

Aan cliënten en relaties van onze kantoren

Datum 2 juli 2012
Onderwerp Nieuwsbrief 3^e kwartaal 2012

L.s.,

Bijgevoegd treft u onze nieuwsbrief van het derde kwartaal 2012 aan. Een aantal onderwerpen is daarin wat uitgebreider behandeld, de laatste pagina's zijn gewijd aan wat kleinere tips.

Andere nieuwtjes, op fiscaal gebied of specifiek met betrekking tot sociale verzekeringswetten of andere zaken, kunt u ook vinden op onze internetsite: www.dekok.nl.

In deze nieuwsbrief komen de volgende onderwerpen aan de orde:

Miljardenbezuinigingen. U kunt er niet omheen!	2
De toekomst van uw hypotheek	3
Zorgplicht voor de zzp-er gaat verder dan u dacht	4
De bv op maat	5
Pensioenopbouw vrijwillig voortzetten	6
Ontslagrecht en ww op de schop	7
Pas op met het accepteren van een erfenis	8
Zwaar weer voor pensioen in eigen beheer	9
Tips	9

Voor zover u deze nieuwsbrief niet per e-mail ontvangt: uiteraard is het ook mogelijk deze nieuwsbrief voortaan per e-mail te ontvangen. Wilt u van deze mogelijkheid gebruik maken, fax of mail dan dit blad terug aan ons secretariaat onder vermelding van uw e-mailadres.

Deze nieuwsbrief beslaat 12 pagina's.

Miljardenbezuinigingen. U kunt er niet omheen!



Nederland moet flink bezuinigen om het begrotingstekort volgend jaar terug te brengen tot de Europese norm van 3%. Daarom is het Lenteakkoord gesloten over een ingrijpend pakket aan bezuiniging- en hervormingsmaatregelen. Wij hebben vijf belangrijke maatregelen met de mogelijke gevolgen voor u op een rij gezet.

Let op

Welke maatregelen er uiteindelijk doorgaan, is afhankelijk van de komende verkiezingen in september en de uiteindelijke goedkeuring van de Tweede en de Eerste Kamer.

Btw-verhoging nog dit jaar



Het algemene btw-tarief van 19% gaat per 1 oktober 2012 omhoog naar 21%. Het lage btw-tarief van 6% op bijvoorbeeld voedingsmiddelen blijft bestaan. Verder wordt het tarief op de podiumkunsten per 1 juli 2012 teruggedraaid naar 6%. Volgens critici is een btw-verhoging funest voor de toch al moeizaam draaiende economie. Anderzijds, u betaalt het hoge btw-tarief over een relatief klein gedeelte van uw uitgaven, dus de pijn is wat dat betreft beperkt.

Het moment van de levering of de dienst is bepalend voor het van toepassing zijnde tarief (dus ook als vooruitbetaald is). Wordt iets geleverd vóór 1 oktober 2012, maar gefactureerd na die datum, dan geldt het algemene btw-tarief van 19%. Voor onroerende zaken is er een speciale overgangsregeling.

Forse lastenverzwaring voor werkende automobilist

Vrijwel iedere automobilist met een auto van de zaak krijgt in 2013 te maken met een bijtelling, ook als hij minder dan 500 km per jaar privé rijdt. Dat komt omdat de woon-werkkilometers volgend jaar worden belast. Er komt een overgangsregeling voor mensen die nu geen of minder dan 500 privé-kilometers per jaar maken en voor wie het leasecontract is aangegaan vóór 25 mei 2012.

Ook de belastingvrije reiskostenvergoeding van € 0,19 p/km wordt afgeschaft. Dit geldt alleen voor woon-werkverkeer en voor de werkelijke reiskosten voor openbaar vervoer. De belastingvrije reiskostenvergoeding van € 0,19 p/km voor zakelijke ritten blijft wel bestaan.

Werkgevers betalen extra mee aan ww

Werkgevers gaan vanaf 2014 de eerste zes maanden van de ww-uitkering betalen voor werknemers die zij ontslaan. Daar staat tegenover dat de ontslagvergoeding omlaag gaat. Daarnaast gaat in 2013 de ww-premie voor werkgevers tijdelijk omhoog.

Aow-leeftijd sneller omhoog



De aow-leeftijd gaat in 2013 met één maand omhoog. Deze verhoging wordt de jaren daarna stapsgewijs voortgezet. In 2019 is de aow-leeftijd 66 jaar en uiterlijk 2023 krijgt u een aow-uitkering bij een leeftijd van 67 jaar. Vooral huidige 'vutters' worden de dupe als deze maatregel in 2013 doorgaat. Iemand die volgend jaar 65 wordt, ontvangt in de maand van zijn verjaardag al wel pensioen, maar moet een maand langer wachten op zijn aow. Wie in de periode 2013-2015 de aow-leeftijd bereikt en door de verhoging in de knel komt, kan gebruik maken van een voorschotregeling (in de vorm van een renteloze lening).

