUR minder belastingen + 5.000 EUR + 4.211,24 EUR in cash)	8.646,33 EUR (1.338,59 EUR minder belastingen + 7.307,74 EUR in cash)

IMPACT OP DE WERKGEVER

Pijler 1	Bedrijfswagen	Mobiliteitsbudget	Mobiliteitsbudget	Mobiliteitsbudget
Lease- of huurkost/Waarde	8.400 EUR (700 x 12)	5.400 EUR (450 x 12)	-	-
Benzine	1.800 EUR (150 EUR x 12)	1.560 EUR (130 EUR x 12)	-	-
CO ₂ -bijdrage	840 EUR (70 EUR x 12)	540 EUR (45 EUR x 12)	-	-
Niet-afrekbare btw	780 EUR (65 EUR x 12)	480 EUR (45 EUR x 12)	-	-
Kostprijs werkgever	11.800 EUR	7.980 EUR	-	-
Pijler 2				
Kostprijs		1.000 EUR	5.000 EUR	-
Pijler 3				
Kostprijs		2.820 EUR	6.800 EUR	11.800 EUR
Totale kostprijs werkgever	11.800 EUR	11.800 EUR	11.800 EUR	11.800 EUR

“Het systeem van het mobiliteitsbudget brengt geen extra kosten mee voor de werkgever.”

Pijler 3 - Saldo in cash

Blijft er op het einde van het jaar nog een saldo over van het mobiliteitsbudget, dan kan de werkgever dat aan de werknemer uitbetalen. Er gebeurt dan wel een éénmalige inhouding voor de sociale zekerheid van 38,07%.

BEREKENING MOBILITEITSBUDGET

Het mobiliteitsbudget wordt bepaald op basis van de totale kostprijs van de bedrijfswagen, de zogenaamde 'total cost of ownership'. Dat omvat onder meer de leasekost, de CO₂-bijdrage, de brandstofkosten, de niet-aftekbare btw en andere niet-inbegrepen kosten, zoals winterbanden en verzekeringen. De kostprijs van de bedrijfswagen voor de werkgever vormt dus het beschikbare budget voor de werknemer.

Het beheer van het mobiliteitsbudget is niet zo eenvoudig en impliceert een kost voor de werkgever die eventueel moet investeren in een beheers- of berekeningstool. Die beheerskosten mogen in rekening worden gebracht van het mobiliteitsbudget zodat dit voor de werkgever een budgetneutrale oplossing blijft.

SOCIALE EN FISCALE BEHANDELING

De concrete (para)fiscale behandeling van het mobiliteitsbudget is afhankelijk van de keuzes die de werknemer maakt bij de besteding van zijn budget.

Pijler 1 – Milieuvriendelijkere bedrijfswagen

Wanneer de werknemer een milieuvriendelijke auto kiest, wordt die (para)fiscaal behandeld als een andere bedrijfswagen. Het voordeel alle aard en de CO₂-bijdrage zal in principe wel lager liggen dan van de ingeleverde bedrijfswagen.

Pijler 2 – Duurzame vervoermiddelen

Het budget dat gespendeerd wordt in pijler 2 is volledig vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. Dat betekent dus een volledige optimalisatie.

Pijler 3 – Saldo in cash

Het saldo dat ten slotte nog wordt uitbetaald, is onderhevig aan een bijdrage gelijk aan 38,07% (25% + 13,07%). Die bijdrage valt

volledig ten laste van de werknemer. Er is dus geen bijkomende kost voor de werkgever.

Omdat op dat saldo een sociale bijdrage wordt ingehouden, geldt het ook voor de opbouw van de socialezekerheidsrechten. De werknemer zal zo dus pensioen opbouwen op het bedrag dat in pijler 3 wordt uitbetaald.

BUDGETNEUTRAAL VOOR DE WERKGEVER

Het mobiliteitsbudget biedt het voordeel dat de werknemer nog altijd over een bedrijfswagen kan beschikken voor zijn privéverplaatsingen of woon-werkverkeer. Voor de werkgever zijn er geen bijkomende kosten omwille van de professionele verplaatsingen van de werknemer. Dat is een voordeel ten opzichte van de mobiliteitsvergoeding waarbij de werknemer zijn bedrijfswagen volledig inruilt voor een vergoeding in cash.

Inzake de kost is er geen besparing in hoofde van de werkgever aangezien het mobiliteitsbudget wordt bepaald op basis van de totale kostprijs van de bedrijfswagen. Zelfs de beheerkost voor het mobiliteitsbudget mag de werkgever in rekening brengen. Dat betekent dat het systeem budgetneutraal is.

Het systeem van het mobiliteitsbudget laat de werkgever dus toe om tegemoet te komen aan de vraag naar meer flexibiliteit door de werknemers zonder verhoging van de kost. ■

VRAGEN OVER HET MOBILITEITSBUDGET?

Zoekt u hulp bij de analyse van uw situatie? Neem contact op met de specialisten van ons 'Legal'-team: saskia.lombaerts@bdo.be of johannes.pannus@bdo.be

FAQ

CYBERSECURITY IS WTF

Hackers kicken op vakantieperiodes

*Het is vandaag **Wonderbaarlijk** eenvoudig om een organisatie te hacken. En wel om de eenvoudige reden dat werknemers en management onvoldoende bewust zijn van de gevaren van het internet. In vakantieperiode zijn we zelfs nog minder dan gewoonlijk op onze hoede. Bijvoorbeeld omdat we inspringen voor collega's en hun werkomgeving minder beheersen. Of omdat we lekker lui op het strand minder alert zijn. Net daarom is het **Totaal Fundamenteel** dat iedereen binnen de organisatie voldoende bewust is van de nooit aflatende bedreiging. Want samen staat u sterker tegenover kwaadwillige hackers.*

Auteur: Nick Huysmans, Supervisor BDO Risk Advisory Services

WAT IS SOCIAL ENGINEERING?

Social engineering is een vorm van psychologische manipulatie. Het is een vaak gebruikte techniek waarbij de hacker probeert een of meerdere computersystemen aan te vallen of de computerbeveiliging te kraken via de zwakste schakel binnen uw organisatie, met name de mens. Het doel van de aanval? Het verkrijgen van vertrouwelijke of geheime informatie. De hacker zal u op een heel geloofwaardige manier vragen naar een – op het eerste gezicht niet schadelijke – website te surfen en uw wachtwoord of gebruikersnaam in te vullen. Of hij doet zich voor als de CEO met de vraag om een bedrag te storten. Kortom, het is duidelijk dat social engineering zich niet beperkt tot één methode.

“Cybersecurity overstijgt de technologie. Het is een opleidingsprobleem. Uw mensen moeten deel uitmaken van uw oplossing.”

WIE ZIJN DE HACKERS VAN VANDAAG?

Vergeet 'hackers in hoody's'. Er zijn vier grote groepen hackers: (1) misdaadbendes, (2) staat en overheid, (3) hacktivists en (4) uw eigen werknemers. Die laatste groep is waarschijnlijk de interessantste of alvast de meest verrassende. En toch, de eigen werknemers hebben immers toegang tot computersystemen en vertrouwelijke, geheime informatie. Wij merken bijvoorbeeld dat wanneer werknemers misnoegd zijn (bijv. bij een mislopen promotie of ontslag) ze de grenzen van het toelaatbare overschrijden. Veel situaties bieden hen de kans om de eigen organisatie aan te vallen. Vaak is het probleem dat werknemers, zonder dat management op de hoogte is, te veel toegangsrechten hebben tot computersystemen of applicaties.

PHISHING, OK! MAAR WAT IS SMISHING?

Een valse e-mail van de bank of de vraag om zo snel mogelijk uw wachtwoord te wijzigen? U kent ze vast wel, de typische phishingmails. Dit type valse e-mails blijft enorm populair bij hackers. Waarom? Omdat werknemers en management vaak onvoldoende bewust zijn van de gevaren die erachter schuilen. Bovendien zitten hackers niet stil. Ze vinden telkens nieuwe technieken uit, zoals 'smishing'. Dat staat voor sms-phishing. Hackers sturen vandaag de dag behalve valse e-mails, ook valse sms-berichten om u in de val te lokken. Maak daarom uw mensen voldoende bewust en houd ze up-to-date over de nieuwste trends in cyberlandschap.

PHISHING VS. SMISHING – VOORBEELDEN

'HR vraagt om een vakantieaanvraag goed te keuren' (phishing)

Check altijd de volgende basiselementen van de e-mail:

- ▶ Is het e-mailadres correct?
- ▶ Zijn er zichtbare spelfouten?
- ▶ Zet de e-mail u onder druk door bijvoorbeeld gebruik te maken van '**BELANGRIJK**', '**ACTIE VEREIST**'?
- ▶ Vraagt de e-mail uw logingegevens of kredietkaartinformatie?
- ▶ Is de boodschap van de e-mail te mooi om waar te zijn?
- ▶ Zweef met de muis even over de 'klik hier'-button en controleer de website waarop u zou doorklikken.

- ▶ Wees extra aandachtig wanneer u e-mails ontvangt op uw mobiele toestel. Wie op vakantie is, leest zijn e-mails vaak minder oplettend.

'U ontvangt een sms van het hotel: Via deze website kunt u gratis een extra nacht boeken.' (smishing)

Dat kan wel eens een typisch geval van een 'smishing' zijn. De hacker probeert u in de val te lokken door u een aantrekkelijk en vaak 'te mooi om waar te zijn'-aanbod te doen. Ga niet blindelings in op zo'n sms, maar stem even af met het hotel of het bericht legitiem is.

GRATIS WIFI OP HET STRAND. IS DAT TE VERTROUWEN?

Op vakantie? En op zoek naar gratis wifi? Denk dan zeker twee keer na voordat u zich verbindt met één van de vele gratis wifipunten bij het strand of in het hotel. Vaak zetten hackers valse wifipunten op, in de hoop dat u gaat connecteren waarna ze via deze weg data kunnen stelen. Wanneer u binnen de EU reist, raden we aan 'mobile roaming/mobiele data' te gebruiken en niet de vaak malafide, gratis wifipunten. Wilt u toch gebruikmaken van gratis wifi? Vraag dan in het hotel welke connectie veilig is.

CEO-FRAUDE, DAT KENT U WEL!

Het is een misvatting dat CEO-fraude te maken heeft met een frauderende CEO. Bij CEO-fraude in de context van cybersecurity doet een hacker zich voor als de CEO. En stuurt hij bijvoorbeeld een zorgvuldig opgebouwde e-mail uit naar een selectief publiek binnen de organisatie. Met daarin bijvoorbeeld de vraag om een bedrag te storten op een rekeningnummer omdat hij/zij het op dat moment niet zelf kan. Die techniek wordt vaak gebruikt tijdens de vakantieperiode. En dan meestal nog op het moment dat de CEO zelf met vakantie is. Dat maakt het valse bericht extra geloofwaardig.

SOCIAL MEDIA ZIJN VEILIG, TOCH?

