

News Medische beroepen

Oktober 2014

Sociale bijdragen passen voortaan beter bij uw huidige beroepsinkomen

Bart Vermoesen, accountant en belastingconsulent Moore Stephens Verschelden
Peter Verschelden, accountant en bedrijfsrevisor Moore Stephens Verschelden

Vanaf 2015 verandert het socialezekerheidsstelsel voor zelfstandigen grondig. U zult eerst voorlopige sociale bijdragen betalen, die u weliswaar beter kunt laten aansluiten bij uw huidige beroepsinkomen. We gaan dieper in op het nieuwe systeem en de voordelen ervan.

Vandaag worden uw sociale bijdragen berekend op uw (geïndexeerde) netto-beroepsinkomen van 3 jaar geleden. Een belangrijk nadeel is dat de bijdragen die u vandaag betaalt, mogelijk niet aangepast zijn aan wat u vandaag verdient. Als u 3 jaar geleden meer verdiende dan nu, dan wegen de sociale bijdragen die u vandaag betaalt, zwaar door. Dat hoeft binnenkort het geval niet meer te zijn.

Sociale bijdragen aanpasbaar volgens huidige beroepsinkomen

Vanaf 2015 betaalt u weliswaar nog voorlopige sociale bedragen, maar u kunt ze in de loop van het jaar wel al op het verwachte beroepsinkomen voor dat jaar afstemmen.

Wat zijn de mogelijkheden?

- U kunt onverminderd voorlopige bijdragen betalen op basis van uw beroepsinkomen van 3 jaar geleden.

- U kunt een verhoging van de voorlopige bijdragen vragen of spontaan een bijstorting doen indien u er vrij zeker van bent dat uw beroepsinkomen aanzienlijk hoger zal zijn dan 3 jaar geleden. U geniet hierdoor verschillende voordelen:

- U vermijdt een (zware) definitieve berekening in uw nadeel.

- U betaalt minder personenbelasting aangezien de verhoogde sociale bijdragen volledig fiscaal aftrekbaar zijn in het jaar van betaling.

- U kunt een verlaging van de voorlopige sociale bijdragen vragen indien u op basis van objectieve elementen¹ kunt aantonen dat uw beroepsinkomen aanzienlijk lager zal zijn dan 3 jaar geleden.

Blijkt in 2017, bij de definitieve berekening, dat de voorlopige bijdragen die u in 2015 betaalde te laag waren voor uw beroepsinkomen uit dat jaar, dan moet

- ➔ **FINANCIEEL NIEUWS** p. 1
Sociale bijdragen passen voortaan beter bij uw huidige beroepsinkomen
- ➔ **FINANCIEEL NIEUWS** p. 3
Uw vennootschap extra financieren: 2 interessante opties
- ➔ **PROFESSIONEEL LEVEN** p. 4
Vestig u in een huisartsenarme zone en krijg financiële steun!
- ➔ **PROFESSIONEEL LEVEN** p. 6
Aanvullend pensioen: heel wat wettelijke wijzigingen
- ➔ **PROFESSIONEEL LEVEN** p. 8
Klachten op Facebook: hoe ermee omgaan?

“Vanaf 2015 betaalt u eerst voorlopige sociale bijdragen, berekend op uw beroepsinkomen van 3 jaar geleden, die u wel al kunt laten afstemmen op uw huidige inkomen.”



¹ Bewijzen van ziekte, een ongeval, een dalende omzet volgens btw-aangiften ...

u het verschil bijbetalen, zonder verhogingen. Waren de bijdragen te laag omdat u ze zelf verlaagd hebt, dan bent u het verschil mét verhogingen verschuldigd. Waren de voorlopige bijdragen te hoog voor uw beroepsinkomen uit 2015, dan krijgt u het teveel terugbetaald, zonder interesten.

Geen grote afrekeningen meer

Het grote voordeel van het nieuwe systeem is dat u een grote afrekening, in uw voordeel of uw nadeel, kunt vermijden indien u er zeker van bent dat uw beroepsinkomen aanzienlijk zal verschillen met dat van 3 jaar voordien. Een tip: ga dit vanaf 2015 op het einde van elk jaar grondig na met uw accountant of boekhouder, zodat u nooit meer voor verrassingen komt te staan.