Extra belasting voor hogere inkomens

Hogere inkomens (inclusief bonussen) worden in 2013 extra belast met een tijdelijke werkgeversheffing. Let op: de werkgever betaalt deze heffing dus! Daarnaast wordt de werkgeversheffing op excessieve vertrekbonussen verhoogd van 30 naar 75%.

De toekomst van uw hypotheek



De huizenmarkt staat onder grote druk. Dagelijks valt er wel nieuws te lezen over de dalende prijzen, de moeizame hypotheekfinanciering of de langzaam afbrokkelende hypotheekrenteaftrek. Wat staat u als huizenbezitter de komende tijd te wachten?

Beperking hypotheekrenteaftrek

Een ingrijpende maatregel uit het recentelijk gesloten Lenteakkoord tussen VVD, CDA, D66, GroenLinks en ChristenUnie is een beperking van de hypotheekrenteaftrek. Blijft dit akkoord na de verkiezingen in september overeind, dan kunt u vanaf 1 januari 2013 de rente van een nieuwe hypotheek alleen nog maar in aftrek brengen als u deze hypotheek annuïtair en in dertig jaar volledig aflost. Kenmerk van een annuïteitenhypotheek is dat u tijdens de looptijd al aflost. Per maandelijkse termijn is de totale betaling (de som van rente en aflossing) gelijk. Renteaftrek zal met een annuïteitenhypotheek een stuk minder voordelig zijn. De aftrek is in het begin weliswaar hoog door het grote aandeel van rentebetalingen, maar dit wordt gedurende de looptijd van dertig jaar steeds minder, omdat het aflossingsdeel groter wordt en de rentebetalingen kleiner.

Goed nieuws voor bestaande hypotheek

Het goede nieuws is dat de nieuwe maatregel niet geldt voor de huidige generatie van hypotheekbezitters. Het kan dus voorkomen dat u bij een verhuizing alleen het nieuwe deel van de lening annuïtair moet aflossen om voor dit deel te profiteren van renteaftrek. Wanneer u uw huidige hypotheek na 1 januari 2013 wilt oversluiten, kan dat waarschijnlijk ook zonder dat u het recht verliest op uw 'oude' aftrekmogelijkheden.

Overigens is ook voor huidige hypotheek al jaren de aftrek beperkt tot 30 jaar.

Ander goed nieuws is dat de overdrachtsbelasting van 2% voor woningen een structureel tarief wordt.

Aanscherping hypotheekregels

Banken hanteren sinds 1 augustus 2011 strengere regels bij het verlenen van een hypotheekfinanciering. De normen zijn sindsdien als volgt:

- een maximale hypotheek van 106% van de aankoopwaarde van de woning (inclusief 2% overdrachtsbelasting);
- een begrenzing van het aflossingsvrije deel van de lening tot maximaal 50% van de aankoopwaarde van de woning;
- minder mogelijkheden voor banken om in individuele gevallen af te wijken van deze regels.

Let op

De strengere hypotheekregels gelden alleen voor nieuw afgesloten hypotheek. Voor bestaande aflossingsvrije hypotheek van vóór 1 augustus 2011 is niets veranderd, tenzij u de hypotheek wijzigt.

Beter zicht op uw hypotheek

Tot slot heeft minister De Jager nieuwe regels vastgesteld voor banken en verzekeraars die hypotheek verstrekken. Straks krijgt u ruim op tijd automatisch bericht van uw hypotheekverstrekker wanneer uw rentevaste periode afloopt. Daarnaast is De Jager van plan de afsluitprovisie af te schaffen en wil hij banken en verzekeraars dwingen openheid te geven over de opbouw van hun variabele rentetarief voor hypotheek.

Zorgplicht voor de zzp'er gaat verder dan u dacht

Werkt u veel met zzp'ers, dan is het raadzaam de polis van uw aansprakelijkheidsverzekering nog eens goed te checken op de dekkinggraad. Onlangs bepaalde de Hoge Raad namelijk dat er een zorgplicht is voor zzp'ers die schade lijden tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden. Het moet dan wel gaan om werk dat valt binnen de kernactiviteit van uw bedrijf.

Veiligheidsmaatregelen wettelijk verplicht

Een werkgever is wettelijk verplicht om de nodige veiligheidsmaatregelen te nemen om zo te voorkomen dat zijn werknemers een bedrijfsongeval krijgen. De Hoge Raad heeft nu bepaald dat deze plicht ook geldt voor zzp'ers die worden ingehuurd om kernactiviteiten uit te voeren binnen een bedrijf. De Hoge Raad noemt dit 'werkzaamheden die feitelijk tot de beroeps- of bedrijfsuitoefening van de opdrachtgever behoren'. Waar moet u aan denken bij beroeps- of bedrijfsuitoefening? Stel u bent bouwondernemer, dan geldt de aansprakelijkheid wanneer u een freelance metselaar zou inhuren, maar niet voor een cateraar om de dagelijkse lunch te verzorgen van uw mensen. Het inhuren van een zelfstandig kok door een restaurant hoort weer wel tot het beroep of bedrijf van de opdrachtgever.