Het gebruik van de social mediasite an sich is veilig, maar de info die gebruikers beschikbaar stellen niet altijd. U deelt leuke vakantiekiekjes of laat weten dat u drie weken op vakantie trekt? Wees op uw hoede wanneer u informatie post op social media. Hackers weten die informatie te vinden en kunnen ze tegen u gebruiken. Door middel van sociale media krijgen hackers inzicht in zowel uw professionele activiteiten als in uw privéleven.

GRATIS WIFI? USB-DROPPING?

Welke schade kunt u oplopen door op een vals wifipunt in te loggen?

Zodra u met het netwerk verbindt, kan de hacker alle verkeer tussen u en uw respondent(en) in het oog houden. Bijvoorbeeld wanneer u op een social mediawebsite uw wachtwoord ingeeft. Stuur u een e-mail uit, besef dan dat de hacker die kan onderscheppen.

U parkeert de auto in het hotel en vindt daar een USB-stick met een gekend logo. Benieuwd naar de vakantiefoto's of de informatie die op de stick staan? Niet doen! USB-sticks worden vaak door hackers gebruikt als toegangspoort tot uw computersystemen. Bent u zeker dat er geen virus op de stick staat dat uw computer kan overnemen? Beheers uw nieuwsgierigheid en laat de stick liggen of gooi hem in de prullenmand.

“Vergeet 'hackers in hoody's'. De eigen werknemers vormen een van de vier grote hackersgroepen.”

KUNT U WORDEN GEHACKT ALS U WORDT GEBELD?

Zeker. Die techniek heet 'voice solicitation' of 'vishing'. Een hacker doet zich voor als een te vertrouwen partij – uw bank bijvoorbeeld – en probeert u via een telefoongesprek privéinformatie te ontfutselen of laat u naar bepaalde websites surfen. Om het nog geloofwaardiger te maken, kan de hacker u zelfs bellen met het nummer van een voor u gekend persoon ('spoofing'). Laat u dus zeker niet misleiden wanneer u verdachte telefoons ontvangt van gekende derde partijen.

WAT KUNT U DOEN OM UZELF EN UW ORGANISATIE BETER TE BESCHERMEN?

Op vakantie? Waarom eens niet digitaal detoxen? Drie weken lang de computer en smartphone volledig aan de kant. Zalig toch?

Op kantoor? Weet dan dat cyberbewustzijn verbetering stimuleert. Oplossingen, zoals een 'security awareness'-training of een gecontroleerde en ethische phishingaanval,

helpen uw organisatie bewust te worden van een degelijke cybersecurity. Beschouw het als een cursus (cyber)zelfverdediging voor uw medewerkers. Herhaal de cursus op regelmatige tijdstippen zodat uw medewerkers de juiste attitude eigen maken en leren de juiste reflexen te hanteren. Zo maakt u van uw organisatie een veiligere werkplek.

VRAGEN OVER DE DO'S-AND-DON'TS BIJ CYBERAANVALLEN OF HACKINGS?

Neem contact op met de specialisten van ons 'Cybersecurity'-team: steven.cauwenberghs@bdo.be, francis.oostvogels@bdo.be of nick.huysmans@bdo.be

LEGAL

VENNOOTSCHAPS- EN VERENIGINGSRECHT

Nieuwe regels toepassen in fasen

Na jaren van voorbereiding werd de langverwachte hervorming van het vennootschaps- en verenigingsrecht goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers. De nieuwe regels zullen dus met zekerheid worden toegepast. In dit artikel gaan we dieper in op de manier waarop ze in werking treden.

Auteur: Ruben Ruysbergh, Junior Consultant BDO Legal

Het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) trad op 1 mei 2019 officieel in werking. Dat gebeurt in fasen. Daarbij wordt uitgegaan van twee doelstellingen. Enerzijds mogen het bestaande en hervormde vennootschaps- en verenigingsrecht niet jarenlang naast elkaar bestaan. Anderzijds wil de wetgever vermijden om bestaande rechtspersonen (vennootschappen, verenigingen en stichtingen) op korte termijn te dwingen hun statuten aan te passen.

WAT MET NIEUWE RECHTSPERSONEN?

Rechtspersonen die op of na 1 mei 2019 worden opgericht, vallen meteen volledig onder het nieuwe regime. Bovendien is het sinds die datum niet meer mogelijk om een door het WVV afgeschafte rechtsvorm op te richten of een bestaande rechtspersoon om te zetten in zo'n afgeschafte rechtsvorm.

WAT MET BESTAANDE RECHTSPERSONEN?

Vennootschappen, verenigingen en stichtingen die werden opgericht vóór 1 mei 2019 krijgen van de wetgever nog even de tijd om zich aan te passen aan de nieuwe wetgeving. In die overgangsregeling worden bij uitzondering enkele bepalingen meteen van kracht (lees verder).

Vanaf 1 januari 2020 wordt het WVV van kracht voor de rechtspersonen die al bestonden op 1 mei 2019. De dwingende bepalingen van het WVV worden dan sowieso van toepassing, terwijl de aanvullende bepalingen slechts toepassing vinden voor zover in de statuten geen andere regeling staat. De dwingende bepalingen zijn die bepalingen die werden ingevoegd om de belangen van stakeholders te beschermen en waarvan dus niet kan worden afgeweken. Statutaire bepalingen die in strijd zijn met de dwingende bepalingen van het WVV worden dus vanaf 1 januari 2020 als onbestaand beschouwd.

Bestaande rechtspersonen hoeven evenwel niet per se te wachten tot 2020. Ze kunnen het WVV al vroeger toepassen (de zogeheten 'opt-in'). Vanaf de bekendmaking van het WVV in het Belgisch Staatsblad kunnen bestaande vennootschappen, verenigingen en stichtingen al beslissen om hun statuten te wijzigen. Zodra de statuten zijn aangepast, wordt het WVV integraal van toepassing, met dien verstande dat de inwerking-

treding niet mogelijk is voor 1 mei 2019. Weet echter wel dat voor wie van de opt-in gebruikmaakt het WVV helemaal van toepassing wordt. U kunt niet aan cherrypicking doen en slechts bepaalde delen van het WVV van toepassing maken.

“Voor de bestaande bvba's en cvba's worden de wettelijke reserve en het volgestorte gedeelte van het (vast) kapitaal omgevormd in een statutair onbeschikbare eigen vermogensrekening.”

Vennootschappen, verenigingen en stichtingen die geen gebruikmaken van de opt-in zijn verplicht om hun statuten ter gelegenheid van de eerstvolgende statutenwijziging na 1 januari 2020 en uiterlijk tegen 1 januari 2024 in lijn te brengen met het WVV. Die verplichting valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan.

Voor een (i)zvw komt daar bovenop dat zolang zij haar voorwerp (i.e. de nieuwe benaming voor het statutaire doel) niet wijzigde, zij slechts activiteiten mag uitoefenen binnen de perken van de oude vzw-wet. Dat betekent dat zij dan slechts bijkomende commerciële activiteiten mag verrichten. Als de statuten van de (i)zvw niet worden aangepast, kan ze pas vanaf 1 januari 2029 voluit en onbeperkt commerciële activiteiten verrichten zoals het nieuwe WVV toelaat.

GEVOLG VAN DE INWERKINGTREDING

Vanaf 1 januari 2020 worden voor bestaande rechtspersonen de dwingende bepalingen van het WVV van kracht (of vroeger voor wie koos voor de opt-in).

Een van de meest opmerkelijke dwingende bepalingen is het feit dat het kapitaalbegrip voor bv's en cv's wordt opgeheven. Voor de huidige bvba's en cvba's worden vanaf de dag van inwerkingtreding de wettelijke reserve en het volgestorte gedeelte van het (vast) kapitaal van rechtswege en zonder vervulling van enige formaliteit, omgevormd in een statutair onbeschikbare eigen vermogensrekening. Het niet-gestorte deel van het (vast) kapitaal wordt op dezelfde manier omgevormd in een eigen vermogensrekening 'niet-opgevraagde inbrengen'. Die wordt bij volstorting overgeboekt op de statutair onbeschikbare eigen vermogensrekening.

De statutair onbeschikbare vermogensrekening kunt u enkel ontgrendelen, en dus terug beschikbaar maken, als u de statuten aanpast. Bvba's en cvba's (op dat moment al resp. bv en cv genoemd) zullen bovendien slechts winsten kunnen uitkeren als ze voldoen aan de voorwaarden van de nieuwe nettoactief- en liquiditeitstest en indien nodig, de vernieuwde alarmbelprocedure.

Daarnaast vinden o.a. de volgende dwingende bepalingen onmiddellijk toepassing:

- ▶ de uitsluiting van arbeidsovereenkomsten voor bestuurders in een bv, nv en cv
- ▶ de verruiming van het begrip dagelijks bestuur, waarvan de definitie nu wordt gebeiteld in het wetboek
- ▶ de vernieuwde regeling voor de belangenconflicten
- ▶ het verbod op 'double seats' in een bestuursorgaan d.m.v. verschillende hoedanigheden
- ▶ de nieuwe regels voor de ontbinding en vereffening
- ▶ de neutralisering van onthoudingen bij de stemming op de algemene vergadering
- ▶ ...

Sommige dwingende bepalingen verdwijnen of verliezen hun dwingend karakter. Zo is voor een nv het 'ad nutum ontslag' van een bestuurder onder het WVV niet langer een regel van dwingend recht (onder het huidige recht is het zelfs een regel van openbare orde). Bovendien is het niet langer vereist dat een nv minimaal twee aandeelhouders

telt, waardoor de verplichting verdwijnt om éénhoofdigheid van de vennootschap (nv) binnen een jaar te regulariseren.

“Statutaire bepalingen die in strijd zijn met de dwingende bepalingen van het WVV worden vanaf 1 januari 2020 als onbestaand beschouwd.”

Als een dwingend artikel soepeler wordt of wanneer een regel niet langer dwingend is, dan raden we de rechtspersonen aan om de clausules in de huidige statuten onder de loep te nemen. Immers, in veel statuten werden de artikelen van het huidige vennootschaps- of verenigingsrecht bijna letterlijk overgenomen. Weet echter dat dwingende bepalingen slechts een minimumbescherming bieden en u in de statuten meer bescherming kunt inschrijven. Bovendien mag u altijd afwijken van de aanvullende bepalingen. Stel dat u vanaf 1 januari 2020 gebruik wilt maken van een soepelere procedure, maar in de statuten de oudere procedure niet werd aangepast, dan zult u ook nog aan de (extra) vereisten van de oude procedure moeten blijven voldoen.

Hetzelfde geldt voor optionele regels. Zo is het niet automatisch mogelijk om een eenhoofdig bestuur in de nv te hebben. Als de statuten, zoals nu bij quasi elke nv, uitdrukkelijk voorzien dat het bestuursorgaan een raad van bestuur is, dan moet u eerst het desbetreffende artikel aanpassen om een bestuursmodel met één bestuurder mogelijk te maken.

