



Insights for growth

Als groeiadviseurs brengen wij u elk kwartaal nieuwe inzichten over financiële en fiscaal-juridische topics

Editie december 2018



Advisory

De zin en onzin van een business continuity plan

Pagina

02

Accountancy & Business Process Solutions

Uw factuur, in welke taal?

03

Audit & Assurance

Recente CBN-adviezen

04

Tax & Legal

De saga van de minimumbezoldiging: een stand van zaken

05

Op dienstreis naar het buitenland - Forfaitaire kostenvergoeding mogelijk

07

Welk voordeel heeft een zorgvolmacht voor u?

08

Is uw onderneming al Brexit-proof?

09

De RSZ verruimt het begrip 'ten laste van de werkgever'

12

ICT-voordelen: forfaitaire raming verder toegelicht

14

Nieuwigheden inzake bestuur onder het nieuw
Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

16

Seminaries & opleidingen

19

De zin en onzin van een Business Continuity Plan

Vrijwel elke organisatie heeft procedures en instructies ter ondersteuning van de dagelijkse operaties. Aanzienlijk minder organisaties hebben echter ook procedures voor momenten waarop het niet 'business as usual' is. Denk aan verstoringen in de bedrijfsvoering, bedreigingen en crisissituaties. Zeer opmerkelijk aangezien juist dan heldere instructies goed van pas komen! Een crisissituatie maak je tenslotte niet elke dag mee. Continuïteitsprocedures kunnen worden vastgelegd in een 'Business Continuity Plan' (BCP). Business continuity is dan ook niet langer een 'nice-to-have'. Beschouw het als een 'need-to-have'.

Wat is een Business Continuity Plan?

Een BCP is een draaiboek waarin u vastlegt welke maatregelen moeten worden genomen wanneer zich een crisissituatie voordoet. Denk hierbij niet alleen aan het voorkomen van slachtoffers, maar ook aan de continuïteit van uw organisatie. Een BCP heeft tot doel de impact van een crisis, bedreiging of andere verstoring van uw dagelijkse processen te minimaliseren.

Let op: een BCP focust zich enkel op het garanderen van de bedrijfscontinuïteit na een bedreiging, niet op het voorkomen van de bedreiging. De bedreiging voorkomen is immers een onderdeel van uw risicomanagementproces.

Hoe bepaalt u de scope?

Een BCP gaat niet over preventie, maar richt zich volledig op de continuïteit van uw organisatie als er zich toch een bedreiging voordoet. De directe schade van zo'n bedreiging is doorgaans verzekerd, maar de indirecte schade niet. Het BCP focust op het voorkomen van indirecte schade en bestaat in hoofdzaak uit een aantal specifieke draaiboeken, die los of gecombineerd kunnen ingezet worden als er zich toch een bedreiging voordoet. Bij het opstellen van zo'n draaiboek wordt niet gekeken naar de bedreiging zelf, maar naar het effect van de bedreiging en hoe uw organisatie bij langdurige uitval van kritische resources en bedrijfsmiddelen zo snel mogelijk kan worden voortgezet.

Door deze benadering wordt de scope overzichtelijk. Het gaat om:

- langdurige uitval van
 - mensen
 - gebouwen
 - toegang tot gebouwen of terreinen
 - nutsvoorzieningen, inclusief telecom
 - ICT
 - toeleveranciers, en
- reputatieschade.

Bepaal dus vooraf wat allemaal aan bod moet komen. Voer hiervoor eerst een grondige risicoanalyse uit. U gaat met andere woorden kijken welke elementen een probleem kunnen vormen voor de continuïteit van uw bedrijf. Breng alle risico's in kaart en bekijk de impact van deze risico's. Op basis van de risicoanalyse kan u de inhoud, de prioriteiten en de omvang van het Business Continuity Plan bepalen. Het is verstandig om een BCP goed af te bakenen en niet op te blazen tot een complex business continuity management proces.

Ik heb een BCP. Wat nu?

Heeft u uw BCP effectief geïmplementeerd? Blijf dan niet op uw lauweren rusten. Testen, trainen, onderhouden en verbeteren zijn een absolute noodzaak! Uw organisatie is immers een dynamisch geheel. Als het Business Continuity Plan niet mee evolueert of onvoldoende getest wordt, is het al snel verouderd en irrelevant.



Sarah De Ridder -
sarah.deridder@be.gt.com

Uw factuur: in welke taal?

Facturen moeten opgesteld worden in de taal van het rechtsgebied waarin de exploitatiezetel van de onderneming is gevestigd, maar een recente wijziging van de regelgeving hieromtrent biedt enige flexibiliteit. Voor de algemene voorwaarden die vaak bij een factuur worden toegevoegd, gelden er dan weer andere regels.

Wat zegt de taalwetgeving?

Het lijkt evident dat een onderneming aan haar internationale klanten een Engelstalige factuur uitreikt en dat een Vlaamse onderneming voor haar Waalse klanten een factuur in het Frans opstelt. De juridische realiteit is evenwel anders. Maar weinig Belgische ondernemers beseffen dat zij bij het uitreiken van facturen onderworpen zijn aan de lokale taalwetgeving. Een onderneming met exploitatiezetel in Vlaanderen dient haar facturen in het Nederlands op te stellen, ook ten aanzien van haar anderstalige klanten. De Waalse wetgeving is van dezelfde aard. Wanneer de onderneming gelegen is in het Brussels gewest, dan heeft zij de keuze om de factuur, ofwel in het Nederlands, ofwel in het Frans op te stellen.

Een factuur opgemaakt in een verkeerde taal is onregelmatig en bijgevolg niet rechtsgeldig. Deze absolute nietigheid heeft tot gevolg dat het betrokken stuk 'als factuur' niet bestaat, met alle mogelijke gevolgen van dien, bijvoorbeeld wanneer de factuur niet wordt betaald en de zaak voor de rechtbank moet worden gebracht. De rechtbank zal immers ambtshalve de nietigheid van de factuur dienen vast te stellen en de schuldenaar kan niet worden veroordeeld tot de betaling ervan.

Vlaams taaldecreet aangepast, dus nieuwe mogelijkheden!

Naar aanleiding van Europese rechtspraak is het Vlaamse taaldecreet aangepast. De grensoverschrijdende economie kan immers belemmerd worden door te strenge taalregels, bijvoorbeeld wanneer anderstalige klanten de Nederlandstalige opschriften niet verstaan en een factuur in hun eigen taal verwachten. Het Vlaamse taaldecreet voorziet thans dat er een extra rechtsgeldige versie van de factuur kan

worden opgemaakt in een andere taal van de Europese Economische Ruimte (EU-lidstaten + Noorwegen, Liechtenstein en IJsland). Echter, dit document zal slechts als 'bijkomstig' worden beschouwd en dient als bijlage aan de originele Nederlandstalige factuur te worden toegevoegd.

