

IHK-INFOS JUNI 2022

(Druckbare Vollversion)

INHALT	Seite
1. Standort Ostbelgien	
1.1. Firmengründungen	3
1.2. Konkurse	5
1.3. Information unseres Mitgliedsunternehmens Euregio.Net	6
1.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens Airwatec S.A.	7
1.5. Jetzt auf www.ichkauflokal.be registrieren!	8
2. IHK aktuell	
2.1. Neue Verrechnungstarife ab 01.02.2022	9
2.2. Neue IHK-Mitglieder	9
3. Gesetzgebungen	
3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft	10
3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen	10
4. Veranstaltungen / Webinare	
4.1. „Der Einkäufer der Zukunft – Coaching empowers Procurement“ - Rückblick	11
4.2. Digital Career Days an der RWTH Aachen	12
4.3. Recruiting an der RWTH Aachen University - Veranstaltungsangebote	14
4.4. Effizienter Datenschutz im digitalen Zeitalter – Eupen, 20. September 2022	17
5. Aus- und Weiterbildung	
5.1. Seminare der IHK in deutscher Sprache	18
5.2. Seminare der IHK in französischer Sprache	18
5.3. Weiterbildungen des ZAWM	18
5.4. Talente fördern, Nachwuchs sichern – Das Stipendienprogramm der FH Aachen	19
6. Wirtschaftsinfos und –recht	
6.1. Indexentwicklungen	20
6.2. Que nous réserve 2022 sur le plan fiscal et juridique ?	21
6.3. PME et cybersécurité dans le cadre du conflit russo-ukrainien : 7 conseils	23
6.4. Warum Unternehmer das Rampenlicht suchen sollten	25
6.5. Die dringend erforderliche Reform der belgischen Besteuerung der natürlichen Personen	32
6.6. Du nouveau en matière d'équipements de protection individuelle !	35
7. Sozialgesetzgebung und Tarifpolitik	
7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit 2. Quartal 2022	36
7.2. Vacances annuelles : rappel des règles du jeu	39
8. Außenwirtschaft	
8.1. Weiterbildungen im Bereich Außenhandel	45
8.2. Programme d'actions 2022 de l'AWEX à l'étranger	46
8.3. Transport international sous pression : les entreprises font grise mine	49
8.4. L'exportation collaborative : une stratégie pour se développer à l'international	51

9. Arbeitsmarkt	
9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 30.04.2022	52
9.2. Job étudiant : rappel des règles en vigueur	54
10. Innovation und Umwelt	
10.1. Europäische Innovations- und	58
10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages	58
10.3. L'Euregio Meuse-Rhin se prépare au Télescope Einstein	59
11. Steuern, Finanzen und Beihilfen	
11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft	60
11.2. Beihilfen für Unternehmen in der Wallonischen Region	61
11.3. Tout, tout, tout, le fisc saura tout sur vos remboursements de frais...	62
11.4. Les Chèques Relance par le Numérique : une nouvelle aide pour les activités digitales	64

1. Standort Ostbelgien

1.1. Firmengründungen vom 01.03.2022 bis 31.05.2022

Firma	Straße	PLZ - Ort	Unternehmens-Nr.	Tätigkeit	Beschluss vom
L'ÉPICERIE DES CHAMPS 2.0 SRL	Rue Neuve 8	4960 MALMEDY	0782.659.049	Einzelhandel Nahrungsmittel	01/03/2022
CREO SERVICES GMBH	An der Lehmkaul 29	4750 BÜTGENBACH	0782.652.121	Diverse Dienstleistungen	01/03/2022
REVIVAL RANCH GMBH	Weckerath 102	4760 BÜLLINGEN	0782.904.519	Ferienhausvermietungen	08/03/2022
H2B FITNESS GMBH	Breite Wege 8	4730 RAEREN	0782.943.616	Fitnessstudios	09/03/2022
TRANSFORM HOME SRL	Rue du Presbytère 2	4950 FAYMONVILLE	0782.995.678	Bauunternehmen	10/03/2022
TECHTASK GMBH	Zur Domäne 35	4750 BÜTGENBACH	0783.212.840	Metallverarbeitung	11/03/2022
RESTAURANT L'OFFICINE GMBH	Klosterstraße 20	4700 EUPEN	0783.289.252	Restaurant	14/03/2022
DKL SOLUTIONS GMBH	Wiesenbachstraße 48	4780 ST. VITH	0783.311.820	Elektrotechnik	15/03/2022
BAR@PASTA & CONCEPTS GMBH	Neutralstraße 220G	4710 LONTZEN	0783.314.293	Horecabetrieb	15/03/2022
CMI GMBH	Schulstraße 16	4780 ST. VITH	0783.485.925	Bauunternehmen	18/03/2022
NICK BRAUN GMBH	Textilstraße 16	4700 EUPEN	0783.579.757	Verwaltungsdienstleistungen	22/03/2022
FABRICE KLOS GMBH	Burgstraße 38	4750 BÜTGENBACH	0783.552.835	Heizung, Sanitär	22/03/2022
PLISSEEWORLD GMBH	Zur Weddem 19	4750 BÜTGENBACH	0783.624.792	Sonnenschutzeinrichtungen	23/03/2022
SCRAPIE ENTERTAINMENT GMBH	Zum Sassevenn 4	4761 ROCHERATH	0783.650.528	Filme, Videos	23/03/2022
DETHIER DIMITRI SRL	Rue de l'Abreuvoir 7	4950 FAYMONVILLE	0783.625.287	Heizung, Sanitär	23/03/2022
DUMOULIN KEVIN CONSULTING SRL	Hedomont 15	4960 MALMEDY	0783.610.342	Beratung, Consulting	23/03/2022
SAVIELLO-TYCHON MARKET GMBH	Lütticher Straße 275	4720 KELMIS	0783.726.247	Einzelhandel	25/03/2022
RECHARGED AUTOMOTIVES GMBH	Verbindungsweg 11	4730 RAEREN	0783.859.077	Elektromotoren	29/03/2022
TERMINUS MONTENAU GMBH	Am Bahnhof 28	4770 AMEL	0783.920.346	Catering, Horeca	30/03/2022
BIKE CENTER MEYER GMBH	Malmedyer Str. 66	4780 ST. VITH	0783.920.247	Motorräder	30/03/2022
TENILC SRL	Rue de Botrange 135	4950 WAIMES	0783.872.737	Horecabetrieb	30/03/2022

ATIS ELEKTROMOTOREN GMBH	Aachener Straße 141	4728 HERGENRATH	0783.207.386	Elektrotechnik	01/04/2022
BAUGNEZ CONCEPT SRL	Route de Luxembourg 1	4960 MALMEDY	0784.276.474	Immobilien	04/04/2022
CH HERBRAND 51	Rue de Bosfagne 51	4950 SOURBRODT	0784.389.510	Gartenanlagen	05/04/2022
HÖNDERS EVENTS GMBH	Belven 5	4730 RAEREN	0784.568.662	Eventorganisation	08/04/2022
YONCK TOITURE SRL	Chemin du Lefa 11	4960 MALMEDY	0784.598.059	Toitures	11/04/2022
MMK EUROPE GMBH	Aachener Straße 236/2	4701 KETTENIS	0784.846.004	Kommunikation, Werbung	19/04/2022
SCHLÜSSELDIENST HOMBURG GMBH	Hookstraße 34	4700 EUPEN	0784.857.385	Schlüsseldienst	19/04/2022
IMMO SIMON SRL	Route de Preaix 9B04	4960 MALMEDY	0785.282.009	Immobilien	25/04/2022
RAPHAEL LEJOLY SRL	Rue de l'Abreuvoir 18	4950 FAYMONVILLE	0785.286.561	Bauunternehmen	25/04/2022
GESTHO SRL	Grand Rue 2A	4950 WAIMES	0785.313.384	Schreinerei	26/04/2022
WJCF GMBH	John-Cockerill-Str. 21	4780 ST. VITH	0785.334.962	Wiederverwendung, Recycling	26/04/2022
BELHOME STAGING GMBH	Bahnhofstr. 6A	4750 BÜTGENBACH	0785.442.256	Innenaustattung	28/04/2022
FRITTENMANUFAKTUR MALI GMBH	Winkelstraße 2	4701 KETTENIS	0785.570.633	Horecabetrieb	03/05/2022
FRIGO ILTEN GMBH	Hochkreuz 57	4770 AMEL	0785.583.006	Kühltechnik	03/05/2022
CLTHOME GMBH	Rodescht 13	4770 AMEL	0785.583.105	Holzhandel	03/05/2022
R&RK CONSULTING SERVICES OG	Busch 50	4710 LONTZEN	0785.572.019	Consulting	03/05/2022
OL TRANSPORTS SRL	Route des Bains 27/B2	4950 ROBERTVILLE	0785.599.832	Transport	04/05/2022
IMMO-NRFK2022 SRL	Rue des Hêtres 8	4960 MALMEDY	0785.742.560	Immobilien	09/05/2022
E.W. CHILDCARE SRL	Rue du Pré Louis 11	4950 SOURBRODT	0785.892.515	Kindertagesstätte	12/05/2022
EUPEN BIKES GMBH	Industriestraße 19	4700 EUPEN	0785.939.827	Fahrradtechnik	13/05/2022
CAFE 67 GMBH	Bahnhofstraße 67	4728 HERGENRATH	0785.916.269	Restaurant	13/05/2022
Q.O.D. SRL	Rue Nouvelle 1	4950 WAIMES	0785.978.726	Bauunternehmen	16/05/2022
TAPOSTA GMBH	Malmedyer Straße 4A	4780 ST. VITH	0786.203.509	Horecabetrieb	17/05/2022
IMMO BRÜLS GMBH	Morsheck 7A	4760 BÜLLINGEN	0786.203.014	Immobilienbetrieb	17/05/2022
GALOFA CONSULTING SRL	Rue Renuwar 9	4950 WAIMES	0786.244.881	Consultingbetrieb	18/05/2022
IMMO ETHIC INVEST SRL	Rue du Bac 7+	4950 WAIMES	0786.373.159	Finanz-, Investbetrieb	23/05/2022
FB MANAGEMENT SRL	Boussire 1	4950 WAIMES	0786.419.283	Beratung, Expertise	24/05/2022
ARCHITEKTUR SCHNITTPUNKT GMBH	Alter Staveloter Weg 2	4770 AMEL	0786.419.184	Architekten	24/05/2022
BARBIER LOGISTICS GMBH	Textilstraße 2	4700 EUPEN	0786.485.403	Logistikbetrieb	25/05/2022

1.2. Konkurse vom 01.03.2022 bis 31.05.2022

<u>Firma</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Datum</u>	<u>Motif</u>	<u>Konkurs- verwalter</u>	<u>Kommissarischer Richter</u>
SPA AIR SERVICE SPRL Chemin du Cheneux, Ovifat 14A 4950 WAIMES	Construction spécialisée	14/03/2022	Auf Geständnis	BARTHELEMY	DETIENNE
KIRSCH ERWIN Auf der Höhe 34 4780 ST. VITH	Grafik- und Webdesign	24/03/2022	Auf Geständnis	HABETS	RAUW
MAPLAN PGMBH Hünningen 128A 4760 BÜLLINGEN	Einzelhandel	07/04/2022	Auf Geständnis	KURTH	WEYNAND
FIT67 GMBH Neutralstraße 912B 4710 LONTZEN	Fitnesscenter	12/05/2022	Auf Geständnis	RANSY	HUGO
ETABLISSEMENTS CREMER S.A. Rue de la Litorne 13 4950 WAIMES	Metallverarbeitung	23/05/2022	Auf Geständnis	LAMBERT	NIESSEN
NATUR FLEISCHEREI PETERS PGMBH Malmedyer Straße 22 4780 ST. VITH	Fleischhandel	25/05/2022	Auf Geständnis	ORBAN	RAUW



Domains Webhosting Consulting Development Marketing

Euregio.Net AG

Wirtzfeld, Zur Holzwarche 29
B-4760 Büllingen
info@euregio.net
www.euregio.net

- ✓ redundante Server in belgischen Rechenzentren
- ✓ 24/24h Überwachung der Internet-Infrastruktur
- ✓ professionelle Spam- und Antivirus-Firewall
- ✓ Websites, Shops, Buchungssysteme, Foren
- ✓ LAMP Stack (Linux, Apache, MySQL, PHP)
- ✓ Hosted Exchange & Windows .NET Server
- ✓ SEO-Optimierung, Reichweitenmessung
- ✓ Responsive Web Design

Einige Kunden-Beispiele



TOLL! Belgium: Gewächshäuser, Pavillons, Hochbeete...
Firmen- und Produktpräsentation
www.tollbelgium.com



ANIMALVith Tierarztpraxis
Online Visitenkarte
www.animalvith.be

WordPress Webhosting seit 2005



Managed WordPress, auf Wunsch inklusive

- ✓ Cloudflare CDN
- ✓ Redis, Varnish oder Memcached
- ✓ WPML (Wordpress Multilingual)
- ✓ WP-Rocket Beschleuniger
- ✓ Elementor Pro Page Builder
einschl. 300+ Designvorlagen



Goldschmied Marc Siquet
Firmenportrait und Kreationen
www.siquet.be



Beverly Weekend Ferienwohnungen
Präsentation und Buchungssystem
www.beverlyweekend.com

1.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens Airwatec S.A.



**Your clean air,
our challenge!**

Discover the world of industrial filtration !

www.airwatec.com



INDUSTRIAL AIR FILTRATION ENGINEERING



www.airwatec.com

1.5. Jetzt auf www.ichkauflokal.be registrieren!

Der lokale Einzelhandel unterliegt, verstärkt durch die gegenwärtige Corona-Pandemie, einem starken Wandel. Die zunehmende Digitalisierung und der wachsende Online-Handel sind heute aus dem Einkaufsverhalten der Kunden nicht mehr weg zu denken. Diesen Entwicklungen müssen auch wir in Ostbelgien Rechnung tragen. Es gilt, den ostbelgischen Kunden bei seinen Einkäufen vorrangig in Ostbelgien zu halten.

Die wirtschaftlichen Vereinigungen, Organisationen, Vereine und Partner in Ostbelgien, u.a. auch die Industrie- und Handelskammer, bieten mit der neuen **Plattform www.ichkauflokal.be** eine digitale Vitrine für den ostbelgischen Handel an.

Ziel dieses Gemeinschaftsprojektes „ichkauflokal.be“ ist es, dem ostbelgischen Kunden eine Übersicht über die Vielfalt des ostbelgischen Handels und seiner Produkte zu geben und diese damit zu motivieren, „ostbelgisch“ einzukaufen. Ein weiterer Pluspunkt einer solchen Website ist die Außendarstellung eines dynamischen Wirtschaftsstandortes vor dem Hintergrund des immer stärker werdenden Standortwettbewerbs.

Der Erfolg dieser Plattform hängt also entscheidend von der aktiven Beteiligung der ostbelgischen Händler ab. Nur wenn sich möglichst viele beteiligen, schaffen wir eine attraktive und repräsentative ostbelgische Handelsvitrine, die von den Kunden regelmäßig konsultiert wird.



**REGISTRIEREN
SIE SICH JETZT!**

**9 Gemeinden, 11 Kategorien &
mehr als 220 Händler.**

www.ichkauflokal.be

Jetzt als Händler auf www.ichkauflokal.be registrieren!

Mittlerweile zählt die Website www.ichkauflokal.be schon mehr als 220 eingetragene ostbelgische Händler, Geschäfte, Unternehmen & Dienstleister. Aufgeteilt auf 9 Gemeinden und in 11 unterschiedlichen Branchenkategorien.

Wenn Sie noch nicht dabei sind, dann wird es jetzt allerhöchste Zeit!

Tragen Sie sich nun kostenlos auf www.ichkauflokal.be/registrieren ein, teilen Sie einige Information zu Ihrem Unternehmen und vor allen Ihren Social-Media-Kanälen mit und schon sind Sie beim „digitalen Schaufenster“ mit einem Profil online.

Das Projekt erfährt die Mitwirkung und Unterstützung verschiedenster Partner aus Wirtschaft und Mittelstand in Ostbelgien: WFG Ostbelgien VoG, IHK Eupen – Malmedy – St. Vith, Gewerbeverein Kelmis, RSM Eupen, Fördergemeinschaft Sankt-Vith, Mittelstandsvereinigung der DG, Eupen Handelt und IG Bütgenbach-Berg.

2. IHK aktuell

2.1. Neue Verrechnungstarife

TARIFLISTE – NEU (gültig ab 01. Februar 2022)

Dienstleistung	Mitgliedsfirma	Nicht-Mitglied
Beglaubigungen:		
1. Ursprungszeugnisse digital :	16,66 €	idem
Ursprungszeugnisse auf Papier:	19,04 €	idem
- pro Kopie	2,08 €	idem
2. Rechnungen mit oder ohne UZ		
- Original	47,22 €	47,22 €
- pro Duplikat:	14,84 €	14,84 €
3. Verträge, Bescheinigungen, ...		
- Original	60,70 €	60,70 €
- pro Duplikat	14,84 €	14,84 €
4. Bescheinigung auf IHK-Papier		
- Original	60,70 €	60,70 €
- pro Duplikat	14,84 €	14,84 €

2.2. Neue IHK-Mitglieder

INDIGO PGmbH

Design & Print
Solvaystraße 3 IZ II
4780 ST. VITH

FullService Werbeagentur – Offset-Druckerei

www.indigo.info

3. Gesetzgebung

3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft

3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen

4. Veranstaltungen / Webinare

4.1. Informationsveranstaltung „Der Einkäufer der Zukunft – Coaching empowers Procurement“ - Rückblick



Die Informationsveranstaltung vom 26. April 2022, zu der im Kloster Heidberg gemeinsam die Industrie- und Handelskammer Eupen-Malmedy-Sankt Vith und der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) Sektion Aachen eingeladen hatten, stand unter dem Zeichen des effizienten Einkäufers der Zukunft und des Coachings which empowers Procurement. Der Einladung waren rund 25 Teilnehmer gefolgt, vorrangig Einkäufer sowie Fach- und Führungskräfte in der Supply Chain, im Einkauf, der Qualität und Beschaffung aus kleinen und mittleren Unternehmen der Region.

(Foto: IHK, Eupen)

Der Gastredner, Herr Jürgen Weber hat über 20 Jahre im Einkauf in verschiedenen DAX-/MDAX-Konzernen als Vice Präsident für den Einkauf gearbeitet. In seiner letzten Funktion bei innogy SE hat er den indirekten Einkauf verantwortet. Seit einigen Monaten ist Herr Weber als selbständiger Business Coach tätig und hat sich auf das Coaching von strategischen Einkäufern und Führungskräften im Einkauf spezialisiert.

Der agile Einkäufer der Zukunft ist in der Lage, mit seiner Kreativität und Kommunikationsfähigkeit zu begeistern. Seine Offenheit, Neugierde, Analytik befähigt ihn, nachhaltige Beziehungen auf Augenhöhe aufzubauen, Veränderungen strukturiert zu gestalten und innovative, digitale Lösungen zu finden. Immer auf der Suche nach Mehrwert, bringt er interdisziplinäre Teams zusammen, moderiert die gemeinsame Lösungsfindung, treibt Entscheidungen und begleitet die Implementierung der gefundenen Lösungen.

Was sich so selbstverständlich anhört, bringt erhebliche Herausforderungen mit sich, die vollkommen jenseits der fachlichen Expertise liegen. Um den Einkäufer der Zukunft auf die Herausforderungen vorzubereiten, gilt es, individuelle Lösungen im Hinblick auf die Entwicklung von Mitarbeitern und Organisationen zu finden. Wie kann der Einkäufer nun die vielschichtigen und komplexen Herausforderungen meistern und wie kann Coaching ihn hierbei wirksam unterstützen?

Eine wichtige Botschaft des Gastredners war die, dass nichts so wertvoll ist, wie ein tiefer Einblick in die Art und Weise, wie ich als Einkäufer in meinem täglichen Geschäft vorgehe und wie meine Stärken und Schwächen durch gezieltes Coaching an den Tag gelegt und verbessert werden können. Hier ist Haltung, persönliches Kennenlernen und Veränderungsfähigkeit gefragt.

Das spürbare Interesse und die positive Resonanz der Teilnehmer zeigen, dass sich alle Beteiligten zunehmend mit der Thematik auseinandersetzen und nach Lösungen hinsichtlich einer erfolgreichen Verkäuferstrategie in heutigen Zeiten suchen.

Haben Sie die Veranstaltung verpasst oder möchten Sie die Veranstaltungsunterlagen einsehen? Hier finden Sie diese:

<https://aachen.bme.de/downloads> → Unterlagen Kennwort 260422JW

Weitere Informationen erteilt unsere IHK – 087/55 59 63 – info@ihk-eupen.be

Digital Career Days an der RWTH

Nach derzeitigem Stand wird das Career Center der RWTH auch im Wintersemester 2022/23 schwerpunktmäßig online Veranstaltungen anbieten. Bereits seit Mitte 2020 führen wir die digitalen Career Days erfolgreich durch und bieten den Unternehmen damit weiterhin die Möglichkeit, trotz Corona bedingter Einschränkungen, ausgewählte Studierende der RWTH Aachen University kennen zu lernen.