UITZONDERINGEN INWERKINGTREDING

Op de inwerkingtreding (in fasen) voor bestaande rechtspersonen bestaan enkele uitzonderingen.

Vooreerst wordt de nieuwe geschillenregeling die geldt voor nv's en bv's opgenomen in boek 2 titel 7. Daardoor is ze meteen van toepassing vanaf 1 mei 2019. Alleen rechtsvorderingen m.b.t. de uittreding/uitsluiting die op 1 mei 2019 al werden ingeleid, zullen nog onder het huidige vennootschapsrecht worden behandeld.

Daarnaast werd op 1 mei 2019 de statutaire zetelleer van kracht. Die werd ingevoerd onder de druk van de Europese rechtspraak. Dat betekent concreet dat het land waar de rechtspersoon zich heeft geïncorporeerd voortaan bepaalt welk vennootschaps- of verenigingsrecht van toepassing is. En dus niet langer het land van waaruit de rechtspersoon daadwerkelijk wordt bestuurd.

Ten slotte wordt de overtreding van een aantal bestaande regels dankzij het nieuwe WVV niet langer strafrechtelijk gesanctioneerd. Het overtreden van de regels inzake de inkoop van eigen aandelen door leden van het bestuursorgaan, is daar een voorbeeld van.

Wanneer het WVV voorziet in het verdwijnen van de strafsancties voor de overtreding van een vroeger strafrechtelijk gesanctioneerde bepaling, zal dat meteen uitwerking hebben. Art. 2 van Strafwetboek stipuleert immers dat als de straf, die ten tijde van het vonnis geldt, verschilt van die welke ten tijde van het misdrijf was bepaald, de minst zware straf moet worden toegepast. ■

HET NIEUWE WVV IN VOGELVLUCHT

Het WVV betekent een heuse omwenteling van het bestaande vennootschaps- en verenigingsrecht. De hervorming trad 1 mei 2019 onmiddellijk in werking voor nieuw op te richten rechtspersonen. Bestaande rechtspersonen hebben de keuze om ofwel het WVV nu al toe te passen, of om even te wachten en nog een korte periode het huidige recht te hanteren. Welke keuze u ook maakt, vanaf 1 januari 2020 moeten ook de bestaande rechtspersonen al rekening houden met de belangrijkste regels en evoluties van de hervorming. Dat betekent echter niet dat ze ook al hun statuten moeten aanpassen. Daarvoor krijgen ze tijd tot 1 januari 2024. Op die datum moeten hun statuten formeel in lijn zijn met het nieuwe WVV.

VRAGEN OVER DE NIEUWE REGELS VAN HET 'WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN EN VERENIGINGEN'?

Zoekt u hulp bij de analyse van uw situatie? Neem contact op met de specialisten van ons 'Legal'-team: legal@bdo.be

HUMAN CAPITAL

VAARDIGHEDEN ONDER DE SCANNER

Digitalisering in werving & selectie

Berekende u ooit al eens de tijd die u (of uw HR-team) investeert in selectie- of functioneringsgesprekken? Het zal maar gebeuren dat de perfect geschoolde kandidaat zich aanmeldt, maar achteraf blijkt dat hij of zij toch niet matcht met de cultuur of verwachtingen. Dergelijke situaties kunt u veel beter begrenzen dankzij nieuwe screeningtools en selectietechnieken aangepast aan de nieuwe generaties medewerkers. Technologie en digitalisering rukken op in de werving- en selectiemodellen. Vraag is hoe u ze kunt uitrollen als een win-winverhaal voor kandidaat en werkgever.

Auteurs: Naomi Persoone, Junior Consultant, Elies Hendrickx, Supervisor BDO Human Capital



IMPACT DIGITALISERING OP MENS EN WERKVLOER

Steeds meer bedrijven gebruiken artificiële intelligentie bij selectie en rekrutering. Het laat bijvoorbeeld toe te voorspellen hoe een persoon zich zal gedragen en zal presteren in een bepaalde job en hoe lang hij/zij van plan is bij de organisatie te blijven. Dankzij die informatie verkleint de organisatie het risico iemand aan boord te halen waarvan achteraf blijkt dat er geen match is. Bovendien kan artificiële intelligentie worden

van hoofdzakelijk mannelijke kandidaten van de voorbije tien jaar waardoor het zichzelf leerde om mannelijke kandidaten te verkiezen boven vrouwelijke. De data waarop een algoritme steunt, moet met andere woorden vrij zijn van biases of sturende invloeden die wij mensen onbewust maken.

MEERWAARDE(N) MENS OP DE ARBEIDSMARKT

Er zijn duidelijk beperkingen aan de technologie die bepaalde HR-taken kan

“Niet alle tools zijn even waardevol. Waar legt u de grens tussen hype en relevantie?”

ingezet als directe ondersteuning voor medewerkers, recruiters en sollicitanten. Om de procedure te automatiseren bijvoorbeeld. Of om de nazorg richting kandidaten op te volgen. Bottomline: artificiële intelligentie kan een langdurige sollicitatieprocedure fors inkorten, de kosten drukken en de efficiëntie verhogen.

vervangen. Maar we moeten ook niet naïef zijn. De technologie blijft verfijnen. De mens heeft twee opties: of we blijven concurreren met de exponentiële groei van technologie, of we focussen op die eigenschappen die ons als mens onderscheiden van de technologie (moraliteit, intuïtie, leiderschap, humor, ...).

RISICO'S NIEUWE TECHNOLOGIE OP HR, REKRUTERING EN SELECTIE

De vraag is of alle tools even waardevol zijn. Het aanbod aan oplossingen is zo groot geworden dat het voor HR-professionals bijzonder moeilijk is om te kiezen. Bedrijven leggen vandaag grote sommen geld op tafel voor technologieën die uiteindelijk niet de gewenste voordelen opleveren. Te veel professionals hollen de nieuwste trends achterna zonder na te denken over de daadwerkelijke meerwaarde voor de organisatie.

Aan de mens om de technologie te benaderen als een aanvulling om processen efficiënter te laten verlopen, waardoor hij ruimte krijgt om zelf meer door te groeien in de vaardigheden die hem onderscheiden van artificiële intelligentie.

Hoe meer vooruitgang de digitalisering maakt, hoe meer de mens moet inzetten op zijn transversale competenties – ook wel sociale en emotionele vaardigheden of '21^{ste} eeuw vaardigheden' genoemd. Voorbeelden van die 21^{ste} eeuw vaardigheden zijn creativiteit, kritisch denken, communicatie, samenwerking, zelfregulering en probleemoplossend vermogen.

Een ander risico is de onbewuste sturing en vertekening van het selectieresultaat. Een schoolvoorbeeld daarvan is het algoritme van Amazon. De Amerikaanse e-comreus ontwikkelde zelf een algoritme waarbij cv's automatisch werden gescreend en enkel de meest interessante sollicitanten werden geselecteerd. Het algoritme steunde op data

HERKEN OF TEST MENSELIJKE MEERWAARDE(N)

Aan de HR-professionals om die transversale vaardigheden te herkennen en in kaart te

MYA BOOST PRODUCTIVITEIT MET 144%

De tool 'Mya' ontwikkeld door FirstJob, een HR-technologiebedrijf in San Francisco, is een duidelijk voorbeeld van hoe technologie de efficiëntie van werving- en selectieprocedures kan versterken. Mya beantwoordt volautomatisch de vragen van medewerkers en sollicitanten over het beleid van de organisatie, de (extralegale) voordelen die het biedt, de cultuur, de werkomgeving, enzoverder. Alle communicatie verloopt via sms, Facebook, Skype, e-mail of een chatbox. Ook andere taken kunnen via de tool worden geautomatiseerd, zoals de nazorg naar de kandidaten over hun sollicitatieresultaten. Tijdovende processen worden op die manier uit handen genomen van de recruiter die zich nu kan focussen op de kern van zijn taak. Dankzij Mya nam de productiviteit van recruiters met 144% toe terwijl de tijd om een interview in te plannen met 79% daalde.

“Bedrijven leggen vandaag grote sommen geld op tafel voor technologieën die uiteindelijk niet de gewenste voordelen opleveren.”

WAT IS EEN SITUATIONAL JUDGEMENT TEST?

In een Situational Judgement Test (SJT) worden kandidaten geconfronteerd met enkele realistische situaties in een professionele context. Ze worden gevraagd een oordeel te geven over een aantal vooraf welomschreven reacties. De situatie kan tekstueel worden uitgeschreven of als audiofragment of video worden voorgelegd. Er zijn ook al avatar-gebaseerde SJT's ontwikkeld waarbij de situaties voorgesteld worden aan de hand van animatiefiguren.

brenge. En de beste kandidaten te selecteren voor die jobs waar de soft skills fundamenteel zijn. Dat kan alleen met betrouwbare en valide tools en systemen. Van elk selectie-instrument, digitaal of analogo, moet kunnen worden aangetoond dat het effectief werkgedrag voorspelt. De wetenschappelijke toets blijft vereist.

Zo'n selectietool bij uitstek is de 'Situational Judgement Test' (SJT). Vooraleer een SJT wordt ontwikkeld, is het belangrijk om te beslissen wat er exact moet worden gemeten. Welke competenties moet de SJT in kaart brengen? Over welke vaardigheden wil HR een uitspraak doen (de sociale of de cognitieve competenties)? Welke gedragsindicatoren hangen samen met die competenties? In welke situaties kunnen die vaardigheden worden gemeten? Er bestaat niet één alleenzalgmakende SJT. Voor elke combinatie of doelstelling kan een specifieke SJT worden ontwikkeld.