Tip

Zorg ervoor dat uw zzp'ers goed op de hoogte zijn van uw veiligheidsvoorschriften en neem de naleving van deze voorschriften op in het contract. Dat werkt in uw voordeel wanneer een eventuele schadeclaim voor de rechter wordt uitgevochten.

Vergelijkbare positie

De rechtszaak die diende voor de Hoge Raad werd aangespannen door een zelfstandig machinewerker die op de werkvloer van het bedrijf arbeidsongeschikt raakte door een bedrijfsongeval en zelf geen arbeidsongeschiktheidsverzekering had. Hij sprak zijn opdrachtgever vervolgens aan op vergoeding van de schade.

Hoe ver reikt uw zorgplicht?

De Hoge Raad heeft in deze zaak ook uitspraak gedaan over de reikwijdte van de zorgplicht voor de werkgever. De raad redeneert dat een zzp'er en een vaste werknemer in een vergelijkbare positie dezelfde bescherming moeten krijgen van de opdrachtgever. Voorwaarde is wel dat de zzp'er sterk afhankelijk is van de veiligheidsmaatregelen van degene voor wie hij de werkzaamheden verricht. De aansprakelijkheid hangt in dit geval dus sterk van de omstandigheden af.

De bv op maat



Minder verplichtingen als u een bv wilt oprichten en meer vrijheid om de bv naar eigen wensen in te richten. Het behoort vanaf 1 oktober 2012 allemaal tot de mogelijkheden. De regels worden eenvoudiger en flexibeler en sluiten beter aan bij de praktijk. Daarnaast worden schuldeisers beter beschermd.

Het bestaande bv-recht wordt ingrijpend gewijzigd en ook bestaande bv's krijgen te maken met het nieuwe recht. De huidige statuten hoeven niet te worden aangepast, maar als u wilt profiteren van de nieuwe mogelijkheden kan een statutenwijziging aantrekkelijk zijn.

Eenvoudiger een bv oprichten

Het minimale startkapitaal van € 18.000 bij de oprichting van een bv wordt afgeschaft. Bij inbreng in geld is geen verplichte bankverklaring meer nodig en ook de verplichte accountantsverklaring bij inbreng in natura (bijvoorbeeld inbreng van een onderneming) is komen te vervallen. De verplichting om bij inbreng in natura een beschrijving op te stellen van hetgeen wordt ingebracht, blijft wel bestaan.

Akte van oprichting en statuten



In de akte van oprichting van de bv staat het bedrag van het geplaatste kapitaal en het volgestorte deel daarvan. Zijn er verschillende soorten aandelen, dan moet het geplaatste en gestorte kapitaal worden uitgesplitst per soort. Het geplaatste kapitaal hoeft niet volgestort te zijn. Volstorting mag worden uitgesteld. In de statuten is het niet langer verplicht om het maatschappelijk kapitaal op te nemen. Als in de statuten echter is bepaald dat er een maatschappelijk kapitaal is, dan moet het bedrag daarvan wel worden vermeld. Het aantal aandelen hoeft ook niet langer te worden vastgelegd. Wel moet in de statuten het nominale bedrag per aandeel worden aangegeven.

Meer inrichtingsvrijheid

U krijgt meer vrijheid bij de inrichting van uw bv. Zo wordt het bijvoorbeeld mogelijk om winstrechtloze of stemrechtloze aandelen uit te geven. Dit moet dan wel worden vastgelegd in de statuten. Rechten en plichten van aandeelhouders kunnen voor een groot gedeelte in de statuten worden opgenomen. Aparte aandeelhoudersovereenkomsten zijn dan niet altijd meer nodig. Maar let op: statuten zijn openbaar en een aandeelhoudersovereenkomst is dat niet. Ook de mogelijkheden om in de statuten af te wijken van bepalingen in de wet worden ruimer. Zo kan in de statuten bijvoorbeeld worden opgenomen dat een groep aandeelhouders zijn eigen bestuurder benoemt en er is meer gelegenheid om besluiten te nemen buiten de algemene vergadering van aandeelhouders om.

Aandacht voor crediteuren



Om schuldeisers van de bv voldoende te beschermen, is in het nieuwe bv-recht de aansprakelijkheid van het bestuur en de aandeelhouders vergroot. De bv mag geen winst (dividend) uitkeren als blijkt dat zij haar opeisbare schulden daarna niet kan blijven betalen. Het bestuur moet goedkeuring verlenen aan een dividenduitkering. Om te bepalen of de continuïteit van de bv niet in gevaar komt na een dividenduitkering, moet het bestuur een uitkeringstoets uitvoeren. Als achteraf blijkt dat het bestuur ten onrechte haar goedkeuring heeft verleend, dan zijn de bestuurders aansprakelijk voor het tekort dat door de uitkering is ontstaan, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de dag van uitkering. Ook de aandeelhouder die wist, of behoorde te weten, dat de bv na de uitkering in moeilijkheden zou kunnen komen, kan aansprakelijk worden gesteld.

