



Top 10 veranderingen 2015

pagina 2

Uitgelicht: WEA Zuid-West – Omoda

pagina 4

Gewasdiversificatie en Gewasgroepen

pagina 7

wea 
ACCOUNTANTS • ADVISEURS

Aanzegplicht vanaf 1 januari 2015: wat bent u kwijt?

Heeft u werknemers in dienst met een tijdelijk contract en een looptijd van minimaal 6 maanden, dat eindigt op of na 1 februari? Let dan op! U moet uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract aan de werknemer schriftelijk laten weten of u het contract wenst voort te zetten en zo ja, tegen welke voorwaarden. Doet u dit niet of te laat dan bent u een aanzegvergoeding verschuldigd. Maar hoe hoog is deze sanctie?

Hoogte aanzegvergoeding

Wanneer u niet voldoet aan de aanzegplicht dan heeft de werknemer recht op een bruto maandsalaris. Bent u te laat met aanzeggen dan bent u een vergoeding naar rato verschuldigd.

Voor de berekening van de aanzegvergoeding dient het bruto uurloon als basis. Is in het tijdelijk arbeidscontract een vaste arbeidsduur afgesproken dan vermenigvuldigt u het bruto uurloon met de arbeidsduur per maand. De uitkomst is het bruto maandsalaris.

Is geen vaste arbeidsduur afgesproken, bijvoorbeeld in geval van een oproepcontract of een min-maxcontract, dan wordt het bruto maandsalaris gevonden door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur. Deze gemiddelde arbeidsduur per maand berekent u door te kijken hoeveel uren de werknemer in de twaalf maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt. Om te komen tot een arbeidsduur per maand deelt u dit door twaalf, of naar verhouding bij een korter durende arbeidsovereenkomst.

Lees verder op volgende pagina >

Top 10 veranderingen per 1 januari 2015 voor de werkgever

Traditioneel begint voor ondernemers een nieuw jaar altijd met de nodige veranderingen. Voor u zijn de wijzigingen deze keer omvangrijk. Daarom hebben wij een top 10 samengesteld van belangrijke veranderingen per 1 januari 2015.

1. De werkkostenregeling is vanaf dit jaar voor iedere werkgever verplicht. U kunt maximaal 1,2% van het totale fiscale loon (de vrije ruimte) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor uw personeel.
2. Bij een tijdelijk contract van zes maanden of langer moet u uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of u het contract voortzet en zo ja, onder welke voorwaarden.
3. U mag geen proeftijd meer opnemen in een tijdelijk contract van zes maanden of korter. Wordt een tijdelijk contract verlengd dan mag in het nieuwe contract geen nieuwe proeftijd worden opgenomen.
4. Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract kan alleen nog als u kunt aantonen dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit moet u schriftelijk en overtuigend motiveren.
5. Payrollmedewerkers genieten voortaan dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks bij u in dienst zijn.
6. De regels voor het gebruikelijk loon zijn aangescherpt. Dit kan een verplichte salarisverhoging betekenen voor de directeur-groootaandeelhouder.
7. De regels rondom diverse verlofregelingen zijn gewijzigd. Zo krijgen ouders (vaders) naast twee dagen kraamverlof voortaan een onvoorwaardelijk recht op drie dagen opname van ouderschapsverlof. Voor bevallingsverlof geldt onder omstandigheden een verlenging en verlof kan voortaan flexibeler worden opgenomen.
8. Het wettelijk minimumloon is weer omhoog gegaan en bedraagt bijvoorbeeld voor werknemers van 23 jaar en ouder nu € 1.501,80 per maand bij een volledig dienstverband.
9. De AOW-gerechtigde leeftijd is verhoogd naar 65 jaar plus drie maanden. Dit betekent dat de verzekeringsplicht en de premieplicht voor de werknemersverzekeringen ook doorlopen tot en met de dag voorafgaand aan de AOW. Ook de betaling van de werkgeversheffing Zvw duurt drie maanden langer.
10. Het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen en het maximumbijdrageloon voor de Zvw per dag bedraagt € 199,90. Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen en maximumbijdrageloon Zvw op jaarbasis is € 51.976 (260 loondagen).