WETENSCHAPPELIJK ONDERBOUWD

De specialisten van BDO Human Capital hebben een verleden als onderzoekers aan de KU Leuven en bouwen hun HR screening tools op wetenschappelijke modellen. Op maat van de concrete noden en behoeften passen ze bestaande standaardtools aan. Of ze ontwikkelen een test volledig op maat van de organisatie. In de voor de organisatie meest geschikte en haalbare vorm: audio, video ... een mengvorm. Maar bovenal, in een format en stijl die aansluiten bij de cultuur van de onderneming én haar employer

branding. Kwestie van eventuele weerstand te minimaliseren en resultaten te krijgen die echt bruikbaar en waardevol zijn. De ontwikkeling en toepassing van een volwaardige SJT gebeurt in twaalf stappen:

1. Definiëren doelgroep
2. Kritieke incidenten genereren en sorteren
3. Itemstammen formuleren
4. Antwoordalternatieven genereren
5. Antwoordinstructies bepalen
6. Scoringsleutel ontwikkelen
7. Test uitrollen
8. Rapporteren resultaten
9. Feedback geven aan de deelnemer (als de SJT wordt gebruikt voor vormingsdoeleinden)
10. Normering
11. Betrouwbaarheidsonderzoek en validiteit
12. Ondersteuning opdrachtgever

Op die manier ontwikkelden we al meerdere SJT's. De SJT 'Sales' bijvoorbeeld meet vaardigheden, zoals klantgerichtheid, overtuigingskracht en volharding. In één specifieke werksituatie overlegt een verkoper samen met een klant over een offerte. De klant is niet volledig overtuigd over het SLA-aanbod en maakt zich zorgen over de technische dienstverlening, waarmee in het verleden trouwens al heel wat misliep. De kandidaat die de SJT doet, moet zich in die context inleven en de verschillende reactie-opties van de verkoper beoordelen (gepast-ongepast). Op die manier brengt de test de competenties (relevant voor een verkoopfunctie) van de kandidaat in kaart. ■

DE SJT 'SALES' EN MEER

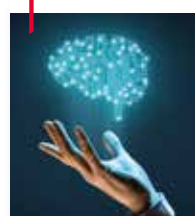
De SJT 'Sales' is maar één voorbeeld van de generieke tests die de experts van BDO Human Capital ontwikkelden. Andere voorbeelden zijn:

- ▶ De SJT 'Sociale vaardigheden' (meet belangrijke soft skills, zoals klantgerichtheid)
- ▶ De SJT 'Organisatievermogen' (meet plannings- en aanpassingsvermogen)
- ▶ De SJT 'Cognitief' (meet de cognitieve vaardigheden, zoals het vermogen om informatie te analyseren, problemen op te lossen en beslissingen te nemen)
- ▶ De SJT 'Telecommunicatie' (deze audiotest is uitermate geschikt om callcenter-medewerkers te screenen)
- ▶ De SJT 'Basiscompetenties' (deze video-SJT focust op operationele functies en brengt vaardigheden in kaart, zoals flexibiliteit, samenwerken en probleemoplossend werken)

Behalve deze generieke SJT's ontwikkelden onze experts nog een rist SJT's op maat van de klant.

DOWNLOAD DE WHITE PAPER 'VAARDIGHEDEN ONDER DE SCANNER - DIGITALISERING IN WERVENING & SELECTIE' OP WWW.BDO.BE/PUBLICATIES

De paper steunt op de resultaten van een uitgebreide literatuurstudie 'If technology is the answer, we need to understand the question'. Ook die studie kunt u downloaden op www.bdo.be/publicaties




VAARDIGHEDEN ONDER DE SCANNER
DIGITALISERING IN WERVENING & SELECTIE - JUNI 2019

BDO

VRAGEN OVER ONZE HR SCREENING TOOLS?

Zoekt u hulp bij de werving en selectie of de HR-werking van uw organisatie? Neem contact op met de specialisten van ons 'Human Capital'-team: elies.hendrickx@bdo.be of naomi.persoone@bdo.be



“Wie niet in regel is met het UBO-register voor 30 september 2019, riskeert een boete.”

LEGAL

AANGIFTETERMIJN UBO-REGISTER VERLENGD

In vijf stappen van analyse tot aangifte

In de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme voerde België vorig jaar het zogenaamde UBO-register in. Aanvankelijk kregen vennootschappen, trusts, (internationale) vzw's, stichtingen, ... tot eind maart om de informatie over hun uiteindelijke begunstigen (Ultimate Beneficial Owners of UBO's) door te sturen naar het register. Die termijn is intussen opnieuw verlengd tot 30 september 2019. In een overzichtelijke brochure zet BDO alle stappen die u moet zetten hands-on op een rij.

Met de invoering van het UBO-register zet ons land de vierde Europese anti-witwasrichtlijn om in Belgisch recht. De wet verplicht vennootschappen, trusts, (i)vzw's, stichtingen en juridische entiteiten die vergelijkbaar zijn met trusts of fiducieën hiermee om toereikende, accurate en actuele informatie in een databank bij te houden over natuurlijke personen die eigenaar zijn van die entiteiten.

WIE ZIJN DE UITEINDELIJKE BEGUNSTIGDEN?

Voor vennootschappen worden in het algemeen als uiteindelijk begunstigde beschouwd

de natuurlijke personen die rechtstreeks of onrechtstreeks meer dan 25% van de stemrechten, de aandelen of het kapitaal van de vennootschap bezitten. De personen die controle uitoefenen over een vennootschap via andere kanalen (met name op grond van een aandeelhoudersovereenkomst) worden eveneens gezien als uiteindelijk begunstigen. Wanneer geen van de hierboven bedoelde personen is geïdentificeerd, wordt de natuurlijk persoon die behoort tot het hoger leidinggevend personeel beschouwd als uiteindelijk begunstigde.

HOE BEGINT U ERAAN?

Onder voorbehoud van boetes krijgen bestuurders, zaakvoerders, ... nu tot uiterlijk 30 september 2019 de tijd om de gegevens over de uiteindelijke begunstigen elektronisch naar het UBO-register te sturen via het online portaal <https://eservices.minfin.fgov.be/mym-portal/public/citizen/welcome>

“Het register moet voorkomen dat malafide personen zich anoniem achter bedrijven of andere juridische structuren verschuilen.”

Intussen verschijnen overal adviezen en artikels over het waarom en de toepassing van het register. De informatie over welke stappen u precies moet zetten, of wie dat voor u mag doen, is moeilijker te vinden. Daarom zette BDO samen met het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en de Algemene Administratie van de Thesaurie alles op een rij in een praktische brochure: 'Het UBO-register. In 5 stappen naar een correcte registratie'. We zoomen in op de verschillende chronologische stappen die u moet zetten om in regel te zijn met de aangifte. Immers, afhankelijk van de soort structuur of onderneming zijn er verschillende regels van toepassing om de begunstigen door te geven. ■

DOEL VAN DE NIEUWE DATABANK?

Van elke vennootschap, (i)vzw of juridische entiteit moet perfect duidelijk zijn wie de touwtjes in handen heeft. Niet om het aandeelhouderschap en de vermogensorganisatie ten grabbel te gooien voor iedereen. Het register moet voorkomen dat mensen met slechte bedoelingen zich anoniem achter bedrijven of andere juridische structuren verschuilen. Daarom verhoogt het register de transparantie van hun controlestructuur.

U kunt de brochure downloaden op www.bdo.be/publicaties

LAAT U DE AANGIFTE LIEVER OVER AAN ONZE EXPERTEN?

Dat kan. Neem dan contact op met uw vertrouwde contactpersoon bij BDO of stuur een mail naar legal@bdo.be

TAX

VOORDELEN TOEGEKEND DOOR BUITENLANDSE GROEPSVENNOOTSCHAPPEN ...

... nu mét voorheffing en bijdragen

Tot voor kort moest een Belgische vennootschap vaak geen bedrijfsvoorheffing of sociale zekerheidsbijdragen betalen op vergoedingen of voordelen die hun werknemers kregen van de buitenlandse (groeps)vennootschap. Dat is nu veranderd.

Auteur: Peter Wuyts, Partner BDO Tax

Stel, een buitenlandse vennootschap lanceert een incentiveplan waaraan ook medewerkers van de Belgische dochteronderneming deelnemen. Het incentive is vaak een bonus in cash of, wat vaker gebeurt, in aandelen of afgeleide rechten, zoals aandelenopties, 'Restricted Stock Units', enz. Tot voor kort moest het Belgische bedrijf geen bedrijfsvoorheffing of sociale zekerheidsbijdragen betalen op dat voordeel. Door twee vrij recente wijzigingen komt daar nu in de meeste gevallen verandering in.

NIEUWE DEFINITIE VAN 'LOON'

Een eerste wijziging, op het vlak van de sociale zekerheid, dateert van midden 2018. In haar administratieve instructies voor het

als tegenprestatie voor arbeid verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, alsook voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks.'

Tot 30 juni 2018 had 'ten laste van de werkgever' een dubbele betekenis:

- ▶ Rechtstreeks ten laste, d.w.z. situaties waarbij de werkgever het voordeel rechtstreeks aan de werknemer geeft.
- ▶ Onrechtstreeks ten laste. Dat slaat enerzijds op situaties waarbij een voordeel door een derde aan de werknemer wordt uitgekeerd en waarbij die derde de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke

“Bezoldigingen die een werknemer krijgt van een buitenlandse verbonden vennootschap worden nu gekwalificeerd alsof de Belgische werkgever ze toekende.”

3^e kwartaal (van toepassing vanaf 1 juli 2018) formuleert de sociale zekerheidsadministratie het loonbegrip op een nieuwe manier.

Oude formule

'Loon, waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn, is elk voordeel in geld of in natura dat de werkgever aan zijn werknemer toekent

werkgever (economische tenlasteneming). Het gaat anderzijds ook op voor situaties waarbij de werkgever, zonder dat hij de financiële kost van het voordeel draagt, toch het aanspreekpunt is tot wie de werknemer zich moet richten als hij het voordeel niet krijgt (juridische tenlasteneming).

“Voortaan moeten werknemers- en werkgeversbijdragen worden betaald op elk voordeel dat verband houdt met een activiteit die in België wordt uitgevoerd.”

Nieuwe formule

De nieuwe administratieve instructies breiden het begrip 'ten laste van de werkgever' uit. Elke situatie waarbij de toekenning van een voordeel het gevolg is van de geleverde prestaties (in het kader van de arbeidsovereenkomst die met die werkgever werd afgesloten of verband houdt met de functie die de werknemer bij die werkgever uitoefent) valt nu ten laste van de werkgever. Met andere woorden, het is niet langer noodzakelijk dat de Belgische vennootschap effectief tussenkomt in de toekenning van het voordeel of een financiële last draagt.

Door die wijziging moeten voortaan werknemers- en werkgeversbijdragen worden betaald op elk voordeel dat verband houdt met een activiteit die in België wordt uitgevoerd en waarvoor de Belgische sociale zekerheid voor werknemers van toepassing is. Eén uitzondering: de expliciete vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen voor voordelen opgeleverd door aandelenopties blijft behouden.

Om de sociale bijdragen correct te kunnen berekenen en betalen, zullen Belgische bedrijven dus volledige inzage moeten krijgen in de voordelen die de

buitenlandse groepsvennootschap aan haar werknemers toekent.

NIEUWE SPELREGELS BEDRIJFSVOORHEFFING

De tweede wijziging betreft de verplichte rapportering en inhouding van bedrijfsvoorheffing. De wet van 11 februari 2019 veranderde de spelregels grondig.

Volgens de Belgische wetgeving moesten buitenlandse vennootschappen tot voor kort geen bedrijfsvoorheffing inhouden op voordelen die zij toekennen aan werknemers van een Belgische groepsvennootschap. Zelfs niet als die vennootschap wordt doorgerekend. Er is maar één situatie waarin de buitenlandse vennootschap dat wel verplicht was, namelijk wanneer ze bezoldigingen of voordelen toekent aan haar eigen werknemers werkzaam in haar eigen Belgische inrichting ('branch').