Let op

De uitkeringstoets geldt ook voor bestaande bv's. Om de bestuurdersaansprakelijkheid te voorkomen of te beperken, is het belangrijk dat u zowel de uitkeringstoets als de goedkeuring door het bestuur goed documenteert. Uw SRA-adviseur kan u helpen met de onderbouwing van de uitkeringstoets.

Pensioenopbouw vrijwillig voortzetten



Als startende ondernemer heeft u de mogelijkheid om de opbouw van uw pensioen vrijwillig voort te zetten bij de pensioenregeling van uw laatste werkgever. De pensioenuitvoerder moet hieraan wel willen meewerken. Misschien maakt u hier al enkele jaren gebruik van. Het is goed om dan te weten dat u langer op deze manier pensioen kunt opbouwen. De termijn voor de vrijwillige voortzetting is namelijk sinds dit jaar verlengd van drie naar tien jaar. Vrijwillig voortzetten kan niet zomaar. Er gelden voorwaarden die recentelijk zijn verduidelijkt.

De spelregels voor vrijwillige pensioenopbouw

De pensioenpremies die u rechtstreeks aan de pensioenuitvoerder betaalt, zijn fiscaal aftrekbaar, maar alleen als de vrijwillig voortgezette pensioenopbouw voldoet aan de voorwaarden. Er zijn namelijk wel wat spelregels in acht te nemen.

Zo is vrijwillige voortzetting niet mogelijk indien ook al opbouw plaatsvindt:

- via een pensioenregeling van een eventuele andere werkgever;
- door het vormen van een oudedagsreserve in uw onderneming;
- in een beroeps- of bedrijfstakpensioenregeling.

Een andere voorwaarde is dat verbetering van de pensioenregeling tijdens de vrijwillige voortzetting alleen mogelijk is als het een collectieve verbetering betreft die primair bedoeld is voor alle actieve werknemers van uw ex-werkgever.

Laatstverdiende loon bepalend

De eerste drie jaar van de vrijwillige voortzetting is het pensioengevend loon gemaximeerd op het laatstverdiende loon bij uw ex-werkgever. Vanaf het vierde jaar geldt een extra maximum waarbij diverse andere inkomsten meetellen, bijvoorbeeld uw winst uit onderneming. Er wordt hierbij uitgegaan van inkomensgegevens van twee jaar terug. Als deze nog niet definitief door de Belastingdienst zijn vastgesteld, dan mag worden uitgegaan van de door u ingediende aangifte inkomstenbelasting over dat jaar.

Jaarlijks een overzicht

Bij vrijwillige voortzetting van het pensioen moet u jaarlijks een overzicht van uw inkomen aan de pensioenuitvoerder overleggen. Pensioenuitvoerders die de verlengde vrijwillige voortzetting aanbieden, moeten deze inkomensgegevens namelijk verwerken in de premiehoogte en pensioenopbouw.

Overleg op tijd

Wilt u gebruikmaken van vrijwillige voortzetting, dan zult u dit binnen drie maanden na beëindiging van het dienstverband bij de pensioenuitvoerder moeten aanvragen. In het bovenstaande heeft u kunnen lezen dat er nogal wat voorwaarden aan zijn verbonden. Twijfelt u of vrijwillige voortzetting wel verstandig is of overweegt u mogelijk te stoppen met vrijwillige voortzetting, neem dan tijdig contact op met uw SRA-adviseur.

Ontslagrecht en ww op de schop



Het ontslagrecht en de ww worden de komende jaren flink hervormd. Dat hebben de vijf politieke partijen VVD, CDA, D66, GroenLinks en ChristenUnie met elkaar afgesproken in het Lenteakkoord. Vanaf 2014 betalen werkgevers de eerste zes maanden van een ww-uitkering, worden ontslagvergoedingen beperkt en het ontslagrecht versoepeld. Inmiddels zijn meer details bekend van deze toch wel omstreden hervormingsplannen. Of alles uiteindelijk doorgaat, hangt onder meer af van een nieuw kabinet.

Werkgever betaalt deel ww-uitkering

Werkgevers betalen vanaf 2014 maximaal zes maanden de ww-uitkering van hun ontslagen werknemer. De precieze vormgeving van deze maatregel moet nog worden uitgewerkt. Waarschijnlijk betaalt u straks één maand ww per dienstjaar met een minimum van drie maanden en een maximum van zes maanden als uw werknemer een contract voor onbepaalde tijd had. Ook als uw werknemer een tijdelijk contract heeft en dit eindigt, betaalt u (maximaal) de eerste zes maanden ww. Mogelijk komt er een uitzondering voor kleine werkgevers. Zij hoeven waarschijnlijk niet de eerste maanden van de ww te betalen, omdat kleine werkgevers relatief hard geraakt worden door deze maatregel.

Let op

Omdat het hele hervormingsplan pas in 2014 aanvangt, gaat in 2013 de ww-premie voor werkgevers tijdelijk omhoog.

