

Accountancy & fiscaliteit

Nieuwsbrief over fiscaliteit, accountancy en vennootschapsrecht

nr 31 - 19 september 2019
Verschijnt wekelijks (44 keer per jaar)

Afgiftekantoor 2800 Mechelen Mail
Erkenningsnummer P 602599

In dit nummer

VENNOOTSCHAPSRECHT

De coöperatieve vennootschap:
enkel voor de echte
coöperaties? 1

VENNOOTSCHAPSRECHT

De coöperatieve vennootschap: enkel voor de echte coöperaties?



Hannes Hollebecq, master in de sociologie en in de beleidseconomie en Lieve Jacobs, master in de rechten. Beiden werken als adviseur bij Cera, dienstverlening coöperatief ondernemen.

Inleiding: Cases - coöperatieve ondernemingen: minder wereldvreemd dan ze soms lijken

"Mijn bedrijf staat waar het nu staat dankzij mijn 18 medewerkers. Enkele jaren geleden hebben we een bonusplan ingevoerd, maar dit gaat voor mij niet ver genoeg. Ik wil ook het eigenaarschap van mijn onderneming delen. Ik heb daar ooit eens een reportage over gezien. Kunnen jullie me verder helpen?"

"Wij willen onze multidisciplinaire artspraktijk organiseren waarbij wij functioneren op basis van gelijkheid tussen de artsen, de vroedvrouwen, de kinesisten en de psychologen. Hoe pakken we dat aan?"

Het model van een werkerscoöperatie kan op deze vragen een mogelijk antwoord bieden. *"Als kleinhandelaars willen we ons wapenen tegen grote e-webshops. We willen graag samen investeren in een eigen website en we willen samen promotie voeren. We willen wel elk onze eigen identiteit kunnen bewaren. Hoe pakken we dit het beste aan?"*

"Als freelancers hebben we heel wat gemeenschappelijke organisatorische en administratieve uitdagingen. Kunnen we die niet samen aanpakken?"

Het model van een ondernemingscoöperatie kan op deze vragen een mogelijk antwoord bieden.

"Het parochielokaal staat te koop. Kunnen we dit als inwoners van onze gemeente niet samen aankopen?"

"Wij willen met ons dorp een lokaal warmtenet aanleggen. Hoe regelen we dat?"

Het model van een burger- of consumentencoöperatie kan op deze vragen een mogelijk antwoord bieden.

Inleiding: De coöperatieve vennootschap in het WVV, wat ben ik ermee?

Met de inwerkingtreding van het nieuwe Wetboek Verenigingen en Vennootschappen (WVV) wijzigden er uiteraard ook wat zaken voor de coöperatieve vennootschap (cv). U las het ongetwijfeld al op diverse plaatsen: de cv wordt voorbehouden voor 'echte coöperaties' of 'ondernemingen die worden uitgebaat volgens het coöperatieve gedachtegoed.' Wat dat dan precies inhoudt, daarover blijft veel vaag. We merken dat dit tot veel onduidelijkheden en misverstanden leidt, en daarom lichten wij dit graag toe in dit artikel. We gaan in op:

- De definitie van de cv
- en haar bijzondere vennootschapsrechtelijke kenmerken in het nieuwe WVV
- Het coöperatieve ondernemingsmodel
- en de diverse toepassingen van dit model die relevant zijn voor u als adviseur, cijferbe-roeper of ondernemer.

Het aantal personen dat wil ondernemen volgens het coöperatieve ondernemingsmodel groeit. Het is dan ook voor adviseurs en cijferberoepers belangrijk om dit ondernemingsmodel te kennen. Deze evolutie is niet onlogisch, wat het is een model met enkele specifieke kenmerken en meerwaarde. Het kan het antwoord zijn op bepaalde maatschappelijke en economische uitdagingen zoals blijkt uit de cases: goederen en diensten die überhaupt of op een andere manier geproduceerd of vermarkt worden, ondernemers

die samen bepaalde – economische, technologische, ecologische – uitdagingen aangaan of andere schaalvoordelen willen realiseren. Maar zeker ook als alternatief organisatiemodel: wanneer medewerkers ook, zowel formeel als psychologisch de mede-eigenaars zijn, dan leidt dit tot andere ondernemingen met een specifieke impact.

Het zou volgens ons dan ook bijzonder jammer zijn dat deze coöperatieve ondernemingen niet voor de cv als rechtsvorm kiezen. Een gemiste kans om zich te outen als coöperatieve onderneming. Op deze manier zullen we ook minder cv's tellen, wat de visibiliteit en bekendheid van het coöperatieve ondernemingsmodel niet ten goede komt. De keuze voor de cv wordt vanaf nu een positieve en bewuste keuze¹. En ook: de cv heeft enkele specifieke juridische voordelen waar we hieronder graag op ingaan. De cv was bijna geschrapt in het WVV, maar kwam terug. En sterker dan vroeger!

De cv krijgt haar eigenheid terug

Opvallend: met de invoering van het nieuwe WVV kreeg de cv een vennootschapsrechtelijke definitie. In het W.Venn. was die beperkt tot een kenmerk: de variabiliteit in kapitaal en vennoten². Als we kijken naar de definitie in art. 6:1 van het WVV dan vallen minstens twee zaken op: er is een duidelijke link met de internationale definitie van een coöperatie en ook de 'dubbele hoedanigheid' van de vennoot in een cv komt tot uiting.

Een link met de internationale definitie van een coöperatie

Ten eerste is er een duidelijke link met de internationale definitie van een coöperatie. De International Cooperative Alliance (ICA) definieert een coöperatie immers als: "een autonome organisatie van personen die zich vrijwillig verenigen om hun gemeenschappelijke economische, sociale en culturele behoeften en ambities te behartigen door middel van een onderneming waarvan ze samen eigenaar zijn en die ze democratisch controleren".

Dat was ook een duidelijk opzet van de wetgever. In de memorie van toelichting³ werd gesteld dat de cv haar eigenheid moest terugkrijgen "nl. een onderneming op basis van het coöperatief gedachtegoed, zoals dat ligt vervat in de coöperatieve beginselen verwoord door de International Co-operative Alliance (ICA)."

Evenwel beseft de wetgever dat het quasi onmogelijk is om de ICA-beginselen te vertalen in wetgeving, cfr. infra. Naast de ICA-definitie zijn er zeven ICA-principes, we lichten ze op het einde van dit artikel nog even toe, maar het is belangrijk om te weten dat die principes ontstaan zijn uit een bundeling van goede praktijken doorheen de geschiedenis van de coöperatieve beweging en dat ze geen statisch gegeven zijn. Deze principes hebben, naast een ideologische component, een achterliggende economische grondslag. Het is dan ook ontzettend belangrijk om deze principes een concrete betekenis te geven door hen zo goed mogelijk te interpreteren en te vertalen binnen de eigen ondernemingscontext.