Vervolg van pagina 1

Bestaat het loon uit provisie of stukloon dan bedraagt het bruto maandsalaris voor de aanzegvergoeding het gemiddelde van hetgeen is ontvangen aan provisie of stukloon.

Let op!

De aanzegvergoeding kent een vervaltermijn. De werknemer zal binnen drie maanden na de dag waarop de aanzegverplichting is ontstaan een beroep moeten doen op het door u niet nakomen van deze verplichting. U betaalt geen vergoeding in geval van faillissement, surseance van betaling of bij toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

Voorkomen beter dan genezen

Laat u niet verrassen door een aanzegvergoeding. Zorg er daarom voor dat u op tijd aanzegt. Voorkomen is per slot van rekening altijd beter dan genezen!

Let op!

Ook in de loop van 2015 kunt u nog de nodige wijzigingen verwachten. Dan wordt bijvoorbeeld kort- en langdurend zorgverlof uitgebreid, komt er mogelijk een vervanging van de huidige Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) en gaan er per 1 juli 2015 nieuwe ontslagregels gelden waaronder een voorgeschreven ontslagroute, een transitievergoeding in plaats van de huidige ontslagvergoeding en een bedenktijd voor de werknemer bij ontslag met wederzijds goedvinden.

Elektrische auto belastingvriendelijk opladen

De (semi-) elektrische auto is in opkomst en niet in de laatste plaats omdat het bijtellingspercentage voor het privégebruik van een dergelijke auto veel lager is dan voor een andere zakelijke auto. Nu moet zo'n elektrische auto wel regelmatig worden opgeladen, en daar is een fiscaal nieuwtje over te melden.

In de praktijk bestond onduidelijkheid over de fiscale aspecten van een oplaadvoorziening (laadpaal) in of bij de woning van de werknemer voor de (semi-)elektrische auto die de werkgever ter beschikking stelt. Aan die onduidelijkheid maakte staatssecretaris Wiebes van Financiën onlangs een einde.

Het verstrekken en het plaatsen van een laadpaal voor de (semi-) elektrische zakelijke auto in of bij de woning van uw werknemer, mag onbelast plaatsvinden. Dit geldt ook als u de kosten (voor het plaatsen) van de laadpaal aan uw werknemer vergoedt.

Dit geldt echter niet voor de benodigde

elektriciteit. Wel keurt de staatssecretaris goed dat u samen met uw werknemer overeenkomt dat uw werknemer de verbruikte elektriciteit voor de auto tegen kostprijs aan u doorlevert. U kunt deze kostprijs dan toch onbelast aan uw werknemer betalen.

Tip!

Tot die kostprijs behoren dan ook de kosten van een meter om het feitelijk gebruik te kunnen vaststellen.

En wat voor de werkgever/werknemer geldt, geldt ook voor de ondernemer met een zakelijke (semi-) elektrische

auto. De kosten van (het plaatsen van) de laadpaal zijn aftrekbaar van de winst en de laadpaal leidt niet tot een hoger bijtellingsbedrag.

Let op!

Voor werknemers of ondernemers die met een eigen auto zakelijke kilometers rijden, gelden andere regels. Hier kan slechts € 0,19 per zakelijke kilometer onbelast vergoed worden. De kosten van een laadpaal of de kosten voor benodigde elektriciteit worden geacht te zijn begrepen in de € 0,19 per kilometer en kunnen dus niet daarnaast onbelast vergoed worden.

Minder opbouw oudedagsreserve in 2015

Ondernemers in de inkomstenbelasting kunnen gebruik maken van een speciale fiscale faciliteit om te sparen voor de oude dag: de oudedagsreserve. Dit jaar kunt u iets minder van de door u behaalde winst toevoegen aan deze oudedagsreserve. Het percentage is namelijk omlaag gegaan van 10,9% naar 9,8%. Ook het maximumbedrag is verlaagd.