Die RWTH Aachen University

Die RWTH ist die größte technische Hochschule Europas. Aktuell studieren hier über 47.000 junge Menschen, von denen rund ein Fünftel aus dem Ausland stammen.

Enge Kontakte zu Partnerhochschulen, Forschungsinstitutionen und Kooperationspartnern eröffnen den Studierenden die Möglichkeit, bereits während des Studiums national und international Studien- und Berufserfahrungen zu sammeln. Schwerpunkte der Studienangebote liegen in den Bereichen Maschinenbau, Informatik, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen sowie BWL und den Naturwissenschaften. Die Forschung und Ausbildung an der RWTH ist theoretisch fundiert und gleichermaßen anwendungsbezogen. Von der hohen Qualität von Forschung und Lehre zeugen unter anderem Spitzenplätze in national und international anerkannten Rankings.

Das Format Digital Career Day

Seit 2016 veranstaltet das Career Center der RWTH regelmäßig Career Days, die seit 2020 auch als online Format über die **Plattform Zoom** angeboten werden. Mit diesem Format wurden Veranstaltungen für Studierende geschaffen, bei denen sie mit Unternehmen aus verschiedenen Branchen und zu unterschiedlichen Themen in Kontakt treten können. Der Digital Career Day ist eine kleine Messe, bei der Unternehmen die Möglichkeit haben, sich den Studierenden zu präsentieren. Er findet über Zoom statt, die Zoom-Räume werden von uns zur Verfügung gestellt. Das Event startet mit den **Company Pitches** der teilnehmenden Unternehmen (Kurzpräsentationen à 5 Minuten) und geht dann über zu den individuellen Q&A-Sessions der Unternehmen in eigenen Zoom-Räumen. Die Veranstaltung wird üblicherweise **auf Deutsch** durchgeführt, auf Wunsch kann jedoch auch auf Englisch präsentiert werden. Dieses Format bietet Raum für individuellen Austausch und Networking zwischen Studierenden und Unternehmen.

Teilnehmende

- Max. 280 Studierende und Absolvierende der RWTH können sich anmelden.
- Bis zu acht Unternehmen werden für die Veranstaltung zugelassen.

Ablauf

Jede Veranstaltung beginnt voraussichtlich um 16 Uhr, wird online in verschiedenen Zoom-Räumen durchgeführt und besteht aus zwei Teilen, die nacheinander stattfinden:

1. **Company Pitches im Plenum (gemeinsamer Zoom-Raum):** ca. 1:15 Stunde
 - Kurzvorstellung Ihres eigenen Unternehmens (max. 5 Minuten) plus kurze Fragen
 - Eigene Präsentation über Bildschirmfreigabe
2. **Unternehmensinterne Q&A-Session (eigener Zoom-Raum/Breakout-Raum):** ca. 1:15 Stunde
 - Fragen der Studierenden an Ihr Unternehmen per Video und Chat
 - Freie Gestaltungsmöglichkeiten durch das Unternehmen

Kosten

Basispaket: 1.000 € (zzgl. MwSt.) Digital Career Day für Frauen / 800 € (zzgl. MwSt.) andere Themenbereiche

- Beteiligung an den Company Pitches (über Zoom)
- Individuelle Q&A-Session (über Zoom)
- Nennung Ihres Unternehmens auf der Veranstaltungs-Webseite des Digital Career Days

Bonuspaket (auf Wunsch zubuchbar): 500 € (zzgl. MwSt.), gleich bei allen Themenbereichen

- Logo-Präsenz Ihres Unternehmens auf der Veranstaltungs-Webseite des Digital Career Days mit Verlinkung zur eigenen Unternehmenswebseite (z.B. Startseite oder Karriereseite)
- Bereitstellung von Informationen zu Ihrem Unternehmen (z.B. Unternehmensprofil, Kontaktdaten, Stellenangebote, Präsentation etc.) für die angemeldeten Studierenden beim Hochschul-Cloud-Dienst 'sciebo' bereits eine Woche vor und nach der Veranstaltung

Termine im WS 2022/23

Digital Career Day Hidden Champions, 13.10.2022

Ihr Unternehmen gehört zu den sogenannten Hidden Champions, erfolgreiche aber unbekannte Weltmarktführer, und Sie suchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Ihren Erfolgsweg auch in der Zukunft fortzusetzen, dann sind Sie bei unserem Career Day für Hidden Champions herzlich willkommen.

Digital Career Day Digital Future, 25.10.2022

Sie möchten Ihr Unternehmen IT-affinen Studierenden mit Interesse an Digitalisierung vorstellen, dann freuen wir uns auf Ihre Teilnahme bei unserem Career Day aus dem Bereich IT und Digitalisierung.

Digital Career Day Energie, 03.11.2022

Ihr Unternehmen beschäftigt sich mit Themen aus dem Energiebereich und Sie möchten Absolvierende kennenlernen, die passende Kompetenzen und Interesse an diesen Themen mitbringen, dann buchen Sie einen Platz bei dieser Veranstaltung.

Digital Career Day Nachhaltigkeit, 16.11.2022

Nachhaltigkeit spielt bei Ihnen im Unternehmen eine große Rolle? Sie stellen nachhaltige Produkte her oder haben es sich zum Ziel gesetzt, zukünftig alle Prozesse und Abläufe unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu überprüfen und umzustellen? Dann stellen Sie sich bei dieser Veranstaltung den Studierenden und Absolvierenden der RWTH vor.

Digital Career Day Mobilität, 24.11.2022

Egal ob Elektromobilität, autonomes Fahren oder vernetzten Mobilität, Sie entwickeln Konzepte und Produkte für die Mobilität von morgen und suchen Nachwuchskräfte, mit denen Sie diese Themen weiterentwickeln können, dann werden Sie bei dieser Veranstaltung fündig.

Digital Career Day für Frauen, 06.12.2022

Wenn Ihr Unternehmen speziell auf der Suche nach Studentinnen und Doktorandinnen ist, dann ist dieser Zukunftstag für Frauen für Sie die richtige Veranstaltung.

Digital Career Day Consulting, 14.12.2022

Sie sind ein Consulting Unternehmen und möchten Studierende und Promovierende der RWTH kennen lernen, dann nutzen Sie den Career Day Consulting.

Digital Career Day Local Heroes, 10.01.2023

Wenn Ihr Unternehmen im Aachener Raum agiert, finden Sie bei diesem Career Day für Local Heroes engagierte Nachwuchskräfte, die lokal nach passenden Arbeitgebern suchen.

Digital Career Day Bau, 18.01.2023

Die Baubranche boomt, häufig fehlen aber geeignete Fachkräfte. Lernen Sie im Rahmen des digitalen Career Days Bau Studierende aus den Bereichen Bauingenieurwesen, Architektur und Wirtschaftsingenieurwesen kennen.

Impressionen

Nach der Pilotphase im Sommersemester 2020 haben wir das Format weiter ausgebaut. Seit Beginn der Durchführung dieses digitalen Formates haben wir 35 digitale Career Days veranstaltet. Insgesamt haben bisher gut 200 Unternehmen und mehr als 4.800 Studierende daran teilgenommen.

Die angemeldeten Studierenden kamen im Schnitt aus höheren Fachsemestern, etwa drei Viertel waren bereits im Masterstudium. Über die Hälfte waren Studierende der Ingenieurwissenschaften, gut ein Viertel kamen aus den Naturwissenschaften sowie Mathematik und Informatik, ca. 15 % aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen sowie etwa 5 % aus den Gesellschaftswissenschaften.

Wir evaluieren die Veranstaltungen bei den Studierenden mit einem anonymen Fragebogen, der freiwillig ausgefüllt werden kann. Knapp 800 Studierende gaben uns seither auf dieser Basis eine Rückmeldung. Fast 90 % von Ihnen gaben an, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden und dass sie die Veranstaltung weiterempfehlen würden. Über 60 % haben die Q&A-Sessions im Anschluss an die Company Pitches für persönliche Fragen an die teilnehmenden Firmen genutzt. Besonders gut bewerten die Teilnehmenden die Chance, direkte Kontakte in unterschiedliche Unternehmen zu bekommen sowie die Vielfalt der Unternehmen und die Informationsmöglichkeiten bei den Q&A-Sessions.

Auch die Rückmeldungen aus den Unternehmen haben den Erfolg der Digital Career Days bestätigt. Über 200 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter haben bislang an den Umfragen teilgenommen. Rund 80 % der Unternehmen gaben an, dass die Veranstaltung ihren Erwartungen entsprach und dass sie wieder an einem Digital Career Day teilnehmen möchten. Außerdem konnten sie bei der Veranstaltung gute Kontakte zu Studierenden knüpfen.

Ihr Kontakt für die Teilnahme

Diana Küpper
Career Center der RWTH
potentials@rwth-aachen.de
Tel.: +49 241 80 92724

4.3. Recruiting an der RWTH Aachen University - Veranstaltungsangebote



Recruiting an der RWTH Aachen University

Nach derzeitigem Stand wird das Career Center der RWTH auch im Wintersemester 2022/23 schwerpunktmäßig online Veranstaltungen anbieten. Die Formate career@, Business Talk, Karriere Lunch und Pop Up Career sind auch wieder in Präsenz möglich. Einzelheiten hierzu finden Sie unter den einzelnen Punkten.

(siehe Rundschreiben 4.2)

career@...

Sie haben eigene Vorstellungen, mit welchem Veranstaltungsformat Sie Ihr Unternehmen gerne an der RWTH präsentieren wollen? Von der klassischen Unternehmenspräsentation (career@...) bis hin zu einem ganzen Tag (Innovation@...) unterstützen wir Sie gerne. Für eine klassische Unternehmenspräsentation stellen wir Ihnen einen Zoom-Raum für zwei Stunden zur Verfügung und bewerben die Veranstaltung über unsere Online-Plattformen.

Die Kosten belaufen sich auf 1.000 € (zzgl. MwSt.). Für weitere 500 € kommunizieren wir die Veranstaltung zusätzlich über unseren Newsletter für Studierende, für 3.000 € auch an die Studierenden von drei ausgewählten Studiengängen. Die Gebühren für individuellere Formate berechnen wir gerne auf Anfrage. Die Veranstaltung kann auch in Präsenz vor Ort an der RWTH Aachen angeboten werden. Je nach Verfügbarkeit der Räume entstehen Zusatzkosten ab 60 € die Stunde. Bei Interesse stellen wir Ihnen gerne weitere Informationen zur Verfügung.

Business Talk

Dieses Format spricht speziell die Zielgruppe Studierende der Dean's List an. Die Dean's List ist ein Instrument, mit dem die jeweils fünf Prozent besten Studierenden eines jeden Studienjahrgangs ermittelt werden. Beim Business Talk bieten wir Unternehmen die Möglichkeit, mit diesen Studierenden in einen fachlich orientierten Kontakt zu kommen. Das Unternehmen kann z.B. Case Studies oder Strategie Workshops anbieten und stellt die Aufgaben sowie die Trainer dazu selbst. Die RWTH stellt den Zoom-Konferenzraum und lädt Studierende der Dean's List zur Veranstaltung ein, die Ansprache der Studierenden kann studiengangbezogen erfolgen. Wie viele Studierende und aus welchen Disziplinen eingeladen werden sollen, entscheidet das Unternehmen. Auf Wunsch können wir eine Vorauswahl ermöglichen, indem die Studierenden sich im Vorfeld mit einem Lebenslauf bei uns bewerben. Diese Bewerbungen geben wir dann für die Auswahl an das Unternehmen weiter.

Für unsere Dienstleistung berechnen wir 1.200 € ohne Vorauswahl beziehungsweise 1.800 € (jeweils zzgl. MwSt.), wenn eine Vorauswahl über Lebensläufe gewünscht ist. Die Veranstaltung kann auch in Präsenz vor Ort an der RWTH Aachen angeboten werden. Je nach Verfügbarkeit der Räume entstehen Zusatzkosten ab 60 € die Stunde. Bei Interesse stellen wir Ihnen gerne weitere Informationen zur Verfügung.

Pop Up Career

Mieten Sie eine Standfläche auf dem Gelände der RWTH und sprechen Sie Studierende aktiv an, bewerben Sie Ihre Veranstaltung oder die Einstiegsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen. Wir helfen gerne bei der Wahl des passenden Standortes und des passenden Zeitpunktes. Beachten Sie jedoch, dass sich im derzeitigen online Semester aufgrund der Corona-Beschränkungen nur wenige Studierende in den Räumlichkeiten der RWTH aufhalten. Die Kosten für die Standfläche variieren je nach gewünschter Größe und gewünschtem Standort. Sie starten bei 250 € pro Quadratmeter und Tag, bei Interesse sprechen Sie uns gerne an.

Karriere Lunch

Der Karriere Lunch ermöglicht es Unternehmen, im persönlichen Gespräch Kontakte zu jungen promovierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der RWTH Aachen herzustellen und die eigene Firma als potenziellen Arbeitgeber vorzustellen. Die RWTH Aachen bereitet für Sie die infrastrukturelle Basis vor und übernimmt die Einladung von Kandidatinnen und Kandidaten der von Ihnen gewünschten Fachrichtung.

Für die Bereitstellung der Infrastruktur, die Einladung der Doktorandinnen und Doktoranden und die Bewerbung der Veranstaltung berechnen wir den Unternehmen 1.200 € (zzgl. MwSt.). Die Veranstaltung kann auch in Präsenz vor Ort im Umfeld der RWTH Aachen angeboten werden. Informationen zu möglichen Restaurants und Locations stellen wir Ihnen bei Interesse gerne zur Verfügung.

Beteiligung am Semesterprogramm der RWTH

Wir laden Sie als Unternehmen ein, durch eine Beteiligung im Trainingsbereich unsere Studierenden auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Sie können z.B. Partner werden im Format Bewerbungsgesprächstraining. Dieses Format beinhaltet jeweils 20-minütige Vorstellungsgespräche, die von Unternehmensvertretern gemeinsam mit Mitarbeiterinnen des Career Centers mit jeweils einem/einer Studierenden geführt werden. Pro Tag können max. 8 simulierte Bewerbungsgespräche stattfinden. Direkt im Anschluss an das Interview erhält jede/r Studierende ein gemeinsames Feedback von Unternehmensvertretern und Career Center-Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus können Unternehmen sich mit weiteren Bewerbungstrainings sowie Softskill Trainings an unserem Programm beteiligen.

Stellenanzeigen veröffentlichen

Es gibt zwei Möglichkeiten, Stellenangebote für Absolventinnen und Absolventen an der RWTH zu veröffentlichen. Zum einen können Sie Anzeigen in unserer Online-Stellenbörse schalten und sie damit einem größeren Kreis an potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern sichtbar machen. Zusätzlich versenden wir die Anzeigen auch an die für das gesuchte Profil passenden Fachbereiche und Fachschaften. Für diesen Service, also Online-Veröffentlichung der Anzeige in der RWTH Stellenbörse für 21 Tage und Weiterleitung an die entsprechenden Fachbereiche und Fachschaften, berechnen wir eine Bearbeitungsgebühr von 100 €. Bei gleichzeitiger Online-Veröffentlichung von mehreren Stellenanzeigen oder für die Veröffentlichung einer Stellenanzeige über einen verlängerten Zeitraum, rabattiert sich der Preis. Nähere Informationen zu Rabatten sowie dazu, wie Sie eine Stellenanzeige hochladen können, finden Sie auf der folgenden Webseite:

www.rwth-aachen.de/cms/root/Wirtschaft/Recruiting/~bjdj/Stellenanzeigen-veroeffentlichen.

Bei Interesse an einer Anzeigenschaltung oder Rückfragen wenden Sie sich bitte an **stellenanzeigen@rwth-aachen.de**.

Professionals

Sie sind auch auf der Suche nach Professionals, Fachkräften mit Berufserfahrung? Dann kann Ihnen die Stellenbörse für Alumni der RWTH Aachen helfen. Neben der Veröffentlichung im Alumni-Stellenportal - dem Stellenportal für ehemalige Studierende der RWTH - bewirbt das Alumni-Team Ihre Stellenausschreibungen in den Alumni-Gruppen auf Xing (ca. 16.000 Mitglieder) und LinkedIn (ca. 7.000 Mitglieder) sowie im Newsletter. So erreichen Sie erfahrene Alumni, die bereits über z. T. mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Die Anzeigenschaltung erfolgt für 21 Kalendertage. Die Kosten liegen bei 200 € (zzgl. USt.), die fünfte und zehnte Stellenanzeige innerhalb eines Jahres sind kostenlos. Die vollständigen AGB finden Sie im Alumni-Stellenportal auf der folgenden Webseite: **<https://www.campus.rwth-aachen.de/alumni/teamworks.dll/jobportaladvertisementsearch/jobportaladvertisementsearch1/list>** (unter „Anzeigen schalten“).

Bei Interesse an einer Anzeigenschaltung oder Rückfragen wenden Sie sich bitte an **alumni@rwth-aachen.de**.

Veröffentlichung von Recruiting Events

Informationen zu externen Recruiting Events veröffentlichen wir gerne kostenfrei auf unserer Internetseite **www.rwth-aachen.de/recruitingevents**. Senden Sie die entsprechenden Angaben bitte an **career@rwth-aachen.de**.

Darüber hinaus bewerben wir gegen eine Gebühr Ihre Veranstaltung exklusiv über ausgewählte Studierenden-Verteiler: für 1.200 € über ein Direkt-Mailing an die 5 Prozent besten Studierenden ausgewählter Studiengänge oder an ausgewählte Promotionsstudierende oder für 3.000 € auch an alle Studierenden von drei von Ihnen ausgewählten Studienrichtungen (jeweils zzgl. MwSt.).

Employer Branding

Werbeanzeige in unseren Bewerbungstipps

Schalten Sie eine Werbeanzeige in unseren Bewerbungstipps für Studierende, die auf der Webseite zum Download zur Verfügung stehen. Zugelassen ist ausschließlich Imagewerbung, in denen sich das Unternehmen als Arbeitgeber vorstellt. Werbung für Produkte oder Dienstleistungen ist in diesen Formaten untersagt. Für diesen Service berechnen wir 300 € pro Semester.

Unternehmensprofile

Veröffentlichen Sie Ihr Unternehmensprofil für eine Laufzeit von 365 Tagen auf der Webseite des Career Centers www.rwth-aachen.de/Unternehmensprofile. Die Kosten belaufen sich auf 3.000 €.

Sonstige Kooperationen

Stipendienprogramm: Bildungsfonds

Der Bildungsfonds ist ein Stipendienprogramm zur Förderung der besten Studierenden der RWTH. Das Stipendium umfasst eine Förderung in Höhe von 300 € pro Monat. Dabei wird jedes Unternehmensstipendium in Höhe von 150 € pro Monat vom Bund aus Mitteln des Deutschlandstipendiums verdoppelt. Fördernde können selbst bestimmen, aus welchem Fachbereich die geförderten Studierenden kommen. Ab der Übernahme von zehn Jahresstipendien besteht die Möglichkeit, am Auswahlprozess der Stipendiatinnen und Stipendiaten beratend teilzunehmen und die Stipendien mit dem eigenen (Firmen-)Namen zu versehen. Über die Organisation von Werksbesichtigungen, Studienarbeiten oder ein Begleitprogramm können Unternehmen einen regelmäßigen Kontakt zu ihren Stipendiatinnen und Stipendiaten aufbauen. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an bildungsfonds@rwth-aachen.de.

AbsolventenMessen

Das Career Center der RWTH unterstützt die Studenteninitiative bonding in der Organisation der alljährlichen Absolventenmesse bonding. Diese findet im November eines jeden Jahres statt. Bei der Messe handelt es sich um eine seit Jahren erfolgreich etablierte Plattform. Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an das bonding Team unter ac_veranstaltungen@bonding.de. Weitere Informationen finden Sie unter <https://aachen.firmenkontaktmesse.de/>.

Ihr Kontakt bei Fragen zu den Recruiting-Angeboten

Anja Robert
Career Center der RWTH
anja.robert@zhv.rwth-aachen.de
Tel.: +49 241 80 99099

Alle Informationen zu den Recruiting-Angeboten des RWTH Career Centers finden Sie auch unter www.rwth-aachen.de/recruiting.

4.4. Effizienter Datenschutz im digitalen Zeitalter – Eupen am 20. September 2022

SAVE THE DATE

Veranstaltungshinweis

„Effizienter Datenschutz im digitalen Zeitalter“

Sabine Mersch | The Privacy Office – TPO

Kloster Heidberg, Eupen

20. September 2022 | 17h00 – 19h00

Seit der Einführung der Datenschutz - Grundverordnung (DSGVO) im Jahr 2018 hat sich einiges verändert. Verbraucher, Datenschutzaktivisten - aber auch die Datenschutzbehörden – verlangen immer mehr nach Transparenz, Datensicherheit und rechtmäßigem Umgang mit personenbezogenen Daten durch die Organisationen, die für die Verarbeitung und letztendlich auch den Respekt der Ihnen zur Verfügung gestellten Daten verantwortlich sind. Zusätzlich unterstreichen vermehrte Schlagzeilen über Datensicherheitsvorfälle die Notwendigkeit eines effizienten Datenmanagements.

Glücklicherweise steigen nicht nur die Erwartungen der Kunden im digitalen Zeitalter rasant an – auch Dienstleister haben seit 2018 diverse Lösungen für dieses wachsende Problem entwickelt.

