

GESEËNDE
KERSFEES

INDEX

- Herinstelling van maatskappye en beslote korporasies weens nie-nakoming
- Lenings aan maatskappye onder skoot
- Boere is 'ten spyte van'-doeners en nie 'as gevolg van'-napraters
- Tyd is jou beste bate
- Wanneer moeilike tye aan Menslike Hulpbronne se deur klop
- CORE Executrain bereik nuwe hoogtes



Herinstelling van maatskappye en beslote korporasies weens nie-nakoming

Jaarstate van 'n maatskappy of beslote korporasie moet jaarliks by CIPC ingedien word om deregistrasie te voorkom. Hierdie state is jaarliks betaalbaar op die datum van die registrasie van die maatskappy. Die bedrae betaalbaar aan CIPC word bepaal deur die jaarlikse omset soos uiteengesit in die onderstaande tabel:

TIPE ENTITEIT	JAARLIKSE OMSET	VOORGESKREWE CIPC-FOOI	VOORGESKREWE BOETE VIR LAATBETALING
MAATSKAPPYE & NIE-WINSGEWENDE MAATSKAPPYE:	< R1 MIL	R 100.00	R 50.00
	R1 MIL - R10 MIL	R 450.00	R 150.00
	R10 MIL - R25 MIL	R 2,000.00	R 500.00
	R25 MIL +	R 3,000.00	R 1,000.00
BK's:	RO - R50 MIL	R 100.00	R 150.00
	R50 MIL +	R 4,000.00	R 150.00

Indien hierdie jaarstate nie ingedien en betaal word nie, sal CIPC met die deregistrasieproses van die entiteit begin. Indien 'n entiteit in 'n "deregistrasieproses" met CIPC is, kan die status van so 'n entiteit maklik weer herstel word tot nakomend en "in besigheid" deur bloot die uitstaande jaarlikse bedrag en boetes te betaal en die jaarstate by CIPC in te dien. Indien 'n entiteit egter in "finale deregistrasie" is, kan geen jaarstate of besware geprosesseer word nie en die roete vir herinstelling van die entiteit moet dan gevolg word.

Ingevolge die Maatskappywet en die Wet op Beslote Korporasies mag enige belangstellende persoon, soos per CIPC se riglyne, aansoek doen om 'n maatskappy of beslote korporasie se herinstelling. Die herinstellingsproses is egter tydrowend en dit kan 'n hele paar maande duur voordat die entiteit se herinstelling volledig afgehandel is.

Kortliks behels die riglyne vir die herinstelling van 'n maatskappy of beslote korporasie die volgende:

- 'n Advertensie moet in 'n plaaslike koerant geplaas word waarin die aansoeker kennis gee van die voorneme van herinstelling.
- 21 besigheidsdae moet verloop ná die plasing van die advertensie om voorsiening te maak vir enige moontlike besware teen die herinstelling.
- 'n Volledige titelakte-soektog moet gedoen word om vas te stel watter vaste eiendom aan die entiteit behoort.
- Indien die entiteit vaste eiendom het, moet 'n brief aan die Departement van Openbare Werke gestuur word om navraag te doen oor enige moontlike besware teen herinstelling.
- Ander ondersteunende dokumentasie sluit in bankstate, 'n beëdigde verklaring wat aandui wat die redes is waarom die jaarstate nie ingedien is nie, asook enige dokumentêre bewyse van die entiteit se ekonomiese waarde.

Nadat die aansoek by CIPC ingedien is, sal die status van die maatskappy verander word na "herinstellingsproses". Gedurende hierdie tyd moet alle uitstaande jaarstate betaal en ingedien word om die herinstellingsproses te voltooi. Nadat die jaarstate betaal en ingedien is, sal die status van die entiteit verander word na "in besigheid". Die entiteit sal nakomend wees en dit sal wees asof dit nooit gederegistreer was nie.