Voldeet u aan het urencriterium en heeft u aan het begin van het jaar de AOW-leeftijd nog niet bereikt, dan mag u een deel van de winst toevoegen aan de oudedagsreserve. U betaalt over dit deel dan nog geen inkomstenbelasting. Dit jaar bedraagt de toevoeging aan de

oudedagsreserve 9,8% van de winst, met een maximum van € 8.631 (2014: € 9.542).

De oudedagsreserve mag in principe niet meer bedragen dan het ondernemingsvermogen en de toevoeging wordt verminderd met eventuele pen-



sioenpremies (bij verplichte deelname aan een beroeps-of bedrijfstakpensioenregeling) die van de winst worden afgetrokken. U kunt overigens deze pensioenpremies alleen in aanmerking nemen bij het bepalen van de winst als de premies binnen de fiscale begrenzings blijven.

Let op!

De oudedagsreserve zorgt voor uitstel van belastingheffing, maar niet voor afstel. Op enig moment, vaak als u stopt met de onderneming, moet u afrekenen. Toevoegen aan de oudedagsreserve is meestal alleen aantrekkelijk als u nu in de hoogste belastingsschijf zit.



De schoenenbranche is heftig in beweging getuige recente berichten in het nieuws. Tegen de geschetste stroom in groeit Omoda als kool. Dit allemaal met volledige support van financieel adviseur WEA Zuid-West. Een mooie gelegenheid om eens te horen hoe dat kan en natuurlijk eens binnen te stappen in het oogstrelende hoofdkantoor / distributiecentrum van Omoda in Zierikzee.

Reeds vanaf het parkeerterrein straalt alles klasse uit. Keurig aangelegd, opgegruimd en geordend. Na binnenkomst zie je de trendy-touch die je herkent uit de Omoda-winkels. We worden begroet door directeur Wilhelm Verton die vrijwel tegelijkertijd Gertjan Spijk en Arjo Schroevers van WEA Zuid-West begroet als oude bekenden.

Een modern familiebedrijf

Wilhelm steekt van wal: "Omoda is een familiebedrijf, nu onder directie van mijn broer Lourus en ik. Wij namen het bedrijf over van mijn vader, maar de passie voor schoenen is niet bij ons ontstaan, die is al generaties oud". De website van Omoda meldt hierover dat de overgrootvader van de huidige eigen-

naren al in 1876 ingeschreven stond als schoenmaker in het Zeeuwse plaatsje Burgh. De passie voor schoenen werd overgedragen van generatie op generatie en is nog steeds een belangrijke drijfveer achter Omoda. Wilhelm vervolgt: "Ik kwam zo'n 20 jaar geleden in het bedrijf, nadat mijn vader onder de naam Verton Schoenen, vanuit de eerste winkel in Zierikzee, al verschillende filialen in Zuid-Holland en Zeeland had geopend".

Het label Omoda

"Het liep goed, maar het ging ons al lang niet meer alleen om schoenen. De beleving rond schoenen die passen bij het laatste modebeeld prikkelde ons in toenemende mate, vervolgt Wilhelm. "



V.l.n.r. Wilhelm Verton, Gertjan Spijk en Arjo Schroevers

Vanuit die gedachte lanceerden we in 2000 het unieke eigen concept Omoda. Alles in deze naam, en bijpassende logo en winkelinrichting verwijst voor ons naar de sfeer en beleving voor het aanbieden van een grote schoenencollectie naar het laatste modebeeld. Vervolgens was voor ons de stap naar internetverkoop een logische, naast onze winkels. Zo lanceerden we in 2007 onze eigen webshop www.omoda.nl, breidden we deze in 2008 uit naar België met [.be](http://www.omoda.be), in 2010 naar Duitsland met [.de](http://www.omoda.de) en in 2012 naar Frankrijk met [.fr](http://www.omoda.fr). Met de webwinkel in eigen land ontdekten we dat klanten vanaf dat moment ook graag en meer naar onze winkels kwamen. Dus niet een webshop in plaats van een winkelpand, maar erbij. Door goede monitoring van de klantwensen kwamen we er achter