Kijk even naar het eerste principe: 'vrijwillig en open lidmaatschap'. Dit betekent niet dat iedereen zonder meer kan toe- en uittreden wanneer het hem of haar belieft. Zo is het niet meer dan logisch dat je bijvoorbeeld in een werkerscoöperatie⁴ slechts in aanmerking komt om toe te treden wanneer je het

juiste profiel hebt, er 'markt/ruimte' is voor extra economische activiteiten, je bereid bent verantwoordelijkheden op te nemen met de huidige groep van werkers-vennoten etc. Even logisch is het dat je regels maakt over uittredingen in bijvoorbeeld een kapitaalintensieve burgercoöperatie of in een met langlopende engagementen. Dit alles steeds in functie van het gemeenschappelijke belang.

Deze principes vormen dus eerder een kompas voor coöperaties: het is onmogelijk ze te vertalen naar dwingende regelgeving voor alle coöperaties.

Voor de omschrijving van de cv inspireerde de wetgever zich op de terminologie die de Europese wetgever hanteert bij de invulling van de Europese cv (SCE) in de Verordening van de Raad (EG) nr. 1435/2003 van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese cv.

Een cv vervult de gemeenschappelijke behoeften van haar vennoten via een directe transactierelatie of op een andere, indirecte manier

Uit art. 6:1 WVV leiden we ook af dat een cv de gemeenschappelijke behoeften van haar vennoten⁵ - en/of de ontwikkeling van hun economische en sociale activiteiten - op diverse manieren kan vervullen.

Allereerst kan dit "onder meer door met hen overeenkomsten te sluiten over de levering van goederen, de verrichting van diensten of de uitvoering van werken in het kader van de activiteit die de cv uitoefent of laat uitoefenen." Dit slaat op de directe economische transactierelatie tussen de vennoot en de cv. Een coöperatie vult die gemeenschappelijke behoefte van haar vennoten in. Vaak is dat via een heel directe economische transactierelatie. Zo zijn de vennoten niet alleen aandeelhouder, maar tegelijk ook klant, of werk(nem)er, of leverancier. Dit noemen we de 'dubbele hoedanigheid' van de aandeelhouder in een coöperatie.

Maar het kan ook op een indirecte manier, zonder directe transactierelatie tussen de vennoten en de cv. Diverse burgercoöperaties die samen investeren in bijvoorbeeld zorg, in hernieuwbare energie of in het Zuiden zijn hier voorbeelden van. Het vervullen van de behoeften van de vennoten wordt beschreven in het doel van de cv. Art. 6:1 WVV verplicht je ook om de coöperatieve finaliteit en de waarden van de cv in de statuten te beschrijven.

Directe economische transactierelatie: werkerscoöperaties!

Wij lezen en ervaren heel wat verwarring over die directe economische transactierelatie. Blijkbaar beperken velen dit tot 'klant zijn', samenaankoop. Of soms ook tot 'leverancier zijn', waarvoor dan naar de 'melkcoöperatie' wordt verwezen.

Art. 6:1 WVV stelt letterlijk dat het ook kan gaan over 'overeenkomsten over de verrichting van diensten of uitvoering van werken'. Op basis hiervan is er geen enkele reden om te stellen dat werkerscoöperaties niet zouden kunnen. Integendeel. Het zou ook absurd zijn, aangezien de wetgever wil aansluiten bij de ICA die heel duidelijk naar 'users, producers or workers'⁶ verwijst als mogelijke leden van een coöperatie. Vandaar het type 'werkerscoöperaties' bij de typologie van coöperaties, cfr. infra, en de diverse cases, cfr. supra, waarin dit ondernemingsmodel en de bijbehorende vennootschapsvorm kunnen worden

gebruikt. Zowel de International Labour Organization⁷ (ILO) als de ICA onderscheidt sinds 2018 formeel deze vier types coöperaties: producers, workers, consumer/users en multistakeholder. Mogelijk wordt die verwarring gecreëerd door de misverstanden over het 'zelf gebruik maken van de dienstverlening door de vennoten'. In de context van een werkerscoöperatie 'maakt men gebruik van de dienstverlening', die in deze 'werk verschaffen' is: dankzij de cv kan ik werken, men is 'begunstigde' in die context. Ook dat is een dubbele hoedanigheid: men is dan werker-vennoot. We gebruiken bewust 'werkers' en niet werknemers. Dit kan immers ook als zelfstandige, cfr. infra.

En dus ook vrije beroepers

Zo lezen we in een brochure die bericht over de impact van het WVV⁸: "Vrije beroepen, bijvoorbeeld artsen, in een cvba moeten zich omvormen naar een passende vennootschapsvorm. De coöperanten zijn immers niet alleen financieel, maar ook sociaal eigenaar van hun onderneming en genieten zelf van de dienstverlening van de coöperatie".

Na navraag stelt een van de auteurs dat 'een cv met als doel het uitoefenen van een vrij beroep impliceert dat die activiteiten gebeuren ten bate van de leden van de cv' en geeft een voorbeeld 'een cv van dokters dan hun medische zorgen vnl. zouden moeten verstrekken aan de andere leden-dokters'. De auteur vulde trouwens aan dat een cv van dokters die een samenaankoop van bijvoorbeeld geneesmiddelen organiseren wel een 'echte coöperatie' is en dus kan.

De verwarring ontstaat hier wellicht omdat de directe economische transactierelatie louter begrepen wordt als een 'klant-relatie'. Als je zo redeneert; mag een zuivelcoöperatie waarbij de melkveehouders-leveranciers de vennoten zijn, ook enkel aan zichzelf melk verkopen? Dat is uiteraard niet het geval.

In de jaren voor de totstandkoming van het nieuwe WVV en ook in de memorie van toelichting werd er specifiek naar vrije beroepers⁹ verwezen die voor de cvba kozen omwille 'van de soepele in- en uittredingsregeling en een aantal andere flexibele mogelijkheden'. Die flexibiliteit kan nu ook via de bv worden bereikt¹⁰. En wij ontkennen zeker niet dat er vele vrije beroepers waren die omwille van deze flexibiliteit kozen voor de cvba. Deze zullen nu inderdaad moeten kiezen voor een andere rechtsvorm.

