

Boom Juridische uitgevers
Postbus 85576
2508 CG Den Haag
T (070) 330 70 33
F (070) 330 70 30
E info@bju.nl
I www.bju.nl

EstateTip Review

Afl. 2006-29

21 juni 2006

De ondernemer in een OASE of zoekende in de woestijn?

De moderne estate planner kan bij zijn praktijkuitoefening niet wachten 'tot het grind knerpt'. Hij dient tevens op de hoogte te blijven van allerlei maatschappelijke ontwikkelingen die voor zijn 'core business' belangrijk kunnen zijn en daar zo mogelijk op in te spelen. Misschien dient hij zelfs zijn 'marketingstrategie' daarop af te stemmen. Nu is *EstateTip Review* allerminst een commercieel economisch medium, maar van tijd tot tijd zullen we trachten om 'signalen uit de markt' aan u door te geven (zie ook *EstateTip Review* 2004-19).

Bedrijfsopvolging is 'hot', zo zult u wel opgemerkt hebben in de vele publicaties van de afgelopen jaren. Deskundig marktonderzoek op dit terrein is in Nederland evenwel schaars en dient doorgaans 'naar tijd en plaats' gerelativeerd te worden.

Betrekkelijk recent (april 2006) heeft PriceWaterhouseCoopers een Family Business Onderzoek gepresenteerd onder de titel 'Trends en ontwikkelingen bij het familiebedrijf anno 2006'. De resultaten van dit onderzoek bevatten – ook – voor de 'marketinggerichte' estate planner nuttige gegevens. Wij zullen er enkele voor u uitpikken.

De redenen voor het onderzoek zijn onder meer de volgende:

- Circa 80.000 DGA's in Nederland moeten binnen nu en vijf jaar hun opvolging regelen.
- 40% van de DGA's verwacht binnen twee jaar een bedrijfsoverdracht, maar heeft nog geen opvolging geregeld.

Het onderdeel *Bedrijfsoverdracht* maakt gewag van onder meer de volgende onderzoeksresultaten:

- In Nederland speelt bedrijfsoverdracht de komende jaren veel meer dan in de rest van Europa.

Maar liefst 57% van de respondenten in Nederland verwacht een eigendomsverandering binnen 5 jaar (dat percentage bedraagt in Europa slechts 29%).

- Bedrijfsoverdracht aan de volgende generatie is voor de meeste bedrijven de eerste overweging.

Ruim 60% overweegt een bedrijfsoverdracht aan de volgende generatie.

In het onderdeel *Family governance* vallen onder meer de volgende resultaten op:

- Veel familiebedrijven hebben geen (juridische en formele) richtlijnen vastgesteld voor toe- en uittreding binnen het familiebedrijf.

Meer dan de helft van de bedrijven heeft geen juridische regeling waarin toe- en uittreding inzake het familiebedrijf is vastgelegd.

Als men daarin al heeft voorzien, gebeurt dat in ruim 30% van de gevallen door een aandeelhoudersovereenkomst, ruim 5% door statuten en in enkele procenten van de gevallen door een testament.

- Wegvallen DGA veelal juridisch geregeld.

Op verschillende wijzen wordt voorzien in het wegvallen van de DGA door ziekte, pensionering of overlijden. Zo doen in enkele procenten een holdingstructuur en de statuten dienst. In nagenoeg 10% een aandeelhoudersovereenkomst en in bijna 20% van de gevallen een Stichting Administratiekantoor. Maar liefst in bijna 70% van de gevallen voorziet een testament in het (door overlijden) wegvallen van een DGA.

- Bijna alle DGA's hebben een testament, maar bedrijfsopvolging is hierin vaak niet geregeld.

Slechts in 3% van de gevallen ontbreekt een testament. In 69% van de gevallen waarin wel een testament is opgemaakt, ontbreekt evenwel een bepaling met betrekking tot de actuele wensen omtrent de bedrijfsopvolging. Wel wordt in 75% van de gevallen aangegeven dat het testament is opgesteld op een wijze die successiebelasting optimaliseert.

De mogelijke betrokkenheid van de estate planner bij een bedrijfsopvolging kan op velerlei terreinen plaatsvinden. Gedacht kan worden aan het opstellen van een koop- en overdrachtsakte, en natuurlijk aan de sferen rondom schenken, huwelijkse voorwaarden en testamenten (de 'schijf van vijf'). Ook de mate van betrokkenheid kan uiteenlopen van een zeer actieve advisering en begeleiding, tot het 'slechts' uitvoeren van de verplichte notariële handelingen.

