

DURVEN ONDERNEMEN

—
Harald De Muynck
Kevin De Muynck

CAMPUS HANDBOEK



EDITIE 2016


ACADEMIA
PRESS

D/2016/4804/080 – ISBN 978 90 382 2611 8 – NUR 163

Vormgeving cover: Studio Lannoo
Zetwerk binnenwerk: bvba le Pur et l'Impur

© De auteurs en Uitgeverij Lannoo nv Tielt, 2016
Academia Press maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij,
de boeken- en multimediativisie van Uitgeverij Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of
openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie,
microfilm of op welke andere wijze ook, zonder
voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Academia Press
P. Van Duyseplein 8
9000 Gent
België

www.academiapress.be

INHOUD

DEEL I: STARTEN MET EEN EIGEN ZAAK 15

HOOFDSTUK 1 - BEPERKINGEN BIJ HET STARTEN MET EEN EIGEN ZAAK 17

- 1.1. De persoonsgebonden beperkingen 17
 - 1.1.1. De leeftijd 17
 - 1.1.2. Onverenigbaarheden 19
 - 1.1.3. De nationaliteit 20
 - 1.1.4. Beroepsverbod 26
- 1.2. De activiteitsgebonden beperkingen 26
 - 1.2.1. Het vestigingsattest 26
 - 1.2.2. Ambulante handelaar 32
 - 1.2.3. Activiteiten waarvoor bijzondere toelatingen vereist zijn 32
 - 1.2.4. Milieuvergunningen 33

HOOFDSTUK 2 - DE ADMINISTRATIEVE VERPLICHTINGEN VAN EEN HANDELAAR 37

- 2.1. Inleidende begrippen 37
 - 2.1.1. Wat is een handelaar? 37
 - 2.1.2. Wat zijn daden van koophandel? 38
 - 2.1.3. Wie is een ambachtsman? 39
- 2.2. De administratieve formaliteiten 40
 - 2.2.1. Openen van een zichtrekening 40
 - 2.2.2. Inschrijven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen 40
 - 2.2.3. Bekendmaken van het huwelijkscontract 48
 - 2.2.4. Activeren van het btw-nummer 49
 - 2.2.5. Bijhouden van een boekhouding 53
 - 2.2.6. Aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds 57

HOOFDSTUK 3 – KEUZE VAN DE JURIDISCHE VORM VAN DE ONDERNEMING	65
3.1. Inleiding	65
3.2. De voornaamste kenmerken van een eenmanszaak	65
3.3. De voornaamste kenmerken van een vennootschap	67
HOOFDSTUK 4 – DE HANDELSVENNOOTSCHAPPEN	71
4.1. Wet van 7 mei 1999 houdende het wetboek van vennootschappen	71
4.2. De vennootschap onder firma (v.o.f.)	72
4.3. De gewone commanditaire vennootschap	74
4.4. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (bvba)	75
4.5. Bvba Starter	82
4.6. De coöperatieve vennootschap	83
4.7. De naamloze vennootschap (nv)	85
4.8. De commanditaire vennootschap op aandelen	88
DEEL II: FINANCIËLE ASPECTEN	91
HOOFDSTUK 1 – DE BETAALMIDDELEN	93
1.1. De zichtrekening	93
1.1.1. Begrip	93
1.1.2. Het openen van een zichtrekening	93
1.1.3. Wie mag een zichtrekening openen?	93
1.1.4. Keuze van de kredietinstelling	94
1.1.5. Het rekeningnummer	97
1.1.6. De rente	99
1.2. De cheque	99
1.2.1. Omschrijving	99
1.2.2. Geldigheidsvoorwaarden	100
1.2.3. De gekruiste cheque	103
1.2.4. De geviseerde cheque	103
1.2.5. De gecertificeerde cheque	104
1.3. De overschrijving	105
1.3.1. Omschrijving	105
1.3.2. Geldigheidsvoorwaarden	105
1.3.3. De gewenste uitvoeringsdatum in de toekomst	107
1.3.4. ‘Niet ter betaling aanvaarden’	107
1.3.5. Overschrijven naar het buitenland	107
1.4. De doorlopende of permanente opdracht	108