Wir freuen uns, am 20. September 2022 Frau Sabine Mersch im Kloster Heidberg empfangen zu dürfen. Als EuroPriSe Certified European Privacy Expert mit mehr als 15 Jahren Erfahrung im Bereich des Datenschutzes hat sie die Softwarelösung „**TPO Map**“ entwickelt, die **Datenschutzkonformität** sowie **Datenmanagement zugänglich** macht und sich insbesondere an **Anbieter digitaler Lösungen, öffentliche Organisationen** sowie **mittlere und große Unternehmen mit umfangreichen bzw. sensiblen personenbezogenen Daten** richtet.

Teilnehmer der Veranstaltung werden erfahren, wie Datenschutz effizient dazu eingesetzt werden kann, sowohl **DSGVO konform** zu werden bzw. zu bleiben als auch den **rechtlichen, technischen und organisatorischen Herausforderungen des digitalen Zeitalters effektiv gerecht** zu werden.

Falls Ihr Interesse geweckt worden ist, sollten Sie sich die Vorstellung über effizienten Datenschutz im digitalen Zeitalter nicht entgehen lassen. Ein Einladungsschreiben mit allen Details zur Veranstaltung wird nochmals im Vorfeld zur Veranstaltung an alle Mitglieder verschickt.

Eine Veranstaltung der TPO – The Private Office in Zusammenarbeit mit der IHK Eupen, Malmedy St. Vith. Weitere Informationen erhalten Sie unter info@ihk-eupen.be

Herzliche Einladung!

5. Aus- und Weiterbildung

5.1. Seminare in deutscher Sprache – siehe IHK-Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.2. Seminare in französischer Sprache – siehe IHK-Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.3. Weiterbildungen des ZAWM:
<https://www.levelup-akademie.com/>

5.4. Talente fördern, Nachwuchs sichern – Das Stipendienprogramm der FH Aachen

Potenzielle Fachkräfte kennenlernen, Einblicke in Forschung und Wissenschaft gewinnen, das euregionale Netzwerk stärken – es gibt viele gute Gründe, das Stipendienprogramm der FH Aachen als Förderer zu unterstützen.

Mit der Kabelwerk Eupen AG konnte 2018 erstmals ein belgischer Stipendienggeber gewonnen werden. Die Förderung der Kabelwerk Eupen AG umfasst zwei Stipendien für Studierende aus dem Bereich Elektrotechnik. Doch das Unternehmen mit mehr als 100 Jahre alter Tradition möchte mehr als nur Geldgeber sein. „Wir betrachten unsere Teilnahme an dem Programm als Beitrag zur Förderung und Motivation der Studierenden. Das ist wichtig, denn nur, wenn sich die Unternehmer für die Ausbildung und die Zukunft ihrer potenziellen Beschäftigten einsetzen, kann die Zukunft unserer Wirtschaft und der Unternehmen gesichert werden,“ erklärt Frédéric C. Bourseaux, Direktor für Planung, Logistik und Qualität.

Eine Investition in junge Talente zahlt sich aus

Unternehmen können ab einem Beitrag von monatlich 150 Euro engagierte und leistungsstarke Studierende mit einem Jahresstipendium unterstützen. Jeder gespendete Euro wird von Seiten des Bundes verdoppelt, so dass die Stipendiatinnen und Stipendiaten monatlich 300 Euro erhalten und sich durch die finanzielle Entlastung noch besser auf ihr Studium konzentrieren können.

Die Unternehmen bekommen viel zurück

Als Förderer treten Sie in Kontakt mit motivierten, leistungsstarken Studierenden und können diese schon während des Studiums für Ihr Unternehmen begeistern. Dabei können Sie aus zehn Fachbereichen und über 80 Studiengängen im Bereich der MINT-Fächer, Wirtschaftswissenschaften, Kommunikations- und Produktdesign die Fachrichtung Ihrer Stipendiatin bzw. Ihres Stipendiaten wählen. Die Beteiligung am Stipendienprogramm der FH Aachen bietet vor allem für Unternehmen im ländlichen Raum eine einzigartige Möglichkeit, sich als potenzieller, attraktiver Arbeitgeber in den Blickpunkt zu rücken und ausgezeichnete Nachwuchskräfte in der Region zu halten. Der Bekanntheitsgrad der beteiligten Unternehmen wird an der FH Aachen und in der Region erhöht.

Als Spende kann die Förderung steuerlich geltend gemacht werden.

Mehr als nur finanzielle Förderung

Mit Ihrer Spende investieren Sie in Bildung und stiften Chancengleichheit. Als Förderer begleiten Sie junge Talente auf Ihrem Karriereweg und stehen ihnen auch beratend zur Seite. Die FH Aachen unterstützt dies zum Beispiel im Rahmen des Unternehmensbesuchsprogramms: Sie lernen die Stipendiatinnen und Stipendiaten persönlich kennen und können den Kontakt durch die Vergabe von Studienarbeiten oder Praktika intensivieren.

www.fhac.de/stipendienprogramm

Nutzen auch Sie diese Chance für Ihr Unternehmen!



Ich berate Sie gerne:
Frau Denise Botzet
Tel. +49 (0)241/6009 51086
botzet@fh-aachen.de

FH Aachen - University of Applied Sciences
Bayernallee 11
52066 Aachen

6. Wirtschaftsinfos- und -recht

6.1. Indexentwicklungen

Nachstehend überreichen wir Ihnen eine Tabelle mit der Entwicklung der Verbraucherpreise, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Dokumentes bekannt sind (Quelle: Belgisches Staatsblatt). Ab Januar 1994 wurde seitens der Regierung der sogenannte „Gesundheitsindex“ eingeführt, der die Basis für die Einkommenserhöhungen, Mieterhöhungen, ... darstellt. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mai 2022	121,01	120,25	117,02
Avril 2022	120,09	119,59	116,52
Mars 2022	119,69	119,05	115,54
Februar 2022	119,07	118,74	114,60
Januar 2022	118,32	118,21	113,42
Dezember 2021	115,74	115,60	111,97
November 2021	115,63	115,20	111,27
Oktober 2021	114,20	113,94	110,53
September 2021	112,55	112,29	109,89
August 2021	112,83	112,74	109,57
Juli 2021	112,25	112,18	109,13
Juni 2021	111,30	111,31	108,73
Mai 2021	111,05	110,99	108,50
April 2021	110,88	110,93	108,35
März 2021	110,51	110,56	108,09
Februar 2021	110,21	110,39	107,93
Januar 2021	109,97	110,35	107,86
Dezember 2020	109,49	109,88	107,72
November 2020	109,46	109,91	107,80
Oktober 2020	109,64	110,11	107,86
September 2020	109,42	109,78	107,85
August 2020	109,83	110,20	107,92
Juli 2020	109,76	110,16	107,93
Juni 2020	109,52	110,05	107,88
Mai 2020	109,45	110,10	107,84
April 2020	109,53	110,22	107,74
März 2020	109,53	109,96	107,49
Februar 2020	109,71	109,87	107,25
Januar 2020	109,69	109,72	107,04
Dezember 2019	109,04	109,18	106,76
November 2019	108,90	109,00	106,73
Oktober 2019	108,83	108,98	106,75
September 2019	108,44	108,58	106,76
August 2019	108,94	109,07	106,83
Juli 2019	108,96	109,07	106,81
Juni 2019	108,87	109,02	106,80
Mai 2019	108,93	108,89	106,74
April 2019	108,91	108,98	106,65
März 2019	108,85	109,04	106,52
Februar 2019	108,52	108,78	106,38
Januar 2019	108,17	108,50	106,25
Dezember 2018	108,22	108,45	106,01
November 2018	108,48	108,48	105,79
Oktober 2018	108,31	108,26	105,54
September 2018	107,58	107,52	105,23
August 2018	107,58	107,55	105,10

6.2. Que nous réserve 2022 sur le plan fiscal et juridique ? Quelles sont les mesures impactant mon patrimoine ?

Comme chaque année, de nouvelles mesures juridiques et fiscales peuvent impacter directement votre patrimoine. Nous vous résumons ces nouvelles mesures. D'autres mesures déjà en vigueur en 2021 continuent à avoir un effet sur votre patrimoine. Nous vous les rappelons.

TAXE ANNUELLE SUR COMPTE-TITRES

Depuis février 2021, cette taxe est de 0,15 % sur -les comptes-titres ayant une valeur moyenne supérieure à 1 mio EUR sur une période de référence donnée.

- Retenue à la source par les banques belges.
- Pour un compte-titres détenu à l'étranger : il vous faudra procéder vous-même au calcul et au paiement de cette taxe (à payer et déclarer en 2022).

EN RÉGION FLAMANDE

- Suppression de l'avantage fiscal sur le duo legs depuis 01/07/2021 - En compensation, un taux d'impôts de succession et d'impôts de donation de 0 % a été introduit pour les bonnes œuvres.
- Possibilité de faire un « vriendenerfenis » (héritage d'amis) de maximum 15.000€ à 3% depuis 01/07/2021.
- Diminution des droits d'enregistrement pour la maison familiale : 3 % (à la place de 6 %) à partir du 01/01/2022 - c'est la date de la signature de l'acte qui compte.
- Augmentation des droits d'enregistrement pour la seconde résidence : 12 % (à la place de 10 %) à partir du 01/01/2022 - c'est la date du compromis qui compte.
- Pas de double imposition si le compte commun reste au nom du conjoint survivant - Décision Vlabel.

EN RÉGION WALLONNE

- Etendue de la période suspecte de 3 à 5 ans pour les donations mobilières non-enregistrées - Donation effectuées à partir du 01 /01/2022.
A Bruxelles et en Flandres, le délai de la période suspecte reste de 3 ans.
- A partir du 01/01/2022, certaines structures d'assurance-vie seront soumises aux droits de succession.
- A partir du 01/01/2022, les donations sous terme de décès seront soumises aux droits de succession.

POUR TOUTES LES RÉGIONS

Depuis le 15/12/2020, la Kaasroute est fermée. Les donations mobilières faites par un résident belge devant un notaire étranger doivent désormais obligatoirement être enregistrées en Belgique.

DONATION SAUT DE GÉNÉRATION

- En Flandres, il est déjà possible de faire une donation « Saut de génération » suite à un héritage.
- En Wallonie, le décret a été voté sur cette donation « Saut de génération » mais son entrée en vigueur n'a pas encore été fixée par le Gouvernement wallon.
- A Bruxelles, cette donation « Saut de génération » n'existe pas.

IMPÔTS DES PERSONNES PHYSIQUES

- Possibilité de récupérer une partie du précompte mobilier belge retenu à la source sur les dividendes de vos actions - Pour les dividendes perçus en 2021, le montant à récupérer s'élève à 30% d'une première tranche de maximum 800€. Ces montants n'ont, pour rappel, pas été indexés, comme toute une série d'autres réductions ou avantages fiscaux.
- Revenus immobiliers étrangers - déclaration de la valeur de vos biens immobiliers étrangers à faire avant le 31/12/2021.

DROITS DE SUCCESSION PAYÉS À L'ÉTRANGER

En cas de droits de succession payés à l'étranger sur des biens immeubles, ces droits peuvent être imputés sur les droits de succession belges encore à payer. Actuellement, seuls les biens immeubles sont visés par cette possibilité. Quid des biens meubles détenus à l'étranger ? La Cour Constitutionnelle s'est prononcée en juin 2021 et a déclaré cette disposition contraire au principe d'égalité. Dans le futur, il sera donc possible de déduire également les droits de succession payés à l'étranger sur les biens meubles.

TRANSPARENCE DE VOTRE PATRIMOINE.

- Fin des régularisations fiscales le 31/12/2023 - impôts fédéraux
- Point de contact central - La communication des soldes de comptes et les montants globalisés des contrats financiers pour les années 2020 et 2021 devrait avoir lieu, en principe, pour le 31 janvier 2022 au plus tard. L'accès au PCC est strictement limité et encadré par la loi.

IZIMI - COFFRE-FORT DIGITAL.

Il s'agit d'un coffre-fort numérique gratuit accessible à tout citoyen dans lequel il est possible de conserver des documents personnels, sensibles et importants. Plus d'info sur www.notariss.be.

DROIT DES BIENS

Depuis le 01/09/2021, de nouvelles règles sont en vigueur en matière de droit des biens. Tenez-vous informé de ces nouveautés et opportunités avant de vous lancer, par exemple, dans un investissement immobilier ou dans une donation avec réserve d'usufruit.

FORMALITÉS UBO ET VOTRE SOCIÉTÉ SIMPLE

- Vous connaissez déjà cette formalité depuis 2019. N'oubliez pas la confirmation annuelle des bénéficiaires effectifs et la nouveauté de 2021 : encoder tout document démontrant que les informations enregistrées relatives aux bénéficiaires effectifs (UBO) sont adéquates, exactes et actuelles.
- Vous avez une société simple ? Ces règles UBO s'appliquent aussi à vous outre la nécessité de tenir une assemblée générale annuelle et une comptabilité.

VOTRE SOCIÉTÉ ET LE NOUVEAU DROITS DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS

Vous avez jusqu'au 01/01/2024 pour adapter vos statuts au nouveau Code. Adressez-vous à votre notaire ou comptable pour voir si ce nouveau Code n'offre pas de nouvelles opportunités pour votre société.

France

Une nouvelle convention préventive de double imposition a été signée entre la France et la Belgique en novembre 2021. Toutefois, cette dernière ne rentrera en vigueur qu'au plus tôt en janvier 2023, à l'issue de sa procédure de ratification par les États parties. Cette convention aura un impact sur la taxation des dividendes de source française perçus par des résidents fiscaux belges mais pourra aussi impacter les résidents fiscaux belges détenant des biens immobiliers en France, que ce soit directement ou par le biais d'une société.

AIHE REVUE NR. 238 FÉVRIER-MARS 2022
Sophie Slits et Solange Saghbini
Legal advisor et tax advisor
Estate et Tax Planning
BANQUE NAGELMACKERS

6.3. PME et cybersécurité dans le cadre du conflit russo-ukrainien : 7 conseils pour faire face aux menaces

Les cyberattaques peuvent avoir des conséquences très lourdes (atteinte à l'image et à la réputation, pertes de revenus...) pour les entreprises, particulièrement pour les PME en ce compris les indépendants et TPE.

Dans le cadre des tensions internationales actuelles, les principales attaques identifiées sont des attaques de type « déni de service distribué (DDoS) » et du (spear)phishing (e-mails destinés à subtiliser des informations sensibles).

Comment faire face aux menaces ?

Suivez ces sept conseils pour assurer votre sécurité informatique.

1. Établissez une courte liste de vos services numériques les plus critiques

Avoir une vue d'ensemble de vos services numériques vous permet de déterminer les services à protéger en priorité. Pour vos services numériques les plus critiques, examinez s'il vous est possible d'obtenir une redondance ainsi qu'une sauvegarde de vos données et applications critiques.

Contactez si besoin un service informatique externe pour protéger ce qui vous est essentiel.

2. Privilégiez la double authentification (ou Multi Factor Authentication - MFA)

La double authentification (Multi Factor Authentication - MFA) est un procédé qui permet de renforcer la sécurité de ses comptes en agissant comme une protection supplémentaire en cas de vol de votre mot de passe. Ainsi pour accéder à vos comptes, vous pouvez combiner un mot de passe avec un code reçu sur votre GSM.

Certains processus, comme se connecter à une session Microsoft sur votre ordinateur par exemple, requièrent l'emploi de mots de passe. Adoptez une politique de mots de passe forts (longs, avec des caractères différents, signes, chiffres...).

3. Sauvegardez vos données et vos applications critiques (back-up, copies)

Pensez à stocker (back-up, copie) vos données les plus critiques et à les protéger de manière « non connectée » à internet si possible.

4. Augmentez la fréquence de vos scans de sécurité (antivirus)

Munissez-vous d'un antivirus (antimalware) et faites tourner régulièrement vos scans de sécurité complets.

5. Définissez une procédure de gestion des incidents

Concevez un plan de gestion des incidents dans lequel vous définissez le rôle de chaque membre du personnel en cas de cyberattaque.

Pour vous aider à disposer d'un plan de gestion des incidents, téléchargez le template « Gestion des incidents » dans la section « PME » du site [Digital Reaction Plan](#) (1)

6. Apprenez à connaître les principales menaces et à savoir comment réagir si besoin

Les principales attaques identifiées pour l'instant dans le cadre des tensions internationales sont majoritairement des attaques de type « déni de service distribué » (en anglais Distributed

Denial of Service - DDoS) » et du (spear)phishing (e-mails destinés à subtiliser des informations sensibles).

- Pour se préparer à lutter contre une attaque par déni de service distribué (DDoS), consultez notre page « [Cybersécurité : comment protéger votre PME des attaques par déni de service distribué \(DDoS\) ?](#) (2) ». Vous pouvez également suivre les [conseils du CERT.be](#) (3).
- Pour se préparer à lutter contre le phishing, à pouvoir le détecter et à augmenter votre niveau de cyberrésilience, consultez [la fiche pratique « Phishing »](#) sur le site [Digital Reaction Plan](#) (1) et faites suivre les messages suspects à : suspect@safeonweb.be.

7. Prévoyez la communication de crise

Si vous maîtrisez la communication, vous maîtrisez également les risques pour la réputation de votre entreprise. Consultez la fiche « Communication de crise » sur [Digital Reaction Plan](#) (1).

Plus d'infos

- Pour des conseils généraux sur la cybersécurité, consultez le site du [Centre pour la Cybersécurité Belgique \(CCB\)](#) (4).
- Pour des conseils et des avertissements récents sur les problèmes de sécurité en ligne, consultez le site du [Cert.be](#), la [Federal Cyber Emergency Team](#) (5).
- Retrouvez les principales menaces sur le site de l'[European Union Agency for Cybersecurity \(ENISA\)](#) (en anglais) (6).
- Suivez les alertes du [CERT-EU News Monitor](#) (en anglais) (7).
- Pour plus d'infos sur les menaces, consultez la rubrique « [Software and Tools](#) » de la [Malware Information Sharing Platform \(MISP\)](#) (en anglais) (8).

(1) <https://www.digitalreactionplan.be/fr/documents-et-telechargements>

(2) <https://economie.fgov.be/fr/themes/line/securite-de-linformation/cybersecurite-et-pme/cybersecurite-comment-protger>

(3) <https://www.cert.be/fr/paper/ddos-protection-et-prevention>

(4) <https://ccb.belgium.be/fr>

(5) <https://cert.be/fr>

(6) <https://www.enisa.europa.eu/topics/threat-risk-management/threats-and-trends>

(7) <https://cert.europa.eu/cert/filteredition/en/CERT-LatestNews.html>

(8) <https://www.misp-project.org/tools/>

Dernière mise à jour : 18 mars 2022

SPF Economie – ECONews du jeudi 7 avril 2022

6.4. Methodik-Anregungen für den unternehmerischen Erfolg: Warum Unternehmer das Rampenlicht suchen sollten

Viele Unternehmerinnen und Unternehmer entwickeln geniale Produkte und sind herausragende Führungspersönlichkeiten – doch in der Öffentlichkeit kaum bekannt. Damit vergeben sie wichtige Chancen. Besser ist es, die eigene Expertise aktiv in die Öffentlichkeit zu bringen.

Wer über Ausstrahlung oder Strahlkraft verfügt, besitzt die Fähigkeit, mit großer Natürlichkeit auf andere einzuwirken. Manch einer liebt es einfach, einen starken Auftritt zu haben und bleibenden Eindruck zu hinterlassen. Ein anderer möchte die Führung in einer Diskussion an sich ziehen und das Gespräch in seinem Sinne steuern. Und ein Dritter zielt darauf ab, seine Gegenüber zu etwas zu bewegen – sie davon zu überzeugen, etwas für ihn oder mit ihm zu unternehmen. Sicher existieren noch einige Gründe mehr. Insofern sind Unternehmer prädestiniert dafür, regelmäßig nach außen zu kommunizieren, um sich gleichermaßen energisch wie menschlich gewinnend für ihre vitalen Interessen einzusetzen. Doch nur wenige tun es.

Dass Unternehmerinnen und Unternehmer hierzulande im internationalen Vergleich eher stille Vertreter sind, mag seine Ursache darin haben, dass sie es vorziehen, ihren Erfolg unbehelligt vom Brennglas der Öffentlichkeit zu suchen. Dabei gäbe es so viel Spannendes zu sagen und so viel Wichtiges zu kommunizieren im Land der unaufhörlichen Tüftler und tatkräftigen Familienunternehmer mit einem Talent für Innovationen und Produktdauerbrenner, von denen viele zu internationalen Standards geworden sind. Denn die alte Welt existiert nicht mehr, in der viele als Hidden Champions ungestört ihren Geschäften nachgehen konnten. Waren die Märkte und sonstigen Umstände früher stabil und planbar, sind diese gesicherten Realitäten heute ins Rutschen gekommen. Die Welt ist nicht nur unberechenbarer, sie ist auch lauter geworden.