dat mensen zich vaak oriënteren op de website en dan naar de winkel kwamen om te kopen of soms juist andersom. De webshop en de winkel kunnen eigenlijk niet zonder elkaar. Kennelijk om nuchtere keuzes achter de computer en de beleving van het kopen van een modieuze schoen (die past) in de winkel te matchen met elkaar. We hebben nu veertien winkels in Nederland en sinds 2013 eentje net over de grens in Antwerpen”.

Groei

De groei en de ambitie van de ondernemers wordt op de voet gevolgd vanuit WEA Zuid-West. Gertjan Spijk (venoot): “Iedere euro winst die werd gemaakt werd en wordt nog steeds direct opnieuw geïnvesteerd. De eigen groei kon dus zelf gefinancierd worden. Voor dit proces waren geen externe financiën nodig. Hiervoor is ook een goede monitoring van de financiële processen binnen het bedrijf nodig. Dat is inmiddels zo goed op orde dat we dagdagelijks weten hoe het ervoor staat. Hierdoor kunnen we ook werken met een zogenaamde ‘Volgend Jaar-rekening ©’. Niet meer achteraf naar de jaarcijfers kijken, maar vooruit kijken op basis van het extrapoleren van de actuele systeeminformatie. Arjo Schroevers (financieel adviseur) vervolgt: “Ook bij andere klanten zien we dat het up to date bijhouden van de (financiële) administratie en het leggen van koppelingen tussen administratieve en financiële systemen enorm helpen bij het nemen van beslissingen. Dit omdat je actueel weet hoe je ervoor staat”.

Klant centraal

“De basis is van onze bedrijfsfilosofie is de consument. Wij zijn constant bezig met wat de klant wil”, geeft Wilhelm aan. “Dat meten we en daar passen we onze inkoop, distributie en logistiek op aan. De bronnen voor die informatie zijn o.a. ons klantenpanel van 6000 mensen, de verkoopcijfers in winkels en online en het klikgedrag op de websites. Zo weten wij dat voor klanten bij ons merk, beleving en goed en snel leveren van immens belang zijn. Het managen en interpreteren van deze informatie begint bij een goed back-office systeem. Dat hebben we laten ontwikkelen en doen dit nu inclusief de verdere ontwikkeling met eigen mensen. Dat was een belangrijke investering. Je bent er ook nooit mee klaar, want dat soort ontwikkelingen staan nooit stil en je hebt er de beste mensen voor nodig. Maar evenals in de andere sectoren van ons bedrijf, willen mensen gelukkig graag voor ons werken. Onze mensen zijn het belangrijkste kapitaal”.

De rol van WEA

“De rol van de mensen van WEA is onmiskenbaar bij de voor ons soms ook weer compleet nieuwe stappen in de business”, vervolgt Wilhelm. Dan moet je advies kunnen vragen en kunnen sparren. Verder hebben we met de bouw van ons nieuwe hoofdkantoor/distributiecentrum in 2013 ook een grote investering gedaan, waarbij we evenals bij ander onroerend goed met externe financiering te maken kregen. De expertise, actuele cijfers en de interpretatie hiervan door WEA Zuid-West

