

Vandelanotte *news*

ZO VOLDOET U AAN DE WELZIJNSWET

3 stappen om
in orde te zijn

STRENGERE REGELS IN B2B-RELATIES

Opgelet bij onderhandelingen
en contracten

DUURZAAM PERSENEELSBELEID

Van strategie
naar werkbaar werken



INHOUD

VANDELANOTTE NEWS
JAARGANG 7 • EDITIE 1
FEBRUARI 2020

07

In 3 stappen voldoen
aan de welzijnswet

08

Strengere regels in b2b-relaties

09

Duurzaamheid opnemen
in uw strategie

13

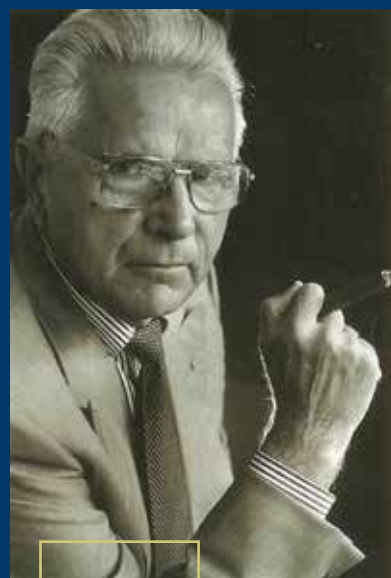
Duurzame fiscaliteit:
bestaat dat eigenlijk?

14

Nieuwe regering,
nieuwe prioriteiten,
nieuwe stimulansen

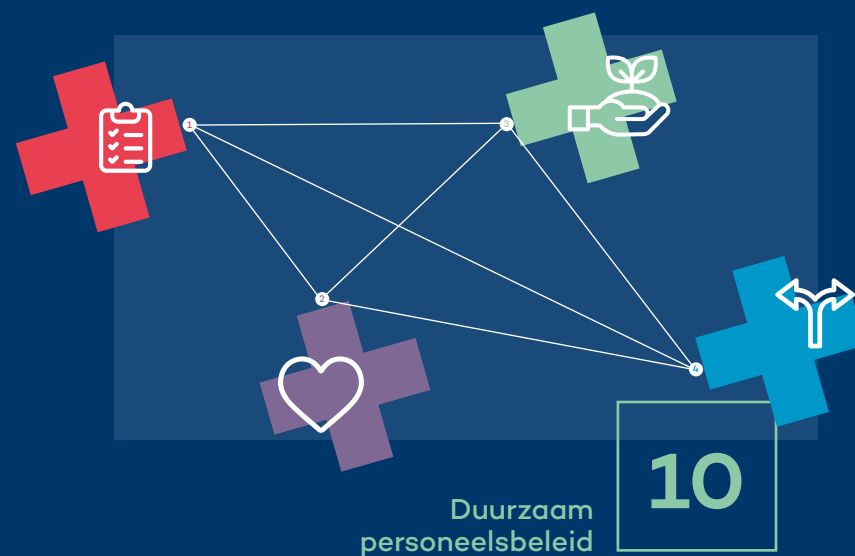
19

Agenda & contact



04

Roger Vandelanotte
pragmatische 'deurendoener'



16

Zo gaat u
duurzaam digitaal



De start van een nieuw decennium

Met z'n allen zijn we op 1 januari 2020 het nieuwe decennium ingestapt. Het staat vast dat het een decennium wordt vol nieuwe kansen en uitdagingen. Ondernemingen zullen zich dus opnieuw moeten aanpassen aan de komende trends en evoluties. Ongetwijfeld vinden we tussen deze evoluties de steeds groter wordende aandacht voor duurzaam ondernemen. Het evenwicht zoeken tussen de verschillende stakeholders of belanghebbenden van uw onderneming wordt dan ook steeds belangrijker. En dus leek het ons het ideale onderwerp voor deze allereerste Vandelanotte News van het nieuwe decennium.

Een van de groepen stakeholders binnen een onderneming zijn de medewerkers. Ook in het nieuwe decennium zal de 'war on talent' dus ongetwijfeld nog even blijven duren. Het opzetten van een duurzaam hr-beleid is een belangrijke troef om ook in de toekomst goede werkrachten aan te trekken én te behouden. In dit nummer vindt u daarom een aantal handige tips om aan de slag te gaan.

Duurzaamheid betekent echter ook bewust omgaan met de risico's binnen uw onderneming. Goed uitgebalanceerd preventieadvies is hierbij essentieel. Door preventief na te denken over de mogelijke risico's vermindert u immers niet alleen de kans op ongevallen, maar kunt u meestal ook de kosten van uw verzekeringspremies een stuk drukken. En dat is mooi meegenomen.

Daarnaast is ook milieubewustzijn erg belangrijk als we het over duurzaamheid hebben. Op dat vlak zal de doorbraak in elektronische facturatie via platformen zoals Peppol in de nabije toekomst niet alleen leiden tot heel wat papierbesparing, maar ook tot een toegenomen efficiëntie in de boekhouding en andere administratieve processen.

Het nieuwe decennium brengt dus veel nieuwe uitdagingen met zich mee. Gelukkig bestaan er vandaag nog steeds heel wat (fiscale) maatregelen. Ze kunnen voor u dan ook een interessant duwtje in de rug zijn om te investeren in duurzame oplossingen.

Toch begint duurzaam ondernemen altijd bij een goed uitgedachte strategie. Samen met onze partners van horsum denken wij graag na over de manier waarop u uw strategie kunt bepalen en hoe u die kunt vertalen naar meetbare KPI's.

Het werd opnieuw een goed gevuld nummer om het nieuwe jaar mee te beginnen. Ik wens u dan ook veel leesplezier en een fantastisch 2020 toe!

