



**VDVACCOUNTANTS.BE**  
ACCOUNTANTS - BELASTINGCONSULENTEN

Tomt 4, 9520 Vlierzele / Voskenslaan 127, 9000 Gent  
T 053 77 66 66 F 053 77 66 60 M 0486 17 47 57  
www.vdvaccountants.be devloo@vdvaccountants.be  
BTW BE 0471 998 832 KBC 734-0121220-76

# *Managementvennootschappen*

## **INHOUDSTAFEL**

1.	INLEIDING.....	4
2.	MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – HET BEGRIP .....	5
2.1.	Definiëring .....	5
2.2.	Functie van de managementvennootschap.....	6
2.2.1.	De managementvennootschap als orgaan .....	6
2.2.2.	De managementvennootschap als aannemer/lasthebber .....	6
3.	MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – DE BESLISSING .....	8
3.1.	Keuze tussen manager/natuurlijk persoon versus manager/vennootschap .....	8
3.1.1.	Voor- en nadelen van een managementvennootschap .....	8
3.1.2.	Keuze van de vennootschapsvorm.....	10
3.1.3.	Oprichting van een vennootschap.....	12
3.2.	Aandachtspunten bij het oprichten van een managementvennootschap.....	13
3.2.1.	Schijnzelfstandigheid en simulatie .....	13
3.2.2.	Aansprakelijkheid binnen vennootschappen.....	15
4.	MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – FISCAAL EN PARAFISCAAL.....	17
4.1.	Fiscale aspecten.....	17
4.1.1.	Verschillen tussen manager/natuurlijk persoon en manager/vennootschap .....	17
4.1.1.1.	<i>Personenbelasting versus vennootschapsbelasting</i> .....	17
4.1.1.2.	<i>Sociale zekerheid</i> .....	19
4.1.1.3.	<i>B.T.W.</i> .....	20
4.1.2.	Aftrekbaarheid van betaalde vergoeding .....	23
4.2.	Overhevelen van liquide middelen naar de privésfeer.....	24
4.2.1.	Bezoldiging.....	24
4.2.2.	Tantième .....	24
4.2.3.	Dividend.....	25
4.2.4.	Opname in rekening-courant.....	25
4.2.5.	Verstrekken van een lening aan de vennootschap .....	25
4.2.6.	Voordelen van alle aard .....	26
4.2.7.	Forfaitaire onkostenvergoeding .....	26
4.2.8.	Extralegaal pensioen .....	26
4.2.9.	Verhuur activa aan de vennootschap .....	27
4.2.10.	Verkoop activa aan de vennootschap.....	27
4.2.11.	Andere mogelijkheden.....	27
5.	MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – ONROERENDE GOEDEREN.....	29
6.	MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – AANDEELHOUDER.....	31
7.	CONCLUSIE.....	32

## **FIGUREN**

<i>Figuur 1: Manager als natuurlijk persoon of via managementvennootschap .....</i>	<i>7</i>
<i>Figuur 2: Voor- en nadelen van de managementvennootschap .....</i>	<i>10</i>
<i>Figuur 3: Vennootschappen met rechtspersoonlijkheid en beperkte aansprakelijkheid.....</i>	<i>11</i>
<i>Figuur 4 : Sociale zekerheidsbijdragen.....</i>	<i>20</i>
<i>Figuur 5: Managementvennootschappen en B.T.W. ....</i>	<i>22</i>
<i>Figuur 5: Managementvennootschappen en B.T.W. ....</i>	<i>22</i>

## **1. INLEIDING**

Deze werk zal handelen over de managementvennootschap. De keuze om een managementvennootschap al dan niet op te richten is belangrijk en heeft verschillende consequenties, zeker fiscaal. Steeds meer managers kiezen er vandaag voor om via een vennootschap te werken door opname van een mandaat of op basis van een managementovereenkomst. Iedereen heeft immers de behoefte om meer inkomsten over te houden aan het einde van de rit en zeker als bijkomend ook zijn of haar aansprakelijkheid beperkt kan worden.

Een goede (fiscale) planning van de op te richten vennootschap is cruciaal. Het is hierbij belangrijk om alle voor- en nadelen te kennen. Ook de keuze van de meest geschikte vennootschapsvorm is van belang. Op het moment dat de oprichting van een vennootschap wordt overwogen, moet rekening gehouden worden met alle gevolgen, ook tijdens het bestaan van de vennootschap.

Managementvennootschappen worden met argusogen bekeken door de RSZ en de belastingsadministratie. Het is dus nodig om in dit werk stil te staan bij de risico's: schijnzelfstandigheid, simulatie en niet-aftrekbaarheid van vergoedingen. Als men voorzichtig te werk gaat en de spelregels respecteert kunnen besparingen worden gerealiseerd op vlak van inkomstenbelasting, sociale zekerheid en B.T.W.

Er zal ook stilgestaan worden bij de aansprakelijkheid van de managementvennootschap, haar oprichters en bestuurders (of zaakvoerders).

Daarnaast zal in dit werk ook (kort) behandeld worden op welke manier liquide middelen (eens de vennootschap is opgericht) kunnen overgeheveld worden naar de privésfeer en dit liefst op een fiscaalvriendelijke wijze. De middelen van de vennootschap zijn echter voor het financieren van beroepsmatige uitgaven.

Tenslotte zal er kort besproken worden wat de voordelen zijn van de managementvennootschap als holding en bezitter van onroerende goederen.

Gezien de beperkte omvang van deze scriptie, zullen een aantal aspecten slecht summier kunnen worden behandeld. Daar waar nodig, wordt dit in de tekst aangegeven.

## **2. MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – HET BEGRIP**

### ***2.1. 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 arbeidsovereenkomst<sup>1</sup> 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 motieven<sup>2</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Twee vennootschappen kunnen niet samenwerken via een arbeidsovereenkomst.

<sup>2</sup> 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.

## **2.2. 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.

### **2.2.1. 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 BVBA<sup>3</sup>) 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.

### **2.2.2. De managementvennootschap als aannemer/lasthebber**

De managementvennootschap als aannemer of lasthebber zal met de exploitatievennootschap een overeenkomst<sup>4</sup> afsluiten.

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

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.

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

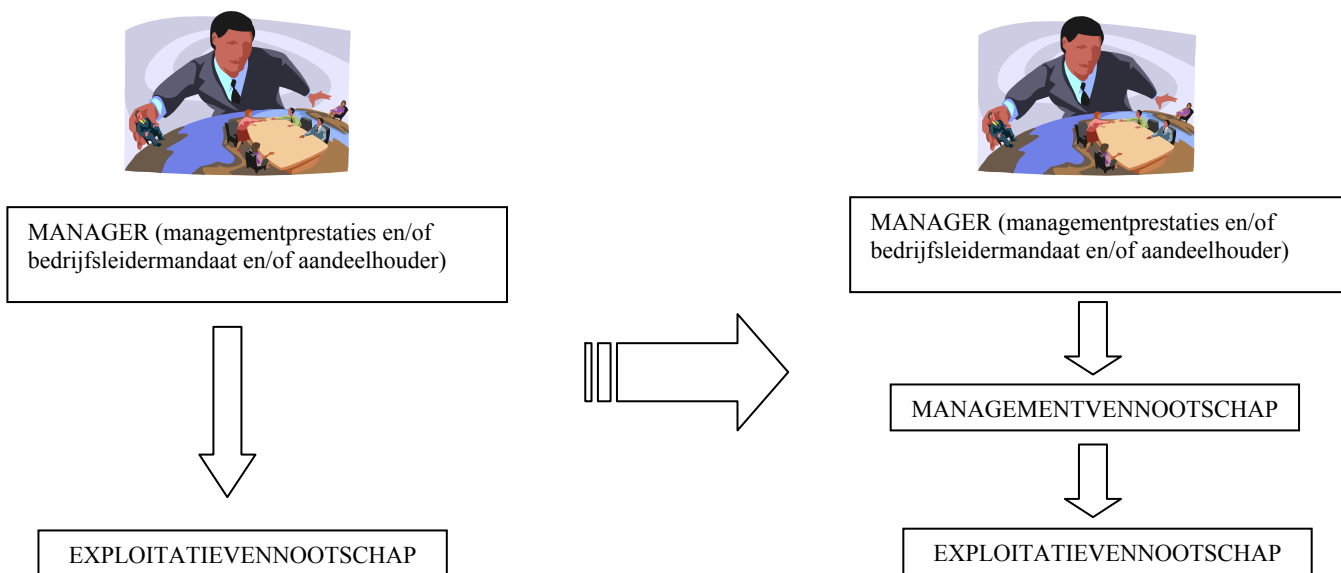
<sup>4</sup> Ook wel managementovereenkomst, adviesovereenkomst, dienstenovereenkomst of consultancyovereenkomst genoemd.

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 1: Manager als natuurlijk persoon of via managementvennootschap*

### **3. MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – DE BESLISSING**

#### ***3.1. Keuze tussen manager/natuurlijk persoon versus manager/vennootschap***

##### **3.1.1. 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 beperkt<sup>5</sup>. 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 schijven<sup>6</sup>. 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**<sup>7</sup>.

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

<sup>5</sup> Verder in dit werk zal ik kort toelichten dat er wel rekening moet gehouden worden met bepaalde specifieke vormen van aansprakelijkheid.

<sup>6</sup> De personenbelasting kent wel een belastingvrij minimum, belastingverminderingen, techniek van huwelijksquotiënt,...

De vennootschapsbelasting kent dan weer de investeringsreserve, notionele inrestaftrek en andere voordelen. De inkomsten van de vennootschap worden bovendien niet in aanmerking genomen voor de berekening van sociale bijdragen en de aanvullende gemeentebelasting.

<sup>7</sup> Dit zal in dit werk minder aan bod komen gezien de beperkte omvang.

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 oprichtersaansprakelijkheid<sup>8</sup>). 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*<sup>9</sup> 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 getaxeed 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 goedgunstige) 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, ...

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)

---

<sup>8</sup> Zie verder.

<sup>9</sup> Zou wel een probleem kunnen zijn als verschillende managers verenigd worden in één managementvennootschap. Dit komt in de praktijk weinig voor.

- 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:

<b>VOOR- EN NADELEN VAN DE MANAGEMENTVENNOOTSCHAP</b>	
<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 privésfeer
* 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 2: Voor- en nadelen van de managementvennootschap*

### 3.1.2. 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 rechtspersoonlijkheid<sup>10</sup> als vennootschap in fiscale zin van het woord worden beschouwd. Om de voordelen van de vennootschapsbelasting te kunnen benutten, zal men dus voor  n van deze vormen moeten kiezen.

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 (zie 3.2.2.). De vennootschapsvormen met rechtspersoonlijkheid en beperkte aansprakelijkheid zijn: (E)BVBA, NV<sup>11</sup> en CVBA.

