

MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – Voor- en nadelen

Keuze tussen manager/natuurlijk persoon versus manager/vennootschap

Voor- en nadelen van een managementvennootschap

Om een keuze te kunnen maken om al dan niet over te schakelen naar een vennootschap, is het belangrijk de voor- en nadelen van beide ondernemingsvormen te kennen. Er zijn immers niet enkel voordelen, maar ook nadelen aan deze vennootschappen en deze worden vaak worden vergeten.

Indien gekozen wordt voor een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, kan het persoonlijk vermogen afgescheiden worden van het vennootschapsvermogen. De risico's kunnen op deze manier dus worden beperkt¹. Faillissement van de onderneming betekent dan niet noodzakelijk het faillissement van de vennoten. Vroeger werd een managementvennootschap vaak opgericht om de aansprakelijkheid als mandataris van de werkvennootschap te beperken. De wet op de Corporate Governance heeft de vaste vertegenwoordiger in het leven geroepen die zelf burgerlijk en strafrechtelijke aansprakelijkheid is alsof hij zelf de opdracht in eigen naam en voor eigen rekening zou vervuld hebben. De bestuurdersaansprakelijkheid kan dus niet meer worden ontlopen (zie 3.2.2).

De fiscaal verschillende behandeling van het werken als manager/natuurlijk persoon versus het werken via een vennootschap is ook van belang. De bezoldigingen van een natuurlijk persoon worden belast via de personenbelasting (met invloed op de sociale bijdragen en de aanvullende gemeentebelasting), terwijl de inkomsten van een vennootschap belast worden via de vennootschapsbelasting. De *vennootschapsbelasting* kent lagere tarieven en bredere schijven². Een goede *fiscale planning* (techniek van uitkering versus reserveren van winsten) kan het mogelijk maken om besparingen te realiseren. De belasting kan immers gespreid worden over twee belastingplichtigen (spreiding over de laagste schijven van de personen- en de vennootschapsbelasting en optimaal benutten van voordelen van beide belastingen). Of een vennootschap fiscaal voordeliger uitvalt, zal dus per case moeten geanalyseerd worden. Hierbij moet rekening gehouden met de financiële implicaties van het vergoeden van de bedrijfsleider van de managementvennootschap zelf.

Het werken via een vennootschap kan het bovendien mogelijk maken om *B.T.W.* op gemaakte kosten in het kader van de activiteit te gaan recupereren. Dan moet wel *B.T.W.* op de uitgaande handelingen worden gerekend en zal men geconfronteerd worden met de problematiek van voorfinanciering. Soms kan het echter beter zijn te kiezen om buiten de *B.T.W.* om te werken. Elke situatie moet apart worden bekeken.

Ook op vlak van *sociale zekerheidsbijdragen* kunnen besparingen worden gerealiseerd.

De fiscale en parafiscale aspecten zullen verder meer in detail worden toegelicht.

De oprichting van een vennootschap kan ook voordelig zijn op vlak van **vermogensplanning en successie**³.

Een vennootschap blijft na het overlijden van de manager in principe bestaan (tenzij de vennootschap persoonsgebonden is) en de aandelen komen in handen van de erfgenamen. Bovendien kunnen in de statuten van de vennootschap regelingen worden ingebouwd die de overgang van de aandelen begeleiden. De structuur van de vennootschap kan (eventueel) ook aangewend worden voor successieplanning. Het overhevelen van het vermogen naar de erfopvolgers kan op een fiscaalvriendelijke manier worden georganiseerd. Het onroerend patrimonium kan bijvoorbeeld

¹ Verder in dit werk zal ik kort toelichten dat er wel rekening moet gehouden worden met bepaalde specifieke vormen van aansprakelijkheid.