Dat verandert nu. De nieuwe wet (van kracht sinds 1 maart 2019) beschouwt bezoldigingen die een begunstigde (werknemer of bedrijfsleider) ontvangt van een buitenlandse verbonden vennootschap (wegens of naar aanleiding van de beroepsactiviteit van die begunstigde voor de Belgische werkgever) als zijnde toegekend door die Belgische werkgever. Door die bepaling moet de Belgische groepsvennootschap bedrijfsvoorheffing inhouden, en niet de buitenlandse vennootschap die de voordelen toekent.

Tegelijk is de Belgische vennootschap verplicht om de voordelen die de buitenlandse vennootschap in de periode van 1 januari 2019 tot en met 28 februari 2019 toekende, te rapporteren op een fiche (ook al moet er op die voordelen geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden). Daarmee wil de administratie beter controle kunnen houden. Het model van die fiche wordt nog bij Koninklijk

Besluit vastgelegd en moet op uiterlijk 1 maart 2020 worden ingediend. Wie niet voldoet aan de rapporteringsverplichting riskeert een forse boete van 10% van de waarde van de niet-gerapporteerde voordelen. Die boete is evenwel niet van toepassing wanneer kan worden aangetoond dat de begunstigten het belastbaar voordeel hebben vermeld in hun fiscale aangifte.

De verplichting om bedrijfsvoorheffing in te houden, heeft uiteraard ook tot gevolg dat de begunstigten de belasting op hun verkregen voordelen veel vroeger moeten betalen. Zonder inhoudingsplicht moesten ze de belasting pas betalen bij ontvangst van hun aanslagbiljet voor het inkomstjaar waarin het voordeel werd genoten – dat was vaak meer dan 18 maanden na ontvangst van dat voordeel.

Afhankelijk van de aard van het genoten voordeel kan hierdoor een financieringsprobleem ontstaan. De meeste voordelen zijn immers belastbaar op het moment dat ze definitief zijn verworven, ook al zijn ze nog niet te gelde gemaakt. Denk maar aan de toekenning van aandelen die de begunstigde verplicht moet houden gedurende een periode.

Belgische vennootschappen die tot een internationale groep behoren, krijgen er dus twee extra verplichtingen bij wanneer hun werknemers voordelen krijgen toegekend door de buitenlandse groepsvennootschap. Ons advies? Laat de lopende incentiveplannen grondig evalueren zodat u de precieze kwalificatie van het plan kent. Laat ook het belastbaar moment en de juiste belastbare basis bepalen zodat u de juiste acties en verplichtingen kunt ondernemen. ■

STIJGENDE KOST VOOR BONUSSEN EN INCENTIVES

Door de nieuwe regeling stijgt voor buitenlandse ondernemingen de kost van incentiveplannen voor hun Belgische werknemers aanzienlijk. Vooreerst omdat ze nu ook werkgeversbijdragen sociale zekerheid moeten betalen. Daarnaast vallen de voordelen nu onder het loonbegrip en maken ze dus ook deel uit van de basis om het vakantiegeld over het variabel loon te berekenen. We raden daarom aan om bij de toekenning van nieuwe voordelen het volledige kostenplaatje in te calculeren.

VRAGEN OVER DE NIEUWE INHOUDINGSVERPLICHTINGEN?

Zoekt u hulp bij de analyse van uw situatie? Neem contact op met de specialisten van ons 'Tax'-team: tax@bdo.be

RISK ADVISORY SERVICES

WHISTLEBLOWING - NIEUWE EUROPESE RICHTLIJN

Een correct meldsysteem voor een gezonde bedrijfscultuur

Onlangs keurde het Europees Parlement een voorstel van de Europese Commissie goed om klokkenluiders te beschermen. Bedrijven, organisaties en overheden moeten een meldsysteem organiseren en mogen geen represailles ondernemen tegen whistleblowers. Het thema staat hoog op de politieke agenda. De kans dat de richtlijn ook in België van kracht wordt, is dus groot. Geen slechte zaak, want het geeft de bedrijfsleiding een krachtig wapen om fraude actief te bestrijden.

Auteur: Stephane Goddé, Senior Manager BDO Risk Advisory Services

Klokkenluiders zijn personen die in een professionele context informatie hebben over wangedrag of fraude en die dit in het algemeen belang willen melden om verdere bedrijfsschade te voorkomen. Met uitzondering van gereguleerde sectoren, zoals het bank- en financiewezen, bestaat er in België nog geen wettelijk kader. Daardoor brengen potentiële klokkenluiders hun informatie vaak niet naar buiten uit vrees voor eventuele represailles.

Andere landen staan al een stuk verder. Voorbeelden bij onze buurlanden zijn onder meer de 'Loi Sapin II' in Frankrijk, de wetgeving 'Huis voor klokkenluiders' in Nederland of de 'Public Interest Disclosure Act' in het Verenigd Koninkrijk. De toenemende globalisering toont aan dat er behoefte is aan een degelijk Europees kader. De goedkeuring van de richtlijn door het Europees Parlement is een eerste stap in de goede richting.

VAN GEWOONTE TOT CULTUUR

Uit BDO-onderzoek blijkt dat liefst 92% van de bedrijfsleiders erkent dat normafwijkend gedrag een ernstig probleem kan vormen, maar gaat ervan uit dat dit niet binnen de eigen organisatie gebeurt. De vraag is of er daadwerkelijk geen normafwijkend gedrag voorkomt. Of raken de berichten daarover gewoon niet tot bij de bedrijfsleiding?

Elk bedrijf wordt gekenmerkt door zijn bedrijfs-DNA of -cultuur. Dat DNA krijgt vorm onder invloed van mensen en hun onderlinge interactie. Een uitspraak, ondersteund door een gebaar of een handeling of houding kunnen al snel uitmonden in een gewoonte. Voor je het goed en wel beseft, wordt gewoonte norm. De norm wordt door iedereen als normaal beschouwd. Van dat moment af spreken we over een cultuur.

Wanneer de cultuur conflicteert met de interne ethische waarden, kampt de organisatie met een probleem. Hoe hard het management zich dan ook verzet tegen die cultuur of subcultuur, ze zal zodanig ingebed zijn en zo'n stevige fundering hebben op de werkvloer dat er nog weinig tegen te beginnen valt. Het rationaliseren van wangedrag is daarbij een gevaarlijk gegeven.

VERSTOORDE COMMUNICATIE

Daarom is het als bedrijfsleider belangrijk om te weten wat er speelt op de werkvloer. Dat kan door een open communicatie te hanteren, de dingen bespreekbaar te maken en tijdig aan te pakken voor ze de norm worden.

We kennen allemaal het spelletje uit onze jeugd waarbij we een zin doorfluisteren in een keten van mensen. De zin die het einde van de ketting bereikt, is vaak totaal verschillend van de originele boodschap. Oorzaak? De ruis onderweg of de grapjas die de zin opzettelijk in onzin vertaalt. In een professionele context verloopt dat niet anders! Op het einde van de communicatielijn zal de initiële boodschap een aantal keren worden vertekend, voor zover ze haar eindbestemming al bereikt.

“Organisaties die personen verhinderen fraude te rapporteren, ze vervolgen of hun naam onthullen, zullen worden gestraft.”

Veel organisaties hebben nog altijd een verticale structuur, met een grote afstand tussen de onderste lagen en het senior management. Eventueel misgedrag zal daardoor ook moeilijk het senior management bereiken omdat de boodschap via (te) veel tussenpersonen (die mogelijk betrokken zijn in het verhaal) moet passeren.

ONTHUTSENDE CIJFERS!

Recente studies van de internationale beroepsvereniging van forensisch accountants en fraudeonderzoekers (ACFE) tonen dat een gemiddeld bedrijf wereldwijd jaarlijks 5% van zijn omzet verliest aan fraudezaken die - al dan niet - onder de radar blijven. Uit een recente studie van BDO blijkt dat een tipgever aan de basis ligt van liefst 32% van de fraudes die in België aan het licht komen, en dat 37% van de fraude gepleegd wordt door eigen medewerkers.

Het ACFE toonde trouwens ook aan dat bedrijven met een klokkenluidersysteem het financiële verlies en de duurtijd van de fraude tot de helft kunnen beperken.

Bij fraude is mogelijk meer dan één medewerker op de hoogte, maar durven de anderen hun verhaal niet kwijt uit vrees voor eventuele represailles. Kortom, een klokkenluidersysteem kunt u beschouwen als een investering in uw medewerkers, een belangrijke factor in efficiënte fraudebestrijding.

AANSPRAKELIJKHEID

Het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen (lees ook het artikel op pagina 18) legt de raad van bestuur en de directieraad op

om toezicht te houden op en te waken over de uitbouw van een behoorlijk systeem van interne controle en risicomanagement. In het geval van fraude zullen de bestuurders moeten kunnen aantonen dat zij maatregelen hebben genomen om het frauderisico te beperken.

Het strafwetboek gaat hierin nog verder en koppelt hoge boetes aan de tekortkoming door de bestuurders en voorziet zelfs de mogelijke ontbinding van de vennootschap. De bestuurders kunnen persoonlijk

verantwoordelijk worden gesteld in het geval van tekortkomingen.

WAT ZEGT DE EUROPESE REGELGEVING?

In mensentaal verwoord: het hoofddoel van Europa is vooral om personen die een aangifte doen van vermoedelijke fraude beter te beschermen. De verschillende soorten fraudeaangiftes die onder deze bescherming vallen, kunnen door België verder worden verrijnd en verstrengd in nationale wetgeving.

Wie moet nu aan de richtlijn voldoen?

- ▶ Alle stakeholders binnen de organisatie (werknemers, aandeelhouders, leidinggevende organen, maar ook aannemers, onderaannemers en leveranciers) moeten worden toegelaten om misgedrag of misdrijven te melden via specifieke kanalen.
- ▶ Bedrijven met meer dan 50 werknemers of een jaarlijkse omzet van meer dan tien miljoen EUR worden verplicht om die specifieke interne kanalen en procedures op te zetten binnen de gestelde termijn van twee jaar die het Europees Parlement in april 2019 goedkeurde.
- ▶ Ook van organisaties die actief zijn in financiële dienstverlening of activiteiten uitvoeren die gevoelig zijn met betrekking tot witwaspraktijken of terrorismefinanciering, wordt verwacht dat ze zo'n meldsysteem opzetten.
- ▶ Voor de publieke sector geldt de verplichting voor nationale en regionale overheden, gemeenten met meer dan 10.000 inwoners en andere publiekrechtelijke entiteiten die nog niet verder werden gespecificeerd.



Stephane Goddé, Senior Manager BDO Risk Advisory Services

Het spreekt echter voor zich dat alle organisaties, ongeacht grootte of activiteiten, moeten overwegen om de maatregel toe te passen.

Het opzetten van een meldsysteem kan intern gebeuren of worden uitbesteed. Bovendien moet het systeem de nodige integriteit en confidentialiteit garanderen en worden bediend door onafhankelijke en objectieve personen.