<sup>10</sup> V.O.F., Comm.V., (E)BVBA, CVBA, CVOA, NV of Comm.VA

<sup>11</sup>Gedematerialiseerde aandelen van de NV kunnen goedkoop geschonken worden via een bankgift.

Het in detail bespreken van de verschillende vennootschapvormen 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 vennootschapvormen vergelijkt.

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

*Figuur 3: Vennootschappen met rechtspersoonlijkheid en beperkte aansprakelijkheid*

In praktijk is de BVBA de meest gebruikte vennootschapvorm.

Deze keuze is vaak verantwoord om volgende redenen<sup>12</sup>:

- 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)<sup>13</sup>
- 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.

<sup>12</sup> Artikel 210 e.v. W.Ven.

<sup>13</sup> In tegenstelling tot de NV waarbij de bestuurder (benoemd voor maximum 6 jaar) steeds ad nutum afzetbaar is.

### 3.1.3. 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 oprichtersaansprakelijkheid<sup>14</sup>.

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 meerderheidsregels<sup>15</sup>. 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.

De oprichting en het bestaan van een vennootschap is dus niet gratis. De oprichting zal volgende specifieke kosten met zich meebrengen:

- notariskosten voor de oprichting
- controle en verslag revisor indien inbreng in natura
- begeleiding van de accountant (voorbereidende studie, opstellen financieel plan, besprekingen en verdere begeleiding bij de oprichting):
- nazorg door de accountant (inschrijving KBO, B.T.W.-nummer aanvragen, opstellen nodige contracten ,...)

De oprichtingskosten kunnen toch snel oplopen tot 5.000,00 € (dit bedrag is louter indicatief).

---

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> Dis is hier van minder belang aangezien er vaak maar één vennoot is.

## 3.2. *Aandachtspunten bij het oprichten van een managementvennootschap*

### 3.2.1. Schijnzelfstandigheid en simulatie

Een sociaalrechterlijk attentiepunt is de ‘schijnzelfstandigheid’<sup>16</sup>.

Een werknemer is iemand die via een arbeidsovereenkomst zich verbindt om:

- prestaties te verrichten
- tegen een vergoeding (loon)
- onder gezag<sup>17</sup> van de werkgever.

Een zelfstandige is iemand die zich verbindt met een opdrachtgever om:

- prestaties te verrichten
- tegen een vergoeding (meestal via facturatie)
- onder eigen gezag.

Het verschil tussen beiden is dus het al dan niet bestaan van een band van ondergeschiktheid.

Voor bedrijfsleiders, bestuurders en leden van het directiecomité stellen zich op dit vlak weinig problemen omdat er sinds 2002 een wettelijk vermoeden van zelfstandigheid is ingeroepen voor deze functies.

Als de R.S.Z. kan bewijzen dat er een band van ondergeschiktheid<sup>18</sup> bestaat tussen de opdrachtgever en de managementvennootschap kan ‘schijnzelfstandigheid’ worden ingeroepen. Dit is ook het geval indien de manager via een managementvennootschap werkt (men kijkt er door heen). Indien de economische werkelijkheid niet strookt met de juridische zal een latere herkwalificatie mogelijk zijn. De arbeidsrechtbank heeft hierbij een ruime appreciatiebevoegdheid.

Indien een oud-werknemer later via een managementvennootschap prestaties verricht voor de vennootschap is het risico het grootst. Via de managementvennootschap kunnen belangrijke besparingen op vlak van sociale zekerheidsbijdragen worden gerealiseerd, de fiscus weet dit ook.

Sinds 1991 moeten kandidaat zelfstandigen aan het sociaal verzekeringsfonds inlichtingen verstrekken omtrent huidige en nieuwe werkgever (rechtstreeks of onrechtstreeks) en over de voorheen uitgeoefende en de voorgenomen activiteit. Indien er een link bestaat moeten de RSZ en het RSVZ in onderling overleg de juiste kwalificatie bepalen. Het is dus mogelijk dat de aansluiting als zelfstandige op voorhand wordt geweigerd.

Indien er in de vennootschap andere kaderleden zijn die dezelfde functie uitoefenen in dienstverband, kan de controledienst de werking via een managementvennootschap ook in vraag stellen.

Een sluitende overeenkomst tussen de werkvennootschap en de managementvennootschap is hierbij van cruciaal belang. De uitgeoefende functies kunnen best door hun aard (zoals leidinggevende functies en consultancy opdrachten) al voldoende zelfstandigheid inhouden. Sommige functies (vb. accountant) lenen zich hier beter voor dan anderen.

Bovendien is voorzichtigheid geboden bij de uitoefening van de prestaties om te vermijden dat er aanwijzingen van ondergeschiktheid zouden te vinden zijn.

Hierbij een aantal elementen waar men kan op letten bij het opstellen van dergelijke overeenkomst:

- Geen contractuele bepalingen opnemen waaruit blijkt dat er een band van ondergeschiktheid bestaat.
- Geen bepalingen opnemen die de managementvennootschap helemaal afhankelijk maken (verbieden dat er voor een andere opdrachtgever kan gewerkt worden).
- Geen verwijzingen naar een intuitu personae relatie.
- Het is beter geen vaste vergoeding per maand te bedingen maar beter te werken met een dag- of uurvergoeding.

<sup>16</sup> Zie bijvoorbeeld de zaak rond George Leekens, voetbaltrainer van Club Brugge.

<sup>17</sup> De mogelijkheid om gezag uit te oefenen is hierbij voldoende.

<sup>18</sup> Ook als de werknemer de nodige vrijheid en flexibiliteit krijgt om zijn taak uit te oefenen.

- Het is beter geen vergoeding uit te keren in periodes waarin geen prestaties worden geleverd (zoals vakanties en ziekte).
- Bij voorkeur wordt er geen vast uurrooster of vakantieregeling vastgelegd.
- De opzegperiode en opzegtermijn zijn normaal minder gunstig dan de werknemersbescherming bij ontslag.
- De benaming van de overeenkomst moet zorgvuldig worden gekozen.
- Detailleren van de te leveren prestaties.
- Geen strikte richtlijnen voor het uitvoeren van de opdrachten.

Daarnaast zullen andere documenten (facturen, brieven, e-mails, notulen, ...) en feitelijke gegevens meegenomen worden bij de beoordeling. Onder meer:

- De manier van terugbetaling van kosten.
- Integratie met de onderneming (vb. persoonlijke business card).
- Ter beschikking stelling van personeel, infrastructuur en materiaal (zeker indien ook voor privégebruik van de natuurlijke persoon<sup>19</sup>).
- De manier waarop de managementvennootschap de opdrachtgever vertegenwoordigd (wat wordt vermeld op diverse documenten?).
- Economische afhankelijkheid<sup>20</sup>.

Men kan eventueel kiezen voor een hybride vorm waarbij er een relatie is tussen de exploitatievennootschap en de managementvennootschap enerzijds (vb. overeenkomst voor het leveren van managementprestaties) en tussen de werkvennootschap en de natuurlijk persoon/manager (vb. bestuurdersmandaat) anderzijds. Dit kan een aantal praktische problemen vermijden. Toch blijft voorzichtigheid ook hier geboden en zal de toerekening van de vergoeding tussen beiden goed moeten worden geregeld. Een onevenwichtige verdeling zou een bijkomende indicatie voor simulatie kunnen zijn. Het bestuurdersmandaat (als natuurlijk persoon) onbezoldigd uitoefenen en dan een zeer royale vergoeding toekennen op basis van de consultancyovereenkomst zal met argusogen door de fiscus worden bekeken.

Ten gevolge van het attractiebeginsel worden alle vergoedingen die aan een bestuurder worden toegekend, van welke aard ook, steeds als bezoldiging van bedrijfsleiders beschouwd. Hierdoor wordt zelden een opsplitsing gemaakt, wat de verdeling in bovenstaand geval kan bemoeilijken.

Het risico van schijnzelfstandigheid ligt bij de exploitatievennootschap. De werkgever zal immers de niet-betaalde werkgevers- en werknemersbijdragen achteraf moeten betalen tot maximum vijf jaar<sup>21</sup> terug. Daarnaast kunnen hoge boetes worden opgelegd en zullen er nalatigheidintresten en eventuele procedurekosten moeten worden betaald. Deze bijdragen en boetes kunnen niet verhaald worden op de werknemer. In het slechtste geval kan de zelfstandige zelf een aantal vorderingen instellen (zoals vakantiegeld, eindejaarspremie, opzegvergoeding), wat hier wel eerder onwaarschijnlijk is. Dit kan dus een zeer kostelijke zaak zijn voor de werkvennootschap.

De schijnzelfstandige zelf draagt dus weinig risico en kan zelf voordeel halen uit de herkwalificatie omdat eerder betaalde bijdragen worden teruggestort (ook al werden die via de vennootschap betaald). Het kan dus van belang zijn om bij het beëindigen van overeenkomst een dading op te stellen die dit risico probeert in te dekken.

Schijnzelfstandigheid situeert zich voornamelijk op het vlak van sociale zekerheid.

Daarnaast kan ook de fiscus de nieuwe samenwerkingsvorm tussen exploitatievennootschap, managementvennootschap en manager in vraag stellen. Simulatie kan worden ingeroepen als de economische realiteit niet strookt met juridische werkelijkheid. Diegene die simulatie inroept dient hiervan het bewijs te leveren. Hierbij heeft de fiscus enkel een marginaal toetsingsrecht. Hij kan de inhoud van de beslissing zelf niet beoordelen, maar enkel nagaan of het op correcte manier is ontstaan en of de gevolgen worden aanvaard.

<sup>19</sup> Deze kosten kunnen best door de werkvennootschap doorgefactureerd worden aan de managementvennootschap. De managementvennootschap kan deze kost dan eveneens doorrekenen naar de manager privé of het beschouwen als een voordeel alle aard (te vermelden op de fiche). Bij terbeschikkingstelling van personeel moet men wel in acht nemen dat hier in principe een verbod op rust tenzij aan voorwaarden wordt voldaan.

<sup>20</sup> Dit is op zich niet meer bepalend voor de herkwalificatie naar arbeidsovereenkomst.

<sup>21</sup> De verjaringstermijn van vijf jaar gaat in op de laatste dag van de maand volgend op het kwartaal waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn.

Als simulatie bewezen werd, zal de belasting op basis van de werkelijke situatie worden geheven en niet op de onbestaande of geveinsde rechtshandelingen.