Opgelet, deze mogelijkheid geldt alleen voor facturen die gericht worden aan een natuurlijk persoon of onderneming gevestigd in een van de EER-lidstaten. Wanneer de bestemming van de factuur buiten de EER of binnen België gevestigd is (bijvoorbeeld klanten gevestigd in Wallonië of Brussel), dan kan slechts één rechtsgeldige versie van de factuur worden opgesteld, met name de Nederlandstalige. U kan dan uiteraard nog steeds een vertaling van de factuur aan uw klant bezorgen. Deze geldt dan evenwel niet als een rechtsgeldige versie.

Ook voor de niet-verplichte delen?

Voor factuurvoorwaarden is er de vrijheid om te kiezen in welke taal je deze opstelt. Echter, om deze voorwaarden tegen de klant te kunnen invoeren, moeten deze worden opgesteld in een duidelijke en begrijpelijke taal. Een verwijzing op de factuur dat de voorwaarden ook in andere talen verkrijgbaar zijn, volstaat dus niet. Wanneer u stevast in een bepaalde taal met uw klant communiceert is het aangewezen om de algemene voorwaarden ook in die taal op te stellen.

Bron: Decreet van 7 juli 2017 houdende diverse bepalingen met betrekking tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (BS 1 augustus 2017)



Magid Ben Tahar -
magid.bentahar@be.gt.com



Recente CBN-adviezen

CBN-advies 2018/16

Toekenning van gratis aandelen (Restricted Stock Units) als bonus

CBN-advies 2018/17

Schulden gewaarborgd door een zakelijke zekerheid – Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

CBN-advies 2018/18

Going concern - Waarderingsregels bij de stopzetting of gedeeltelijke stopzetting van het bedrijf van een onderneming

CBN-advies 2018/19

De boekhoudkundige verwerking van winstpremies

CBN-advies 2018/20

Het boekhoudkundig niet-compensatiebeginsel

De saga van de minimum-bezoldiging: een stand van zaken

Uit onze newsletters van maart en juni herinnert u zich nog het belang van het toekennen van een bezoldiging van (minstens) €45.000 aan een bedrijfsleider-natuurlijk persoon. Er is ondertussen al veel inkt gevloeid over dit aspect zodat wij het zinvol achten u te informeren over de stand van zaken. U zal merken dat de praktische uitwerking niet altijd evident is en dat helaas ook nog niet alle onduidelijkheden zijn weggewerkt.

Even ter herinnering: de basisvoorwaarde is (en blijft) dat een vennootschap een bezoldiging van (minstens) €45.000 moet betalen aan (minstens) één bedrijfsleider-natuurlijk persoon. Als deze voorwaarde niet is voldaan, dan kan de vennootschap sowieso niet genieten van het zogenaamde (verlaagd) kmo-tarief inzake vennootschapsbelasting. Bovendien zal deze vennootschap dan onderworpen worden aan een bijkomende heffing (p.m. deze bijkomende heffing is van toepassing op alle vennootschappen, dus niet enkel de kmo's).

Bij wijze van afwijking van de voormelde basisvoorwaarde mag er een lagere bezoldiging worden toegekend aan een bedrijfsleider-natuurlijk persoon op voorwaarde dat die lagere bezoldiging dan minstens gelijk is aan het belastbaar resultaat. De Administratie hanteert hierbij een zogenaamde '50%-regel': *'alleen wanneer het belastbare inkomen van de vennootschap, vóór aftrek van de bedrijfsleidersbezoldiging, €90.000 of meer bedraagt, is het vereist dat er minstens een bedrijfsleidersbezoldiging van €45.000 toegekend wordt'*. Indien het resultaat kleiner is, is de vereiste minimumbezoldiging gelijk aan het belastbaar resultaat verhoogd met de effectief toegekende bezoldiging gedeeld door 2.

Voorbeeld: Indien het belastbaar resultaat €60.000 is en de toegekende bezoldiging €10.000, dan bedraagt de afzonderlijke aanslag principieel €1.275 ofwel $(€70.000/2 - €10.000) \times 5,1\%$.

De Minister heeft recent bevestigd dat deze rekenwijze ook geldt wanneer de bezoldiging bestaat uit forfaitaire gewaardeerde voordelen van alle aard (waarbij de kostprijs dus niet overeenkomt met de belastbare bezoldiging). Met andere woorden, indien in bovenstaand voorbeeld de bedrijfsleider belast wordt op een forfaitair voordeel van €10.000 ingevolge het privégebruik van een woning, dan bedraagt de afzonderlijke aanslag eveneens €1.275 (ondanks het feit dat dit forfaitair voordeel op zich uiteraard geen 'kost' vormt en zonder rekening te houden met de werkelijke kosten die uiteraard afwijken van het bedrag van het forfaitaire voordeel).

De effectief verschuldigde aanslag zal in principe iets kleiner zijn aangezien er sprake is van een zogenoemde 'iteratieve berekening'. Immers, deze aanslag is – in tegenstelling tot de gewone vennootschapsbelasting – fiscaal aftrekbaar. Met andere woorden, door het boeken van de afzonderlijke aanslag (via de fiscale provisie) daalt het belastbaar resultaat en daalt



dus ook de verschuldigde aanslag waardoor het belastbaar resultaat weer stijgt, enz.

Vennootschappen die geen bezoldiging uitkeren of die enkel door andere vennootschappen bestuurd worden, zullen dus voor aanslagjaar 2019 een bijkomende belasting betalen van – afhankelijk van het belastbaar resultaat – maximaal €2.295.

Indien er geen belastbaar resultaat is, dan is de afzonderlijke aanslag niet verschuldigd. Let wel, in bepaalde gevallen is er sprake van een minimale belastbare grondslag, bijvoorbeeld 40% van de toegekende voordelen alle aard voor firmawagens. Het belastbaar resultaat kan ook nog stijgen ingevolge een fiscale controle, wat dus bijkomend aanleiding zal geven tot (een verhoging van) de afzonderlijke aanslag.

Een groep van vennootschappen die (1) verbonden zijn (cfr. artikel 11 W.Venn.) en (2) waarvan minstens de helft van hun bedrijfsleiders dezelfde natuurlijke personen zijn, kan de afzonderlijke aanslag vermijden door aan één van diezelfde personen een bezoldiging van minstens €75.000 te betalen. Indien de gezamenlijke bezoldiging kleiner is, dan is de afzonderlijke aanslag slechts éénmaal verschuldigd (in plaats van voor elke vennootschap). De afzonderlijke aanslag wordt dan berekend in functie van het minimum van €75.000

en is verschuldigd door de vennootschap met het hoogste belastbaar resultaat (tenzij deze individueel wel voldoet aan de minimum-bezoldigingsvoorwaarde).

Het is voornamelijk de afwijkende regeling voor verbonden vennootschappen die nog veel vragen oproept: bijvoorbeeld wat indien de boekjaren van de vennootschappen onderling verschillen, of wat met bezoldigingen uit een verbonden buitenlandse vennootschap? Deze groepsbenadering heeft trouwens enkel betrekking op (het vermijden van) de afzonderlijke aanslag. Voor de toepassing van het verlaagd tarief dient elke verbonden vennootschap individueel te voldoen aan de minimum-bezoldigingsvoorwaarde (van €45.000).

