

MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – HET BEGRIP

Definiëring

Een managementvennootschap is een courant gebruikte term die het Belgisch recht nergens wordt gedefinieerd.

Zoals het woord het zegt is de managementvennootschap “een vennootschap die het managen van een andere vennootschap als haar taak beschouwt”. De managers bieden dus hun diensten aan via een vennootschap.

De term managementvennootschap verwijst dus niet naar een specifieke vennootschapsvorm maar naar de activiteit of het doel van de vennootschap.

Een managementvennootschap kan op twee manier optreden in een andere vennootschap:

- als orgaan van de vennootschap (mandataris)
- als aannemer of lasthebber van de vennootschap (via managementovereenkomst)

Een managementovereenkomst is een overeenkomst waarin bepaald wordt dat een ander persoon tegen betaling de vennootschap zal bijstaan in het beheer. De omschrijving van deze opdracht zal om verschillende redenen beter nauwkeurig zijn.

Een vennootschap mag niet het volledige beheer of de controle overlaten aan een derde. Bepaalde bevoegdheden zijn specifiek toegewezen aan de algemene vergadering of de raad van bestuur. Via dergelijk contract kunnen enkel beperkte handelingen, die nodig zijn voor de dagelijkse werkzaamheid van de vennootschap en die van gering belang zijn of een snelle oplossing vragen, worden afgestaan. Ook delegatie via volmachten moet beperkt zijn in omvang en duur.

De manager die een managementvennootschap opricht kon voorheen als natuurlijk persoon zijn diensten op twee manieren aanbieden:

- als zelfstandige
- als werknemer

Omdat de (para)fiscale druk in België zeer hoog is, zijn bestuurders, leden van het directiecomité, bedrijfsleiders en hogere kaderleden (staf- en lijnfuncties) gemotiveerd om een vennootschap op te starten. Op deze manier wensen ze meer netto inkomsten over te houden. Er wordt een rechtspersoon tussen de werkvennootschap en de manager geplaatst. Indien de manager voorheen aan de vennootschap verbonden was via een arbeidsovereenkomst¹ zal moeten worden geanalyseerd of het oprichten van een managementvennootschap tot de mogelijkheden behoort. Voorzichtigheid is hier evenwel geboden in het kader van de schijnzelfstandigheid (zie verder).

Volgende motieven kunnen aan de basis liggen van het oprichten van een managementvennootschap:

- juridische motieven (aansprakelijkheidsbeperking)
- fiscale motieven
- sociaal-zekerheidsrechterlijke motieven
- vermogen- en/of successieplanning
- financiële en/of economische motieven².

¹ Twee vennootschappen kunnen niet samenwerken via een arbeidsovereenkomst.

² Een managementvennootschap wordt zelden opgericht om krachten van verschillende managers te bundelen binnen een vennootschap en hierdoor eventueel kosten te besparen. Dit motief zal dan ook niet verder worden besproken.

De managementvennootschap kan dus verschillende inhouden hebben en door verschillende types managers worden opgericht. In elke situatie zal een aantal beslissingen moeten genomen worden.

Functie van de managementvennootschap

Niet alleen een mandaat als bedrijfsleider kan worden opgenomen door de vennootschap. De managementvennootschap kan ook een aantal specifieke diensten presteren en hiervoor een managementfee aanrekenen.

De managementvennootschap als orgaan

Een vennootschap is een afzonderlijke rechtspersoon maar kan niet zelf handelen. De rechtspersoon zal altijd moeten handelen via haar organen (mensen). De organen van de vennootschap zijn de algemene vergadering van aandeelhouders, de raad van bestuur, het directiecomité en het dagelijks bestuur.

Een bestuurder kan alle handelingen stellen die nodig of dienstig zijn voor het verwezenlijken van het doel van de vennootschap, met uitzondering van de handelingen die door de wet of de statuten specifiek zijn voorbehouden aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Vennootschappen kunnen het mandaat van bestuurder opnemen (ook in de BVBA³) tenzij de statuten van de vennootschap waar het mandaat zal uitgeoefend worden dit verbiedt of als het niet kadert in haar maatschappelijk doel.

De wet op de Corporate Governance heeft sinds 1 september 2002 de verplichting ingevoerd om een vaste vertegenwoordiger te benoemen. Artikel 61 §2 W.Ven. stelt dat de vaste vertegenwoordiger burgerrechtelijk aansprakelijk en strafrechtelijk verantwoordelijk is alsof hij zelf de betrokken opdracht in eigen naam en voor eigen rekening zou volbrengen. Hiermee is het motief om een managementvennootschap op te richten om aansprakelijkheidsbeperking te bekomen van minder belang geworden (zie 3.2.2).

