

Fiscale shortcuts voor managementvennootschappen

JAN HERMANS

FISCALE SH*RT CUTS

voor management-
vennootschappen



INHOUD

Inleiding	9
-----------------	---

DEEL 1

De managementvennootschap: hoe, wat en waarom	15
--	----

1. De mythe van de managementvennootschap	17
2. De architect van je eigen structuur	26
3. Jij en je vennootschap: juridische identiteit en bescherming	38
4. De relatie met de werkvennootschap	48

DEEL 2

Optimalisatie: de hefboom naar financieel meesterschap	61
---	----

5. De optimale mix van loon, dividend en reserve	63
6. De managementvennootschap als pensioenmachine	92
7. Kosten die wel en niet werken	114
8. Liquiditeit en kapitaalbeheer	123
9. Vastgoed als hefboom	140
10. Subsidies en stimulansen	157
11. Boekhoudkundige en administratieve lasten	165

DEEL 3

Toekomst: strategie, innovatie en weerbaarheid

12. De veranderende fiscale context	175
13. Digitale en duurzame efficiëntie	183
14. De merkwaarde van je management- vennootschap	187
15. De exitstrategie van de meesterondernemer	194
Blijf up-to-date	210
Epiloog	211

INLEIDING

Wie dit boek in handen heeft, is waarschijnlijk eigenaar van een managementvennootschap. Misschien maakte je die keuze destijds zonder veel enthousiasme, omdat het nu eenmaal een manier was om te voorkomen dat meer dan de helft van de centen waarvoor je hard werkt naar de fiscus gaat. Dat is begrijpelijk. Toch hoop ik dat je na het lezen van dit boek anders naar je vennootschap kijkt. Met trots, en misschien zelfs met enthousiasme. Dat je je managementvennootschap gaat zien als een bewuste keuze die veel zegt over wie jij bent als ondernemer.

Wie een managementvennootschap bekijkt als een louter fiscale optimalisatie, ziet maar een deel van het verhaal. Natuurlijk speelt fiscaliteit een rol. Belastingen zijn nu eenmaal een realiteit waar geen enkele ondernemer omheen kan en waarmee je maar beter rekening houdt. Maar wie zich daartoe beperkt, laat kansen liggen. Een managementvennootschap is een instrument met een veel ruimere draagwijdte dan vaak wordt aangenomen.

Voor mij is een managementvennootschap nooit een puur technische constructie geweest. Ik zie het als een ticket tot een loopbaan die meebeweegt met wie je bent en waar je naartoe wilt. Deze structuur laat toe om verschillende soorten werk te combineren, nieuwe paden te verkennen en jezelf professioneel te blijven ontwikkelen zonder telkens alles opnieuw te moeten opbouwen. Ze biedt flexibiliteit in de keuzes die je maakt over hoe en waarom je werkt. In een wereld die snel verandert, en waarin activiteiten die vandaag goed renderen morgen achterhaald kunnen zijn, is die flexibiliteit geen luxe.

Als ik aan starters moet uitleggen wat een managementvennootschap eigenlijk is, dan houd ik het bewust simpel. Voor mij is een vennootschap een schoendoos met kranen. Zonder vennootschap valt je geld privé binnen en dan betaal je al snel het maximum aan belastingen. Met

een vennootschap valt je geld eerst in die schoendoos. Via de verschillende kranen bepaal je hoe je het eruit haalt: bezoldiging, dividend, warrants, investeringen. Je kunt sturen. Je kunt plannen. Je kunt evenwicht creëren. Het is een systeem dat je leert bedienen.

In onze markt zijn we met Lyff geen generalisten. Integendeel, we doen een heel beperkt stuk van de bedrijfsvoering, maar daarin zijn we echt goed. Ik zeg het vaak zo: de accountant is de hoofdaannemer, wij zijn de dakwerker. Soms ook de loodgieter, afhankelijk van wat er precies moet gebeuren. We kennen van de rest misschien minder, maar in dat ene segment brengen we rendement, rust en structuur. Klanten vinden ons niet omdat we spectaculaire dingen doen, maar omdat ze willen optimaliseren zonder gedoe en zonder het gevoel te hebben dat ze met cowboys in zee gaan.

Wanneer we met een klant met een managementvennootschap aan tafel zitten, werken we bijna altijd rond vier pijlers.