1.5.	Het bericht van domiciliëring	110
1.6.	De betaalkaarten	112
1.6.1.	De debetkaarten	112
1.6.2.	De elektronische geldbeugel	113
1.6.3.	De kredietkaarten	113
HOOFDSTUK 2 – HET BELEGGEN VAN FINANCIËLE OVERSCHOTTEN		115
2.1.	De spaarrekening	115
2.2.	De termijnrekening	117
2.3.	De monetaire spaarrekening	119
2.4.	De kasbon – spaarbon	119
2.5.	De obligatie	122
2.6.	Het aandeel	129
2.7.	De Instellingen voor Collectieve Beleggingen, sicav's en bevek's	133
HOOFDSTUK 3 – HET FINANCIËREN VAN EEN ONDERNEMING		139
3.1.	Inleiding	139
3.2.	Uitstel van betaling toegestaan door leveranciers	140
3.2.1.	Gewoon uitstel van betaling (klantenkrediet)	140
3.2.2.	Te betalen wisselbrieven	142
3.3.	Kredieten toegestaan door de financiële instellingen	147
3.3.1.	Het kaskrediet	147
3.3.2.	De financiering	149
3.3.3.	Het investeringskrediet	149
3.3.4.	Het discontokrediet	150
3.3.5.	Het acceptkrediet	152
3.3.6.	Het documentair krediet	153
3.3.7.	Het borgstellingkrediet	154
3.3.8.	Het hypothecair krediet	154
3.4.	Alternatieve financieringsbronnen	156
3.4.1.	Uitgifte van een obligatielening	156
3.4.2.	Leasing	157
3.4.3.	Factoring	158
3.4.4.	Franchising	158
3.4.5.	Crowdfunding of participatieve financiering	160

DEEL III: HET PERSONEELSBELEID	163
HOOFDSTUK 1 - WERVING EN SELECTIE VAN PERSONEEL	165
1.1. Definiëring en afbakening van het wervings- en selectieproces	165
1.2. Het opmaken van het gewenste profiel	166
1.3. Het aanleggen van een wervingsbestand	167
1.3.1. Interne personeelsvoorziening	167
1.3.2. Werving via eigen personeel	169
1.3.3. Personeelsadvertenties	169
1.3.4. Werving door derden	170
1.4. Het screenen en selecteren	170
1.4.1. Algemene situering	170
1.4.2. De meest benutte proeven	172
HOOFDSTUK 2 - DE WETTELIJKE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER BIJ DE INDIENSTTREDING VAN PERSONEEL	181
2.1. De administratieve verplichtingen	181
2.1.1. Aansluiting bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)	181
2.1.2. Aansluiten bij een kinderbijslagfonds	183
2.1.3. Aansluiten bij een kas voor jaarlijkse vakantie	184
2.1.4. Aansluiten bij een arbeidsgeneeskundige dienst	184
2.1.5. Afsluiten van een verzekering tegen arbeidsongevallen	184
2.1.6. DIMONA	184
2.1.7. Opstellen van een arbeidsreglement	185
2.1.8. Naleven van de wettelijke bepalingen inzake welzijn op het werk	186
2.1.9. Opstellen van een sociale balans	186
2.2. Het betalen van de werknemersvergoedingen	192
2.2.1. Het loon	192
2.2.2. Inhoudingen op het loon	193
2.2.3. Voordelen van alle aard of extralegale voordelen	193
HOOFDSTUK 3 - AANWERVING VAN PERSONEEL	197
3.1. Het afsluiten van een arbeidsovereenkomst	197
3.1.1. Voorwaarden	198
3.1.2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/bepaald werk	199
3.1.3. De vervangingsovereenkomst	201
3.1.4. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur	203
3.1.5. Verplichtingen	205
3.2. In de arbeidsovereenkomst opgenomen bedingen	206
3.2.1. Het concurrentiebeding	206