Het antirechtsmisbruik is opgenomen in artikel 344 § 1 WIB 1992 en stelt:

*‘Aan de administratie der directe belastingen kan niet worden tegengeworpen, de juridische kwalificatie door de partijen gegeven aan een akte alsook aan afzonderlijke akten die een zelfde verrichting tot stand brengen, wanneer de administratie door vermoedens of door andere in artikel 340 vermelde bewijsmiddelen vaststelt dat die kwalificatie tot doel heeft de belasting te ontwijken, tenzij de belastingplichtige bewijst dat die kwalificatie aan rechtmatige financiële en economische behoeften beantwoordt.’*

In het geval van de managementvennootschap zou dit kunnen toegepast worden op de managementovereenkomst zelf. De fiscus moet wel een andere juridische kwalificatie in de plaatst stellen. Dit zal niet mogelijk zijn als men oordeelt over de oprichting van de managementvennootschap op zich of over haar benoeming tot bestuurder.

Als feitelijke omstandigheden bewijzen dat de managementfunctie in de werkelijkheid is uitgeoefend buiten de juridische structuur van de managementvennootschap, zal er dus een probleem kunnen ontstaan. De vergoeding zou dan kunnen beschouwd worden als een persoonlijke bezoldiging.

De belastingplichtige mag een fiscaal gunstige constructie kiezen, ook al is die minder gebruikelijk, als alle gevolgen aanvaard worden en als er geen regels worden overtreden. De ‘anti-rechtsmisbruik bepaling’ heeft hieraan toegevoegd dat er wel meer moet zijn dan het ontwijken van belastingen alleen, er moet ook een financiële of economische noodzaak aangetoond worden. Het probleem is hier dat het niet altijd mogelijk is om een andere juridische kwalificatie in de plaats te stellen.

In elke situatie waar men overweegt om schijnzelfstandigheid, simulatie en/of antirechtsmisbruik in te roepen, zullen verschillende feitelijke bewijzen samen worden bekeken om een oordeel te vormen.

### 3.2.2. Aansprakelijkheid binnen vennootschappen

Eén van de belangrijkste nadelen van het werken als zelfstandig manager is het feit dat er geen onderscheid is tussen het privévermogen van de natuurlijke persoon (en zijn gezin) en het beroepsvermogen (**onbeperkte en hoofdelijke aansprakelijkheid**). Als de manager een hogere functie heeft in het bedrijf zijn hier verantwoordelijkheden aan verbonden. Het tekortschieten in deze verplichtingen kan leiden tot aansprakelijkheid en eventuele compensaties. Een zelfstandig bedrijfsleider staat dus ook met zijn privébezittingen in voor het betalen van deze compensaties of beroepsschulden. In dit geval zullen eventueel toekomstige inkomsten moeten worden aangewend tot het aflossen van de schulden.

Door de oprichting van de managementvennootschap wordt een afzonderlijke rechtspersoon gecreëerd met een afzonderlijk vermogen. Indien het een vennootschap is met beperkte aansprakelijkheid kan het privévermogen niet direct worden aangesproken, de aansprakelijkheid is immers in principe beperkt tot de inbreng. Er zijn hierop een aantal uitzonderingen die men niet uit het oog mag verliezen.

Artikel 229 van het Wetboek van Vennootschappen bepaalt wanneer *oprichters* persoonlijk gehouden kunnen zijn tegenover belanghebbenden.

Oprichters moeten ervoor zorgen dat de verplichtingen met betrekking tot de kapitaal inbreng (volstortingsplicht, minimumkapitaal, geldige inschrijving, ...) correct worden voldaan. Daarnaast moeten zij erop toezien dat de oprichting op een correcte manier en met naleving van alle wettelijke verplichtingen gebeurt. De inhoud van de statuten moet dus volledig en correct zijn. Inbreuken kunnen ertoe leiden dat de oprichters de schade die onmiddellijk hieruit volgt, moeten vergoeden.

De laatste paragraaf van het wetsartikel (artikel 229, 5°, W.Ven.) bepaalt dat “oprichters tegenover belanghebbenden hoofdelijk gehouden zijn voor de verbintenissen van de vennootschap in geval van

faillissement uitgesproken binnen drie jaar na de oprichting, indien het maatschappelijk kapitaal bij de oprichting kennelijk ontoereikend was voor de normale uitoefening van de voorgenomen bedrijvigheid over ten minste twee jaar”. Deze bepaling maakt het belang van het financieel plan, dat bij oprichting bij de notaris wordt neergelegd, duidelijk. Een financieel plan maakt in principe deel uit van het ondernemingsplan en verantwoordt het maatschappelijk kapitaal. Er is geen wettelijke vorm vastgelegd, maar in het plan wordt een raming van de te verwachten kosten en opbrengsten gemaakt.

Deze verplichting is opgenomen in de wetgeving om te vermijden dat vennootschappen met onvoldoende kapitaal zouden worden opgericht en draagt dus een bijzondere verantwoordelijkheid op aan de oprichters. De accountant kan hierbij een belangrijke raadgever zijn.

De aansprakelijkheid die hieruit voortvloeit, bestaat van rechtswege en is dus hoofdelijk. Het is voldoende dat het kapitaal ‘kennelijk ontoereikend’ is en er moet geen oorzakelijke band met het faillissement worden gelegd. Deze aansprakelijkheid kan niet buiten het faillissement ontstaan.

Ook de *bestuurder/zaakvoerder* kan in bepaalde situaties persoonlijk aansprakelijk worden gesteld. De aansprakelijkheid van de bestuurder/zaakvoerder kan als volgt worden opgedeeld:

- Aansprakelijk voor gewone fouten en tekortkomingen in de uitvoering van zijn mandaat: de zaakvoerder moet zijn verantwoordelijkheid opnemen en zijn taak correct (zoals een goede huisvader) uitoefenen (artikel 527, W.Ven.). De algemene vergadering zal in principe jaarlijks kwijting verlenen.
- Aansprakelijkheid in het kader van het Burgerlijk Wetboek (artikelen 1382 en 1383) wanneer een derde schade heeft geleden door de fout van de zaakvoerder en er een oorzakelijk verband bestaat tussen de fout en de geleden schade.
- Aansprakelijkheid naar aanleiding van inbreuken op de wet of de statuten: overtredingen in dit kader zijn de verantwoordelijkheid van de bestuurder/zaakvoerder, tenzij hij kan aantonen dat hem geen schuld treft en dat hij de overtreding op de eerste algemene vergadering (na kennisname van de overtreding) heeft aangeklaagd.
- Aansprakelijkheid bij faillissement: indien de bestuurder/zaakvoerder kennelijk grove fouten heeft begaan die hebben bijgedragen tot het faillissement, kan hij hiervoor ook persoonlijk aansprakelijk voor worden gesteld (dit is evenwel niet van toepassing op kleine BVBA's<sup>22</sup>).

De aansprakelijkheden in het kader van kapitaalverhoging en van belangenconflicten zullen hier niet uitgebreider worden behandeld.

Let wel, er werd op vlak van bestuurdersaansprakelijkheid een regel van transparantie ingevoerd (men kijkt door de vennootschap heen). Sinds de regelgeving van the Corporate Governance moet een vennootschap die een mandaat opneemt steeds een vaste vertegenwoordiger benoemen. De bestuurdersaansprakelijkheid kan hierdoor niet meer worden ontlopen via het oprichten van een vennootschap die het mandaat opneemt. De vaste vertegenwoordiger is immers burgerrechtelijk en strafrechtelijk aansprakelijk alsof hij zelf de opdracht uitoefent voor eigen rekening en in persoonlijke naam. De vaste vertegenwoordiger kan dus verplicht worden om de gehele schade te vergoeden.

Op andere vormen van aansprakelijkheid is de nieuwe reglementering echter niet van toepassing. Dus om als privépersoon aansprakelijk te worden gesteld, als men kiest voor een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, zal er een fout of nalatigheid moeten aangetoond worden. Een managementvennootschap kan dus het risico om aansprakelijk te worden gesteld, wel reduceren.

Ik wil hier kort opmerken dat persoonlijke borgstellingen er steeds kunnen voor zorgen dat de bescherming die de vennootschap creëert, verdwijnt.

---

<sup>22</sup> Kleine BVBA betekent hier de laatste drie jaar vóór het faillissement: omzet excl. B.T.W. < 620.000 € en balanstotaal < 370.000 €.

## 4. MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – FISCAAL EN PARAFISCAAL

### 4.1. *Fiscale aspecten*

Eén van de voordelen van het oprichten van een vennootschap kan liggen in het reduceren van de belastingdruk. De fiscale aspecten en fiscale optimalisaties die mogelijk zijn zullen hier nader worden toegelicht.

#### 4.1.1. Verschillen tussen manager/natuurlijk persoon en manager/vennootschap

##### 4.1.1.1. *Personenbelasting versus vennootschapsbelasting*<sup>23</sup>

De overgang naar een vennootschap kan voordelig zijn, omdat de winst van de vennootschap belast zal worden via de vennootschapsbelasting, waar **de tarieven** merkkelijk lager zijn dan de hoogste tarieven in de personenbelasting. Bovendien bestaat in de vennootschapsbelasting een ‘verlaagd tarief’ indien bepaalde voorwaarden worden voldaan. Als winsten worden gereserveerd in de vennootschap, zullen zij dus in principe minder zwaar worden belast.

Tarieven van toepassing in de personenbelasting (AJ 2009/inkomsten 2008)<sup>24</sup>:

- 0,01 - 7.560,00 €: 25 %
- 7.560,00 € - 10.760,00 €: 30 %
- 10.760,00 € - 17.920,00 €: 40 %
- 17.920,00 € - 32.860,00 €: 45 %
- Boven 32.860,00 €: 50 %

De inkomsten van een natuurlijk persoon worden in de personenbelasting (na aftrek van de beroepskosten) belast aan de geldende tarieven. Er zal eveneens aanvullende gemeentebelasting op de personenbelasting worden aangerekend (meestal 7 à 8%).

De inkomsten van een natuurlijke personen (zelfstandige of werknemer) zijn bovendien onderworpen aan sociale bijdragen (zie verder).

Tarieven van toepassing in de vennootschapsbelasting (AJ 2009)<sup>25</sup>:

- 1) gewoon proportioneel tarief: 33,99% (incl. 3% crisisbijdrage<sup>26</sup>)
- 2) verlaagd opklimmend tarief (percentages incl. 3% crisisbijdrage):
  - 0,01 – 25.000,00 €: 24,98 %
  - 25.000 – 90.000 €: 31,93 %
  - 90.000 – 322.500,00 €: 35,54%

Hieruit blijkt dat de tarieven in de vennootschapsbelasting lager liggen dan de tarieven in de personenbelasting. Bovendien maakt een vergelijking van de progressieve tarieven duidelijk dat de vennootschapsbelasting werkt met traag **opklimmende schijven**, terwijl de schijven van de personenbelasting sterk stijgen. De bovenste schijf van de personenbelasting kan dan ook snel worden bereikt.