Met betrekking tot werkerscoöperaties stellen wij duidelijk dat ook vrije beroepers die hun beroepsactiviteit willen uitoefenen via een coöperatieve onderneming die voldoet aan art. 6:1 WVV de rechtsvorm van de cv kunnen aannemen. Trouwens een andere auteur van dezelfde bovengenoemde brochure gaf ook aan dat dit kan. Enkele professoren vennootschapsrecht volgen dit. Zo ook Marleen Deneff, professor in de gespecialiseerde master Vennootschapsrecht aan de KU Leuven-campus Brussel waar ze het vak 'sociale ondernemingen' doceert. *"Ik begrijp niet goed waarom coöperatie en vrije beroepers volgens de memorie van toelichting niet te combineren zouden zijn in het regime van het WVV. En ook de uitsluiting van het gebruik van de cv als "professionele vennootschap" in dezelfde memorie kan ik niet goed situeren. De uiteindelijke definitie van de cv in 6:1 WVV laat toch ruimte om de cv als organisatievorm in een breed spectrum toe te passen, ook onder vrije beroepers. Ik lees in de wettekst zelf geen bepaling of voorwaarde die dat uitsluit. De assumptie kan toch niet zijn dat vrije beroepers,*

zoals advocaten, per definitie niet in coöperatief verband kunnen samenwerken? Waarmee ik niet gezegd heb dat het geen uitdaging is, zeker als je de ICA-principes en -waarden wil hanteren."

Want wij begrijpen niet hoe je iemand kan uitsluiten om coöperatief te ondernemen op basis van zijn sector of zijn specifieke activiteit. Zo zijn er vandaag enkele werkerscoöperaties van vrije beroepen die erkend zijn door de Nationale Raad voor de Coöperatie. En CECOP, een van de sectorfederaties van de ICA (waarmee de wetgever wil aansluiten, cfr. supra), vernoemt expliciet 'doctors and lawyers'¹¹ als hun leden/doelgroepen.

Maar goed ook, er is immers een stijgende interesse en vraag naar ondernemingen in handen van de medewerkers: 'werkerscoöperaties' genaamd. Ook bepaalde vrije beroepers beginnen dit model te omarmen en kiezen heel bewust voor dit ondernemingsmodel.

Tenslotte zal u wellicht al gehoord hebben over het beruchte art 6:127 WVV: De ondernemingsrechtbank kan op verzoek van een aandeelhouder, van een belanghebbende derde of van het openbaar ministerie de ontbinding uitspreken van een cv die niet beantwoordt aan de vereisten van artikel 6:1." Maar gezien bovenstaande toelichting – zie bv. de specifieke implementatie ICA-principes per coöperatie – lijkt ons dit een heel moeilijke opdracht voor de ondernemingsrechtbank. Bijkomend, "in voorkomend geval kan de rechtbank een termijn aan de vennootschap toestaan om haar toestand te regulariseren."

Inwerkingtreding van de wet

Voor bestaande vennootschappen bestaat er een gefaseerde inwerkingtreding tussen nu en 2024, die even goed geldt voor de bestaande coöperatieve vennootschappen. Merk wel op dat de cvba verdwijnt en van rechtswege wordt omgevormd naar een vof, tenzij men ervoor kiest om te vormen naar een cv. In dit artikel gaan we niet verder in op de inwerkingtreding. Een tijdslijn met stappenplan voor statutenwijziging vindt u op https://www.cera.coop/nl/Cooperaties/Nieuws/2019/20190613_N_tijdslijn-statutenwijziging

Opvallende vennootschapsrechtelijke kenmerken voor de cv vanuit het WVV

Een cv is aan bijna alle vennootschapsrechtelijke, fiscale en administratieve regels onderworpen net als alle vennootschapsvormen. In dit artikel staan we vooral stil bij de unieke, meest opvallende regels eigen aan de cv.

Uitgifte nieuwe aandelen en toe- en uittreden zonder statutenwijziging: een uitzondering voor de cv

In tegenstelling tot de nv en de bvba onder het W.Venn., waar de aandelen ontstonden uit de statuten, ontstonden de aandelen in een cvba uit het lidmaatschap. Bij de onderschrijving van aandelen in een cvba werden steeds opnieuw bijkomende aandelen "gecreëerd". Dit gebeurde in de context van de begrippen "variabel kapitaal" en "onbepaald kapitaal". Dit in tegenstelling tot andere vennootschapsvormen waar het kapitaal vooraf vast bepaald wordt en waar de aandelen "toegewezen" worden.

Deze variabiliteit in het kapitaal van een cvba en de bijhorende toetredingsmogelijkheden, waren een uiting van zowel het intuïtu personae karakter van de coöperatie als van haar verenigingskarakter. Een coöperatie is immers een personenvennoot-

schap, waar de vennoten toetreden op basis van de missie van de coöperatie en op basis van wat ze voor elkaar en voor de coöperatie kunnen betekenen. Naast deze toetreding was er ook de uittreding lastens het vennootschapsvermogen mogelijk. Deze vrije toe- en uittreding, in combinatie met de mogelijkheid stemrechten en aandeel in het kapitaal van elkaar los te koppelen, was kenmerkend voor de flexibiliteit van de cvba.

Deze flexibiliteit vindt men vandaag voor een groot stuk terug in de bv, met dit grote onderscheid dat je voor het uitgeven van nieuwe aandelen in een bv nog steeds een statutenwijziging nodig hebt¹². Deze statutenwijziging in de bv, die wordt vastgesteld bij authentieke akte, kan ofwel op het moment van de uitgifte van de aandelen, ofwel voor het einde van het boekjaar. Dit is anders in de cv. Het toetreden in een cv gebeurt (nog) steeds met een inbreng, maar vereist geen statutenwijziging. Dit komt voort uit art 6:1 WvV: *'De hoedanigheid van aandeelhouder kan zonder statutenwijziging worden verkregen'*. In die zin is het dan ook wat vreemd dat de oprichtingsakte het aantal aandelen moet vermelden¹³. Wellicht is dit een voorbeeld van het te snelle copy-pastewerk van de wetgever vanuit de bv. Ook het creëren van bijkomende aandelen vereist geen wijziging in de statuten.

In principe is de raad van bestuur van de cv bevoegd om nieuwe aandelen uit te geven, tenzij de statuten bepalen dat deze bevoegdheid bij de algemene vergadering ligt¹⁴. Het uitgeven van nieuwe aandelen vereist op geen enkel moment een statutenwijziging, en het aantal uit te geven aandelen is onbeperkt, tenzij de statuten een maximum aantal aandelen voorziet.

Merk wel op dat het uitgeven van nieuwe soorten aandelen - met andere rechten en plichten¹⁵ - wél op het niveau van de algemene vergadering dient te gebeuren: ofwel voorzien de statuten reeds verschillende soorten aandelen, ofwel worden de statuten aangepast aan de invoering van een nieuwe soort¹⁶. Jaarlijks brengt de raad van bestuur op de algemene vergadering verslag uit van de uittredingen¹⁷ en van de uitgifte van het aantal nieuwe aandelen¹⁸. Overdracht van aandelen tussen vennoten is in principe vrij, tenzij de statuten anders bepalen.