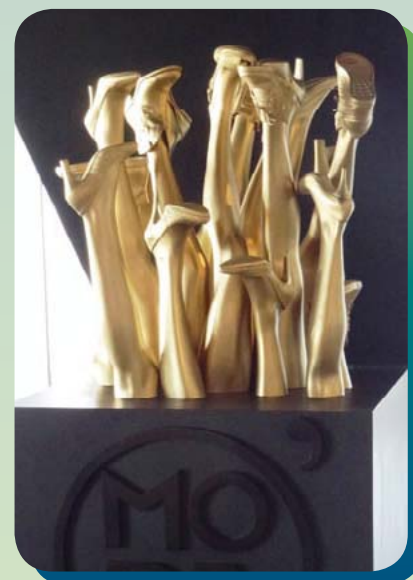
hielpen daar bij. Ik zie hen graag langskomen in de rol van adviseur, analist en voor de interpretatie van de beschikbare (financiële) data. Gertjan: “Wij zijn er trots op dat we die rol goed kunnen invullen en actief kunnen meedenken bij de financiële en fiscale zake rond de ontwikkeling van zo een mooi merk als Omoda. Verder begeleidt Arjo, naast zijn financieel administratieve taak bij Omoda, ook de administrateur”.

Ambitie

Omoda heeft de ambitie om marktleider te zijn in trendy merkschoenen en daarbij de beste service te bieden. Zo mochten zij de laatste jaren o.a. de publieksprijs webwinkel XL ontvangen. Dus rustig concept behouden? “Nee, nee” reageert Wilhelm. “De klant vraagt om meer winkels, we gaan dus gestaag winkels openen in vooral de grote plaatsen in Nederland. Verder doet de pas opgerichte Omoda Club het goed en juist daar zien we grote groeimogelijkheden. De nieuwe club leverde ons sinds november ca. 37.000 reviews op ons assortiment. Dat is een prachtige nieuwe meetlat. De ambitie is om in binnen- en buitenland 500.000 leden in de club te krijgen”. Dus werk genoeg bij Omoda en WEA.

Websites:

www.omoda.nl
www.weanet.nl / www.hallojoost.nl





Afscheidsreceptie in verband met pensioen Ria Klijs WEA Roosendaal

Op 6 november 2014 hebben wij bij onze cliënt Groen Eten en Drinken in Teteringen de afscheidsreceptie voor Ria Klijs gehouden.

Op 7 september 2014 bereikte Ria de bijzondere leeftijd van 65 en donderdag 23 oktober 2014 was haar officiële laatste werkdag. Na ruim 40 jaar toewijding aan het accountantsvak is Ria inmiddels van haar welverdiende pensioen aan het genieten.

De cliënten voor wie Ria de afgelopen jaren de administratie heeft gevoerd waren uitgenodigd en alle collega's waren aanwezig. En natuurlijk werd Ria deze middag / avond even in het zonnetje gezet.

De afscheidsreceptie was zeer geslaagd. Mede door de inbreng van gastheer en eigenaar Carlo Oomes van Groen Eten en Drinken, de overheerlijke hapjes in het "walking dinner" en de entourage.

Ria Klijs, een collega die we nooit zullen vergeten! Alle collega's van WEA Roosendaal wensen Ria nog vele mooie en vooral gezonde jaren toe!



Jubilea

Over de afgelopen periode kunnen we een aantal jubilea melden.

12 ½ jaar in dienst waren:

- 1 november 2014, mevrouw S.H. van den Breevaart-Overkleeft, Brielle.
- 18 november 2014, de heer T. Schoenmaker, Hoofddorp.
- 28 november 2014, de heer T. Bliëk, Oud-Beijerland.
- 1 december 2014, mevrouw K.C. Tanis, Zierikzee.
- 1 januari 2015, de heer A. Schroevers, Zierikzee.

- 1 januari 2015, de heer J.H.M. van Meijeren, Gouda.
- 1 februari 2015, de heer S. Krijnen, Oostburg.
- 1 februari 2015, de heer R.P.C. Treur, Gouda.
- 12 februari 2015, mevrouw C. du Pree, Oud-Beijerland.

25 jaar in dienst:

- 29 januari 2015, de heer D.M. Verwijs, Zierikzee.

Wij feliciteren onze collega's hiermee van harte en wensen hen nog vele goede WEA-jaren toe!

