



Taxshift: gevolgen voor uw onderneming?

Eind 2015 heeft de federale regering een aantal sociale en fiscale maatregelen genomen in het kader van de taxshift. Zo werd op 30 december 2015 de wet houdende maatregelen inzake versterking van jobcreatie en koopkracht gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

*Dankzij de taxshift wil de regering de lasten op arbeid verlagen, zodat er meer werknemers aangeworven kunnen worden en het concurrentievermogen van de ondernemingen versterkt wordt. Via deze extra infonota willen wij de voornaamste maatregelen uit het akkoord over de taxshift van toepassing op ondernemingen uit de **profitsector** nog eens voor u samenvatten.*

1. Sociale maatregelen

1.1. Uitbreiding en versterking van de doelgroepvermindering voor de eerste aanwervingen

De doelgroepvermindering eerste aanwervingen wil een bijkomende lastenverlaging toekennen aan startende werkgevers voor de eerste werknemers die zij in dienst nemen. Om de startende ondernemingen nog meer te stimuleren voorziet het akkoord over de taxshift onder meer een uitbreiding en een versterking van deze doelgroepvermindering eerste aanwervingen.

Toepassingsgebied

Deze doelgroepvermindering kan van toepassing zijn op alle werkgevers uit de privésector die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De doelgroepvermindering eerste aanwervingen is cumuleerbaar met de structurele vermindering, maar niet met andere doelgroepverminderingen.

Uitbreiding van de doelgroepvermindering tot de zesde werknemer

Tot eind 2015 kon een werkgever een RSZ- vermindering krijgen bij de aanwerving van de eerste vijf werknemers.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de doelgroepvermindering uitgebreid tot de zesde werknemer. Voortaan kan een werkgever dus een vermindering van sociale bijdragen genieten voor de eerste zes werknemers.

Om deze uitbreiding effectief te kunnen toepassen, moet de aanwerving van de zesde werknemer wel ten vroegste in 2016 gebeuren. Met andere woorden, een werkgever die in het 4^{de} kwartaal van 2015 al zes werknemers in dienst had, zal in 2016 geen vermindering voor de zesde werknemer kunnen bekomen.

Vrijstelling van patronale basisbijdragen voor de eerste werknemer

Daarnaast wordt de doelgroepvermindering eerste aanwervingen met ingang van 1 januari 2016 aanzienlijk versterkt.

Een werkgever die een eerste werknemer aanwerft tussen 1 januari 2016 en 31 december 2020 zal geen patronale basisbijdragen voor deze werknemer moeten betalen en dit voor onbepaalde duur.

De vrijstelling heeft betrekking op de basis-werkgeversbijdragen. De werkgever zal dus enkel nog de bijzondere bijdragen aan de RSZ moeten betalen en eventuele extra sectorale werkgeversbijdragen afhankelijk van de sector waaronder de onderneming ressorteert.

Naast de patronale basisbijdragen betaalt de werkgever immers nog andere bijdragen aan de RSZ die niet onder de toepassing van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen vallen en die dus in elk geval verschuldigd blijven, ook voor een eerste aanwerving vanaf 2016.

Het gaat onder meer om de volgende bijdragen:

- bijdrage jaarlijkse vakantie voor arbeiders;
- bijzondere bijdrage arbeidsongevallen;
- bijdrage sluiting van onderneming;
- bijdrage tijdelijke werkloosheid;
- bijdrage aan een fonds voor bestaanszekerheid;
- enz.

Versterking van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen

Vanaf 1 januari 2016 worden er ook verhoogde verminderingsbedragen toegekend voor de aanwerving van de 2^{de} tot en met de 5^{de} werknemer. Hiervoor worden de vroegere forfaits voor de 1^{ste} tot de 5^{de} werknemer doorgeschoven naar de 2^{de} tot de 6^{de} werknemer. Als gevolg hiervan zullen de bedragen van de RSZ-verminderingen verhoogd worden en zal ook de periode van toekenning voor bepaalde werknemers uitgebreid worden.