² De personenbelasting kent wel een belastingvrij minimum, belastingverminderingen, techniek van huwelijksquotient, ... De vennootschapsbelasting kent dan weer de investeringsreserve, notionele intrestafrek en andere voordelen. De inkomsten van de vennootschap worden bovendien niet in aanmerking genomen voor de berekening van sociale bijdragen en de aanvullende gemeentebelasting.

³ Dit zal in dit werk minder aan bod komen gezien de beperkte omvang.

worden ingebracht in de vennootschap en wordt zo omgezet in roerend vermogen (aandelen). De te betalen schenking- en/of successierechten kunnen hierdoor worden beperkt.

Het is van belang om ook even stil te staan bij de uitgebreide **administratieve, wettelijke en boekhoudkundige verplichtingen** die het oprichten en houden van een vennootschap met zich meebrengt.

De oprichting van een vennootschap brengt kosten met zich mee (zie verder).

Tijdens het bestaan van de vennootschap zijn er eveneens meer boekhoudkundige en administratieve verplichtingen. Het opstellen van jaarrekening en van verslagen, het voeren van een dubbele boekhouding, het opstellen van een inventaris, de samenwerking met professionelen, jaarlijks terugkerende belastingen en bijdragen, enzovoort. Al deze kosten moeten mee in overweging worden genomen bij het maken van de keuze.

Bij een vennootschap moet bovendien een **kapitaal** worden ingebracht (in geld of in natura). Dit geld wordt in de vennootschap ingebracht en is dus aan het vennootschapsrisico onderhevig. De hoogte van het kapitaal is afhankelijk van de werkmiddelen die de vennootschap nodig heeft (dit zal blijken uit het financieel plan en is van belang in het kader van de oprichtersaansprakelijkheid⁴). Voor de verschillende vennootschapsvormen (met rechtspersoonlijkheid en beperkte aansprakelijkheid) zijn er minimumkapitalen vastgelegd.

Aangezien de manager meestal zijn vennootschap alleen zal leiden (er worden geen derden betrokken), zal een managementvennootschap meestal weinig verschillen van de situatie als manager/natuurlijk persoon wat **besluitvorming en soepele werking**⁵ betreft.

Het tussenschakelen van een managementvennootschap kan wel **praktische problemen** veroorzaken. Zo zal de vertegenwoordiging tegenover derden moeilijker kunnen verlopen. Een cascade van vermeldingen zal soms moeten worden opgegeven.

Op sociaalrechtelijk gebied kan het ook een praktisch probleem zijn dat werknemers van de werkvennootschap niet zomaar onder gezag van een andere vennootschap kunnen geplaatst worden. In beginsel is door de uitzendarbeidwet verboden om werknemers ter beschikking te stellen van derden die het gezag (dat in principe aan de werkgever toekomt) overnemen. Op dit principe kan enkel gezondigd worden mits strikte naleving van een aantal voorwaarden. De managementvennootschap moet dus vermijden zeer expliciet het personeel van de exploitatievennootschap voor zichzelf (onder gezag) te laten werken.

Ten slotte is het van belang om te wijzen op het feit dat de manager voortaan niet meer zal kunnen genieten van **voordelen in natura en verzekering** die de werkvennootschap voorheen betaalde.

Indien de manager voorheen extralegale voordelen genoot waarop hij soms niet getaxeerd werd of voordelig belast werd als voordeel alle aard, zal hij deze voordelen niet langer kunnen behouden. De exploitatievennootschap kan de managementvennootschap immers niet zomaar (abnormaal en goedgeunstige) voordelen toekennen. Wil de bedrijfsleider deze voordelen behouden zal de managementvennootschap zelf moeten instaan voor het verstrekken en bekostigen van deze voordelen. Vaak worden deze kosten wel indirect doorgerekend aan de exploitatievennootschap via een verhoogde fee. Indien de bedrijfsleider echter ook zelf nog een rechtstreekse band met de vennootschap behoudt (vb. bestuurdersmandaat in persoonlijke naam) zullen bepaalde kosten wel nog rechtstreeks kunnen worden gecompenseerd en zijn bepaalde vergoedingen of voordelen nog mogelijk.

