

Aan cliënten en relaties van onze kantoren

Datum 3 november 2014  
Onderwerp Nieuwsbrief 07 2014

L.s.,

Bijgevoegd treft u onze nieuwsbrief aan. Een aantal onderwerpen is zoals gebruikelijk daarin wat uitgebreider behandeld, de laatste pagina's zijn zoals gebruikelijk 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](http://www.dekok.nl).

In deze nieuwsbrief komen de volgende onderwerpen aan de orde:

Wijzigingen en vereenvoudigingen in de WKR	2
Bedrijfsoverdracht: bereid u tijdig voor	3
De belangrijkste veranderingen in het ontslagrecht	4
De voordelen van een holdingstructuur	6
Aanpassing btw-regels voor vouchers	8
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 bestaat uit 9 pagina's



## Wijzigingen en vereenvoudigingen in de WKR

*De werkkostenregeling is per 1 januari 2015 verplicht. Inmiddels zijn meer details bekend over het noodzakelijkheidscriterium, de concernregeling en de vrijstelling voor branche-eigen producten; maatregelen die de werkkostenregeling moeten verbeteren.*

### Let op!

Volgend jaar kunt u niet meer kiezen voor het 'oude' systeem van vergoedingen en verstrekkingen in de loonbelasting. In 2015 is de toepassing van de werkkostenregeling verplicht! Bent u nog niet overgestapt op de werkkostenregeling, houd dan rekening met enkele maanden voorbereidingstijd.

### Het noodzakelijkheidscriterium

Vanaf 2015 gaat naar alle waarschijnlijkheid een noodzakelijkheidscriterium gelden voor gereedschappen, computers (tablets), mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Dit criterium houdt in dat wanneer u als werkgever vindt (in redelijkheid noodzakelijk acht) dat uw werknemer een dergelijke voorziening nodig heeft voor zijn werkzaamheden, u deze vrijgesteld mag vergoeden of verstrekken. Er hoeft dan geen rekening te worden gehouden met een privévoordeel voor de werknemer. Uw oordeel over de noodzakelijkheid – het is zonder meer nodig – is dus bepalend, maar het moet wel redelijk blijven. Bij twijfel zal de belastinginspecteur aannemelijk moeten maken dat u met een dergelijke voorziening uw werknemer toch heeft willen bevoordelen/belonen.

### Let op!

Uw werknemer moet verplicht zijn tot teruggaaf of vergoeding van de restwaarde als de voorziening in uw ogen niet langer noodzakelijk is.

In geval van bestuurders en commissarissen geldt een verzwaarde bewijslast. Verstreekt/vergoedt de bv namelijk een onder het noodzakelijkheidscriterium vallende voorziening aan u als directeur-grootaandeelhouder (dga), dan speelt in dit geval een gebruikelijkheidstoets. Een vrijgestelde vergoeding of verstrekking kan dan alleen als de werkgever aannemelijk maakt dat een dergelijke voorziening aan u (een bestuurder of commissaris) gebruikelijk is voor een behoorlijke uitoefening van de werkzaamheden. Nu is dit niet altijd makkelijk te beoordelen. De verwachting is dan ook dat dit leidt tot meer discussies met de Belastingdienst.

### Concernregeling

De concernregeling maakt het vanaf 2015 mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen. De regeling is mogelijk als de moedermaatschappij voor minimaal 95% eigenaar is van de (klein)dochtermaatschappij(en). Denk bijvoorbeeld aan de holding van de dga met daaronder de werkmaatschappij. Bij overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte moet eindheffing worden aangegeven en afgedragen. De concernregeling is niet verplicht. Verder geldt het volgende:

- De 95%-eis geldt voor het hele jaar. Gedurende het jaar toe- of uitredende concernonderdelen doen dus niet mee.
- Bij overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte betaalt het concernonderdeel met de grootste loonsom de eindheffing.
- Wordt de concernregeling toegepast, dan geldt deze voor alle betrokken werkgevers. Zij zijn bovendien hoofdelijk aansprakelijk voor de gehele door het concern verschuldigde loonbelasting.



#### **Personeelskorting voor branche-eigen producten**

De personeelskorting voor producten uit het eigen bedrijf, zoals deze in de oude regeling bestond, blijft bestaan, maar dan in de vorm van een gerichte vrijstelling. De regeling blijft bijna gelijk aan de oude regeling: het voordeel mag niet meer bedragen dan 20% van de waarde in het economisch verkeer van de producten, met een maximum van € 500 per werknemer per jaar. De enige wijziging is dat doorschuiven naar volgende kalenderjaren van een niet-gebruikt deel van de korting niet meer mogelijk is.