Een cv heeft minstens drie oprichters, vennoten en dus ook minstens drie aandelen¹⁹. Een cv kan ook enkel aandelen met stemrecht en obligaties uitgeven²⁰ en de aandelen kunnen niet toegelaten worden tot de gereguleerde markt²¹. Dat is volledig in lijn met het intuïtu personae karakter van de cv. Elk aandeel deelt ook in de winst of het vereffeningssaldo, maar dat hoeft niet in gelijke delen te zijn²². Terwijl het onder het vroegere W.Venn. verboden was dat zowel alle winst wordt toebedeeld aan één vennoot als dat één vennoot wordt vrijgesteld van zijn bijdrage in het verlies, vervalt onder het nieuwe WvV dit tweede verbod.

Het interne reglement kan bepalingen bevatten die voor andere vennootschapsvormen in de statuten moeten staan.

Een intern reglement is een zinvol document, omdat het de statuten kan aanvullen op een vlotte en discrete manier. Er is geen notariële akte vereist en een intern reglement wordt niet gepubliceerd. Het gaat hier over interne afspraken tussen de vennoten. Het interne reglement wordt goedgekeurd door de algemene vergadering, volgens de regels die voor een statutenwijziging zijn vastgesteld.

In tegenstelling tot de andere vennootschapsvormen, kan een cv in haar interne reglement bepalingen bevatten over *"materies waarvoor dit wetboek een statutaire bepaling vereist; die raken aan de rechten van de vennoten, aandeelhouders of leden, de bevoegdheid van de organen, of de organisatie en de werkwijze van de AV."*²³ Dit kan in bepaalde omstandigheden zinvol zijn, omdat de inhoud van het interne reglement niet moet worden gepubliceerd.

Eigen geschillenregeling = geen wettelijke geschillenregeling

De klassieke geschillenregeling, zoals die in boek twee van het WvV beschreven wordt voor de nv en bv²⁴ en waar de voorzitter van de ondernemingsrechtbank de geschillen tussen de vennoten beslecht, is niet van toepassing op de cv.

De geschillen tussen vennoten in een cv worden beslecht door de vennoten zelf. Dit gebeurt doordat de cv haar eigen uitsluitingsprocedure heeft²⁵, waarbij een vennoot kan worden uitgesloten. Dit is een regeling die ruimer is dan die van de klassieke geschillenregeling, doordat onder andere de statuten of het interne reglement de oorzaken tot uitsluiting kunnen aangeven. De uitsluiting in een cv zal worden uitgesproken door de algemene vergadering, tenzij de statuten die bevoegdheid aan het bestuursorgaan toekennen.

Veel minder dwingende bepalingen dan bij de andere vennootschapsvormen: maatwerk is mogelijk

Ook in het WvV voorziet de wetgever nog steeds voldoende flexibiliteit om tegemoet te komen aan de grote diversiteit van coöperaties. Zo kunnen cv's hun eigen regels maken op basis van hun type coöperatie²⁶, hun activiteit, hun aantal vennoten, de implementatie van de ICA-principes etc.

Maatwerk is en blijft dus mogelijk. Dit is ook belangrijk voor initiatiefnemers en oprichters: schrijf je eigen verhaal, 'modelstatuten' bestaan niet en statuten van andere cv's kunnen enkel dienen ter inspiratie.

Onder het WvV lijken er ons zelfs minder dwingende bepalingen te zijn dan vroeger. Men is in het algemeen vrij om te bepalen hoe de AV beslist en met welk quorum die geldig samenkomt: voor de algemene jaarvergadering, voor wijziging van het voorwerp, de doelen, de finaliteit of de waarden, voor wijziging van de rechten verbonden aan soorten van aandelen, voor vrijwillige vereffening, voor goedkeuring en wijziging intern reglement en voor alle andere statutenwijzigingen²⁷. Ook de regels over toe- en uittreding²⁸ en over uitsluiting²⁹ zijn vrij te bepalen, maar er is wel motivatieplicht. Een nieuwe, dwingende bepaling is dat oprichters pas met ingang van het derde jaar boekjaar na oprichting kunnen uittreden³⁰.

Indien de statuten van de cv niets voorzien over het stemrecht van de vennoten, geldt de suppletieve regeling dat elk aandeel recht geeft op één stem. Deze regeling kan in de statuten met de grootst mogelijke vrijheid worden aangepast. Enkele voorbeelden:

- Eén vennoot, één stem, ongeacht het aantal aandelen in zijn bezit. Dit democratische zeggenschapsprincipe is eerder logisch in een coöperatie. Dit heeft niet alleen een ideologische, maar ook een economische achtergrond, cfr. infra. Dit wil uiteraard niet zeggen dat dit principe altijd aangewezen is. Als bijv. het risico heel ongelijk verdeeld zou zijn, lijkt het

ons minder vanzelfsprekend dat de stemmen van personen die geen tot nauwelijks risico lopen de doorslag geven in een bepaalde risicovolle beslissing.

- Een combinatie van stemrecht per hoofd en per aandeel.
- Meervoudig stemrecht, al dan niet gemilderd door een stemkrachtbeperking.

Twee bijzondere erkenningen: de erkenning van de cv, al dan niet als sociale onderneming

“Een cv wiens voornaamste doel erin bestaat om haar aandeelhouders een economisch of sociaal voordeel te verschaffen ter bevrediging van hun beroeps- of persoonlijke behoeften kan worden erkend in toepassing van de wet van 20 juli 1955 houdende instelling van een Nationale Raad voor Coöperatie (NRC), het Sociaal Ondernemerschap en de Landbouwonderneming en haar uitvoeringsbesluiten.”

Dit is de zogenoemde ‘erkende coöperatie’, of ‘de voor de NRC erkende coöperatie’³¹. De facto is er niets gewijzigd: de NRC-erkenning blijft voor vele coöperaties belangrijk. De ICA-principes vinden we immers gedeeltelijk terug in de acht erkenningsvoorwaarden. De meest bekende is wellicht dat ‘het dividend op het maatschappelijk kapitaal, uitgekeerd aan de vennoten, niet hoger mag zijn dan 6 procent van de nominale waarde van de aandelen, na aftrek van de roerende voorheffing’, een voorwaarde die in lijn ligt met de hieronder beschreven doelmaximalisatie.

Een andere erkenningsvoorwaarde is democratisch stemrecht. Dit vinden we niet terug in boek 6 van het WVV, hoewel democratisch bestuur integraal deel uitmaakt van de ICA-definitie. De default-regel uit het WVV is immers nog steeds dat aan elk aandeel één stem verbonden is³². Opvallend trouwens dat in de ontwerpversies van het WVV het meest democratische stemrecht de defaultregel was: elke vennoot heeft één stem, ongeacht het aantal aandelen in zijn bezit.

