



DE NIEUWE GOVERNANCEREGELS VOLGENS HET WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN EN VERENIGINGEN



INLEIDING

Het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV), dat het oude Wetboek van Vennootschappen vervangt, trad in werking op 1 mei 2019.

Sinds mei 2019 paste het Wetboek zich al toe op vennootschappen die na de inwerkingtreding ervan werden opgericht. De dwingende bepalingen zijn sinds 1 januari 2020 ook van toepassing op bestaande vennootschappen, die hun statuten ten laatste tegen 31 december 2023 zullen moeten aanpassen.

Het WVV wijzigt onder andere de governanceregels van de vennootschappen. Sommige nieuwe bepalingen hebben een dwingend karakter terwijl andere bepalingen nieuwe mogelijkheden aanreiken en de aandeelhouders en/of het bestuur toelaten zelf te beslissen om ze al dan niet toe te passen.





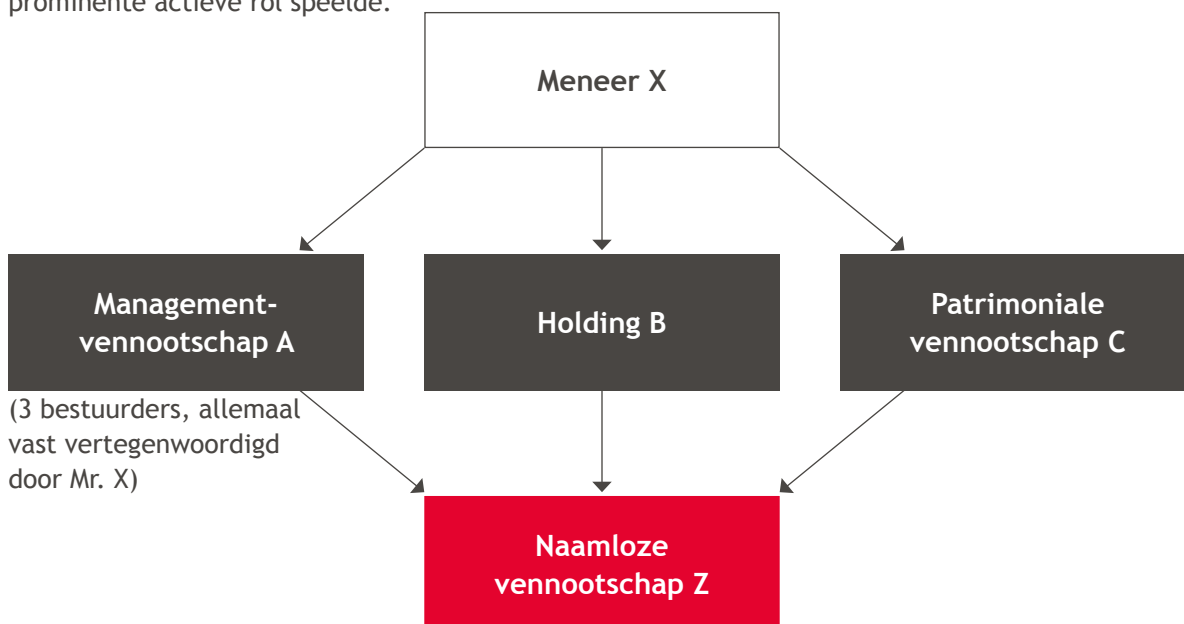
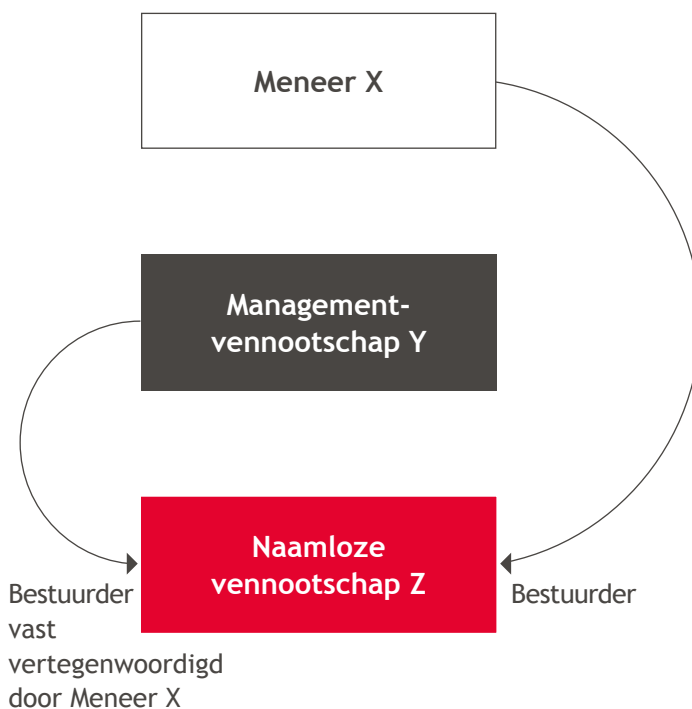
WAT WIJZIGT ER OP VLAK VAN HET BESTUUR?