Lezing nieuwe Melkveewet – Gemeenschappelijk Landbouw Beleid WEA Naaldwijk

Op woensdagochtend 28 januari is er vanuit kantoor WEA Naaldwijk een bijeenkomst gehouden in De Dorpshoeve in Schipluiden.

Spreker Teus Kool van Component Agro heeft de aanwezige veehouders op de hoogte gebracht van de nieuwe melkveewet en het nieuwe Gemeenschappelijke Landbouw Beleid (GLB). Het nieuwe GLB is dit jaar een feit. Daarom is het goed om te weten aan welke eisen het bedrijf moet voldoen en wat er zoal nog geregeld moet worden.

Een interessante lezing, die werd aangevuld met een presentatie van Ed Izeren van WEA Naaldwijk. Ed Izeren lichtte de fiscale actualiteiten toe aan de hand van voorbeelden uit de praktijk. Na afloop was er nog gelegenheid om wat na te praten met de boeren uit de omgeving en de adviseurs van WEA Naaldwijk.

Indien u aanvullende informatie over dit onderwerp wenst, kunt u contact opnemen met uw WEA - adviseur.

Gewasdiversificatie en gewasgroepen

Vanaf 2015 moet u aan de vergroeningseisen voldoen als u vergroeningspremie wilt ontvangen. Eén van de vergroeningseisen is de gewasdiversificatie. Heeft u hiervoor een vrijstelling of moet u voldoen aan de twee- of drie-gewasseneis?

Gewasdiversificatie

In het kader van het GLB gelden vanaf 2015 een drietal vergroeningseisen. Naast de blijvend grasland-eis zijn dit 'gewasdiversificatie' en 'ecologisch aandachtsgedebied (EA)'. In dit artikel wordt ingegaan op de gewasdiversificatie (gewasseneis).

Vrijstellingen

Voor de gewasseneis gelden enkele vrijstellingen, de belangrijkste staan hieronder vermeld. U bent vrijgesteld als:

- U maximaal 10 ha bouwland (incl. tijdelijk grasland) heeft.
- U een biologisch bedrijf heeft.
- U meer dan 75% grasland hebt en daarnaast max. 30 ha bouwland (excl. tijdelijk grasland).
- U minimaal 50% van uw bouwland (incl. tijdelijk grasland) het vorige jaar niet in gebruik had en op ieder perceel een anders gewas dan vorig jaar teelt.

Twee- of drie-gewasseneis

Heeft u geen vrijstelling dan moet u aan de twee- of drie-gewasseneis voldoen. Of u twee of drie gewassen moet telen wordt bepaald op basis van uw areaal bouwland. Dit areaal is incl. tijdelijk grasland en excl. blijvend grasland en blijvende teelten.

Twee-gewasseneis

Heeft u meer dan 10 ha en maximaal 30 ha bouwland, dan moet u minimaal twee gewassen telen. Het grootste gewas mag maximaal 75% van uw oppervlakte bouwland zijn.

Drie-gewasseneis

Heeft u meer dan 30 ha bouwland, dan moet u minimaal drie gewassen telen. Ook hier mag het grootste gewas maximaal 75% van uw oppervlakte bouwland zijn. Daarnaast geldt dat de twee grootste gewassen maximaal 95% van uw oppervlakte bouwland mogen zijn.

Wat is een gewas?

Voor 2015 geldt een nieuwe gewassenlijst voor de Gecombineerde opgave (GO). De lijst is sterk uitgebreid t.o.v de gewassenlijst 2014.

De gewassen die u als hoofdteelt teelt tellen in principe mee als gewas voor de gewasdiversificatie. Deze gewassen moet u in de periode van 15 mei t/m 15 juli telen. Voor vroege consumptieaardappelen en aardappelen ter bestrijding van aaltjes geldt een periode van 15 mei t/m 15 juni. Ook tulpen die voor 15 juli worden geoogst tellen mee als een gewas.

Sommige gewassen zijn samengevoegd tot een gewasgroep. Een gewasgroep wordt als één gewas beschouwd.