De eerste pijler is loonoptimalisatie. Wat is voor deze bedrijfsleider het ideale loon, rekening houdend met zijn of haar persoonlijke situatie? En hoe zorgen we ervoor dat dat loon netto zo gunstig mogelijk in privé aankomt, zonder dat je jezelf kapotbetaalt aan belastingen – maar ook zonder dat de fiscus het gevoel krijgt dat er ‘iets speciaals’ aan het gebeuren is? Ik gebruik daarvoor vaak het beeld van een gausscurve. Je wilt niet in de extremen zitten. Niet extreem laag, niet extreem hoog, maar netjes in het verdedigbare midden. Optimalisatie is niet hetzelfde als agressief zijn. Je kunt perfect verstandig en rustig optimaliseren binnen het wettelijk kader. Geen misbruik, geen rare kronkels – wel bewuste keuzes.

De tweede pijler is het pensioenplan. Dat is een plan voor later, maar het heeft vandaag al fiscale gevolgen. Klassiek is het verhaal eenvoudig: je spaart, je krijgt een aftrek, punt. Maar daar stopt het voor mij niet. Welke beleggingsvormen passen bij jouw situatie? Hoe maximaliseer je de ruimte die je hebt? Wat kan er met vastgoed? Hoe beïnvloedt jouw loonbeleid je

pensioenruimte? Pijler één en pijler twee hangen rechtstreeks samen. Als je die puzzel goed legt, zie je hoeveel verschil dat maakt.

De derde pijler is bescherming. Wat gebeurt er bij ziekte? Bij overlijden? Bij een fiscale controle? Wat als je inkomen tijdelijk of definitief wegvalt? Bescherming klinkt vaak saai, tot je het nodig hebt. Dan wordt het plots het belangrijkste onderdeel van het hele verhaal.

De vierde pijler zijn beleggingen. We gedragen ons daar een beetje als een Belgische bank, maar dan met de nadruk op eenvoud en kostenefficiëntie. We gaan niet gokken, maar op lange termijn vermogen opbouwen met een stabiel en doordacht beleid.

In dit boek deel ik die aanpak ook met jou. Omdat ik te vaak ondernemers zie die passagier worden in hun eigen vennootschap. Ze volgen adviezen die ze niet volledig doorgronden en stellen pas vragen wanneer er iets dreigt mis te lopen. Dat gebeurt zelden uit onverschilligheid. Het is meestal het gevolg van een systeem dat onnodig complex is en zelden helder wordt uitgelegd, terwijl van jou wel verwacht wordt dat je de gevolgen van al die beslissingen draagt.

Met dit boek wil ik daar verandering in brengen. Ik zal het systeem niet hervormen, en ik wil ook je adviseurs niet vervangen. Goede begeleiding blijft essentieel. Wat ik wel wil, is jou inzicht geven. Ik wil dat je weet welke mogelijkheden er bestaan, welke keuzes op tafel liggen en welke gevolgen die keuzes hebben – niet alleen fiscaal, maar ook strategisch en persoonlijk. Of je daarna beslist om alles zelf te doen of bewust uit te besteden, is volledig aan jou.

Een managementvennootschap staat niet los van je leven. Ze evolueert mee met je loopbaan, je energie, je ambities en je privécontext. Wat vandaag logisch en comfortabel aanvoelt, kan morgen een rem zetten op je financiële en persoonlijke groei. En wat fiscaal aantrekkelijk lijkt, kan op langere termijn je bewegingsvrijheid beperken. Net daarom is het cruciaal om verder te kijken dan de korte termijn.

Dit boek biedt je de tools om eigenaarschap te nemen over je bedrijf. Het helpt je begrijpen wat er mogelijk is en waar de grenzen liggen, zodat je bewust kiest wat je doet en even bewust wat je laat. Optimalisatie is daarbij geen doel op zich, maar een middel om je professionele leven vorm te geven volgens jouw voorwaarden.

Zie dit boek dus niet als een handleiding om belastingen te vermijden – al zal ik niet nalaten om ook die tips met je te delen. Zie het als een uitnodiging om je loopbaan echt in eigen handen te nemen, met de managementvennootschap als fundament waarop je bouwt. Als je na het lezen met een onverwacht enthousiasme naar je eigen managementvennootschap kijkt, dan is mijn missie geslaagd.