Blijven uw beroepsinkomsten doorheen de jaren ongeveer gelijk? Dan zult u niets moeten wijzigen aan uw huidige betaalgedrag. Het enige verschil zal zijn dat u dan niet alleen (voorlopige) sociale bijdragen stort maar ook een beperkte eindafrekening ontvangt.

Mogelijkheden tot optimalisatie

De beroepsinkomsten van 2012 tot en met 2014 zullen niet meer als basis dienen voor de berekening van definitief te betalen sociale bijdragen, wat bij het vorige systeem wel nog het geval was. Ze dienen alleen nog voor de berekening van de voorlopige. Tenminste als u al zelfstandige was op 31 maart 2009.

Bijdrage	Voorlopig berekend op	Definitieve vaststelling
2015	Beroepsinkomen 2012	In 2017 op basis van inkomen 2015
2016	Beroepsinkomen 2013	In 2018 op basis van inkomen 2016
2017	Beroepsinkomen 2014	In 2019 op basis van inkomen 2017

U kunt zich dus voor boekjaar 2014 of 2013 nog een uitzonderlijk hoog inkomen toekennen uit uw eenmanszaak of vennootschap, zonder dat u er ooit hogere sociale bijdragen door verschuldigd zult zijn.

Bent u bedrijfsleider in een vennootschap, dan kunt u zich in principe voor kalenderjaar 2013 geen loon meer toekennen, aangezien de laatste aangifte voor de bedrijfsvoorheffing al moest zijn ingediend op 15 januari 2014. Tenzij u zich voor het boekjaar 2013 nog een tantième toekent. U slaat zo twee vliegen in één klap: het bedrag van de tantième is nog aftrekbaar in het boekjaar 2013 zodat uw vennootschap voor dat boekjaar minder vennootschapsbelasting verschuldigd is. En u wordt alleen persoonlijk op het toegekende bedrag belast in inkomstenjaar 2014, uw sociale bijdragen stijgen er niet meer door².

→ VOORBEELD

De voorbije jaren kreeg Johan uit zijn vennootschap een brutoloon van 3 000 euro per maand. Vanaf januari 2014 krijgt hij bruto 6 000 euro per maand. Hij verdient in 2014 dus bruto 36 000 euro extra. Een bedrag waarop hij echter geen bijkomende sociale bijdragen meer zal moeten betalen aangezien zijn inkomen van 2014 enkel nog dient voor de berekening van de voorlopige sociale bijdragen van 2017. Definitieve sociale bijdragen zal hij niet meer moeten betalen op het beroepsinkomen uit 2014. In 2015 moet hij zijn brutoloon dan wel weer laten verlagen naar 3 000 euro per maand.

“Voor boekjaar 2014 of 2013 kunt u zich nog een hoger inkomen toekennen uit uw eenmanszaak of vennootschap, zonder er ooit hogere sociale bijdragen op te moeten betalen.”

Niets anders dan voordelen?

Een nadeel van het nieuwe systeem is dat u na stopzetting van uw activiteit nog een regularisatie zult ontvangen, die u niet meer fiscaal als kost kunt inbrengen aangezien u dan geen inkomsten uit zelfstandige activiteit meer geniet.

Tenzij u uw activiteit stopt en met pensioen gaat. Dan kunt u afzien van de regularisatie voor het jaar waarin u met pensioen gaat en de drie voorgaande jaren. Dit uitzonderingssysteem is in de wet opgenomen, maar zou eindigen op 1 januari 2019 (tenzij het bij Koninklijk Besluit wordt verlengd).

Op de stopzettingsmeerwaarden gerealiseerd in het jaar van stopzetting n.a.v. pensionering (of in het jaar voordien) bent u sowieso geen sociale bijdragen meer verschuldigd.

Conclusie

Vanaf 2015 betaalt u nog steeds voorlopige sociale bijdragen, berekend op uw beroepsinkomen van 3 jaar geleden, maar kunt u ze wel al laten afstemmen op uw huidige inkomen. Zo vermijdt u dat u, bij de definitieve berekening in 2017, nog veel bijkomende sociale bijdragen moet betalen omdat u in 2015 te weinig betaalde.

Bekijk ook samen met uw boekhouder of accountant of het interessant is om uw beroepsinkomsten uit boekjaar 2013 en 2014 te verhogen. Op de inkomsten uit die jaren zult u immers nooit definitieve sociale bijdragen moeten betalen.

² Al moeten we erop wijzen dat de uitkering van een dividend fiscaal voordeliger is dan een tantième indien uw huidige belastbaar inkomen in de belastingschijf van 50 % valt.