Overgangsmatregelen voor werknemers aangeworven in 2015

Voor werknemers die in 2015 in dienst werden genomen, zal de werkgever wel kunnen genieten van de verhoogde verminderingsbedragen, maar niet van de verruimde toekenningsperiode. Voor deze werknemers krijgt de werkgever vanaf 2016 dus de nieuwe verhoogde verminderingsbedragen, maar dit wordt dan wel beperkt tot het saldo van de resterende kwartalen.

Voor werknemers die reeds vóór 1 januari 2015 in dienst werden genomen, blijven de doelgroepverminderingen van het oude systeem volledig van toepassing.

Schematisch overzicht van de situatie vóór 2016

Een werkgever die zijn eerste werknemers in dienst nam, kon vroeger genieten van de volgende RSZ-verminderingen:

	Kwartaal 1 tot 5	Kwartaal 6 tot 9	Kwartaal 10 tot 13
1^{ste} werknemer	1550 EUR	1050 EUR	450 EUR
2^{de} werknemer	1050 EUR	450 EUR	450 EUR
3^{de} werknemer	1050 EUR	450 EUR	0 EUR
4^{de} werknemer	1000 EUR	400 EUR	0 EUR
5^{de} werknemer	1000 EUR	400 EUR	0 EUR
6^{de} werknemer	0 EUR	0 EUR	0 EUR

NB: De vermelde bedragen zijn maximumbedragen die gelden voor voltijdse werknemers met volledige prestaties. Voor deeltijdse werknemers worden deze verminderingen pro rata toegekend.

Schematisch overzicht van de situatie vanaf 1 januari 2016

Hieronder vindt u een overzicht van de RSZ-verminderingen die van toepassing zijn voor aanwervingen van de eerste zes werknemers vanaf 1 januari 2016:

	Kwartaal 1 tot 5	Kwartaal 6 tot 9	Kwartaal 10 tot 13
1^{ste} werknemer	volledige vrijstelling van de basisbijdragen voor onbepaalde duur		
2^{de} werknemer	1550 EUR	1050 EUR	450 EUR
3^{de} werknemer	1050 EUR	450 EUR	450 EUR
4^{de} werknemer	1050 EUR	450 EUR	0 EUR
5^{de} werknemer	1000 EUR	400 EUR	0 EUR
6^{de} werknemer	1000 EUR	400 EUR	0 EUR

Wie wordt beschouwd als een “nieuwe” werkgever?

Het moet gaan om een werkgever die op het moment van de indienstneming van de werknemer nooit onderworpen is geweest aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of om een werkgever die gedurende ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van de indienstneming voorafgaan niet meer onderworpen is geweest aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de tewerkstelling van werknemers.

Voor het toekennen van de RSZ-vermindering wordt nooit rekening gehouden met:

- jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden;
- leerlingen in het kader van het alternerend leren zoals bepaald in artikel 1bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969;
- dienstboden;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector;
- alle andere werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, IBO'ers, vrijwilligers, bepaalde stagiairs, enz.).

Voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen is het dus alsof werknemers die tot één van deze categorieën behoren niet bestaan.

Een flexi-jobwerknemer telt echter wel mee en opent in principe het recht, maar omdat zij geen gewone werkgeversbijdragen betalen, kan er geen vermindering toegepast worden voor een dergelijke tewerkstelling.

Wanneer de bovenvermelde voorwaarde vervuld is, moet men ook nog nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers eenzelfde technische bedrijfseenheid vormt.

Het recht op de doelgroepvermindering eerste aanwervingen wordt door de RSZ bekeken op het niveau van de technische bedrijfseenheid. Verschillende juridische entiteiten kunnen voor de RSZ immers één technische bedrijfseenheid vormen. De RSZ zal oordelen dat er sprake is van één technische bedrijfseenheid als:

- twee (of meerdere) juridische entiteiten (ondernemingen, verenigingen, ...) verbonden zijn door minstens één gemeenschappelijke persoon: dit kan een werknemer zijn, maar ook de bedrijfsleider, enz.;
- en deze juridische entiteiten een gemeenschappelijke socio-economische basis hebben; elementen die daarop kunnen wijzen zijn:

- de plaats: wanneer de gebouwen waar de activiteiten worden uitgeoefend op dezelfde plaats of in elkaars nabijheid liggen;
- de activiteiten: gaat het om verwante en/of aanvullende activiteiten;
- het bedrijfsmateriaal: is dit geheel of gedeeltelijk hetzelfde;
- de klanten: gaat het geheel of gedeeltelijk om hetzelfde klantenbestand.