DEEL I

DE MANAGEMENT- VENNOOTSCHAP: HOE, WAT EN WAAROM

*Waarom de managementvennootschap
meer is dan een fiscale truc*

1. DE MYTHE VAN DE MANAGEMENTVENNOOTSCHAP

*Hoe de constructie ontstond en waarom
ze vandaag nog relevant is*

De hardnekkige mythe: ‘Dat is toch gewoon fiscaal?’

Als je het woord ‘managementvennootschap’ laat vallen op een netwerkvond, krijg je vaak dezelfde reactie. Er wordt gegniffeld, er wordt geknikt en iemand zegt met een schuin lachje: ‘Ah ja, dat is om minder belastingen te betalen, zeker?’ Vervolgens gaat het gesprek weer over iets anders, liefst iets dat wél sexy klinkt, zoals groei, strategie of branding.

De reactie is veelzeggend: ze verraadt hoe ondernemers naar hun eigen structuur kijken. Alsof je je moet schamen voor je managementvennootschap. Het is handig, maar we praten er niet over. Laten we niet hypocriet doen: wie een managementvennootschap heeft, wordt natuurlijk gemotiveerd door fiscaliteit. Want wie als natuurlijke persoon steeds meer verdient, merkt dat de belastingdruk steeds zwaarder wordt. In een vennootschap wordt winst anders belast dan het beroepsinkomen van een natuurlijke persoon en dat biedt mogelijkheden.

België is bovendien een land waar ondernemerschap vaak wordt aange-
moedigd met het ene handje en gecontroleerd met het andere. Die mix
zorgt voor creativiteit bij ondernemers, wat weer leidt tot achterdocht
ten opzichte van diezelfde ondernemers. En daar zit een deel van de
mythevorming: wie ‘optimaliseert’, zal wel iets proberen te omzeilen.
Terwijl optimaliseren in essentie gewoon betekent dat je keuzes maakt
binnen de regels die er zijn. Niet meer, niet minder.

Wie de managementvennootschap reduceert tot ‘belasting besparen’, mist
het bredere plaatje. Het is alsof je een Zwitsers zakmes koopt en alleen de
nagelvijl gebruikt. Dat de managementvennootschap het antwoord is op
de vraag ‘Kan ik minder belastingen betalen?’, klopt in mijn ogen niet. Je
stelt dan de foute vraag. De echte vraag is: ‘Welke structuur past bij hoe
ik werk, hoe ik wil groeien en hoe ik mijn leven wil organiseren?’

Hoe het begon

Wie vandaag spreekt over een managementvennootschap, spreekt eigenlijk
over een praktijkvorm, niet over een wettelijke categorie. Je zult de term
niet terugvinden in het *Belgisch Staatsblad*, noch als aparte rechtsvorm in
het vennootschapsrecht. De managementvennootschap is namelijk geen
creatie van de wetgever, maar een antwoord van ondernemers op een rea-
liteit die al veel langer bestaat: groeiende inkomsten, stijgende fiscale druk
en de nood om werk, risico en vermogen anders te organiseren.

Om te begrijpen waar die praktijk vandaan komt, moeten we terug in
de tijd. België kent al meer dan een eeuw vennootschapsvormen die toe-
laten om economische activiteiten los te koppelen van de natuurlijke
persoon. In de loop van de twintigste eeuw werd die mogelijkheid steeds
belangrijker voor kleinere ondernemingen en zelfstandigen. Een cruci-
aal moment was de invoering, in 1935, van de personenvennootschap
met beperkte aansprakelijkheid, de voorloper van wat later de bvba zou
worden. Die rechtsvorm was bedoeld voor familiale ondernemingen en

kleinere bedrijven die wel wilden ondernemen via een rechtspersoon,
maar niet voldeden aan het profiel of de schaal van een naamloze ven-
nootschap.

Die evolutie was een duidelijke erkenning door de wetgever dat onder-
nemen niet langer exclusief het terrein was van grote kapitaalstructuren.
Steeds meer economische activiteit kwam van zelfstandigen, vrije beroep-
pen en kleine ondernemingen, die nood hadden aan bescherming, conti-
nuïteit en structuur. De mogelijkheid om een vennootschap te gebruiken
als juridische schil rond activiteiten en inkomsten werd daardoor steeds
normaler.