Geen gewas

Bepaalde gewassen tellen niet mee als gewas voor de gewasdiversificatie. Dit zijn o.a. blijvend grasland, blijvende teelten en landschapselementen.

Winter en zomergewassen

Bepaalde winter- en zomergewassen (bijv. wintertarwe en zomertarwe, wintergerst en zomergerst) zijn afzonderlijke gewassen.

Gewasgroepen

Enkele voorbeelden van gewassen die samengevoegd zijn tot een gewasgroep, en daardoor als één gewas worden gezien, zijn:

- Snijmais, korrelmais, CCM, energie-mais en suikermais.
- Poot-, consumptie-, zetmeelaardappelen en aardappelen bestrijdingsmaatregel AM.
- Uien en prei.
- Tijdelijk grasland telt ook als een gewas, samen met graszaad en graszoden.

Uitsplitsing gewassen

Naast deze samenvoegingen zijn bijvoorbeeld 'Bloembollen en -knollen' en 'Groenten, open grond' uitgesplitst en moeten de afzonderlijke gewassen worden opgegeven bij de GO. Verschillende bloembollen (amaryllis, krokus, dahlia, gladiool, hyacint, iris, lelie, narcis, tulpen, zantedeschia) zijn nu aparte gewassen voor de gewasseneis. Bij groentegewassen zijn de afzonderlijke gewassen weer in verschillende gewasgroepen samengevoegd. Zo zijn bijvoorbeeld bospeen, waspeen en winterpeen één gewasgroep en dus één gewas.



Colofon

Fictie

Stel u heeft gewerkt en 100 verdiend. Handje contantje. Vervolgens komt er een belastingambtenaar langs en die wil daar 40 van hebben. Dat is pech, maar u kunt er nog wel mee leven. U heeft het geld immers echt ontvangen, en aan de dood en belasting valt toch niet te ontkomen. Misschien heeft u er zelfs nog wel een goed gevoel bij dat u wat bijdraagt aan het collectief welzijn. Dan noemen we u een socialist. Niks mis mee. Misschien vindt u 40 te veel. In dat geval schakelt u een belastingadviseur in, of gooit u de ambtenaar in het kanaal. Dan noemen we u een liberaal. Kunnen ook aardige mensen zijn. Misschien vindt u 100 te weinig en 40 te veel. Dan kunt u beter emigreren.

Stel nu eens dat u weer 100 heeft verdiend. Handje contantje. Dezelfde ambtenaar komt uit het kanaal, een beetje geïrriteerd omdat hij de vorige keer zo ongvriendelijk behandeld is. Hij vraagt u hoeveel u deze keer verdiend hebt, en u zegt eerlijk 100. "Dan weet ik het goed gemaakt," zegt de ambtenaar, "we doen net alsof u 150 verdiend heeft, en u krijgt van mij een aanslag van 60." Op dat moment denkt u, ongeacht uw politieke overtuiging: "Is die vent nou helemaal besodemieterd!" De betreffende ambtenaar wordt sindsdien vermist. Dit verhaal is net zo Nederlands als Hansje Brinker en Ranomi Kromowidjojo, en zult u nergens anders in de wereld horen.

Onze belastingwetten zitten vol van dit soort "alsof-bepalingen". Inkomensficties noemen we dat. De bekendste is wel de fictie dat u 4% rendement behaalt op uw spaargeld. De huidige bankrente is ongeveer 1%, maar de Belastingdienst doet net alsof u 4% ontvangen heeft. En daarover betaalt u 30% inkomstenbelasting (voor de kenners: in box 3). Even een klein beetje wiskunde: $30\% \times 4\% = 1,2\%$. U ontvangt dus 1% van de bank en u betaalt 1,2% aan de Belastingdienst. Dat is dus een belastingtarief van 120%. Ook dit is net zo

Nederlands als klompen, kaas en koeien.