Vorberei deur CORE Bloemfontein.
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188

Lenings aan maatskappye onder skoot

Artikel 7C van die Inkomstebelastingwet is in 2016 ingestel om die vermyding van skenkingsbelasting en boedelbelasting deur die oordrag van bates aan trusts op leningsrekenings aan te spreek. In die algemeen sien artikel 7C, wat op 1 Maart 2017 in werking getree het, die rente verdien op 'n lening wat aan 'n trust gemaak is as 'n skenking wat aan skenkingsbelasting onderworpe is.

Belastingbetalers het nou egter 'n manier gevind om die toepassing van artikel 7C te vermy deur die relevante lening aan 'n maatskappy te maak waarvan die aandele deur 'n trust besit word. Die toepassing van artikel 7C word ook soms vermy deur die oordrag van leningseise aan huidige of toekomstige begunstigdes van trusts.

Die Nasionale Tesourie het die Wysigingswetsontwerp op Belastingwetgewing, 2018, in Oktober 2017 bekend gestel. Die wysigingswetsontwerp stel twee wysigings voor wat verband hou met artikel 7C: een stel om bepaalde vermydingstegnieke aan te spreek wat deur die regering geïdentifiseer is en die ander om voorsiening te maak vir die uitsluiting van die toepassing van artikel 7C in die geval van sekere werknemer-aandelekemas.

Teenvermydingsmaatreël (1): Lenings aan maatskappye

Vir artikel 7C om van toepassing te wees, moet 'n lening gemaak word deur 'n natuurlike persoon (of, in die plek van 'n natuurlike persoon, deur 'n maatskappy wat 'n verbonde persoon aan die natuurlike persoon is) aan 'n trust. Bykomend moet die trust 'n verbonde persoon wees aan die natuurlike persoon, die maatskappy of enige ander persoon wat 'n verbonde persoon is aan die natuurlike persoon of die maatskappy.

Die wysigingswetsontwerp stel voor dat, ten einde bogenoemde vermyding te bekamp, rentevryeleninge of lenings teen lae rente, voorskotte of krediet gemaak deur 'n natuurlike persoon of 'n maatskappy (in die plek van 'n natuurlike persoon) aan 'n maatskappy onder die teenvermydingsmaatreël moet val.

Die wysigingswetsontwerp stel voor dat alle lenings gemaak deur 'n natuurlike persoon aan 'n maatskappy, waar minstens 20% van die ekwiteitsaandele direk of indirek gehou word of indien die stemreg in daardie maatskappy uitgeoefen kan word, deur die trust of deur 'n begunstigde van daardie trust die lening ook onderworpe sal wees aan die teenvermydingsbepalings van artikel 7C.

'n Voorbeeld van waar artikel 7C van toepassing sal wees, is waar XYZ Trust 20% van die aandele in maatskappy Y besit en mnr. X 'n rentevrye lening aan maatskappy Y maak.

Nog 'n voorbeeld waar indirekte aandeelhouding tot die toepassing van artikel 7C sal lei, is waar XYZ Trust 22% van die aandele in maatskappy Y besit. Maatskappy Y besit 100% van die aandele in Z Bpk. Mnr. X maak dan 'n lening aan Z Bpk.

Uitsluiting van trusts vir werknemer-aandeelinsentiefskemas

Sedert die bekendstelling van artikel 7C was een van die belangrikste punte van kritiek teen die artikel dat dit die feit ignoreer dat trusts vir verskeie wettige doeleindes aangewend word anders as die oordrag van welvaart deur die gebruik van rentevrye lenings of lenings met lae rente.

Die wysigingswetsontwerp stel voor dat, bykomend tot die bestaande uitsluitings van artikel 7C (gelys in artikel 7C(5)), 'n spesifieke uitsluiting vir werknemer-aandeelinsentiefskemas voorsien moet word. Ten einde die misbruik van hierdie uitsluiting te voorkom, is daar verskeie vereistes waaraan voldoen moet word.