Veel leesplezier,
Nikolas Vandelanotte



Roger Vandelanotte

pragmatische 'deuredoender'

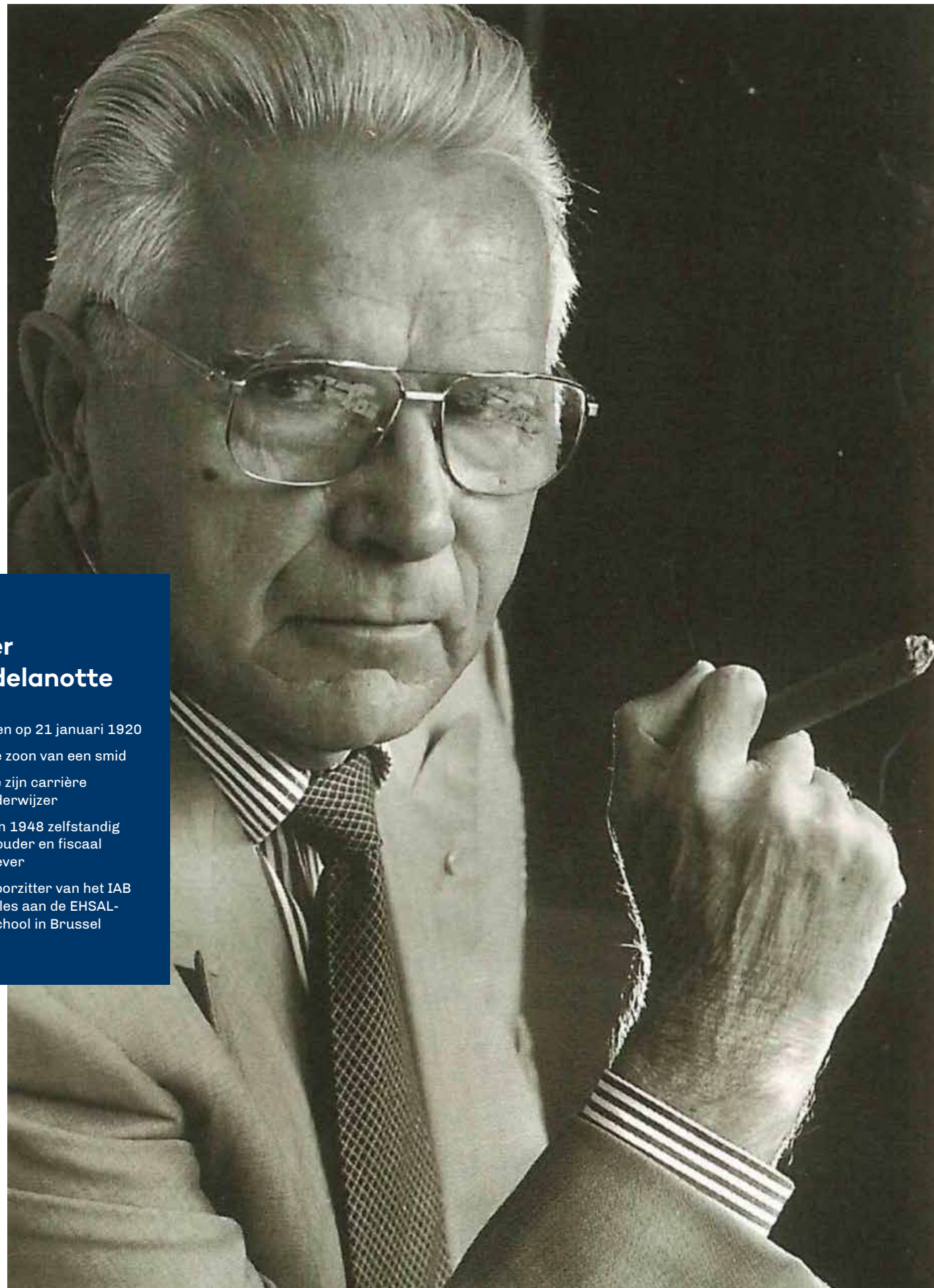
Op 21 januari vierde Roger Vandelanotte zijn 100^{ste} verjaardag. De pater familias en stichter van ons bedrijf leidde een rijkgevuuld leven. Hij blikt er zelf dankbaar op terug in de memoires die hij op zijn 97^{ste} op papier zette voor zijn kinderen en (achter)kleinkinderen. Een verhaal van vindingrijkheid, proactief handelen, doorzettingsvermogen en respect voor iedereen die hij op zijn levenspad tegenkomt. Hier schetsen we een beknopt portret in enkele feiten en anekdotes.

Roger Vandelanotte werd op 21 januari 1920 als oudste van 3 zonen geboren in Wevelgem. Vader Amedee Vandelanotte was er smid. Vanaf zijn 12^{de} moest Roger elk jaar de optelsommen – vaak meerdere bladzijden – maken voor de facturen voor de klanten van de smidse. Die werden slechts één keer per jaar opgemaakt, in november, wanneer de boeren door hun klanten voor alle oogsten – van vlas in juli tot suikerbieten in oktober – waren betaald. Vader Vandelanotte betaalde de facturen van zijn ijzerleveranciers wél elke maand. Met nieuwjaar telden vader en moeder al wat ze bezaten – roerend en onroerend – op en vergeleken dit met het vorige jaar. Het verschil was 'de aangroei van het bezit'.

In 1938 studeerde Roger aan de Normaalschool in Torhout af als onderwijzer. Na een heel kort intermezzo als handelaar in gietijzeren dakvensters in afwachting van een eerste job, kon hij aan de slag in een nieuw eerste leerjaar van de vrije jongensschool in Gullegem. Kinderen leren lezen en rekenen gaf hem veel voldoening, en zowel van de ouders als van de inspectie kreeg hij goeie punten. Van 1938 tot 1940 volgde Roger ook Engels, Duits en boekhouden in de avondschool, waarna hij zelf in bijberoep avondles begon te geven aan vlassers en andere zelfstandigen. Eind 1942 kon hij aan de verplichte tewerkstelling in Duitsland ontsnappen door onder te duiken bij familie in de Westhoek. Op het einde van de oorlog werd hij opgeroepen voor de legerdienst. Toen hij merkte dat het nieuwe leger nog vorm moest krijgen, besloot hij zelf het roer in handen te nemen. Via opleidingen en met zijn talen- en administratieve kennis nam hij een leidende rol op in de medische dienst. Het zou niet de laatste keer zijn dat hij creatief en proactief zijn eigen weg zou banen.

**"IK WENS IEDEREEN EEN
LEVEN TOE ZOALS HET MIJ
IS GEGEVEN: EVEN LANG EN
MET EVENVEEL SUCCES."**

Roger Vandelanotte



Roger Vandelanotte

- » Geboren op 21 januari 1920
- » Oudste zoon van een smid
- » Startte zijn carrière als onderwijzer
- » Werd in 1948 zelfstandig boekhouder en fiscaal raadgever
- » Was voorzitter van het IAB en gaf les aan de EHSAL-hogeschool in Brussel

Tijdens WOII was er grote ongelijkheid ontstaan onder de bevolking. Velen hadden zich verrijkt via de zwarte markt of door tewerkstelling voor de bezetter. In 1945 introduceerde minister van financiën Camille Gutt nieuw geld en een drastische kapitaalbelasting. Roger gaf in de avondschool les over deze belastingen en steeds meer mensen vroegen hem om hun belangen te verdedigen bij de belastingcontroleurs. Snel werd hij 'slachtoffer' van zijn eigen succes. In 1948 besliste hij om zijn ambt als onderwijzer stop te zetten – velen verklaarden hem gek – en vestigde zich als zelfstandig boekhouder en fiscaal raadgever. Het was meteen de échte start van het huidige familiebedrijf, en al snel kwam de eerste medewerker in dienst. In de jaren 50 en 60 zorgde de omschakeling van vlashandel naar leemplatenindustrie in de streek voor een sterke groei van het kantoor. De eerste elektrische schrijf- en rekenmachines maakten het werk een stuk lichter en de moto die Roger gebruikte om in weer en wind klanten te bezoeken, werd ingeruild voor een eerste wagen.