#### **Jaarlijks afrekenen**

Vanaf volgend jaar is het niet meer nodig om per aangiftetijdvak te toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden. U hoeft dan nog maar één keer per jaar vast te stellen wat u aan belasting voor de werkkostenregeling verschuldigd bent.

#### **Vrijstelling voor branche-eigen producten**

De bestaande regeling voor personeelskorting wordt in de werkkostenregeling gecontinueerd in de vorm van een gerichte vrijstelling.

#### **Vrijstelling voor werkplekgerelateerde voorzieningen**

Er komt een nieuwe gerichte vrijstelling voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen, waarvoor nu een nihilwaardering geldt. Dergelijke voorzieningen kunnen dan ook belastingvrij worden vergoed of verstrekt.

#### **Vrije ruimte omlaag**

Om de vijf voorgestelde maatregelen budgetneutraal in te voeren, gaat de vrije ruimte omlaag van 1,5 naar 1,2% in 2015.

#### **Oplossing btw-knelpunt**

Tot slot is er nog een oplossing gegeven voor het btw-knelpunt dat ontstaat wanneer diverse administraties niet op elkaar aansluiten. Het totaalbedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling is inclusief btw, terwijl deze vergoedingen en verstrekkingen in de financiële administratie van veel bedrijven zonder btw worden geboekt. Salaris- en financiële administratie sluiten dan niet op elkaar aan. Om dit btw-knelpunt op te lossen, kunt u als werkgever met de inspecteur een gemiddelde btw-druk over de verschillende voorzieningen uit de vrije ruimte afspreken.

#### **Tot slot**

De werkkostenregeling is een complexe regeling die niet alleen fiscale aspecten kent, maar ook de arbeidsvoorwaarden van uw onderneming en de administratieve vastleggingen raakt. Daarom is ons dringende advies om de invoering van de werkkostenregeling zo snel mogelijk aan te pakken. Bij De Kok accountants en adviseurs zijn wij klaar om u te ondersteunen. Wilt u meer informatie of een van onze workshops volgen, neem dan vrijblijvend contact op met Anouk Spenkelink, Judith Oude Nijeweme of Rico Stegink.

#### **Bedrijfsoverdracht: bereid u tijdig voor**

*Er komt een moment dat u uw bedrijf gaat overdragen. Of dat nu is om gezondheidsredenen, uw leeftijd of als appeltje voor de dorst. Wat de reden ook is, een bedrijfsoverdracht is niet van de ene op de andere dag geregeld en vergt vaak jaren van voorbereiding. Begin dus op tijd.*

Op onze website hebben wij een thema hierover geplaatst klik [hier](http://www.dekok.nl/Nieuws/Themaactueel.aspx) om het te lezen of ga naar <http://www.dekok.nl/Nieuws/Themaactueel.aspx>.

## De belangrijkste veranderingen in het ontslagrecht

*Per 1 juli 2015 krijgt u te maken met nieuwe ontslagregels. De reden van ontslag bepaalt vanaf dat moment de ontslagroute (UWV of kantonrechter), uw werknemer krijgt bedenktime bij ontslag met wederzijds goedvinden en de ontslagvergoeding maakt plaats voor de transitievergoeding.*

### Einde keuzemogelijkheid

U kunt straks niet meer kiezen tussen een ontslagroute via het UWV of via de kantonrechter. Vanaf 1 juli 2015 heeft u voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer in beginsel toestemming nodig van het UWV. Voor ontslag om andere redenen (bijvoorbeeld disfunctioneren van de werknemer of een verstoorde arbeidsverhouding) zult u zich moeten wenden tot de kantonrechter. Verder kan met name bij grotere ondernemingen in de cao een eigen ontslagprocedure zijn opgenomen voor bedrijfseconomische ontslagen. Toestemming voor ontslag kan dan lopen via een bij cao ingestelde ontslagcommissie. Sla in dat geval de cao erop na.

### Let op!

De preventieve ontslagtoets blijft bestaan. Het ontslag mag immers niet onredelijk of onrechtvaardig zijn. Bovendien moet u kunnen aantonen dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn – eventueel na scholing – niet mogelijk is of niet in de rede ligt (bijvoorbeeld vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer).