Uw vennootschap extra financieren: 2 interessante opties!

Bart Vermoesen, accountant en belastingconsulent Moore Stephens Verschelden
Peter Verschelden, accountant en bedrijfsrevisor Moore Stephens Verschelden

Uw vennootschap heeft vers geld nodig om een nieuw project te financieren en u hebt privé nog wat kapitaal op een spaarrekening staan dat u daarvoor wilt aanwenden. U kunt dat geld op twee manieren aan uw vennootschap verstrekken: via een kapitaalverhoging of door een lening toe te staan.

Kapitaalverhoging

Bij een kapitaalverhoging geeft uw vennootschap nieuwe aandelen uit, die u vervolgens met het geld op uw spaarrekening aankoopt. Zo wordt het kapitaal in het bedrijf geïnjecteerd.

Op deze manier het eigen vermogen vergroten biedt twee grote voordelen. Ten eerste kan uw vennootschap zo mogelijk makkelijker krediet krijgen bij een bank. En ten tweede kan uw bedrijf mogelijk meer notionele interest – een fictieve rente – aftrekken van haar belastbare winst. Dat voordeel geniet uw vennootschap als ze investeringen met eigen middelen doet. En laat nu net het boekhoudkundige eigen vermogen (verminderd met een aantal elementen) de basis zijn voor de berekening van die notionele interest.

Het grote nadeel van een kapitaalverhoging is dat uw geld voor een bepaalde termijn vastzit in uw vennootschap en u het maar terug naar uw privévermogen kunt laten vloeien via een kapitaalvermindering. In dat geval moet u, net als bij een kapitaalverhoging, langs bij de notaris¹, wat kosten met zich meebrengt.

“Dankzij een kapitaalverhoging kan uw vennootschap mogelijk makkelijker krediet verkrijgen bij een bank, en mogelijk meer notionele interest aftrekken.”

Lening

Het alternatief voor een kapitaalverhoging is dat u het geld aan uw vennootschap leent. Ze zal het u vroeg of laat moeten terugbetalen.

Het voordeel is dat u als schuldeiser recht hebt op een rentevergoeding die uw vennootschap in principe² fiscaal kan aftrekken. Bovendien gaan er weinig formaliteiten mee gepaard. U moet niet naar een notaris en u hoeft zelfs niet een leningsovereenkomst op te stellen, hoewel dat laatste aan te raden is. Verder bepaalt u zelf wanneer uw vennootschap de lening moet terugbetalen.

1 Tenzij uw vennootschap een vof, Comm.V. of cvooa is waarbij een kapitaalverhoging of -vermindering onderhands kan gebeuren.
2 We gaan hier gemakshalve niet dieper in op de mogelijke herkwalficatie van interesten in dividenden indien u als aandeelhouder of zaakvoerder te veel leningen toestaat aan uw eigen vennootschap.

Als u geld leent aan uw vennootschap, moet u wel de procedure van het tegenstrijdige belang volgen, zodat uw aansprakelijkheid als zaakvoerder of bestuurder niet in het gedrang komt. Uw boekhouder kan u hierbij verder helpen.

Geld lenen aan uw vennootschap heeft ook een nadeel: het verhoogt haar schuldgraad. Iets wat banken niet graag zien als u bij hen aanklopt voor extra financiering. Tenzij u voldoende (persoonlijke) waarborgen kunt verstrekken ...

Wat is op lange termijn het interessantste?

Die vraag beantwoorden is niet altijd even eenvoudig en hangt o.a. af van de volgende factoren:

- de rentevergoeding op de lening die fiscaal verdedigbaar is;
- het al dan niet achterstellen³ van de lening;
- het geldende tarief van de notionele-interestaftrek;
- de huidige schuldgraad van de vennootschap en de vraag of er al of niet bijkomende financiering van de bank nodig is;
- of wel of niet vermeden moet worden dat er extra waarborgen worden verstrekt aan de bank;
- de effectieve mogelijkheid tot de uitkering van een deel van gereserveerde winsten op korte of middellange termijn.