Btw-pionier

Onder druk van Europa voerde België begin jaren 70 de bijzonder ingrijpende wet op de btw in. Nog vóór die wet werd gestemd, had Roger zich al helemaal in de materie verdiept. Via artikels in een juridisch tijdschrift en als auteur van de boeken 'Hoe u btw in de praktijk brengt' en 'De fiscus geeft u geld terug', werd hij snel als expert beschouwd. De belastingadministratie vroeg hem zelfs om mee de omzendbrieven te schrijven met de praktische richtlijnen, en samen met twee ambtenaren ging hij in alle hoeken van het land voordrachten geven. In het liber amicorum dat voor de 75^{ste} verjaardag van Roger werd uitgegeven, schreef een hoge ambtenaar dan ook: "Zo Hendrik Conscience zijn volk leerde lezen, dan heeft Roger Vandelanotte zijn volk de btw bijgebracht."



ROGER HEEFT NIET ALLEEN EEN NEUS VOOR ZAKEN EN NIEUWE WETGEVING, HIJ HEEFT OOK EEN SOCIAAL HART.

Dat kunstje zou hij later trouwens nog eens overdoen met de wet op de boekhouding uit 1975, die een nieuwe impuls gaf aan het beroep van accountant. Hij werd ook de voorzitter van het nieuwe Instituut van de Accountants en de Belastingconsulenten – de beroepsvereniging van de sector – en bleef dit van 1986 tot 1993. De passie voor zijn vak bracht Roger ook opnieuw écht voor de klas. Van 1972 tot 1993 gaf hij in de EHSAL-hogeschool in Brussel de lessen 'Fiscaliteit en boekhouden' en 'Waardebepaling van de ondernemingen', en dit zowel aan dag- als aan avondstudenten.

Ondanks het vele werk voor zijn klanten, maakte Roger heel graag tijd voor zijn familie en vrienden. De verhalen over uitstappen en weekends in binnen- en buitenland, vaak gekruid met leuke anekdotes, zijn dan ook legio. Toch bleven ook hij en zijn echtgenote Jeanne Cappelle (1919-2014) niet van tegenslag gespaard. In 1959 hadden ze met Marijke, Koen en Henk al 3 kinderen gekregen. Op 7 oktober van dat jaar stierf Henk echter op 7-jarige leeftijd na een ongelukkige val voor de wielen van een aankomende bus. Het is een gebeurtenis waaraan Roger tot op vandaag blijft terugdenken. Hij schrijft er zelf over: "Bij ieder dodelijk ongeval van een kind dat men leest in de krant

of hoort op de radio, herleeft men het drama van toen." In 1962 kende het gezin echter nieuw geluk, met de geboorte van Hein.

Dominiek Savio

Roger heeft niet alleen een neus voor zaken en voor nieuwe wetgeving, hij heeft ook een sociaal hart. Zo zette hij samen met zijn vriend en generatiegenoot priester Dries Favorel gedurende vele decennia belangeloos zijn schouders onder de uitbouw van Dominiek Savio. Hij stond ook mee aan de wieg van maatwerkbedrijf Mariasteen, de eerste werkplaats in België voor personen met een beperking. Vandaag zijn ze samen met Molendries deel van Groep Gidts vzw.

Roger besepte goed dat zijn tijdsintensieve nevenactiviteiten – IDAC, EHSAL, boeken schrijven en de vele honderden lezingen die hij gaf – enkel mogelijk waren omdat hij kon rekenen op zijn echtgenote, zijn trouwe medewerkers en Koen (vanaf 1971) en later Hein (vanaf 1986) die voor de dagelijkse leiding van het bedrijf zorgden. Sinds 1998 maakt Nikolas – de oudste zoon van Koen – de derde generatie uit van het familiebedrijf. Vanaf 2000 bouwde Roger zijn beroepsactiviteiten af, al komt hij nog vaak op kantoor de temperatuur opmeten.

In 3 stappen voldoen aan de welzijnswet

Hebt u één of meerdere werknemers, arbeiders of bedienden in dienst?

Dan geldt de welzijnswet, die ongevallen moet voorkomen. Wie het wettelijk kader toepast in combinatie met een goed uitgewerkte risicobeheersing, kan risico's beperken of zelfs wegnemen. Maar hoe begint u daar nu aan?

1 Voer een risicoanalyse uit

Vooraleer u start met het uitwerken van een preventiebeleid, moet u volgens de welzijnswet eerst zoveel mogelijk informatie verzamelen over de aanwezige risico's binnen uw onderneming. Dat kan bijvoorbeeld via risicoanalyses, interviews, checklists of enquêtes. Daarnaast zijn er ook heel wat verplichte keuringen die in orde moeten zijn, denk maar aan de elektriciteitskeuring.

3 Neem een preventieadviseur onder de arm

Omdat elk bedrijf verschillende activiteiten uitvoert en dus ook andere risico's kent, verschilt ook het preventiebeleid van bedrijf tot bedrijf. Het is daarom belangrijk om u te laten bijstaan door een expert of preventieadviseur met de nodige kennis van zaken. Hij of zij kan u helpen bij de uitvoering en opvolging van het jaaractieplan en globaal preventieplan. Afhankelijk van de activiteit en het aantal personeelsleden dat u in dienst hebt, is het bovendien wettelijk verplicht om een interne preventieadviseur in dienst te hebben.

2 Maak een preventieplan op

Nadat u de risico's in kaart hebt gebracht, moet u op basis van de verzamelde gegevens een globaal preventieplan (van vijf jaar) uitwerken, aangevuld met een jaaractieplan. In deze plannen wordt bepaald welke wettelijke domeinen u zult aanpakken. Daarbij vertrekt u altijd vanuit zeven welzijnsdomeinen: arbeidsveiligheid, bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, psychosociale aspecten, ergonomie, arbeidshygiëne, verfraaiing van de arbeidsplaatsen en leefmilieu. De bedoeling van deze plannen is om een veiligere werkomgeving voor uw werknemers te creëren én om te voldoen aan de wetgeving betreffende preventie en bescherming op het werk.