<sup>23</sup> In dit deel zal ook de parafiscale druk van de sociale bijdragen kort worden benaderd.

<sup>24</sup> In de personenbelasting is er een belastingvrij minimum (deel van belastbaar inkomen dat niet wordt belast).

<sup>25</sup> De financiering met eigen vermogen wordt in de vennootschapsbelasting beloond met een notionele intrestafrek.

<sup>26</sup> De crisisbijdrage van 3% was vroeger ook van toepassing in de personenbelasting, maar werd afgeschaft.

Inkomsten in de vennootschap zijn niet onderhevig aan sociale bijdragen (enkel vaste jaarlijkse bijdrage) en er is geen aanvullende gemeentebelasting op deze inkomsten.

Om te genieten van het 'verlaagd opklimmend tarief', moeten volgende voorwaarden cumulatief worden voldaan:

- de winst van de vennootschap mag niet hoger zijn dan 322.500,00 €;
- de aandelen die het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen mogen niet voor meer dan de helft in het bezit zijn één of meer andere vennootschappen<sup>27</sup>;
- geen beleggingen in aandelen bezitten waarvan de beleggingswaarde meer dan 50% van het fiscale eigen vermogen van de vennootschap bedraagt (~ beleggingsvennootschap);
- de dividenduitkering mag niet hoger zijn dan 13% van het gestorte kapitaal bij het begin van het belastbare tijdperk;
- er moet een bezoldiging aan de bedrijfsleiders worden uitgekeerd die gelijk is of hoger dan het belastbaar inkomen van de vennootschap indien dit minder zou bedragen dan 36.000,00 €;
- de vennootschap mag geen deel uitmaken van een groep waartoe een coördinatiecentrum behoort.

Als alle voorwaarden voldaan zijn is de vennootschap een fiscale KMO<sup>28</sup> en kan zij genieten van volgende voordelen t.o.v. de niet-KMO vennootschappen: verlaagd tarief, geen belastingsverhoging als in de eerste 3 boekjaren te weinig wordt voorafbetaald en keuze tussen notionele intrestaftrek en investeringsreserve.

Hieruit blijkt dat de managementvennootschap in aanmerking zal komen voor deze voordelen indien de regels omtrent de minimum bedrijfsleiderbezoldiging en de maximum dividenduitkering worden gerespecteerd.

Let wel, als het bestuurdersmandaat wordt opgenomen door de managementvennootschap i.p.v. door de natuurlijk persoon kan de vergoeding hiervoor niet langer in aanmerking worden genomen voor de voorwaarde omtrent minimumbezoldiging. De exploitatievennootschap kan dus het verlaagd tarief verliezen n.a.v. de oprichting van de managementvennootschap (als er geen andere bedrijfsleider als natuurlijk persoon een voldoende bezoldiging ontvangt of als de aandelen niet langer voor 50% in handen zijn van privépersonen). Dit zal per geval moeten worden geanalyseerd.

Uit het bovenstaande blijkt duidelijk het tariefvoordeel van de vennootschapsbelasting. Diverse incentives (o.a. aftrek voor risicokapitaal, investeringsreserve, gespreide taxatie van meerwaarden,...) zorgen bovendien voor uitstel van belastingbetaling of verdere verlaging van de reële belastingsdruk<sup>29</sup>. Een bespreking van alle fiscale incentives (in de PB of de VenB) is echter in deze beperkte scriptie niet mogelijk.

Het is belangrijk om de nuance te maken dat de overheveling van middelen van de vennootschap naar de privé sfeer bijkomende belastingen kan teweegbrengen (zie 4.2). De winsten van de vennootschap kunnen immers alleen aangewend worden voor beroepsmatige uitgaven.

Vóór de vennootschap wordt opgericht, moet nagegaan worden welk inkomen de manager uit de vennootschap wenst te halen<sup>30</sup>.

De vennootschap laat toe om de persoonlijke inkomsten te plannen. De uit te keren vennootschapswinsten zullen worden bepaald in functie van het gezinsbudget en van de optimalisaties die fiscaal mogelijk zijn. De lagere schijven en gunstmaatregelen van beide belastingen (personenbelasting en vennootschapsbelasting) moeten optimaal worden benut.

Een vennootschap zal fiscaal interessanter zijn, maar slechts vanaf een bepaald inkomen en mits de nodige fiscale planning. Een deel van de winst van de vennootschap zal in de vennootschap moeten worden gereserveerd.

<sup>27</sup> Tenzij deze vennootschappen coöperatieve vennootschappen zijn erkend door de Nationale Raad van de coöperatie.

<sup>28</sup> Er is ook een vennootschapsrechtelijke definitie voor een KMO (art. 15 W.Ven) dat ook fiscaal belang heeft. Zo is het tarief van de notionele intrestaftrek hieraan gelinkt.

<sup>29</sup> Volgens sommige studies zou de fiscale druk in België hierdoor herleid worden tot gemiddeld 27%.

<sup>30</sup> Indien er geen winst in de vennootschap kan worden gereserveerd, is een vennootschap fiscaal gezien vaak niet interessant.

#### 4.1.1.2. Sociale zekerheid

De sociale zekerheid in België is een complexe materie. Ik zal hier kort enkele verschillen toelichten.

Managers/natuurlijke personen betalen sociale bijdragen op hun inkomsten.

Indien het gaat om een **zelfstandige manager** betaalt hij een bijdrage aan de sociale zekerheid die afhankelijk is van:

- de hoogte van het netto-inkomen (op basis van het netto-inkomen tijdens het referentiejaar - 3 jaar voordien)
- het feit of de activiteit in hoofd- of bijberoep wordt uitgeoefend

De tarieven (2008) die geldig zijn voor de algemene categorie zelfstandigen in hoofdberoep bedragen:

- 0,01 - 11.420,41 €: 628,12 € per kwartaal
- 11.420,41 - 49.315,46 €: 22% van het netto-beroepsinkomen
- 49.315,46 - 72.675,38 €: 14,16% van het netto-beroepsinkomen
- Boven 72.675,38 € 0 €

Er is dus sprake van een minimumbijdrage. Eens de zelfstandige meer verdient dan 72.675,38 € (netto-beroepsinkomen per jaar), is de bijdrage geplafonneerd, de bijdragen verhogen niet meer.

Ik moet wel opmerken dat de zelfstandige via deze bijdragen (in tegenstelling tot de werknemer) niet verzekerd is voor gewaarborgd inkomen. Een zelfstandige kan dus best een aparte verzekering afsluiten, wat bijkomende kosten met zich meebrengt. De zelfstandige sluit best ook een aanvullende verzekering af voor het opbouwen van zijn pensioen<sup>31</sup>.

Indien de **manager** voorheen verbonden was met de werkvennootschap via een **arbeidsovereenkomst** en aan de sociale zekerheidsbijdragen der werknemers was onderworpen, is de sociale bijdrage niet geplafonneerd. De werkgever (ongeveer 35%) en de werknemer (13,07%) betalen beiden bijdragen in verhouding met de hoogte van de brutobezoldiging. De bijdragen die ze samen betalen, bedraagt circa de helft van het bruto-inkomen. De werknemer is wel beter verzekerd dan de zelfstandige (inkomensverlies, pensioen, werkloosheid, faillissement en andere).

Zoals hierboven beschreven is de berekeningbasis voor de bijdragen verschillend. De zelfstandige-bijdragen worden berekend op het netto-inkomen (na aftrek kosten) terwijl bij een werknemer het brutosalaris de berekeningsbasis vormt.

Een vennootschap betaalt enkel een kleine jaarlijkse forfaitaire bijdrage. De bijdrage bedraagt 347,50 € als het balanstotaal van het voorlaatste afgesloten boekjaar minder dan 588.005,65 € bedraagt of 852,50 € indien de grens wel overschreden wordt.

De overgang naar een managementvennootschap kan dus een belangrijke besparing opleveren, zeker bij ex-werknemers en bij een hoog inkomen. Bij gelijke kost voor de werkgever zal het inkomen dus een stuk hoger zijn.

De manager zal bij de overstap naar de managementvennootschap ook enkel bijdragen moeten betalen op het vergoedingen die hij aan zichzelf uitkeert vanuit de managementvennootschap (en dus niet langer op wat de exploitatievennootschap uitkeert). Zolang de inkomsten in de vennootschap 'gespaard' worden, zullen ze niet worden onderworpen aan de sociale bijdragen zelfstandigen.

---

<sup>31</sup> Wettelijk pensioen dat opgebouwd wordt via de sociale bijdrage zelfstandigen is laag.

<b>SOCIALE ZEKERHEID: BEDIENDE - ZELFSTANDIGE - VENNOOTSCHAP</b>			
	<b>bediende</b>	<b>zelfstandige</b>	<b>vennootschap</b>
<i>kostprijs?</i>	hoge bijdragen	middelmatige bijdrage	lage bijdrage
<i>berekeningsbasis?</i>	op basis van brutosalaris	op basis van netto-inkomsten	afhankelijk van balanstotaal
<i>plafond?</i>	onbeperkt	geplafonneerd	vaste jaarlijkse forfait
<i>verzekering?</i>	uitgebreid	minder uitgebreid - bijkomende verzekeringen nodig	Geen
<b>VOORBEELD WERKNEMERSBIJDAGEN</b>			
RSZ werknemer (35%)		3.500,00	
Brutosalaris		<u>10.000,00</u>	
kost werkgever		13.500,00	==> kan in principe worden toegekend aan de zelfstandige
Brutosalaris		10.000,00	
RSZ werknemer (13,07 %)		<u>1.307,00</u>	
Belastbaar		8.693,00	
belasting (stel 50%)		<u>4.346,50</u>	
<b>Netto</b>		<b>4.346,50</b>	(1/3)

*Figuur 4 : Sociale zekerheidsbijdragen*

#### 4.1.1.3. B.T.W.

Het is niet zo eenvoudig om de B.T.W.-implicaties van de managementvennootschap in kaart te brengen. Deze term is niet gedefinieerd binnen de B.T.W.-reglementering waarvoor een bijzonder regime van toepassing is. Alle regels zijn dus van toepassing.

Conform artikel 2 W.B.T.W. zijn diensten die door een als zodanig handelende belastingplichtige onder bezwarende titel worden verricht aan de B.T.W. onderworpen als ze in België plaatsvinden.

Een belastingplichtige (art. 4 W.B.T.W.) is iemand die in de uitoefening van een economische activiteit (geregeld en zelfstandig, met of zonder winstoogmerk, hoofdzakelijk of aanvullend) goederen levert of diensten verricht die in het W.B.T.W. zijn omschreven. De managementvennootschap kan dus in de meeste situaties als een B.T.W.-plichtige worden beschouwd.