De managementvennootschap zal bovendien een aantal **verzekeringen** moeten afsluiten (waarvan sommigen voorheen door de exploitatievennootschap werden afgesloten en bekostigd) om de vennootschap en haar bedrijfsleiders te beschermen. Dit brengt extra kosten mee. Deze verzekeringen kunnen onder meer zijn: extralegaal pensioen, gewaarborgd inkomen, verzekering voor bestuurdersaansprakelijkheid, hospitalisatieverzekering, ...

⁴ Zie verder.

⁵ Zou wel een probleem kunnen zijn als verschillende managers verenigd worden in één managementvennootschap. Dit komt in de praktijk weinig voor.

Voor de manager/ex-werknemer moet nog op een aantal bijkomende nadelen worden gewezen:

- Mogelijke 'schijnzelfstandigheid' (indien ondergeschikte band tussen exploitatievennootschap en manager blijft bestaan)
- Verlies voordelen in sociale zekerheid (werknemers kennen een meer uitgebreide bescherming en verzekering dan de zelfstandige)
- Verlies werknemersbescherming van het arbeidsrecht (ontslag, werktijden ...)

Daartegenover zal voor de beperktere sociale verzekering wel een pak minder moeten betaald worden in de situatie van een managementvennootschap. Bovendien kunnen de partijen in alle vrijheid samenwerken en zijn ze niet langer onderworpen aan het strikte arbeidsrecht.

Hierna zijn de voor- en nadelen voor de duidelijkheid samengevat in een tabel:

| VOOR- EN NADELEN VAN DE MANAGEMENTVENNOOTSCHAP | |
|---|--|
| <u>Voordelen</u> | <u>Nadelen</u> |
| * VenB kent lagere tarieven | * Oprichtingsformaliteiten en kosten |
| * VenB kent traag opklimmende schijven | * Boekhoudkundige en administratieve verplichtingen |
| * VenB kent fiscale stimulansen zoals de aftrek voor risicokapitaal, investeringsreserve, gespreide taxatie | * Reserves van de vennootschap moeten steeds nog overgeheveld worden naar de privé sfeer |
| * Fiscale planning mogelijk: de inkomsten kunnen optimaal verdeeld worden tussen twee belastingplichtigen op verschillende manieren | * Een vennootschap moet worden opgericht met een kapitaal (~ wettelijk minimumkapitaal & voldoende kapitaal in het kader van de oprichtersaansprakelijkheid) |
| * Schenking van aandelen (ook als patrimoniumvennootschap) gunstiger belast dan onroerende schenking | * De voordelen alle aard die voorheen door de exploitatievennootschap werden gegeven verdwijnen |
| * Aansprakelijkheidsbeperking (nuance: oprichtersaansprakelijkheid + vaste vertegenwoordiger ook verantwoordelijk in het kader van de bestuurdersaansprakelijkheid) | * De managementvennootschap zal zich extra moeten verzekeren (o.a. pensioen, bestuurdersaansprakelijkheid) en niet langer kunnen genieten van de groeps-, hospitalisatie en andere verzekeringen die hij voorheen genoot |
| * B.T.W. kan worden gerecupereerd | * Jaarrekening opstellen die openbaar wordt gemaakt |
| * Niet onderworpen aan de strenge regels van het arbeidsrecht | * Minder bescherming tegen o.a. ontslag |
| * Vennootschap betaalt minimale bijdragen voor sociale verzekering | * Mogelijke schijnzelfstandigheid |
| * Sociale zekerheidsbijdragen zijn lager voor zelfstandigen | * Verlies van de voordelen in de sociale zekerheid (enkel indien voorheen werknemer) --> minder bescherming en verzekering (o.a. pensioen) |
| * Familiale opvolging kan geregeld worden (stemrecht ~ vermogensrecht) | * praktische problemen (zoals vertegenwoordiging en ter beschikking stellen van personeel) |
| * Vaak hoge ontslagvergoedingen (om beperkte bescherming te compenseren) | * Argusogen van de fiscus en RSZ op deze vorm van vennootschap |

Figuur Voor- en nadelen van de managementvennootschap

Keuze van de vennootschapsvorm

De managementvennootschap kan bestaan in verschillende vennootschapvormen. In elke situatie zal de meest aangewezen vorm moeten gekozen worden.