Goed voor bedrijf én werknemers

De wetgeving en de verplichtingen verbonden aan de welzijnswet zijn vrij complex. Als u niet aan de welzijnswet voldoet of wanneer bij een arbeidsongeval blijkt dat u de wetgeving niet correct heeft opgevolgd, kan u van de overheid een sanctie of boete opgelegd krijgen. In het slechtste geval kunt u verplicht worden om tijdelijk uw activiteiten stil te leggen. Het is dus van groot belang dat u de nodige stappen neemt om dit te voorkomen. Door bewust om te gaan met risico's, helpt u niet alleen uw werknemers, maar ook uw onderneming vooruit.



—Stijn Moreau

In een notendop

Het is duidelijk dat deze nieuwe regels een belangrijke invloed hebben op de contractvrijheid van ondernemingen. Bij het opstellen van nieuwe overeenkomsten en bij het voeren van onderhandelingen is het belangrijk om hiermee rekening te houden. België gaat hiermee trouwens een stuk verder dan wat de Europese regelgever had opgelegd. Of de wetgeving even streng zal worden opgevolgd, moet echter nog blijken.

OPGELET BIJ ONDERHANDELINGEN EN CONTRACTEN

Strengere regels in b2b-relaties

Tussen ondernemingen en consumenten bestaan al heel wat jaren strenge regels. Om een goede relatie tussen ondernemingen onderling te garanderen, voerde de wetgever in 2019 drie nieuwe regels in. We vinden ze terug in het steeds verder uitdijende Wetboek van Economisch Recht (WER).

Zwarte en grijze lijst

Om ondernemers te beschermen, werd – net zoals dat het geval is voor consumenten – een lijst met verboden bedingen opgenomen in het WER. De nieuwe wetgeving maakt hierbij een onderscheid tussen een zwarte en grijze lijst.

De vier bedingen op de zwarte lijst zijn te allen tijde verboden en zijn van rechtswege nietig. Een voorbeeld van een dergelijk beding is een clause die

één van de ondernemingen het eenzijdige recht geeft om een of ander beding van de overeenkomst te interpreteren. De grijze lijst bevat acht bedingen die in de praktijk veel vaker zullen voorkomen. Bovendien zijn ze ook vatbaar voor discussie. De bedingen op deze lijst worden vermoed onrechtmatig te zijn, maar in dit geval kan aan de hand van concrete omstandigheden een tegenbewijs geleverd worden. Een voorbeeld van een dergelijk beding is een clause die zonder tegenprestatie het economische risico bij een partij legt, terwijl dat risico in principe bij een andere onderneming of partij rust.

De bepalingen treden in werking op 1 december 2020 en zijn van toepassing op contracten die vanaf deze datum worden afgesloten.

Verbod op misbruik van economische afhankelijkheid

Deze wet verbiedt het misbruik van economische afhankelijkheid in algemene termen, maar geeft wel een aantal voorbeelden. Het gaat bijvoorbeeld over het weigeren van een verkoop aan een bepaalde partij, het opleggen van andere transactievoorwaarden aan verschillende partijen bij gelijke prestaties, het beperken van de productie of het opleggen van onrechtvaardige verkoopprijzen.

Of er al dan niet misbruik wordt gemaakt van de economische afhankelijkheid van een bepaalde onderneming, zal steeds een feitelijke beoordeling zijn die geval per geval moet worden beoordeeld. Een dergelijk misbruik kan gevolgen hebben voor de afgesloten overeenkomst op zich, maar kan ook gepaard gaan met hoge boetes en dwangsommen.

Deze regels treden in werking op 1 juni 2020.

Verbod op misleidende of agressieve marktpraktijken

Misleidende marktpraktijken worden gezien als het verstrekken van onjuiste informatie. Toch kan ook het verstrekken van feitelijk correcte informatie door de context of door onvolledigheid als misleidend beschouwd worden. Dit is het geval wanneer de onderneming, indien correct geïnformeerd, de transactie niet zou hebben laten doorgaan. Agressieve marktpraktijken zijn praktijken waarbij dwang, intimidatie of ongepaste beïnvloeding worden uitgeoefend op zo'n manier dat de contractpartij zich genoodzaakt ziet om een bepaalde transactie af te sluiten waar zij anders nooit op zou zijn ingegaan.

Deze regels traden al op 1 september 2019 in werking.

Duurzaamheid opnemen in uw strategie

Hoe begint u daar nu aan?

Bedrijven die inzetten op maatschappelijk verantwoord ondernemen – kortweg mvo – genieten vandaag een sterkere reputatie dan bedrijven die dat niet doen. Bedrijfsleiders bekijken hun onderneming dan ook beter niet alleen vanuit winstperspectief, maar ook vanuit sociaal of ecologisch perspectief. Met een aantal kleine inspanningen kunnen ook kmo's duurzaamheid meenemen in hun dagelijkse werking.

Strategisch model

Om de mvo-benadering echt te omarmen, is het belangrijk dat het management nadenkt over de integratie van duurzaamheid in het strategisch model. Het business model canvas kan een interessante invalshoek zijn. Dit kan worden aangevuld met eigen initiatieven of waarden die de onderneming op sociaal en ecologisch vlak nastreeft. Daarnaast kan duurzaamheid ook een opportuniteit zijn om strategisch een sterkere positie in de markt in te nemen en zich zo te onderscheiden van de concurrentie.

Continue verbetering

Duurzaam ondernemen gaat steeds gepaard met het ontwikkelen van betrouwbare processen doorheen de onderneming. Het gaat hier dan niet alleen over gestroomlijnde processen, maar ook over een werkwijze die gericht is op een continue verbetering van de organisatie. Als ondernemer is het belangrijk om te streven naar operationele excellentie, of beter, het efficiënter maken van de bedrijfsprocessen. Het doel moet altijd een maximale waardecreatie zijn voor zowel de verschillende stakeholders als voor de samenleving als geheel, met een minimum aan verspilling. Steeds meer bedrijfsleiders kiezen ook voor digitalisatie als een duurzame investering.

Meetbare doelstellingen

Bedrijfsleiders die kiezen om hun onderneming via een maatschappelijk verantwoorde strategie te sturen, moeten dit ook omzetten in de praktijk. Dit betekent dat ze ook duurzame doelstellingen moeten opstellen die specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en tijdsgelinkt zijn. Hiervoor kunnen verschillende KPI's worden gebruikt, afhankelijk van de sector én van het uiteindelijke doel. Mogelijke KPI's zijn bijvoorbeeld het energieverbruik, de CO₂-uitstoot, het aantal uitgespaarde bedrijfskilometers dankzij alternatieve vervoersmiddelen en een dalend aantal arbeidsongevallen.