Wat wel doorslaggevend zou kunnen zijn bij de keuze voor een kapitaalverhoging, is de herinvoering – sinds midden vorig jaar – van de verlaagde roerende voorheffing op uitgekeerde dividenden (15 % i.p.v. het normale tarief van 25 % voor dividenden en interesten). Dit gunstregime is van toepassing op dividenden van aandelen die na 1 juli 2013 worden uitgegeven bij de oprichting van een nieuwe vennootschap of ... bij een kapitaalverhoging. Het moet daarbij gaan om stortingen in geld, niet in natura, aan een ‘kleine’ vennootschap zoals gedefinieerd in het Wetboek Vennootschappen.

Het gunstregime is wel niet meer van toepassing als u de aandelen nadien overdraagt, tenzij u dat naar uw kinderen of echtgeno(o)t(e) doet. En het geldt pas nadat de aandelen enige tijd in uw bezit zijn. Het tarief van 15 % geldt voor dividenden die voortkomen uit de winstverdeling van het derde boekjaar na de kapitaalsinbreng. Voor die dividenden uit het tweede boekjaar na de inbreng geldt nog een tarief van 20 %.

Als u op termijn uw persoonlijk inkomen uit uw vennootschap wilt optimaliseren door ze dividenden te laten uitkeren via nieuwe aandelen i.p.v. via extra loon of een tantième, maakt de inhouding van 15 % en niet 25 % roerende voorheffing een wereld van verschil!

3 Dit betekent dat u bij een eventueel faillissement als een van de laatsten door de curator wordt terugbetaald.

Vestig u in een huisartsenarme zone en krijg financiële steun!

Ook voor huisartsen die starten of administratieve hulp willen

De trend zet zich al jaren door en het wordt er niet beter op: we tellen steeds minder huisartsen in ons land, waardoor het aantal huisartsenarme zones verder toeneemt. Het Impulsfonds voor de Huisartsgeneeskunde van het Riziv wil daar iets aan doen met financiële steun. Daarnaast komt het tegemoet voor de opstart of de administratieve ondersteuning van een praktijk.

In bijna de helft van de Belgische gemeenten (285 op 589) zijn er te weinig huisartsen. Dat blijkt uit de recentste lijst met huisartsenarme zones, opgesteld door het Riziv. Zo een zone (die uit meerdere gemeenten bestaat) heeft minder dan 9 artsen per 10 000 inwoners. Of minder dan 12 per 10 000 inwoners, indien de zone ook minder dan 125 inwoners per km² telt.

Het tekort laat zich overal in ons land voelen, maar het meest in landelijke en afgelegen streken en grensregio's (door de soms aantrekkelijkere werkomstandigheden in het buitenland, zoals betere uren). Huisartsen die nog in de probleemzones aan de slag zijn, stellen hun pensioen uit omdat hun patiënten nergens anders heen kunnen. Maar er is hoop: het aantal studenten huisartsgeneeskunde stijgt opnieuw. En de overheid zet huisartsen ertoe aan om zich in de huisartsenarme zones te vestigen.

“Het tekort aan huisartsen laat zich overal in ons land voelen, maar het meest in landelijke en afgelegen streken en grensregio's.”

Premie voor wie zich in huisartsenarme zone vestigt

Een huisarts die zich vestigt in een huisartsenarme zone, kan een eenmalige premie van 20 000 euro krijgen via het Impulseo I-programma van het Impulsfonds voor de Huisartsgeneeskunde. Ongeacht de praktijk nieuw is of naar de zone verhuist. De premie moet niet worden terugbetaald, tenzij de activiteit binnen 5 jaar wordt stopgezet of verdergezet buiten een zone die er recht op gaf.

De premie kan ook worden toegekend aan huisartsen die zich in zogenaamde precaire grootstedelijke gebieden vestigen. Of aan huisartsen die in geografisch afgebakende zones aan de slag gaan waarvan het aantal actieve huisartsen en het aantal inwoners door een overheid wordt vastgesteld en waarvan de huisartsenkring kan aantonen dat één of meerdere nieuwe huisartsen nodig zijn.

Steun aan huisartsen die een praktijk opstarten

Impulseo I steunt verder jonge huisartsen die zelfstandig of in loonverband een praktijk opstarten, met een renteloze lening van maximaal 15 000 euro die binnen 5 jaar terug te betalen is. Het eerste jaar nog niet, maar vanaf het tweede jaar lost de arts maandelijks een vast bedrag af. Er is geen enkele waarborg vereist. De lening valt te cumuleren met de premie voor wie zich in een huisartsenarme zone vestigt.