1 Verbod op cumul van functies in bestuursorganen (zogenaamde principe van de ‘dubbele zitjes’) - dwingend recht

Het is voortaan uitdrukkelijk verboden om als eenzelfde natuurlijke persoon in meerdere hoedanigheden in eenzelfde bestuursorgaan te zetelen.

Vroeger kwamen de volgende situaties vaak voor:

- i. Een natuurlijke persoon was zowel vaste vertegenwoordiger van een management-vennootschap als bestuurder. Deze situatie kwam voornamelijk voor in kleine naamloze vennootschappen in handen van minder dan drie aandeelhouders en waarin op basis van het oude Wetboek van Vennootschappen twee bestuurders aangeduid moesten worden.
- ii. Eenzelfde natuurlijke persoon was vaste vertegenwoordiger van meerdere vennootschappen-bestuurders. Deze situatie kwam voornamelijk voor in groepen van vennootschappen waarin demeerderheidsaandeelhouder een prominente actieve rol speelde.

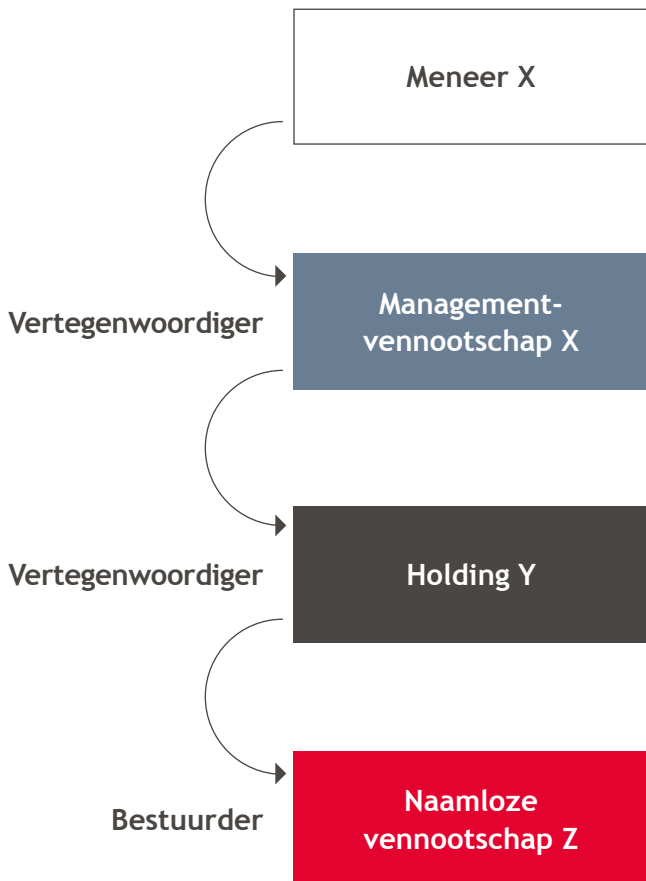


Indien een bepaalde persoon in de praktijk ongeveer alle controle van een naamloze vennootschap of groep van vennootschappen met naamloze vennootschappen uitvoert, kan het voortaan interessant zijn om voor een enige bestuurder (cf. *infra* 4. ii.) te kiezen om het probleem van de dubbele zitjes op te lossen.

2 **Verbod op vertegenwoordigingen ‘in cascade’ - dwingend recht**

Zoals vroeger dient elke vennootschap die een mandaat als lid van een bestuursorgaan uitoefent (en voortaan ook als dagelijks bestuurder) een natuurlijke persoon aan te duiden als vaste vertegenwoordiger.

Door het feit dat dit wettelijk werd toegelaten, kwam in bepaalde groepen van vennootschappen de volgende situatie soms voor: vennootschap Z duidde holding Y aan als bestuurder, die zelf managementvennootschap X als vaste vertegenwoordiger aanduidde, die in fine meneer X (natuurlijke persoon) aanduidde om haar te vertegenwoordigen. Deze situatie leidde vaak tot beperkingen in de keuze van de vaste vertegenwoordiger.



Het nieuwe WVV verplicht dat alleen een natuurlijk persoon als vaste vertegenwoordiger van een andere rechtspersoon wordt aangeduid.