Dit artikel werd geschreven in samenwerking met onze partner horsum.



— Wannes Gardin



— Daphne Dockers

goed organiseren

- In teams werken
- Afwisseling en autonomie inbouwen
- Werk en gezin combineren
- Het Nieuwe Werken toepassen
- Netwerken uitbouwen



1

werken met goesting

- Werkstress en burn-out voorkomen
- Gezond en veilig werken
- Tot aan je pensioen werken
- Jong en oud inzetten



2

leren om te groeien

- Competenties en talent ontwikkelen
- Al doende leren
- Tijd maken voor opleiding
- Kennis delen via lerende netwerken



3

leidinggeven met klasse

- Coachend leidinggeven
- Verbindend communiceren
- Doordacht delegeren
- Medewerkers motiveren



4

Duurzaam personeelsbeleid

Van strategie naar werkbaar werken

Naast de aandacht voor Planet en Profit leeft bij organisaties ook een groeiende focus op People. Duurzaam personeelsbeleid streeft naar een waardevolle en/of langdurige match tussen medewerkers en organisatie en naar het optimaal benutten en respecteren van het menselijk kapitaal. Dat kan op twee manieren: via het uitwerken van een strategie en via werkbaar werken.

STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

In de eerste plaats is duurzaam personeelsbeleid gebaseerd op de missie, visie en strategie van een onderneming. Een dergelijke vorm van personeelsbeleid ondersteunt niet alleen het bereiken van organisatiedoelstellingen, maar versterkt ook de kans op het succesvol vervullen ervan.

Wie de initiatieven op het vlak van personeelsbeleid een duurzaam karakter wil geven, moet eerst duidelijk in kaart brengen welke koers de organisatie de komende jaren wil varen. Het is hierbij warm aanbevolen om de leidinggevenden en medewerkers zo vroeg mogelijk in dit proces te betrekken. Zo wordt draagvlak gecreëerd van bij het begin.

WERKBAAR WERKEN

Wanneer we het hebben over werkbaarheid, dan gaat het over de relatie tussen werk en het vermogen van de werknemers. Zodra die relatie in evenwicht is, spreken we over werkbaar werken en een groot werknemerswelzijn. Wanneer één van beide facetten echter een stuk zwaarder doorweegt, dan heeft dit een negatieve impact op het welzijn van de werknemers.

Duurzaam personeelsbeleid is dus niet alleen van strategische aard, maar gaat ook over het creëren van een bewust beleid rond werkbaar werk en de verschillende thema's die daarmee samengaan.



1. Goed organiseren

Werk maken van duurzaam personeelsbeleid begint bij het herontwerpen van de arbeidsorganisatie. Streef hierbij naar functies met gevarieerde takenpakketten en voldoende autonomie. Ook een haalbare werkdruk en bereikbare KPI's dragen bij tot het langer aan de slag kunnen houden van mensen. Investeer daarnaast in het werken met teams en stem de hr-instrumenten, zoals selectie, beoordeling en beloning, hierop af. Probeer daar waar het kan plaats- en tijdsafhankelijk werken mogelijk te maken en durf de werk-privébalans regelmatig met medewerkers te bespreken.

“DUURZAAM PERSONEELSBELEID GAAT OOK OVER HET CREËREN VAN EEN BEWUST BELEID ROND WERKBAAR WERK.”



2. Werken met goesting

Een duurzaam personeelsbeleid heeft ook aandacht voor werk- en emotionele belasting en erkent de cruciale rol van leidinggevend en collega's die enerzijds als een belangrijke buffer kunnen fungeren, maar anderzijds ook zélf de bron van werkstress kunnen zijn. Dat mensen er behoefte aan hebben om controle te hebben over zichzelf en hun omgeving, maakt dat autonomie en regelmogelijkheden cruciale concepten zijn. Vermijd dan ook té strakke en té eng geformuleerde functiebeschrijvingen. Breng zuurstof in jobs door te werken met (tijdelijke) rollen, ruimte voor jobcrafting (het aanbrengen van kleine wijzigingen aan een job) en jobnegotiatie. Maak ten slotte werk van een duurzaam welzijnsbeleid en geef het personeelsbeleid een leeftijds- of levensfasebewuste dimensie door te starten met een degelijke analyse van het personeelsbestand.

Ontdek de subsidiemogelijkheden

Benieuwd hoe het zit met de huidige werkbaarheid binnen uw organisatie? Wilt u zicht krijgen op de aspecten die prioritair uw aandacht verdienen? Dan kunt u nog tot eind 2020 gebruik maken van de werkbaarheidscheque (subsidie van 60%) voor het uitvoeren van een werkbaarheidsscan. Wilt u (daarna of onmiddellijk) actie ondernemen en effectief werk maken van duurzaam personeelsbeleid? Dan bestaan er ook hier heel wat subsidiemogelijkheden. Onze specialisten vertellen er u graag meer over.

Duurzame fiscaliteit: bestaat dat eigenlijk?

Het begrip duurzaamheid wint de laatste jaren steeds meer aan belang en wordt dan ook te pas en te onpas aangehaald om beslissingen te verantwoorden. Als we de Van Dale erop naslaan, dan heeft deze term in feite drie betekenissen: 'lang durend', 'weinig aan slijtage of bederf onderhevig' en 'het milieu weinig belastend'.

Het hoeft alvast geen betoog dat de eerste twee betekenissen in het verleden ook voor ondernemingen al van fundamenteel belang waren. Efficiënte investeringen hebben immers als basiskenmerk dat ze voor een lange duur nuttig zijn voor de onderneming. Ze zijn daarom inherent ook zo weinig mogelijk aan slijtage onderhevig. Een beslissing om te investeren werd dus steevast genomen op basis van een rendementsberekening. Het is pas de laatste jaren dat de derde betekenis meer op de voorgrond is getreden. Maar hoe moet zo'n milieufactor nu meegenomen worden in een dergelijke berekening? Gelukkig biedt de fiscaliteit hier soms het antwoord.

"FISCALITEIT KAN ZEKER EEN HULPMIDDEL ZIJN BIJ HET STIMULEREN VAN MILIEUVRIENDELIJKE INVESTERINGEN."

Hoe lager namelijk de CO₂-uitstoot, hoe hoger de fiscale aftrekbaarheid en hoe lager het voordeel van alle aard, de BIV, de jaarlijkse verkeersbelasting en noem maar op. Een initieel duurdere elektrische wagen kan dus als gevolg van de fiscaliteit toch een interessante opportuniteit vormen.

zoals vrachtwagens, aanhangwagens of opleggers. De in principe belastbare meerwaarde wordt hier dan vrijgesteld indien de verkoopwaarde herbelegd wordt in bedrijfsvoertuigen die aan bepaalde ecologische normen voldoen.