Ontslagvergoeding wordt transitiebudget

De huidige ontslagvergoeding maakt plaats voor een transitiebudget. Dit budget bedraagt een kwart maandsalaris per gewerkt dienstjaar met een maximum van een halfjaarsalaris en geldt voor zowel vaste als tijdelijke werknemers. De ontslagen werknemer kan niet vrij beschikken over het budget. Het transitiebudget is bedoeld om de stap naar een andere baan makkelijker te maken. Het moet dan ook worden gebruikt voor scholing of bijvoorbeeld voor het inschakelen van een outplacementbureau.

Einde twee ontslagroutes

Er komt een einde aan de keuze tussen twee ontslagroutes: ontslag via het UWV of via de kantonrechter. De preventieve toetsing van ontslag (door het UWV of door de rechter) komt te vervallen. De werkgever moet de werknemer schriftelijk informeren over het voorgenomen ontslag en er komt een verplichte hoorprocedure. Zo krijgt de werknemer de mogelijkheid om te reageren op het ontslag voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. De gang naar de rechter wordt niet afgesloten. De werknemer die vindt dat zijn ontslag ten onrechte is, kan nog steeds een beroep doen op de rechter.

De opzegtermijn voor werkgevers en werknemers wordt straks standaard twee maanden, ongeacht of het nu gaat om het beëindigen van een vast contract of het tussentijds beëindigen van een tijdelijk contract. Nu is de opzegtermijn nog afhankelijk van de lengte van het dienstverband.

Plannen nu al omstreden

Inmiddels is de kritiek op de hervormingsplannen losgebarsten. De vijf politieke partijen verwachten dat door de hervormingen werkgevers sneller werknemers zullen aannemen, omdat zij makkelijker en goedkoper werknemers weer kunnen ontslaan. Werknemers zouden bovendien sneller nieuw werk kunnen vinden, omdat het ontslagrecht en de ww worden ingezet voor scholing en begeleiding naar een nieuwe baan. De praktijk is echter niet overtuigd. De hervorming zou slecht zijn voor de economie en de plannen pakken ongunstig uit voor zowel werknemer als werkgever. Het laatste woord hierover is nog lang niet gezegd. De komende tijd zullen wij u op de hoogte houden.

Pas op met het accepteren van een erfenis

Het blijkt dat er steeds vaker schulden in erfenissen zitten. Het is lang niet altijd verstandig om een erfenis zonder meer te accepteren. Waar moet u op letten? Een aantal aandachtspunten en tips.

Steeds meer 'negatieve' erfenissen

Wanneer een erfenis meer schulden bevat dan bezittingen, draaien de erfgenamen op voor die schulden. Zo zult u bijvoorbeeld een niet-afgeloste lening op een auto van de overledene gewoon moeten afbetalen. Om dit soort vervelende situaties te voorkomen, kunt u als erfgenaam maatregelen nemen. De toename van het aantal negatieve erfenissen wordt veroorzaakt door de aanhoudende crisis. Erfgenamen die op tijd signaleren dat ze met een erfenis zitten die hen niets oplevert, kunnen de erfenis verwerpen of de erfenis aanvaarden onder voorwaarden (beneficiair aanvaarden). Vorig jaar is het aantal aanvaardingen onder voorwaarden met ruim 10% toegenomen.

Bij beneficiair aanvaarden worden de schulden gewoon betaald uit de opbrengst van de erfenis. Maar als deze opbrengst niet groot genoeg is, vervallen de overgebleven schulden.



Let op

Laat u niet verrassen door een onverwachte schuld. Een voorbeeld hiervan is een geërfd huis dat maar niet verkocht wordt. U wordt dan geconfronteerd met lopende kosten, zoals de hypotheekbetalingen en verzekeringspremies.

Bovendien komt binnen één jaar na het overlijden de erfbelasting over de woz-waarde van het huis om de hoek kijken. De Belastingdienst gaat wel coulant om met het innen van de erfbelasting als de erfenis bestaat uit een niet-verkochte woning. In bijna alle gevallen krijgt u extra (rentedragend) uitstel boven op het reguliere uitstel van één jaar. Er moet dan wel zekerheid worden gesteld en het huis moet te koop staan.

Wat te doen bij een erfenis met schulden?

Er zijn twee mogelijkheden: u ziet af van de erfenis of u aanvaardt de erfenis beneficiair. Maar let op, u mag tussentijds niet als erfgenaam handelen. Zodra dat gebeurt, heeft u volgens de wet de erfenis geaccepteerd en bent u aansprakelijk voor alle schulden van de overledene. U gedraagt zich al als erfgenaam als u bijvoorbeeld:

- geld opneemt bij de bank of rekeningen betaalt van de overledene;
- in de auto van de overledene rijdt;
- inboedel uit het huis van de overledene meeneemt.

Zowel voor het verwerpen van een erfenis als voor een beneficiaire aanvaarding moet er een verklaring worden afgelegd bij de rechtbank in het gebied waar de overledene het laatst heeft gewoond. Zorg ervoor dat uw kinderen ook meedoen aan de verwerping: de erfenis schuift namelijk door naar de volgende groep van erfgenamen.

Zwaar weer voor pensioen in eigen beheer



Pensioenfondsen hebben het moeilijk en dat betekent dat deelnemers mogelijk aanlopen tegen een korting op het pensioen. Gelukkig overkomt u dat niet met een pensioen in eigen beheer.