3.2.2.	De scholingsclausule of het opleidingsbeding	207
3.3.	De schorsing van de arbeidsovereenkomst	209
3.3.1.	Jaarlijkse vakantie	209
3.3.2.	Klein verlet en kort verzuim	210
3.3.3.	Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval	211
3.3.4.	Moederschapsverlof	212
3.3.5.	Verlof om dwingende redenen	213
3.4.	Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst	213
3.4.1.	Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door wederzijdse toestemming	214
3.4.2.	Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een bepaald werk	214
3.4.3.	Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur door middel van opzegging	215
3.4.4.	Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens overlijden	223
3.4.5.	Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden	223
3.4.6.	Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht	224
3.4.7.	De gevolgen van het niet naleven van de opzeggingstermijn	226
HOOFDSTUK 4 - PERSONEELSBEOORDELING		233
4.1.	De doelstellingen van het beoordelen	233
4.2.	Het voorwerp van de beoordeling	234
4.3.	De eisen gesteld aan een beoordelingssysteem	235
4.3.1.	De psychometrische criteria	235
4.3.2.	De gebruikscriteria	236
4.3.3.	Richtlijnen voor het invullen van een beoordelingsformulier	236
4.4.	De meest gebruikte beoordelingssystemen	237
4.4.1.	Het globale beoordelingssysteem	237
4.4.2.	Het systeem gebaseerd op objectieve gegevens	237
4.4.3.	Het beoordelingsgesprek	238
4.4.4.	Beoordelingsformulieren	238
4.4.5.	Het functioneringsgesprek	238
HOOFDSTUK 5 - MOTIVATIE VAN PERSONEEL		243
5.1.	Inleidende begrippen	243
5.2.	Signalen van demotivatie	244
5.3.	Oorzaken van demotivatie	244
5.4.	De meest voorkomende beloningsvormen	248

5.4.1. De financiële beloningsvormen	248
5.4.2. De immateriële beloningsvormen	249
HOOFDSTUK 6 – SOCIAAL OVERLEG TUSSEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS	251
6.1. De actoren van het sociaal overleg in België	251
6.2. Het overleg op ondernemingsvlak	251
6.2.1. De ondernemingsraden	252
6.2.2. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	253
6.2.3. De vakbondsafvaardiging	254
6.2.4. Sociale verkiezingen	255
6.2.5. Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers	256
6.3. Het overleg in de sectoren	257
6.4. Het overleg op nationaal vlak	258
6.4.1. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)	258
6.4.2. De Nationale Arbeidsraad (NAR)	258
DEEL IV: BEDRIJFSECONOMISCHE ASPECTEN	261
HOOFDSTUK 1 – DE JAARREKENING	263
Inleiding	263
1.1. De balans	264
1.1.1. De activa	264
1.1.2. De passiva	267
1.2. De resultatenrekening	270
1.2.1. De resultatenberekening	271
1.2.2. De resultatenverwerking	272
1.3. De toelichting	274
1.4. Financiële kengetallen of ratio's	274
1.4.1. De solvabiliteit	274
1.4.2. De liquiditeit	275
1.4.3. De rentabiliteit	276
1.4.4. De cash flow	277
HOOFDSTUK 2 – HET AANKOOPBELEID	279
2.1. Zelf produceren versus uitbesteden	279
2.2. De keuze van de leverancier(s)	280
2.3. De voorraadgrootte	281