Een van de voordelen van de NRC-erkenning is het mogen gebruik maken van het label, het logo. Dit kan bijvoorbeeld burgercoöperaties helpen bij het werven van vennoten. Deze NRC-erkenning resulteert ook in een paar fiscale voordelen, zoals de uitzondering op de regel dat uitgekeerde dividenden in principe behoren tot de belastbare grondslag van de uitkerende vennootschap. De uitzondering geldt voor *‘het gedeelte van de aan natuurlijke personen toegekende dividenden van door de Nationale Raad van de Coöperatie erkende coöperatieve vennootschappen dat niet meer bedraagt dan het geïndexeerde bedrag van 190 euro per natuurlijke persoon’*³³. En er is ook de uitgebreidere toepassing van het verlaagde belastingtarief voor – kleine – NRC-erkende cv’s³⁴.

Daarnaast, en nieuw, is er de erkenning als ‘sociale onderneming’. Vennootschappen die ‘een positieve maatschappelijke impact bewerkstelligen op de mens, het milieu of de samenleving’ kunnen zich laten erkennen als ‘sociale onderneming’. Voor de invoering van het WVV waren deze bekend als de ‘vennootschappen met sociaal oogmerk’ (VSO). Vanaf nu moet je dus een erkenning aanvragen, en dat kan enkel als cv – vroeger kon men ook ‘vso’ zijn met andere vennootschapsvormen. Op 11 juli 2019 werd in het Belgisch Staatsblad een Koninklijk Besluit van 28 juni 2019 gepubliceerd waarin is opgenomen wat men moet doen om erkend te worden als sociale onderneming.

Het coöperatieve ondernemingsmodel: wat is dan een echte coöperatie?

Specifiek, uniek en heel divers

We kunnen het niet duidelijk genoeg stellen: een coöperatie is een specifiek en uniek ondernemingsmodel. Een met veelzijdige facetten die met verschillende brillen moet worden bekeken. Er zijn ook heel diverse coöperaties. Dat maakt het moeilijk om een kort, eenzijdig en dus misschien duidelijk antwoord te geven op de vraag wat een coöperatie precies is.

We spreken over een coöperatie of coöperatieve onderneming. De cv die we hierboven toelichten in het nieuwe WVV is er de logische rechtsvorm voor. Maar er zijn landen waar er geen aparte rechtsvorm is en toch veel coöperaties zijn. We lichten hieronder graag toe wat er dan zo eigen is aan coöperaties en waarom dit een te verkennen ondernemingsmodel is.

Coöperaties zijn ‘missiegedreven’ ondernemingen: zij willen de gemeenschappelijke behoefte(n) van hun vennoten vervullen. Dit kunnen heel diverse behoeften zijn:

- Burgers/consumenten vinden een bepaald goed of dienst niet in de markt, of denken dat het goedkoper of kwaliteitsvoller kan.
- Mensen willen (samen) werken en ondernemen.
- Ondernemingen (zelfstandige ondernemers, kmo’s, organisaties) hebben redenen om samen te werken rond een of meerdere aspecten van hun bedrijfsvoering.
- ...

Met hun probleem of opportuniteit wachten ze niet op de markt of de staat om het op te lossen. Neen, ze nemen het heft in eigen handen en verenigen zich in hun gezamenlijke onderneming om hun doel te realiseren.

Wie zich precies verenigt, bepaalt dus heel sterk het doel van deze onderneming. Sinds 2014 deelt Cera³⁵ coöperaties daarom in volgens onderstaande typologie³⁶.

Werkerscoöperaties

Een werkerscoöperatie is een onderneming waarvan ‘de werkers’ de eigenaars zijn. Het zijn mensen die samen werken en ondernemen binnen hun gemeenschappelijke onderneming. De werkers zijn de aandeelhouders, de mede-eigenaars³⁷: zij controleren en (sommigen be-)sturen samen. Arbeidsrechtelijk kunnen de vennoten zowel werknemers als zelfstandigen zijn. Vandaar dat we spreken over ‘werkers’.

De motieven voor werkerscoöperaties kunnen divers zijn:

- van zelfstandigen die inzien dat ze om verschillende redenen beter samenwerken in één onderneming: schaal- en bereikvoordelen, een gedeelde backoffice, betere werklevensbalans enz.
- tot de kracht van mede-eigenaarschap door de (mede)werkers: dit creëert immers o.a. verantwoordelijkheidsgevoel, langetermijndenken, zelfontplooiing en impliceert participatie, risico- en resultaatsdeling.
- denk hierbij ook aan de mogelijkheid van bedrijfsoverdracht aan de medewerkers. Op die manier kan er gewerkt worden aan de continuïteit van de onderneming in de tijd. Bijv. ook bij de nakende pensionering van de zaakvoerder(s).

Ondernemingencoöperaties

Een ondernemingencoöperatie is een onderneming van en voor zelfstandige ondernemers, bedrijven of organisaties. Zij

verenigen zich in een coöperatie om een of meerdere activiteiten³⁸ van hun waardeketen/bedrijfsvoering samen te doen. Denk bijvoorbeeld aan:

- het delen van activa zoals gebouwen, machines of software;
- het samen verwerken en creëren van toegevoegde waarde van individueel geproduceerde goederen en diensten.

Ondernemingen zijn dan ook vaak aandeelhouder-klant van een dergelijke coöperatie. Aangezien ze samenwerken rond slechts een of enkele activiteiten, kunnen de individuele ondernemingen hun zelfstandige identiteit behouden en tegelijk sterker in de markt staan. Het zijn de vennoten, de ondernemingen, die zelf beslissen hoever ze gaan in hun samenwerking: een verschil met bijvoorbeeld het klassieke franchisingstelsel. Als zelfstandige producenten hun producten gemeenschappelijk verwerken en vermarkten via hun coöperatieve onderneming, zijn zij vaak aandeelhouder-leverancier.

Consumenten(2.0)- en burgercoöperaties

Een consumentencoöperatie is een onderneming die eigendom is van de consumenten. In het verleden werden deze vaak opgericht om de prijs van het product/dienst te verlagen en/of de kwaliteit ervan te verhogen. Sinds enkele decennia verenigen burgers zich ook in een coöperatie om een nieuw product of dienst op de markt te zetten. Consumenten worden dan vaak zelf producenten, vandaar dat we spreken over 'prosumenten' of consumenten 2.0. Een bekend voorbeeld zijn de energiecoöperaties. We gebruiken de term 'burgercoöperaties' wanneer er geen directe transactierelatie is.

Multistakeholdercoöperaties

In een multistakeholdercoöperatie verenigen verschillende soorten – minstens twee – belanghebbenden zich in één onderneming: van leveranciers, werkers en klanten tot de overheid. Dit is geen evident model uiteraard, want je haalt allerlei conflicten, die normaal extern ('op de markt') worden beslecht in de onderneming. Denk bijvoorbeeld aan een discussie over de prijsvorming tussen leveranciers en consumenten. Maar om diezelfde reden heeft dit model het potentieel om een enorm waardevol model te zijn.