Om te kunnen bepalen of een bepaalde activiteit van de managementvennootschap onderworpen zal zijn aan B.T.W. moet elke handeling apart worden bekeken. Dit zal dan ook rechtstreeks impliceren dat de managementvennootschap al dan niet recht op aftrek heeft op inkomende facturen.

Aangezien managementvennootschappen (gewoonlijk) geen lichamelijke goederen leveren, moet gekeken worden naar de regels omtrent ‘diensten’.

Hierboven werd reeds aangehaald dat managementovereenkomsten steeds een contract van lastgeving of aanneming zijn. Beide zullen als dienst worden beschouwd want artikel 18 W.B.T.W. vermeldt dat:

*“Als dienst wordt onder meer beschouwd, de uitvoering van een contract dat tot voorwerp heeft:*

*1° een materieel of intellectueel werk*

*...*

*3° de lastgeving”.*

Sinds 1993 is er een wijziging aangebracht in het wetboek B.T.W. Voorheen was de opdracht van mandatarissen (bestuurders, zaakvoerders, commissarissen en vereffenaars) van vennootschappen als vorm van lastgeving uitdrukkelijk niet als dienst beschouwt (oude artikel 44).

Kort na deze wetwijziging werd als antwoord op een parlementaire vraag door de toenmalige Minister van Financiën verduidelijkt dat bestuurders van vennootschappen die louter als orgaan optreden uitgesloten worden van de B.T.W.-toepassing omdat er in dit geval geen zelfstandig zou zijn (band van afhankelijkheid). Het bestuurdersmandaat is echter vaak geen loutere lastgeving want bestuurders stellen alle handelingen die nuttig zijn om het doel van de vennootschap te verwezenlijken. Als de handelingen de 'normale uitoefening' van hun opdracht als mandataris overschrijden, zal wel B.T.W. moeten toegepast worden. Het onderscheiden van een normale en bijzondere opdracht is echter niet eenvoudig.

De fiscus heeft het standpunt ingenomen dat bestuurders/zaakvoerders (ook als rechtspersoon) kunnen kiezen om al dan niet als B.T.W.-belastingplichtige te worden aangemerkt voor het bestuurdersmandaat. Normaal zou wel B.T.W. verschuldigd zijn (want er is geen twijfel over de zelfstandigheid) maar men eist de B.T.W.-identificatie niet. De keuze is wel definitief en kan later niet meer gewijzigd worden.

Uit het bovenstaande blijkt dus dat managementfees uitbetaald naar aanleiding van een overeenkomst steeds onderworpen zullen zijn aan B.T.W. Voor mandaatvergoeding is er de keuze: al dan niet B.T.W. toepassen. Indien geen B.T.W. wordt aangerekend, kan ook geen recht op aftrek worden uitgeoefend. Bij gemengde B.T.W.-plicht zal gewerkt moeten worden met een algemeen of werkelijk verhoudingsgetal op basis van het belang van elke handeling binnen de totale activiteiten van de managementvennootschap. B.T.W. toepassen brengt een voorfinancieringsproblematiek mee bij de werkvennootschap. De managementvennootschap zal de B.T.W. vroeger ontvangen en moeten doorstorten dan de exploitatievennootschap deze kan recupereren.

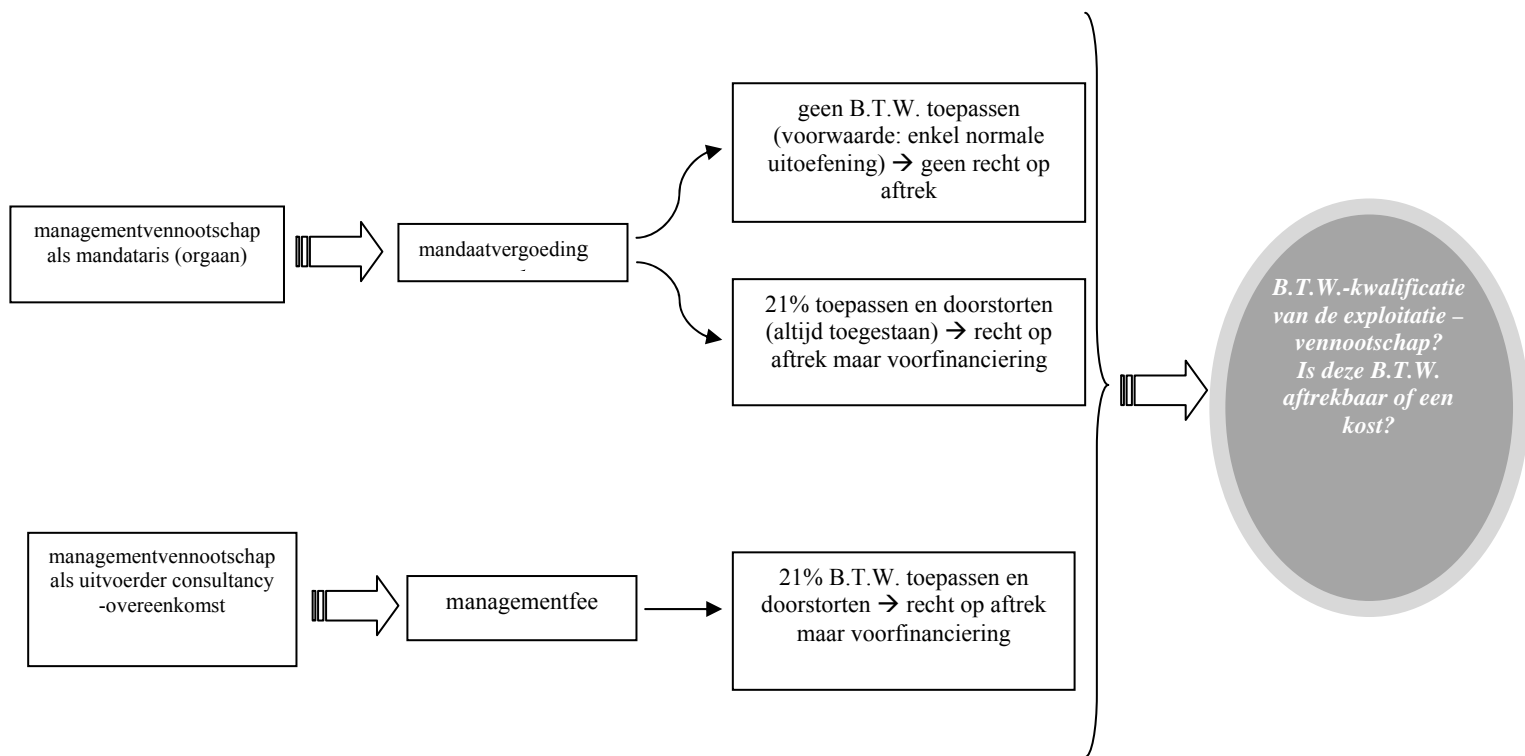
Om de meest voordelige situatie op vlak van B.T.W. te bepalen, zal dus ook de B.T.W.-situatie van de exploitatievennootschap van belang zijn. Indien de exploitatievennootschap geen of gedeeltelijke recht op aftrek heeft, kan het vaak beter zijn om te werken met een bestuurdersvergoeding vrij van B.T.W. anders is de B.T.W. een bijkomende (niet recupereerbare) kost.

Artikel 21 §3, 7°, d W.B.T.W. bepaalt de plaats van de dienst in de situatie van de managementvennootschap: *“Als plaats van een dienst wordt aangemerkt de plaats waar de ontvanger van de dienst de zetel van zijn economische activiteit of een vaste inrichting heeft gevestigd waarvoor de dienst is verricht, of bij gebreke, zijn woonplaats of zijn gebruikelijke verblijfplaats, wanneer de dienst wordt verleend aan een ontvanger die buiten de Gemeenschap is gevestigd of aan een belastingplichtige die in de Gemeenschap doch buiten het land van de dienstverrichter is gevestigd en handelt voor de doeleinden van zijn economische activiteit, en voor zover de dienst tot voorwerp heeft ... intellectueel werk in het kader van hun geregelde werkzaamheden verricht door juridische of andere adviseurs, accountants, ingenieurs, adviesbureaus en andere soortgelijke dienstverrichters alsook informatieverwerking en -verschaffing, met uitzondering van de in 1° bedoelde diensten en de in 2° bedoelde expertises“.*

Als de exploitatievennootschap voor wie de managementvennootschap prestaties levert in België gelegen is er geen onduidelijkheid: de plaats van de dienst is België.

Er is onduidelijkheid of er al dan niet B.T.W. van toepassing is op tantièmes. Alles wat als tegenprestatie voor de verrichte handeling verkregen wordt of moet verkregen worden is onderworpen aan B.T.W. (art. 26 W.B.T.W.). Hier moet ook het tantième onder worden verstaan. Uit de overeenkomst zal moeten blijken of het tantième de B.T.W. al dan niet bevat. De belasting zal hier opeisbaar worden naar aanleiding van uitreken van de factuur of op moment van uitbetaling (ook al hebben ze betrekking op het afgesloten boekjaar). Als men kiest voor de mandaatvergoeding vrij van B.T.W. zal het tantième natuurlijk wel vrijgesteld zijn.

Onderstaande figuur vat de B.T.W.-toepassing voor de meest courante handelingen van de managementvennootschappen samen:



*Figuur 5: Managementvennootschappen en B.T.W.*

Let wel, een managementvennootschap is geen specifieke rechtsvorm. In specifieke situaties zal de managementvennootschap ook andere handelingen kunnen stellen (vb. holding, verhuur onroerende goederen, leveren goederen, ...). Op dat moment zal de B.T.W.-implicatie van elke activiteit afzonderlijk geanalyseerd moeten worden. De managementvennootschap zal dan volledige, gemengde, vrijgestelde of geen belastingplichtige kunnen zijn met al dan niet (gedeeltelijke) recht op aftrek. Ik zal hier echter niet verder op ingaan.

#### 4.1.2. Aftrekbaarheid van betaalde vergoeding

Artikel 49 WIB92 bepaalt dat beroepskosten aftrekbaar zijn als:

1. de belastingplichtige deze kosten in het belastbare tijdperk heeft gedaan of gedragen<sup>32</sup>
2. de kosten gemaakt zijn om belastbare inkomsten te verkrijgen of te behouden
3. de echtheid en het bedrag van deze kosten worden verantwoord door middel van bewijsstukken of, ingeval zulks niet mogelijk is, door alle andere door het gemeen recht toegelaten bewijsmiddelen, met uitzondering van de eed.

Daarnaast moeten kosten noodzakelijk met het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid verband houden<sup>33</sup>.