De vraag of het verhogen van de bedrijfsleidersbezoldiging en/of het reorganiseren van een groep en zijn mandaten zinvol is, zal niet altijd eenvoudig zijn en is afhankelijk van diverse factoren. We evalueren graag samen met u alle feitelijke elementen en beantwoorden aan de hand daarvan graag uw vragen.



Frederik De Graeve -
frederik.degraeve@be.gt.com

Op dienstreis naar het buitenland - Forfaitaire kostenvergoeding mogelijk

Werknemers die op buitenlandse dienstreis of -opdracht gaan, kunnen een forfaitaire dagvergoeding ontvangen die vrijgesteld is van belastingen en socialezekerheidsbijdragen. Het bedrag van de vergoeding is gebaseerd op de ‘verblijfsvergoedingen’ toegekend door de FOD Buitenlandse Zaken. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen opdrachten van ‘korte duur’ (maximum 30 kalenderdagen – zie kolom A) en ‘langdurige’ dienstreizen (méér dan 30 opeenvolgende kalenderdagen – zie kolom B).

Deze vergoeding omvat de uitgaven voor maaltijden, lokaal vervoer en andere kleine uitgaven (bijvoorbeeld versnaperingen, telefoon en fooien). Indien de werkgever deze kosten deels zelf betaalt (bijvoorbeeld via de hotelrekening, die maaltijden en/of kleine uitgaven omvat), dan moet de dagvergoeding worden verminderd met 15% (ontbijt), 35% (middagmaal), 45% (avondmaal) of 5% (kleine uitgaven). Toegekende maaltijdcheques moeten eveneens in mindering worden gebracht. Het forfait omvat niet de huisvestingskosten en/of de verplaatsingskosten van en naar het buitenland. Hiervoor zijn nog wel bewijsstukken nodig.

De werkgever mag een volledige dagvergoeding toekennen voor elke volle dag van afwezigheid (i.e. dag tussen twee overnachtingen op dienstreis) en voor dienstreizen met vertrek en terugkeer op dezelfde dag met een afwezigheid van minstens 10 uren. In geval van dienstreizen van meerdere dagen, mag voor de dag van vertrek en van terugkeer een halve dagvergoeding (50%) worden toegekend. Wanneer verschillende landen worden aangedaan is de plaats van overnachting bepalend om de forfaitaire dagvergoeding te bepalen voor de eerstvolgende dag.

In geval van definitieve vestiging in het buitenland moet de forfaitaire vergoeding worden beëindigd. Ook een door de werknemer vrijwillig gemaakte reisverlenging wordt uiteraard niet meer als ‘dienstreis’ aangemerkt.

Tot slot merken we op dat de fiscus – in hoofde van de werkgever – de volledige aftrekbaarheid aanvaardt van deze vergoedingen. Met andere woorden: de aftrekbeperking voor restaurantkosten is niet van toepassing.

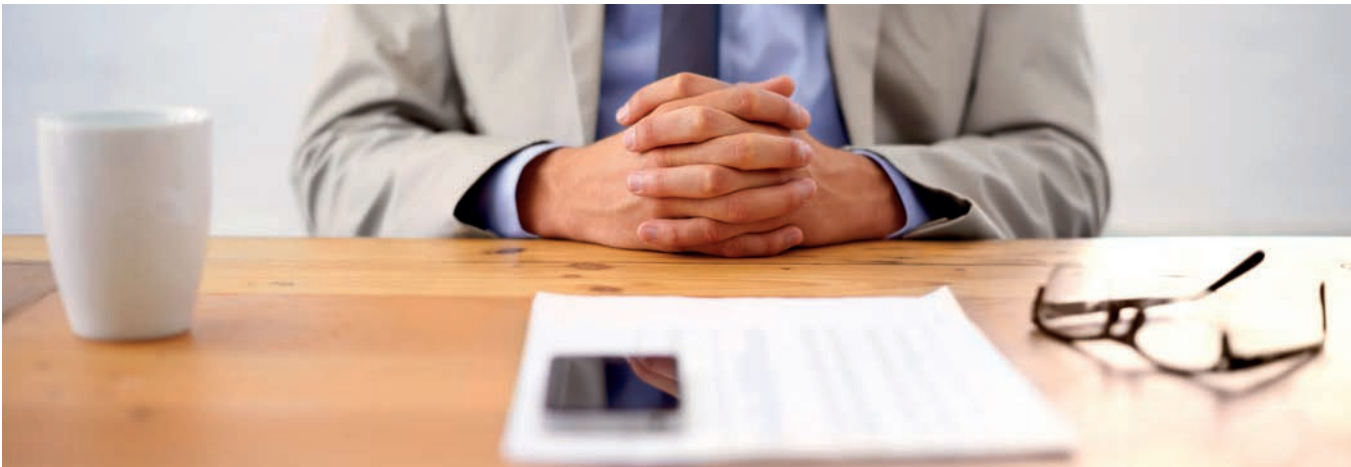
De landenlijst wordt regelmatig aangepast en gepubliceerd door het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Hierna vindt u een overzicht van de vergoedingen zoals die zijn vastgesteld voor onze belangrijkste handelspartners met ingang van 6 juli 2018.

Landen	A	B
	EUR	EUR
Oostenrijk	95	57
Canada	100	60
Denemarken	105	63
Finland	104	62
Frankrijk	95	57
Duitsland	93	56
Griekenland	82	49
Ierland	104	62
Italië	90	54
Japan	105	63
Luxemburg	92	55
Nederland	93	56
Noorwegen	99	59
Portugal	80	48
Spanje	87	52
Zweden	97	58
Zwitserland	105	63
Verenigd Koninkrijk	101	61
Verenigde Staten	105	63



Bart Verstuyft - bart.verstuyft@be.gt.com

Welk voordeel heeft een zorgvolmacht voor u?



Als u morgen een auto-ongeval heeft en tijdelijk in coma raakt, wie zal dan uw onderneming besturen? Wat als u dement wordt, wie beheert dan uw vermogen?

Wat als u niets doet?

Als u zelf niets regelt en u wordt wilsonbekwaam, met name u bent niet meer in staat bepaalde handelingen te stellen of beslissingen te nemen, dan zal de rechter uw vermogen onder bewind plaatsen en vervolgens een bewindvoerder aanstellen. U heeft dan geen inspraak in de keuze van de bewindvoerder. Bovendien zullen bepaalde handelingen met betrekking tot uw vermogen, zoals schenkingen van privévermogen (zelfs gemeenschapsgoederen), niet meer mogelijk zijn omdat u uw persoonlijke wil niet meer kan uitdrukken.