### Hoger beroep en cassatie

Nieuw is de mogelijkheid om tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep en cassatie te gaan. Een werkgever of werknemer die het niet eens is met een beslissing van het UWV kan naar de kantonrechter stappen om vervolgens – indien nodig – verder te procederen.

### Tip

Zorg voor een goede dossieropbouw wanneer u de werknemer bijvoorbeeld wegens niet functioneren wilt ontslaan. Zo staat u steviger bij de kantonrechter. Een goede dossieropbouw is straks cruciaal, omdat de kantonrechter vanaf 1 juli 2015 duidelijk moet toetsen of het niet functioneren niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer dan wel van onvoldoende aandacht voor scholing. Bovendien moet u kunnen aantonen dat de werknemer een door u gemonitord verbetertraject heeft doorlopen. De lat ligt dus erg hoog. Slaagt u er niet in dit aannemelijk te maken, dan zal de kantonrechter niet overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst waardoor partijen alsnog tot elkaar 'veroordeeld' zijn.

### Bedenktime bij ontslag met wederzijds goedvinden

Stemt uw werknemer met een schriftelijke verklaring in met zijn ontslag of sluit u gezamenlijk een beëindigingsovereenkomst, dan hoeft u uiteraard geen ontslagprocedure te doorlopen. In beide gevallen heeft de werknemer twee weken bedenktime. U *moet* de werknemer hier binnen twee werkdagen na diens instemming dan wel in de schriftelijke beëindigingsovereenkomst op wijzen. Doet u dat niet, dan wordt de bedenktime verlengd naar drie weken. De werknemer mag zich binnen deze weken, zonder opgave van redenen, bedenken en zijn instemming herroepen dan wel de beëindigingsovereenkomst ontbinden; de arbeidsovereenkomst blijft dan in stand.



### Let op!

De werknemer die zich bedenkt en binnen zes maanden opnieuw instemt met zijn ontslag of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, kan zijn beslissing niet nogmaals herroepen.

### **Transitievergoeding in het kort**

Een werkgever is vanaf 1 juli 2015 – ongeacht de verplicht te volgen ontslagroute (UWV/cao-commissie of kantonrechter) – een transitievergoeding verschuldigd wanneer hij zijn werknemer na een arbeidsovereenkomst van minimaal twee jaar ontslaat dan wel besluit om diens arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer, in geval van de jongere met een bijbaantje, bij ontslag op of na de AOW-gerechtigde leeftijd en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, is geen transitievergoeding verschuldigd.

De hoogte van de transitievergoeding hangt af van het aantal jaren dat de werknemer bij u in dienst is geweest en bedraagt maximaal € 75.000 bruto dan wel een jaarsalaris als uw werknemer meer dan € 75.000 bruto verdiende.

### **Let op!**

De vergoeding dient zowel als financiële compensatie voor het baanverlies als ter ondersteuning bij het zoeken naar nieuw werk. U dient de transitievergoeding uit te keren aan de werknemer. Er is evenwel geen controleplicht of de werknemer de vergoeding ook daadwerkelijk gebruikt waarvoor deze is bestemd.

### **Aftrekbare kosten**

U mag bepaalde kosten van de transitievergoeding aftrekken. Het gaat om transitie- en inzetbaarheidskosten.

#### *Transitiekosten*

Transitiekosten zijn kosten gemaakt in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst. Het gaat om kosten gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan scholing- of outplacementkosten. Hieronder vallen ook loonkosten indien uw werknemer een langere opzegtermijn bedingt dan de geldende opzegtermijn, op die manier langer salaris ontvangt en ook nog eens gedurende die periode is vrijgesteld van werk. Dergelijke kosten komen in mindering op de transitievergoeding.

#### *Inzetbaarheidskosten*

Inzetbaarheidskosten zijn kosten gemaakt tijdens het dienstverband, die zien op een bredere inzetbaarheid van de werknemer in een toekomstige functie, maar dan niet bij u als werkgever zelf. Denk aan een niet-werkplekgerelateerde (talent) cursus, kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling of een managementcursus, mits uw werknemer geen zicht heeft op een dergelijke functie binnen uw bedrijf. Is dat laatste achteraf gezien wel het geval, dan mag u de kosten van de managementcursus toch niet in mindering brengen op de transitievergoeding.