Nog een voorbeeld. U bent directeur en 100%-aandeelhouder van de BV waarin u uw bedrijf uitoefent. U heeft goed geboerd de afgelopen jaren en aardig wat bij elkaar gespaard in box 3. Maar box 3 is een belastinghel, zodat u begin 2014 besloot om dat spaargeld maar aan te spreken en in box 1 een jaartje geen salaris uit uw BV op te nemen. De collega van de twee alinea's geleden spoorloos verdwenen belastinginspecteur vindt dat geen goed idee, en zegt: "Ik weet het goed gemaakt met u, we doen net alsof u het afgelopen jaar € 44.000 heeft verdiend, en daar heffen we 40% belasting over." De koffie die uw vrouw hem had willen aanbieden, laat u maar even zitten.

Over een paar jaar verkoopt uw BV het bedrijf tegen een goede prijs. De BV betaalt 25% vennootschapsbelasting over de winst, en u houdt een beleggings-BV-tje over met flinke winstreserves. Weer een paar jaar later overlijdt uw echtgenote waarmee u in algehele gemeenschap van goederen gehuwd was. Die ambtenaar uit de vorige alinea werkt nog steeds bij de Belastingdienst en kent dat BV-tje van u nog wel. U had hem geen rouwkaart gestuurd, maar toch weet hij dat uw echtgenote overleden is. Omdat hij van u toch geen koffie krijgt, stuurt hij u een brief waarin hij aankondigt dat hij van uw belastingaangifte gaat afwijken. "Ik heb u al een keer gepakt in box 3 en box 1, dit keer doen we net alsof u de helft van de winstreserves van de BV aan uzelf heeft uitgekeerd in box 2, en daar heffen we dan 25% belasting over." Met uw laatste restje gevoel voor humor antwoordt u: "Meneer de Inspecteur, als u doet alsóf ik wat verdiend heb, dan vindt u het vast ook niet erg dat we dan maar net doen alsóf ik die belasting ook werkelijk betaald heb?"

Dit verhaal is waar gebeurd, geen fictie!

Bij de samenstelling is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd, maar onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

WEA Bulletin is een periodieke uitgave van WEA Accountants & Adviseurs. WEA is lid van het SRA en deze uitgave is in samenwerking met het SRA tot stand gekomen.

De verschijningsfrequentie is vijf keer per jaar en wordt gezonden aan cliënten en relaties.

Website: www.wea.nl

Redactie:

WEA Groep, Shyla Jopse
 Postbus 30, 4460 AA GOES
 Tel. 0113 74 50 70
 e-mail info@weagroep.nl
 Eindredactie:
 Henk Kramer Communicatie, Goes

Maatschap WEA Noord-Holland

MIDDENMEER: Tel. 0227 51 33 33
 e-mail middenmeer@wea-nh.nl
 UITGEEST: Tel. 0251 36 19 60
 e-mail uitgeest@wea-nh.nl

WEA Randstad B.V.

HOOFDDORP: Tel. 023 561 10 41
 e-mail info@wearandstad.nl

Maatschap WEA Midden-Holland

GOUDA: Tel. 0182 51 11 33
 e-mail info@wea-mh.nl

Maatschap WEA Naaldwijk

Tel. 0174 63 02 41
 e-mail info@weanaaldwijk.nl

Maatschap WEA Deltaland

BRIELLE
 DRUTEN
 GROOT - AMMERS
 KESTEREN
 MIDDELHARNIS
 OUD - BEIJERLAND
 Tel. 088 133 73 00
 e-mail info@weadeltaland.nl

Maatschap WEA Zuid-West

GOES: Tel. 0113 25 63 00
 ZIERIKZEE: Tel. 0111 45 37 00
 e-mail info@weazuidwest.nl

Maatschap WEA Zeeland

MIDDELBURG: Tel. 0118 65 63 65
 OOSTBURG: Tel. 0117 45 29 59
 HULST: Tel. 0114 38 29 30
 e-mail info@weazeeland.nl

Maatschap WEA Roosendaal

Tel. 0165 56 82 22
 e-mail info@wearoosendaal.nl