Oplossing: de zorgvolmacht

U kan dit vermijden door tijdig een zorgvolmacht op te stellen. Een zorgvolmacht is een volmacht die een bekwaam persoon (lastgever) aan een andere persoon (lasthebber) geeft om, met het oog op een latere eventuele handelingsonbekwaamheid, die persoon toe te laten welbepaalde handelingen te stellen met betrekking tot zijn vermogen.

In tegenstelling tot de aanduiding door een rechter, zal u nu zelf kunnen beslissen wie uw vermogen zal beheren in het geval u permanent dan wel tijdelijk onbekwaam wordt.

Concreet

In het geval van tijdelijke onbekwaamheid gaat de zorgvolmacht in wanneer aangetoond wordt dat u niet meer handelingsbekwaam bent, en eindigt ze vanaf het moment dat u wel weer zelf in staat bent om uw vermogen te besturen. Welk **bewijs** hier moet voorgelegd worden, wordt bepaald in de

zorgvolmacht. Bij voorkeur is enkel een attest van een eventueel door uzelf in de zorgvolmacht bepaalde arts voldoende.

In de zorgvolmacht kan u zelf bepalen welke handelingen uw **lasthebber** voor u mag verrichten. Dit zijn niet enkel daden van beheer maar ook daden van beschikking. U stelt een concrete lijst op, zoals aankoop of verkoop van onroerende goederen, schenkingen, tot zelfs eventueel een wijziging van uw huwelijkscontract, ... Het is eveneens mogelijk op te nemen hoe u wenst dat uw onderneming wordt bestuurd.

Het aanstellen van een opvolger en een **vertrouwenspersoon**, naast uw lasthebber, is steeds aangeraden. Deze vertrouwenspersoon kan toezicht uitoefenen op uw lasthebber en zal ook steeds uw belangen behartigen. Bovendien kan iedere belanghebbende, zoals uw notaris, de rechtbank contacteren indien deze wanbeheer vermoedt door uw lasthebber.

De zorgvolmacht dient verleden te worden door een **notaris**, die deze laat registreren in het Centraal Register van Lastgevingsovereenkomsten. Op die manier kan in geval van onbekwaamheid steeds worden nagekeken of u een zorgvolmacht heeft laten opmaken en wat uw wensen met betrekking tot het beheer van uw vermogen zijn.



Kathleen Van Elsacker - kathleen.vanelsacker@be.gt.com

Is uw onderneming al Brexit-proof?

Veel ondernemers botsen tegen de vraag wat de Brexit voor hun bedrijf kan betekenen. Inmiddels tikt de klok echter onverbiddelijk verder, en veel tijd is er niet meer tot **29 maart 2019**. Op deze datum wordt de Brexit officieel en zijn er maar twee scenario's mogelijk: ofwel is er een 'deal', ofwel is er 'no deal'.

- Als de EU niet tot een akkoord komt met de UK ('**no-deal scenario**'), dan zullen ze verder handelen onder de normale voorwaarden van de Wereldhandelsorganisatie (WTO). In dat geval is de UK evenwel geen lid meer van de interne markt en de douane-unie, met alle gevolgen van dien, onder meer voor douanetarieven en -controles. Voor diensten valt men dan terug op de 'General Agreement on Trade in Services' (GATS).
- Enkel indien een volledig akkoord wordt bereikt / goedgekeurd inzake de nieuwe samenwerking en de uittreding uit de interne markt en douane-unie ('**deal-scenario**'), volgt er na 29 maart 2019 een overgangsperiode waarvan de vervaldag momenteel is voorzien op 31 december 2020. In die periode blijft alles nog zoveel als mogelijk bij het oude.

Nu de eerste onderhandelingsdeadline is verstreken (EU-top van 18 oktober 2018), lijken de onderhandelingen alvast in een impasse te zitten en is een no-deal scenario meer en meer realistisch.

En nu?

Ondanks de huidige onzekerheid moeten ondernemingen zich als een 'goed huisvader' gedragen en zich zo goed als mogelijk voorbereiden op de voorziene afscheiding, en dit ongeacht de onduidelijkheden die er op heden bestaan met betrekking tot

de mogelijks nieuwe nog af te sluiten handelsakkoorden tussen de UK en de EU.

Bij een 'Hard Brexit' (no-deal scenario) zal het vrij verkeer van 'goederen', 'kapitaal', 'diensten' en 'personen' (de fundamentele vrijheden), dat het fundament van de ééngemaakte markt uitmaakte, in ieder geval niet langer gerespecteerd worden door de UK. Uiteraard zullen dan de uitspraken van het Europese Hof van Justitie, de bewaker van deze fundamentele vrijheden, ook niet langer nageleefd worden.

Daardoor zal een belangrijke disruptie ontstaan van het normale handelsverkeer met de EU. De bestaande 'handelswijze' zoals die sinds de toetreding van de UK in de EU in lijn was met bestaande Europese richtlijnen en regelgevingen, zal haar uitwerking verliezen. Hierdoor kunnen opnieuw oude handelsbeperkingen zoals bijvoorbeeld verboden staatssteun, invoerbeperkende maatregelen, etc. de kop opsteken.

Mogelijke gevolgen

- Voor financiële dienstverleners zal de toegang tot de Europese markt niet langer mogelijk zijn bij een gebrek aan een 'European Passport'. In dit kader zullen onder meer managers / beheerders van Europese fondsen (UCITS, AIF...) hun zetels van de UK naar de EU moeten verhuizen, enz.



- UK-bedrijven zullen niet langer kunnen genieten van de Europese wetenschappelijke onderzoeksubsidies.
- De UK zal niet langer deel kunnen uitmaken van EU-instellingen.
- EU- en UK-burgers zullen terug onderworpen zijn aan grenscontroles, ze zullen moeten beschikken over visa en werkvergunningen en hun diploma's zullen niet automatisch gehomologeerd kunnen worden.
- De activiteiten van de regelgevers in de UK en de EU en de door hen uitgevaardigde regelgevingen zullen niet langer automatisch worden aanvaard.
- Technisch uitgewerkte standaarden en werkwijzen zullen niet langer automatisch in lijn zijn met EU- / UK-voorschriften.
- ...

Naast bovenstaande niet-fiscale gevolgen moet men ook stilstaan bij de mogelijke gevolgen van de Brexit voor de in België (en UK) gevestigde bedrijven op het vlak van indirecte belastingen (btw en douane), maar ook op het vlak van vennootschapsbelasting.

Mogelijke impact inzake vennootschapsbelasting

Het einde van de ééngemaakte economische markt en het niet meer moeten respecteren van Europese richtlijnen en regelgeving zoals we die onder meer inzake inkomstenbelasting kennen bij de Fusierichtlijn, de Moeder-Dochter-Richtlijn en de Interest-Royalty-Richtlijn, zullen ertoe leiden dat gestelde handelingen tussen Belgische en Britse ondernemingen vóór en na Brexit verschillende fiscale behandelingen zullen ondergaan.

Daarenboven zullen transacties die binnen of buiten de Europese Unie plaatsvinden onder andere regelgevingen komen te vallen en bijgevolg anders behandeld moeten worden.