Het meldsysteem moet correct en transparant worden meegedeeld aan alle stakeholders, en personen die op de afgesproken manier wangedrag communiceren mogen er nadien niet op worden afgerekend.

Organisaties die zich niet aan de regels houden, personen verhinderen te rapporteren, ze vervolgen of hun naam onthullen, zullen worden gepenaliseerd. Anderzijds stelt de richtlijn wel dat in geval van opzettelijk valse rapportering de schade die hieruit voortvloeit, moet kunnen worden verhaald op de vermeende klokkenluider.

Quid met meldingen die het bedrijf te boven gaan? Denk aan meldingen waarbij de ontvanger zelf betrokken partij is of wanneer er geen gevolg wordt gegeven aan een melding. De nieuwe richtlijn stelt dat op nationaal niveau een kanaal moet worden opgezet waar de stakeholders die niet terecht kunnen op het interne meldsysteem alsnog de mogelijkheid krijgen om melding te doen. Waardoor ze zich minder gedwongen voelen naar de pers te moeten stappen om gehoor te krijgen.

IMPLEMENTATIE IN UW ORGANISATIE

U kunt het meldsysteem zelf uitrollen en beheren of dat aan een externe provider uitbesteden.

Een intern systeem in eigen beheer biedt het voordeel dat alles binnen de muren van de organisatie blijft en de bedrijfsleiding zelf beslist wat de beste manier is om ermee naar buiten te komen. Nadeel is dan weer dat de stakeholders minder sterk geneigd zullen zijn om fraude te signaleren waarbij een leidinggevende is betrokken.

Een externe provider kan een alternatief zijn. Het garandeert bovendien beter de anonimiteit en de afhandeling van de zaak door neutrale professionals.

“92% van de bedrijfsleiders erkent dat normafwijkend gedrag een ernstig probleem kan vormen.”

Een investering in een klokkenluidersysteem moet effectief en efficiënt zijn. Zorg daarom eerst en vooral voor een goed draagvlak bij uw stakeholders en maak duidelijke en transparante afspraken over het doel, de werking en de mogelijke gevolgen van de richtlijn. Uiteraard is het van belang om de afspraken nadien te formaliseren.

Communicatie en bewustwording rond de nieuwe richtlijn zijn onontbeerlijk om de stakeholders op de hoogte te brengen van de nieuwe richtlijn en de manier waarop ze in uw organisatie wordt uitgerold en kan worden gebruikt.

Ten slotte is het van groot belang dat een fraudemelding correct wordt afgehandeld. Daarbij staan anonimiteit en begrip voorop. Vergeet trouwens niet om het project ook forensisch te benaderen, dat wil zeggen te onderbouwen met technisch onderzoek

naar bewijsmateriaal door een gecertificeerd onderzoeker. Zo bent u zeker dat er bij eventuele gerechtelijke stappen geen regels met de voeten worden getreden.

RISICO OP MISBRUIK?

Sceptici vragen zich af of een meldsysteem geen heksenjacht gaat ontketenen. De nadelige gevolgen van een fraudegeval dat in de pers verschijnt, zijn immers niet in te schatten en kunnen de continuïteit en het voortbestaan van de organisatie ondermijnen. Medewerkers zullen vertrekken, klanten afhaken, enz.

Bovendien is het risico op 'nice to know'-meldingen groot. Dat zijn meldingen van zaken die fout lopen, maar daarom geen fraudeopzet zijn. Vaak uit eigenbelang met de intentie anderen te schaden. U kunt het kaf van het koren laten scheiden door een externe partij, zodat u als bedrijfsleiding enkel de relevante meldingen moet beoordelen en indien nodig actie ondernemen. ■

VRAGEN OVER DE NIEUW RICHTLIJNEN OVER DE KLOKKENLUIDERS?

Zoekt u hulp bij de invoering van een meldsysteem? Neem contact op met de specialisten van ons 'Risk Advisory Services'-team: ras@bdo.be

Meer informatie leest u ook in de folder 'Whistleblowing as a service' op www.bdo.be/publicaties
Of download onze studie (2018) over de impact van fraude bij Belgische bedrijven via advisory.bdo.be/fraudestudie

ACCOUNTANCY

VAN STRATEGIE NAAR UITVOERING IN VIJF STAPPEN

Een strategie uitdokteren is één ding. Ze uitvoeren en in concrete resultaten omzetten, is een ander verhaal. Veel bedrijven blijven worstelen met strategie-implementatie. Het 'Integraal Performance Management'-model kan een effectief hulpmiddel zijn.

Auteurs: Dirk Vandendaele, Partner BDO Accountancy

INTEGRAAL PERFORMANCE MANAGEMENT ...

De hedendaagse complexiteit is deel van onze post-industriële maatschappij. Veranderingen komen snel en de wereld rondom ons wordt almaar dynamischer. De maatschappij stelt nieuwe eisen en verwachtingen - het moet én goed, én snel, én goedkoop zijn. Dat vraagt aangepaste en nieuwe manieren van organiseren en samenwerken binnen bedrijven.

“Management op basis van KPI's heeft pas zin als die direct worden gekoppeld aan de operationele processen van het bedrijf.”

Een efficiënte manier om de organisatie aan te sturen, is Integraal Performance Management (IPM). Dat model vertaalt de strategie naar doelstellingen en prestatie-indicatoren (de zgn. KPI's). Het evalueren en sturen op basis van prestatie-indicatoren heeft evenwel pas zin als die direct worden gekoppeld aan de operationele processen van het bedrijf. Dat is de kern van IPM.

... BRENGT DE STRATEGIE NAAR DE WERKVLOER ...

Aan de hand van een vijf-stappenplan (zie figuur 1 op p. 32) doorloopt uw bedrijf of organisatie een traject waarbij de strategie wordt gevalideerd, wordt gekoppeld aan de uitvoering van bedrijfsprocessen en een houding wordt aangemoedigd van continue verbetering.

► **Stap 1 - Leg de strategie vast**

De basis voor het vertalen van de strategie naar de werkvloer bestaat uit een sterke samenhang van missie, visie en strategie. Belangrijke vraagstukken hierbij zijn: 'Waarom bestaan wij als bedrijf?', 'Wat willen we bereiken?' en 'Hoe willen we dat bereiken?'. Uiteindelijk moet deze stap uitmonden in een strategie die door het voltallige management wordt goedgekeurd en gedragen en die de basis vormt voor de volgende stap.

► **Stap 2 - Vertaal de strategie naar doelstellingen**

Eens de strategie duidelijk is, kunt u ze vertalen naar concrete strategische doelstellingen. Het is belangrijk om die doelstellingen 'SMART' te omschrijven (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realiseerbaar en Tijdgebonden). Op die manier wordt duidelijk wat uw onderneming precies wil bereiken. Een handvol doelen moet volstaan om de focus te behouden.

Voor een commercieel bedrijf is continuïteit, en dus uiteindelijk winst maken, het ultieme doel. Die kerndoelstelling wordt meestal verder uitgesplitst in een mix van zowel groeiambities (bijv. meer verkopen aan bestaande of nieuwe klanten in bestaande of nieuwe markten) als productiviteitsverbeteringen (bijv. betere benutting van middelen, kostenreductie, enzovoort).

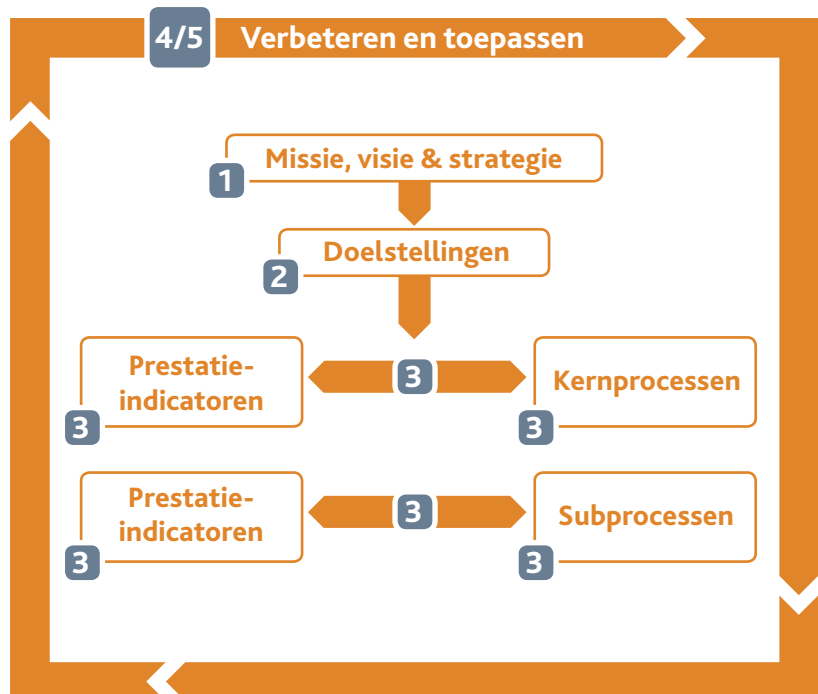


► **Stap 3 - Bepaal de kernprocessen**

Om het ondernemingsgebeuren te kunnen meten, koppelt u vervolgens de doelstellingen met de operationele processen en prestatie-indicatoren. Dat is een heel belangrijke stap waarbij performance management en procesmanagement elkaar vinden.

In eerste instantie brengt u de belangrijkste processen in kaart. Dat zijn de kernprocessen die de uiteindelijke output leveren en waarde creëren voor de klant. Vervolgens wordt bekeken in welke mate elk kernproces bijdraagt aan de doelstellingen die u in stap 2 bepaalde. Dat is de essentie van het verhaal, want de processen sturen en stuwen de vooruitgang in een bedrijf. Zonder processen kunt u onmogelijk naar de doelstellingen werken. In een derde deelstap vertaalt u de processen en doelstellingen in prestatie-indicatoren. U bepaalt met andere woorden naar welke targets elk proces moet streven om een specifieke doelstelling te bereiken.

Figuur 1: de vijf stappen van het IPM-model



Bron: Integraal Performance Management, Peter Geelen en Rob van den Coevering, Kluwer, 2005

“IPM integreert de strategie, de klanten, de processen en de medewerkers in één model.”

Figuur 2: matrix

Koppel doelstellingen – processen – prestatie-indicatoren

Een fietsenleverancier heeft de ambitie om binnen de vijf jaar de grootste fietsenleverancier van België te worden (strategie). Daartoe moet de omzet groeien en dus zoveel mogelijk klanten goed worden bediend.

Doelstellingen	Kernprocessen		
	Inkoop	Productie	Verkoop
Verdiep distributiekanaal	KPI: leverbetrouwbaarheid	KPI: verkort doorlooptijd	KPI: marktaandeel
Verkort distributiekanaal	-	KPI: doorlooptijd klachten	KPI: Days Sales Outstanding KPI: facturatietijdstip
Opzet webverkopen	KPI: leveringstermijn (bij onderaanneming)	KPI: doorlooptijd t.a.v. bestelling	KPI: aandacht in globale omzet
Lanceren e-bike	KPI: aantal klachten aangekochte batterijen	KPI: ontwerptijd	KPI: aandacht in globale omzet
...	-	-	-

Bron: BDO België

Die drie deelstappen kunt u tastbaar voorstellen in een matrix, zoals het voorbeeld in figuur 2 hierboven.