Enkele voorbeelden

Het meest eenvoudige voorbeeld is de **bedrijfswagen**. Een ondernemer die wil investeren in een nieuwe wagen houdt namelijk vooral rekening (los van de eigen voorliefde) met de aankoopprijs, de duurtijd van het gebruik en eventueel de restwaarde. Of het milieu hierbij een rol speelt? In eerste instantie niet, tenzij de ondernemer dat zelf maatschappelijk belangrijk vindt. Om hieraan tegemoet te komen, werden een aantal fiscale maatregelen geïntroduceerd op basis van de CO₂-uitstoot.

Een ander voorbeeld is de **investeringsaftrek van 13,5%** voor energiebesparende investeringen. Een installatie voor het terugwinnen van de afvalwarmte die een industriële installatie voor centrale verwarming produceert, kan op het eerste gezicht een te zware investering vormen. Zo'n extra fiscale aftrek kan in dit geval echter een bijkomende stimulans zijn.

Daarnaast kan ook het stimuleren van **vervangingsinvesteringen** interessant zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval voor ondernemingen met bedrijfsvoertuigen

Bestaat er dus zoiets als duurzame fiscaliteit? Jazeker, al is die vandaag nog beperkt. Toch kan de fiscaliteit zeker een hulpmiddel zijn bij het stimuleren van milieuvriendelijke investeringen. We denken dan enerzijds aan positieve incentives die een bepaalde investering stimuleren (zoals de investeringsaftrek en de vrijstelling van meerwaarden) en anderzijds aan het hoger belasten van meer milieubelastende investeringen (zoals bij de bedrijfswagens). Ze creëren in bepaalde gevallen dan ook zeker opportuniteiten voor ondernemers, en die volgen wij bij Vandelanotte maar al te graag van dichtbij op.



3. Leren om te groeien

Het ontwikkelen van een duurzame personeelscyclus begint al bij de rekrutering en onboarding van nieuwe medewerkers. Durf daarom af te stappen van zware ervarings- en diplomaveristen en leg de klemtoon op zaken als attitude, persoonlijkheid, competenties en leergierigheid. Help kandidaten om een juiste inschatting te maken van de mate waarin ze in de job en de organisatie passen. Zet in op actieve groeijs door hoge jobvereisten te koppelen aan een hoge jobcontrole en geef medewerkers op die manier de kans om zichzelf automatisch te 'stretchen'. Maak werk van een strategisch competentiebeleid dat stevig is ingebed in de processen van de organisatie en dus ook als basis kan dienen voor een onderbouwd opleidings- en loopbaanbeleid. Geef performance management ten slotte een nieuw elan door een sterke koppeling te voorzien met persoonlijke ontwikkeling en maak permanente feedback toekomst-, sterkte-, reflectie- en doelgericht. Het formuleren van doelen vormt hierbij immers een van de meest effectieve instrumenten.



4. Leidinggeven met klasse

Mensen vinden hun werk werkbaarder wanneer ze zich gewaardeerd, ondersteund en gecoacht voelen. De manier van leidinggeven kan dan ook bepalen hoe sterk een medewerker zich gesteund voelt. Eerder dan een specifieke stijl van leidinggeven op te leggen, blijkt voornamelijk de perceptie van de medewerkers cruciaal te zijn voor het effect op motivatie, tevredenheid, prestaties en het welzijn. Het is belangrijk om zich als ondernemer bewust te zijn van de grote impact die leidinggevend hebben op de werkbaarheid binnen de organisatie. Geef zelf het juiste voorbeeld, wees kritisch en durf in te grijpen vóór toxisch leiderschap tot absentieisme, contraproductief gedrag of verloop begint te leiden.

—Veerle Cool—



—Dries Torreele



nieuwe regering

nieuwe prioriteiten

nieuwe stimulansen

Dat er heel wat 'nieuw' in deze titel staat, is geen toeval. Onze nieuwe Vlaamse regering is ondertussen al enkele maanden in volle galop en meteen valt ons op waar onze ministers graag de nadruk op leggen. Zij willen duidelijk het bestaande beleid verder uitbouwen en leggen tegelijk nieuwe accenten om de maatschappelijke, persoonlijke én economische waarden te maximaliseren.



De laatste maanden was er heel wat te doen rond het terugschroeven van de werkingsmiddelen in de cultuursector. In de beleidsnota van minister-president en minister van Cultuur Jan Jambon is te lezen dat de projectsubsidies met 60% worden verlaagd.

Daarnaast werd het subsidiepercentage van de kmo-portefeuille voor het opleiden van personeel en het inwinnen van advies verlaagd naar maximaal 7.500 euro. Voorheen was dat voor kleine ondernemingen nog 10.000 euro en voor middelgrote ondernemingen 15.000 euro. Voor kleine ondernemingen werd het subsidiepercentage verlaagd van 40% naar 30% en voor middelgrote ondernemingen van 30% naar 20%. Het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ) vindt de subsidiedeling niet noodzakelijk negatief. Uit de prioriteitenlijst van de ondernemers staan lagere lasten namelijk iets hoger in de ranking dan het volgen van opleidingen of het inwinnen van advies.

Sinds 1 januari 2020 is het voor particulieren niet meer mogelijk om de zero-emissiepremie voor de aankoop van een volledig elektrische wagen of voertuig op waterstof aan te vragen. Dat kondigde minister van Omgeving Zuhair Demir (N-VA) vorig jaar al aan.

“WE WETEN DAT DUURZAAMHEID EN INNOVATIE OP ALLE NIVEAUS CENTRALE THEMA'S ZIJN VOOR HET TOEKOMSTIG BELEID.”

Hoewel de premie voor particulieren misschien haar doel heeft gemist, zagen we wel een sterke groei van het elektrisch autodelen.

Extra subsidies voor duurzame projecten

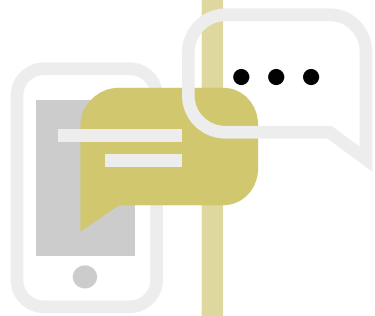
Voor vernieuwende sectoren en duurzame projecten maakt onze nieuwe Vlaamse regering dan weer geld vrij. Zo zien we dat de digitalisering en de wereldwijde opmars van Artificiële Intelligentie (AI) de motor vormen binnen de zogenaamde vierde industriële revolutie. Ook Vlaanderen heeft daarom een strategie nodig om het gebruik van AI te verduurzamen en om de vele kansen ervan optimaal te benutten binnen alle domeinen van onze economie en samenleving. Met de Vlaamse Beleidsplannen Artificiële Intelligentie en Cybersecurity wordt respectievelijk 32 en 20 miljoen euro per jaar geïnvesteerd in AI en Cybersecurity. De Vlaamse overheid heeft immers de ambitie om tot de digitale koplopers te behoren, ook binnen deze domeinen.