Daarnaast is het niet uitgesloten dat de UK haar vennootschapsbelastingtarief aanzienlijk zal laten dalen om economische activiteiten te behouden of aan te trekken, waardoor een aantal 'anti-ontwikingsbepalingen' van de Belgische vennootschapsbelasting in werking kunnen treden.

Zo onderscheiden we voornamelijk drie categorieën van handelingen die de nodige aandacht verdienen inzake vennootschapsbelasting, in een ‘Post-Brexit-scenario’, met name:

- de grensoverschrijdende herstructurerings: fusies, splitsingen, inbrengen, zetelverplaatsingen...
- de grensoverschrijdende toegewezen kosten, zoals intresten, royalties, premies voor extralegale verzekeringen... Hierbij komt niet enkel de fiscale aftrek bij de Belgische schuldenaar in vraag maar ook een eventuele toepassing van Belgische roerende voorheffing
- de grensoverschrijdende toegewezen inkomsten: dividenden, verleende abnormale voordelen...

Bij deze analyse dienen we ons niet enkel te beperken tot de regels van de Belgische vennootschapsbelasting maar kunnen onder specifieke omstandigheden ook bepaalde Europese vrijheden toegepast blijven (ongeacht enige overeenkomst tussen de EU en de UK). Daarenboven zal het bestaande bilaterale verdrag ter vermijding van dubbele belasting met de UK eveneens aan belang winnen.

Mogelijke impact inzake indirecte belastingen

De uittreding uit de ééngemaakte Europese markt en uit de EU douane-unie zal uiteraard zorgen voor de nodige vertragingen en zal bijkomende kosten doen ontstaan in het handelsverkeer. Ondernemingen dienen dan ook nauwgezet de impact op hun ‘supply chain’ en administratieve systemen na te gaan en indien nodig hun business te heroriënteren om ongewenste bijkomende werkingskosten te vermijden.

In dit kader zullen Belgische / Britse ondernemingen rekening moeten houden met onder meer:

- de heffing van mogelijk hogere WTO-invoertarieven en btw op invoeren
- (tijdige) registratie van de nodige ‘EORI’-nummers en het verkrijgen van de nodige ‘douane en accijns’-vergunningen teneinde de invoeren en uitvoeren vanuit de EU te kunnen verrichten
- aanvragen van oorsprongscertificaten en andere certificaten, de al dan niet toepassing van preferentiële en niet-preferentiële tarieven, de invoering van handelsbelemmerende maatregelen, zoals antidumpingmaatregelen, antisubsidiemaatregelen, compenserende heffingen, etc.
- de aankoop en implementatie van de nodige gespecialiseerde douane-software indien men als onderneming zelf wil instaan voor de uitvoering van de formaliteiten inzake in- en uitvoer

- tijdige contractuele negotiaties met douaneagentschappen en logistieke providers, indien men hierop een beroep wil doen voor de uitvoering van de nodige douaneformaliteiten. Rekening houdend met het feit dat dergelijke kantoren in het kader van de Brexit overbevraagd zullen worden (sterke toename van het aantal transacties, het al dan niet tijdig beschikbaar hebben van de nodige middelen zoals IT en warehouses, alsook het niet onmiddellijk beschikbaar hebben van gekwalificeerd ‘human capital’), dreigen deze onderhandelingen een tijdrovende en een kostprijsverhogende invloed te hebben op nieuwe en bestaande contracten
- tijdige aanvraag van de nodige btw-nummers en opzetten van bijkomende btw-rapporteringen. Inzake de bestaande btw-nummers: de nodige omvormingen verrichten van directe EU btw-nummers naar btw-nummers met een fiscaal vertegenwoordiger (want verplicht voor ‘niet-EU-ondernemingen’)
- de nodige btw-vergunning aanvragen om btw bij invoeren te kunnen verleggen
- verval van btw-vereenvoudigingsmaatregelen voor ‘maakloonwerk’, ‘driehoeksverkeer’, ‘consignatiezendingen’, etc.
- mogelijke nieuwe afwijkende UK btw-regelgeving en -verplichtingen
- ERP-aanpassingen met betrekking tot profielen van klanten en leveranciers, tax codes, etc.
- analyse en aanpassing van de opgezette ERP-logica
- heronderhandelen van bestaande leveranciers- en klantencontracten om bijkomende kosten van het handelsverkeer te vermijden
- etc.

Hoe kunnen wij u helpen binnen een wijzigende Brexit-omgeving?

Een tijdige identificatie van mogelijke pijnpunten en een tijdige detectie van nieuwe opportuniteiten is essentieel om te komen tot een goed georganiseerde heroriëntatie van middelen en mensen binnen de onderneming naar aanleiding van de Brexit. Een goed gestructureerde ‘business change’ vindt evenwel niet op één dag plaats. Bovendien moet men rekening houden met de huidige onzekerheid: welk scenario zal zich voordoen op 29 maart 2019?

Maar wat u wel reeds kan doen, is samen met uw gespecialiseerde Grant Thornton-adviseurs de verschillende mogelijke fiscale gevolgen voor uw onderneming identificeren. Wij maken graag samen met u de zogenaamde ‘impactanalyse’.

Meer informatie vindt u ook op onze Brexit-website: www.grantthornton.co.uk/brexit



Koenraad De Bie -
koenraad.debie@be.gt.com



Chris Peeters -
chris.peeters@be.gt.com

De RSZ verruimt het begrip ‘ten laste van de werkgever’

De onlangs gepubliceerde Administratieve Instructies voor het derde kwartaal van 2018 tonen aan dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) een verruimde interpretatie geeft aan het begrip ‘loon’ voor de heffing van socialezekerheidsbijdragen. De RSZ vult de term ‘ten laste van de werkgever’ ruimer in. Voordelen die door een derde partij, die niet de werkgever is, rechtstreeks worden toegekend aan werknemers, zonder tussenkomst van de werkgever, kunnen door de RSZ als loon worden beschouwd. Hierna gaan we dieper in op de termen ‘loon’ en ‘ten laste van de werkgever’, en op de gevolgen van de uitgebreide interpretatie.

Het begrip ‘loon’

Het begrip ‘loon’ wordt in het Belgisch recht op verschillende manieren gedefinieerd en geïnterpreteerd. Zo heeft het begrip niet dezelfde betekenis in het fiscaal recht en het arbeidsrecht, maar ook binnen het arbeidsrecht zelf wordt ‘loon’ niet eenduidig gedefinieerd.

Voor de toepassing van het begrip ‘loon’ binnen het socialezekerheidsrecht, is de definitie als volgt:

“Elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar:

- *dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als **tegenprestatie** van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*
- *waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft **ten laste van zijn werkgever**, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid)”*

In de meeste gevallen bestaat er geen twijfel over wanneer een toegekend voordeel loon is en er dus socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Maar wat als bijvoorbeeld een in geld waardeerbaar voordeel (bijvoorbeeld aandelenopties) wordt toegekend door een moedervennootschap aan werknemers van een dochteronderneming zonder enige (financiële) tussenkomst van de dochteronderneming-werkgever?