In hoofde van vennootschappen kunnen kosten gedeeltelijk verworpen worden wanneer ze op onredelijke wijze de beroepsbehoeften overschrijden. De fiscus moet dan het onredelijk karakter van de kost aantonen. Ze heeft hier enkel een marginaal toetsingsrecht en mag zich niet inmengen in opportuniteitsbeslissingen.

De fiscus heeft in bepaalde gevallen op basis van dit artikel de aftrekbaarheid van de managementfees (in de werkvennootschap) in vraag gesteld omdat er onvoldoende onderbouw kon aangetoond worden voor de geleverde prestaties.

Hierdoor ontstond een dubbele belasting aangezien de managementfees opgenomen zijn in de omzet van de managementvennootschap en dus daar opgenomen worden in berekening van de belastbare basis terwijl in de werkvennootschap deze kosten niet in aftrek mochten worden gebracht (op te nemen als verworpen uitgave).

Deze redenering was in conflict met (het oude) artikel 26 WIB 1992. Conform dit artikel moesten abnormale of goedgunstige voordelen, verleent door een in België gevestigde onderneming, bij de winst van de vennootschap die het voordeel verstrekt, worden gevoegd tenzij die voordelen in aanmerking komen voor het bepalen van de belastbare inkomsten van de verkrijger.

Abnormale of goedgunstige managementvergoedingen betaald aan een managementvennootschap zouden dus niet aan de winst van de werkvennootschap moeten worden toegevoegd omdat de voordelen reeds in aanmerking komen voor de berekening van de belasting in de managementvennootschap.

De discussie ontstond echter welk van beide artikelen voorrang had. De fiscus en de Minister van Financiën hielden steeds vast aan de voorrang van artikel 49, terwijl de rechtspraak meestal artikel 26 vooropstelde. De rechtspraak baseerde zich hierbij op het principe van verbod op dubbele belasting.

De Programmawet van 27 april 2007 bracht een wijziging in de wetgeving aan, door volgende tekst in te voegen in artikel 26: “onverminderd de toepassing van artikel 49 WIB92”.

De aanpassing maakt dus dat artikel 49 nu wettelijk primeert. Het beoogde gevolg van de wetwijziging is dat (sinds aanslagjaar 2008) indien de fiscus van oordeel is dat gefactureerde managementprestaties fictief zijn, deze twee keer belast zullen worden: een keer via het boekhoudkundig resultaat van de managementvennootschap en een keer in hoofde van de betalende werkvennootschap als verworpen uitgave.

Deze gewijzigde wetgeving is echter niet geheel correct en onderhevig aan kritiek. De Raad van State heeft ook haar bedenkingen bij het bewust invoeren door de wetgever van een dubbele belasting bij twee verschillende belastingplichtigen.

Het verzoek tot nietigverklaring van deze gewijzigde wet bij het Grondwettelijk Hof (nadien via Hof van Cassatie) werd helaas niet ingewilligd.

De wetwijziging toont aan dat de fiscus in deze zaak een slechte verliezer was en bevordert de rechtszekerheid niet.

<sup>32</sup> Kosten die in dat tijdperk werkelijk zijn betaald of gedragen of het karakter van zekere en vaststaande schulden of verliezen hebben verkregen en als zodanig zijn geboekt.

<sup>33</sup> Het maatschappelijk doel van de vennootschap zoals omschreven in de statuten kan hierbij van belang zijn.

Een dubbele belasting is dus mogelijk. Een goed opgestelde schriftelijke managementovereenkomst en een goede onderbouwing van de managementprestaties is dus van groot belang. Deze bewijsmiddelen moeten helpen vermijden dat de betaalde vergoedingen in vraag worden gesteld door de fiscus.

Diverse rechtspraak maakt duidelijk dat via concrete bewijzen aangetoond moet worden dat de prestaties effectief werden geleverd.

## **4.2. Overhevelen van liquide middelen naar de privésfeer**

In dit laatste deel zal ik kort een aantal manieren bespreken hoe de manager geld aan zijn vennootschap kan onttrekken om privé te besteden. Het is immers zeer belangrijk om de nuance in acht te nemen dat ondanks de lagere tarieven in de vennootschapsbelasting, men ook rekening moet houden met de bijkomende belastingen die men zal betalen op het moment dat men privé over het geld wenst te beschikken. Indien de manager alle winsten van zijn zaak privé nodig heeft, wordt het al minder waarschijnlijk dat hij een belastingbesparing zal kunnen realiseren door het oprichten van een vennootschap. Fiscale planning is noodzakelijk, zodat hij de voordelen die bestaan in de personenbelasting en de vennootschapsbelasting optimaal kan benutten.

Het is ook van belang om hier te vermelden dat men bij het overhevelen van middelen naar de privésfeer steeds rekening moet houden met de wetgeving omtrent 'tegenstrijdige belangen van vermogensrechtelijke aard', wat bijkomende vennootschapsrechtelijke verplichtingen met zich meebrengt.

Gezien de beperkte omvang van deze scriptie, zal hierbij enkel een korte samenvatting van een aantal belangrijke manieren om geld te onttrekken aan de vennootschap worden opgenomen. De fiscale consequenties zullen kort worden toegelicht.

### **4.2.1. Bezoldiging**

De manager kan zichzelf een bezoldiging uitkeren. Hierbij zal zeker rekening gehouden worden met de voorwaarde (m.b.t. de uit te keren bezoldiging) om te kunnen genieten van het verlaagd tarief<sup>34</sup> (zelfde voorwaarde voor het genieten van de investeringsreserve en de vrijstelling voor voorafbetaling van nieuw opgerichte vennootschappen gedurende de eerste drie boekjaren).

De bezoldiging is als beroepskost aftrekbaar in de vennootschap<sup>35</sup>. De bezoldiging wordt wel belast (als beroepsinkomen na aftrek van de werkelijke of forfaitaire beroepskosten) in de personenbelasting van de zaakvoerder en zal onderhevig zijn aan sociale bijdragen. Er zal bij uitkering reeds (door de vennootschap) bedrijfsvoorheffing worden ingehouden. De verschuldigde belasting zal dus (bij volledige uitkering van de winst als bezoldiging) ongewijzigd zijn t.o.v. de vorige situatie.

Toch is het aangewezen een bezoldiging uit te keren om ervoor te zorgen dat de vennootschap kan genieten van het verlaagd tarief. Daarnaast kan men ook rekening houden met de schijven in de personenbelasting (en het belastingvrije minimum en de belastingsverminderingen) en de tarieven van de sociale bijdrage.

Daarnaast heeft de hoogte van de bezoldiging belang voor de berekening van de groepsverzekering (zie 4.3.8). Het is dus aan te raden een evenwicht te proberen zoeken tussen het uitkeren van bezoldigingen (belast als beroepsinkomen), het uitkeren via andere opties (bijvoorbeeld belast als divers, roerend of onroerend inkomen) en het reserveren van winsten in de vennootschap. Op deze manier kunnen de voordelen die bestaan in de vennootschapsbelasting en in de personenbelasting beiden worden benut.

### **4.2.2. Tantième**

De algemene vergadering kan naar aanleiding van de winstverdeling beslissen een tantième toe te kennen aan de zaakvoerder/bestuurder voor geleverde prestaties. Een tantième is als beroepskost aftrekbaar in de

<sup>34</sup> Er moet een bezoldiging worden uitgekeerd aan de bedrijfsleiders die gelijk is of hoger dan het belastbare inkomen van de vennootschap indien deze minder zou bedragen dan 36.000,00 €.

<sup>35</sup> Op te nemen op fiche 281.20

vennootschap in het boekjaar waarop ze betrekking heeft en is belastbaar als beroepsinkomen in de personenbelasting in het jaar van uitkering. Een tantième komt niet in aanmerking voor de berekening van de groepsverzekering.

Een tantième wordt vastgesteld na het einde van het boekjaar en is dus geschikt om de belastbare winst van de vennootschap (ook in functie van de voorafbetalingen) te optimaliseren. De zaakvoerder/bestuurder zal het tantième maar moeten opnemen in zijn beroepsinkomsten van het jaar waarin het tantième werd toegekend. De belasting wordt dus uitgesteld. Het tantième komt ook in aanmerking voor de minimumbezoldiging in het kader van het verlaagd tarief.

De mogelijkheid tot het uitkeren van een tantième is steeds gekoppeld aan de beschikbare reserves.

#### 4.2.3. Dividend

Het uitkeren van dividenden aan de vennoten (in evenredigheid) is vaak een dure aangelegenheid. Je betaalt op het dividend vennootschapsbelasting, aangezien deze niet aftrekbaar is als beroepskost in de uitkerende vennootschap. Daarnaast is de uitkering onderworpen aan een (bevrijdende) roerende voorheffing van 15%<sup>36</sup> of 25%<sup>37</sup> die zal ingehouden worden bij uitkering. De roerende voorheffing is bevrijdend, waardoor het dividend niet moet worden aangegeven in de personenbelasting. Het dividend is niet onderworpen aan sociale bijdragen.

Indien het brutodividend meer dan 13% van het gestorte kapitaal bedraagt, zal de vennootschap ook niet langer worden beschouwd als fiscale KMO en dus niet genieten van het verlaagd tarief (en andere gekoppelde voordelen). Vennootschaprechtelijk is bovendien bepaald dat geen winst mag worden uitgekeerd als het netto-actief gedaald is beneden het bedrag van het gestort kapitaal vermeerderd met de wettelijke of statutaire reserves.

Een dividend kan voordelig zijn in bepaalde situaties, maar er zal steeds een kosten-baten afweging moeten gebeuren. Het kan vaak beter zijn enkele jaren geen dividend te onttrekken en dan in een keer een groot dividend uit te keren. Een andere oplossing is het uitkeren van dividenden in jaren met beperkte winst.

#### 4.2.4. Opname in rekening-courant

De privéopname van liquiditeiten van een vennootschap kan verlopen via een rekening-courant tussen de vennootschap en de bedrijfsleider. De bedrijfsleider zal dan wel de vennootschap moeten terugbetalen (of dit moeten compenseren met latere toekenningen), inclusief intrest (tegen een marktconforme intrestvoet). De intrest is onderworpen aan 15% roerende voorheffing. Indien er geen of onvoldoende intrest moet worden terugbetaald op het (gemiddeld) openstaand saldo, zal er een voordeel van alle aard worden aangerekend voor het ontlenen van het geld (wettelijk vastgesteld percentage – 11,2 % voor AJ 2009).

Het is eigenlijk beter om debetstanden in rekening courant zoveel mogelijk te vermijden. Des te meer omdat men (zowel burgerrechtelijk als strafrechtelijk) aansprakelijk kan worden gesteld, omdat dergelijke leningen niet kaderen binnen het statutair doel en het belang van de vennootschap<sup>38</sup>.