Binnen de bestaande reguliere subsidiekanalen zit duurzaamheid vandaag al sterk verweven. Subsidies voor investeringen en opleidingen kunnen worden verkregen via de Strategische Transformatiesteun (STS). Projecten worden onder andere afgetoetst op vlak van innovatie, versterking en verduurzaming van de onderneming en internationalisatie. Er wordt dan nagegaan of er zowel op product- als op procesniveau effecten zijn op de interne en externe duurzaamheid. Via de ecologiepremie+ kunnen bedrijven daarnaast steun krijgen voor investeringen in ecologische technologieën. Wanneer we het Vlaamse Klimaatplan bekijken, zien we dat er op vlak van duurzaamheid zo'n 350 maatregelen naar voor geschoven worden. Verhoogde ecologiepremies moeten ervoor zorgen dat bedrijven ecologischer gaan werken. Het is voorlopig nog afwachten of er andere middelen worden vrijgemaakt om bedrijven te ondersteunen in hun duurzame stappen.

We weten alvast dat duurzaamheid en innovatie centrale thema's zijn voor het toekomstig beleid en dat op alle niveaus. Op de federale regering en de bijhorende duurzame stimulansen is het nog even wachten.



— Ellen Lampo



1

Implementeer itsme

Inloggen en autoriseren kan al op heel wat platformen via de identiteitskaart, maar toch ontbreekt het nog vaak aan een kaartlezer of de juiste tokens. Om dat proces te vergemakkelijken, introduceerden een aantal Belgische grootbanken en netwerkoperatoren in 2018 de app itsme. Via deze app kunt u, na het linken van uw identiteitskaart, veilig inloggen op verschillende online diensten. Bovendien kunt u itsme ook gebruiken om volmachten goed te keuren, ongeacht uw locatie. Het vervangt dan ook de nood aan een kaartlezer en centraliseert bovendien heel wat logins en wachtwoorden op één centrale plaats: uw smartphone (met simkaart).

2

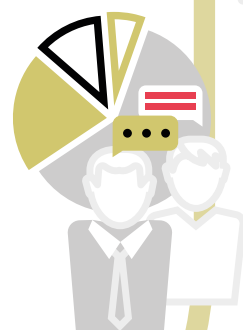
Pas de bron aan

Een volgende stap in het digitale proces is het aanpassen van de bron waar de informatie vandaan komt. Bij het ontvangen van documenten kunnen we ons namelijk de vraag stellen of we dit niet beter digitaal kunnen doen. Dit kan bijvoorbeeld via e-mail naar het onthaal, de juiste contactpersoon met goedkeuringsbevoegdheid of een specifiek facturatieadres. Op die manier worden inkomende documenten niet alleen gecentraliseerd, maar worden ze ook meteen toegewezen aan de juiste persoon zodat ontvangen documenten sneller opgevolgd kunnen worden. Wanneer u de gehanteerde interne policy aanpast, communiceert u die beter zo snel mogelijk aan uw leveranciers of contactpersonen. Zo kunnen zij de informatie op een correcte manier overbrengen naar uw diensten.

KLEINE STAPPEN MET EEN GROOT RESULTAAT

Zo gaat u duurzaam digitaal

Waar steeds meer bedrijven digitale tools introduceren in het werkveld, zien we ook binnen het administratieve luik diezelfde tendens. Hoewel digitalisering al een aantal jaren een hot topic is, blijven de implementatie en het effectieve gebruik ervan nog al te vaak achterwege. Maar wie de aanpak segmenteert, kan snel van start gaan.



3

Automatiseer uw administratie

Een derde stap is om ook binnen de bedrijfsadministratie de nodige automatisatie door te voeren. Het digitaal verwerken van pakbonnen, bonnetjes en facturen kan vandaag al via verschillende apps. Maar ook een scan-en-herkensysteem kan interessant zijn voor de uitbetaling ervan. Afhankelijk van de omvang van uw onderneming zijn de mogelijkheden vandaag eindeloos. Toch is het belangrijk om hier een weloverwogen beslissing te maken en de noodzaak voor de onderneming geregeld in vraag te stellen. Bovendien moet het besef groeien dat technologie niet tegen maar met ons meewerkt. Het invoeren van digitale oplossingen maakt net ruimte vrij voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en, misschien nog wel belangrijker, voor het ondernemen zelf.

4

Op maat van uw onderneming

Ook bij Vandelanotte kunnen klanten bedrijfseigen documenten ondertekenen via hun identiteitskaart of via itsme. Zo kunnen jaarrekeningen of notulen goedgekeurd worden, los van een vaste locatie. Documenten hoeven op die manier niet meer via de post verstuurd te worden. myVandelanotte-klianten kunnen dan weer gelinkt worden aan het PEPPOL-netwerk. Elke digitale leverancier wordt hiervan meteen op de hoogte gebracht, waardoor facturen automatisch digitaal verwerkt kunnen worden. Van een quick win gesproken! Maar ook het myVandelanotte-platform zelf blijft voortdurend evolueren. Deze geïntegreerde tool maakt het vandaag al mogelijk om centraal uw boekhouding van a tot z op te volgen, uw cijfers te consulteren en uw dagelijkse betalingen eenvoudig via QR-code op te volgen. Zo maken wij ook uw onderneming klaar voor de effectieve digitale revolutie.



In het kort

ITSME is een gratis app die toelaat om op een veilige, makkelijke en betrouwbare manier uw identiteit aan te tonen of transacties te bevestigen. Overal en altijd inloggen met één enkel wachtwoord kan vanaf nu allemaal via uw smartphone en simkaart. Iedereen die ouder is dan 18 jaar én een Belgische eID, een Belgische simkaart en een gsm heeft, kan een digitale identiteit aanmaken.

PEPPOL staat voor Pan-European Public Procurement On-Line en is een snelle, veilige en efficiënte manier om documenten (zoals facturen) uit te wisselen. Het netwerk wordt voornamelijk toegepast binnen Europa. Dit is meteen ook een EDI-protocol waarmee ook openbare instellingen en hun leveranciers elektronische aanbestedingsdocumenten kunnen uitwisselen. Een typisch kenmerk van dit open netwerk is de vrije keuze van contactname via een eigen gekozen toegangspuntleverancier om documenten te ontvangen en verzenden.