In een vierde deelstap deelt u ieder kernproces verder op in subprocessen. Vervolgens koppelt u aan die subprocessen weerom prestatie-indicatoren die op hun beurt een verfijning zijn van de indicatoren op een hoger niveau.

► **Stap 4 - Definieer verbeterinitiatieven**

Het doel van deze stap is om de processen te verbeteren om zo de strategische doelstellingen sneller, efficiënter, ... te bereiken. Om inzicht te krijgen in de (sub)processen met de grootste verbetermogelijkheden, vergelijkt u de scores met de vooropgestelde prestatie-indicatoren. Data spelen hierbij een essentiële rol. Veel bedrijven investeren daarom in speciale softwaretools.

► **Stap 5 - Uitvoering**

In dit stadium is het van belang dat het IPM-model efficiënt wordt toegepast en – bovenal – levend wordt gehouden.

WAARDOOR HET MANAGEMENT RELEVANTE STUURINFORMATIE KRIJGT

Dankzij IPM krijgt het management relevante stuurinformatie in handen, binnen de context van processen en steunend op klantenbehoeften en strategische (winst) doelstellingen. Processen waarover ook medewerkers meedenken en helpen met de continue verbetering. Dankzij hun inbreng zullen de medewerkers (beter) begrijpen waarom en hoe de processen bijdragen aan het vervullen van de klantenbehoeften en het bereiken van de strategische doelstellingen van de onderneming. Kortom: met IPM integreert u de strategie, de klanten, de processen en de medewerkers in één model. ■

VRAGEN OVER HET IPM-MODEL?

Zoekt u hulp bij de integratie of uitrol van IPM in uw organisatie of onderneming? Neem contact op met de specialisten van ons 'Accountancy'-team: accountancy@bdo.be

TAX

AANSLAG 5% ONVOLDOENDE BEDRIJFSLEIDERS- BEZOLDIGING NAAR PRULLENMAND

De wet van eind 2017 die de vennootschapsbelasting hervormde, voerde een afzonderlijke aanslag in van 5% als bedrijfsleiders te weinig bezoldiging toegekend kregen. Maar nog voor er één aangifte in de vennootschapsbelasting voor aanslagjaar 2019 werd ingediend, werd die aanslag alweer ingetrokken. Hoe zit de vork precies in de steel?

Auteurs: Amelia De Grave, Junior Consultant, Hubert Hellraeth, Partner BDO Tax

WAT VOORAF GING

Vereiste minimumbezoldiging

Vennootschappen moeten vanaf het boekjaar dat aanvangt vanaf 1 januari 2018 aan minstens één bedrijfsleider natuurlijk persoon een minimumloon toekennen van 45.000 EUR. Bedraagt de bezoldiging minder dan 45.000 EUR, dan moet ze minstens gelijk zijn aan het resultaat van het belastbaar tijdperk om te kunnen genieten van het verlaagd tarief van de vennootschapsbelasting.

Voor verbonden vennootschappen, waarvan minstens de helft van de bedrijfsleiders dezelfde (natuurlijke) personen zijn, bedraagt het minimumloon 75.000 EUR. Die vennootschappen kunnen dan het totaal van de bezoldigingen die ze toekennen aan één van hun gemeenschappelijke bedrijfsleiders in aanmerking nemen.

“De grens van 45.000 EUR loon blijft een voorwaarde om van het verlaagd tarief in de vennootschapsbelasting te kunnen genieten.”



Afzonderlijke aanslag

Vennootschappen die niet voldoen aan de vereiste van het minimumloon van 45.000/75.000 EUR werden onderworpen aan een afzonderlijke aanslag van 5%. Daarmee wilde de overheid vermijden dat eenmanszaken zich massaal zouden omvormen tot een vennootschap om zo te kunnen genieten van de lagere tarieven in de vennootschapsbelasting, ingevoerd door de wet op de hervorming van de

aanslagjaar 2019 was ingediend. Anders gezegd, vennootschappen die niet voldoen aan de vereisten van het minimumloon worden niet langer bestraft.

Wel blijft de grens van 45.000 EUR een voorwaarde om van het verlaagd tarief in de vennootschapsbelasting te kunnen genieten. De vennootschap die een beroep wil doen

“Het is alsof de extra heffing van 5% nooit heeft bestaan.”

vennootschapsbelasting – het basistarief daalt van 33% naar 29% in 2018 en naar 25% vanaf 2020; 20% voor kmo's op de eerste schijf van 100.000 EUR.

op een belastingtarief van 20% op de eerste schijf van 100.000 EUR moet dus nog altijd minimum 45.000 EUR loon toekennen aan haar bedrijfsleider.

De afzonderlijke aanslag zou worden gevestigd op het 'tekort' aan toegekende bedrijfsleidersbezoldiging. De aanslag was van toepassing voor de aanslagjaren 2019 en 2020 en zou vanaf aanslagjaar 2021 zelfs stijgen tot 10%. Maar die verdubbeling werd al door een vroegere wetwijziging afgeschaft.

INWERKINGTREDING

De wet van 13 april 2019 is van toepassing vanaf aanslagjaar 2019 verbonden aan een belastbaar tijdperk dat ten vroegste aanvangt op 1 januari 2018. De inwerkingtreding van de opheffing stemt overeen met de initiële inwerkingtreding van het ingetrokken artikel. Hierdoor is het alsof de heffing nooit heeft bestaan. ■

WAT VERANDERT NU CONCREET?

Minimumbezoldiging blijft vereiste voor verlaagd tarief

Ook de aanslag van 5% was geen lang leven beschoren en sneuvelde (bij wet van 13 april 2019) nog voor er maar één aangifte in de vennootschapsbelasting voor

VRAGEN OVER DE NIEUWE REGELS EN TARIEVEN VAN DE VENNOOTSCHAPSBELASTING?

Neem contact op met de specialisten van ons 'Tax'-team: tax@bdo.be

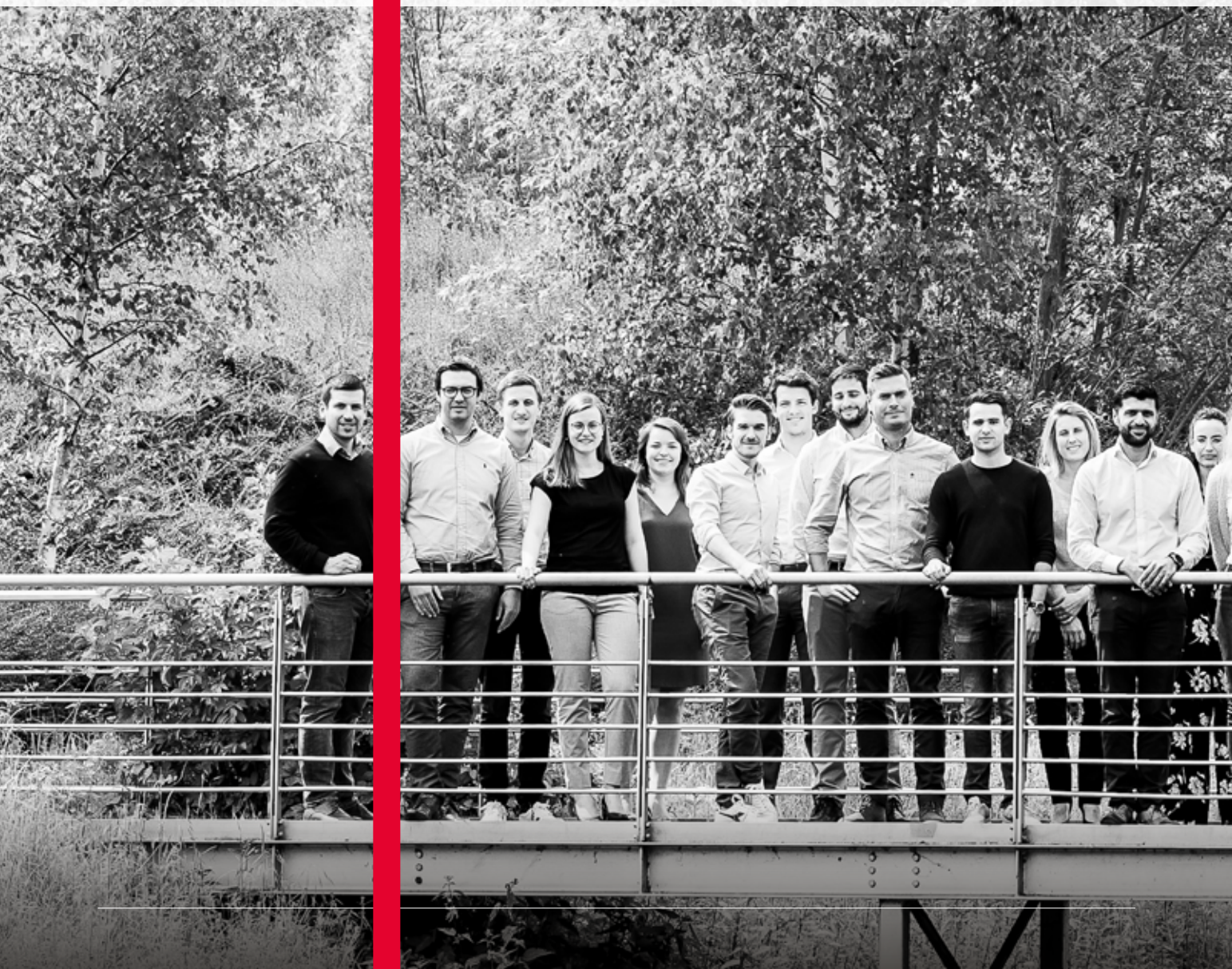
PARTNERSHIP NEWS

X KWADRAAT

steunt groeipad vrouwen

Ondernemers zijn ondernemers. Een ras apart, niet speciaal mannen of vrouwen. Dat principe geldt even zo goed bij BDO, waar de mens centraal staat. En waar we entre- en intrapreneurship stimuleren en uitdragen. Onder meer door onze steun aan de allereerste X² Award.

Auteur: Ann Celis, Director Communications BDO België



“Sinds enkele jaren zet BDO sterker in op gendergelijkheid.”

Het maakt niet uit of je man of vrouw bent. Onze HRM-afdeling waakt er mee over dat elk individu zich op zijn/haar eigen ritme kan ontwikkelen, met een juist evenwicht tussen werk en privé. Al is dat niet altijd even evident. Zeker niet voor jonge vrouwelijke ondernemers die hun carrière willen combineren met de zorg voor hun gezin.