De eerste werknemer mag in geen geval een werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid gewerkt heeft.

Voor de aanwerving van de 2^{de} tot en met de 6^{de} werknemer, mag de werkgever op het moment van de indienstneming sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van de indienstneming voorafgaan, nooit meer dan 1 (respectievelijk 2, 3, 4 en 5) werknemer(s) onderworpen aan de RSZ-wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad.

De 2^{de} (respectievelijk 3^{de}, 4^{de}, 5^{de}, 6^{de}) werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid gewerkt heeft.

Om recht te hebben op de doelgroepvermindering eerste aanwervingen moet het dus altijd gaan om een meertewerkstelling! Deze belangrijke voorwaarde geldt zowel voor de aanwerving van een 1^{ste} werknemer als voor de daaropvolgende aanwervingen van de 2^{de} tot en met de 6^{de} werknemer.

Om na te gaan of er vervanging is binnen dezelfde technische bedrijfseenheid gaat de RSZ als volgt te werk:

- men bepaalt het maximum aantal werknemers dat gelijktijdig in dezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgesteld was in de loop van de 4 kwartalen die de aanwerving voorafgaan (A);
- men neemt het totaal aantal werknemers dat op de eerste dag door de nieuwe werkgever wordt aangeworven, verhoogd met het aantal werknemers dat eventueel nog tewerkgesteld is door andere werkgevers in dezelfde technische bedrijfseenheid (B).

Wanneer B gelijk is aan A, is er vervanging en zal er dus geen recht ontstaan op de doelgroepvermindering eerste aanwervingen.

Wanneer B tenminste één meer bedraagt dan A, dan wordt het recht op de vermindering voor de aanwerving van de 1^{ste} (2^{de}, 3^{de}, 4^{de}, 5^{de} of 6^{de}) werknemer geopend.

De doelgroepvermindering eerste aanwervingen is net als vroeger niet gebonden aan een bepaalde werknemer. De werkgever kan dus nog steeds per kwartaal kiezen voor welke werknemers de vermindering toegepast zal worden.

Voor de doelgroepvermindering voor de 2^{de} tot en met de 6^{de} werknemer kan er ook nog steeds gekozen worden voor welke kwartalen de doelgroepvermindering eerste aanwervingen effectief toegepast wordt, rekening houdende met een maximale toepassingsperiode van 20 kwartalen na de aanwerving.

1.2. Vermindering van de patronale RSZ-bijdragen

Het akkoord over de taxshift voorziet ook een stapsgewijze vermindering van de werkgeversbijdragen aan de RSZ. Hierdoor zal er met ingang van 1 april 2016 voorzien worden in een geleidelijke verlaging van de RSZ-bijdragen voor werknemers die behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering.

De hierna vermelde bepalingen zijn bijgevolg niet van toepassing voor werknemers die behoren tot categorie 2 (social profitsector) of categorie 3 (beschutte werkplaatsen) van de structurele vermindering. Voor deze categorieën zullen er aparte afspraken rond lastenverlagingen van toepassing zijn.

Momenteel bedragen de basiswerkgeversbijdragen voor werknemers van categorie 1 ongeveer 32,40%.

Dit percentage van de basiswerkgeversbijdragen bestaat uit de som van een basispercentage van 24,92% en een loonmatigingsbijdrage die zelf ook weer samengesteld is uit:

- een loonmatigingspercentage van 5,67%;
- het percentage van de loonmatiging vermenigvuldigd met het basispercentage;
- een percentage van 0,40%.

Vanaf 1 april 2016 zal het basispercentage dalen tot 22,65% (in plaats van 24,92%). Het loonmatigingspercentage blijft behouden op 5,67%. Hierdoor zullen de basiswerkgeversbijdragen vanaf het tweede kwartaal van 2016 ongeveer 30% bedragen (in plaats van 32,40%).