Eigene Interessen deutlich machen

Wer extrovertiert ist, bekommt leichter, was er will. Unternehmer wie Elon Musk, Jeff Bezos und Richard Branson pflegen einen außerordentlich extrovertierten Kommunikationsstil, bei dem es diesen egostarken Charakteren zwar auch ums Rampenlicht, besonders aber um eine Aufmerksamkeit geht, die ihren Zielen dient. Wenn Elon Musk den Bau seiner Tesla-Gigafactory in Berlin-Brandenburg nach seinen teils sehr speziellen Vorstellungen vorantreiben will, wendet er sich nicht nur an die örtlichen Entscheidungsträger, sondern zeigt wenig Zurückhaltung dabei, seine Forderungen auch in der breiten Öffentlichkeit gegen die oft zähe deutsche Bürokratie durchzusetzen. Ob man ihn für exaltiert oder charismatisch hält, ist ihm dabei egal, solange ihm der Erfolg recht gibt.

In Deutschland hingegen agieren viele Unternehmen, ob gewollt oder nicht, im Verborgenen, obwohl sie teils Millionen- oder gar Milliardenumsätze machen. Adidas und Bosch kennt jedes Kind, aber wer weiß schon, dass Eberspächer ein weltweit agierender Esslinger Automobilzulieferer ist, dass Symrise in Holzminden führend bei Duft- und Geschmacksstoffen ist und dass hinter Playmobil die Firma geobra Brandstätter im bayerischen Zirndorf steht? Trotz ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und damit auch gesellschaftlichen Verantwortung findet man die Führungspersönlichkeiten dieser Unternehmenswelt kaum in den Schlagzeilen des Wirtschaftssteils oder in den fast inflationär über die TV-Bildschirme flimmernden Talksendungen. An ihrer Stelle diskutieren sich Politiker, selbst ernannte „Branchenexperten“ und Verbandsfunktionäre darüber heiß, was in der deutschen Wirtschaft schief läuft und wie es besser laufen sollte. Die eigentlichen Protagonisten melden sich kaum zu Wort, obwohl es Anlass genug gäbe, das Wort zu ergreifen. Am Arbeitsmarkt macht sich die Introvertiertheit besonders drastisch bemerkbar. Seit Jahren ziehen die 100 größten und lautesten der 3,5 Millionen deutschen Unternehmen die besten Kräfte aus dem schrumpfenden Talentangebot an sich. Ein Zufall ist dies nicht, wenn die großartigen Jobchancen bei den heimlichen Leistungsträgern durch deren Schweigen gar nicht erst bemerkt werden.

Bin ich bereit für mehr Öffentlichkeit?

Die zuvor genannten sind nur einige von vielen Gründen, die für ein aktives Kommunizieren von Unternehmerinnen und Unternehmern sprechen. Was unabhängig davon allerdings wartet, sind die praktischen Fragen: Bin ich überhaupt bereit, vom Firmenschreibtisch aufzustehen und in die Öffentlichkeit zu gehen? Wie starte ich, was sind die Anfangshürden und wie gehe ich in der Öffentlichkeit nicht unter? Die erste zu klärende Frage ist die der Persönlichkeit sowie der Themen und Anliegen, die vertreten werden wollen.

1. Besitze ich fachliche Expertise auf einem Gebiet, das von besonderem Interesse für ein breites Publikum (B2C) oder für meine Zielgruppe (B2B) ist?
2. Gibt es alternativ ein anderes Anliegen oder eine praktische Erfahrung, mit der ich mich stärker in der Öffentlichkeit positionieren möchte/kann?
3. Bin ich der Meinung, meine Stimme sollte öfter gehört werden?
4. Hat meine Expertise im besten Fall sogar das Potenzial, mich mittelfristig zum Ansprechpartner Nr. 1 werden zu lassen?
5. Verfüge ich über ein eingängiges Etikett für meine Expertise oder mein Anliegen – einen Begriff, der sich gut einprägt? Falls nein: Kann ich etwas in dieser Art finden?
6. Wird mein öffentlicher Auftritt auf mein Unternehmen abstrahlen? Habe ich das bei meiner inhaltlichen Positionierung ausreichend bedacht?
7. Besitze ich das Talent, meine Erkenntnisse auch für Laien verständlich zu formulieren? Oder wäre ich zumindest bereit, daran zu arbeiten?
8. Macht es mir Freude, mein Wissen an interessierte Laien (B2C) oder Kunden und Geschäftspartner (B2B) weiterzugeben?
9. Bin ich tatsächlich und nachhaltig bereit, Zeit, Kreativität und möglicherweise auch Geld in meine Professionalisierung als medientauglicher Experte zu investieren?
10. Hand aufs Herz: Kann ich damit leben und habe ich die Nerven, dass manche Fachkollegen mir möglicherweise Trivialisierung unterstellen werden – und dass manche Adressaten mit Gegenwind auf meine Thesen reagieren könnten? Habe ich gute Antworten darauf, um sie zu entkräften?

Sind auf diese zehn Fragen bereits positive oder ausbaufähige und ausbauwillige Antworten gefunden, führt der nächste Gang zum sogenannten Standing: Wofür will ich stehen? Was hebt mich glaubwürdig von anderen ab und macht mich in meinen diversen Rollen authentisch?

Authentisch in jeder Rolle

Die Frage nach der Authentizität in einer Rolle stellt ein entscheidendes Element in den Überlegungen und der Umsetzung dar. Ist man denn nicht mehr authentisch, wenn man eine Rolle spielt? Schließlich kann die Rolle in einem bestimmten Moment sehr passend und in einem anderen eher deplatziert sein. In einer Geschäftsbesprechung etwa verhält man sich anders als beim Schlichten eines Streits seiner Kinder oder beim Feierabendbier mit Freunden, wenn die Themen persönlicher oder politischer Natur sind. Dennoch bleibt man in jeder Rolle, die man übernimmt, stets dieselbe Person. Mit Blick auf die Authentizität mag das Verhalten variieren, aber der Charakter und das Wertesystem bleiben gleich.

Der eigene Persönlichkeitskern, mit dem die diversen Rollen gefüllt werden, lässt sich nicht im Workshop erarbeiten, sondern wird im Laufe eines Lebens erworben und entwickelt. Das souveräne Agieren in den diversen Rollen hingegen muss vielfach erlernt werden. Wie trete ich auf? Was verkörpere ich? Wie verhalte ich mich und wie kommuniziere ich? Für den öffentlichen Auftritt gelten die gleichen Fragen, und wer sie am schlüssigsten beantwortet, hat im Rampenlicht die Nase vorn.

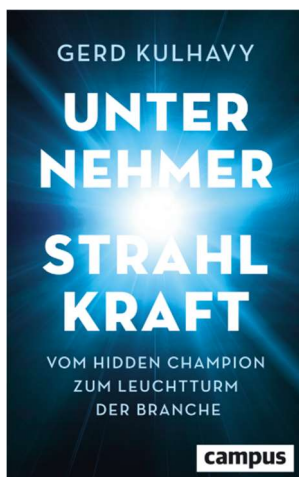
Das eigene Rollenkonzept

Habe ich Ihr Interesse geweckt, sich als Person beziehungsweise mit Ihrem Unternehmen verstärkt in die Öffentlichkeit zu bringen? Dann klären Sie mit folgenden Fragen, auf welchen Grundlagen und mit welchen Botschaften Sie dies möglichst authentisch angehen:

- Worin bestehen meine größten Stärken? Worin bin ich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich und im Umgang mit anderen besonders gut? Was zeichnet mich als Person vor allem aus?

- Welche Werte sind mir besonders wichtig? Der Katalog möglicher Werte ist groß. Was sind meine Kernwerte? Welche drei bis fünf Werte sind für mich unverhandelbar?
- Wie soll man mich als Person sehen? Welches Etikett gebe ich mir und meiner Expertise? Wie lautet die Selbstbeschreibung, die ich als Kurzvita an Medienvertreter und Schlüsselkontakte schicke?
- Wie viel Persönliches möchte ich von mir preisgeben? Was soll/darf die Öffentlichkeit über mich als Menschen wissen?
- Habe ich eine überzeugende Story, die meine Person anfassbar und meine Anliegen glaubwürdig macht? Anekdoten und Geschichten haften stärker im Gedächtnis und werden eher weitergetragen als reine Sachinformationen.
- Welches Unternehmensimage möchte ich verkörpern? Geht es mir darum, traditionsbewusst, zeitgemäß, zukunftsorientiert, innovativ, kreativ, unkonventionell, umweltbewusst, technisch versiert, besonders arbeitnehmerfreundlich, ... zu wirken?
- Wofür möchte ich anerkannt und geschätzt werden? Offene Worte, klare Kante, Empathie, Toleranz, Mitgefühl und soziales Engagement ... – auf welche persönlichen Aspekte lege ich gesteigerten Wert?
- Wie lautet meine wichtigste Kernbotschaft in einem Satz? Was soll beim Gegenüber hängen bleiben?
- Wen möchte ich vorrangig erreichen und überzeugen? Sind es Fachleute oder Laien, Konsumenten oder Businesskunden, Frauen oder Männer, Junge oder Ältere ...?
- Wodurch hebe ich mich sicht- und spürbar von Mitbewerbern oder Kollegen ab? Welche Kompetenzen, Erfahrungen, Thesen, gerne auch optischen Wiedererkennungsfaktoren begründen mein Alleinstellungsmerkmal?

Sich gut vorbereitet in die Öffentlichkeit aufzumachen, das eigene Rollenkonzept zu finden und durch alle Rollen hindurch schlüssig zu leben, ist die Grundlage für alle weiteren Schritte ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Denn so gut der jüngste Rhetorikkurs und das zuletzt absolvierte Medientraining auch waren: Ist man im späteren Auftritt nach außen nicht die oder der, die man im Inneren ist, fällt dies schneller auf, als eine Kamera „Klick“ machen kann.



Der Unternehmer und Marketingexperte Gerd Kulhavy zeigt in seinem neuen Buch, wie Unternehmer und andere Firmenlenker sich und ihr Unternehmen gewinnbringend ins Licht rücken, glaubwürdig für ihre Interessen und Überzeugungen eintreten, kurz: wie sie als Person zum Leuchtturm ihrer Branche werden. Denn vornehme Zurückhaltung funktioniert heute nicht mehr.

Gerd Kulhavy: **Unternehmer-Strahlkraft: Vom Hidden Champion zum Leuchtturm der Branche.** Campus Verlag 2021, 259 Seiten, 27,99 Euro. ISBN 978-3-593-51465-9



von Gerd Kulhavy
Foto: Jamie Lee Arnold

Nachfolgend finden Sie drei Checklisten zur Selbstbefragung vor:

- ° Hidden Champion oder Leuchtturm – eine Selbstbefragung
- ° Talent-Gewinnung – werben Sie persönlich stark genug für Ihr Unternehmen?
- ° Sichtbarer werden – Welche Bühnen wollen Sie zukünftig bespielen?

Quelle: HELFRECHT, Methodik 01/2022
www.helfrecht.de

Hidden Champion oder Leuchtturm?

Eine Selbstbefragung

1.	Werden Sie in der Öffentlichkeit mit Ihrem Unternehmen identifiziert und wieder erkannt («Das ist doch der Chef von ...!»)?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
2.	Kennt man Sie und Ihr Unternehmen auch außerhalb eines 20-km-Radius?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Erhalten Sie regelmäßig Initiativbewerbungen interessanter Absolventen, Fachkräfte und Manager/innen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Werden Sie häufiger auf kommunale und überregionale Podien eingeladen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Bekommen Sie von Journalisten häufig Anfragen nach einem Interview oder Statement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Sind Sie zufrieden mit Ihrem persönlichen Image? Denken Sie, dass Ihr öffentliches Bild Ihren Leistungen und Ihrer Kompetenz entspricht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Kunden eine emotionale Bindung zu Ihrem Unternehmen haben und stolz sind, bei Ihnen zu kaufen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Waren Sie schon einmal zu Gast in einer Talkshow eines größeren Fernsehsenders?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Spricht man im Zusammenhang mit Ihrem Unternehmen über dessen Leistungen, Innovationen, Preise und Auszeichnungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Hand aufs Herz: Haben Sie bisher genug dafür getan, um die Punkte 1 bis 9 bejahen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Talent-Gewinnung:

Werben Sie persönlich stark genug für Ihr Unternehmen?

1.	In der breiten Öffentlichkeit kennt man nicht nur den Namen des Unternehmens, sondern auch Ihren.	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
2.	Sie überlassen die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht allein der Personalabteilung – Sie bringen sich selbst ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Sie werben regelmäßig in Vorträgen auf Karriere- und Fachmessen, an Hochschultagen und ähnlichen Veranstaltungen für sich als Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Sie verlassen ausgetretene Pfade der Rekrutierung und probieren neue Wege der Bewerber-Ansprache aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Sie zeigen Persönlichkeit und treten nicht ausschließlich in der Rolle des unnahbaren Chefs auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Sie präsentieren selbstbewusst die Vorteile eines mittelständischen Arbeitgebers im Vergleich zu Großunternehmen und Konzernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Es gelingt Ihnen, die Vorteile Ihrer Region glaubwürdig zu präsentieren (zum Beispiel Freizeitwert, Immobilienpreise, Familienfreundlichkeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Sie stehen über soziale Medien neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch für eine direkte Interaktion zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Sie kennen die Bedürfnisse und Ansprüche der Nachwuchskräfte von heute und berücksichtigen diese in Ihrer Unternehmenskultur, bei Jobprofilen und Karriere-möglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Hand aufs Herz: Es mag nicht leicht sein, Top Talente zu gewinnen. Doch haben Sie wirklich schon all Ihre persönlichen Register gezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sichtbarer werden:

Welche Bühnen wollen Sie zukünftig bespielen?

1.	An Ihrem Standort beziehungsweise in der Stadtgesellschaft rücken Sie sich durch Veranstaltungen ins öffentliche Bewusstsein.	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
2.	Sie sind in den maßgeblichen Verbänden und Interessengemeinschaften Ihrer Branche und auch darüber hinaus bekannt, weil Sie sich dort aktiv einbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Auf der Website Ihres Unternehmens präsentieren Sie sich in Bild und Ton als Gesicht Ihrer Marke, beispielsweise durch Statements, Interviews, Videos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Sie kommunizieren lieber mündlich als schriftlich und werden Ihre Zielgruppe zukünftig durch Vorträge auf sich aufmerksam machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Sie bewerben sich um Branchen-, Innovations- und Qualitätspreise und nutzen diese als Marketinginstrument und Aufhänger für die Presse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Sie planen, Ihr Know-how und Ihre persönlichen Erfahrungen zu einem Buch zu verarbeiten und dieses in einem namhaften Verlag zu publizieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Sie verfügen über einen persönlichen Wikipedia-Eintrag beziehungsweise Sie arbeiten daran, die Voraussetzungen für einen solchen Eintrag zu schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Sie haben Kontakte zu Vertretern namhafter Medien geknüpft beziehungsweise Sie haben vor, zukünftige Veranstaltungen gezielt dazu zu nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Sie haben bewusst eine Auswahl von Bühnen getroffen, die Sie sich selbst bauen und selbst steuern können – von Preisen über Veranstaltungen bis zu Veröffentlichungen in Wort und Bild.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Hand aufs Herz: Warum zögern Sie noch? Sammeln Sie erste Erfahrungen und entscheiden Sie selbst, wann die Zeit gekommen ist, sich professionelle Unterstützung zu sichern!	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.5. Die dringend erforderliche Reform der belgischen Besteuerung der natürlichen Personen

DIE DRINGED ERFORDERLICHE REFORM DER BELGISCHEN BESTEUERUNG DER NATÜRLICHEN PERSONEN

In der Regierungsvereinbarung unserer VIVALDI-Koalition steht die Reform der Steuer der natürlichen Personen ganz oben auf der Liste der Prioritäten. Leider haben die Inflation und der Ukraine-Krieg dieses Vorhaben in den Hintergrund gestellt.

Mit diesem Beitrag soll die Dringlichkeit einer grundlegenden Reform dieser Steuer aufgezeigt werden.

Da die ersten Vorschläge, wie die notwendigen Steuersenkungen finanziert werden sollen, inzwischen durchsickern (siehe u.a. Grenz-Echo vom 12.05.2022: „Steuerreform wirft Schatten voraus“), kann in späteren Beiträgen darauf eingegangen werden.

In einem Interview mit der französischsprachigen Ausgabe der Mittelstandsvereinigung von März 2022 („UCM Magazine“- beschreibt der Steueranwalt und Professor der UC Louvain, Edoardo Traversa die belgische Besteuerung der natürlichen Personen als ein System, welches die beruflichen Aktivitäten, sowohl der Arbeitnehmer als auch der Selbstständigen, hemmt, anstatt sie zu fördern.

Man zahlt zu schnell zu hohe Steuern und es wird enorm viel Zeit und Geld mit Bemühungen verschwendet, weniger zu zahlen.

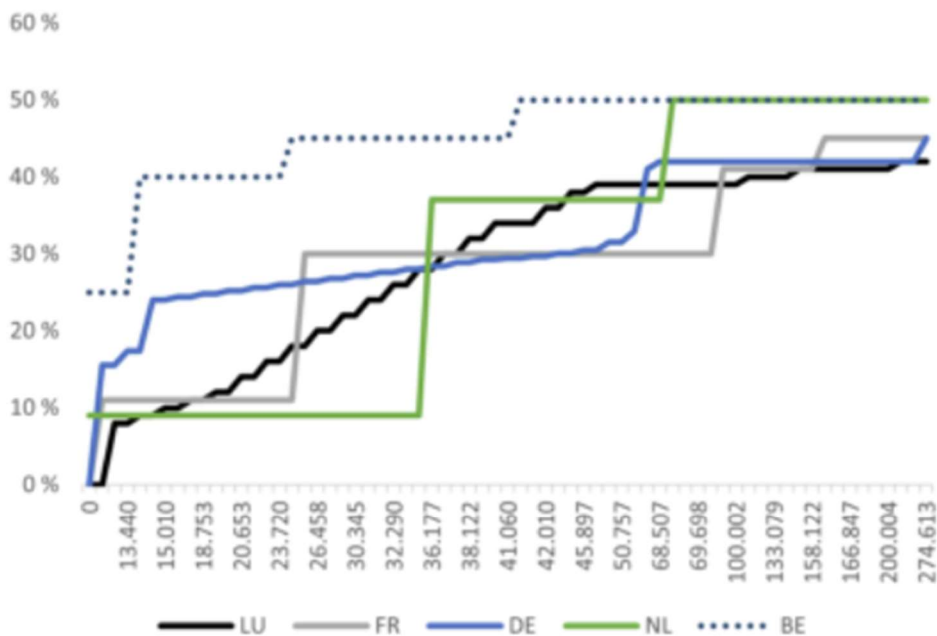
Das Besteuerungssystem ist unverständlich geworden. Aus eigener Erfahrung kann ich bestätigen, vor 40 Jahren noch in der Lage gewesen bin, die Steuerbelastung mit einer Tabelle und einem Taschenrechner ermittelt zu haben. Dagegen ist es heute in gewissen Fällen äußerst mühsam, einem Mandanten einen Steuerbescheid zu erklären, geschweige denn, die Besteuerung selbst auszurechnen.

Die steuerberatenden Berufe bemühen sich mit großem Zeitaufwand und Mühen, unter Beachtung von immer komplizierten formulierten Gesetzestexten, die Steuerlast auf ein erträgliches Maß herabzuführen.

Will oder kann man nicht auf die Hilfe eines Beraters zurückgreifen, ist man meistens auf sich allein gestellt: Seit der Pandemie sind die Finanzbeamten schwer oder überhaupt nicht mehr erreichbar...

In keinem anderen europäischen Land steigen die Steuersätze so schnell und so hoch wie in Belgien. Das wird durch folgende Graphik verdeutlicht:

Taux marginaux les plus élevés par classe de revenus en 2020 : Belgique et pays voisins



Source : estimations propres sur la base des descriptions des politiques fiscales de l'OCDE

Quelle : FEB: « nouveau projet de réforme fiscale »

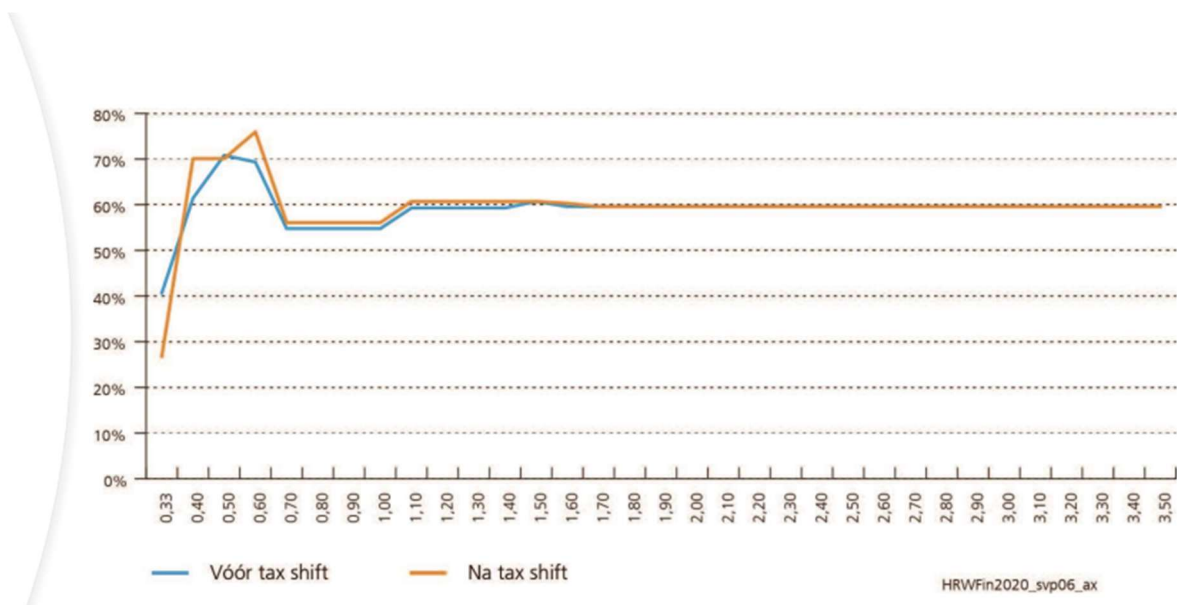
Vergleich der Grenzsteuersätze Belgiens mit den 4 Nachbarstaaten: In keinem anderen Staat ist der niedrigste Steuersatz so hoch wie in Belgien: 25%. Und in keinem anderen Staat wird der Spitzensatz so früh erreicht wie in Belgien.