Verskil met andere ondernemingsmodellen: de gevolgen van de 'doelmaximalisatie' en 'dubbele hoedanigheid'

Bij de diverse types coöperaties kwam de "dubbele hoedanigheid" reeds duidelijk naar voren: in een coöperatie heeft men steeds nog een bijkomende hoedanigheid dan enkel die van aandeelhouder, ofwel via een heel directe economische transactierelatie ofwel op een indirecte manier. Als aandeelhouder controleert de vennoot ook de coöperatie.

Dit alles maakt dat een vennoot meerdere relaties heeft tot zijn coöperatieve onderneming:

- Transactierelatie (user-benefit): voordelen voor de gebruikers in functie van het doel, de missie van de coöperatie. De vennoten gebruiken de dienstverlening van de coöperatie. Dat kan als klant, leverancier of werk(nem)er zijn. Het kan ook indirect, als burger heeft men dan geen directe transactierelatie, maar streeft men wel samen een bepaald doel na. Deze 'transactierelatie' staat centraal, want dit is de bestaansreden van de coöperatie. Het is op basis van deze

behoefte dat men vennoot wordt.

- Investeringsrelatie (user-owner): eigendom van gebruikers. Ze zijn dus samen eigenaar. De vennoten investeren – voorzien het kapitaal – zodat de onderneming de dienstverlening kan opzetten. Dat de gevraagde investering soms afhangt van de mate van transactie is dan ook een niet meer dan logisch coöperatief principe.
- Zeggenschapsrelatie (user-control): controle door gebruikers. De vennoten controleren en (sommigen be-)sturen de coöperatie democratisch in functie van de missie: werkt onze coöperatie nog steeds in functie van onze gemeenschappelijke behoefte(n)?

Geen bedrijfswinstmaximalisatie op niveau van de coöperatie

Kenmerkend aan de coöperatie is dat deze niet zozeer streeft naar maximale bedrijfswinst op het niveau van de coöperatieve onderneming, als wel naar het 'maximaliseren van de bevrediging van de gemeenschappelijke behoeften' van de vennoten. Uiteraard maakt ook een coöperatie winst: men moet reserves aanleggen voor toekomstige investeringen of slechte tijden. Maar het rendement op het kapitaal zit hem niet in het maximaliseren van het dividend of de meerwaarde bij uitstap. Zo kan kapitaal als productiefactor in een coöperatie wel vergoed worden, maar dan wel 'matig'. Wat matig betekent, is een discussie voor de groep in kwestie. Doorheen de geschiedenis zien velen dit als iets meer dan de geldende intrestvoet op het spaarboekje. Het gaat tenslotte over een vergoeding van risicokapitaal. Dit is ook de ratio legis achter de 'maximaal 6 % regel' (cfr. supra) bij NRC-erkende coöperaties.

Het rendement in een coöperatie komt anders: een coöperatie wil in de eerste plaats waarde creëren door een goede dienstverlening te bieden aan haar vennoten, op basis van de gedeelde behoeften. Zo zijn coöperaties ondernemingen waar de winst 'anders' wordt gerealiseerd. Men ziet deze niet direct onder het streepje van het bedrijfsresultaat. Vaak ziet men deze boven dat streepje: in een bedrijfsopbrengst en in vele gevallen zelfs als bedrijfskost. Denk hierbij bijv. aan de 'kostprijs' van arbeid in een werkerscoöperatie of de 'kostprijs' van grondstoffen of goederen in een coöperatieve onderneming waar de leveranciers de aandeelhouders zijn.

Restorno/nabetaling

Een logisch gevolg van deze 'doelmaximalisatie' is de praktijk van de coöperatieve restorno/nabetaling. Een restorno is weliswaar resultaatgebonden, maar het is geen resultaatverdeling: het wordt uitgekeerd in verhouding tot de transactie die een vennoot met zijn coöperatie realiseert. Het is het bedrag dat de coöperatie(-afnemer) door het boekjaar heen meer had kunnen betalen aan de vennoot (leverancier/werker) voor zijn product of dienst, of dat de (afnemer-) vennoot goedkoper had kunnen aankopen bij zijn coöperatie. In het eerste geval noemen we het 'coöperatieve nabetaling', in het tweede 'restorno'.

Het wordt trouwens algemeen aangenomen dat restorno's noch fiscaal noch boekhoudkundig als winst kunnen worden beschouwd³⁹. Dit principe is immers een logisch gevolg van de 'dubbele hoedanigheid van de vennoot' en de 'doelmaximalisatie'. Men had ook de prijs lager, dan wel hoger, kunnen zetten bij het begin van het boekjaar. Maar vaak handelen coöperaties voorzichtig, vanuit een zorgvuldig bedrijfsbeheer:

de coöperatie kan niet weten hoe de markt zich zal ontwikkelen en kan zo in cashflowproblemen komen. Het toepassen van het principe van restorno of nabetaling is dan ook de manier om het coöperatieve model te concretiseren. Los van dit alles is een cv (net zoals andere vennootschappen) onderworpen aan de vennootschapsbelasting.

Vrije toe- en uittreding

Een ander gevolg van de 'dubbele hoedanigheid' en 'doel-maximalisatie' is dat personen toetreden tot de coöperatie omdat ze de gemeenschappelijke behoefte ook hebben: dat ze nood hebben aan die dienstverlening, cfr. supra, of willen bijdragen aan het doel. Willen ze dat en kan de coöperatie deze extra vennoot voorzien in haar behoefte, dan is toetreding mogelijk. Indien de vennoot die behoefte niet langer heeft, bijvoorbeeld iemand gaat op pensioen in een werkerscoöperatie of de dienstverlening van een ondernemingscoöperatie voldoet niet langer aan de verwachtingen van de vennoot-onderneming, dan kan hij uittreden.

Uiteraard kan, en moet, de coöperatie zowel over de toe- als uittreding voorwaarden opstellen om de lange termijn van de coöperatie te vrijwaren; vandaar de vrijheid, zeker ook in het WVV, om daarover onderlinge goede regels te kunnen maken.

Goed bestuur

De essentiële focus van een bestuurder is om het even welke vennootschap ligt op het belang van de vennootschap. In een coöperatie is dit niet anders, maar wel bijkomend complex. Net omwille van hun dubbele hoedanigheid worden bestuurders van coöperaties nogal eens geconfronteerd met innerlijke conflicten: hun individuele belang als 'gebruiker' van de vennootschap spoort niet steeds met het vennootschapsbelang. Bestuurders van coöperaties dienen zich hiervan bewust te zijn. Ook daarom kan het aangewezen zijn om externe bestuurders aan te trekken.

Kan iedereen coöperatief ondernemen?