De link naar X², een initiatief van communicatie en marketingexperte Wivina Briers, is dan ook snel gemaakt. Zij startte begin 2018 een community voor en door vrouwen. Een plek waar ondernemsters samenkomen en elkaar versterken. Zonder in hokjes te denken, want het is pas wanneer mannen en vrouwen hecht samenwerken dat ondernemen zijn maximale kracht bereikt.

“Eén enkel chromosoom bepaalt niet of iemand ondernemer kan zijn of niet.”

“Ik ontdekte pas in een later stadium dat een vrouw minder kansen kreeg dan een man”, vertelt Hans Wilmots, CEO BDO België. “Pas sinds enkele jaren zet onze organisatie sterker in op

gendergelijkheid. Diversiteit in het algemeen en genderdiversiteit in het bijzonder. Vrouwelijke collega's mogen hun plaats opeisen en eventuele problemen die hun groeipad hinderen altijd bespreekbaar maken. Wij zoeken graag samen naar een gepaste oplossing.”

EXTRA DUWTJE IN DE RUG

Vanuit die visie steunt BDO de allereerste X² Award (20 juni 2019) die het meest vooruitstrevende bedrijf op vlak van gendergelijkheid, 'work-life balance' en andere sleutelpunten, cruciaal voor de voorbeeldonderneming van de 21^{ste} eeuw, bekroont.

Toch is er nog een weg af te leggen. “Ik ben ervan overtuigd dat een vrouw soms meer kwaliteiten heeft dan een man om een organisatie te leiden”, vertelt Hans. “Alleen heeft een vrouw vaak dat extra duwtje in de rug nodig om er echt voor te gaan.” Karen Keuleers, Partner en hoofd van 'BDO Legal', gaat verder: “Quota kunnen hierbij helpen. Alleen jammer dat hierdoor de competentie van vrouwen soms in twijfel wordt getrokken. Alsof het zonder quota niet zou lukken ... Maar daar moet je je als vrouw overheen zetten.”

Eén enkel chromosoom bepaalt niet of iemand ondernemer kan zijn of niet. Het is je passie, je inzet, je talent, je professionaliteit en je ambitie die het verschil maken. BDO blijft vrouwelijke ondernemers dan ook met 'volle goesting' motiveren en enthousiasmeren. ■



VRAGEN OVER DE X² AWARD? SURF NAAR WWW.XKWADRAAT.BE

VRAGEN OVER DE GENDERSTRATEGIE BIJ BDO? OF HULP NODIG BIJ UW DIVERSITEITSBELEID?

Neem contact op met de specialisten van ons 'Human Capital'-team: lieselot.steenbeke@bdo.be

CORPORATE

BDO PUBLICATIES

De BDO-bibliotheek bevat nieuwsbrieven, brochures, artikels ... over heel gevarieerde onderwerpen.
U kunt de publicaties downloaden op de BDO-website: www.bdo.be/publicaties



Stijging overnameprijzen in België komt tot stilstand Resultaten M&A Monitor 2019

Het keerpunt op de Belgische fusie- en overnamemarkt lijkt bereikt. Voor het eerst in zes jaar zet de aanhoudende stijging van de overnameprijzen zich niet verder door. Het aantal transacties bleef daarentegen wel verder groeien. Al vonden er in 2018 wel een stuk minder buitenlandse overnames plaats. Daarnaast is het opvallend dat het verwerven van technologie en het aantrekken van talent aan belang winnen als motieven voor een overname. Wat de schaal van de transactie ten slotte betreft, zitten kleinere overnamedeals in de lift.

Dat zijn samengevat de belangrijkste conclusies van de zesde editie van de M&A Monitor, de jaarlijkse bevraging bij meer dan 150 Belgische fusie- en overnamespecialisten, waaronder private-equityinvesteers, brokers, bankiers, advocaten en corporate finance adviseurs. Het onderzoek peilt enerzijds hun ervaringen op de M&A-markt en de deals waar ze bij betrokken waren in 2018, en anderzijds de verwachtingen voor 2019. Het onderzoek werd uitgevoerd door professor Mathieu Luypaert en onderzoeker Gianni Spolverato van het Centre for Mergers, Acquisitions & Buyouts aan de Vlerick Business School in samenwerking met Bank J. Van Breda & Co, BDO, Gimv en NautaDutilh.

U kunt de M&A Monitor 2019 downloaden op www.bdo.be/publicaties

Hoe scoort uw organisatie op het gebied van GDPR?

Doe de GDPR-zelfevaluatietest van BDO

Een jaar geleden traden de nieuwe GDPR-regels in werking. In heel Europa gaven de nationale gegevensbeschermingsautoriteiten boetes aan bedrijven die inbreuk maakten op de GDPR, of ze nu handelden als verwerkingsverantwoordelijke of als verwerker. Zo legde de Italiaanse gegevensbeschermingsautoriteit een boete van 50.000 EUR op aan een verwerker met betrekking tot zijn IT-platform. In Polen kreeg een digitaal marketingbedrijf een boete van 220.000 EUR, in Portugal moest een ziekenhuis een boete van 440.000 EUR betalen en in Frankrijk werd Google een boete van 50 miljoen EUR opgelegd.

De Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit, die de Privacycommissie heeft vervangen, werd volledig operationeel en

haar voorzitter kondigde onlangs aan dat de autoriteit een actievere rol zal gaan spelen als privacytoezichhouder.

Reden te meer om na te gaan of uw organisatie voldoet aan de wetgeving inzake gegevensbescherming en of u in geval van een inbreuk op de privacy in staat bent om adequaat te reageren. De zelftest duurt gemiddeld zo'n tien minuten. Dankzij die zelfevaluatie bepaalt u hoe goed (of minder goed) uw organisatie scoort op het gebied van GDPR. U ontvangt het resultaat van de test onmiddellijk per e-mail.



Start de test (in het Engels)
op advisory.bdo.be/gdpr

BDO IS PERMANENT OP ZOEK NAAR NIEUW TALENT

Neem een kijkje op jobs.bdo.be

ACCOUNTING & REPORTING

- ▶ Accountancy – Junior – *Brussel (Airport)*
- ▶ Accountancy – Senior – *Brussel (Airport), Antwerpen of Hasselt*
- ▶ Accountancy – (Senior) Manager – *Brussel (Centrum), Antwerpen of Hasselt*

AUDIT & ASSURANCE

- ▶ Financial Audit – Junior – *Liège, Namur of Gent*
- ▶ Financial Audit – Senior – *Verschillende kantoren*
- ▶ Financial Audit – (Senior) Manager – *Verschillende kantoren in Wallonië*
- ▶ IT Audit – Junior – *Brussel (Airport)*

ADVISORY

- ▶ Organisation & Performance Management Public Sector – Senior – *Wallonië of Vlaanderen*
- ▶ Interim Management – Senior Manager – *Brussel (Airport), Gent of Wallonië*
- ▶ IAW – Senior – *Koekelberg*
- ▶ Corporate Finance – Senior Modeller – *Vlaanderen*
- ▶ Corporate Finance – Senior Manager/ Partner Mergers & Acquisitions – *Vlaanderen*

TAX & LEGAL

- ▶ Social Law – Senior Manager – *Vlaanderen*
- ▶ Legal Advisor – Senior – *Vlaanderen*
- ▶ Legal Advisor – Senior Manager – *Liège*
- ▶ Payroll Officer – Senior – *Antwerpen*

- ▶ General Tax – (Senior) Manager – *Gent of Hasselt*
- ▶ General Tax – Junior – *Verschillende kantoren*
- ▶ Employment Tax – Junior, Senior of (Senior) Manager – *Brussel (Airport) of Antwerpen*
- ▶ VAT – Junior & Manager – *Brussel (Airport)*
- ▶ Transfer Pricing – Senior – *Gent*

BUSINESS SUPPORT SERVICES

- ▶ HR – Senior Payroll Officer – *Brussel (Airport)*
- ▶ Finance – Senior Accountant – *Brussel (Airport)*
- ▶ Admin – Office Coordinator – *Antwerpen*
- ▶ Admin – Finance Admin – *Brussel (Airport)*

BDO IN BELGIË, 11 KANTOREN



BDO ANTWERPEN
Uitbreidingstraat 72/1
B-2600 Antwerpen
T. +32 (0)3 230.58.40
bdoantwerpen@bdo.be

BDO BRUSSEL (AIRPORT)
The Corporate Village
Da Vincilaan 9, Box E.6
B-1930 Zaventem
T. +32 (0)2 778.01.00
bdo Brussel@bdo.be

BDO BRUSSEL (CENTRUM)
Blue Tower
Louisalaan 326 bus 30
B-1050 Brussel
T. +32 (0)2 640.07.96
bdo Brussel Centre@bdo.be

**BDO CROSSROAD
MECHELEN**
Schaliënhoevedreef 20H
B-2800 Mechelen
T. +32(0)15 28.39.40
info@crossroad.be

BDO GENT
Brusselsesteenweg 92
B-9090 Melle
T. +32 (0)9 210.54.10
bdogent@bdo.be

BDO HASSELT
Prins Bisschopssingel 36/3
B-3500 Hasselt
T. +32 (0)11 28.60.60
bdo Hasselt@bdo.be

BDO IDEAS AT WORK
Jetselaan 28
B-1081 Brussel
T. +32 (0)2 420.64.14
info@ideasatwork.be

BDO LA HULPE
Nysdam Office Park
Avenue Reine Astrid 92
B-1310 La Hulpe
T. +32 (0)2 352.04.90
bdo la hulpe@bdo.be

BDO LIÈGE
Rue Waucumont 51
B-4651 Battice
T. +32 (0)87 69.30.00
bdo battice@bdo.be

BDO NAMUR – CHARLEROI
Parc Scientifique Créalys
Rue Phocas Lejeune 30
B-5032 Isnes
T. +32 (0)81 20.87.87
bdo namur@bdo.be

BDO ROESELARE
Accent Business Park
Kwadestraat 153/5
B-8800 Roeselare
T. +32 (0)51 26.08.40
bdo roeselare@bdo.be

BDO RISK ADVISORY SERVICES

TOGETHER TOWARDS A SAFER CYBER ENVIRONMENT



In an increasingly digital and connected world, new cyber threats emerge every day. The question is no longer whether you will be attacked, but rather when. To ensure effective and efficient cyber security to protect your data and systems, three building blocks are essential: people, technology and processes.

BDO can offer you a coordinated and technical approach that focuses on your organisation's highest priorities and risk components. You can rely on us for support and advice in every step along the way towards a stage of cyber maturity in line with your specific risk profile. Our approach is to get the basics right first and help you to evolve towards a cyber intelligent organisation. That's what we call cyber Darwinism.

Interested? Our certified and experienced professionals would be happy to help you.

Contact us at ras@bdo.be.

Can't wait to get started?

Please visit our cyber security self-assessment: advisory.bdo.be/cybersecurity-self-assessment/

▶ Follow us [f](#) [in](#) [v](#) [@](#)

▶ www.bdo.be