HOOFDSTUK 3 – HET PRIJSBELEID	285
3.1. De prijsbepaling in de praktijk	285
3.1.1. De kostengerichte prijsbenadering	285
3.1.2. De vraaggerichte prijsbenadering	286
3.1.3. De concurrentiegerichte prijsbenadering	287
3.2. Het break-evenpoint	288
3.3. De differentiële prijspolitiek	289
3.4. De kostprijs	290
3.5. Kostprijsberekening	293
3.5.1. De integrale kostprijs of full costing	293
3.5.2. De variabele-kosten-calculatie of direct costing	293
HOOFDSTUK 4 – HET VERKOOPBELEID	297
4.1. Het product	297
4.1.1. Het kwaliteitsbeleid	297
4.1.2. Het assortimentsbeleid	298
4.2. De prijs	298
4.3. De promotie en reclame	299
4.3.1. Het vaststellen van een reclamebudget	299
4.3.2. Het kiezen van de reclamemedia	300
4.3.3. Het bepalen van de inlassingvariabelen	300
4.3.4. Het meten van het reclame-effect	300
4.4. De distributie	300
HOOFDSTUK 5 – HET INVESTERINGSBELEID	303
5.1. De methode van de terugverdientijd	304
5.1.1. Gelijkblijvende cash flows	304
5.1.2. Wijzigende cash flows	306
5.2. De methode van het gemiddelde rendement	306
5.2.1. Gelijkblijvende cash flows	307
5.2.2. Wijzigende cash flows	307
5.3. De methode van de netto-actuele waarde	308
5.3.1. Gelijkblijvende cash flows	309
5.3.2. Wijzigende cash flows	310
5.4. De methode van het intern rendabiliteitpercentage	311
5.4.1. Gelijkblijvende cash flows	312
5.4.2. Wijzigende cash flows	314

DEEL V: FISCALE ASPECTEN	321
HOOFDSTUK 1 - INLEIDENDE BEGRIPPEN	323
1.1. Wat is fiscaal recht?	323
1.2. De indeling in directe en indirecte belastingen	323
HOOFDSTUK 2 - DE PERSONENBELASTING	327
2.1. Algemeen	327
2.2. De aangifte van de personenbelasting	329
2.3. Wie dient er (g)een aangifte in te dienen?	329
2.4. Invullen van het aangifteformulier	330
2.4.1. Bankrekening, telefoonnummer en e-mailadres	330
2.4.2. Persoonlijke gegevens en gezinslasten	331
2.4.3. Inkomsten van onroerende goederen	332
2.4.4. Wedden, lonen, werkloosheidsuitkeringen, ...	334
2.4.5. Pensioenen	342
2.4.6. Ontvangen onderhoudsuitkeringen	342
2.4.7. Inkomsten van kapitalen en roerende goederen	343
2.4.8. Vorige verliezen en aftrekbare bestedingen	343
2.4.9. Intresten en kapitaalaflossingen van leningen en premies van individuele levensverzekeringen die recht geven op een belastingvoordeel	344
2.4.10. (Uitgaven die recht geven op) belastingverminderingen	345
2.4.11. Voorafbetalingen	350
2.4.12. Afsluiting	351
2.4.13. Tax-on-web	352
HOOFDSTUK 3 - DE VENNOOTSCHAPSBELASTING	355
3.1. Basisbegrippen van de vennootschapsbelasting	355
3.2. Bepaling van de belastbare winst	356
HOOFDSTUK 4 - DE BELASTING OVER DE TOEGEVOEGDE WAARDE (BTW)	359
4.1. Wat is de btw?	359
4.2. Wie is btw-plichtig?	359
4.3. Btw-tarieven	360
4.4. Btw-verplichtingen van de ondernemingen	361
AANBEVOLEN LECTUUR - BIBLIOGRAFIE	363

Hoofdstuk 1

BEPERKINGEN BIJ HET STARTEN MET EEN EIGEN ZAAK

1.1. DE PERSOONSgebonden BEPERKINGEN

1.1.1. De leeftijd

1.1.1.1. *Principe*

Iedereen die in België met een eigen zaak wil beginnen moet meerderjarig, d.w.z. 18 jaar, zijn en over zijn burgerrechten beschikken.

De meerderjarigheid is vereist omdat men als ‘ondernemer’ over rechtsbekwaamheid dient te beschikken en een minderjarige, wettelijk gezien, als volledig rechtsonbekwaam dient beschouwd te worden.

Een minderjarige kan natuurlijk wel het genot hebben van bepaalde rechten, bijvoorbeeld het eigenaar zijn van een huis, maar om deze rechten te kunnen uitoefenen moet hij zich meestal wel laten vertegenwoordigen door zijn ouder(s) of voogd.