Vanaf 2018 volgt dan de tweede fase van de verlaging van de basiswerkgeversbijdragen. Het basispercentage zal dan dalen naar 19,88% en het loonmatigingspercentage zal dalen tot 4,27%. Bovendien wordt het percentage van 0,40% geschrapt.

Dit zal vanaf 2018 resulteren in een totale basiswerkgeversbijdrage van 25%.

Samengevat zal de basiswerkgeversbijdrage de komende jaren als volgt dalen:

Profitsector	2015	1/04/2016	2017	2018	2019
Basispercentage	24,92%	22,65%	22,65%	19,88%	19,88%
Loonmatigingsbijdrage	7,48%	7,35%	7,35%	5,12%	5,12%
Totaal	32,40%	30%	30%	25%	25%

Opgelet: naast deze basiswerkgeversbijdragen moet de werkgever ook nog andere bijzondere bijdragen aan de RSZ betalen, die verschillend kunnen zijn naargelang de sector. Deze specifieke bijdragen wijzigen niet.

De daling van de basiswerkgeversbijdragen zal gefinancierd worden door de verlaging van de structurele vermindering (zie punt 1.3.) en door de afschaffing van de bestaande IPA-korting binnen de profitsector (zie punt 2.4.).

1.3. Hervorming van de structurele vermindering

Vanaf 1 april 2016 zal ook de structurele vermindering van de werkgeversbijdragen aan de RSZ geleidelijk gewijzigd worden.

De structurele vermindering is een algemene automatische vermindering van de werkgeversbijdragen aan de RSZ die van toepassing is voor de meeste werkgevers.

Het bedrag van de structurele vermindering is verschillend afhankelijk van de categorie waartoe de werknemer behoort. Er zijn drie verschillende categorieën:

- categorie 1: dit is de restcategorie, hieronder vallen alle PC's behalve deze van categorie 2 en 3;
- categorie 2: PC 319, PC 329, PC 330, PC 331 en PC 332;
- categorie 3: PC 327.

Voor de werknemers die behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering is deze vermindering momenteel als volgt samengesteld:

- een basisforfait dat momenteel vastligt op 462,60 EUR per kwartaal;
- een supplement voor de lage lonen wanneer het refertekwartaalloon lager ligt dan 5.560,49 EUR;
- een supplement voor de hoge lonen wanneer het refertekwartaalloon hoger ligt dan 13.401,07 EUR.

Met ingang van 1 april 2016 zal de structurele vermindering stapsgewijs kleiner worden, behalve voor de lage lonen. In het akkoord over de taxshift werd immers afgesproken om de structurele vermindering voornamelijk op de categorie van de lage lonen toe te spitsen.

Om dit te bereiken zal het basisforfait van de structurele vermindering voor de werknemers van categorie 1 vanaf 1 april 2016 verlaagd worden van 462,60 EUR naar 438 EUR per kwartaal.

Vanaf 1 januari 2018 zal dit basisforfait voor de werknemers van categorie 1 afgeschaft worden.

Er zal dus vanaf 2018 geen algemene forfaitaire structurele vermindering meer bestaan die genoten kan worden door alle werkgevers zoals dit vandaag het geval is.

Het refertekwartaalloon voor het supplement voor de hoge lonen, waardoor er voor werknemers met een hoog loon een extra vermindering kan genoten worden, ligt momenteel op 13.401,07 EUR per kwartaal. Dit plafond wordt nog behouden voor 2016 en 2017, maar zal vanaf 1 januari 2018 volledig verdwijnen.

Het refertekwartaalloon voor het supplement voor de lage lonen, zal wel geleidelijk aan verhoogd worden zodat veel meer werknemers onder het toepassingsgebied zullen vallen. Momenteel is dit refertekwartaalloon voor de lage lonen vastgesteld op 5.560,49 EUR per kwartaal. Vanaf 1 april 2016 wordt dit plafond verhoogd tot 6.900 EUR per kwartaal. Dit plafond zal verder verhoogd worden naar 8.850 EUR vanaf 1 januari 2018 en naar 9.035 EUR vanaf 2019.