Diese graphische Darstellung kann aber zu teilweise falschen Schlussfolgerungen führen: der niedrigste Steuersatz von 25% wird nur in Ausnahmesituationen vom ersten Euro an Einkommen erhoben.

Wenn man berücksichtigt, dass pro Person ein Freibetrag von 9.270 EUR (Einkommen 2022) gewährt wird und Arbeitnehmer bis zu einem Einkommen i.H.v. 16.800 EUR mindestens 30% pauschale Werbungskosten von ihrem Einkommen abgezogen bekommen, sind mindestens 13.243 EUR für einen Ledigen, ohne Personen zu Lasten, steuerfrei.

Kaum ist dieses völlig steuerfreie Einkommen aber überschritten, tappt der Arbeitnehmer in eine sogenannte „Beförderungsfalle“ (Zitat Prof. Mark DELANOTE UGent: „Parameter voor promotieval“). Die folgende graphische Darstellung wurde von einer durch den Finanzminister beauftragten Expertenrunde erstellt. Sie berücksichtigt die Effekte der „Tax-Shift“-Maßnahmen von 2016.

Der mittlere Bruttolohn von 2018 betrug in Belgien 48.645 EUR. Dargestellt wird die Grenzbelastung eines Lohns unterhalb und oberhalb dieses Wertes. Frappierend ist, dass bis zu einem Bruttoeinkommen von $0,33 \times 48.645 = \pm 16.000$ EUR die Abgaben moderat sind, dann aber steil nach oben gehen und bei ungefähr $0,55 \times 48.645 = \pm 26.700$ EUR einen Höchststand von fast 80 % erreichen. Danach sinkt der Prozentsatz, um sich bei 60% einzupendeln.



Quelle: www.delanote.law: „aanbevelingen bij een hervorming van de personenbelasting“

Eine fast ähnliche Situation erfahren Selbstständige (seien es Freiberufler, Geschäftsführer, Kaufleute, Landwirte, usw.), die ebenfalls bei ± 26.000 EUR bereits mit 45% Einkommensteuer, Gemeindesteuer, 20,5% Sozialversicherungsabgaben und einer schrumpfenden „Ermäßigung für Niedrigeinkünfte“ konfrontiert werden...

Diese graphische Darstellung der „Beförderungsfalle“ darf nicht falsch interpretiert werden: Verdient jemand durch Arbeit brutto ± 26.700 EUR, wird ihm nicht $\pm 80\%$ abgenommen; allerdings wird sehr wohl eine Erhöhung seines Einkommens mit diesen hohen Abgaben belastet (daher der Begriff „Grenzsteuersatz“).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Regierungsmaßnahmen der letzten Jahre darauf abzielten, die Abgaben auf niedrige Einkünfte zu reduzieren.

Als „Kollateralschaden“ ist dann die oben graphisch dargestellte Situation entstanden: Entfernt man sich geringfügig aus der Einkommensstufe, wo diese Regierungsmaßnahmen wirksam werden (bei Selbstständigen die „Ermäßigung für Niedrigeinkünfte; bei Arbeitnehmern die hohen pauschalen Abzüge für Werbungskosten und „Lohnbonus“), durchläuft man erstmal eine Tranche, mit enorm hohen Abgaben auf Einkommenserhöhungen und mündet dann in eine „flat rate“ von $\pm 60\%$ Abgaben in Form von Sozialabgaben und Steuern.

Dieser Beitrag sollte die Dringlichkeit einer Senkung der Steuertarife und eine Behebung der „Beförderungsfalle“ verdeutlichen. Bleibt zu hoffen, dass bei dieser Gelegenheit die in der Regierungsvereinbarung formulierten Ziele nicht aus dem Auge verloren werden: Vereinfachung, Modernisierung, Fairness, Neutralität.



Stb. Weynand & Partner PGmbH
 Eupener Strasse 61 – 4731 EYNATTEN
 Tel : + 32 / 87 / 85 82 10 – Fax: 087/ 86 62 02 - www.weynand.be

6.6. Du nouveau en matière d'équipements de protection individuelle !

Un nouvel arrêté royal, publié au moniteur belge le 4 novembre 2021, a apporté des changements au contenu du Code du bien être des travailleurs en ce qui concerne le recours aux équipements de protection individuelle (EPI).

Pour rappel, selon le Code du bien-être, l'employeur est tenu de **déceler les risques** inhérents au travail et de prendre les **mesures matérielles** appropriées pour y remédier. Lorsque les **risques** ne peuvent pas être **éliminés** à la **source** ou suffisamment **limités** par des mesures, des méthodes ou des procédés **d'organisation** du travail, ou par des **moyens techniques** de protection collective, des **EPI** sont alors utilisés.

Mais pas n'importe quel type d'EPI. Il **faut à présent respecter une liste précisée dans une nouvelle annexe (annexe 3** du titre 2 du livre IX du Code du bien-être).

Un seul **exemple** : si vous effectuez des travaux sous-tension ou des travaux présentant un risque d'électrocution, un équipement de protection de la tête est maintenant obligatoire.

Cette nouvelle exigence vous impose donc de **revoir votre analyse des risques** afin de vérifier si les types d'EPI que vous avez choisis sont conformes à ceux qui sont imposés dans cette nouvelle **annexe 3**.

Pour cela vous pourrez vous **aider** du **nouveau schéma indicatif** des risques en fonction des parties du corps à protéger. Celui-ci est disponible **à l'annexe 1**.

Mais ce n'est pas tout.

Ce travail de révision de l'analyse des risques, vous oblige aussi à prendre en compte l'annexe 2, dont le contenu vient aussi d'être enrichi. Cette annexe précise, pour certaines activités et circonstances de travail, les EPI à mettre à disposition des travailleurs.

Pour effectuer un choix pertinent des EPI, prenez également en compte les exigences des fabricants de vos équipements de travail (machines portatives, machines-outils, ...).

Enfin, dans le chapitre 8 de la fiche de données de sécurité (FDS) de chacun de vos produits dangereux, vous trouverez les caractéristiques précises des différents EPI recommandés par le fabricant.

Autre nouveauté, en plus de devoir *veiller à ce que les travailleurs utilisent effectivement et correctement les EPI mis à disposition*, l'employeur doit maintenant aussi **veiller à ce que la bonne procédure soit utilisée pendant toutes les phases d'utilisation et d'entretien des EPI et ce dans le but d'éviter autant que possible l'exposition aux risques.**

Pour en savoir plus au sujet de ces nouvelles exigences :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/protection-collective-et-individuelle/equipements-de-protection>

Stéphan Vanrykel
Ing. Gramme
OEWE

AIHE REVUE NR. 239 AVRIL-MAI 2022

7. Sozialgesetzgebung/Tarifpolitik

7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit – 2. Quartal 2022

Bereiche	ARBEITER			ANGESTELLTE		
	in % des Bruttolohnes zu 108 %			in % des Bruttogehaltes		
	Arbeitn.	Arbeitg. (1)	Gesamt	Arbeitn.	Arbeitg.	Gesamt
<i>Globaler Beitrag</i>						
Altersrente	7,50	8,86	16,36	7,50	8,86	16,36
Krankheit-Invalidität						
* Pflege	3,55	3,80	7,35	3,55	3,80	7,35
* Entschädigung	1,15	2,35	3,50	1,15	2,35	3,50
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	2,33	0,87	1,46	2,33
Arbeitsunfall		0,30	0,30		0,30	0,30
Berufskrankheiten		1,00	1,00		1,00	1,00
Familienzulagen		7,00	7,00		7,00	7,00
Bezahlter Bildungsurlaub		0,05	0,05		0,05	0,05
Begleitplan		0,05	0,05		0,05	0,05
Kinderbetreuung		0,05	0,05		0,05	0,05
Tax-shift 2016		-5,04	-5,04		-5,04	-5,04
Total Teil 1	13,07	19,88	32,95	13,07	19,88	32,95
<i>Sonstige allgemeine Beiträge</i>						
Jahresurlaub (2)		5,57	5,57			
Asbestfonds		0,01	0,01		0,01	0,01
Arbeitsunfall		0,02	0,02		0,02	0,02
Arbeitslosigkeit (zeitw., ältere)		0,10	0,10		0,10	0,10
Lohnmäßigung		5,12	5,12		5,12	5,12
<i>Beitrag Arbeitslosigkeit</i>						
* ab 10 Arbeitnehmer		1,60	1,60		1,60	1,60
* Lohnmäßigung		0,09	0,09		0,09	0,09
<i>Betriebsschließung</i>						
Klassische Mission						
* 1-19 Arbeitnehmer		0,07	0,07		0,07	0,07
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
* ab 20 Arbeitnehmer		0,12	0,12		0,12	0,12
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Teilarbeitslosigkeit						
* Beitrag		0,09	0,09		0,09	0,09
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Gesamtes Total						
* 1-9 Arbeitnehmer	13,07	30,88	43,95	13,07	25,31	38,38
* 10-19 Arbeitnehmer	13,07	32,57	45,64	13,07	27,00	40,07
* ab 20 Arbeitnehmer	13,07	32,62	45,69	13,07	27,05	40,12

(1) Aufgrund der Staatsreform, Einführung eines Arbeitgeber-Basisbeitrages von 24,92%

(2) nicht inbegriffen der Beitrag von 10,27 % der Bruttolöhne zu 108 % des letzten Jahres, zu zahlen spätestens am 30/04.

Im Vergleich zum 1. Vierteljahr 2022 sind keine Änderungen zu verzeichnen.

Zur Erinnerung:

- *Tax shift: Senkung auf 25%*

Ab dem 1. Januar 2018 wird der Beitrag für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft auf 25% festgelegt. Die schrittweise Senkung der Arbeitgeberbeiträge auf 25% ist ab dem zweiten Quartal 2016 gestartet. Die Senkung auf 25% wird durch eine schrittweise Senkung des **Basis-Arbeitgeberbeitrags** und des **Beitrags zur Lohnmäßigung** erzielt. Der Basis-Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer der Kategorie 1 (Privatwirtschaft) des Artikels 330 des Programmgesetzes vom 24. Dezember 2002 wird von 22,65% auf 19,88% gesenkt. Die Senkung betrifft ebenfalls den Beitrag zur Lohnmäßigung der von 7,35% auf 5,12% festgelegt wird.

- *Beitrag für Betriebsschließung*

Die Beitragssätze für die klassische Mission werden für Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern auf 0,07% und für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern auf 0,12% gesenkt. Diese Beitragssätze beziehen die Lohnermäßigung in Höhe von 0,01% nicht mit ein.

- *Beitrag für den Asbestfonds*

Im Rahmen der Revision bezüglich der Finanzierung des Asbest-Fonds bleibt der Beitrag auf 0,01% der Löhne/Gehälter festgelegt, die für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Betracht gezogen werden. Der Beitrag wird im ersten, zweiten und dritten Quartal 2022 erhoben. Im vierten Quartal ist der Beitrag nicht fällig.

- *Jahresurlaub für Arbeitnehmer*

Der Beitrag für den Jahresurlaub der Arbeiter sinkt schrittweise seit 2015. Diese Beitragssenkung wird auf den Quartalsbeitrag berechnet, der sich seit jeher auf 6% belief. Zum 1. Januar 2018 wird dieser Beitrag ein letztes Mal verringert und wird nach ständiger Senkung von 5,61% auf 5,57% festgelegt. Der Jahresbeitrag in Höhe von 10,27% bleibt unverändert.

Nachfolgende Beiträge wurden in dieser Tabelle nicht aufgenommen. Es handelt sich um:

- * den Sonderbeitrag zur sozialen Sicherheit seit 1. April 1994;
- * den Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die Arbeitgeberleistungen im Rahmen einer übergesetzlichen Pensionsabsicherung;
- * den Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Finanzierung des Jahresurlaubs von Arbeiter, berechnet auf 108 % der Lohnmasse des vorhergehenden Jahres und im Laufe des Monats April zu zahlen;
- * da bis zu diesem Tag kein branchenübergreifendes Abkommen getroffen wurde, ist weiterhin unklar, ob der Beitrag für die Ausbildung und die Beschäftigung von Risikogruppen um weitere zwei Jahre verlängert wird. Der Beitrag ist von den abgeschlossenen sektoriellen Vereinbarungen abhängig. Falls keine sektorische Vereinbarung hinterlegt wurde, wird der Beitrag auf 0,10% festgelegt.

Dieser Beitrag ist fällig für die Arbeitgeber, für die diesbezüglich bis zum 1. Oktober des genannten Jahres kein Kollektivabkommen bei der zuständigen Kanzlei des Beschäftigungsministeriums hinterlegt wurde;

* die durch das L.S.S. erhobenen Beiträge für die Existenzsicherheitsfonds;

* die „Decava“-Sonderbeiträge für Arbeitslosenregelungen mit Betriebszuschlag und „Canada dry“ (Zuschlag zum Vollzeit-Arbeitslosengeld).

* der Sonderbeitrag in Höhe von 48,53% (eventuell verdoppelt) auf Zuschläge zum Zeitkredit auf Vollzeit- oder Halbzeitbeschäftigung auf Basis von Einzel- oder Betriebsvereinbarungen oder in Anwendung von sektoriellen Abkommen, die vor dem 30. September 2005 vereinbart wurden;

* der Beitrag auf Firmenfahrzeuge und auf Mobilitätsbeihilfen;

* die Solidaritätsabgabe von 8,13 % bezüglich der Einstellung von Studenten, die nicht der Sozialen Sicherheit unterworfen sind: 5,42 % zu Lasten des Arbeitgebers, 2,71 % zu Lasten des Arbeitnehmers. Zum 1. Januar 2012 wurden die verschiedenen Beitragssätze, bezüglich der Beschäftigung eines Studenten während der Sommerferien oder während des Schuljahres, ersetzt durch einen einzigen Beitragssatz für das gesamte Jahr ersetzt;

* die Solidaritätsabgabe von 33 % seit 01/01/2009 auf die Zahlung oder Rückerstattung des Arbeitgebers von Verkehrsbußen des Arbeitnehmers;

* der Sonderbeitrag auf verschiedene übergesetzliche Renten, oder Beitrag „Wijninckx“ der im Jahre 2019 reformiert wurde;

* der neue Aktivierungsbeitrag des Programmgesetzes vom 21. Dezember 2017. Dieser Beitrag gilt ab dem 1. Januar 2018 für Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmer in Nichtaktivität versetzen. Der Betrag liegt zwischen 10% und 20% des Bruttogehalts. Der Prozentsatz hängt vom Alter des betroffenen Arbeitnehmers ab und der Tatsache, ob vom Arbeitgeber eine Weiterbildung angeboten wird.

Die Tabelle zeigt für jeden Sektor der Sozialen Sicherheit den Prozentsatz der sowohl für die Arbeiter als auch für die Angestellten zu leistenden persönlichen Beiträge und Arbeitgeberbeiträge an. Ferner werden in der Tabelle die Gesamtbeträge je nach Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer aufgeführt. Für beitragspflichtige Arbeitgeber und Arbeitnehmer sämtlicher Sektoren der Sozialen Sicherheit wurden die separaten Beiträge pro Sektor durch einen globalen Beitrag ersetzt.

7.2. Vacances annuelles : rappel des règles du jeu

Les mois d'été, à savoir une période durant laquelle les employeurs sont confrontés à la problématique des vacances annuelles de leurs travailleurs, approchent à grands pas. Rappel des règles du jeu...

1. Qui a droit à des vacances ?

Tous les travailleurs soumis au régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés ainsi que les personnes auxquelles l'application de la loi sur la sécurité sociale a été étendue. Un certain nombre de catégories de travailleurs sont exclues de la sécurité sociale.

2. Combien de jours de congés a un travailleur ?

Le droit aux vacances du travailleur est calculé sur la base de ses prestations effectives et/ou assimilées au cours de « l'exercice de vacances », c'est-à-dire au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Pour connaître le droit aux vacances et la durée des vacances de l'année 2022, il faut donc se baser sur les prestations de l'année 2021 (= exercice de vacances). Non seulement les jours effectivement prestés sont pris en considération pour le calcul de la durée des vacances annuelles, mais on tient également compte d'un certain nombre de jours d'inactivité, comme les périodes de maladie, le congé de maternité, le congé de paternité, les vacances complémentaires, les vacances jeunes et d'autres jours assimilés à des jours de travail effectifs.

2.1. Durée des vacances des ouvriers

Pour connaître le nombre total de jours de vacances auxquels le travailleur a droit, l'ONVA se réfère au tableau utilisé jusqu'à présent pour un régime de travail 5 jours/semaine : au nombre total de jours prestés ou assimilés au cours de l'exercice de vacances correspond un nombre de jours de vacances. Ce tableau est le suivant :

Nombre de journées de travail et de journées assimilées en 2021 (régime de 5 jours/semaine)	Nombre de jours de vacances en 2022 (exprimés en jours en régime de travail de 5 jours/semaine)	Nombre de journées de travail et de journées assimilées en 2021 (régime de 5 jours/semaine)	Nombre de jours de vacances en 2022 (exprimés en jours en régime de travail de 5 jours/semaine)
plus de 230	20	de 106 à 124	9
de 221 à 230	19	de 97 à 105	8
de 212 à 220	18	de 87 à 96	7
de 202 à 211	17	de 77 à 86	6
de 192 à 201	16	de 64 à 76	5
de 182 à 191	15	de 48 à 63	4
de 163 à 181	14	de 39 à 47	3
de 154 à 162	13	de 20 à 38	2
de 144 à 153	12	de 10 à 19	1
de 135 à 143	11	de 0 à 9	0
de 125 à 134	10		

Du reste, si, au moment de la prise de vacances, le travailleur effectue ses prestations dans un régime de travail autre que 5 jours par semaine, il appartiendra à l'employeur de faire la conversion et de calculer le nombre de jours en tenant compte du régime de travail réel.

2.2. Durée des vacances des employés

Le calcul de la durée des vacances pour les employés se fait selon la règle suivante :

- 2 (jours de vacances dans l'année de vacances) x nombre de mois prestés et/ou assimilés (durant l'exercice de vacances) dans un régime de six jours semaine ;
- Autre régime : nombre de jours de vacances (régime de 6 jours/semaine) x (nombre de jours prestés effectivement par semaine/6).

Pour une année de prestations complète en 2021 (les jours effectivement prestés et les périodes assimilées inclus) la durée des vacances annuelles en 2022 est fixée à 24 jours dans le cadre d'une semaine de six jours, ou 20 jours dans le cadre d'une semaine de cinq jours (à savoir 4 semaines de vacances).

3. Calcul du pécule de vacances

Le pécule de vacances légal comprend :

- Un simple pécule de vacances correspondant à la rémunération pour 4 semaines maximum. Le pécule de vacances est inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances ;
- Un double pécule de vacances pour ces quatre semaines. Le double pécule de vacances est payé au moment où les vacances principales sont prises.

3.1. Ouvriers

Le pécule de vacances est payé par l'ONVA ou par la caisse de vacances compétente. Le pécule payé par les caisses est financé par l'employeur via une cotisation trimestrielle de 5,57 % (depuis 2018) et une cotisation annuelle de 10,27 % calculées sur la rémunération afférente à l'année précédente de l'ouvrier à 108 %.

3.2. Employés

Le calcul des pécules de vacances est basé sur les prestations du travailleur chez un ou plusieurs employeurs pendant l'exercice de vacances.

Le **simple** pécule de vacances correspond à la rémunération normale afférente à chaque jour de vacances (maximum quatre semaines de travail par année de vacances). Ce simple pécule est donc automatiquement inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances.

Le **double** pécule de vacances est un supplément par mois presté ou assimilé durant l'exercice de vacances. Il équivaut à 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel le travailleur prend ses vacances principales x 1/12 par mois presté/assimilé durant l'exercice de vacances.

Le travailleur perçoit le double pécule au moment où il prend ses vacances principales (en pratique souvent au mois de mai).

Exception : un employé avec une rémunération variable

En cas de rémunération variable, le simple pécule de vacances est calculé sur base de la moyenne journalière de la rémunération gagnée au cours de la période de référence (= 12 mois qui précèdent le mois des vacances) :

- Si le travailleur travaille 6j/semaine : il faut compter 25 jours/mois dans la période de référence ;
- Si le travailleur travaille 5j/semaine : il faut compter $25 \text{ jours} \times 5/6 = 20,83 \text{ jours/mois}$ dans la période de référence ;
- En cas de mois incomplet : il faut compter les journées effectivement prestées.