In de praktijk begonnen ondernemers die vennootschappen niet alleen
te gebruiken voor productie of handel, maar ook voor diensten, beheer
en advies. Het onderscheid tussen ‘werken als persoon’ en ‘werken via
een structuur’ werd relevanter naarmate inkomsten stegen.

Hier speelt ook de evolutie van de personenbelasting mee. Tot in de jaren
50 werkte België met een cedulair en complex stelsel (andere regels naar-
gelang het soort inkomen). Vanaf de jaren 60 tot de jaren 80 kwamen
daar hoge marginale tarieven op topinkomens bovenop: extra inkomen
werd steeds zwaarder belast. In de jaren 1990 en 2000 bleef de belasting-
druk stevig, met een maximaal marginaal tarief rond of zelfs boven 50%.
In de periode 2010-2019 werd het systeem verfijnd met meer schijven.
Sinds 2019 zit België in een moderne progressieve structuur met tarie-
ven die grosso modo tussen 25% en 50% liggen. De personenbelasting
is progressief opgebouwd, terwijl de vennootschapsbelasting werkt met
vaste tarieven en voorwaarden. Dat spanningsveld zet ondernemers er
al decennialang toe aan om na te denken over alternatieve structuren
zodra hun activiteit een zekere schaal bereikt.

De term ‘managementvennootschap’ ontstond dan ook niet op één
bepaald moment. Deze ondernemingsvorm groeide geleidelijk uit de
praktijk, toen ondernemers hun management- en adviesprestaties
begonnen onder te brengen in een aparte vennootschap, los van de ope-

rationele werkvennootschap. Zo konden ze rollen, risico's en inkomsten duidelijker scheiden. De natuurlijke persoon leverde prestaties via een vennootschap, die op haar beurt factureerde aan de werkvennootschap. Dat model bood overzicht, structuur en mogelijkheden die er zonder vennootschap simpelweg niet waren.

Het oude *Wetboek van Vennootschappen* van 1999 bood een juridisch kader waarin managementvennootschappen perfect konden bestaan, maar het bleef complex, met een uitgebreid aanbod aan vennootschapsvormen en relatief rigide regels. De stap naar een vennootschap bleef voor veel zelfstandigen groot. Dat veranderde fundamenteel met het *Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen*, dat in werking trad op 1 mei 2019. Met die hervorming koos de wetgever expliciet voor eenvoud en flexibiliteit. Het aantal vennootschapsvormen werd drastisch vermindert en herleid tot een beperkt aantal basisvormen, waarbij de besloten vennootschap werd gepositioneerd als de standaardvorm voor kleine en middelgrote ondernemingen.

Voor de praktijk van de managementvennootschap was dat een kantelpunt. De nieuwe bv vertrekt niet langer van een vast minimumkapitaal, maar van het principe dat het aanvangsvermogen toereikend moet zijn in functie van de activiteit. Dat sluit perfect aan bij hoe managementvennootschappen functioneren. Ze hebben doorgaans weinig vaste kosten, draaien op prestaties en groeien mee met de persoon achter de vennootschap.

De impact van die hervorming liet zich snel voelen. In de jaren erna steeg het aantal oprichtingen van vennootschappen aanzienlijk. Fednot, de Federatie van het Notariaat, rapporteerde bijvoorbeeld 32.707 nieuwe vennootschappen in de periode van 1 mei 2019 tot en met 30 april 2020, een stijging van 34% tegenover het jaar ervoor. Ook in de daaropvolgende jaren bleef het aantal oprichtingen hoog, met bijna 38.000 tussen 1 mei 2020 en 30 april 2021 en bijna 40.000 tussen 1 mei 2021 en 30 april 2022. Ook de laatste jaren houden die stijgende cijfers stand.

De overheid en de managementvennootschap: een haat-liefdeverhouding

De overheid heeft de voorbije jaren actief mogelijk gemaakt dat steeds meer ondernemers voor een managementvennootschap kozen. Door het vennootschapsrecht te vereenvoudigen en de drempels te verlagen, werd deze structuur toegankelijker en normaler. Tegelijk ligt diezelfde managementvennootschap vandaag opvallend vaak onder het vergrootglas van de overheid en de fiscus. Dat lijkt tegenstrijdig. Hoe kan een constructie die wordt aangemoedigd, tegelijk zoveel wantrouwen oproepen?