1.1.1.2. *Uitzonderingen*

- Ontvoogde minderjarigen

In bepaalde gevallen, zoals bijvoorbeeld door het huwelijk of door een beslissing van de familierechtbank, kan een minderjarige wel reeds vóór zijn 18 jaar bepaalde rechten en plichten van een meerderjarige krijgen. Men heeft het hier dan over de ‘**ontvoogde minderjarige**’. Eens men ontvoogd is, valt men grotendeels niet meer onder het ouderlijk gezag. Men mag dan zelf alle goe-

Hoofdstuk 3

KEUZE VAN DE JURIDISCHE VORM VAN DE ONDERNEMING

3.1. INLEIDING

De keuze van de juridische vorm van de onderneming houdt in een eerste fase in dat men dient te kiezen tussen een eenmanszaak of een vennootschap. Gezien de keuze van de juridische vorm waarin handel zal gedreven worden één van de belangrijkste beslissingen is bij het starten van een eigen zaak, zal er vrij uitgebreid ingaan worden op de kenmerken van beide ondernemingsvormen.

3.2. DE VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN EEN EENMANSZAAK

De eenmanszaak is zonder twijfel de meest eenvoudige ondernemingsvorm. De formaliteiten zijn zeer beperkt en er is geen tussenkomst van een notaris vereist.

Gezien er bij een eenmanszaak geen wettelijk minimumkapitaal is voorzien, kan men zelf bepalen hoeveel geld men in de zaak wenst te investeren.

Men is alleen eigenaar van de zaak, kan alle beslissingen zelf nemen en is geen verantwoording verschuldigd aan derden. Gezien men als bedrijfsleider de zaak zelf en autonoom bestuurt, kan er snel beslist worden en is er dus sprake van een grote flexibiliteit. Men kan als eigenaar ook helemaal alleen over de volledige winst beschikken.

Anderzijds kan het persoonlijk vermogen van de eigenaar aangesproken worden in geval van een faillissement van de zaak. Er is hier sprake van een 'onbeperkte aansprakelijkheid'.

Men heeft het hier ook vaak over 'eenheid van vermogen'.

Hoofdstuk 2

HET BELEGGEN VAN FINANCIËLE OVERSCHOTTEN³

Stelt men een beleggingsadviseur de vraag hoe men zijn financiële overschotten het best kan beleggen, dan zal deze vraag vaak beantwoord worden met volgende tegenvraag:

‘Wat zijn uw wensen inzake beschikbaarheid, risico en rendement van de belegging?’

De antwoorden hierop zullen uiteindelijk ook bepalend zijn bij de keuze van de ‘juiste’ beleggingsvorm.

Het zullen dan ook voornamelijk deze criteria zijn waarop we de hierna volgende beleggingsproducten beoordelen.

2.1. DE SPAARREKENING

De spaarrekening kan beschouwd worden als een combinatie van een zichtrekening en een spaar- of beleggingsinstrument.

Gezien er bij de spaarrekening vooral de nadruk wordt gelegd op het aspect ‘sparen’, geven de meeste kredietinstellingen een relatief hoge vergoeding (in vergelijking met deze op een zichtrekening). Deze vergoeding wordt samengesteld uit enerzijds een basisrente en anderzijds een getrouwheidspremie.

De basisrente en de getrouwheidspremie worden berekend tegen een rentevoet uitgedrukt op jaarbasis. Daar waar de basisrente in principe één keer per

³ Voor meer informatie, zie *Bank- en beurswezen in België*, H. DE MUYNCK en K. DE MUYNCK, Academia Press, 2016.

doen op de bekendheid en de ervaring van een grote onderneming, waardoor hij zijn ondernemingsrisico aanzienlijk beperkt.

Hiervoor dient hij echter wel een stukje zelfstandigheid op te geven, daar hij zich moet houden aan de regels opgelegd door de franchisegever.