### **Tip**

Uw werknemer moet nog wel voordat transitie- of inzetbaarheidskosten worden gemaakt, schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van dergelijke kosten op de transitievergoeding. Zorg ervoor dat u dit nu al regelt door dit bijvoorbeeld vast te leggen in een studieovereenkomst. Schriftelijke instemming is niet nodig als over de aftrekbaarheid van kosten afspraken zijn gemaakt met vakbonden of met de ondernemingsraad.

**Voorwaarden voor aftrek van transitie- en inzetbaarheidskosten.**

Naast het instemmingsvereiste gelden nog de volgende voorwaarden:

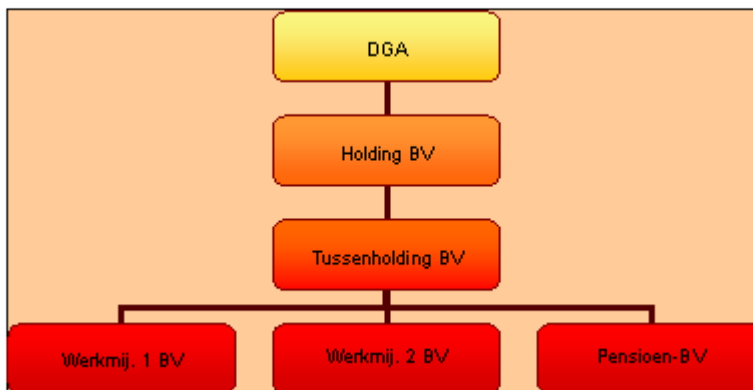
- Transitie- en inzetbaarheidskosten moeten zijn gemaakt door de werkgever, die ook de transitievergoeding is verschuldigd. Dit is met name van belang bij opvolgend werkgeverschap. Bovendien moeten de kosten zijn gemaakt voor de werknemer aan wie de transitievergoeding is verschuldigd.
- De kosten mogen geen betrekking hebben op het loon, behalve in geval van een langere opzegtermijn (zie bovenstaand). Loonkosten in de periode dat de werknemer een cursus of opleiding volgt, komen dus niet in mindering op de transitievergoeding.
- De kosten moeten in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt en mogen niet buitensporig hoog zijn.
- Inzetbaarheidskosten komen alleen in mindering indien gemaakt in maximaal vijf jaar voorafgaand aan het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Het is mogelijk schriftelijk een langere dan wel kortere periode af te spreken.
- Kosten gemaakt voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend, tellen niet mee.

Tot slot gelden nog extra voorwaarden in geval van opvolgende arbeidsovereenkomsten, al dan niet bij dezelfde werkgever.

**Let op!**

De aftrekbaarheid van transitie- en inzetbaarheidskosten en de voorwaarden waaronder, staan nog niet definitief vast. Er kunnen dus nog wijzigingen optreden.

**De voordelen van een holdingstructuur**



*Onderneemt u vanuit één bv, dan zijn alle bedrijfsactiviteiten hierin ondergebracht, dus ook een eventueel bedrijfspand, uw pensioen in eigen beheer, de daadwerkelijke onderneming (uw werkactiviteiten) en overtollige liquiditeiten. Dat biedt overzicht, maar er zijn ook risico's. Menig dga kiest dan ook voor een holdingstructuur.*

### **Waarom een holdingstructuur?**

Een groot nadeel van het hebben van één bv is dat de schuldeisers zich bij financiële tegenslag kunnen verhalen op het hele vermogen van de bv. U loopt dan het risico dat alles wat u heeft opgebouwd, verloren gaat en u met lege handen achterblijft. Met een holdingstructuur kunt u dit voorkomen. In een holdingstructuur zijn meerdere bv's met elkaar verbonden. U houdt de aandelen in de holding, deze houdt de aandelen in bijvoorbeeld een tussenholding, die op haar beurt weer de aandelen houdt in de werkmaatschappij en zo verder. Meestal worden waardevolle activa, zoals het bedrijfspand, ondergebracht in de ene bv en risicovolle activiteiten in de andere bv.

### **Let op!**

Over het algemeen geldt: hoe omvangrijker de activiteiten, hoe meer bv's. Toch is al sprake van een holdingstructuur ingeval van één holding met daaronder één werk-bv.