Teenvermydingsmaatreël (2): Oordrag van leningseise aan huidige of toekomstige begunstigdes van trusts

Waar artikel 7C in werking tree en van toepassing is ten opsigte van 'n lening gemaak deur 'n natuurlike persoon (of deur 'n maatskappy in die plek van 'n natuurlike persoon), moet die natuurlike persoon die rente verdien deur die trust op die lening as 'n skenking hanteer.

Belastingbetalers het dus glo geargumenteer dat, waar die leningseis oorgedra word aan 'n ander natuurlike persoon (gewoonlik 'n huidige of toekomstige begunstigde van die trust), die skakel tussen die lening en die natuurlike persoon wat die lening gemaak het, gebreek word. Omdat die skakel gebreek is, word geargumenteer, hoef die natuurlike persoon aan wie die leningseis oorgedra word nie verantwoordig te doen oor wat as 'n skenking beskou word nie. Ten einde hierdie vermyding aan te spreek, word voorgestel dat, waar 'n verbonde persoon 'n leningseis verkry op 'n bedrag verskuldig deur daardie trust waaraan die lening oorspronklik gemaak is deur 'n natuurlike persoon of 'n maatskappy aan die trust, die persoon wat die eis verkry, beskou sal word as dat hy of sy die bedrag van daardie eis as 'n lening gemaak het op die datum waarop daardie persoon die eis verkry.

Gevolgtrekking

Dit was te verwagte dat teenvermydingsmaatreëls ingestel sou word om vermydings teen te staan wat eers aan die lig gekom het ná die bekendstelling van artikel 7C. Dit kan egter gestel word dat die teenvermydingsmaatreëls van toepassing op lenings aan maatskappye veels te wyd is. Dit is omdat die relevante sneller vir die voorgestelde maatreël die aandeelhouding in die maatskappy deur 'n trust is en nie noodwendig die historiese oordrag van bates aan die maatskappy om boedelbelasting of kapitaalwinsbelasting te vermy nie.

**[Voorberei deur CORE Tax.
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188]**



Boere is 'ten spyte van'-doeners en nie 'as gevolg van'-napraters

Landboupresteerders kry wyd erkenning, waaronder Boer van die Jaar, Opkomende Boer, Landboukundige van die Jaar, Megakosprodusent en nog vele meer. 'n Mens sou egter suksesvol kon argumenteer dat daar steeds te min erkenning gegee word aan die baie wat onopsigtelik werk om kos op die tafel te kry. Veral verblydend is egter die groter waardering vanuit regeringsgeledere.

Erkenning aan presteerders is nodig om 'n veelheid van redes, maar dit is beslis nie verering nie. Nie een van die wenners wil deur sulke erkenning vereer word nie. Sulke presteerders staan uit en lei deur voorbeeld – hulle word 'n prototipe vir ander om na te volg, in te haal en verby te steek. Ware leiers geniet dit as hulle “agter raak” by ander wat die tou vat waar net voortreflikheid deurgaans kan wen. Elke genomineerde word onderwerp aan 'n streng stel toetse en die terugvoering vanuit die geledere van die genomineerdes is dat dit op sigself 'n lewensverrykende ervaring is. Hulle is gewoon aan meting en nuwe maatstawwe is versterkend en haal die beste uit 'n mens.

Wat altyd boekdele spreek, is dat nie een van die genomineerdes en/of uiteindelijke wenners vir die paviljoen speel nie. Dit is juis die toewyding aan hul drome, suksesvolle implementering van strategie en ongeduld met die status quo wat hulle elke dag inspireer. Hulle is dapper implementeerders en hul onverskrokkenheid slaan baie se asems weg. Hulle vooruitgang is die gevolg van 'n “ten spyte van”-benadering eerder as om terug te deins met “as gevolg van”-verskonings.