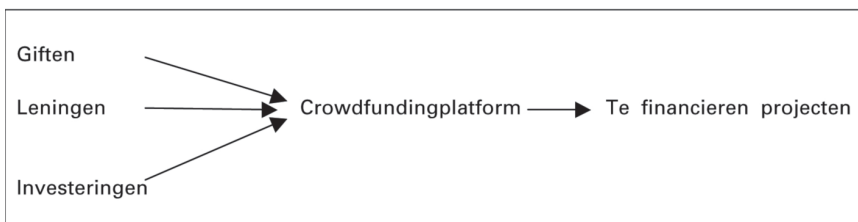
Voor de franchisegever betekent het nieuwe contract een uitbreiding van zijn afzetmarkt en een commercialisering van zijn knowhow.

3.4.5. Crowdfunding of participatieve financiering

Crowdfunding is een alternatieve vorm van financiering, waarbij onder meer (startende) ondernemers, die moeilijk toegang krijgen tot de traditionele financieringskanalen, een eerste deel van de benodigde financiering online bij het grote publiek kunnen inzamelen.

Het principe van crowdfunding verloopt als volgt: een internetplatform (KissKissBankBank, Angel.me, SoCrowd, MyMicroInvest, Bolero Crowdfunding, ...) biedt online een overzicht van bedrijfsprojecten aan die op zoek zijn naar financiering. Dit zijn de crowdfundingprojecten. Heeft een project tijdens een vooropgestelde tijdsperiode succes, dan krijgt het een aantal 'believers' achter zich. Deze believers zullen dan (kleine) geldsommen investeren in het project (In België is dit beperkt tot maximaal 1.000 EUR per project). Indien een vooropgesteld bedrag binnen de deadline wordt opgehaald, dan is het crowdfundingproject geslaagd en wordt het geld uiteindelijk door het internetplatform aan de ondernemer overgemaakt. In de meeste gevallen zal het crowdfundingplatform een commissie (tot 10%) aanrekenen en soms worden er eveneens transactiekosten aangerekend aan de deelnemers.

Binnen crowdfunding kan er een onderscheid gemaakt worden tussen 'crowdfunding door giften', 'crowdfunding door leningen' of 'crowdfunding door deelname aan het kapitaal'.



Artikel 11

Deze individuele arbeidsovereenkomst geldt onverminderd de bepalingen voorzien in de wet en in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 12

Alleen de rechtbanken in het arrondissement van de plaats van tewerkstelling zijn bevoegd om uitspraak te doen over de geschillen in verband met onderhavige overeenkomst.

In dubbel opgemaakt te op waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

De werknemer

De werkgever

Voor akkoord
(eigenhandig geschreven)

Voor akkoord
(eigenhandig geschreven)

Handtekening

Handtekening

3.1.4. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt de duurtijd van de overeenkomst niet op voorhand bepaald. Dit betekent dat deze overeenkomsten nooit uit zichzelf een einde nemen. Het zijn de partijen die, binnen de geldende wettelijke regels, door een onderling akkoord of eenzijdig een einde maken aan deze overeenkomst.

In het vervolg van dit werk zal er voornamelijk worden ingaan op de reglementering van deze, meest voorkomende, arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor bedienden

Tussen de ondergetekende partijen:

- enerzijds
met zetel te
vertegenwoordigd door de heer / mevrouw / mejuffrouw
hierna genoemd de werkgever,
en
- anderzijds de heer / mevrouw / mejuffrouw
wonende te
hierna genoemd de werknemer,

wordt overeengekomen wordt een arbeidsovereenkomst voor bedienden afgesloten, geldig voor onbepaalde tijd, ingaand op .././....

Hoofdstuk 6

SOCIAAL OVERLEG TUSSEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

6.1. DE ACTOREN VAN HET SOCIAAL OVERLEG IN BELGIË

Het sociaal overleg in België vindt plaats tussen de grote werkgevers- en werknemersorganisaties.

Aan werknemerszijde treffen we vier belangrijke organisaties aan. Het gaat hier om het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) en de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (NCK).

De werkgevers verenigden zich enerzijds nationaal in het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en anderzijds regionaal in het Vlaams Economisch Verbond (VEV), dat tegenwoordig samen met de Kamers van Koophandel deel uitmaakt van het Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA), de Union Wallone des Entreprises (UWE) en het Verbond van Ondernemingen te Brussel (VOB) dat sinds 2006, samen met de Brusselse Kamer voor Koophandel, Beci (Brussels Enterprises Commerce and Industry) vormt.