De overheid wil ondernemerschap stimuleren, maar wil tegelijk controle behouden. Die spanning verklaart waarom managementvennootschappen structureel onder een vergrootglas liggen, zelfs wanneer ze juridisch correct zijn opgezet. Aan de ene kant erkent de overheid dat ondernemers nood hebben aan een structuur zoals deze. Ze moedigt investeringen aan, laat toe dat winsten tijdelijk in de vennootschap blijven en voorziet mechanismen om reserves op te bouwen, te plannen en risico's te spreiden. Zonder vennootschappen zou een groot deel van het Belgische economische weefsel simpelweg niet functioneren. In die zin zijn vennootschappen, en dus ook managementvennootschappen, een essentieel onderdeel van het systeem.

Aan de andere kant is er een diepgeworteld wantrouwen tegenover structuren die te dicht tegen de natuurlijke persoon aanleunen. Zodra een vennootschap in de ogen van de fiscus te veel begint te lijken op een doorgeefluik, waarbij inkomsten enkel anders worden gelabeld om privévoordelen te creëren, slaat de slinger de andere kant uit. Dan hebben we het minder over ondernemerschap en komt het discours over controle, misbruik en herkwalificatie op de voorgrond.

Die reflex is begrijpelijk. De grens tussen legitieme structurering en misbruik is soms dun en wordt niet altijd correct bewaakt. Daarom zijn er in de praktijk een aantal aandachtspunten die telkens terugkeren wanneer het over managementvennootschappen gaat. Denk aan de vraag of er daadwerkelijk prestaties worden geleverd, of de vergoeding marktconform is, of de bezoldiging van de bedrijfsleider realistisch is ingevuld en of de geldstromen logisch te verklaren zijn vanuit de economische realiteit van de activiteiten.

Het probleem is niet dat die vragen worden gesteld. Het probleem ontstaat wanneer ondernemers zelf geen helder antwoord meer hebben op die vragen. Ik zie te vaak structuren die technisch zijn opgezet, maar inhoudelijk leeg zijn. Contracten die ooit zijn opgesteld en daarna nooit meer zijn herbekeken. Vergoedingen die 'zo gegroeid zijn'. Geldstromen die historisch verklaarbaar zijn, maar vandaag niet meer logisch aanvoelen. Dat zijn de situaties waarin discussies ontstaan en waarin de overheid haar wantrouwen bevestigd ziet.

Daarom blijf ik hameren op één punt: een managementvennootschap werkt alleen goed als ze gedragen wordt door realiteit. Dat betekent dat je effectief prestaties levert via die vennootschap, dat je afspraken overeenstemmen met wat je in de praktijk doet en dat je verloning en geldstromen te verdedigen zijn. Een duidelijke structuur, met heldere afspraken en een economische logica, maakt dat je keuzes kunt uitleggen, niet alleen aan de fiscus of aan adviseurs, maar ook aan jezelf.

De echte reden waarom de managementvennootschap relevant blijft

Dat de managementvennootschap vaak wordt bekeken door een fiscale bril, is geen toeval. Na alles wat voorafging, zou het zelfs vreemd zijn als ondernemers die reflex níét hadden. Wie als natuurlijke persoon

werkt, wordt progressief belast op zijn beroepsinkomen. Hoe hoger het inkomen, hoe zwaarder de belastingdruk doorweegt. Een vennootschap daarentegen is onderworpen aan de vennootschapsbelasting, met een vast standaardtarief dat vandaag 25% bedraagt. Onder bepaalde voorwaarden kan zelfs een lager tarief van 20% gelden op een eerste schijf van de winst, al zijn daar duidelijke voorwaarden aan gekoppeld, zoals een minimale bezoldiging voor minstens één bedrijfsleider.

Dat verschil in belastingtarief springt in het oog, maar wie alleen naar het tarief van de vennootschapsbelasting kijkt, rekent zichzelf te snel rijk. Dat tarief zegt immers slechts iets over wat er in de vennootschap gebeurt, niet over wat er uiteindelijk in je privézak belandt. De winst die na belasting in de vennootschap overblijft, is nog niet automatisch persoonlijk inkomen. Op het moment dat je dat geld naar jezelf wilt overbrengen, kom je terecht in een tweede laag, met eigen spelregels en kosten.