Hierdie ikone in die proses om landbou deurlopend beter te maak, slaag loshande die volgende agtpunt-prototipe-toets. Eerstens is hul aandag aan detail opvallend – klein dingetjies wat in die pad mag staan van die ontwikkeling, implementering en slyp van strategie. Dit is nie beklemmend nie, maar maak hulle strategies vlugvoetig. Tweedens verstaan hulle die verskil tussen prosesse en uitkomst. Hulle begin altyd met die einde in gedagte, maar buig nie wat prosesmatig noodsaaklik is nie. Proses is onontbeerlik vir enige gewenste uitkoms en omvat 'n hele versameling aspekte soos die mense betrokke, sleutelfaktore en 'n stapsgewyse progressie teen mikpunte. Hulle gee uitstekend gevolg aan die noodsaaklikheid om die pad te kan bou terwyl jy daarop loop.

Derdens het hulle geduld met die noodwendigheid van prosesse en demonstreer hulle dat om goed te wees, tyd neem. Dit is nie 'n versameling “quick fixes” nie, maar hulle ken en erken die waarde van “kort/klein wenne”. Vierdens verstaan hulle die kuns van deurlopende herkalibrering van die balans tussen optimisme en kritiese skeptisisme sodanig dat hulle kan uitvoer in die huidige, maar ook kan aanpas wat die toekoms betref.

Hulle weet wat spanwerk laat werk en is sprekende bewyse van hoe 'n werklike leier die span sterk maak en dat dit meer werd is as 'n sterk leier. Dit is die vyfde toets en daarmee lewer hulle bewys van die waarheid van 'n Afrika-gesegde: “As jy vinnig wil loop, loop alleen, maar as jy ver wil loop, loop saam met ander.” Dit is ook baie duidelik dat sulke leiers nederige mense is en bly. Hulle dink nie net minder van hulself nie, maar dink ook minder oor hulself. Kyk maar self hoeveel “leiers” sal die sesde punt slaag. In die sewende plek is hul siening van karakter versus reputasie deurslaggewend. Karakter weerspieël wie jy werklik is en reputasie verwys na wat ander van jou dink. Leiers van waarde het onkreukbare karakter.

In die laaste plek gaan dit oor nalatenskap in terme van lewe, beginsels en diegene wie geraak word. Die mate waartoe bemagtig is om die betrokke leiers se leerstellings en lewe verder te vat word gemeet aan die mate wat dit 'n lig brandend kan hou. In Nelson Mandela se woorde: “Do not judge me by my successes, judge me by how many times I fell down and got back up again.”

[Voorberei deur CORE Business Development.
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188 **]**

Tyd is jou beste bate

So het ons die einde bereik van 'n jaar wat vir talle redes nog lank onthou sal word. Ministers is aangestel en afgedank (dink maar aan Pravin Gordhan!) en graderingsagentskappe het ons na rommelstatus afgradeer. En ten spyte hiervan lyk dit of Nommer 1 vir almal lag en alle waarskuwings ignoreer.

Toe breek die nuus ... Gupta leaks, Bell Pottinger, Eskom, SABC, McKinsey, KPMG! Elke keer word bespiegel dat dit hierdie keer die einde van Nommer 1 en sy trawante gaan wees. Hulle gaan beslis nie met hierdie een wegkom nie! Of gaan hulle...? Die ANC se verskiesing in Desember lê nog voor en daar klink geluide op dat daar planne is om die verkiesing te kelder. Ons sal maar moet wag en kyk wat gebeur.

Ten spyte van al hierdie gebeure het niemand die volgende voorspel nie: Sedert Augustus het die JSE met 15.43% gestyg en gedurende Oktober met 9.24%! Waar kom hierdie groei vandaan ten spyte van alles wat in ons land gebeur? Die antwoord is redelik eenvoudig: Amerika, Europa en die Ooste het weer inflasie. Met ander woorde daar is nuwe aanvraag na produkte. Hoewel Suid-Afrika maar 'n skamele 0.5% van die wêreld se ekonomiese aktiwiteite vorm, verdien meer as 60% van die maatskappye op die JSE hul geld in die buiteland. Daarmee saam het die wisselkoers oor die laaste 52 weke van 12.46 R/\$ tot 14.42 R/\$ verswak. Dit gee ons 'n opbrengs van 15.73% bloot in terme van die wisselkoers-verswakking. Ses persent van hierdie verswakking het gedurende die laaste drie maande plaasgevind.