En wie zich als zelfstandige huisarts vestigt, kan via het Participatiefonds nog een bijkomende lening van maximaal 30 000 euro verkrijgen, tegen opnieuw interessante voorwaarden. Plus gratis begeleiding door een gespecialiseerd steunpunt bij de opstart van de praktijk.

Wat kunt u met Impulseo I financieren?

Materiële investeringen, zoals een kabinet verbouwen, doktersmaterieel aankopen of een wagen financieren. Maar ook immateriële investeringen: bijvoorbeeld het patiëntenbestand van een andere dokter overnemen. Of, waarom niet, het nodige bedrijfskapitaal invullen.

“Ook huisartsen die een praktijk opstarten of die een administratieve kracht willen, kunnen financiële ondersteuning krijgen.”

Administratieve ondersteuning

De toenemende administratieve last is een probleem dat reeds jaren door de huisartsen wordt aangeklaagd. Wel, ook aan dit administratieprobleem wil het Impulsfonds voor de Huisartsengeneeskunde iets doen.

Impulseo III helpt een individuele huisarts de loonkosten voor een administratieve bediende dragen. Het Impulsfonds kan een individuele huisarts voor de helft van de reële globale jaarlijkse loonkost tegemoetkomen, met een maximum van 6 300,27 euro. Daarvoor moeten wel enkele voorwaarden worden vervuld:

- De huisarts stelt minstens een derde van één voltijds equivalent tewerk, met een arbeidsovereenkomst.
- De huisarts beheert minstens 150 Globaal Medische Dossiers (niet van toepassing indien recent erkend).
- De huisarts gebruikt een gelabeld elektronisch medisch dossier.

Impulseo II biedt dezelfde hulp aan huisartsengroeperingen (niet noodzakelijk onder één dak). De tegemoetkoming is opnieuw de helft van de reële globale jaarlijkse loonkost, met hetzelfde maximum van 6 300,27 euro. Maar dan per huisarts die van de groepering deel uitmaakt. Ook de voorwaarden zijn nagenoeg identiek, maar opnieuw per arts te vervullen:

- De groepering moet een samenwerkingsakkoord tussen minstens 2 erkende huisartsen zijn, waarin onder meer de verdeelsleutel van de Impulseo-tegemoetkoming bepaald wordt.
- De groepering stelt per arts minstens een derde van één voltijds equivalent tewerk, met een arbeidsovereenkomst.
- De groepering beheert minstens 150 Globaal Medische Dossiers per arts (niet van toepassing indien recent erkend).
- De artsen van de groepering gebruiken een gelabeld elektronisch medisch dossier.

Tot slot kunnen zowel individuele huisartsen als groeperingen via het Impulsfonds een tegemoetkoming genieten voor de kosten voor een medisch telesecretariaat. Het Impulsfonds voor de Huisartsengeneeskunde staat in voor de helft van de reële kosten per jaar, met een maximum van 3 474 euro per arts.

Om in aanmerking te komen voor de ondersteuning, moeten opnieuw enkele voorwaarden worden vervuld, met als belangrijkste dat elke arts minstens 150 Globaal Medische Dossiers beheert. Opgelet, de tegemoetkoming voor een administratieve bediende valt niet te cumuleren met die voor een medisch telesecretariaat in dezelfde maand.

Zo een telesecretariaat is trouwens het overwegen waard: het bespaart heel wat werk, aangezien het de telefonische oproepen van de praktijk beantwoordt. De artsen hebben doorgaans toegang tot een elektronische agenda, zowel via een klassieke internetbrowser als via Microsoft Outlook en de smartphone. Zo blijven ze perfect op de hoogte van hun planning.

Interesse?

Wilt u een praktijk vestigen in een huisartsenarme gemeente? Gaat u als jonge huisarts aan de slag? Of wenst u administratieve ondersteuning? Doe dan een beroep op de financiële steun van Impulseo I, II en III. U leest er meer over op www.riziv.be. Daarop staat ook de recentste lijst met huisartsenarme zones.



OPGELET!

Ten gevolge van de 6e staatshervorming is de materie uit dit artikel sinds 1 juli 2014 overgedragen aan de deelstaten. De bestaande regelgeving blijft in principe wel van kracht tot een deelstaat over wijzigingen of nieuwe regels beslist.

Het beheer van Impulseo I, II en III was voor de staatshervorming in handen van het Participatiefonds, en blijft dat voorlopig ook. Het Vlaamse Artsensyndicaat heeft ons bevestigd dat u daarbij tot 31 december 2014 nieuwe steunaanvragen kunt indienen via het VAS of één van de andere erkende steunpunten die de huisartsen gratis bijstaan bij de indiening van het dossier.