Maar hoe veilig is uw pensioen nog in deze economisch zware tijden?

Voordelen pensioen in eigen beheer

Pensioen opbouwen in eigen beheer heeft zo zijn voordelen. Als dga houdt u alles zelf in de hand en heeft u, op wat fiscale spelregels na, behoorlijk wat vrijheden. De jaarlijkse reservering aan pensioen is een aftrekpost voor de vennootschapsbelasting en uw bv kan de pensioenreservering voorlopig gebruiken voor allerlei bedrijfsactiviteiten. Maar aan al die vrijheden kleven ook nadelen. Want hoe u het ook wendt of keert, op de pensioendatum moet uw bv wel in staat zijn om het pensioen uit te keren. En daar gaat het in deze economisch barre tijden nog weleens mis.

Liquiditeitsnood een groot probleem

Veel dga's hebben het pensioenkapitaal belegd, maar beleggingen leveren al een aantal jaren geen goed rendement meer op. Misschien heeft uw bv in het verleden wel een pand aangekocht in de hoop dit pand in de toekomst goed te verkopen. Maar de verkoopbaarheid van panden valt op dit moment behoorlijk tegen en ook de waarde van een pand is de laatste jaren aanzienlijk gedaald. Mogelijk heeft uw bv geld aan u in privé uitgeleend, bijvoorbeeld voor een hypotheek. Wanneer de pensioengerechtigde leeftijd in zicht komt en de bv niet beschikt over voldoende liquide middelen om het pensioen uit te keren, dan kan het zomaar zijn dat u de hypotheek moet aflossen om een pensioen te kunnen ontvangen. Vaak is er dan in privé niet voldoende vermogen aanwezig voor aflossing.

Mogelijke oplossingen

Zoals gezegd, moet er op de pensioendatum voldoende liquiditeit aanwezig zijn om het pensioen uit te keren. Het is geen optie om tegen die tijd genoeg te nemen met wat minder pensioen, want de fiscus komt onherroepelijk bij u aankloppen. In het slechtste geval stelt de fiscus zich op het standpunt dat geheel of gedeeltelijk wordt afgezien van pensioen, met als gevolg dat de hele pensioenaanspraak dan in één keer progressief is belast, vermeerderd met revisierente. Om het niet zover te laten komen, kunt u mogelijk nu al maatregelen nemen. Probeer beleggingen weer liquide te maken, overweeg de mogelijkheid van herverzekeren van het pensioen en stel een eventuele dividenduitkering uit de bv uit. Wilt u meer weten over uw mogelijkheden, neem dan contact op met uw adviseur.

Tips



Afdrachtvermindering onderwijs nu ook voor buitenlandse opleidingen

De afdrachtvermindering onderwijs is vanaf dit jaar uitgebreid met buitenlandse opleidingen. Als uw werknemer in het buitenland studeert, komt u mogelijk dus ook in aanmerking voor deze afdrachtvermindering. Maar let op: niet alle buitenlandse opleidingen komen in aanmerking en er gelden aanvullende eisen. Zo moet de opleiding gelijkwaardig zijn aan een Nederlandse opleiding op mbo-niveau (beroepsbegeleidende leerweg of niveau 1 en 2 van de beroepsopleidende leerweg). Bepaalde opleidingen op hbo-niveau kwalificeren ook. Verder heeft u een positieve verklaring nodig van de Dienst Uitvoering Onderwijs. Deze verklaring vraagt u aan met een speciaal aanvraagformulier Toetsing Buitenlandse opleiding. Meer informatie en het aanvraagformulier vindt u terug op de website DUO-IB-Groep: http://www.ib-groep.nl/zakelijk/klantenservice/wet_vermindering_afdracht.asp.

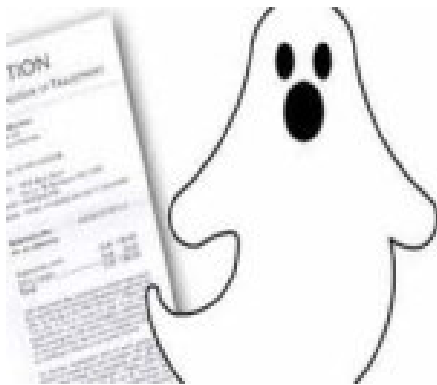
Exportplannen? Maak gebruik van de internationaliseringsvoucher

Wilt u als mkb-ondernemer graag zakendoen met het buitenland, maar heeft u weinig tot geen internationale ervaring, dan kunt u in aanmerking komen voor een internationaliseringsvoucher. Met deze voucher kunt u ondersteuning betalen voor bijvoorbeeld een marktonderzoek of een analyse van uw organisatie.

Voor deze ondersteuning kunt u terecht bij de Kamer van Koophandel, Syntens en ondernemersorganisaties. De voucher dekt 100% van de ondersteuningskosten, met een maximum van € 2.400. De voucher kan worden aangevraagd bij Agentschap NL (www.agentschapnl.nl onder Programma's & Regelingen > Starters International Business).