In groepen van vennootschappen dient er dus nagegaan te worden dat elke rechtspersoon met een bestuurdersmandaat wel degelijk een natuurlijke persoon heeft aangeduid als vaste vertegenwoordiger (en geen andere rechtspersoon) en dat elke natuurlijke persoon die binnen een bestuursorgaan zetelt één enkele hoedanigheid (bestuurder of vaste vertegenwoordiger) heeft (cf. *supra* 1.).

Indien dit niet het geval is, zal een algemene vergadering zo snel mogelijk opgeroepen moeten worden om de samenstelling van het bestuursorgaan aan te passen op basis van het bovenstaande.

Om de samenstelling van de organen te vergemakkelijken, vereist het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen niet meer dat de vaste vertegenwoordiger een band heeft met de rechtspersoon die hij vertegenwoordigt.

In het voorbeeld hiernaast zou holding Y meneer X rechtstreeks kunnen aanduiden om haar te vertegenwoordigen in de uitoefening van het bestuurdersmandaat van vennootschap Z, ook al is meneer X noch aandeelhouder, noch bestuurder, noch werknemer van vennootschap Y.

3 Afschaffing van de directiecomités - dwingend recht

Het artikel 524 bis van het oude Wetboek van Vennootschappen liet het bestuursorgaan van een NV toe om een deel van zijn bevoegdheden over te dragen aan een directiecomité. Deze mogelijkheid verdwijnt in het WVV, maar de oude directiecomités mogen tot en met 31 december 2023 blijven bestaan.

Het is echter belangrijk om vanaf nu al na te denken (de tijd om met de leden van de directiecomités de modaliteiten van hun nieuwe statuut te bespreken) over de manier waarop de statuten aangepast moeten worden en hoe de vennootschap moet functioneren om rekening te houden met deze nieuwe bepalingen.

Kortom, er zijn drie mogelijke opties:

- i. Het directiecomité afschaffen en terugkomen op een bestuursorgaan dat de vennootschap alleen leidt;
- ii. Kiezen voor een duaal bestuur met een raad van toezicht en een directieraad (*cf. infra 4.*);
- iii. Een 'uitvoerend comité' opstellen dat uit meerdere gedelegeerd bestuurders, dagelijks bestuurders, directeurs, etc. bestaat binnen een collegiaal orgaan.