#### 4.2.5. Verstrekken van een lening aan de vennootschap

De zaakvoerder kan middelen ter beschikking stellen aan de vennootschap en hiervoor intrest vragen. De intresten zijn fiscaal aftrekbaar in de vennootschap en de zaakvoerder/vennoot betaalt slechts 15% bevrijdende onroerende voorheffing (geen enkel andere belastingheffing).

<sup>36</sup> Dividenden zullen onderworpen zijn aan een verlaagd tarief van 15% RVH indien de aandelen (zonder voorrechten) op naam (of in open bewaring) zijn uitgegeven na 1/1/1994 ingevolge van inbreng in geld en als het geen 'besmette' personen of activa betreft (art. 269 WIB192).

<sup>37</sup> 25% zal van toepassing zijn als er een quasi-inbreng gebeurt in de managementvennootschap van de aandelen van de exploitatievennootschap die reeds voor 1994 was opgericht.

<sup>38</sup> Dus zou eventueel kunnen worden beschouwd als misbruik van vennootschapsgoederen.

Het verstrekken van deze ‘geldlening’<sup>39</sup> moet wel gebeuren tegen de geldende markttrente (wat niet mag verward worden met de voorheen aangehaalde wettelijke intrest op debetstanden van de rekening courant, die duidelijk boven de markttrente ligt) en mag niet meer bedragen dan het bedrag van het gestort kapitaal op het einde van het belastbaar tijdperk, verhoogd met de belaste reserves bij het begin van het belastbaar tijdperk. Indien deze beperkingen niet worden gerespecteerd, zullen de intresten worden geherkwalificeerd als dividend, met bijhorende fiscale consequenties (zie 4.3.3). Opsplitsen van de lening in een rentedragende en renteloze lening brengt geen soelaas.

#### 4.2.6. Voordelen van alle aard

Wanneer bepaalde privékosten van de manager door de vennootschap worden betaald, spreken we van voordelen van alle aard. Deze voordelen van alle aard worden fiscaal beschouwd als bezoldiging en zullen dus belast worden in hoofde van de verkrijger. De voordelen van alle aard worden in principe belast tegen de werkelijke waarde bij de verkrijger. De wetgever heeft een aantal voordelen echter forfaitair vastgelegd in Koninklijke Besluiten. Daarnaast werden sommige voordelen beschouwd als sociale voordelen die niet belastbaar zijn bij de genietter, maar niet aftrekbaar in de vennootschap (tenzij uitzondering).

De voordelen van alle aard die forfaitair worden vastgesteld (zoals electriciteit, verwarming en gebruik personenwagen), zijn belast op het forfaitair bedrag, ook al zijn de uitgaven en de werkelijke waarde voor de genietter een stuk hoger (wat vaak het geval is). Het zal dus fiscaal voordelig zijn om sommige privékosten door de vennootschap te laten betalen en zich enkel te laten belasten op het (forfaitair vastgestelde) voordeel van alle aard.

#### 4.2.7. Forfaitaire onkostenvergoeding

De vennootschap kan de manager vergoeden voor de onkosten die hij heeft gemaakt voor de vennootschap. Deze onkostenvergoedingen zijn volledig aftrekbaar als beroepskost in de vennootschap (wel rekening houden met aftrekbeperkingen) en worden ook niet belast in hoofde van de zaakvoerder/bestuurder.

De onkostenvergoedingen moeten wel binnen aanvaardbare grenzen blijven. In verschillende administratieve commentaren kan men hier informatie over terugvinden.

#### 4.2.8. Extralegaal pensioen

Eerder werd aangehaald dat een zelfstandige via de sociale zekerheidsbijdragen ook een wettelijk pensioen opbouwt, dat best aangevuld wordt met andere manieren van pensioenopbouw.

De pensioenvorming via de vennootschap is eigenlijk een bezoldiging op lange termijn. De opbouw van dit pensioen kan in de huidige wetgeving op twee manieren: via een groepsverzekering<sup>40</sup> of via een bedrijfsleiderverzekering gekoppeld aan een onderhandse overeenkomst met de zaakvoerder/bestuurder.

Bij de tweede optie zal de manager wel niets ontvangen als de vennootschap failliet zou gaan.

De vennootschap sluit de groepsverzekering af op hoofd van de zaakvoerder/bestuurder en de zaakvoerder/bestuurder is de begunstigde. De vennootschap kan de gestorte premies (inclusief taken) in aftrek brengen zolang de 80%-regel<sup>41</sup> wordt gerespecteerd en er maandelijks bezoldigingen worden uitgekeerd aan de zaakvoerder/bestuurder. Hoe meer bezoldiging de vennootschap uitkeert, hoe meer groepsverzekering kan worden opgebouwd.

Bij pensionering of overlijden van de zaakvoerder/bestuurder zal het kapitaal en de eventuele winstdeelname uitbetaald worden. Het kapitaal zal in hoofde van de zaakvoerder/bestuurder bij uitkering afzonderlijk belast

<sup>39</sup> Er bestaan interpretatieproblemen omtrent dit begrip. ‘Geldlening’ moet geïnterpreteerd worden zoals het Burgerlijk Wetboek definieert, maar de fiscus beoogt alle voorschotten op rekening-courant, ook deze die bijvoorbeeld ontstaan n.a.v. een quasi-inbreng (circulaire van 12 september 2007).

<sup>40</sup> In een EBVBA bestaat de groep slechts uit één persoon.

<sup>41</sup> Deze regel houdt in dat de in een jaarrente uitgedrukte toekenningen n.a.v. de pensionering, zowel de legale als de extralegale, met uitsluiting van de individuele levensverzekering en de pensioenspaarverzekeringen niet meer mogen bedragen dan 80% van de laatst uitgekeerde normale bruto jaarbezoldiging.

worden (16,5%) in de personenbelasting, te verhogen met RIZIV- en solidariteitsbijdragen (en de aanvullende gemeentebelasting). De winstdeelname zal niet worden belast in de personenbelasting. Vroegere uitkering van de groepsverzekering kan, maar is fiscaal nadeliger (progressief belast).

De fiscaal gunstige opbouw van dit extralegaal pensioen is zeker sterk aan te bevelen.

#### 4.2.9. Verhuur activa aan de vennootschap

De manager kan als natuurlijk persoon activa die tot zijn privé-vermogen (dus niet gerelateerd aan een beroepsactiviteit) behoren, verhuren aan de vennootschap. Indien het gaat om onroerende goederen zullen de inkomsten dan belast worden als onroerend inkomen in de personenbelasting. De brutohuur (inclusief huurvoordelen) verminderd met een kostenforfait van 40% (begrensd tot 2/3 van het gerevalueerd kadastraal inkomen) en verminderd met aftrekbare intresten (van de lening of woonlening<sup>42</sup>), zal worden belast. Er zijn geen sociale bijdragen verschuldigd. Om belast te worden als onroerend inkomen, mogen de huurinkomsten gerelateerd aan de bedrijfsleider (eventueel 50% indien onroerend goed indien het tot het huwelijksvermogen behoort) niet meer bedragen dan 5/3 van het gerevalueerd kadastraal inkomen. Indien deze grens wordt overschreden, zullen de huurinkomsten worden geherkwalificeerd als beroepsinkomsten (fiscaal nadelig). De huur is een aftrekbare kost voor de vennootschap.

Ook roerende goederen kunnen worden verhuurd en zullen na een werkelijke of forfaitaire (tussen 15% en 85% afhankelijk van type goed<sup>43</sup>) maar zonder aftrek van gerelateerde intresten belast worden als roerend inkomen. Verhuur van roerende goederen zal wel aan B.T.W. onderworpen zijn tenzij de omzet minder dan 5.580 € bedraagt en voor de vrijstellingsregeling wordt gekozen.

Als men rekening houdt met de grenzen, kan roerende of onroerende verhuur een manier zijn om liquide middelen op een fiscaal gunstige manier naar de privésfeer over te hevelen.

#### 4.2.10. Verkoop activa aan de vennootschap

Als de natuurlijke persoon bepaalde privé-activa verkoopt aan zijn vennootschap zal de verkoopprijs niet belast worden als dit kadert in normaal beheer van het vermogen. De prijs moet wel marktconform zijn of anders kan deze als voordeel alle aard belast worden. Er kan hier ook verwezen worden naar de procedure omtrent belangenconflicten.

De aankopende vennootschap zal de betaalde som dan kunnen in kost nemen of activeren en afschrijven (afhankelijk van de soort activa).

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat men zeker moet bewust zijn van het feit dat de meerwaarde bij latere vervreemding van de ingebrachte activa wel zal onderworpen zijn aan de vennootschapbelasting. Voor de vennootschap zijn meerwaarden (tenzij op aandelen) immers niet vrijgesteld. Als het gaat om activa die naar verwachting veel in waarde zullen stijgen in de komende jaren, zal de manager hier rekening moeten mee houden.

Voor de verkoop van onroerende goederen kan ik ook nog verwijzen naar het volgende hoofdstuk.

#### 4.2.11. Andere mogelijkheden

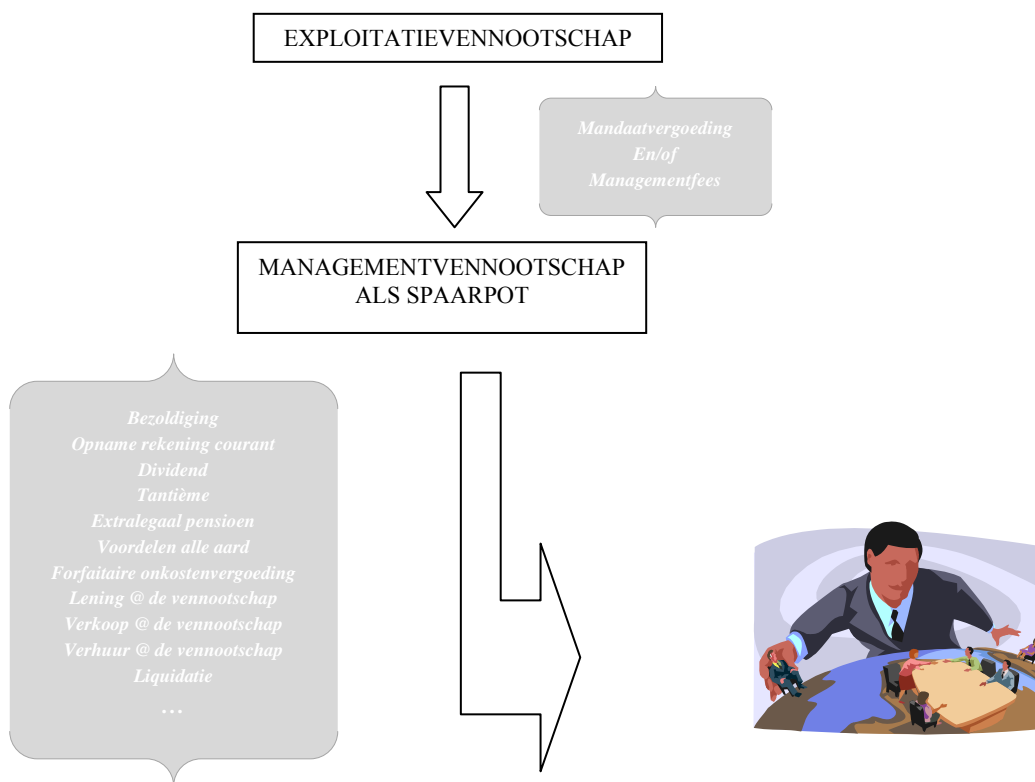
Voor de volledigheid wil ik hier nog kort vermelden dat er nog andere manieren zijn om middelen ter beschikking te stellen van de natuurlijke persoon. Ik zal hier echter niet verder op ingaan.