Meer informatie vindt u ook terug op www.antwoordvoorbedrijven.nl.

Nieuwe spookfacturen ontdekt



Opnieuw duiken er spookfacturen op bij Nederlandse bedrijven. Pas op met bijvoorbeeld recente rekeningen van 'Handel Registratie Voor Het MKB' en 'Nationale Telefoongids'. Dit zijn slechts twee namen van de vele nepbedrijven die valse facturen versturen. Op de website van Steunpunt Acquisitiefraude (www.fraudemeldpunt.nl) staat een lijst met spooknota's. Controleer deze lijst als u een vreemde factuur ontvangt en het niet vertrouwt. Een spookfactuur kunt u herkennen door goed de kleine lettertjes te lezen. U treft hier bijvoorbeeld een zin aan als: 'dit is geen factuur, maar een aanbieding'. Ontvangt u een spookfactuur en staat deze nog niet op de lijst, meldt u dit dan bij het steunpunt. Op deze manier helpt u andere ondernemers.

Eenvoudige manier om EIA-voordeel uit te rekenen

Als u in energiebesparing investeert, komt uw bedrijf mogelijk in aanmerking voor de Energie-Investeringsaftrek (EIA). Agentschap NL heeft een eenvoudige rekentool gepubliceerd waarmee u op een snelle manier het voordeel van deze aftrek kunt berekenen. De rekentool geeft een eerste indicatie van het fiscale voordeel dat is te behalen met de EIA en is speciaal bedoeld voor de bv. Agentschap NL geeft wel aan dat het daadwerkelijke voordeel afhangt van meerdere factoren en aftrekposten en dat de rekentool dus een vereenvoudigde weergave van de werkelijkheid is. U kunt de tool downloaden via <http://www.agentschapnl.nl/content/rekentool-eia>.

Flexibele werktijden na ouderschapsverlof

Een baan in combinatie met de zorg voor jonge kinderen blijft soms ook na het ouderschapsverlof moeilijk. Sinds kort kan de werknemer u daarom verzoeken om een tijdelijke aanpassing (bijvoorbeeld een jaar) van uw werktijden. De werknemer moet dit verzoek drie maanden voor afloop van het ouderschapsverlof schriftelijk bij u indienen. Uiterlijk vier weken voordat het verlof ook echt afloopt, moet u hierover een beslissing nemen.

Hoe zuinig is uw dieselauto?

Overweegt u de aanschaf van een zakelijke dieselauto, ga dan voor zuinig. Is de CO₂-uitstoot van de auto niet hoger dan 50 gr/km, dan profiteert u de eerste zestig maanden van een nihilbijtelling in de loon- of inkomstenbelasting. Het kenteken moet dan wel vóór 1 januari 2014 voor het eerst op naam zijn gesteld. Maar ook als de tenaamstelling van het kenteken van de auto plaatsvindt in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016, heeft u een voordeel. In dat geval geldt namelijk gedurende zestig maanden een verlaagde bijtelling van 7%.

Op het gebied van de bpm is er minder goed nieuws voor de dieselauto. Even leek het erop dat de bpm-dieseltoeslag niet zou gelden voor zuinige dieselauto's, maar daar is verandering in gekomen. Over de periode 1 juli 2012 tot en met 31 december 2012 kan daarom alsnog dieseltoeslag worden geheven voor een dieselauto met een CO₂-uitstoot van minder dan 92 gr/km.

Minimumloon per 1 juli 2012 omhoog

Het wettelijk brutominimumloon per maand gaat per 1 juli 2012 omhoog van € 1.446,60 naar € 1.456,20 voor werknemers van 23 jaar en ouder bij een volledig dienstverband. Per week is dat € 336,05 en per dag € 67,21. Ook voor werknemers in de leeftijdsklasse van 15 tot en met 22 jaar stijgt het bruto minimumjeugdloon per 1 juli aanstaande.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid publiceert alle actuele minimumlonen overzichtelijk in een digitale brochure. Deze is te downloaden op de website www.rijksoverheid.nl (zoek op 'minimumloon').

Let op

Als werkgever moet u de brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon aanpassen in uw salarisadministratie. U bent verplicht om het brutominimumloon dat bij de leeftijd van uw werknemer hoort, te vermelden op de loonstrook.

Extra kredietsteun voor bedrijven

Ondernemers in het midden- en kleinbedrijf kunnen nog steeds maar moeilijk aan krediet komen. Daarom heeft het kabinet enkele garantieregelingen voor het bedrijfsleven uitgebreid. Bovendien zijn de garantieregelingen nu ook opengesteld voor meer vormen van kredietverlening. Met garantieregelingen, zoals de Borgstellingsregeling MKB (BMKB) en de Garantie Ondernemingsfinanciering (GO) voor het grotere middenbedrijf, staat de overheid garant als de lening onverhoopt niet kan worden terugbetaald. Juist dat kan voor kredietverstrekkers de reden zijn om toch een lening toe te kennen.