4 Nieuwe governancemodellen in de naamloze vennootschap

De naamloze vennootschap kan vanaf nu kiezen tussen drie vormen van bestuursorganen:

- i. Monistisch bestuur: een bestuursorgaan zoals we nu al kennen (collegiaal orgaan met ten minste drie bestuurders - of twee als er minder dan drie aandeelhouders zijn - die voor ten hoogste zes jaar benoemd worden) met als enige verschil dat het bestuursorgaan zijn bevoegdheden niet meer mag overdragen aan een directiecomité. Naast de audit- en remuneratiecomités die in genoteerde bedrijven opgericht moeten worden, mag het bestuursorgaan wel nog steeds meerdere adviserende comités in haar midden oprichten.

- ii. Enige bestuurder: natuurlijke of rechtspersoon die alleen alle bestuurs- en vertegenwoordigingsbevoegdheden van de vennootschappen uitoefent.

Hij kan via de statuten aangesteld worden. In dit geval zal een statutenwijziging nodig zijn om hem te ontslaan. De statuten kunnen bovendien ook zijn opvolger benoemen.

Deze enige bestuurder kan een vetorecht toegekend krijgen voor bepaalde beslissingen van de algemene vergadering (statutenwijziging, dividenduitkering of zijn eigen opzeg).

De enige bestuurder van een NV kan dus met de vroegere gecommanditeerde vennoot van een commanditaire vennootschap op aandelen (Comm. VA) vergeleken worden. Er is één belangrijk verschil: de gecommanditeerde vennoot was hoofdelijk aansprakelijk voor de verbintenissen van de Comm. VA, terwijl dat voor de enige bestuurder optioneel is.

- iii. Duaal bestuur:

systeem waarin de bevoegdheden van het bestuursorgaan worden verdeeld tussen:

- a. Een raad van toezicht die uit minimum drie leden bestaat die door de algemene vergadering voor ten hoogste zes jaar worden benoemd. De raad van toezicht is bevoegd voor het algemeen beleid van de vennootschap, bepaalde opdrachten die specifiek aan de raad van toezicht zijn voorbehouden en het toezicht op de directieraad. Zoals het bestuursorgaan in het monistische systeem mag de raad van toezicht in zijn midden één of meerdere adviserende comités oprichten; en
- b. Een directieraad die uit minimum drie leden bestaat die door de raad van toezicht worden benoemd. De directieraad voert alle bestuursbevoegdheden uit die niet aan de raad van toezicht zijn voorbehouden onder controle van die laatste.

Het is belangrijk te benadrukken dat eenzelfde persoon geen lid mag zijn van beide organen. Het oprichten van een duaal systeem vereist dus dat ten minste zes verschillende personen benoemd worden.

5 'Ad nutum'-herroepbaarheid

Vroeger was de 'ad nutum'-herroepbaarheid, d.w.z. de bevoegdheid van de algemene vergadering om te allen tijde een bestuurder op te zeggen zonder reden, opzegtermijn noch vergoeding, een regel van openbare orde. Voortaan is dit een aanvullende regel.

In besloten en coöperatieve vennootschappen kunnen de statuten nu voorzien dat de bestuurders een opzegtermijn of een vergoeding krijgen in geval van opzeg van hun mandaat. Deze termijn of vergoeding kan ook bepaald worden door de algemene vergadering die hen benoemt of zelfs door de algemene vergadering die hen opzegt indien de statuten zich er niet tegen verzetten.

In naamloze vennootschappen is de regelgeving lichtelijk anders. De opzegtermijn en de vergoeding kunnen door de statuten voorzien of beslist worden door de algemene vergadering die het mandaat opzegt, maar niet door de algemene vergadering die de bestuurder benoemt.

In ieder geval kan een bestuurder altijd opgezegd worden wegens een gegronde reden zonder opzeg noch vergoeding.