Het begrip ‘ten laste van de werkgever’

De term ‘ten laste van de werkgever’ is niet gedefinieerd in de wet, zodat we noodzakelijkerwijs moeten terugvallen op de interpretatie ervan door de rechtspraak.

Volgens het Hof van Cassatie wordt een voordeel dat rechtstreeks wordt toegekend aan de werknemers van de dochtervennootschap-werkgever en dat financieel wordt gedragen door de moedermaatschappij, geacht ten laste te zijn van de dochtervennootschap-werkgever, indien de werknemers de betaling van het voordeel van de dochtervennootschap-werkgever kunnen vorderen op basis van hun arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld omdat de toekenning van het voordeel is bedongen in de arbeidsovereenkomst).

Tot voor kort was dit ook het standpunt van de RSZ. De RSZ geeft nu een ruimere invulling aan de indirecte ontvangst van een voordeel ten laste van de werkgever en stelt dat het voldoende is dat *de toekenning van het voordeel het gevolg is van de prestaties geleverd 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* om gekwalificeerd te worden als loon.

De werkgever hoeft dus niet langer formeel het aanspreekpunt te zijn waartoe de werknemer zich moet wenden indien hij het voordeel niet ontvangt, opdat het voordeel als loon zou worden beschouwd.

In ons voorbeeld wordt het voordeel dat een moedermaatschappij toekent aan de werknemers van de dochteronderneming-werkgever, door de RSZ als loon beschouwd, indien:

- het voordeel betrekking heeft op een vergoeding voor werk:
 - uitgevoerd op grond van de arbeidsovereenkomst afgesloten met de dochtervennootschap-werkgever, of
 - verband houdt met de positie van de werknemer bij de dochteronderneming-werkgever
- ongeacht of de financiële kosten van het voordeel door het moederbedrijf worden doorgerekend aan de dochtervennootschap-werkgever, en
- ongeacht of de werknemers de betaling van het voordeel kunnen vorderen van de dochtervennootschap-werkgever op basis van hun arbeidsvoorwaarden.

Gevolg van de verruimde interpretatie van het begrip ‘ten laste van de werkgever’

De verruimde interpretatie van het begrip ‘ten laste van de werkgever’ brengt het risico met zich mee dat alle voordelen die aan een werknemer worden toegekend, ongeacht de hoedanigheid van de entiteit die de voordelen toekent of

financieel draagt, steeds door de RSZ als loon worden beschouwd.

Het toekennen van een voordeel houdt immers vrijwel altijd verband met de tewerkstelling van de werknemer bij de betreffende werkgever en zal daarom vrijwel altijd worden toegekend in ruil voor het verrichte werk of minstens in verband staan met de functie van de werknemer bij de werkgever.

Met andere woorden, in de gevallen waarin een moedermaatschappij een voordeel toekent aan de werknemers van haar dochteronderneming (-werknemer), zal dit gewoonlijk alleen gebeuren omdat de werknemers in dienst zijn van de dochteronderneming (-werknemer). In het kader van de verruimde interpretatie door de RSZ van het begrip ‘ten laste van de werkgever’ worden dergelijke toegekende voordelen beschouwd als loon en zijn zij dus onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

De vraag rijst of deze brede interpretatie van het begrip ‘ten laste van de werkgever’ in de toekomst kan worden gehandhaafd en of de rechtspraak de RSZ niet zal terugfluiten.

In tussentijd is het echter raadzaam om, met betrekking tot de ‘indirecte’ toekenning van voordelen, altijd na te gaan of het toegekende voordeel als loon moet worden beschouwd en er dus Belgische socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.



Jeroen Bouwsma -
jeroen.bouwsma@be.gt.com

ICT-voordelen: forfaitaire raming verder toegelicht

Sinds 1 januari 2018 gelden – zoals u allicht weet - nieuwe forfaits voor de waardering van de voordelen in natura voor het privégebruik van PC of laptop (€6/maand), tablet (€3/maand), gsm of smartphone (€3/maand), telefoonabonnement (€4/maand) en internet (€5/maand, ongeacht het aantal toestellen). Voor een smartphone met abonnement bedraagt het voordeel van alle aard dus €144/jaar.

In tegenstelling tot vroeger aanvaarden zowel de RSZ als de fiscus deze forfaits. Recentelijk hebben beiden echter een aantal verduidelijkingen gecommuniceerd waaruit dan weer blijkt dat ze helaas toch nog niet volledig op dezelfde golflengte zitten. Het is belangrijk om na te gaan of de interne gebruikspolicies moeten worden aangepast in functie van deze standpunten.

Eigen bijdrage van de werknemer (globale vs. specifieke tussenkomst)

Als de werknemer voor het privégebruik een vergoeding betaalt, dan vermindert het forfaitair bedrag met deze ‘eigen bijdrage’. Aangezien er aparte forfaits gelden voor de verschillende voordelen (zie hierboven), mag een eigen bijdrage uitsluitend in mindering worden gebracht van het specifieke voordeel waarvoor de werknemer tussenkomt.

Voorbeeld: Een werknemer mag onbeperkt privé bellen met een ter beschikking gestelde gsm, maar moet daarvoor €10/maand betalen. Dit bedrag mag enkel in mindering worden gebracht van het forfait voor het telefoonabonnement en niet van het forfait voor het toestel of het internetgebruik. Het saldo (€6/maand) mag met andere woorden niet in mindering worden gebracht van de andere forfaits.

Wanneer de werkgever evenwel een globale maandelijkse tussenkomst vraagt, dan mag deze het totale voordeel verminderen.

Wanneer de werkgever een éénmalige bijdrage vraagt (de werknemer betaalt bijvoorbeeld een eenmalig bedrag op het moment van de aankoop van de gsm), dan mag de aftrek hiervan over meerdere maanden gespreid worden. Over welke periode dit kan, daarover hebben de RSZ en de fiscus een andere visie:

- De RSZ aanvaardt de aftrek op het forfait voor het kwartaal waarin de werknemer zijn eenmalige bijdrage betaalt en de forfaits van de drie daaropvolgende kwartalen.
- De fiscus stelt dat - omwille van het éénjarigheidsbeginsel - de aftrek enkel kan in het kalenderjaar van betaling.



Nieuwigheden inzake bestuur onder het nieuw Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

De Minister van Justitie heeft werk willen maken van een modernisering van het vennootschaps- en verenigingsrecht. Dat vernam u intussen vast. Hiertoe zal een nieuw 'Wetboek van vennootschappen en verenigingen' (afgekort WV) worden ingevoerd, dat in de plaats zal treden van het bestaande Wetboek van vennootschappen en de Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de stichtingen en de Europese politieke partijen en stichtingen. Het ontwerp van het WV is al voor de zomer ingediend in het parlement, maar heeft ondertussen al twee adviesrondes doorlopen bij de Raad van State en is op dit moment nog het voorwerp van in het parlement ingediende amendementen. Hoewel de definitieve wettekst dus nog niet vastligt, willen wij u de komende maanden de belangrijkste wijzigingen meegeven. Deze eerste bijdrage behandelt de nieuwigheden op het vlak van bestuur van de NV en de BV (als opvolger van de BVBA).