Het budget voor de Borgstellingsregeling wordt verruimd en de regeling wordt ook opengesteld voor alternatieve financiers, zoals oud-ondernemers en vermogende beleggers. De Garantie Ondernemingsfinanciering wordt met een jaar verlengd. Deze regeling zou eigenlijk per 1 januari 2013 komen te vervallen. Meer informatie over de garantieregelingen vindt u op www.agentschapnl.nl.

Ook zakendoen met het buitenland is vanaf 1 juni dit jaar aantrekkelijker geworden. De exportkredietgarantieregeling uit 2009 is herzien en dat geeft ondernemers betere kansen om orders uit het buitenland binnen te halen. Investeerders krijgen een volledige garantie van de Staat en banken krijgen zekerheid over de terugbetaling van de lening. Meer informatie over de exportkredietgarantieregeling vindt u op

<http://www.atradiusdutchstatebusiness.nl/overheidsregelingen/exportkredietgarantie/index.html>.

Positieve discriminatie. Mag dat?



Stel u bent op zoek naar een nieuwe werknemer en uw voorkeur gaat, gezien de functie, uit naar een vrouw. Mag dit? Sprake is dan van positieve discriminatie en soms is dat inderdaad toegestaan, maar niet altijd. In enkele situaties mag u, bij gelijke geschiktheid, een voorkeur uitspreken voor een bepaalde groep sollicitanten, zoals vrouwen, allochtonen of chronisch zieken en gehandicapten.

Een voorkeur voor vrouwen mag alleen als het percentage vrouwen in een bepaalde functie in uw bedrijf beduidend lager is dan het percentage mannen. Hetzelfde geldt voor etnische minderheden. Sollicitanten uit groepen waarvoor geen voorkeursbeleid geldt, zoals mannen en autochtonen, mogen niet bij voorbaat uitgesloten worden als u nieuw personeel werft.

Op de website van de Commissie Gelijke Behandeling (www.cgb.nl/dossiers/voorkeursbeleid) vindt u meer informatie over dit onderwerp.

Laag btw-tarief voor podiumkunsten en kunstvoorwerpen

**Géén 19%
maar
6% BTW**

Vanaf 1 juli kunt u goedkoper naar het theater. De btw op podiumkunsten, kunstvoorwerpen en voorwerpen voor verzameling en antiquiteiten gaat dan weer omlaag naar 6%. Koopt u nu al een kaartje voor bijvoorbeeld een muziek- of toneeluitvoering, dan mag daar nu al het lage btw-tarief op worden toegepast. Voorwaarde is wel dat de voorstelling plaatsvindt na 30 juni 2012.

Heeft u al een arbeidsongeschiktheidsverzekering?

Wist u dat meer dan de helft van de zzp'ers geen verzekering tegen arbeidsongeschiktheid afsluit omdat zij de premies te hoog vinden? Dit blijkt uit een onderzoek onder zelfstandige ondernemers door zzp-organisaties.

Bovendien verwachten slechts weinig zelfstandigen (20%) ernstig ziek te worden. Dit strookt niet met de praktijk: van de onderzochte zzp'ers is ruim 30% wel eens een periode arbeidsongeschikt geweest. Het onderzoek laat ook zien dat ondanks dat zelfstandigen een ernstige aandoening hoog inschatten, niet de consequentie hieruit trekken dat ze een verzekering moeten afsluiten. Zelfstandigen hebben moeite de kans op een ziekte of een ongeval te beoordelen en gaan ervan uit dat een verzekering duur is. Om deze groep van ondernemers te helpen, zijn het Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO) en online verzekeraar GoedGenoeg gestart met de website www.AOV-vergelijken.nl. Dit is een gratis vergelijkingsite van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor ondernemers.

Jonge vakantiewerkers mogen niet alles!

Ga als werkgever goed voorbereid het vakantieseizoen in! De regelgeving kan u nog wel eens verrassen als u vakantiewerk aanbiedt aan jongeren in de leeftijd van 13 tot en met 17 jaar. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de brochure 'Vakantiewerk 2012 (met bedragen per 1 juli 2012)' uitgebracht met regels voor werkgevers over hoe zij moeten omgaan met jonge vakantiewerkers in hun bedrijf. Deze brochure is te downloaden op de website www.rijksoverheid.nl.



Wat voor vakantiewerk iemand mag doen, hangt af van de leeftijd. Hoe ouder de vakantiewerker, hoe meer hij mag werken en hoe meer verschillende soorten werk hij mag verrichten. In de brochure staat bijvoorbeeld dat 13- en 14-jarigen nog niet op zondag mogen werken. Wel zo handig om te weten als uw bedrijf een zondagopenstelling heeft.

Disclaimer

Bij het vervaardigen van deze nieuwsbrief is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. Desondanks bestaat altijd de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd achterhaald is of niet meer (geheel) juist of volledig is. De Kok accountants en adviseurs is dan ook niet aansprakelijk voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van de informatie zoals deze in deze nieuwsbrief is opgenomen. Op grond van de in deze nieuwsbrief opgenomen informatie dienen derhalve geen acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies.

© De Kok accountants en adviseurs 2012