Op het vlak van inkomstenbelasting kunnen enkel vennootschappen met rechtspersoonlijkheid⁶ als vennootschap in fiscale zin van het woord worden beschouwd. Om de voordelen van de vennootschapbelasting te kunnen benutten, zal men dus voor één van deze vormen moeten kiezen.

⁶ V.O.F., Comm.V., (E)BVBA, CVBA, CVOA, NV of Comm.VA

Aansprakelijkheidsbeperking kan een bijkomend motief zijn om een managementvennootschap op te richten. Dit moet in het geval van managementvennootschappen genuanceerd worden omdat de ‘vaste vertegenwoordiger’ in het leven is geroepen. De vennootschapsvormen met rechtspersoonlijkheid en beperkte aansprakelijkheid zijn: (E)BVBA, NV⁷ en CVBA.

Het in detail bespreken van de verschillende vennootschapsvormen en hun respectievelijke voor- en nadelen valt buiten het bestek van deze scriptie. Hierna is een tabel toegevoegd die de kenmerken van de drie bovenstaande vennootschapsvormen vergelijkt.

| VENNOOTSCHAPPEN MET RECHTSPERSOONLIJKHEID EN BEPERKTE AANSPRAKELIJKHEID | | | |
|--|--|------------------------------------|---|
| Afkorting | BVBA | N.V. | CVBA |
| naam | Besloten Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid | Naamloze Vennootschap | Commanditaire Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid |
| aansprakelijkheid | beperkt | beperkt | beperkt |
| akte bij oprichting | authentiek | authentiek | authentiek |
| min. Kapitaal | 18.550,00 € | 61.500,00 € | 18.550,00 € |
| aandelen | op naam | op naam of gedematerialiseerd | op naam |
| min. # aandeelhouders | 1 | 2 | 3 |
| overdraagbaarheid aandelen | beperkt | in principe onbeperkt | beperkt |
| min # bestuurders | 1 | 3 (of 2 indien slechts 2 vennoten) | 1 |
| positie bestuurder | vast | steeds ad nutum afzetbaar | vast |
| jaarrekening | openbaar | openbaar | openbaar |

Figuur: Vennootschappen met rechtspersoonlijkheid en beperkte aansprakelijkheid

In praktijk is de BVBA de meest gebruikte vennootschapsvorm.

Deze keuze is vaak verantwoord om volgende redenen⁸:

- rechtspersoonlijkheid
- beperkte aansprakelijkheid
- minimumkapitaal 18.550,00 € (lager dan bij NV), waarbij het kapitaal ten minste voor 6.200,00 € moet volstort zijn (12.400,00 € indien EBVBA) en waarbij ieder aandeel waarop ingeschreven is in geld ten minste voor één vijfde gestort moet zijn. Aandelen die een inbreng in natura vertegenwoordigen, moeten wel volledig volstort zijn.
- aandelen zijn slechts beperkt overdraagbaar
- zaakvoerder kan statutair benoemd worden (praktisch onafzetbaar)⁹
- kan ook met één vennoot en één zaakvoerder (nl. EBVBA)

De opgerichte managementvennootschap is een afzonderlijke rechtspersoon en vermenging van vermogen moet vermeden worden. Er zal ook rekening moeten worden gehouden met de regelgeving betreffende belangenconflicten (zeker indien men kiest voor een EBVBA, omdat de enige vennoot ook de enige zaakvoerder is).