### **De voordelen**

Het spreiden van risico's is een van de belangrijkste voordelen van een holdingstructuur. Gaat bijvoorbeeld de werk-bv (de bv waarin ondernemingsactiviteiten plaatsvinden) failliet, dan worden eventuele andere bv's over het algemeen niet meegetrokken. Dit kan bijvoorbeeld anders zijn ingeval van bestuurlijk wanbeleid, omdat de andere bv's dan als bestuurder aansprakelijk kunnen worden gesteld.

De holdingstructuur kent nog minimaal twee belangrijke voordelen:

1. Door het verdelen van winsten kan belasting worden bespaard. Bovendien kan de winst van de werk-bv door de deelnemingsvrijstelling belastingvrij worden overgeheveld naar de holding. Deze winst is dan alleen belast bij de werk-bv en niet bij de holding.
2. De verkoop/overdracht van delen van de onderneming gaat makkelijker met een holdingstructuur.

### **Tip**

Het creëren van een optimale holdingstructuur is maatwerk. Er zijn diverse fiscale faciliteiten waarmee herstructurering van uw bedrijf zonder fiscale afrekening mogelijk is.

### **Fiscale eenheid**

In een holdingstructuur is iedere bv in principe zelfstandig belastingplichtig, maar onder voorwaarden kunnen de verschillende bv's voor de vennootschapsbelasting gezamenlijk een fiscale eenheid vormen. Zij worden dan gezien als één belastingplichtige. Een belangrijk voordeel is dat winsten en verliezen onderling kunnen worden verrekend. Een belangrijk nadeel is dat iedere bv hoofdelijk aansprakelijk is voor de totale belastingschuld van de fiscale eenheid.

### **Tip**

De fiscale eenheid kent nog meer voor- en nadelen. Laat u hierover goed informeren. Het is ook mogelijk om een fiscale eenheid voor de btw te vormen. Laat u ook hierover informeren.

### **Tot slot**

Het creëren van een optimale holdingstructuur vraagt om deskundige begeleiding. Daarbij spelen niet alleen uw huidige wensen een rol, maar ook uw toekomstplannen. Bovendien is het verstandig om de bestaande holdingstructuur regelmatig tegen het licht te houden, zeker bij het aangaan van nieuwe activiteiten of een zakelijk partnerschap.



### **Aanpassing btw-regels voor vouchers**

*Kunnen uw klanten bij u terecht voor vouchers, zoals cadeaubonnen of kortingsbonnen dan wel de inwisseling daarvan? Bent u dan btw verschuldigd bij uitgifte of wanneer de klant een dergelijke bon of kaart bij u inwisselt?*

*Omdat dit in de praktijk niet altijd even duidelijk is, worden de btw-regels voor de behandeling van vouchers naar alle waarschijnlijkheid aangepast. Vanaf 1 januari 2015 gelden hiervoor namelijk nieuwe Europese btw-regels.*

### **Huidige btw-behandeling van cadeaubonnen en kortingsbonnen**

Bij het begrip cadeaubonnen moet u denken aan boekenbonnen, cd-bonnen, theater-, concert- en bioscoopbonnen en VVV-bonnen. Omdat dergelijke cadeaubonnen worden aangemerkt als waardepapieren, is de verkoop van deze bonnen vrijgesteld van btw. Pas als de klant zijn cadeaubon inwisselt, is btw verschuldigd.

Dat geldt niet voor kortingsbonnen die recht geven om tegen een gereduceerd tarief goederen of diensten aan te schaffen. Een kortingsbon kwalificeert niet als waardepapier en daarom is bij verkoop van een kortingsbon btw verschuldigd.

### **Regelgeving vanaf 2015**

Omdat niet alle lidstaten van de Europese Unie dezelfde definitie hanteren voor het begrip 'voucher' (Nederland kent zelfs helemaal geen definitie), komen er vanaf 1 januari 2015 nieuwe Europese btw-regels voor vouchers. Dan wordt onderscheid gemaakt tussen single purpose vouchers (SPV), multi purpose vouchers (MPV) en kortingsvouchers. Het soort voucher bepaalt het tijdstip waarop btw moet worden geheven: bij verkoop of bij inwisseling.



### **SPV's en MPV's**

Bij een SPV heeft de consument recht op bepaalde goederen of diensten en is precies duidelijk waar de levering of dienst wordt verricht, wie de leverancier is en wat het toe te passen btw-tarief is. Een SPV is belast op het moment van uitgifte.