Daarbij dient te worden bedacht dat bedrijfsopvolging geen eenmalige gebeurtenis is, maar een proces, dat vijf tot tien jaar duurt. Althans zo stelt Jozef Lievens in het – Belgische – *Tijdschrift Estate Planning* (De scorecard opvolging: succesfactoren voor de continuïteit van het familiebedrijf, 2006, nr. 2, p. 74 e.v.).

In zijn zeer lezenswaardige publicatie ontleedt hij het opvolgingsproces en onderzoekt welke factoren bijdragen tot een succesvolle opvolgingsregeling. Opnieuw een voor de estate planner informatief artikel. We zullen opnieuw enkele 'krenten uit de pap halen' en van enig commentaar voorzien.

Tijdens de verschillende fasen (de prebusinessfase, de intrede in het familiebedrijf, de fase van samenwerken, de overdracht van leiding en eigendom) van het opvolgingsproces voltrekken zich, zo stelt Lievens, in wezen twee zaken. In de eerste plaats worden geleidelijk leiding, kennis, controle en eigendom van de ene generatie naar de andere overgedragen. Hij benadrukt het belang van de overdracht van de eigendom, omdat anders niet van een echte opvolging kan worden gesproken. Veelal volgt deze op de overgang van de leiding. In de tweede plaats zal tijdens het opvolgingsproces een rolwisseling tussen de vertegenwoordigers van beide generaties plaatsvinden. De actieve rol van de overdrager wordt overgenomen door de opvolger.

De betrokkenheid van de estate planner bij een bedrijfsopvolging zal zich met name op het bedoelde eerste terrein afspelen, waarbij hij aan zijn rol, zoals hiervoor al aangegeven, verschillende invulling kan geven. De 'planner' denkt echter vooruit en is pro-actief. Dat zal onder meer betekenen dat hij zich – ook – rekenschap geeft van de gevaren die het opvolgingsproces bedreigen.

Onder meer een bedreiging wordt gevormd door het onderbreken van het opvolgingsproces door Overlijden, Arbeidsongeschiktheid, de wens van de overdrager om te stoppen met werken of door Echtscheiding (door Flören met OASE aangeduid; R. Flören, S. Jansen, *De emotionele waarde van het familiebedrijf*, Deventer: Kluwer 2005, p. 69 e.v.). Nederlands onderzoek heeft uitgewezen dat 31% van de onderzochte familiebedrijven in de afgelopen 10 jaar één of meer van deze noodsituaties heeft ondergaan, met alle gevolgen van dien (*BDO, Oase of fata morgana? Anticipatie door ondernemers op noodopvolging bij familiebedrijven*, BDO CampsObers Accountants en Adviseurs, 2005).

De notariële estate planner die zich rekenschap geeft van deze noodsituaties zal daarop – pro-actief – kunnen inspelen. Vanzelfsprekend staat hij machteloos tegenover arbeidsongeschiktheid of de wens om de 'handdoek in de ring te gooien'. Dat kan echter niet worden gezegd van het overlijden of een echtscheiding. Hier kunnen testamenten en huwelijkse voorwaarden 'op bedrijfsopvolgingsmaat gesneden' goede diensten doen.

Op het eerste gezicht lijken de onderzoeksresultaten van PriceWaterhouseCoopers wat betreft de testamenten tot de conclusie te leiden dat het wat dat betreft 'wel goed zit'. Niets is minder waar, zo blijkt vervolgens. 'Ondernemerstestamenten' met noodvoorzieningen en opvolgingsbeschikkingen zijn schaars. Dat de ondernemers 'goed' in de testamenten lijken te zitten, zal wel voornamelijk ingegeven zijn door het ontbreken van een 'langstlevende-erfrecht' vóór 1 januari 2003 en – gezien het hoge percentage van 'successie-optimalisering' – door de gemaakte 'vermogende particulieren-, combi- en quasi wettelijke verdeling-testamenten'. Dat er ook in de sfeer van de huwelijkse voorwaarden nog wel een en ander voor de ondernemer te doen is, heeft het onderzoek van het Nijmeegse Centrum voor Notarieel recht wel uitgewezen (M.J.A. van Mourik, W. Burgerhart, *De ontwikkeling in de praktijk der huwelijks- en partnerschapsvoorwaarden in de periode 1997-2003*, *WPNR* 200/6648).

Kortom. Er is – meer dan voldoende – werk aan de winkel!