Split bill-regeling

Wanneer de werknemer op een correcte manier zijn volledige privégebruik van telefoon en/of internet betaalt, dan moet noch voor het telefoon-/internetabonnement, noch voor het toestel een voordeel worden aangegeven.

Het speelt daarbij geen rol welk systeem gehanteerd wordt: 2 simkaarten (dual sim), een systeem waarbij de werknemer met een toets aangeeft dat het een privégesprek betreft, een verantwoord forfait voor beroepsgebruik waarbij de werknemer het verbruik boven dat forfait betaalt, In dit laatste geval benadrukt de fiscus dat dit grensbedrag moet worden vastgesteld 'overeenkomstig ernstige normen en criteria' en derhalve moet overeenstemmen met de werkelijkheid.

De fiscus aanvaardt dit enkel wanneer het privégebruik

afzonderlijk en rechtstreeks door de provider wordt gefactureerd aan de werknemer. Een eigen bijdrage (of een inhouding op het nettoloon) valt hier dus niet onder. De RSZ hanteert op dit vlak een soepelere interpretatie waarbij het geen rol speelt of de werknemer zijn privé-aandeel rechtstreeks betaalt aan de provider of aan zijn werkgever.

Occasioneel privégebruik tijdens arbeidstijd

De fiscus stelt tenslotte dat occasioneel privégebruik tijdens de arbeidstijd geen aanleiding geeft tot een voordeel van alle aard. De RSZ heeft zich hierover nog niet uitgesproken, zodat er voor RSZ-doeleinden mogelijk wel sprake is van een voordeel alle aard.

Eenhoofdig bestuur voortaan mogelijk

Voortaan wordt eenhoofdig bestuur ook mogelijk in de naamloze vennootschap (NV). Tot op heden moet een NV worden bestuurd door een collegiale raad van bestuur, bestaande uit minstens drie leden. Enkel in NV's waar er twee of minder aandeelhouders zijn, kan worden volstaan met twee bestuurders.

De verplichting van een collegiale, meerhoofdige raad van

bestuur zorgde in vele kmo's die de vorm hadden van een NV voor problemen, aangezien er - mede omwille van het aansprakelijkheidsrisico - vaak te weinig kandidaten waren om de (vertegenwoordiger van de) hoofdaandeelhouder te flankeren in de raad van bestuur. Bovendien kon het ook voor de hoofdaandeelhouder vervelend zijn, aangezien er door de verplichte benoeming van minstens één collega-bestuurder altijd een 'pottenkijker' moest worden toegelaten op het hoogste bestuursniveau, waaraan wettelijke bepaalde stem- en onderzoeksrechten werden toegekend.



Bart Verstuyft -
bart.verstuyft@be.gt.com



Cindy Nys -
cindy.nys@be.gt.com

De mogelijkheid tot eenhoofdig bestuur in een NV zal dan ook op enthousiasme worden onthaald door de praktijk, aangezien het bestuur van de KMO-NV op die manier aanzienlijk kan worden vereenvoudigd.

Bovendien zal aan de enige bestuurder van een NV ten aanzien van een aantal beslissingen (bijvoorbeeld statutenwijziging, winstuitkering) een vetorecht kunnen worden toegekend, wat niet in het minst in de context van familiale opvolging zeer interessant kan zijn.

Afschaffing term ‘zaakvoerder’ binnen de BV

Tot op heden werd het bestuursorgaan van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ‘zaakvoerder’ of ‘college van zaakvoerders’ genoemd, terwijl men in de context van een NV en coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (CVBA) spreekt van een ‘bestuurder’ of ‘raad van bestuur’.

De wetgever heeft ervoor geopteerd om dit onderscheid niet langer te maken, zodat men voortaan ook in de context van een besloten vennootschap (BV), zijnde de rechtsopvolger van de BVBA, zal spreken over een ‘bestuurder’. De term ‘zaakvoerder’ zal dus geleidelijk aan verdwijnen.

Niet meermaals dezelfde persoon in één bestuursorgaan

Tot op heden was het mogelijk om in meerdere hoedanigheden te zetelen in een collegiaal bestuursorgaan van een vennootschap, bijvoorbeeld in eigen naam en als vaste vertegenwoordiger van één of meerdere andere bestuurders die de vorm hadden van een rechtspersoon. In de praktijk werd dit dikwijls gedaan om aan het minimaal bepaalde aantal bestuurders te komen of in de feiten te zorgen voor een meervoudig stemrecht voor een bepaalde persoon binnen de schoot van de raad van bestuur.

Iedere persoon zal onder de nieuwe wet nog slechts in één hoedanigheid kunnen worden aangeduid als lid van een bestuursorgaan. Binnen de vennootschappen waar er vandaag nog wordt gecumuleerd, zal dit moeten worden stopgezet.

Duaal bestuursmodel wordt mogelijk

Iedere NV (niet een BV dus) zal de mogelijkheid hebben om te kiezen voor een duaal bestuursmodel, met een overkoepelende door de algemene vergadering benoemde raad van toezicht, die op zijn beurt een directieraad samenstelt.

Het betreft een ‘echt’ duaal systeem, waarbij geen enkele bestuurder of directeur kan zetelen in beide organen.

Bovendien hebben beide organen van elkaar verschillende, exclusieve bevoegdheden: de raad van toezicht zal, zoals zijn naam aangeeft, toezicht uitoefenen op de directieraad, die de operationele leiding van de vennootschap zal voeren en de ‘restbevoegdheid’ zal hebben. Dit wil zeggen dat de directieraad bevoegd zal zijn voor alles wat niet volgens het WVV en de statuten is toegewezen aan de raad van toezicht of de algemene vergadering.

Het leidt geen twijfel dat het duaal bestuursmodel voor vele kmo’s als te zwaar zal worden ervaren, temeer daar de wetgever de mogelijkheid niet heeft voorzien om een duaal model in te voeren met een directieraad onder een individuele bestuurder.

Bovenstaande regeling komt in de plaats van het huidige directiecomité, dat na de invoering van het WVV enkel nog zal blijven bestaan voor vennootschappen uit de financiële sector (bijvoorbeeld banken en verzekeringsvennootschappen).

Ontslagbescherming en ontslagregelingen mogelijk voor bestuurders NV

Tot op heden schrijft het Wetboek van vennootschappen voor dat het mandaat van een bestuurder van een NV te allen tijde moet kunnen worden beëindigd door de algemene vergadering (de zogenoemde ‘ad nutum’-afzetbaarheid). Dit betekent dat het momenteel onmogelijk is om een bestuurder van een NV - in zijn/haar hoedanigheid van bestuurder - ontslagbescherming te bieden, bijvoorbeeld door het bepalen van een opzegtermijn of het hem toekennen van een bepaalde ontslagvergoeding.