Le double pécule est égal à 92 % de la rémunération mensuelle moyenne gagnée au cours de la période de référence (= 12 mois qui précèdent le mois des vacances principales).

4. Pécule de vacances de sortie des employés

Les employés ont droit à un pécule de vacances de sortie :

- à la fin du contrat de travail,
- lorsque le travailleur est appelé sous les drapeaux,
- lorsque le travailleur prend un crédit-temps à temps plein.

En outre, lorsqu'un employé diminue chez le même employeur le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées, cet employeur doit procéder au mois de décembre de l'année où prend cours cette diminution à la liquidation des pécules de vacances.

Les cas suivants sont visés : occupation à temps partiel volontaire, crédit-temps à temps partiel (congé thématique à temps partiel), reprise partielle après une incapacité de travail totale.

Montant du pécule de vacances de sortie : Le pécule de vacances de sortie est égal à 15,34 % des rémunérations brutes gagnées pendant l'exercice de vacances. Par rémunération brute, on entend également la prime de fin d'année, le 13e mois, les primes, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

Les 15,34 % sont composés de 7,67 % de simple pécule de vacances et de 7,67 % de double pécule de vacances.

5. Catégories particulières

5.1. Vacances jeunes

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- Le jeune ne peut pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= l'année qui précède l'année de la prise des vacances) ;
- Le jeune doit avoir terminé ses études au cours de l'exercice de vacances ;
- Au cours de l'exercice de vacances, le jeune travailleur doit être lié, pendant au moins un mois, par un contrat de travail chez un ou plusieurs employeurs ;
- Le jeune travailleur doit être lié par un contrat de travail lors de la prise des vacances jeunes ;
- Le jeune travailleur doit avoir au préalable épuisé son droit aux vacances légales ;
- Le jeune travailleur ne peut pas bénéficier d'un revenu de remplacement ou de revenus professionnels pendant les vacances jeunes.

L'allocation vacances jeunes est égale à 65 % de la rémunération brute du jeune travailleur pour le premier mois au cours duquel les vacances jeunes sont prises, plafonnée à 2.369,64 € par mois (2020).

5.2. Vacances seniors

Pour avoir droit aux vacances seniors, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Etre âgé d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- Ne pas avoir droit aux 4 semaines de congé payé à cause d'une période de chômage complet ou d'invalidité ayant eu cours dans le courant de l'année précédente ;
- Etre lié par un contrat de travail ;
- Ne pas percevoir de revenu professionnel ou de revenu de remplacement pour les (demi-) jours de vacances seniors.

L'allocation vacances seniors s'élève à 65 % de la rémunération brute théorique pour le premier mois au cours duquel le travailleur prend des vacances seniors, plafonnée à 2.542,36 € par mois (2022).

5.3. Vacances européennes

Conditions

Les travailleurs qui remplissent les conditions cumulatives suivantes ont droit aux vacances européennes :

1) **Débuter ou reprendre une activité** au service d'un ou de plusieurs employeurs

Par « début d'activité », il faut entendre la situation d'un travailleur qui est occupé pour la première fois auprès d'un ou de plusieurs employeurs dans le régime général des travailleurs salariés, et ce, jusqu'à ce que le travailleur ait pu bénéficier de 4 semaines de vacances, proportionnellement au régime de travail qui est le sien au moment de la prise de ses jours de congé.

Par « **reprise d'activité** », il faut entendre la reprise d'une activité après que le travailleur a été :

- Demandeur d'emploi (non lié par un contrat de travail) ;
- En incapacité de travail ;
- Sous les drapeaux ;
- En interruption de carrière ;
- En crédit-temps à temps plein ;
- Eu terme de son contrat de travail ;
- En congé sans solde.

Mais également...

- Le travailleur à temps partiel qui passe à un temps plein pendant l'exercice de vacances ;
- Le travailleur à temps partiel qui, pendant l'année de vacances, augmente son régime de travail de 20 % au moins d'un régime à temps plein par rapport à la moyenne de son régime de travail pendant l'année d'exercice de vacances. Cette règle vise l'accès au système des vacances supplémentaires des travailleurs pour qui le calcul de la durée des vacances par rapport à son régime de travail dans l'exercice de vacances produit un déficit d'au moins quatre jours pour avoir droit à quatre semaines de vacances.

2) **Avoir effectué dans l'année civile du début ou de la reprise des activités, des prestations** effectives ou avoir eu une interruption assimilée à des prestations effectives **d'au moins 3 mois**, de manière continue ou non, auprès d'un ou plusieurs employeurs. Cette période est appelée « période d'amorçage ».

3) Avoir épuisé **les jours de vacances légales** tels que visés par la réglementation relative aux vacances annuelles.

Il s'agit d'un droit à des vacances et cela signifie que le travailleur n'est pas obligé de prendre ces vacances supplémentaires.

Pour les ouvriers comme pour les employés, le système est financé par le travailleur lui-même au moyen d'un préfinancement avec le double pécule de l'année suivante. Étant donné que le pécule supplémentaire est financé par le double pécule, il n'est pas considéré comme de la rémunération et, de ce fait, le travailleur sera redevable de cotisations de solidarité.

Vacances européennes des ouvriers

La durée des vacances européennes est fixée de la même manière que celle des vacances annuelles.

Au terme de la période d'amorçage de 3 mois, le nombre de jours de vacances supplémentaires sera fixé en fonction du nombre de jours de travail effectifs et de jours assimilés de l'année en cours. Sur ces jours de vacances supplémentaires seront imputés les jours de vacances normaux pris par l'ouvrier.

Les jours d'absence suivants sont assimilés pour le calcul de la durée des vacances supplémentaires :

- les jours assimilés tels que ceux qui sont assimilés dans le cadre des vacances annuelles normales (p.ex. maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- les jours de vacances ordinaires ;
- les jours de vacances supplémentaires.
-

L'ouvrier ne pourra prendre ses jours de vacances supplémentaires qu'après avoir épuisé ses jours de vacances ordinaires.

Pécule supplémentaire

L'ouvrier perçoit de l'ONVA (ou d'une caisse de vacances) un pécule de vacances supplémentaire de 7,69 % des rémunérations de la période donnant droit aux vacances supplémentaires demandées par l'ouvrier (nous supposons qu'il s'agit ici de la période d'amorçage de trois mois), majorées éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés.

Le pécule de vacances supplémentaire est payé au plus tard dans le courant du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le droit aux vacances supplémentaires a été exercé.

Le pécule de vacances supplémentaires est déduit du paiement du double pécule de l'année qui suit la prise de ces vacances supplémentaires, à concurrence maximum de 50 % du montant du pécule. La solidarité du régime de vacances entre en action lorsque la totalité du pécule supplémentaire n'a pu être déduite.

Vacances européennes des employés

Dès la dernière semaine de la période d'amorçage de 3 mois, l'employé a droit à 6 jours de vacances supplémentaires maximum dans un régime de travail de 6 jours par semaine. S'il est occupé dans un autre régime de travail, il aura droit à un nombre de jours de vacances proportionnel au régime de travail qui est le sien durant sa période d'amorçage.

Exemples:

- Dans un **régime de travail de cinq jours par semaine**, l'employé a donc droit à $6 \times 5 / 6 = 5$ jours de vacances supplémentaires.
- **L'employé à temps partiel** qui travaille 19 heures par semaine réparties sur 4 jours par semaine aura droit à $6 \times 4 / 6 = 4$ jours de vacances supplémentaires qu'il prendra dans son régime à temps partiel.

Après cette période d'amorçage, la durée des vacances est déterminée à raison de 2 jours par mois de prestations effectuées chez un ou plusieurs employeurs si l'employé est occupé en régime de travail de six jours par semaine (dans un autre régime de travail, il a droit à un nombre de jours de vacances proportionnel à son régime de travail).

Sont aussi considérés comme des jours de travail :

- les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu (mêmes assimilations que dans l'ancienne réglementation : p.ex. maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- les jours des vacances légales ainsi que les jours de vacances supplémentaires.

Pécule supplémentaire

L'employeur paie à la date normale du paiement de la rémunération, la rémunération normale afférente aux jours de vacances supplémentaires pris (= pécule supplémentaire). Sur cette rémunération, il n'y aura qu'une cotisation ONSS personnelle à retenir.

Le pécule afférent aux vacances supplémentaires sera déduit du double pécule de vacances de l'année suivant la prise des vacances supplémentaires. Le double pécule de vacances est payé au moment où l'employé prend ses vacances principales ou lorsqu'un pécule de départ est dû.

Sont aussi considérés comme des jours de travail pour le calcul du pécule supplémentaire :

- Les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu (mêmes assimilations que dans l'ancienne réglementation : p.ex. maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- Les jours des vacances légales ainsi que les jours de vacances supplémentaires.

La déduction sera donc opérée :

1. Dans l'année suivant la prise des vacances supplémentaires ou;
2. Le cas échéant, lorsqu'un pécule de départ est calculé (notamment en cas d'appel sous les armes, interruption de carrière, crédit-temps à temps plein ou fin du contrat de travail).

6. Fixation des dates de vacances

6.1. Procédure de fixation des dates

Vacances collectives :

- Par décision des commissions paritaires ;
- Par une décision du conseil d'entreprise ;
- A défaut de conseil d'entreprise ou de décision, par un accord d'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- À défaut de délégation syndicale ou de décision, par un accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs.

Dès que l'accord relatif aux dates des vacances collectives est intervenu, l'employeur doit procéder à l'adaptation de son règlement de travail.

Les vacances individuelles :

Lorsque le travailleur peut disposer librement de ses vacances, les dates en sont fixées individuellement avec chaque travailleur. Il faut que le travailleur ait l'accord de l'employeur pour la prise effective de ses vacances.

Par Frank Verbruggen
Legal manager de GroupS
le 2 mai 2022

8. Außenwirtschaft

8.1. IHK-Weiterbildungen im Bereich Außenhandel – Termine 2022

05.09.2022 – Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr – Aachen – 240,- Euro (*)

19.09.2022 – Warenursprung und Präferenzen – Ausfuhr in Drittländer – passive Veredlung – Aachen – 240,- Euro (*)

18.10.2022 – Exportkontrollrecht in der Praxis – Aachen – 280,- Euro (*)

29.11.2022 – Die Incoterms ®: Auswirkungen auf Einkauf und Logistik – Aachen – 300,- Euro (*)

Das Einschreibeformular für die Weiterbildungen finden Sie im nachfolgenden Link:
http://www.ihk-eupen.be/de/02_info/infos1409/EINSCHREIBEFORMULAR_NEU.pdf

(*) Für Nicht-Mitglieder der IHK Eupen-Malmedy-St. Vith wird zusätzlich zum angegebenen Entgelt eine Verwaltungsgebühr von 40 Euro pro Teilnehmer bzw. 10 Euro ab dem zweiten Teilnehmer desselben Betriebes für dieselbe Veranstaltung erhoben.

8.2. Programme d'actions 2022 de l'AWEX à l'étranger

22 secteurs d'activités couverts par 174 actions planifiées dans 60 pays. Face à la crise sanitaire et économique mondiale, l'AWEX adapte son offre de produits et de services pour soutenir toujours davantage les entreprises dans leurs ambitions internationales.

Forte de sa nouvelle stratégie, l'Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers (AWEX) s'engage à adapter, autant que possible, ses services aux besoins des entreprises. Après deux ans de crise sanitaire et économique mondiale, nous continuons davantage de soutenir les entreprises dans leurs ambitions à l'international, au travers d'un programme d'actions ambitieux et particulièrement agile, mais aussi, grâce à un accompagnement humain renforcé, à la mise en place de nouveaux dispositifs d'aides financières et de nouveaux services ainsi qu'à une approche géographique et sectorielle repensée.

Pour 2022, notre programme d'actions entend rebooster la confiance nécessaire à la relance tout en continuant à soutenir la diversification géographique et sectorielle des exportations wallonnes et l'attraction d'investissements étrangers. A vos agendas !

AGILITÉ TOUT EN DIVERSITÉ

En 2022, les entreprises wallonnes auront l'occasion de participer à pas moins de **174 actions de promotion et de prospection commerciales**, à travers le monde. Une ambition voulue pour permettre à chaque entreprise, peu importe son secteur d'activité, de rester active dans sa démarche d'internationalisation, même en temps de crise. L'agilité restera, cette année, un point fort de l'AWEX dont l'objectif reste de **maintenir**, autant que possible, **les actions commerciales, en adaptant leur format selon les restrictions sanitaires et en privilégiant la virtualisation**.

Les entreprises wallonnes auront l'opportunité d'être présentes et de prospecter sur les marchés dans plus de **60 pays** et **22 secteurs** d'activités !

Les possibilités seront variées : sous un pavillon collectif rassemblant plusieurs entreprises wallonnes, sur un stand de prospection ou d'information dans un salon international, en mission économique ou lors de journée(s) de contacts à l'étranger (avec - au programme - conférences, sessions de networking et visites), en séminaire ou en mission princière ou encore en Belgique, lors de B2B organisés avec des acheteurs étrangers.

174 ACTIONS DE PROMOTION ET DE PROSPECTION COMMERCIALES

22 SECTEURS D'ACTIVITÉS

60 PAYS

UNE APPROCHE GÉOGRAPHIQUE ET SECTORIELLE RENFORCÉE

L'AWEX ambitionne de valoriser son expertise sous deux angles - géographique et sectoriel - afin d'optimiser sa force de frappe en prospection. Dans ce cadre, **quatre changements majeurs ont été mis en place en 2021** :

- l'approche sectorielle afin d'assurer l'adéquation business development/ produits et technologies wallonnes (*business fit*) ;
- l'approche géographique afin de se concentrer sur l'analyse et sur la stratégie commerciales à haute valeur ajoutée et de garantir l'adéquation marchés/ produits wallons (*market fit*) ;
- la constitution d'une Cellule d'organisation « salons, évènements et protocole » ;
- la mise en place d'une Cellule de coordination du réseau international.

Le **département sectoriel** se compose d'une direction innovation, de Wallonie-Bruxelles Mode et Design (WBDM) et de six binômes de **Senior Industry Specialists** et de **Business Developers** dans les domaines de la GreenTech, de la MecaTech, des life sciences, de la logistique, de l'aéronautique et de l'aérospatial, de l'agroalimentaire et de la digital economy.

L'Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers attache une importance particulière à l'alignement de sa stratégie commerciale avec celle d'autres acteurs wallons, afin d'aboutir à une offre commune, cohérente et en phase avec l'évolution des besoins des entreprises.

Le programme d'actions est le résultat d'un **processus stratégique découlant d'une concertation active** impliquant de nombreux acteurs dont le réseau international des Conseillers économiques et commerciaux, Wallonie-Bruxelles International, les opérateurs wallons et belges de soutien au commerce extérieur et aux investissements étrangers, les pôles de compétitivité et les clusters et - bien entendu - les entreprises elles-mêmes dont l'évolution des besoins et des orientations de développement international sont constamment prises en compte et actualisées.

Depuis 2021, cette recherche de complémentarité est accentuée grâce aux départements géographique et sectoriel qui, en concertation avec le réseau de Conseillers économiques et commerciaux, mettent leur expertise à profit dans l'élaboration du programme d'actions.

Cette approche, plus transversale et ciblée, présentera aux entreprises wallonnes une offre plus évolutive et surtout plus spécifique avec l'apparition d'actions de niche et par écosystèmes, par exemple.

ÉQUILIBRE ENTRE « GRANDE EXPORTATION » ET MARCHÉS DE PROXIMITÉ

Tout en gardant à l'esprit cette nécessité d'agilité par rapport à la situation sanitaire mondiale, VAWEX continuera, en 2022, à stimuler la promotion des ventes des entreprises au-delà de leurs sphères commerciales européennes traditionnelles vers les marchés dits « à la grande exportation » à fort potentiel de développement. **En 2022, 68 % du programme d'actions commerciales seront réalisées dans des régions situées à l'extérieur de la zone euro.**

La volonté d'amplifier la présence des firmes wallonnes sur les marchés plus lointains et difficiles se traduit par l'organisation de 20 actions centrées sur les poids lourds de l'économie mondiale émergente que sont les BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud).

Malgré la proportion plus importante des actions de l'AWEX effectuées à l'extérieur de la zone euro, **le soutien à la prospection des marchés européens en faveur des PME n'est pas délaissé.** Au contraire, les zones de priorité naturelle, que constituent les marchés européens de proximité pour les PME wallonnes faisant leur premier pas à l'exportation et/ou devant se relever suite à la crise actuelle, représentent un noyau dur du champ opératoire des actions de prospection.

Top 3 des marchés les plus couverts par le programme d'actions : Europe des voisins, Europe hors voisins et Asie.

LA STRATÉGIE DE SPÉCIALISATION INTELLIGENTE (S3) COMME FIL CONDUCTEUR

Une part importante des actions sera consacrée à la **promotion des produits agricoles et agroalimentaires** par l'organisation de **20 actions** dont, plus de la moitié, sera réalisée à l'extérieur de la zone euro, notamment, par le déploiement de collectivités wallonnes dans de grandes foires internationales aux États-Unis, au Canada, au Japon, au Vietnam et aux Émirats arabes unis.

En outre, le travail de cartographie des chaînes de valeurs wallonnes réalisé par le nouveau département sectoriel permettra de détecter, davantage, les filières porteuses wallonnes à valoriser à l'international et, ainsi, d'investir dans une croissance forte et durable.

En 2022, l'AWEX restera donc très attentive à la **promotion des créneaux à haute valeur ajoutée** et correspondant aux **pôles de compétitivité**. Les actions, qui y sont consacrées, correspondent à près de 33 % du programme d'actions.

En alignement avec les pôles de compétitivité, les clusters et les fédérations sectorielles, l'AWEX proposera des **opportunités s'inscrivant directement dans la stratégie de spécialisation intelligente (S3)** et en lien avec les domaines d'innovation stratégiques (DIS). Pour citer quelques exemples : diverses missions économiques dans la « nouvelle métallurgie » (Reverse Metallurgy), la maintenance prédictive, la Med-Tech et la télémédecine, dans le domaine de l'hydrogène vert, des smart cities, missions « éco-construction », construction digitale, rénovation durable et efficacité énergétique, salon HANNOVER MESSE, industries du futur et « Global Industries », diverses actions liées aux biotechnologies, etc.

Par ailleurs, certaines actions de niche répondent aux objectifs des projets, soumis par l'AWEX, dans le cadre du Plan de relance wallon, d'autres s'inscrivent dans la continuité du plan d'action lié aux précédentes thématiques phares : le numérique et le développement durable.

LE ROYAUME-UNI À L'HONNEUR !

En 2022, le **marché prioritaire** sera le **Royaume-Uni**. Cinquième partenaire économique de la Wallonie, le pays a fortement perdu en attractivité suite aux conséquences du BREXIT.

L'objectif pour l'AWEX : rendre, à nouveau, le marché britannique attractif et accessible pour les entreprises wallonnes et enlever cette crainte qui s'est progressivement installée à cause du BREXIT. Au travers du renforcement de ses outils, de ses aides et de son programme d'actions, **l'AWEX continuera davantage à informer les entreprises sur ce marché post-BREXIT et à les accompagner dans leurs démarches.**

Six actions de prospection commerciale seront organisées par l'AWEX, au **Royaume-Uni**, dans les secteurs du **numérique**, de **l'emballage**, de **l'agroalimentaire**, des **biotechnologies** et de la **santé**. Ces actions prendront, notamment, la forme d'une présence wallonne, et donc, d'un stand permettant aux entreprises de participer à plusieurs salons commerciaux à vocation internationale. Citons le salon BETT, rendez-vous incontournable des acteurs des technologies des application, PACKAGING INNOVATION et ses emballages du futur, le FOOD AND DRINK SHOW, la convention d'affaires des biotechnologies BioTrinity et le Pharmacy Show. Sans oublier, en point d'orgue de ce programme, la mission économique princière prévue en mars dans le triangle Londres-Oxford-Cambridge, au cours de laquelle les entreprises auront l'occasion de rencontrer des clients et des partenaires potentiels lors de rendez-vous ciblés (B2B), de participer à des événements de « réseautage », ainsi qu'à divers séminaires et visites d'entreprises. L'AWEX mettra, plus particulièrement, l'accent sur les secteurs de l'agroalimentaire, de la santé et des sciences du vivant ainsi que des CleanTech (construction durable, énergie et mobilité alternative).

Parallèlement au programme d'actions, **les incitants financiers de l'AWEX s'adaptent**. Une aide financière exceptionnelle, sous forme de forfait, pourra prochainement être proposée aux entreprises. Ce forfait couvrira, entre autres, les coûts d'étiquetage, de marquage et de mise aux normes de produits pour le Royaume-Uni ainsi que la certification de produits pour les pays hors Union européenne.

En termes **d'accompagnement humain**, le help desk BREXIT restera toujours à disposition, à l'instar de la landing page « spéciale BREXIT » qui continue d'être alimentée en informations, podcasts et guides sur les aides et les formations possibles, les nouvelles réglementations, les trucs et astuces à connaître et les liens utiles à consulter. Top 3 des secteurs du programme d'actions : agroalimentaire, numérique et santé - sciences du vivant.