Waarom is hierdie inligting belangrik? Bloot om een rede: Ten spyte van al die gebeure in ons land is die res van die wêreld besig om aan te gaan met hul lewe. Hulle sit nie op hete kole en wag vir Suid-Afrika nie en, soos ons gesien het, kom groei in die markte op tye wat ons dit die minste verwag, en nog minder kan voorspel. Ons raak maklik vasgevang in bateklasse soos aandele, eiendom, effekte, kontant, ens. Hoewel hierdie faktore baie belangrik is, word die belangrikste bate tot ons beskikking dikwels afgeskeep, naamlik TYD!

Indien jou belegging 'n goeie samestelling van gebalanseerde fondse het, laat jou beste bate toe om sy werk te doen... TYD!

Vorberei deur CORE Financial Solutions.
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188

Wanneer moeilike tye aan Menslike Hulpbronne se deur klop

Dit is ongelukkig so dat meer en meer maatskappye in die gesig gestaar word deur die realiteit en gevolge van ons huidige ekonomiese situasie. Wanneer 'n maatskappy 'n daling in vraag ervaar, lei die strewe na oorlewing en voortbestaan dikwels tot personeelafleggings. Artikel 189 en 189A van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 hanteer die aflegging van personeel op grond van operasionele vereistes. Wanneer daar met afleggings gewerk word, is dit belangrik om in gedagte te hou dat dit 'n "geen fout"-proses is. 'n Afleggingsproses kan nie gebruik word om swak presteerders, onvermoë of wangedrag aan te spreek nie.

Hierdie artikel bespreek slegs Artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, spesifiek vir kleinskaal-afleggings waar maatskappye minder as 50 personeellede het. Sodra afleggings 'n werklikheid word vir werkgewers, het hulle 'n plig om seker te maak die proses word ingevolge die voorskrifte van die Wet op Arbeidsverhoudinge gevolg en dat besluite in goedertrou geneem word. Soos met talle ander prosedurele vereistes van die Wet op Arbeidsverhoudinge, is die eerste stap om te konsulteer. Kollektiewe ooreenkomste en geregistreerde vakbonde moet by hierdie konsultasie ingesluit word. Die doel van die konsultasie is om konsensus tussen partye te bereik en om die negatiewe uitwerking van die aflegging op werknemers tot die minimum te beperk.

Die onus rus op die werkgewer om te bewys dat die redes vir die oorweging van afleggings geldig is. Werkgewers moet ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge die ander party nooi om te konsulteer en bepaalde voorgeskrewe inligting moet skriftelik voorsien word. Gedurende die konsultasievergadering is dit belangrik om die ander party die geleentheid te bied om voorleggings te doen waarop met die nodige oorweging gereageer moet word. Waar daar nie 'n kollektiewe ooreenkoms is nie en waar daar nie oor enige spesifieke kriteria vir keuring ooreengekom is nie, moet die werkgewer kriteria vir die maak van 'n keuse regverdig en objektief toepas. Die kriteria wat die meeste toegepas word, is die LIEU/LIFO (Laaste In, Eerste Uit)-beginsel. Werkgewers moet hulle egter nie blindstaar teen hierdie beginsel nie, aangesien werknemers met sleutelvaardighede of swak prestasiekords as alternatiewe kriteria gebruik mag word.

Skeidingspakkette is van toepassing op werknemers wat vir meer as 12 maande in diens van die maatskappy was. Waar daar nie 'n kollektiewe ooreenkoms is nie, word 'n skeidingspakket bereken op 1 week se vergoeding vir elke jaar van voltooid diens. Dit is belangrik om daarop te let dat, involge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, hoofstuk 5 artikel 41(4), skeidingspakkette nie van toepassing is op werknemers wat redelik weier om van 'n werkgewer se aanbod van 'n alternatiewe werkgeleentheid gebruik te maak nie.

