

De bezoldiging van de werkende familieleden:

Van fiscale engineering tot peacekeeper in het familiebedrijf

Zoveel als er over loonkosten van werknemers gedebatteerd wordt, zo weinig aandacht krijgt de wedde van werkende familieleden soms. Doorgaans zijn ze al tevreden dat ze op het vlak van sociale zekerheid “zelfstandige” zijn en daardoor niet onder het dure sociale statuut van werknemers ressorteren.

Als u zich bij één van onderstaande uitspraken aansluit, lees dan zeker de kritische noten eronder. U zou immers een kans kunnen laten liggen op vlak van persoonlijke financiële planning. Of erger: straks dreigt er twist met de andere familiale bestuurders en aandeelhouders.

“Het blijft toch allemaal in de familie. De bestuurswedde van mijn zoon is niet zo belangrijk. Het kost alleen maar belastingen en sociale bijdragen.”

Dat is de idee van “We are all family”. Maar terwijl zoonlief tien jaar hard in het familiebedrijf voor een hongerloon gewerkt heeft, is zijn broer opgeklommen tot een goedverdienend kaderlid bij een multinational. En dan komt het moment van de afrekening: overlijden van een ouder, een verkoop of schenking aan/onder de kinderen, een verkoop aan derden. Je ziet van ver wie hier letterlijk het kind van de rekening is. Want de geleverde maar onderbetaalde inspanningen van de werkende familieleden worden vaak niet gevalideerd.

Corporate governance in zijn eenvoudigste vorm is het antwoord hierop: spreek in familiebedrijven een faire weddepolitiek af voor broers, zussen, kinderen ... De wedde moet de inzet van arbeid correct verlonen en staat los van het aandeelhouderschap. In bedrijven waar verschillende familieleden beroepsmatig betrokken zijn, is een correct remuneratiepakket belangrijker dan fiscaal fanatisme. Trouwens, aan zo’n fair remuneratiepakket kan fiscaal nog heel wat gesleuteld worden.

“De bedrijfsleider – grootverdiener: mijn lot is veel belastingen betalen?”

Inderdaad, maar er kan geoptimaliseerd worden. Hoe hoger de wedde, hoe meer mogelijkheden er zijn op vlak van pensioenvorming. Het extra-legale pensioen dat kan ‘geconstitueerd’ worden, stijgt immers

exponentieel mee met de wedde. De vennootschap bespaart tot 34 % belastingen op de pensioenkosten terwijl de bedrijfsleider op latere pensioenkapitalen geen 20 % lasten afdraagt.

Jongere bedrijfsleiders kunnen jaarlijks vermogen veilig stellen door de vennootschapsbijdragen in een groepsverzekering te laten storten. Aan het einde van de carrière kan een sterk verhoogde wedde een boost geven aan de pensioenrechten. Een pensioenbelofte tussen de bedrijfsleider en de vennootschap is dan de meest rendabele set-up.

Tot slot kunt u de magische doos van de bestuursvennootschap openen. U betaalt er maximaal 34 % in plaats van meer dan 50 % belastingen op het inkomen dat u in de vennootschap laat, precies omdat u die middelen persoonlijk niet echt nodig hebt. Maar de toverformule kan verder gaan. In de bestuursvennootschap worden vaak ook afschrijfbaar investeringen gerealiseerd (wagen, onroerende goederen) die de belastbare basis verminderen. Doet de bedrijfsleider zelf deze uitgaven, dan maken deze geen aftrekbare kosten uit. Dat geeft dus een dubbel effect: hetzelfde inkomen wordt in een vennootschap fiscaal verminderd en vervolgens aan lagere tarieven belast.

“De aandeelhouder – bedrijfsleider: hoe kleiner onze bestuurswedden, hoe meer we zullen krijgen bij verkoop van onze aandelen.”

U moet natuurlijk eerst die eindstreep halen. Alles in de vennootschap laten is geen evenwichtige uitbouw van persoonlijk vermogen en vennootschapsbelang. Als u dan toch aan verkopen toe bent, weet dan dat een koper steeds naar mogelijkheden zoekt om de overnamelast voor een stuk op het overgenomen bedrijf af te wentelen. Met een stevige wedde kan de bestuurder/aandeelhouder een aanzienlijk pensioenkapitaal ten laste van de onderneming leggen. Zo wordt de overname van de aandelen draaglijker, omdat de verkopende bedrijfsleider ook nog cash via zijn pensioenplan optrekt. Vooral bij familiale regelingen waar het bedrijf onder familieleden verkocht wordt, is dat een heel bruikbare techniek.

“De ‘kleine wedde-fan’: ik ben de enige aandeelhouder en zaakvoeder/bestuurder van mijn vennootschap. Een zo klein mogelijke wedde volstaat.”

Bepaalde vennootschappen kunnen van lagere tarieven vennootschapsbelasting genieten indien aan de bedrijfsleider per jaar minimum 36.000 euro wedde toegekend wordt.

Overdrijven met zeer lage weddes is dus onverstandig. Bereken eens uw persoonlijk netto inkomen na belastingen en sociale bijdragen. Een (verhoogde) wedde kan de goedkoopste manier blijken te zijn om geld uit uw vennootschap te halen.

En hoe zit het met uw pensioen? De sociale bijdragen evolueren mee met uw wedde en bijgevolg ook met uw later wettelijke pensioen. Ook als zelfstandige bouwt u ieder jaar 1/45 van uw pensioen op via de sociale bijdragen van dat jaar. De pensioenopbouw wijkt in wezen niet veel van de regeling voor werknemers.

“Conclusie: zet de juiste bril op”

De wedde van bestuurders en zaakvoerders is meer dan een rekenoefeningetje. Bent u de enige aandeelhouder/bedrijfsleider van de vennootschap, dan is het uiteraard een fiscale planningsoefening. Maar een lage wedde is niet op ieder moment de beste keuze.

In familiebedrijven met stille en werkende vennoten, of met aandeelhouders/bedrijfsleiders, zijn er tegengestelde belangen. Een remuneratiepolitiek met faire vergoedingen uittekenen is de eerste planningsfase. Als bepaalde bestuurders dan objectief een fors pakket verdienen, kan er nog heel wat financieel geoptimaliseerd worden. Lage of voor iedereen steeds gelijke weddes zijn de kiem voor familiesoaps.