E-SIGNING laat u toe om documenten elektronisch te ondertekenen, na het inloggen op een online klantenplatform zoals myVandelanotte. Er moet hierbij geen manuele terugkoppeling gebeuren met de verzender. De opvolging zit namelijk geïntegreerd in het portaal. Tekenen kan in de meeste gevallen via een kaartlezer en identiteitskaart, via de itsme-app of in sommige platformen via handtekening op een tablet.



—Bert Dehu



VANDELANOTTE IN DE KIJKER

#vandelanotteverwarmt

Tijdens de afgelopen decembermaand werd het gezellig warm bij Vandelanotte. En dat had alles te maken met de Warmste Week, die ditmaal in het teken van de Mucovereniging stond. Zo'n 5 jaar geleden namen we samen met vrienden en familie afscheid van collega Bart Cappelle. Bart leed aan muco. Maar Bart, dat was vooral een optimist in hart en nieren. Iemand waar je altijd bij terecht kon, die altijd wel een snoepke liggen had en die er altijd voor zijn familie, vrienden en collega's was. Om zijn altijd aanwezige glimlach verder te zetten, daagden onze vennoten ons uit, organiseerden we een Warmste Speurtocht en verkochten we mutsen, kaartjes en verwarmende jenevertjes op de Warmste Kerstmarkt. Onze acties brachten niet minder dan 12.185,71 euro in het laatje, en daar zijn we behoorlijk trots op. Een grote dankjewel aan iedereen die onze actie dit jaar een hart onder de riem stak!

Rogerdag

Op 21 januari 2020 vierden we de 100ste verjaardag van Roger Vandelanotte. En dat werd goed gevierd. Meer dan 70 jaar is het ondertussen al dat 'Mijnheer Roger' besliste om zijn job als onderwijzer in te ruilen en in zijn eentje een accountantskantoor uit de grond te stampen. En dat deed hij met succes. Vandaag staat namelijk de derde generatie aan het roer, en daar zijn wij best trots op. Ter gelegenheid van zijn verjaardag, trakteren we in 2020 trouwens alle medewerkers op een extra dagje verlof. De vakantiedag of "Rogerdag", zoals we die extra verlofdag ook wel noemen, mag gedurende heel het jaar op een dag naar keuze ingezet worden. Gefeliciteerd!

Vandelanotte-collega's vielen in de prijzen

Tijdens het jaarlijkse nieuwjaarsfeest werd dit jaar voor de allereerste keer de Gouden Plusser Award uitgereikt. De Gouden Plusser staat voor de meest betrokken, meest creatieve én meest gegroeide collega van het afgelopen jaar. Met andere woorden, een collega die het ware Vandelanotte-DNA met zich meedraagt. En die blinkt dit jaar op de schouw van Bert Dehu, een echte ambassadeur én vertrouwenspersoon, zowel voor zijn collega's als voor zijn klanten. Robin Raes sleepte dan weer de Meest Creatieve Plusser in de wacht, Eline Delerue mocht de Meest Betrokken Plusser mee naar huis nemen en Lise Slosse werd in de bloemetjes gezet als Meest Gegroeide Plusser. Onze winnaars werden eruit gepikt door onze 385 medewerkers en mogen zichzelf voor één jaar lang ambassadeur noemen. Op naar volgend jaar!

AGENDA

— 20 februari 2020

Indienen btw-aangifte en IC-listing voor de maand januari

— 29 februari 2020

Indienen fiches 281.10 tot 281.30 en fiches 281.60 tot 281.85 ten laatste op 29 februari 2020 bij de Administratie

— 1 maart 2020

Indienen fiche 281.63 vóór 1 maart 2020

— 20 maart 2020

Indienen btw-aangifte en IC-listing voor de maand februari

— 31 maart 2020

- Indienen jaarlijkse btw-listing tegen 31 maart 2020
- Aanvragen attesten investeringsaftrek voor energiebesparende investeringen en voor milieuvriendelijke investeringen in O&O ten laatste op 31 maart 2020
- Indienen fiches 281.00, 281.79, 281.84, 281.87 en 281.88 vóór 31 maart 2020

— 10 april 2020

Voorafbetalingen (VA1) om een belastingvermeerdering te vermijden

— 20 april 2020

Indienen btw-aangifte en IC-listing voor de maand maart of voor het eerste kwartaal 2020

— 30 april 2020

Indienen fiches 281.40 en 281.45 vóór 30 april 2020

— 20 mei 2020

Indienen btw-aangifte en IC-listing voor de maand april

— 29 mei 2020

Ondernemingen waarvan de jaaromzet in 2019 lager was dan 25.000 EUR en die wensen te genieten van de vrijstellingsregeling, moeten hiervan vóór 1 juni aangifte doen per aangetekende brief

— 22 juni 2020

Indienen ntw-aangifte en IC-listing voor de maand mei

— 30 juni 2020

Indienen van fiches 281.50 en 281.93 vóór 30 juni 2020

CONTACT

Vandelanotte Aalst

Gentse Steenweg 55
9300 Aalst
053 72 95 00

Vandelanotte Brugge

Torhoutse Steenweg 250
8200 Brugge
050 39 28 75

Vandelanotte Kortrijk

Pres. Kennedypark 1A
8500 Kortrijk
056 43 80 60

Vandelanotte Tournai

Avenue de Maire 101
7500 Tournai
069 22 64 95

Vandelanotte Antwerpen

Posthofbrug 6/4
2600 Berchem
03 320 97 97

Vandelanotte Brussel

Esplanade 1/85
1020 Brussel
02 427 44 53

Vandelanotte Gent

Bijenstraat 22
9051 Gent
09 381 51 81

Vandelanotte Zele

Nachtegaalstraat 8/w5
9240 Zele
052 21 85 07

Colofon

'Vandelanotte News' is een magazine van Vandelanotte.
Ontwerp en realisatie: Capone
Interview: De Duiven van Gerard
Fotografie: Lenzer
Druk: Drukta
Verantwoordelijke uitgever: Nikolas Vandelanotte,
Vandelanotte, Pres. Kennedypark 1A, 8500 Kortrijk

Nog meer weten over Vandelanotte?
Surf naar onze website www.vandelanotte.be.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, online publicatie of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

✉ contact@vdl.be

🌐 www.vandelanotte.be

☎ +32 56 43 80 60

📘 facebook.com/vandelanotteacc

🌐 linkedin.com/company/vandelanotte