SOUTIENS À L'INTERNATIONALISATION

Dans le cadre de son Plan rebond post-crise, l'AWEX a revu nombreux de ses incitants financiers pour en accroître les interventions et en faciliter l'accès aux PME. Les chèques-entreprises font partie du lot. Du design à la stratégie d'exportation, en passant par la logistique, le coaching, le conseil juridique ou la formation linguistique, **les chèques-entreprises de l'AWEX sont disponibles pour répondre au mieux aux besoins des PME par des interventions financières majorées**. Le dispositif des chèques-entreprises propose trois chèques à l'internationalisation gérés par l'AWEX, notamment, les chèques **Consultance**, **Booster** et **Interim Export Manager**.

En outre, les stagiaires du programme de formation en commerce extérieur EXPLORT peuvent venir en renfort des entreprises pour une prospection sur un de vos marchés cibles, financièrement couverte par l'AWEX. Au-delà d'un renfort ponctuel, EXPLORT peut être l'occasion, pour l'entreprise, de tester un candidat en vue de son engagement.

Enfin, premiers points de contact des entreprises, nos six centres régionaux sont à disposition des sociétés pour évaluer leurs besoins et leurs difficultés de manière personnalisée. Notre réseau de Conseillers économiques et commerciaux restera davantage présent pour les entreprises ou les opérateurs économiques wallons pour tout renseignement sur les opportunités, les canaux d'approche et les risques des pays ou régions visés.

AIHE REVUE NR. 238 FÉVRIER-MARS 2022
Marielle Germis
Responsable du centre régional de Liège
AWEX

8.3. Transport international : les entreprises font grise mine

Tout va de travers dans le transport ! ou tout du moins tout est remis en cause ! Le transport maritime devient hors de prix, les obligations environnementales obligent à faire évoluer les modes de transport, le prix de l'énergie tutoie des sommets. Les chauffeurs routiers des pays de l'Est restent chez eux ou partent à la guerre. C'est l'heure du grand chambardement ou d'un changement de logiciel d'analyse et de stratégies.

L'augmentation du trafic maritime notamment sur la route Asie – Europe bouleverse profondément les supply chains des entreprises françaises. Pour les entreprises c'est entre 40 et 50 milliards de surcoûts qu'il a fallu absorber ce qui engendre soit des augmentations de tarifs soit des baisses de marges.

En 2019 un conteneur 20 pieds entre l'Europe et l'Asie coûtait 1500 à 2000 \$. Début 2021 on est arrivé à des sommets de 13 000 à 15 000 \$ pour ce même conteneur. En février 2022, on est plus raisonnable et on assiste à une légère baisse, on est dans une fourchette de 7000 à 10 000 \$.

Maritime : comment gérer la crise ?

Changement total de paradigme, la Chine qui était devenue l'usine du monde est devenue une destination pour les produits à valeur ajoutée, les produits à bas coûts devenant inaccessibles pour cause de prix du transport.

Dans le même temps la Chine a opéré un tournant de politique économique à 90°, d'une stratégie d'exportation, pour faire rentrer des devises, on est passé à une stratégie portée vers le marché intérieur, de production pour la classe moyenne chinoise.

Des prix moins agressifs, un transport multiplié par 5 ou 6 ! Tout le monde est en droit de se poser des questions sur ces approvisionnements.

La faute aux compagnies ! entend-on de partout. Il est vrai que, les énormes bénéfices annoncés par les compagnies, comme CMA-CGM, sont mal passés. Ils sont même indécents, plus de bénéfices en 2021 que pendant les 30 dernières années en cumulé c'est hard ! Même si on n'oublie pas que certaines compagnies ont été en grandes difficultés il y a quelques années, sans que personne n'y ait vu du mal.

L'autre difficulté dans le maritime est la mise à disposition des conteneurs. Le changement des trafics, des types de bateaux, des types de flux logistiques, ont dérégulé le système. Le Covid a été l'effet déclencheur et le reste a suivi. Le rebond du Covid en Chine n'augure rien de bon pour améliorer la chose. De l'avis des experts il ne faut pas compter sur des conteneurs à prix convenable avant de nombreux mois, voire d'années.

Le facteur environnemental et la chasse au point carbone

Le deuxième facteur est la prise en compte du facteur environnemental devenu une composante obligatoire des stratégies de production et commerciale des entreprises.

On cherche un modèle vertueux ou ce que l'on dépense en point carbone sera compensé par des actions vertueuses pour l'environnement. A l'heure des points carbone, le transport international est devenu un double centre de coût. On ne parle pas du transport par avion dont le coût en CO2 est 10 fois supérieur au maritime, on parle de la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble ! Nous sommes tous en train de devenir des « locavores. »

La France fait figure de bon élève de la classe, les accords de Paris portent bien leur nom, mais les Américains ou Asiatiques n'ont pas tout à fait la même interprétation de la chose. Dans tous les cas, le vertueux environnemental à un coût et demande une analyse différente des flux.

Le troisième facteur de changement est celui de la géopolitique et du coût de l'énergie.

Les soubresauts géopolitiques, guerre en Ukraine, coup d'état au Mali, changements politiques au Brésil, Brexit avec la Grande-Bretagne, tout est sujet à des évolutions économiques, car l'économie est devenue un facteur de pression et de guerre autant que les armes.

Le retour des conflits en Europe est un facteur aggravant aussi pour le transport, dans une zone où l'on avait oublié les conflits.

Ces trois facteurs sont aujourd'hui le quotidien des logisticiens, des directions financières. Le changement c'est qu'ils sont suffisamment importants pour impacter les directions Générales et les stratégies durables des entreprises.

Si les prévoir est compliqué, il va falloir tout de même mettre tout cela en équation, mettre des indicateurs d'alertes pour être à même d'anticiper et prévoir des scénarios de secours avec les prestataires de la chaîne logistique et avec les services d'approvisionnement et d'achat.

Cette gestion de crise, nous ne l'avons pas, pour la plupart, apprise à l'école, nous allons devoir être réactifs.

CLASSE EXPORT - Lettre Internationale n° 627

8.4. L'exportation collaborative : une stratégie pour se développer à l'international

On en parle de plus en plus, l'exportation collaborative qu'est-ce que c'est ? C'est avant tout un moyen d'aborder les marchés internationaux en partageant des ressources comme par exemple des informations, des actions commerciales, des actions marketing, etc... avec d'autres producteurs ou exportateurs.

Pour réaliser une laiterie en Inde, exporter sa production de vin au Brésil, ou construire une couveuse au Burkina Faso, l'union fait la force, et l'exportation collaborative c'est se regrouper pour réussir ensemble.

Représentant une alternative avantageuse à une approche en solo du marché, l'exportation collaborative, également appelée *exportation associée*, permet notamment à des producteurs français qui n'ont pas la taille critique pour exporter de manière efficace et durable d'attaquer un marché.

Anne Martel-Reison, fondatrice du cabinet marseillais de conseil EOC international et Jean-Christophe Gessler, enseignant-chercheur à l'IAE de Poitiers & spécialiste de l'internationalisation des PME en réseau, viennent d'éditer un livre sur le sujet (*).

« L'EXPORTATION COLLABORATIVE se regrouper pour exporter » a été publié suite aux nombreux coups durs endurés par les entreprises lors de la pandémie. Ce livre prône l'idée que ce travail collaboratif rend « les projets plus ambitieux avec la possibilité de conquérir d'autres marchés avec des entreprises qui s'ancrent à l'international de manière plus pérenne ». « Collaborer c'est aussi choisir le bon timing puisque tout dépend de l'activité de l'entreprise » rappelle Anne Martel-Reison. « Quand on travaille dans l'innovation, il faut y aller tout de suite ! Dans l'alimentaire, il est souvent nécessaire d'avoir une bonne distribution en France. L'export collaboratif s'apparente à du sur-mesure, selon les entreprises mobilisées ».

Les deux experts identifient également différents niveaux de mobilisation du réseau : de l'échange d'opportunités d'affaires à des salons en passant par la participation commune. Ils développent particulièrement l'analyse des groupements d'exportation collaborative et démontrent dans leur ouvrage que les exportateurs engagés dans cette initiative construisent une offre durable à l'international plus performante sur le long terme.

Cependant, pour que toutes ces actions puissent mener au succès, Anne Martel-Reison indique qu'il faut que « tous avancent au même rythme, avec un objectif commun » et que tous ne fassent pas l'impasse d'un conseil, notamment juridique, pour acter le mode de fonctionnement commun.

D'autres conseils seront sans doute bénéfiques. Les Chambres de Commerce, les fédérations professionnelles et les clusters sont des sources intéressantes vers lesquelles se rapprocher pour trouver des groupements existants ou tout autre type de démarche à l'export.

Enfin deux sites traitent parfaitement du sujet :

Exportation-collaborative.fr → <http://www.exportation-collaborative.fr/>

La Fabrique de l'Exportation → <https://www.fabrique-exportation.fr/exportation-collaborative/>

(*) disponible sur Amazon

Raachidah Anrifou - 17 mai 2022

CLASSE EXPORT – Lettre internationale 632 – 25 mai 2022

9. Arbeitsmarkt

9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 30.04.2022

Arbeitsamt
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens

Ostbelgien 

Arbeitsmarkt - Info

Kommentar zum Stand der Arbeitslosigkeit im April 2022

Keine Veränderung der Arbeitslosenzahlen in Ostbelgien im April

Ende April 2022 waren in Ostbelgien 2.069 Vollarbeitslose gemeldet. Dies ist eine Person mehr als im März. Im Vergleich zum Vorjahr sind über 6% weniger Arbeitsuchende gemeldet. Die Arbeitslosenrate beläuft sich auf 5,6%.

Insgesamt waren nach Angaben des Arbeitsamtes Ende April 1.045 Männer (+6 im Vergleich zu März) und 1,024 Frauen (-5) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen.

Im Norden Ostbelgiens waren 1,703 Personen als Arbeitsuchende eingetragen, die Arbeitslosenrate beträgt 7,7%. In den südlichen Gemeinden sind 366 Personen gemeldet, was eine Arbeitslosenrate von 2,5% ergibt.

Auch in den anderen Regionen des Landes sind die Arbeitslosenzahlen im Vergleich zum März kaum verändert: Auf Landesebene sind rund 1.500 Personen weniger gemeldet, was einem Rückgang um 0,4% entspricht. Insgesamt sind in Belgien zum Jahresende rund 439.000 unbeschäftigte Arbeitsuchende gemeldet. Die Arbeitslosenrate Belgiens beträgt 8,4%.

Im Vergleich zum Vorjahr sind in Ostbelgien weiterhin sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. Ende April 2022 sind 140 Personen weniger gemeldet als im Vorjahr, was einem Rückgang um 6,3% entspricht. Hierbei ist natürlich anzumerken, dass ab März 2020 die Arbeitslosenzahlen in Ostbelgien wie auch in den anderen Regionen aufgrund der Corona-Krise deutlich gestiegen sind und erst seit dem Frühjahr 2021 die Werte wieder sinken. Der Rückgang ist im Norden wie im Süden Ostbelgiens festzustellen. In den Eifelgemeinden sind knapp 11% weniger Arbeitsuchende gemeldet (-44 Personen), im Norden sind es 5,3% weniger (-96 Personen.)

Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr liegt bei allen Altersgruppen vor, besonders aber bei den Arbeitsuchenden unter 30 Jahre. Rund 65% der gemeldeten Arbeitsuchenden in Ostbelgien (1.345 Personen) beziehen Arbeitslosengeld oder kommen dafür in Frage. Weitere 7% (140 Personen) sind Jugendliche in der Berufseingliederungszeit (d.h. in dem Jahr vor dem Anspruch auf Arbeitslosengeld). 372 Arbeitsuchende (oder 18%) beziehen Eingliederungseinkommen von einem ÖSHZ.

Auch in den anderen Regionen sind Ende April weniger Arbeitsuchende gemeldet als im Vorjahr. Auf Landesebene beträgt der Unterschied rund 6% (39.000 Personen weniger). Besonders ausgeprägt bleibt der Rückgang mit -12% in Flandern, in Wallonien sind rund 1,3% weniger Arbeitsuchende gemeldet.

Weitere Informationen und Grafiken im Internet unter www.adg.be und www.ostbelgienstatistik.be

Vollarbeitslose in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – April 2022

Arbeitslose nach Geschlecht	Apr 22	Anteil in %	Mär 22	Apr 21	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Männer	1.045	50,5%	1.039	1.139	+6	+0,6%
Frauen	1.024	49,5%	1.029	1.070	-5	-0,5%
Gesamt Arbeitslose	2.069	100%	2.068	2.209	+1	+0,0%

Arbeitslosenrate	Männer	Frauen	Gesamt
Aktive Bevölkerung (Stand 2018) *	19.851	17.304	37.155
Deutschsprachige Gemeinschaft	5,3%	5,9%	5,6%
Kanton Eupen	7,3%	8,0%	7,7%
Kanton St.Vith	2,3%	2,6%	2,5%
Arbeitsuchende < 25 Jahre	5,6%	7,2%	6,3%
Arbeitsuchende > 50 Jahre	6,0%	6,5%	6,2%



Arbeitslose nach Regionen **	Apr 22	AL-Rate	Mär 22	Apr 21	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Deutschsprachige Gemeinschaft	2.069	5,6%	2.068	2.209	+1	+0,0%
Wallonische Region (ohne DG)	195.222	12,5%	194.305	197.856	+917	+0,5%
Fländische Region	157.034	5,1%	158.113	178.283	-1.079	-0,7%
Region Brüssel-Hauptstadt	84.459	16,0%	85.878	89.319	-1.419	-1,7%
Belgien	438.784	8,4%	440.364	467.667	-1.550	-0,4%

Kategorien	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Arbeitsuchende Anwärter auf AL-Geld	703	642	1.345	65,0%	-8	-0,6%
Schulabgänger in Berufseingliederungszeit	70	70	140	6,8%	+7	+5,3%
Sonstige arbeitslose Arbeitsuchende	235	246	481	23,2%	+7	+1,5%
davon: über ÖBHZ eingetragen	168	204	372	18,0%	+7	+1,9%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	37	66	103	5,0%	-5	-4,6%

Altersgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
unter 25 Jahre	115	111	226	10,5%	-8	-3,4%
25-29 Jahre	106	94	200	9,7%	-2	-1,0%
30-39 Jahre	201	246	447	21,6%	+5	+1,1%
40-49 Jahre	187	184	371	17,9%	+2	+0,5%
über 50 Jahre	436	389	825	39,9%	+4	+0,5%

Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
< 6 Monate	315	272	587	28,4%	+29	+5,2%
6-12 Monate	147	149	296	14,3%	-12	-3,9%
1-2 Jahre	182	180	362	17,5%	-10	-2,7%
2-5 Jahre	204	198	402	19,4%	-6	-1,5%
> 5 Jahre	197	225	422	20,4%	0	0,0%
> 1 Jahr	583	603	1.186	57,3%	-16	-1,3%

Ausbildungsniveau ***	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Primarschule	238	203	441	21,3%	+6	+1,3%
Sekundar Unterstufe	211	207	418	20,2%	+6	+1,5%
Abgeschl. Lehre	190	159	349	16,9%	-12	-3,3%
Sekundar Oberstufe	244	286	530	25,6%	+6	+1,1%
Hochschule / Universität	126	151	277	13,4%	+2	+0,7%
Sonst. Ausbildung / Ausland	36	18	54	2,6%	-9	-14,3%

Gemeinden / Kantone	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Amel	26	29	55	2,0%	+2	+3,8%
Büllingen	29	27	56	2,2%	0	0,0%
Burg Reuland	30	17	47	2,4%	-5	-9,6%
Bütgenbach	41	35	76	2,8%	-8	-9,5%
Sankt Vith	64	68	132	2,7%	+10	+8,2%
Kanton Sankt Vith	180	178	358	2,6%	-1	-0,3%
Eupen	429	454	883	9,6%	+6	+0,7%
Keimis	228	198	426	8,5%	-3	-0,7%
Lontzen	70	74	144	5,1%	+6	+4,3%
Raeren	128	122	250	4,9%	-7	-2,7%
Kanton Eupen	865	848	1.703	7,7%	+2	+0,1%

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
April 2020	831	840	1.671	4,5%	-1	-0,1%
April 2021	1.002	1.220	2.222	6,5%	-35	-1,2%
April 2022	1.045	1.024	2.069	5,6%	-62	-2,3%
April 2010	1.212	1.293	2.505	7,7%	-55	-2,2%
April 2015	1.327	1.211	2.538	7,5%	-30	-1,3%
April 2018	1.183	1.110	2.293	6,2%	-84	-3,6%
April 2019	1.075	1.027	2.102	5,7%	-84	-3,9%
April 2020	1.228	1.136	2.364	6,4%	-84	-3,3%
Januar 2021	1.228	1.143	2.371	6,4%	-25	-1,2%
Februar 2021	1.251	1.164	2.415	6,5%	-46	-1,9%
März 2021	1.183	1.104	2.287	6,1%	-145	-6,1%
April 2021	1.139	1.070	2.209	5,9%	-55	-2,5%
Mai 2021	1.091	1.029	2.120	5,7%	-59	-2,8%
Juni 2021	1.050	1.065	2.115	5,5%	-25	-1,2%
Juli 2021	1.191	1.295	2.486	6,7%	+241	+10,9%
August 2021	1.175	1.211	2.409	6,7%	+3	+0,1%
September 2021	1.141	1.175	2.319	6,2%	-170	-6,9%
Oktober 2021	1.107	1.122	2.229	6,0%	-90	-3,9%
November 2021	1.079	1.075	2.154	5,5%	-75	-3,4%
Dezember 2021	1.095	1.065	2.164	5,5%	+10	+0,5%
Januar 2022	1.110	1.046	2.156	5,5%	-8	-0,4%
Februar 2022	1.059	1.050	2.109	5,7%	-47	-2,2%
März 2022	1.039	1.029	2.068	5,6%	-41	-1,9%
April 2022	1.045	1.024	2.069	5,6%	+1	+0,0%

* Berechnung: Ostbelgienstatistik ** Angaben: FORUM, VDAB, Udrts / Berechnung aktive Bevölkerung der Regionen: Statpunt Vlaanderen

*** Die Abweichungen beim Ausbildungsniveau sind zum Teil bedingt durch eine Anpassung der genutzten Kodierung im März 2022.

9.2. Job étudiant : rappel des règles en vigueur

Les vacances scolaires et les mois d'été, au cours desquels vos travailleurs prennent congé, sont pour vous l'occasion idéale de faire appel à des étudiants.

Le travail peut être effectué à moindre coût via un contrat d'étudiant, pour autant que les règles relatives aux jobs étudiants soient respectées. Voici un rappel des principales dispositions.

1. Qui peut occuper un job étudiant ?

L'étudiant doit avoir au moins 16 ans (15 ans s'il a suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire) et suivre un enseignement de plein exercice.

Un étudiant qui termine ses études en juin et obtient son diplôme peut encore travailler sous contrat d'étudiant jusqu'au 30 septembre de l'année en cours.

Sont exclus:

- les étudiants qui travaillent plus de 12 mois consécutifs,
- les étudiants inscrits uniquement dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit,
- les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.
- Si l'étudiant suit uniquement un enseignement à temps partiel, il peut conclure un contrat d'étudiant s'il:
- n'est donc pas occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, d'une convention de stage à temps partiel, d'un contrat d'apprentissage, et,
- travaille uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, un jeune inscrit dans un système de formation en alternance (autrement dit, un jeune qui suit une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation et une formation pratique en milieu professionnel) peut également être occupé sous contrat étudiant, sous certaines conditions :

- Le jeune peut uniquement être occupé comme étudiant les jours où il ne doit pas suivre de cours théorique ou ne doit pas être présent sur le lieu de travail, dans le cadre de sa formation en alternance,
- Il ne bénéficie ni d'allocation de chômage, ni d'allocation d'insertion,
- Il est occupé comme étudiant par un autre employeur que celui chez qui il suit le volet pratique de sa formation en alternance.

2. Quelle rémunération devez-vous payer ?

Un étudiant a droit à une rémunération égale à celle des autres travailleurs occupant une fonction de la même catégorie. Vous devez donc payer la rémunération fixée par le secteur (ou au niveau de l'entreprise si des règles plus favorables ont été adoptées), à moins que le secteur lui-même prévoit une exception pour les étudiants.

Le revenu minimum mensuel moyen fixé par le Conseil national du travail s'applique également aux étudiants liés par un contrat d'étudiant d'un mois minimum.

3. Quand pouvez-vous bénéficier de la cotisation de solidarité ?

Ce qui est intéressant pour vous, c'est que, sous certaines conditions, seule une cotisation de solidarité est due et que l'étudiant est dispensé des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La cotisation de solidarité s'élève à 8,14 %. L'employeur doit payer 5,43 % de la rémunération de l'étudiant (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir 2,71 % sur cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant).

Les conditions pour être dispensé de cotisations de sécurité sociale sont les suivantes :

- l'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires,
- l'étudiant ne preste pas plus de 475 heures, réparties sur l'année calendrier;
 - Cependant, le nombre d'heures de travail prestées dans le cadre d'un travail d'étudiant est neutralisé pour le premier quadrimestre¹ et le deuxième quadrimestre² de 2022 dans les secteurs des soins et de l'enseignement. En réalité, cette neutralisation est une prolongation d'une mesure corona.
- l'occupation doit avoir lieu pendant les périodes d'absence autorisée à l'établissement d'enseignement et,
- l'employeur a introduit une déclaration Dimona à temps.

a) Demande d'une preuve d'inscription

Comme nous l'indiquions plus haut, l'employeur qui veut déclarer quelqu'un à l'ONSS avec application de la cotisation de solidarité doit s'assurer que cette personne est effectivement étudiante.