Bij een MPV heeft de klant eveneens recht op afname van goederen of diensten, maar is niet duidelijk welke goederen of diensten, wie de leverancier/dienstverrichter is en wat het toepasbare btw-tarief is. Omdat het verschuldigde btw-bedrag en percentage bij uitgifte niet te bepalen is, is de MPV bij uitgifte niet belast. Btw is verschuldigd op het moment van inwisselen van de MPV.

### **Kortingsvoucher**

Een kortingsvoucher geeft eenmalig recht op een prijskorting of een terugbetaling bij de levering van goederen of diensten. Denk bijvoorbeeld aan de bon die iemand ontvangt bij aankoop van een product en die kan worden ingewisseld bij de kassa. Zowel bij uitgifte als bij inwisseling van een dergelijke kortingsvoucher is geen btw verschuldigd. De verschuldigde btw zit op de producten die worden geleverd en daarbij moet dan rekening worden gehouden met de verleende korting.

### **Overige aanpassingen**

Verder worden ook de regels voor de distributie van vouchers verduidelijkt, zodat per type voucher duidelijk is wie, wanneer en over welk bedrag btw is verschuldigd.

### **Kom in actie**

De nieuwe regeling voor vouchers betekent wellicht een aanpassing in uw administratie. Neem hiervoor contact op met uw adviseur.



## Tips

### Verplichte aanpassing van uw pensioenovereenkomst

Vanaf 2015 wordt de pensioenopbouw verder aangescherpt. Zo gaat het maximale opbouwpercentage voor middelloonregelingen omlaag van 2,15% naar 1,875% en geldt voor pensioen op eindloonbasis een percentage van 1,657% (2014: 1,9%) per dienstjaar. Een soortgelijke aanpassing vindt ook plaats voor beschikbare premiereregelingen. Het loon waarover u pensioen kunt opbouwen, wordt beperkt tot € 100.000. Verdient u meer, dan krijgt u de mogelijkheid om fiscaal vriendelijk – maar wel begrensd – bij te sparen met een nettolijfrente of een nettopensioen.

Al deze aanscherpingen hebben gevolgen voor uw pensioenovereenkomst. Deze moet hoogstwaarschijnlijk nog dit jaar worden aangepast om ervoor te zorgen dat u ook in 2015 binnen de fiscale pensioenopbouwregels blijft. Neem hiervoor contact met ons op.

### Verbouwplannen? Profiteer van btw-voordeel

Heeft u verbouwplannen aan uw woning, dan is er goed nieuws te melden. Het lage btw-tarief van 6% dat tijdelijk geldt op arbeidskosten bij verbouwing of renovatie van een bestaande woning (ouder dan twee jaar) wordt verlengd tot 1 juli 2015. Deze gunstige maatregel zou stoppen aan het eind van het jaar, maar loopt nu nog een halfjaar langer door.

#### Let op!

Het lage btw-tarief van 6% geldt alleen op arbeidskosten en niet voor de materiaalkosten.



U kunt dus nog wat langer met voordeel verbouwen. Zorg er wel voor dat de verbouwing of renovatie van uw woning is afgerond vóór 1 juli 2015. Ontvangt u van de aannemer deelfacturen en is de dienst pas klaar na die datum, dan bent u namelijk 21% btw verschuldigd over de hele verbouwing of renovatie aan uw woning.

### Wacht niet te lang met dividend

Heeft uw bv voldoende overtollige liquide middelen om aan u een dividend uit te keren, wacht hier dan niet te lang mee. Een dividenduitkering dit jaar levert u namelijk een belastingbesparing op van maximaal € 7.500. Heeft u een fiscale partner, dan kan dit zelfs oplopen tot maximaal € 15.000. De belastingbesparing is mogelijk doordat het tarief in box 2 tijdelijk verlaagd is van 25% naar 22%, voor zover het inkomen uit aanmerkelijk belang niet hoger is dan € 250.000 (bij fiscaal partnerschap: € 500.000). Die tijdelijke verlaging geldt alleen voor 2014. Volgend jaar betaalt u, ongeacht de hoogte, weer het normale 25%-tarief over een dividenduitkering.

#### Let op!

Keer nooit zomaar dividend uit. Neem eerst contact met ons op. Er is namelijk een aantal zaken waar u rekening mee moet houden. Zo mag de bv pas een dividenduitkering doen nadat er een uitkeringstoets heeft plaatsgevonden. Deze toets is er om te bepalen of uw bv ook na het uitkeren van dividend aan haar verplichtingen kan blijven voldoen.

#### 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