6 Belangenconflicten - dwingend recht

Zonder in te gaan op details, is het nuttig om te benadrukken dat de belangenconflictenprocedure aan de nieuwe vormen van bestuursorganen werd aangepast.

Wanneer een bestuurder een rechtstreeks of onrechtstreeks belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat in strijd is met het belang van de vennootschap, moet hij de andere bestuurders hiervan op de hoogte brengen en mag hij bovendien niet deelnemen aan de beraadslagingen of de stemming op dat aspect. Dit verbod had tot nu toe enkel betrekking op de vennootschappen die een openbaar beroep op het spaarwezen hebben gedaan.

De belangenconflictenregels van toepassing op bestuurders dienen ook nageleefd te worden door de vaste vertegenwoordigers die een mandaat voor een rechtspersoon uitoefenen.

7 Delegatie van het dagelijks bestuur

Besloten vennootschappen (ex-BVBA's) hebben geen echte grote wijzigingen ondergaan op vlak van bestuur. Eén belangrijke nieuwigheid: het bestuursorgaan van de BV heeft nu de mogelijkheid om één of meerdere personen met het dagelijks bestuur van de vennootschap te belasten met de bevoegdheid om individueel, gezamenlijk of collegiaal te handelen.

Aangezien het vroeger niet mogelijk was om het dagelijks bestuur van een BVBA over te dragen, gebruikte het beheersorgaan vaak *ad hoc*-bevoegdheidsoverdrachten om in de praktijk hetzelfde resultaat te bereiken. Voortaan zullen de BV's zoals de NV's een beroep kunnen doen op dat mechanisme.

Bovendien heeft het WV een wettelijke duidelijkere definitie ingevoerd van het dagelijks bestuur (ook van toepassing op NV's). Die luidt als volgt: "Het dagelijks bestuur omvat zowel de handelingen en de beslissingen die niet verder reiken dan de behoeften van het dagelijks leven van de vennootschap, als de handelingen en de beslissingen die, ofwel om reden van hun minder belang dat ze vertonen ofwel omwille van hun spoedeisend karakter, de tussenkomst van het bestuursorgaan niet rechtvaardigen." Deze definitie is veel breder dan de definitie die het Hof van Cassatie vroeger gaf.

8 Verbod op arbeidsovereenkomst voor de bestuurder, een lid van de raad van toezicht en een lid van de directieraad

Het WV verbiedt uitdrukkelijk dat bestuurders, leden van de raad van toezicht en leden van de directieraad in deze hoedanigheid met de vennootschap verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Hoewel het Wetboek van Vennootschappen zich hierover niet duidelijk uitsprak, belette het principe van *ad nutum*-herroepbaarheid van een bestuurdersmandaat reeds dat de functie van bestuurder van een NV als dusdanig het voorwerp van een arbeidsovereenkomst zou uitmaken.

Eenzelfde conclusie kon worden afgeleid uit het Koninklijk Besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, volgens hetwelk de uitoefening van een mandaat in een vennootschap op weerlegbare wijze vermoed wordt een zelfstandige beroepsactiviteit te zijn.

Net zoals eerder ook al het geval was, staat daarentegen niets eraan in de weg dat deze personen door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de vennootschap voor de uitoefening van andere functies. Daartoe moet aan de volgende drie voorwaarden worden voldaan:

- i. De bestuurder, het lid van de raad van toezicht of het lid van de directieraad dient binnen de vennootschap administratieve, technische of commerciële functies te vervullen die losstaan van zijn of haar mandaat.
- ii. De vennootschap moet de mogelijkheid hebben om effectief gezag uit te oefenen over haar bestuurder, lid van de raad van toezicht of lid van de directieraad voor de uitoefening van de functies die losstaan van het mandaat.
- iii. Deze afzonderlijke functies die in een ondergeschikt verband worden uitgeoefend, moeten worden vergoed. De betaling van loon is immers een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

Voor zover dat nodig was, heeft de RSZ onlangs in haar instructies aan werkgevers (2019/3) bevestigd dat het mogelijk is om activiteiten als bestuurder en werknemer gezamenlijk uit te oefenen binnen

dezelfde vennootschap als er een duidelijk onderscheid is tussen de functies.