Aanvullend pensioen: heel wat wettelijke wijzigingen

Paul Roels

De komende jaren worden de stelsels van arbeiders en bedienden voor aanvullende pensioenen geharmoniseerd. Daarnaast verandert er ook een en ander voor de aanvullende pensioenen van zelfstandigen. We overlopen een aantal opvallende wijzigingen.

Laten we beginnen met iets dat niet wijzigt: de berekeningswijze van de maximumbijdrage voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen (VAPZ). In tegenstelling tot de sociale bijdrage voor zelfstandigen, die vanaf volgend jaar op het inkomen van het jaar zelf wordt berekend, zal de maximumbijdrage voor het VAPZ onverminderd op het inkomen van 3 jaar geleden worden berekend.

Voortaan nagenoeg alle geschillen bij de arbeidsrechtbank (sinds 1 september 2014)

Sinds kort kunt u met nagenoeg alle geschillen over uw aanvullend pensioen, tussen u als zelfstandige of loontrekkende, de pensioeninstelling en de inrichter (de eventuele werkgever of een paritair samengestelde rechtspersoon voor plannen die op sectorniveau worden uitgewerkt) terecht bij de arbeidsrechtbank. Zoals geschillen over het VAPZ, Riziv-contracten of individuele pensioentoezegging aan bedrijfsleiders.

Tot nu toe kon u niet met elk geschil bij de arbeidsrechtbank terecht. Wel al met een discriminatiegeschil tussen u als zelfstandige en de onderneming die u een pensioenbelofte doet. Maar bijvoorbeeld nog niet met een geschil tussen een inrichter (= werkgever) en de pensioeninstelling of tussen een aangeslotene en een derde gekoppeld aan het pensioenplan (bv. een geschil tussen de echtgenoot van een aangeslotene en de inrichter (bv. de werkgever) van de aangeslotene in het kader van een scheiding). Dat wordt nog behandeld door een burgerlijke rechtbank (de rechtbank van eerste aanleg of de rechtbank van koophandel).

Harmonisering van de verjaringstermijnen (sinds 29 juni 2014)

Ook de verjaringstermijnen zijn geharmoniseerd, en vallen ook onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken. Die waren tot nu toe bijzonder complex. Verjaringstermijnen verschillen naargelang de situatie of de gevolgde procedure, en het beginpunt van de verjaringstermijn is telkens verschillend. U moet al een heel goede jurist zijn om door de bomen nog het bos te zien.

Het is de bedoeling om één verjaringstermijn van 5 jaar in te voeren voor al wat aanvullende pensioenen aangaat. Dus voor alle vorderingen, zowel de contractuele als buitencontractuele, van u als loontrekkende, aangeslotene of begunstigde tegenover een inrichter of een pensioeninstelling. Ook die met betrekking tot het VAPZ.

De verjaringstermijn start vanaf het moment waarop de betrokkene over voldoende kennis beschikt, of dat redelijkerwijs het geval moet zijn, om de vordering te kunnen instellen. Wel geldt een regeling over de overgang tussen een oude en de nieuwe verjaringstermijn. De nieuwe zal beginnen lopen zodra de wet daarover in werking treedt, maar de nieuwe kan de oude verjaringstermijn niet verlengen. Zaken die al verjaard zijn, kunnen op basis van de nieuwe wet niet worden heropend.

“Het is de bedoeling om één verjaringstermijn van 5 jaar in te voeren voor al wat aanvullende pensioenen aangaat.”

Informatieverstrekking beter geregeld (vanaf 1 januari 2016)

Vandaag is er zeer weinig geregeld met betrekking tot het aanvullend ondernemingspensioen dat u als zelfstandige bedrijfsleider kunt ontvangen. Ook dit wordt wettelijk rechtgezet. Zo wordt de verworven reserve bij vertrek uit de onderneming vastgelegd – weliswaar met nog veel vrijheid. Bovendien zult u binnenkort een pensioenfiche ontvangen met daarin de al opgebouwde rechten. En wordt de Databank Aanvullende Pensioenen van de vzw SIGeDIS – met daarin gegevens over de pensioenen die werknemers en zelfstandigen opbouwen in het kader van hun beroepsactiviteit – verduidelijkt.