Niet iedereen is in staat om coöperatief te ondernemen, dat staat buiten kijf. Men moet toch minstens iets van de zes coöperatieve waarden⁴⁰ in zich hebben en zich kunnen vinden in de zeven coöperatieve principes (ICA). De belangrijkste voorwaarden om als coöperatieve ondernemer te functioneren⁴¹ lijken voor ons:

- een 'coöperatieve cultuur' hebben: kunnen en willen samenwerken;
- een duidelijke en gedragen gemeenschappelijke behoefte/nood/uitdaging hebben/aanvoelen;
- die wordt ingevuld met een dito missie, visie en strategie van de coöperatie en activiteiten die voldoen aan de gemeenschappelijke behoeften van de vennoten.
- waarbij de belangen en verwachtingen van iedereen duidelijk zijn, en hoewel mogelijk verschillend, de coöperatie toch een gemene deler vindt in de 'gevraagde waardecreatie door de vennoten'. Hoe homogener de belangen van de leden, hoe gemakkelijker. En bovenal is er daarvoor te allen tijde nood aan dialoog en communicatie.
- de vennoten inzien dat er lusten en lasten, rechten en plichten zijn en dat het een zaak van geven en nemen is. Coöperatief ondernemen brengt uiteraard 'kosten' (zowel financieel als niet financieel) met zich mee, maar zonder meer ook 'baten'. Het komt niet zelden voor dat vennoten

enkel de 'kosten' tellen. Vrijbuitersgedrag is ook een groot risico in een coöperatie.

- de vennoten zich actief betrokken weten bij de coöperatie. 'Ledenbetrokkenheid' is allesbehalve een evidentie. Hoe groter de groep vennoten en hoe diverser de vennoten en hun verwachtingen, hoe groter de kans dat het op dit punt moeilijk verloopt. Maar ook de vennoten zelf moeten hun verantwoordelijkheid nemen.

Uiteraard zijn wij met de dienstverlening coöperatief ondernemen van Cera niet blind voor deze voorwaarden en uitdagingen. Wij stellen zeker niet dat een coöperatie steeds hét antwoord is, integendeel. Maar bij sommige vraagstukken en bij bepaalde personen kan dat wel het geval zijn.

De 7 ICA-principes

Hoewel de wetgever enkel in de memorie van toelichting verwijst naar de 'ICA-beginselen', waarmee ze wellicht de ICA-principes en de ICA-definitie bedoelt, is het toch opvallend dat dit zo uitdrukkelijk gebeurt. Daarom lichten we ze hier graag nog eens toe. Zoals gezegd, als bundeling van goede praktijken van meer dan 150 jaar coöperatief ondernemen bewijzen ze hun nut. Maar elke coöperatie moet ze naar hun eigen werking vertalen en buitenstaanders kunnen daar moeilijk over oordelen.

1. Vrijwillig en open lidmaatschap

Coöperaties hebben een sterk verenigingskarakter en worden daarom ook beschouwd als een ledenorganisatie. Dit hebben ze te danken aan hun open structuur om vennoten aan te trekken: men kan toetreden en participeren in het kapitaal zonder dat een statutenwijziging nodig is. Dit open lidmaatschap geeft een coöperatieve onderneming de troef dat het vlot mensen en middelen kan mobiliseren. Open lidmaatschap sluit evenwel niet uit dat er in de statuten strikte voorwaarden bepaald worden om vennoot te kunnen worden. Integendeel, cfr. supra.

2. Democratische controle door de leden

De democratische controle door de leden is een middel om ervoor te zorgen dat een coöperatie zich daadwerkelijk blijft focussen op de gemeenschappelijke noden van haar leden. Op deze manier kunnen de leden de visie en missie bewaken van hun coöperatie, kunnen ze een vijandige overname voorkomen en kunnen ze de lokale verankering van hun coöperatie vrijwaren. Een democratische controle hoeft trouwens niet te betekenen dat de coöperatie in al haar aspecten ook zo gemanaged wordt. Vaak is dit immers niet werkbaar, omdat het al te vaak kan leiden tot een patstelling in operationele beslissingen waar snelheid soms geboden is. Logischerwijs moet men ook een goed onderscheid maken tussen operationele en bestuurlijke beslissingen. Het nodigt de coöperatieve ondernemers ook uit om vooraf goed na te denken welke stakeholders ze mee als vennoot willen betrekken bij de coöperatie: wie mee in bad zit, controleert immers mee de onderneming.

3. Economische participatie door de leden

Om ervoor te zorgen dat de coöperatie de behoeften van haar leden kan blijven vervullen, is het cruciaal dat deze leden ook economisch participeren in hun coöperatie. Alleen op die manier blijft er een band bestaan tussen eigenaarschap en gebruik en blijft de focus op gebruikerswaarde primeren boven die van de aandeelhouderswaarde. Een gezonde transactie-

relatie is ook noodzakelijk om als coöperatie de gewenste schaalvoordelen te realiseren waarop haar leden rekenen. Belangrijk hierbij is dat de coöperatie op haar leden kan blijven rekenen in goede en in slechte tijden. Ledenbetrokkenheid is dan ook een heel belangrijk werkpunt. Het zorgt ervoor dat vennoten investeren, controleren en niet in het minste belang: in hun transactierelatie als werker, leverancier, klant economische activiteiten aangaan. Of als burger blijven meewerken aan het gemeenschappelijke doel.

4. Autonomie en onafhankelijkheid

Coöperaties zijn ondernemingen in eigendom van hun leden en onder democratische controle door hun leden en zijn bijgevolg in hoofdzaak verantwoordelijk aan hun leden. Deze autonomie en onafhankelijkheid is belangrijk om ervoor te zorgen dat de coöperatie haar focus houdt op het vervullen van de gemeenschappelijke behoeften van haar leden. Dit is meteen een belangrijke reden waarom het opnemen van externe investeerders in een coöperatie geen evidentie is: deze externe investeerders richten zich immers vaak eerder op de investeringswaarde en minder op de gebruikerswaarde van de coöperatie.

5. Onderwijs, vorming en informatieverstrekking

Coöperaties kunnen maar autonoom en onafhankelijk blijven werken op een democratische en economisch duurzame manier, wanneer zij gecontroleerd en (door sommigen be-)stuurd worden door leden die voldoende informatie 'krijgen' (aan zichzelf geven) en gevormd zijn in het coöperatieve ondernemen zelf. De financiële en coöperatieve geletterdheid van de leden is immers een randvoorwaarde voor een effectieve en kwaliteitsvolle controle. Bovendien is het belangrijk om als coöperatie het onderscheid tussen het individuele belang en het collectieve belang goed te kunnen duiden.