- kapitaalvermindering
- inkoop eigen aandelen

<sup>42</sup> De lening (van ná 2005) mag wel niet in aanmerking komen voor de woonbonus. De uitsplitsing van de lening in twee aparte leningen (een deel hypotheek en een deel hypothecaire volmacht) kan hier aan te raden zijn.

<sup>43</sup> Zo wordt bij gemeubelde verhuur een forfaitaire aftrek van 50% toegestaan.

- liquidatie of verkoop van de vennootschap.



Figuur 6: Cascade van uitkeringen

## **5. MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – ONROERENDE GOEDEREN**

De managementvennootschap mag onroerende goederen verwerven als het maatschappelijk doel zoals opgenomen in de statuten dit toelaat<sup>44</sup>. In deze situatie is er een combinatie van de *patrimoniumvennootschap* en de managementvennootschap.

**Voordelen** van het verwerven van onroerende goederen door een vennootschap zijn onder meer:

- De afschrijvingen voor het gebouwd onroerend goed (dus niet de grond) zijn aftrekbare kosten
  - Kosten m.b.t. het onroerend goed (zoals onderhoud en herstelling, onroerende voorheffing, verzekeringspremies, ...) zijn aftrekbaar van de belastbare winst
  - Intresten verbonden aan de lening om het onroerend goed zijn aftrekbare kosten
- ⇒ Al deze kosten zijn bovendien integraal aftrekbaar van alle kosten (niet alleen van de onroerende inkomsten zoals in de PB). Bovendien zijn eventuele verliezen onbeperkt overdraagbaar.
- Successieplanning (vb. schenking van roerende goederen nl. aandelen)
  - De kosten zijn aftrekbaar van andere (dan onroerende) inkomsten
  - Er is geen inbrengrecht meer van 0,5 % (sinds 2006)
  - Voordelen alle aard voor privégebruik van het onroerend goed worden forfaitair bepaald
    - o Bewoning (niet gemeubileerd):  $KI^{45} \leq 745 \rightarrow KI \times 1,4796 \times 100/60 \times 1,25$   
 $KI > 745 \rightarrow KI \times 1,4796 \times 100/60 \times 2$
    - o Verwarming: 1.180 €
    - o Elektriciteit: 590 €

Hierna worden een aantal **nadelen** opgesomd:

- Indien het onroerend goed gebruikt wordt voor privé bewoning dan moet de vennootschap hiervoor vergoed worden of anders wordt een voordeel alle aard<sup>46</sup> aangerekend.
- De huurgelden worden sowieso belast in de vennootschap (ook indien verhuur aan privépersoon, belasting o.b.v. KI bestaat niet in de VenB)
- Meerwaarden bij verkoop van het onroerende goed zullen steeds belast worden onder de VenB (terwijl deze in de PB vrijgesteld kunnen zijn<sup>47</sup>)
- De verkoop van aandelen kan later bemoeilijkt worden (o.a. banktechnisch waarborgprobleem)
- Indien het onroerend goed gebruikt wordt voor privé bewoning van de manager en zijn gezin moet de basis voor de berekening van de notionele intrestaftrek worden gecorrigeerd.
- Een inbreng van een woning betekent 10% registratierechten
- Als de managementvennootschap aansprakelijk wordt gesteld, zal het onroerend goed aangesproken kunnen worden om de schade te vergoeden
- Wat de hoofdverblijfplaats van een zelfstandige betreft, heeft de wetgever wel een bescherming ingebouwd. Dit onroerend goed kan als geheel niet vatbaar voor beslag worden verklaard (beroepsgebruik maximum 30%)<sup>48</sup>. Dit zal dus niet het geval zijn indien het onroerend goed is ingebracht in de managementvennootschap.

Men zal ook rekening moeten houden met de ***successieplanning***. Bij inbreng van een onroerend goed in een vennootschap wordt onroerend omgezet in roerend. Dit kan voordelig zijn bij schenking maar dit kan ook nadelig zijn voor de berekening van de successierechten als er geen splitsing meer is tussen roerende en onroerende goederen.

Bovendien is de vrijstelling die bestaat voor het vererven van de gezinswoning niet van toepassing bij het vererven van aandelen.

<sup>44</sup> Er kunnen voor sommige vennootschappen deontologische bezwaren zijn tegen het aanhouden van onroerende goederen.

<sup>45</sup> KI is vaak gunstige berekeningsbasis

<sup>46</sup> Dit voordeel alle aard zal onderworpen zijn de personenbelasting en de sociale bijdragen. De forfaitaire berekening kan wel voordelig zijn.

<sup>47</sup> Geen vrijstelling als verkoop binnen de vijf jaar (gebouwde onroerende goederen) of binnen de acht jaar (ongebouwde onroerende goederen).

<sup>48</sup> Wet 25 april 2007 – B.S. 8 mei 2007

Bepaalde alternatieven zoals vruchtgebruik, aankoop in onverdeeldheid, ... bestaan om de nadelen te minimaliseren en de voordelen te kunnen optimaliseren. Een goede fiscale- en vermogensplanning zullen hier van belang zijn. Voor elke situatie moet dus gezocht worden naar een oplossing op maat.

## **6. MANAGEMENTVENNOOTSCHAP – AANDEELHOUDER**

De aandelen van de exploitatievennootschap kunnen soms ook in de managementvennootschap worden ingebracht of verkocht. De managementvennootschap wordt dan een holding. Ik zal hier kort de belangrijkste voor- en nadelen opsommen.

De **voordelen** van deze holding kunnen zijn dat:

- De inbreng of verkoop is in principe niet belastbaar en op deze manier kan een (R/C) vordering ontstaan tussen de manager (die de aandelen voordien aanhield) en de managementvennootschap. Op deze manier kunnen op hun beurt een deel van de vennootschapsmiddelen worden overgeheveld naar de privésfeer van de manager.
- Een privépersoon financiert aankoop van aandelen met geld na belasting wat niet goedkoop is, een vennootschap ondervindt een lagere belastingdruk (zie voorheen).
- Het eigen vermogen kan onttrokken worden zonder dat er roerende voorheffing verschuldigd is.
- Dividenden die uitgekeerd worden tussen de managementvennootschap (moeder/holding) en de exploitatievennootschap (dochter) zullen vrijgesteld zijn van bronbelasting in het kader van de moeder-dochterrichtlijn.
- Intresten voor leningen om de aankoop van aandelen te financieren zijn steeds aftrekbaar (terwijl bij natuurlijke personen dit enkel onder strikte voorwaarden kan).
- De meerwaarde op de aandelen wordt vastgeklikt op het moment van de verkoop/inbreng.

Zoals steeds zijn er niet alleen voordelen maar ook **nadelen**. Zo zal:

- de exploitatievennootschap geen verlaagd tarief meer kunnen genieten als haar aandelen hierdoor voor meer dan 50% in handen zijn van vennootschappen.
- de basis voor de berekening van de aftrek voor risicokapitaal moet gecorrigeerd worden met de hierdoor verworven financiële vaste activa.
- het dividend (die de managementvennootschap zelf uitkeert) niet kunnen genieten van het voordelig tarief van 15% roerende voorheffing<sup>49</sup> als de aandelen worden ingebracht.
- in specifieke gevallen discussie mogelijk zijn met de belastingadministratie m.b.t. intern gerealiseerde meerwaarden op aandelen (belast als divers inkomen bij de natuurlijk persoon die de aandelen inbrengt).

---

<sup>49</sup> Een van de voorwaarden is immers dat de aandelen een inbreng in geld moeten vertegenwoordigen.

## **7. CONCLUSIE**

In dit werk staat een duidelijk overzicht van de inhoud van een managementvennootschap. Hieruit blijkt dat het niet mogelijk is om alle aspecten op een beperkt aantal pagina's neer te pennen. Zelf een boek schrijven zou niet voldoende zijn.

Elke situatie is anders en voor elke manager moet een overzicht gemaakt worden van de pro's en contra's vooraleer de overstap gemaakt wordt. Indien men de managementvennootschap effectief opricht, zal men zich goed moeten organiseren en de risico's in gedachten houden en vermijden.

Een goede fiscale en parafiscale planning zal ook van belang zijn. De manager zal al vóór de oprichting grondig na moeten denken over de weg die hij wil bewandelen. De minst belaste weg mag steeds gekozen worden, als alle gevolgen worden aanvaard en alle regels worden gerespecteerd.

Er bestaan verschillende manieren om de middelen, die in de toekomst zullen gecreëerd worden in de vennootschap, over te brengen naar de privésfeer. De manager zal een keuze moeten maken tussen de verschillende mogelijkheden.

De oprichting van een vennootschap is een complexe aangelegenheid en brengt kosten mee. Een goede begeleiding en opvolging zijn belangrijk.

De gevolgen van de nieuwe samenwerkingsvorm tussen manager, managementvennootschap en werkvennootschap moeten door alle partijen worden aanvaard en nageleefd.

Tot slot willen we er op wijzen dat de vennootschap die wordt opgericht een afzonderlijke rechtspersoon zal zijn. De manager zal dus moeten zorgen dat er geen vermogensvermenging gebeurt.

De vennootschap zal bovendien een aantal administratieve, wettelijke en boekhoudkundige verplichtingen moeten nakomen. Het voeren van de boekhouding kan de manager wel een economisch goed beeld geven van zijn zaak.

Als de manager de spelregels naleeft en zich goed laat begeleiden, moeten al deze verplichtingen hem zeker niet afschrikken.

We kunnen dus concluderen dat een managementvennootschap zeer interessant kan zijn maar het is maatwerk en zeker niet voor iedereen weggelegd. De minst belaste weg kan bewandeld worden, maar niet overdrijven is de boodschap.