Deze gegevens zullen door de betrokkene ten laatste op 31 december 2016 voor het eerst geraadpleegd kunnen worden.

Uittreding niet langer verbonden aan arbeidsovereenkomst (sinds 29 juni 2014)

Tot voor kort leidde het einde van een arbeidsovereenkomst altijd tot de uittreding uit het pensioenplan van de vroegere inrichter. Die twee – het einde van de overeenkomst en de uittreding – worden voortaan van elkaar losgekoppeld. Hiervoor wordt een multi-inrichterspensioenstelsel ingevoerd (de wet geeft een duidelijke definitie van dit systeem: een identiek pensioenstelsel voor alle werkgevers, beheerd door dezelfde pensioeninstelling, niet noodzakelijk met hetzelfde reglement). Inrichters die daaraan deelnemen, kunnen een overeenkomst met elkaar sluiten waarbij ze de overname regelen van de rechten en verplichtingen als een werknemer – bijvoorbeeld u als bedrijfsleider – bij een andere inrichter gaat werken. Er is dan een einde van een overeenkomst zonder een uittreding.

Omgekeerd kan er ook een uittreding zijn hoewel de arbeidsovereenkomst niet verbroken werd. Bijvoorbeeld wanneer een deel van het bedrijf wordt verkocht, en u als loontrekkende naar een andere onderneming wordt overgedragen zonder overname van het pensioenplan door de overnemer. U kunt dan toch uit het oude pensioenplan treden en in dat van de andere onderneming stappen, hoewel de arbeidsovereenkomst niet beëindigd is.

Er kan ook sprake zijn van een uittreding zonder een verbreking van de arbeidsovereenkomst wanneer u als loontrekkende niet langer aangesloten bent bij een pensioenplan omdat u niet meer aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet (bv. wegens een aansluiting bij een ander pensioenplan of wegens een verandering van werknemerscategorie). De gevolgen van de uittreding worden dan uitgesteld tot het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt.

Nieuwe regeling rendementsgarantie bij vastebijdrageplan

Nog een wijziging, wat de rendementsgarantie betreft die de werkgever moet verlenen bij een vastebijdrageplan. Daarbij belooft hij aan zijn werknemers, bijvoorbeeld uw vennootschap aan u als bedrijfsleider, niet een vooraf bepaald aanvullend pensioen maar wel om op vastgestelde tijdstippen een vaste bijdrage te storten.

Bij het vertrek van een werknemer uit het bedrijf wordt gekeken of de rendementsgarantie gehaald wordt. Indien niet, moet het tekort worden aangezuiverd. Tot nu toe diende dat te gebeuren bij het vertrek. Volgens de nieuwe regeling moet dit pas wanneer de opgebouwde reserves worden overgedragen, als u als werknemer op pensioen gaat of als het pensioenstelsel wordt opgeheven. De werkgever heeft dus meer tijd om het tekort aan te zuiveren. Men is niet meer verplicht om bij te storten op de datum van uittreding.

“De rendementsgarantie bij een vastebijdrageplan moet ten laatste worden aangezuiverd als de werknemer met pensioen gaat, de verworven reserves worden overgedragen of het stelsel wordt opgeheven.”

Pensioentoezegging zolang in dienst (sinds 29 juni 2014)

Tot slot is er nog een belangrijke wettelijke aanpassing in het voordeel van oudere werknemers: een werknemer geniet zijn pensioentoezegging zolang hij of zij in dienst is. Dat sluit de discussie of men bijvoorbeeld vanaf een bepaalde leeftijd een formule waarbij een vaste prestatie voorop wordt gesteld kan vervangen door een formule waarbij een vaste bijdrage wordt gestort. Of die waarbij men mag stoppen met pensioenopbouw als de werknemer de pensioenleeftijd heeft bereikt maar wel nog aan het werk is ...

Klachten op Facebook: hoe ermee omgaan?

Enkele nieuwsbrieven geleden wijdden we u in Facebook in. Hebt u zelf ondertussen een pagina voor uw zaak gestart? Dan merkte u ongetwijfeld al dat dit een kanaal van snelle communicatie is: uw klanten spreken u rechtstreeks aan en willen meteen een antwoord. Over positieve zaken, maar ook over problemen die ze ervaren. Hoe pakt u dat laatste het best aan?