Il peut le faire par tous les moyens mais une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ne sera pas acceptée comme preuve suffisante par l'ONSS. L'employeur doit au moins demander à l'étudiant une preuve d'inscription à une (haute) école ou université pour l'année scolaire ou académique en cours. L'employeur ne doit pas fournir spontanément ces données à l'ONSS mais il doit le faire si l'ONSS le demande.

b) Qu'entend-on par heures prestées ?

Seules les heures réellement prestées sont prises en considération et sont déduites du contingent Dimona

Les heures relatives aux jours fériés, aux jours de maladie rémunérés et d'autres heures qui ne sont pas réellement prestées, mais pour lesquelles l'employeur verse un salaire ne doivent pas être reprises dans le contingent d'heures. L'indemnité pour ce type d'heures sera par contre bien ajoutée au salaire, pour le calcul de la cotisation de solidarité.

Chaque heure entamée compte pour 1 heure dans la Dimona. Si un employeur occupe un étudiant une journée pendant 7 heures 36, il devra réserver 8 heures dans la déclaration Dimona. Au niveau de la DmfA, il devra par contre mentionner le temps réellement presté (soit 7 heures 36). L'ONSS complètera le contingent Dimona une fois la DmfA reçue.

c) Comment pouvez-vous consulter le solde d'heures de travail ?

L'étudiant peut imprimer une attestation reprenant le nombre d'heures restantes pendant lequel il peut encore être occupé comme étudiant sans dépasser le contingent de 475 heures. Il peut aussi vous transmettre un code d'accès vous permettant d'accéder au site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) pour consulter le nombre d'heures restantes.

Il vous est vivement recommandé de demander systématiquement à l'étudiant son attestation ou son code afin de connaître avec certitude le nombre exact d'heures restantes.

d) Que se passe-t-il en cas de dépassement ?

Ni vous ni l'étudiant n'avez intérêt à ce qu'il dépasse les 475 heures de travail. En effet, à partir de la 476^e heure, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues.

Si les cotisations à charge de l'étudiant n'ont pas été retenues à temps sur son salaire brut, l'employeur devra lui-même les payer en plus des cotisations patronales.

En raison de la crise du coronavirus, les heures prestées dans certains secteurs (soins de santé et enseignement) sont neutralisées et ne comptent pas pour le calcul du quota de 475 heures.

4. Dispense de précompte professionnel

Vous n'êtes pas obligé de retenir du précompte professionnel sur la rémunération que vous payez à l'étudiant lorsque les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur cette rémunération (à l'exception des cotisations de solidarité).

Vous devez établir une fiche fiscale et en remettre une copie à l'étudiant.
L'étudiant a droit à une exonération d'impôts de 9 270 euros.

Il reste considéré comme personne à charge de son (ses) parent(s) s'il répond simultanément aux 3 conditions suivantes :

- il fait partie du ménage de son (ses) parent(s). L'étudiant qui vit en semaine dans une chambre d'étudiant fait en principe partie du ménage de ses parents. Cette condition doit être remplie au 1er janvier de l'année suivant l'année de revenus (1er janvier 2023 pour l'année de revenus 2022) ;
- les rémunérations qu'il acquiert du fait de son occupation professionnelle ne constituent pas des frais professionnels dans le chef de son (ses) parent(s) (l'occupation professionnelle peut avoir lieu chez ses parents, mais ceux-ci ne peuvent pas déduire la rémunération allouée comme charge professionnelle) ;
- les revenus annuels (ressources nettes) de l'étudiant ne peuvent excéder les plafonds maximums suivants :

Qualité de la personne à charge	Brut	Net
Étudiant à charge d'un ménage	4 362,50 Euros	3 490,00 Euros
Étudiant à charge d'un isolé	6 300,00 Euros	5 040,00 Euros
Étudiant moins valide à charge d'un isolé	8 000,00 Euros	6 400,00 Euros

Par revenus, on entend entre autres les pensions alimentaires dépassant un certain montant et les revenus provenant de biens mobiliers et immobiliers.

En revanche, la première tranche de 2.910 euros des rémunérations perçues d'un contrat d'étudiant ne doit pas être considérée comme un moyen d'existence.

5. Comment mettre fin à un contrat d'étudiant ?

Les trois premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Jusqu'à l'expiration de ce délai, chacune des parties peut résilier le contrat, sans préavis ni indemnité.

Le contrat d'étudiant prend automatiquement fin à l'expiration du terme prévu dans le contrat.

Chacune des parties a également le droit de mettre fin au contrat avant l'échéance de ce terme dans le respect des délais suivants :

Durée de l'engagement	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'étudiant
1 mois maximum	3 jours calendrier	1 jour calendrier
Plus d'un mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier

Le préavis doit être notifié en respectant la procédure normale avec prise de cours le lundi qui suit la notification.

Le contrat d'étudiant peut également être rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la durée du délai de préavis non respecté.

En cas d'incapacité de travail de l'étudiant de plus de sept jours, résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

6. Que faire si... vous voulez conclure un contrat d'étudiant ?

Si vous êtes sûr de vouloir conclure un contrat d'étudiant, n'oubliez pas de tenir compte des obligations suivantes :

- le contrat d'étudiant contenant les mentions obligatoires doit être établi par écrit individuellement pour chaque étudiant, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant.
- pour chaque étudiant, vous devez faire une déclaration Dimona correcte,
- le premier jour de travail, l'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail. Vous demanderez alors à l'étudiant de signer un reçu,
- vous devez conserver le contrat d'étudiant pendant 5 ans, car il s'agit d'un document social.

7. Formation en alternance et job d'étudiant chez le même employeur ?

Pendant les mois d'été, le besoin d'engager des étudiants par suite des congés de nombreux collaborateurs au sein de l'entreprise se fait ressentir particulièrement. L'augmentation de l'employabilité de cette main d'œuvre constitue donc un point important. Nous nous attardons un instant au statut particulier (en Flandre) des apprenants en formation en alternance et de la compatibilité (ou non) avec la qualité d'étudiant.

En règle générale, il est interdit d'employer un étudiant dans l'entreprise où il suit également une convention de formation en alternance ("CFA"). L'administration flamande a cependant voulu adoucir les conséquences sévères de cette réglementation en prévoyant une exception.

Nous rappelons qu'en Flandre il est possible depuis le 1er juillet 2017 d'employer sous contrat d'étudiant pendant les mois d'été (juillet-août) un jeune qui est également apprenant dans le régime d'une CFA ou d'une Convention de stage de Formation en Alternance ("CSFA"). Cette faculté existe indépendamment de l'éventuelle reprise par le jeune du régime de la fonction en alternance à partir de septembre après accomplissement du job d'étudiant.

Les conditions suivantes doivent être prises en compte :

- le jeune doit exercer des prestations dans sa qualité d'étudiant;
- le jeune ne peut exercer en tant qu'étudiant que pendant les mois d'été (juillet-août);
- le job d'étudiant ne peut être lié à la CFA;
- le jeune ne peut en même temps bénéficier d'une allocation d'insertion ou d'une allocation de chômage;
- le jeune ne peut exercer de prestations en tant qu'étudiant que les jours où il ne doit pas suivre de formation théorique ni être présent à son lieu de travail.

Par GOETHALS Augustin
Legal Advisor GroupS
16 mai 2022

10. Innovation und Umwelt

10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse – unter www.ihk-eupen.be -> Information -> Börsen

10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages – unter <https://www.dihk.de/de/service/newsletter/innovationsnachrichten-50414>

10.3. L'Euregio Meuse-Rhin se prépare au Télescope Einstein

Le Télescope Einstein est un nouveau projet européen de grande infrastructure scientifique, qui a pour objectif de créer le plus grand observatoire mondial en matière de détection d'ondes gravitationnelles (d'infimes soubresauts de l'espace-temps) afin de mieux comprendre la théorie du big bang et les origines de l'Univers.

L'infrastructure consistera en trois paires d'interféromètres géants, longs chacun de 10 km, disposés en triangle, et enfouis entre 200 et 300 mètres de profondeur.

Plusieurs sites d'implantation en Europe sont envisagés, parmi lesquels la région des trois Frontières, au cœur de l'Euregio Meuse-Rhin, à cheval sur les frontières belge, hollandaise et allemande. La décision sur la localisation serait prise en 2025.

En attendant, l'Euregio Meuse-Rhin se prépare, à travers plusieurs projets financés et en cours (E-TEST, ETpathfinder, ET2SME5), permettant d'étudier par exemple les sous-sols de manière approfondie, de développer un grand miroir suspendu à température cryogénique (un projet unique au monde qui sera développé au CSL à Liège) et des technologies pour améliorer l'observation des ondes gravitationnelles.

Prédites par Albert Einstein et observées pour la première fois en 2015, les ondes gravitationnelles marquent les débuts de la révolution de l'astronomie gravitationnelle, et d'une nouvelle physique pour aller plus loin dans la compréhension des origines et de l'évolution de notre Univers.

Le Télescope Einstein est un énorme projet scientifique qui pourrait prendre place partiellement en Wallonie. Il offre des opportunités importantes et très stimulantes pour les chercheurs mais aussi les entreprises technologiques des régions concernées, tout en constituant un indéniable facteur d'attraction, à l'image du CERN.

La Conférence wallonne Einstein Telescope, organisée ce 18 mars par l'ULiège et l'Euregio Meuse-Rhin, était l'occasion d'informer les partenaires sur les multiples facettes du projet et de faire un état des lieux du dossier.

Les Ministres-Présidents Pierre-Yves Jeholet et Oliver Paasch, le Secrétaire d'État Thomas Dermine ainsi que les Ministres, Vice-présidents du Gouvernement wallon Willy Borsus et Philippe Henry, le Gouverneur de la Province de Liège, Hervé Jamar, le Président de l'Euregio-Meuse-Rhin, Luc Gillard, et son Directeur, Michael Dejozé, et les représentants des communes concernées par le projet ont pris part à la Conférence Wallonne du Télescope Einstein.

En savoir plus :
<http://www.einsteintelecope.be>

Service communication ULiège

AIHE REVUE NR. 239 AVRIL-MAI 2022



11. Steuern, Finanzen und Beihilfen

11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen: <http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/>

11.2. Beihilfen für Unternehmen in der Wallonischen Region

Nachfolgend finden Sie den Link vor zu den Unternehmensbeihilfen in der Wallonie (MIDAS):

http://www.aides-entreprises.be/Midas_web/de/index.awp

11.3. Tout, tout, tout, le fisc saura tout sur vos remboursements de frais...

En tant qu'employeur, vous remboursez sans doute des frais propres de manière forfaitaire ou via des justificatifs. Jusqu'à présent, l'administratif y lié était relativement simple... Lisez alors ce qui suit parce que depuis cette année... il y a du changement !

(Vincent Trevisan – DELOITTE PRIVATE)

QU'EST-CE QU'UN « FRAIS PROPRE À L'EMPLOYEUR » ?

Ces frais propres sont des dépenses qui sont supportées par un salarié (ou un dirigeant), mais qui constituent en réalité une charge professionnelle pour son employeur (ou son entreprise).

Dans le chef de l'employeur, cette charge est en principe déductible. Dans le chef du bénéficiaire, le remboursement ne constitue pas un revenu imposable.

Le remboursement de ces frais peut se faire sur base de pièces justificatives réelles (remboursements variables) ou sur base de montants forfaitaires (fixes - basés sur des normes sérieuses).

AVANT 2022, ÇA MARCHAIT COMMENT ?

Jusqu'au 31 décembre 2021, les démarches administratives vis-à-vis du fisc étaient relativement simples.

Si vous décidiez de rembourser vos employés ou vous-même en tant que dirigeant sur base d'un *forfait*, par exemple 125 EUR tous les mois, il suffisait de cocher une case sur les fiches salariales récapitulatives (281.10 ou .20). Si un secrétariat social se chargeait pour vous de ces formalités, rien de plus ne vous était demandé !

Si, à la place d'un remboursement forfaitaire ou en parallèle, vous remboursiez vos employés sur base de *justificatifs* c'est-à-dire sous forme de note de frais rentrée auprès de l'employeur, aucune obligation de déclaration n'existait formellement.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les choses se compliquent...

QU'EST-CE QUI CHANGE À PARTIR DE CETTE ANNÉE ?

Le changement majeur concerne les remboursements de frais propres sur base de *justificatifs*.

Désormais, ces remboursements, qui n'étaient pas déclarés jusqu'à lors, devront également faire l'objet d'une déclaration.

Comment ? Cela n'est pas encore clair ... Si l'on se base sur certaines circulaires récentes, notamment celle en matière d'interventions de l'employeur pour le télétravail, l'intention du législateur serait que l'employeur mentionne toujours le montant total du remboursement des dépenses.

L'objectif du législateur fiscal est simple et double :

- éviter qu'un même frais soit remboursé à la fois sur base forfaitaire et de justificatifs (soit un double-avantage pour l'employé);
- éviter qu'un même frais soit déduit fiscalement deux fois, en tant que frais professionnel dans le chef de l'employeur et en tant que frais professionnel dans le chef de l'employé si celui-ci déduit dans sa déclaration les frais réels.

Dans la mesure où la mesure n'est applicable qu'aux remboursements de frais propres à partir du 1^{er} janvier 2022, les modalités exactes de déclaration devront être établies d'ici au mois de février 2023 au plus tard, mois au cours duquel les fiches fiscales sont habituellement éditées.

QUE SE PASSERA-T-IL SI VOUS NE RESPECTEZ PAS CETTE OBLIGATION DE DÉCLARATION ?

Naturellement, une sanction est prévue elle dépendra du type d'intervention de l'employeur dont il est question (forfaitaire ou sur base de justificatif/variable).

Vous n'avez pas déclaré un remboursement de frais *forfaitaire* ? Cela pourra entraîner la non-déductibilité fiscale de ce remboursement et/ou l'imposition du remboursement au titre de commissions secrètes. Cette dernière est une cotisation distincte à payer par l'entreprise qui s'élèvera à 100% du montant non-déclaré ! Mieux vaut donc être prudent...

Quid en cas de remboursement *variable* non-déclaré ? Ici, aucun impact sur la déductibilité ou l'imposition d'une cotisation pour commissions secrètes, mais cela pourra entraîner l'application d'une amende administrative.

La mesure étant nouvelle, les sanctions éventuelles gagneront cependant à être clarifiées.

COMMENT VOUS PRÉPARER À CETTE NOUVELLE MESURE ?

Cette mesure impliquera très certainement un surcroit d'administration dans votre chef en tant que dirigeant si vous remboursez votre staff sur base de justificatifs. En effet, le moindre remboursement de frais, même un simple sandwich, devra pouvoir être répertorié dans un relevé de l'ensemble des remboursements effectués.

La situation est plus simple si vous remboursez vos employés via un forfait, mais le fisc ne s'empêchera pas de poser des questions si l'occasion se présente. Pour sécuriser tout cela et pour autant que le jeu en vaille la chandelle, un *ruling* fiscal peut toujours être demandé au Service des Décisions Anticipées.

N'hésitez pas à en parler à votre conseiller !

AIHE REVUE NR. 238 FÉVRIER-MARS 2022
Vincent Trevisan **DELOITTE PRIVATE**

11.4. Les Chèques Relance par le Numérique : une nouvelle aide pour lancer ou développer ses activités digitales

Les nouveaux Chèques-Entreprises RW « Relance par le numérique » prennent en charge 90 % des frais de consultance en stratégie digitale, e-commerce et cybersécurité. Une opportunité à saisir pour faire le diagnostic de sa PME dans ces domaines, développer une activité de vente en ligne ou renforcer sa politique de sécurité.

Depuis le 20 janvier 2022, la Région Wallonne propose deux nouveaux Chèques-Entreprises « Relance économique par le numérique ». Ils accordent une aide financière aux PME wallonnes qui veulent faire appel à un consultant pour leurs projets digitaux : site web, plateforme e-commerce, cybersécurité, plateforme numérique, etc. Cette aide prend la forme de deux chèques cumulables:

1. Le Chèque Diagnostic numérique ;
2. Le Chèque Plan d'Actions Stratégiques.

LE CHÈQUE RELANCE PAR LE NUMÉRIQUE – DIAGNOSTIC

Ce chèque est consacré à l'analyse des besoins d'une entreprise. Il permet de réaliser un premier audit avec un consultant pour évaluer la maturité numérique et les besoins de l'entreprise. Deux types de diagnostics sont éligibles:

- La réalisation d'un diagnostic de maturité numérique (1 jour maximum). Le consultant réalise l'examen de la situation actuelle et l'analyse des besoins en matière d'e-commerce et de positionnement digital ;
- La réalisation d'un diagnostic de cybersécurité (1 jour maximum). Le consultant réalise l'examen de la situation actuelle et l'analyse des besoins en matière de sécurisation des outils et de protection des données.

Pour ce premier chèque, le montant maximal de l'intervention publique par bénéficiaire est de 1900 euros.

Après cette première phase, la consultance peut se poursuivre avec le chèque Plan d'Actions Stratégiques.

LE CHÈQUE RELANCE PAR LE NUMÉRIQUE - PLAN D' ACTIONS STRATÉGIQUES

Ce chèque porte sur l'établissement ou le renforcement d'une stratégie de positionnement digital, d'un projet d'e-commerce ou d'une politique de sécurité des infrastructures et *données*. Voici la liste des coûts éligibles :

- La réalisation d'un test de performance concurrentiel ;
- La définition des objectifs business, des publics cibles, des messages clés ;
- L'analyse des mots-clés et de référencement ;
- Le développement d'une stratégie de référencement, dont la définition des indicateurs de performances clés ;
- La définition de la stratégie de contenu, à savoir l'identification de réseaux, de supports, du « tone of voice » et la mise en place d'un calendrier éditorial ;
- Le développement d'une stratégie digitale en appui du process de fonctionnement interne, de commercialisation et de distribution, liée à des applications numériques permettant l'évolution numérique du bénéficiaire telle que la facturation en ligne et la gestion automatisée des stocks.

Pour ce deuxième chèque, le montant maximal de l'intervention publique par bénéficiaire est de 5700 euros.

UN TAUX D'INTERVENTION DE 90%

La prestation est financée par la Région Wallonne à hauteur de 90 % des coûts HTVA, avec un maximum de 1900 euros pour le Chèque Diagnostic et de 5700 euros pour le Chèque Plan d'Actions Stratégiques.

L'entreprise doit donc simplement s'acquitter d'une quote-part équivalente aux 10% restants, de la TVA et d'éventuels autres coûts (logiciels, licences, etc.).

Le plafond journalier est de 950 euros par jour de prestation avec un maximum de 6 jours de prestation :

- 1 jour maximum pour le diagnostic en maturité numérique ;
- 1 jour maximum pour le diagnostic en cybersécurité ;
- 3 jours maximum pour la conception d'une stratégie initiale mais 2 jours maximum s'il s'agit de renforcer une stratégie existante.

Pour le volet Plan d'Actions Stratégiques, le projet peut porter sur maximum 2 des 3 axes d'intervention, à savoir une stratégie de positionnement digital, un projet d'e-commerce ou une politique de cybersécurité.

Ce chèque peut ainsi être utilisé pour examiner comment se lancer dans l'e-commerce, comment attirer des visiteurs sur son site web, comment améliorer son référencement naturel, comment améliorer un e-shop existant et se développer à l'international.

CONDITIONS D'ACCÈS AUX CHÈQUES

Pour pouvoir bénéficier de ces chèques, l'entreprise doit répondre à 5 critères :

1. Être identifiée en tant que « personne physique » ou « personne morale » exerçant une activité économique, et inscrite comme telle à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE).
2. Avoir son siège d'exploitation principal en Wallonie.
3. Être une PME. En résumé, cela signifie que l'entreprise doit occuper moins de 250 personnes et avoir un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros.
4. Ne pas faire partie des secteurs exclus par le dispositif Chèques-Entreprises (pêche, aquaculture et production primaire de produits agricoles).
5. Ne pas avoir atteint le plafond des minimis (plafond maximal d'aides publiques de 200.000 euros sur une période de trois ans).

Condition supplémentaire concernant la prestation : elle doit être réalisée dans les 3 mois qui suivent la confirmation de recevabilité du dossier. L'introduction de la demande de clôture pour paiement doit être introduite avant le 31 août 2023, date qui signera la fin de ces chèques.

Un article détaillé présente ce dispositif à l'adresse www.retis.be/cheques-relance-numerique

DES PRESTATAIRES LABELLISÉS

Une des conditions d'accès aux chèques est de faire appel à un prestataire labellisé qui pourra également se charger de la constitution du dossier et de son introduction sur la plateforme des Chèques-Entreprises.

La liste des prestataires labellisés se trouve *sur le site* www.cheques-entreprises.be. Des membres de l'AIHE comme « Eteamsys » et « RETIS » en font partie.

Pierre-Yves Gillet
Formateur en digital Marketing

RETIS

AIHE REVUE NR. 239 AVRIL-MAI 2022