Op die manier wil de regering een bijkomende inspanning leveren voor de lage lonen en de middenlonen. Vanaf 2018 zullen immers enkel de lage lonen en de middenlonen nog van de structurele vermindering kunnen genieten.

Voor de werknemers die behoren tot categorie 2 en 3 van de structurele vermindering (social profitsector en beschutte werkplaatsen) zullen er aparte afspraken van toepassing zijn zowel voor de basiswerkgeversbijdragen als voor de hervorming van de structurele vermindering. Mocht u hieromtrent meer informatie wensen, dan kan u contact opnemen met onze diensten.

2. Fiscale maatregelen

2.1. Verhoging nettoloon werknemer

Geleidelijke verhoging forfaitaire beroepskosten

Werknemers mogen het bruto bedrag van hun beroepsinkomsten verminderen met een algemeen kostenforfait voor de kosten die zij gemaakt hebben in het kader van hun beroepsactiviteit, tenzij zij hun werkelijke beroepskosten bewijzen.

Het forfait wordt automatisch bepaald bij de berekening van de definitieve personenbelasting. De schalen van de bedrijfsvoorheffing houden rekening met dit forfait.

Voor de bezoldigingen van werknemers die vanaf 1 januari 2016 worden betaald of toegekend, zal de inkomensschijf waarvoor de beroepskosten aan 30% worden berekend verder worden verbreed van 3.800 EUR tot 5.505 EUR (basisbedrag).

Voor de bezoldigingen van werknemers die vanaf 1 januari 2018 worden betaald of toegekend, wordt één uniform tarief van 30% gehanteerd.
Het maximumbedrag wordt verhoogd naar 2.950 EUR (basisbedrag).

Geleidelijke aanpassing belastingtarief

Vanaf het aanslagjaar 2019 zal het tarief van 30% verdwijnen. De ondergrens van de tariefschijf van 45% wordt opgetrokken, waardoor de belastingplichtigen minder snel in deze belastingschijf terechtkomen.

Hervorming belastingvrije som

De inkomensgrens voor de toepassing van de verhoogde belastingvrije som wordt vanaf aanslagjaar 2019 verhoogd van 15.220 EUR tot 25.220 EUR.

Vanaf het aanslagjaar 2020 wordt één uniforme belastingvrije som van 4.785 EUR ingevoerd en dit ongeacht de hoogte van het inkomen. Dit bedrag wordt verhoogd met toeslagen voor personen ten laste.

Verhoging fiscale werkbonus

Werknemers met een laag loon hebben sinds een aantal jaren recht op een sociale werkbonus. Ze ontvangen een hoger nettoloon door een vermindering van de werknemersbijdragen voor de RSZ.

Het negatieve effect hiervan is dat het belastbaar loon stijgt, waardoor betrokkenen meer belastingen zouden moeten betalen. Om dit te voorkomen, werd er op 1 april 2011 een fiscale werkbonus of belastingvermindering ingevoerd, waarmee ook al rekening gehouden wordt in de berekening van de bedrijfsvoorheffing. De belastingvermindering is gelijk aan een percentage van de sociale werkbonus.

Op 1 januari 2016 wordt de fiscale werkbonus verhoogd naar 28,03% van de effectief toegekende sociale werkbonus met een plafond van 420 EUR per jaar.

Een volgende verhoging wordt voorzien op 1 januari 2019 naar 33,14% van de effectief toegekende sociale werkbonus met een plafond van 500 EUR per jaar.

2.2. Versterking van de vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en/of nachtarbeid

Werkgevers kunnen genieten van een fiscaal voordeel voor werknemers die ploegen- of nachtarbeid verrichten en waarvoor een toeslag voor die ploegen- of nachtarbeid wordt betaald.

Onder ploegenarbeid wordt verstaan: een tewerkstelling die wordt verricht in minstens 2 ploegen van minimaal 2 werknemers. De werknemers moeten hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang, en elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak.