Eerst en vooral: een klacht moet u sowieso behandelen. Er niets mee doen, is geen optie want u bent niet de enige die de klacht ziet; al uw volgers en het netwerk van de klant doen dat ook. Vooraleer u het weet, gaat een klacht online een eigen leven leiden en het imago van uw bedrijf beschadigen. Behandel ze dus altijd, smoor ze in de kiem!

U hoeft niet binnen de minuut te reageren, maar laat klachten ook geen dagen zonder antwoord op de pagina staan. Veel grote bedrijven, waarin webcare al goed ingeburgerd is, proberen binnen 4 uur een antwoord te formuleren. Uw eerste reactie moet ook niet meteen een oplossing of alle gevraagde info bevatten. Zeg dat u zich over het probleem ontfermt, dat volstaat in eerste instantie.

“Op kritische en boze reacties moet u ingaan. Maar op algemene scheldtirades niet.”

Vervolgens staat u voor een keuze: lost u het probleem offline of online op? Als de oplossing niet te complex wordt en als het probleem niet te privé is, dan kan het online worden opgelost en doet u dat ook het best. Zo vormt u voor de ogen van iedereen die volgt iets negatiefs om in iets positiefs. Dat is goed voor het imago van uw zaak. Wie de communicatie heeft gezien, weet dat klanten bij u gehoord en geholpen worden.

Empathisch, persoonlijk en oplossingsgericht!

Zeer belangrijk is uiteraard de oplossing die u uiteindelijk biedt; die moet afdoende zijn. Maar daarnaast is ook de manier waarop u communiceert met uw klant cruciaal, om het probleem niet erger te maken en om er geen bij te creëren.

Wees eerst nadrukkelijk empathisch: erken het probleem van de klant, laten blijken dat u het begrijpt én dat u het jammer voor hem of haar vindt. Wees vervolgens positief: zeg dat u een oplossing zult zoeken.

Start onder geen beding een discussie waarbij argumenten pro en contra elkaar opvolgen. Dreigt de interactie toch te verzanden in zo een spelletje van welles en nietes, stel dan de klant voor om via privéberichten te communiceren. Vraag daarin om een telefoonnummer waarop u hem of haar kunt bellen om het probleem uit te klaren. Eenmaal opgelost, kunt u online op de klacht terugkomen om aan iedereen te tonen dat er een happy end was.

Wees ook van in het begin persoonlijk. Toon dat u een mens bent, geen logo. Eigenlijk blijkt dit al uit uw berichten als u onze eerder vermelde tips over empathie volgt. Begin daarvoor uw reacties ook altijd met een persoonlijke aanspreking of onderteken ze stevast met uw naam of initialen. Het is veel moeilijker om kwaad en kwetsend te schrijven naar een persoon dan naar een bedrijf.

En vergeet tot slot niet om af en toe eens gewoon “sorry” te zeggen. U zult er versteld van staan hoe makkelijk dat aanvaard wordt. Hoewel verontschuldigen alleen niet volstaan, daarna moet een oplossing komen. En hoewel u er ook niet mee moet overdrijven: maak van sorry geen uitgehold begrip.



ENKELE KORTE TIPS

- Antwoord zoals u zelf aangesproken wilt worden.
- Antwoord altijd in de we-vorm.
- Antwoord niet te lang: hoe korter, hoe minder zaken waarover iemand kan vallen.
- Verwijder klachten nooit, maar los ze op en maak ze tot een voordeel!

→ WILT U LIEVER GEEN ABONNEE BLIJVEN?

Bel dan naar het gratis nummer 0800 99900.

Deze nieuwsbrief werd met zorg samengesteld aan de hand van bronnen en referenties van goede kwaliteit. Belfius Bank kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor (het gebruik van) de informatie in deze publicatie. Er werden in deze publicatie artikels overgenomen uit volgende publicaties van Kluwer: Fiscale Wenken nr. 13/2014, Fiscale Wenken nr. 17/2014, Life & Benefits nr. 4/2014. Noch deze publicatie, noch gedeelten ervan mogen worden gereproduceerd of opgeslagen in een retrievalssysteem, en evenmin worden overgedragen in welke vorm of op welke wijze dan ook, elektronisch, mechanisch of door middel van fotokopieën, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. De verwerking van uw persoonlijke gegevens is onderworpen aan de wet van 08-12-1992 betreffende de bescherming van het privéleven. Ze worden opgenomen in ons marketingbestand. U kunt uw recht op inzage en rechtzetting schriftelijk uitoefenen.