Nadat die konsultasieproses voltooi is, moet die finale besluit oor afleggings nie ligtelik deur die maatskappy geneem word nie. Afleggings het 'n besliste finansiële impak op die betrokke werknemers. Waar moontlik, moet die maatskappy oorweeg om die werknemers elders in die maatskappy in alternatiewe posisies te akkommodeer. Die aflegging van personeel moet as die laaste uitweg gesien word om 'n maatskappy se finansiële druk te verlig.

[Voorberei deur CORE Labour. Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188]

CORE Executrain bereik nuwe hoogtes

Toe CORE Executrain in 2014 sy deure oopgemaak het, was dit dadelik duidelik dat die span die vermoë het om 'n verandering in die sakewêreld mee te bring deur te fokus op die individue wat deel vorm daarvan. CORE Executrain is trots op die gehalte van die opleiding wat aan deelnemers verskaf word. Ten einde die oordrag van die relevante kennis aan kliënte te verbeter, het CORE Executrain kragte saamgesnoer met ProBeta Training, 'n erkende leier in professionele praktyksteun in Suidelike Afrika. Saam het CORE Executrain en ProBeta reeds meer as 155 regstreekse en voorafopgeneemde web-seminare aangebied om individue en maatskappye oor Suidelike Afrika heen op te lei. Die afgelope drie jaar het CORE Executrain en ProBeta se gesamentlike hulpbronne sinoniem geraak met effektiwiteit, doeltreffendheid en uitnemendheid!

In 2017 het CORE Executrain nuwe hoogtes bereik met die aanbied van regstreekse seminare. In samewerking met CORE Tax en CORE Trusts and Estates is drie uiters suksesvolle seminare in Bloemfontein, Pretoria en Stellenbosch aangebied. Die afwagting dat hierdie getal sal groei, is vinnig bevredig toe die woord oor die sukses van die seminare begin versprei het. CORE Executrain het reeds agt bevestigde besprekings vir seminare vir 2018.

As deel van CORE Executrain se voortgesette pogings om kennis te deel en uit te brei onder professionele persone, is 'n ooreenkoms gesluit met die Universiteit van die Vrystaat se Sakeskool. As deel van die ooreenkoms sal CORE Executrain en die UV saamwerk om kursusse aan studente te bied wat hul kennis en vaardighede wil uitbrei en hul horisonne in die sakewêreld wil verbreed. Die fokus gedurende 2018 sal dus wees op die ontwikkeling, bekendstelling en bemarking van hierdie beduidende geleentheid. Hierdie verhouding sal toesien dat honderde toekomstige professionele persone hul drome bewaarheid.

Die Online Academy-opleidingsprogram is gratis aan CORE-lidfirmas beskikbaar. Dit begin in Januarie 2018. Hierdie unieke opleidingsplatform is ontwikkel om die werkende professionele persoon te help om voortdurend die nodige vaardighede te ontwikkel wat nodig is nie net om te slaag nie, maar om sukses te behaal. Met 'n verskeidenheid kortkursusse wat wissel van Lewensvaardighede tot Bestuursvaardighede, kan 'n mens gerieflik die nodige professionele en persoonlike vaardighede bou wat nodig is vir 'n suksesvolle toekoms. Voorstelle vir die mees effektiewe inskrywingstrukture vir hierdie kursusse sal binnekort aan werknemers en lidfirmas oorgedra word ten einde Voortgesette Professionele Ontwikkeling aan te moedig. In die woorde van die groot Nelson Mandela: "Opvoeding is die kragtigste wapen wat jy kan gebruik om die wêreld te verander."

**[Voorberei deur CORE Executrain
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188]**

the **CORE**
group



www.thecoregroup.co.za