In het licht van successie- en vermogenplanning en (familiale) opvolging kunnen andere vennootschappen zonder rechtspersoonlijkheid of met onbeperkte aansprakelijkheid voor sommige managers ook aangewezen zijn. Een managementvennootschap blijft maatwerk en men laat zich best goed begeleiden door een professional.

⁷ Gedematerialiseerde aandelen van de NV kunnen goedkoop geschonken worden via een bankgift.

⁸ Artikel 210 e.v. W.Ven.

⁹ In tegenstelling tot de NV waarbij de bestuurder (benoemd voor maximum 6 jaar) steeds ad nutum afzetbaar is.

Oprichting van een vennootschap

Zowel met betrekking tot de oprichting als het bestaan van de vennootschap zijn er een aantal verplichtingen opgenomen in het Wetboek van Vennootschappen. De verplichtingen zijn onder andere in het leven geroepen om derden (leveranciers, financiers, enzovoort) die met de vennootschap zullen samenwerken te beschermen.

De oprichter zal eerst een financieel plan met betrekking tot de voorgenomen activiteiten opstellen of laten opstellen. Dit plan bevat een raming van de financiële inkomsten en behoeften gedurende (minimum) de eerste twee jaar van de vennootschap. Het plan wordt voorgelegd aan de notaris die het zal bewaren. De hoogte van het kapitaal zal hieruit worden afgeleid. Dit plan is belangrijk in het kader van de oprichtersaansprakelijkheid¹⁰.

Daarnaast zal de manager een oprichtingsakte (statuten) laten opmaken. De oprichting verloopt bij authentieke akte voor een notaris indien het gaat om vennootschapsvorm met beperkte aansprakelijkheid. De statuten zijn eigenlijk de spelregels van de vennootschap. Latere wijziging van deze statuten zal steeds via een notaris moeten verlopen en met strenge meerderheidsregels¹¹. De statuten moeten worden opgesteld conform het vennootschapsrecht. De statuten dienen onder meer bevatten: de naam van de vennootschap, maatschappelijke zetel, duur van de vennootschap, kapitaal, doel van de vennootschap, aandelen, bestuur, boekjaar, algemene vergadering en eventuele volmachten. Er moet bij de oprichting goed nagedacht worden over de omschrijving van het doel van de vennootschap. Als men bijvoorbeeld later wil investeren in onroerende goederen via de managementvennootschap kan dit enkel als de statuten dit toelaten.

Na de oprichting zal de notaris een uittreksel van de verleden oprichtingsakte neerleggen op de griffie van de Rechtbank van Koophandel van het gerechtelijk gebied waar de maatschappelijke zetel van de vennootschap gevestigd is en zal er een publicatie volgen in de Bijlagen tot het Belgisch Staatsblad. De publicatie van de oprichtingsakte, latere statutenwijzigingen, verandering van zaakvoerder(s), ... in het Belgisch Staatsblad is een belangrijke formaliteit, want hierdoor worden beslissingen tegenwerpbaar aan derden.

De opgerichte vennootschap zal zich moeten aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds. De jaarlijkse bijdrage voor vennootschappen (met balanstotaal van minder dan 532.022,59 €) bedraagt 347,50 €.

Daarnaast zal de vennootschap zich inschrijven bij de KBO (Kruispuntbank van Ondernemingen) en een B.T.W.-nummer aanvragen indien nodig. Deze inschrijving en B.T.W.-registratie gebeuren bij een erkend ondernemersloket.

¹⁰ Als de vennootschap failliet zou gaan tijdens de eerste drie jaar en indien uit het financieel plan zou blijken dat het kapitaal kennelijk ontoereikend was voor de eerste twee werkjaren, kunnen de oprichters persoonlijk worden aansprakelijk gesteld voor de verbintenissen die de vennootschap heeft aangegaan.

¹¹ Dis is hier van minder belang aangezien er vaak maar één vennoot is.