Onder nachtarbeid wordt verstaan: een arbeidsregeling met prestaties tussen 20u en 6u, met uitzondering van de arbeidsregelingen waarin werknemers uitsluitend prestaties verrichten tussen 6u en 24u of waarbij het werk gewoonlijk wordt aangevat vanaf 5u.

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing is enkel van toepassing op werknemers die minimum 1/3^{de} van hun arbeidstijd in ploegen of 's nachts werken.

Tot en met 31 december 2015 bedroeg het percentage van de vrijstelling 15,60%. Vanaf 1 januari 2016 wordt deze vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing verhoogd tot 22,80%.

Voor ondernemingen die in een volcontinu arbeidssysteem werken bedroeg de vrijstelling tot en met 31 december 2015 17,80%. Vanaf 1 januari 2016 geldt er voor deze ondernemingen een hoger percentage van 25%.

2.3. Versterking van de vrijstelling bedrijfsvoorheffing ploegen- en/of nachtarbeid voor ondernemingen die hoogtechnologische producten produceren

Vanaf 1 januari 2016 wordt de basisvrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en/of nachtarbeid verhoogd met 2,2 procentpunten voor ondernemingen die hoogtechnologische producten produceren. Deze ondernemingen kunnen dus genieten van een vrijstelling van 25% van de ingehouden bedrijfsvoorheffing.

De vrijstelling kan enkel toegekend worden voor werknemers die effectief aan de productie van de hoogtechnologische producten tewerkgesteld zijn. Voor werknemers die eveneens tewerkgesteld worden aan de productie van andere dan de hoogtechnologische producten wordt de verhoging pro rata beperkt tot de effectieve tewerkstelling aan de productie van de hoogtechnologische producten.

Het begrip hoogtechnologische producten zal nog via koninklijk besluit moeten verduidelijkt worden.

Deze maatregel kan pas in werking treden nadat de Europese Commissie beslist heeft dat het niet gaat om een onverenigbare staatssteun. De vervulling van deze voorwaarde zal bekendgemaakt worden in het Belgisch Staatsblad.

2.4. Gedeeltelijke afschaffing van de IPA-korting

De IPA-korting, de algemene vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing, wordt vanaf 1 april 2016 aangepast.

Voor de profitsector wordt de IPA-korting van 1% opgeheven en omgezet in een vermindering van het basistarief van de werkgeversbijdragen. Kleine vennootschappen of natuurlijke personen die beantwoorden aan bepaalde criteria, en erkende uitzendondernemingen die uitzendkrachten ter beschikking stellen van deze werkgevers, kunnen uitzonderlijk toch genieten van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van 0,12%.

Werkgevers die behoren tot de Sociale Maribel blijven aanspraak maken op een vrijstelling van doorstorting van 1%. Als zij tevens voldoen aan de definitie van kleine vennootschappen of natuurlijke personen die beantwoorden aan bepaalde criteria, of indien het gaat om erkende uitzendondernemingen die uitzendkrachten ter beschikking stellen van deze werkgevers, kunnen zij een verhoogde vrijstelling van 1,12% genieten.

2.5. Geen speculatietaks op meerwaarde 'beroepsgebonden aandelen, opties of warrants'

Particulieren die vanaf 1 januari 2016 beursgenoteerde aandelen, opties, warrants en andere beursgenoteerde financiële instrumenten waarvan de onderliggende activa enkel bestaan uit één of meerdere bepaalde aandelen, verwerven en overdragen na minder dan 6 maanden, zijn een speculatietaks verschuldigd van 33% op de gerealiseerde meerwaarde.

De meerwaarden gerealiseerd op beursgenoteerde aandelen, opties of warrants verworven in het kader van de beroepswerkzaamheid, en waarvan de verwerving desgevallend aanleiding heeft gegeven tot een belastbaar beroepsinkomen, worden uitgesloten van de speculatietaks van 33%.

Bronnen: Wet van 26 december 2015 houdende maatregelen inzake versterking van jobcreatie en koopkracht (1), B.S. 30 december 2015 en KB van 26 januari 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, met het oog op de uitbreiding van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen, B.S. 2 februari 2016.