Er dient natuurlijk ook rekening gehouden te worden met organisaties zoals de Boerenbond en de verschillende middenstandsorganisaties (UNIZO, NSZ, ...).

6.2. HET OVERLEG OP ONDERNEMINGSVLAK

In een onderneming kunnen er drie overlegorganen bestaan.

We hebben het dan over de 'ondernemingsraad', het 'comité voor veiligheid,

Hoofdstuk 5

HET INVESTERINGSBELEID

Bedrijfseconomisch bekeken kunnen we investeringen beschouwen als de aankoop van vaste activa.

Men dient hier een onderscheid te maken tussen vervangingsinvesteringen, uitbreidingsinvesteringen en rationalisatie-investeringen.

Gezien het gebruik van bepaalde activa onderhevig is aan technische en/of economische slijtage, is het wenselijk deze middelen tijdig te vervangen. Dit noemt men '**vervangingsinvesteringen**'.

Er is sprake van '**uitbreidingsinvesteringen**' indien blijkt dat de bestaande vaste activa onvoldoende zijn om aan de vraag te voldoen. De onderneming zal dus genoodzaakt zijn uit te breiden.

Het doel van '**rationalisatie-investeringen**' is de bestaande middelen beter te doen renderen.

De ondernemer mag bij de berekening van de kostprijs van de investering niet vergeten dat er naast de aankoopprijs vaak een hele reeks bijkomende kosten (o.a. aansluitingskosten, plaatsingskosten, aanpassing van de infrastructuur, opleiding van het personeel, enz.) komen kijken. Anderzijds dient er eveneens rekening gehouden te worden met eventuele fiscale voordelen en/of subsidies die verbonden kunnen zijn aan de investering.

Om te bepalen of een bepaald investeringsproject financieel aanvaardbaar is, of in het geval dat de ondernemer onder verschillende projecten dient te kiezen, kan hij gebruik maken van een aantal evaluatietechnieken. De voornaamste worden hierna behandeld.

Hoofdstuk 3

DE VENNOOTSCHAPSBELASTING

3.1. BASISBEGRIPPEN VAN DE VENNOOTSCHAPSBELASTING

In België zijn alle binnenlandse vennootschappen aan de vennootschapsbelasting onderworpen. Dit zijn alle vennootschappen die in België hun maatschappelijke zetel, hun voornaamste inrichting of hun zetel van bestuur of beheer hebben.

Daarnaast worden ook sommige vzw's aan de vennootschapsbelasting onderworpen. Dit is het geval als de vzw handels-, nijverheids- of landbouwbedrijvigheden heeft of andere verrichtingen van winstgevende aard uitoefent en ze dus in feite een verkapte vennootschap is.

Voor de berekening van de vennootschapsbelasting dient men een onderscheid te maken tussen een '**normaal tarief**' en een 'verlaagd tarief'.

Sinds aanslagjaar 2004 bedraagt het normaal tarief 33,99%.

Wanneer de belastbare winst echter niet meer bedraagt dan 322.500 EUR, wordt de belasting als volgt bepaald:

- op de schijf van	0 EUR	tot	25.000 EUR	24,98%
- op de schijf van	25.000 EUR	tot	90.000 EUR	31,93%
- op de schijf van	90.000 EUR	tot	322.500 EUR	35,54%
- op de schijf boven			322.500 EUR	33,99%

Dit '**verlaagd tarief**' geldt echter niet voor portefeuillemaatschappijen, voor vennootschappen waarvan de aandelen voor ten minste de helft in het bezit zijn van andere vennootschappen, voor vennootschappen waarvan de dividenduitkering hoger was dan 13% van het gestorte kapitaal bij het begin van het belastbaar tijdperk en voor vennootschappen die niet tenminste één bestuurder of werkende vennoot een bezoldiging van tenminste 36.000 EUR hebben