Als een managementvennootschap wordt benoemd als bestuurder van de werkvennootschap, zal hij naar derden steeds moeten optreden via de vennootschap wat tot een cascade van vermeldingen leidt wat niet praktisch is en vaak wordt vergeten. Toch is dit belangrijk omdat het niet respecteren van deze vermeldingen een indicatie van simulatie kan zijn.

De natuurlijke persoon kan dit vermijden door ten kosteloze titel een naamverleningsovereenkomst met de werkvennootschap af te sluiten of door de natuurlijke persoon te benoemen als (onbezoldigde) bestuurder.

De managementvennootschap als aannemer/lasthebber

De managementvennootschap als aannemer of lasthebber zal met de exploitatievennootschap een overeenkomst⁴ afsluiten.

Daden van bestuur kunnen niet inherent zijn aan deze overeenkomst want deze kunnen enkel gesteld worden als mandataris (zie 2.2.1.).

³ Voor de BVBA was er vroeger een wettelijke uitzondering waardoor enkel natuurlijke personen zaakvoerder konden zijn.

⁴ Ook wel managementovereenkomst, adviesovereenkomst, dienstenovereenkomst of consultancyovereenkomst genoemd.

Deze overeenkomst is een lastgeving of een huur van werk (ook aannemingsovereenkomst genoemd).

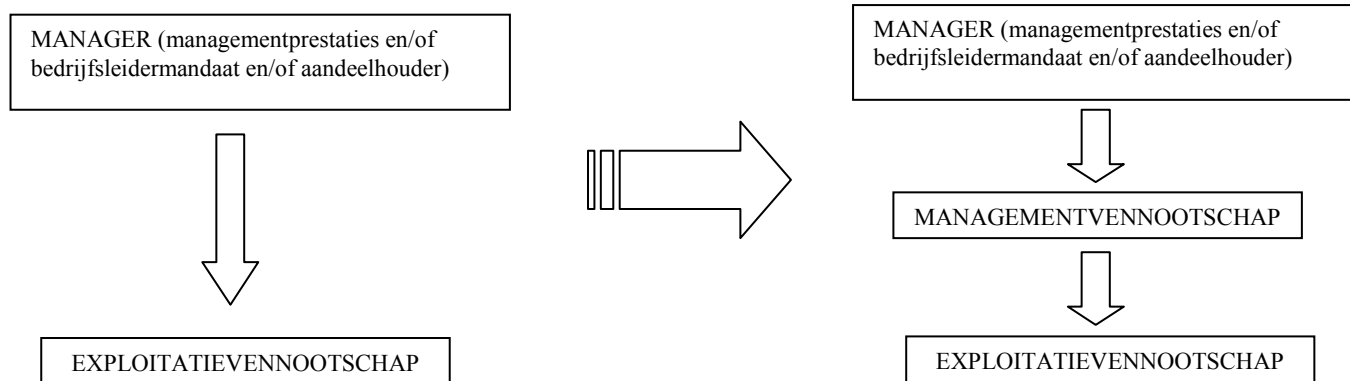
De lasthebber verricht rechtshandelingen voor rekening en in naam van de lasthebber. Bij een aannemingsovereenkomst (huur van werk) zal de aannemer materiële en intellectuele handelingen verrichten voor de opdrachtgever zonder dat er een ondergeschikte band tussen beiden bestaat. De aannemer stelt alle handelingen in eigen naam en voor eigen rekening. Hij kan de opdrachtgevende vennootschap dus niet verbinden.

Volgens artikel 1986 B.W. wordt vermoed dat de rechtshandelingen bij lastgeving onbezoldigd zijn. Indien er wel een bezoldiging wordt uitgekeerd zal de rechtbank deze bezoldiging kunnen controleren en eventueel matigen. Bij aanneming is dit niet zo.

De toegekende bezoldiging kan vast of variabel (gerelateerd aan de winst) zijn. Bij winstgerelateerde bezoldiging moet artikel 617 W.Ven. gerespecteerd worden. Winst uitkeren is enkel toegestaan als hierdoor het netto-actief niet daalt onder de som van het gestort kapitaal en de wettelijke en statutaire reserves.

Indien een manager/natuurlijk persoon en managementvennootschap worden gecombineerd kan de toerekening van de vergoeding aan beiden een moeilijke opgave zijn. Om (para)fiscale redenen kan men geneigd zijn om de vergoeding maximaal toe te gaan kennen aan de vennootschap. Dit is een fiscaal risico want de belastingadministratie is zich hier ook van bewust.

In onderstaande figuur wordt schematisch voorgesteld hoe een managementvennootschap in het leven wordt geroepen (meest klassieke vorm).



Figuur : Manager als natuurlijk persoon of via managementvennootschap