In het WVV wordt de ‘ad nutum’-afzetbaarheid nog altijd de standaardregel, maar wordt wel de mogelijkheid geboden om in de statuten of – indien de statuten niets bepalen dat hieraan in de weg staat – in de overeenkomst met de bestuurder hiervan af te wijken. Op die manier zal het dus mogelijk worden een bestuurder gedurende een bepaalde periode te beschermen tegen ontslag, bijvoorbeeld door hem een bepaalde minimumduur te garanderen of door in een opzegtermijn of ontslagvergoeding te voorzien.

Herdefiniëring dagelijks bestuur

In haar arrest van 26 februari 2009 heeft het Hof van Cassatie gesteld dat handelingen die niet behoren tot het dagelijks leven van de vennootschap (niet-recurrente handelingen) slechts tot het dagelijks bestuur behoren indien ze een gering belang vertonen én dermate dringend zijn dat de raad van bestuur niet tijdig kan worden bijeengeroepen. Dit zorgde ervoor dat er in de praktijk slechts een beperkt aantal niet-recurrente handelingen onder het dagelijks bestuur vielen en er om die reden in de praktijk vaak moest worden gewerkt met bijzondere volmachten, om zekerheid te hebben over de correcte vertegenwoordiging.



Het nieuw WVV knoopt terug aan met oude rechtsleer van voor het cassatiearrest van 2009 en omschrijft het dagelijks bestuur als (i) dagdagelijkse handelingen/beslissingen en (ii) niet-dagdagelijkse handelingen/beslissingen waarvan het gering belang óf (dus niet langer én) de hoogdringendheid het bijeenroepen van de raad van bestuur niet rechtvaardigen. Dit laatste betekent dat opnieuw een groter aantal beslissingen/handelingen onder het dagelijks bestuur zullen vallen, hetgeen in de praktijk zal worden toegejuicht.

Dagelijks bestuur nu ook in een BV

Voorts geven we nog mee dat het onder de nieuwe wet ook mogelijk zal zijn een orgaan van dagelijks bestuur aan te stellen in de nieuwe BV. Deze mogelijkheid ontbreekt vandaag nog voor de BVBA.

Nieuwe belangenconflictenregeling

Ook op het vlak van de belangenconflictenregeling zijn er nieuwigheden te melden. Deze regeling speelt wanneer een bestuurder bij een beslissing die moet worden genomen door het bestuursorgaan, een financieel belang heeft dat strijdig is met dat van de vennootschap (hierna ‘strijdig belang’ genoemd). Een klassiek voorbeeld is de bestuurder die eigenaar is van een vastgoed en dit verhuurt aan de vennootschap.

Tot op heden is er een amalgaam aan procedures, die verschillen al naargelang de rechtsvorm, de activiteiten, het bestuursmodel en het aantal vennoten van de vennootschap in kwestie.

Als basisprincipe zal na invoering van het WVV gelden dat de bestuurder in kwestie niet langer mag deelnemen aan de beraadslaging en stemming over een agendapunt waarbij hij een strijdig belang heeft.

Als er andere bestuurders zijn die geen strijdig belang hebben, zullen zij dan de beslissing nemen.

Indien de bestuurder met een strijdig belang de enige bestuurder is of indien alle bestuurders een strijdig belang hebben, moet de beslissing worden voorgelegd aan de algemene vergadering. Indien de bestuurder die een strijdig belang heeft, tevens aandeelhouder is, mag hij op de algemene vergadering wel gewoon deelnemen aan de beraadslaging en over de voorgestelde beslissing stemmen.

Wanneer de algemene vergadering de beslissing goedkeurt, mag het bestuursorgaan (met inbegrip van de bestuurder die het strijdig belang heeft) de beslissing wel gewoon uitvoeren.

Indien het strijdig belang zich voordoet op het niveau van het directiecomité, zal de beslissing moeten worden voorgelegd aan de raad van toezicht. Als er leden van de raad van toezicht een strijdig belang zouden hebben, wordt gehandeld als hierboven omschreven (onthouding lid met strijdig belang, desgevallend escalatie naar de algemene vergadering).

In een volgende bijdrage zullen wij inzoomen op de kapitaallose BV.



Tim Dausy -
tim.dausy@be.gt.com

Seminaries & opleidingen

Datum	Onderwerp	Locatie
27 november 2018	Hoe bepaal je de prijs van aandelen bij een overname?	Vilvoorde
19 december 2018	Hoe legt uw bedrijf binnenkort de brexitpuzzel?	Antwerpen
24 januari 2019	Btw en handel met andere EU-lidstaten	Vilvoorde
7 februari 2019	Aandachtspunten in de balans	Schaarbeek
21 maart 2019	Een bedrijf succesvol kopen of verkopen	Vilvoorde / Leuven
4 april 2019	Internationaal ondernemen via dochter of vaste inrichting	Brussel
4 april 2019	Een bedrijf succesvol kopen of verkopen	Vilvoorde / Leuven
25 april 2019	Een bedrijf succesvol kopen of verkopen	Vilvoorde / Leuven
25 april 2019	Aandachtspunten in de balans	Sint-Denijs-Westrem
25 april 2019	Overname en overdracht van een onderneming via asset- of sharedeal	Brussel
16 mei 2019	Aandachtspunten in de balans	Hasselt

Contactinfo

Antwerpen

Potvlietlaan 6
2600 Berchem (Antwerpen)
T +32 (0)3 235 66 66

Brussel

Metrologielaan 10 bus 15
1130 Brussel
T +32 (0)2 242 11 40

Doornik

Rue du Progrès 4B
7503 Doornik (Froyennes)
T +32 (0)69 84 78 44

Gent

Talentarena - Quantum building (6e verdieping)
Oktrooi plein 1
9051 Gent
T +32 (0)9 274 06 06

Hasselt

Ilgatlaan 9
3500 Hasselt
T +32 (0)11 22 72 45

Jumet

Rue de Bordeaux 50 bus 1
6040 Jumet
T +32 (0)71 37 65 40

Turnhout

Parklaan 49 bus 7
2300 Turnhout
T +32 (0)14 47 30 70

Wemmel

Kaasmarkt 24
1780 Wemmel
T +32 (0)2 456 05 60

Verantwoordelijke uitgever

Geert Lefebvre
contact@be.gt.com

www.grantthornton.be



Grant Thornton
An instinct for growth™

© 2018 Grant Thornton Belgium CVBA. Alle rechten voorbehouden.

Grant Thornton garandeert de grootste zorg te hebben besteed aan de betrouwbaarheid van de informatie weergegeven in deze nieuwsbrief. Zij kan hiervoor evenwel geen aansprakelijkheid aanvaarden. Wenst u de Grant Thornton nieuwsbrief voortaan elektronisch te ontvangen, dan kan u dit melden via contact@be.gt.com. Onze nieuwsbrief is eveneens online beschikbaar op www.grantthornton.be