Die tweede laag kan verschillende vormen aannemen: een bezoldiging als bedrijfsleider, een dividenduitkering, voordelen van alle aard of een combinatie daarvan. Elke keuze heeft haar eigen fiscale en parafiscale gevolgen. Een hoger loon betekent bijvoorbeeld meer personenbelasting en sociale bijdragen, terwijl dividenden gepaard gaan met roerende voorheffing. Wat op het eerste gezicht eenvoudig lijkt, blijkt in de praktijk al snel een evenwichtsoefening te zijn die denkwerk van jou als ondernemer vraagt.

Een vennootschap is een systeem en zoals bij elk systeem geldt: het werkt alleen goed als je begrijpt hoe het in elkaar zit. Welke knoppen er zijn, wanneer je ze gebruikt en, minstens even belangrijk, welke je beter met rust laat. Wie dat inzicht mist, maakt keuzes op basis van halve waarheden en wordt vaak teleurgesteld wanneer de realiteit anders uitpakt dan verwacht. In mijn ervaring zit de echte meerwaarde van een managementvennootschap dan ook niet in het najagen van het laagst mogelijke belastingcijfer, maar in het bewust sturen van het geld dat binnenkomt en waar je dat voor bestemt.

Een managementvennootschap laat toe om je professionele activiteiten op een doordachte manier te organiseren. Veel ondernemers doen vandaag niet meer één ding, op één manier, voor vaste opdrachtgevers. De ene periode ligt de focus op advieswerk, daarna op een concreet project, later misschien op opleidingen, een mandaat in een raad van bestuur of een nieuwe activiteit die nog niet helemaal vastligt. Wie dat allemaal als natuurlijke persoon moet organiseren, botst al snel op grenzen, zowel praktisch als mentaal. Met een managementvennootschap bouw je een platform dat meegroeit met je loopbaan.

Voor mij zit daar de kern. Een managementvennootschap daagt je uit om stil te staan bij vragen die je als ondernemer anders makkelijk voor je uit schuift. Wat is vandaag eigenlijk mijn rol? Welke activiteiten wil ik blijven doen en welke niet meer? Welke risico's neem ik bewust en welke liever niet? Wat wil ik opbouwen en voor wie? En misschien wel de moeilijkste vraag: waar wil ik naartoe op langere termijn?

Deze vragen vertalen zich in heel concrete keuzes. In hoe je je verloning organiseert. In hoe je omgaat met winst en reserves. In de beslissing om niet alles meteen te spenderen, maar ruimte te laten voor investeringen of bufferopbouw. In de manier waarop je nadenkt over bescherming tegen moeilijke tijden, over pensioen, over wat er gebeurt als je tijdelijk uitvalt of bewust een stap terug wilt zetten. Kortom: een managementvennootschap maakt het mogelijk om niet alleen te werken voor vandaag, maar ook rekening te houden met morgen. Ze helpt je om je tempo te variëren en niet elk jaar opnieuw dezelfde druk op jezelf te leggen.

Voor mij is de managementvennootschap een kader waarin vrijheid mogelijk wordt. Als je dat kader bewust invult, merk je dat je eigen onderneming meer richting krijgt. Dat – en niet de financiële achterpoortjes – is uiteindelijk de reden waarom deze structuur relevant blijft.

Wat je in dit deel mag verwachten

In dit eerste deel trek ik de managementvennootschap weg uit de sfeer van slogans. Ik wil dat je begrijpt waarom dit concept is ontstaan, hoe het juridisch en fiscaal is ingebed en waarom de perceptie errond soms zo scheefgetrokken is. Ik wil ook dat je snapt waarom het tegelijk kansen én verantwoordelijkheden creëert.

In de hoofdstukken die volgen ga ik het concreter maken. Eerst kijken we naar de structuur als ontwerp: hoe jouw vennootschap een vertaling kan zijn van je ambities en je leven. Daarna gaan we naar de juridische identiteit en bescherming: wie ben je als bedrijfsleider in de ogen van de wet en waar liggen je risico's? Pas daarna komen we bij de relatie met je werkvennootschap en het belang van een goede beheersovereenkomst, omdat daar in de praktijk vaak de echte problemen ontstaan. Als je na dit eerste hoofdstuk één ding meeneemt, laat het dan dit zijn: de managementvennootschap is geen belastingtechnisch foefje. Deze vorm is een keuze. En als je die bewust maakt, kan die zoveel meer betekenen dan 'fiscaal interessant'.