In dat geval zal er echter een dubbele onderwerping aan de sociale zekerheid van werknemers en zelfstandigen gelden, tenzij het mandaat onbezoldigd is (hetzij in de statuten, hetzij in een besluit van de algemene vergadering) en dit onbezoldigd karakter in de praktijk ook wordt nageleefd. In dit verband moet worden opgemerkt dat er voortaan een wettelijk vermoeden bestaat volgens hetwelk het mandaat van bestuurder en het mandaat van lid van de raad van toezicht bezoldigd is, tenzij in de statuten iets anders is bepaald of de algemene vergadering er anders over besluit.

Net zoals voorheen heeft ook het WV niet verduidelijkt of het dagelijks bestuur van een vennootschap kan worden uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst. Op voorwaarde dat er een ondergeschikt verband kan worden aangetoond, zou dit dus in principe mogelijk moeten zijn.

Ook de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie met de bestuurders van verenigingen zonder winstoogmerk komt niet aan bod. Men kan echter nog steeds verwijzen naar de uitbreiding van de onderwerping aan de sociale zekerheid van werknemers wanneer het gaat om personen die hun hoofdactiviteit wijden aan het dagelijks bestuur of de leiding van verenigingen of organisaties die zich niet bezighouden met industriële of commerciële activiteiten en die geen materiële winst nastreven voor hun leden en die voor hun diensten een andere vergoeding ontvangen dan kost en inwoning.





CONCLUSIE

Het WVV biedt veel nieuwe mogelijkheden. Het is de ideale gelegenheid om de werking van uw onderneming vast te leggen in lijn met uw noden, de toestand van uw vennootschap of haar aandeelhoudersstructuur.

Tijd tot 31/12/2023? Om interpretatieproblemen te vermijden die mogelijks resulteren in tegenspraak tussen uw actuele statuten en het WVV, raden we u aan om uw statuten zo snel mogelijk aan te passen.

Bij elke statutenwijziging die na 1 januari 2020 wordt uitgevoerd (zoals een wijziging van het maatschappelijk doel, kapitaalverhoging, fusie of splitsing), zullen de statuten verplicht in overeenstemming moeten worden gebracht met de bepalingen van het nieuwe Wetboek.





JURIDISCHE BIJSTAND DOOR BDO LEGAL

Onze juristen gespecialiseerd in vennootschapsrecht kunnen u adviseren.

- ▶ We kunnen u helpen de door het WVV aangeboden **opportunities te identificeren** die aan uw noden voldoen;
- ▶ We kunnen u helpen een **nieuw governancebeleid op te stellen** dat in lijn ligt met de noden van uw vennootschap en conform het nieuwe WVV is;
- ▶ We kunnen u **begeleiden doorheen het hele aanpassingsproces** (opstellen wettelijke verslagen, herschrijven van de statuten, coördinatie met de verschillende stakeholders alsook boekhouders, revisoren, notarissen, banken, enz.);
- ▶ Wij kunnen u **adviseren bij het bepalen van het sociale zekerheidsregime** waaraan een bestuurder of een lid van de raad van toezicht of een lid van de directieraad moet worden onderworpen, rekening houdend met zijn of haar concrete activiteiten.

Interesse?

Neem dan contact op met:



KAREN KEULEERS

Partner
BDO Legal

E-mail: karen.keuleers@bdo.be
Tel.: +32 (0)476 33 00 60



NATALIE BASTIAENS

Partner
BDO Social Legal

E-mail: natalie.bastiaens@bdo.be
Tel.: +32 (0)478 53 16 22

▶ Follow us    

▶ www.bdo.be