6. Coöperatie tussen coöperaties

Coöperaties hebben zichzelf steeds opnieuw uitgevonden doorheen tijd en ruimte. Toch is de coöperatieve beweging wereldwijd maar sterk geworden door een nauwe samenwerking tussen coöperaties onderling. De belangrijkste bedrijfseconomische logica hierachter schuilt in het feit dat het uitwisselen van informatie en ervaringen over dit specifieke businessmodel vaak kansen toont aan en valkuilen blootlegt voor co(ncu)lega-coöperaties. Op die manier is er sprake van externe schaalvoordelen binnen de coöperatieve beweging, wat ook de prikkel vergroot om onderling samen te ondernemen: men begrijpt immers elkaars businessmodel als geen ander.

7. Aandacht voor de gemeenschap

Coöperaties focussen zich op de gemeenschappelijke behoeften van hun leden. Bovendien gebruiken de leden de coöperatie vaak ook om problemen binnen hun gemeenschap aan te snijden. De coöperatie is immers het economische vehikel van haar leden. De lokale verankering van controle en eigenaarschap bevestigt en versterkt deze focus.

¹ Voor de inwerkingtreding van het nieuwe WVV was de keuze voor de cv(ba) voor velen een eerder negatieve keuze: men vond de juridische flexibiliteit enkel in deze rechtsvorm. In het WVV vindt men die nu ook in de bv. / ² Art. 350 W. Venn. / ³ Wetsontwerp tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en houdende diverse bepalingen van 4 juni 2018, Parl.St. Kamer 2017-18, nr. 54-3119/001, Memorie van toelichting, p. 4. / ⁴ <https://www.cera.coop/nl/Cooperaties/Over-cera-en-cooperaties/Types-cooperaties> / ⁵ In Boek 6 wordt steeds de term 'aandeelhouders' gebruikt, hoewel art. 1:1 duidelijk stelt: 'vennoten genaamd'. Om het duidelijke verschil met 'loutere' aandeelhouders weer te geven prefereren wij ook de term vennoten. In omgang spreekt men ook over 'leden' of 'coöperanten.' / ⁶ <https://www.ica.coop/en/cooperatives/what-is-a-cooperative> / ⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648558.pdf / ⁸ NOTARIS.BE | GRAYDON BELGIUM NV I VBO (2019). Brochure: hervorming ondernemings- en vennootschapsrecht. / ⁹ In memorie van toelichting en de verantwoording van het amendement nr. 542 van de heer Henry dat finaal diende als grondslag voor het uiteindelijke wetboek, gebruikt men de term 'professionele vennootschappen'. / ¹⁰ Daarom ook dat de wetgever ervoor gekozen heeft om cvba's, die na de omzettingstermijn niet voldoen aan de definitie van art. 6:1 WVV, van rechtswege om te vormen naar een bv. / ¹¹ <http://www.cecop.coop/What-is-CECOP>: "cooperatives of self-employed producers such as ... doctors and lawyers" / ¹² Zie art. 5:137 WVV / ¹³ Art. 6:13 WVV / ¹⁴ Art. 6:108, §1 WVV / ¹⁵ Art. 6:46 WVV / ¹⁶ Art. 6:87 WVV / ¹⁷ Art. 6:120 WVV / ¹⁸ Art. 6:108 WVV / ¹⁹ Art. 6:13 en 6:30 WVV / ²⁰ Art. 6:19 WVV / ²¹ Art. 6:1 WVV / ²² Art. 6:40 WVV / ²³ Art. 6:69 WVV / ²⁴ Art. 2:60 t.e.m. 2:62 WVV / ²⁵ Art. 6:123 WVV / ²⁶ Werkerscoöperatie, ondernemingscoöperatie, burger- en multistakeholdercoöperatie. / ²⁷ Art. 6:85, 6:86, 6:87 WVV / ²⁸ Art. 6:120 en 6:121 WVV / ²⁹ Art. 6:123 WVV / ³⁰ Art. 6:120 WVV / ³¹ KB 4 mei 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1962 tot vaststelling van de voorwaarden tot erkenning van de nationale groeperingen van coöperatieve vennootschappen en van de coöperatieve vennootschappen, B.S. 17 mei 2016. / ³² Art. 6:41 WVV / ³³ <http://newsletter-nrc-cnc.be/index.php/nl-nl/spot-on/77-de-gevolgen-van-het-zomerakkoord>. / ³⁴ Art. 215 WIB. / ³⁵ Over de economische en maatschappelijke meerwaarde van de diverse types coöperaties, zie o.a. HOLLEBECCQ, H. (2015). Coöperaties: wat kunnen lokale besturen ermee? In: TerZake Magazine, 33(4) 29-34. / ³⁶ Sinds 2018 hanteren ook de International Labour Organization (ILO) en de ICA een gelijkaardige typologie voor coöperaties. / ³⁷ Zie o.a. Hollebecq, H. (2019) Impact en succesfactoren van werkers- en ondernemingscoöperaties. Proefschrift Postgraduaat in het Coöperatief ondernemen en management. Faculty of Economics and Business KU Leuven. / ³⁸ De vennoten doen dus slechts een of enkele aspecten van hun individuele bedrijfsvoering samen in de coöperatie. Dit is een van de verschillen met een werkerscoöperatie van zelfstandigen, waar de vennoten hun ganse bedrijfsvoering of toch heel veel ervan, samenbrengen in de coöperatie. / ³⁹ VAN HULLE, A. en K., De CV, in Reeks Notariële Praktijkstudies, Kluwer, 1996, p. 150-152. / ⁴⁰ De zes coöperatieve waarden zijn zelfredzaamheid, verantwoordelijkheidszin, democratie, gelijkwaardigheid, billijkheid en solidariteit. / ⁴¹ Zie hiervoor Hollebecq, H. (2019) Impact en succesfactoren van werkers- en ondernemingscoöperaties (2019). Proefschrift Postgraduaat in het Coöperatief ondernemen en management. Faculty of Economics and Business KU Leuven.

COLOFON

Redactieraad

Katelijne Callewaert

Lode Agache

(Grant Thornton Accountants en Belastingconsulenten)

Patrick Vanden Bosch

(Fiduciaire Antwerpen)

Ria Verheyen

(Grant Thornton Bedrijfsrevisoren)

Redactiesecretaris en eindredacteur

Mieke Boone

m.boone@larcier.com

Verantwoordelijke uitgever

Gery Glorieux, Hoogstraat 139, Loft 6, B-1000 Brussel

Service center

U kunt ons bereiken op 0800 39 067 of via professional@larcier.com / www.larcier.com

© Lefebvre Sarrut Belgium nv,

Hoogstraat 139, Loft 6, B-1000 Brussel

Accountancy & fiscaliteit is een nieuwsbrief van Larcier Business.

Deze nieuwsbrief verschijnt ook digitaal en is exclusief toegankelijk voor Larcier Business-abonnees op www.thematax.be

Niets uit deze uitgave mag in enige vorm of op enige wijze worden overgenomen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Deze adviesbrief is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld. De auteurs, de redactie en de uitgever aanvaarden echter geen aansprakelijkheid voor onjuiste of onvolledige informatie.