

# BV Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door BV Rendement

BV Rendement is het nieuws- en adviesmagazine voor directeuren-grotaandeelhouders en ondernemers in het MKB. In BV Rendement leest u maandelijks praktische artikelen over onder meer fiscale wet- en regelgeving, financiële zaken en arbeidsrechtelijke onderwerpen én alle overige actuele informatie met betrekking tot uw bedrijfsvoering.

BV Rendement biedt u onder andere:

- nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- rubrieken met concrete adviezen en tips die u direct in de praktijk kunt brengen;
- artikelen over ondernemerskwesties als het gebruikelijk loon, de auto van de zaak en ontslagrecht;
- marktanalyses over onder meer arbodienstverleners, tankpassen en incassobureaus;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/bvblad](http://www.rendement.nl/bvblad)

BEGIN OP TIJD MET HET IN GOEDE BANEN LEIDEN VAN BEDRIJFSOPVOLGING

# Wie neemt straks het stokje over?

**Over sommige dingen hoeft u als dga niet lang na te denken. Uw opvolging regelt u vlak voordat u met pensioen gaat, en als u in een familiebedrijf werkt, spreekt het vanzelf dat u wordt opgevolgd door familie. Dat komt dus te zijner tijd allemaal vanzelf goed. Helaas werkt het zo niet. De bedrijfsopvolging komt niet vanzelf goed, zeker niet als u daar pas mee begint op het moment dat het aan de orde is.**

De meest wezenlijke vraag die u zichzelf en uw kinderen moet stellen, is of u daadwerkelijk opgevolgd zou moeten worden door uw kind(eren). Deze vraag moet u zeker stellen als dit altijd een soort vanzelfsprekend scenario binnen de familie is geweest. Familiebedrijven zijn vaak prachtige ondernemingen, die veel goeds doen voor de economie. Personeel is zeer trouw en de focus is gericht op de lange termijn in plaats van op snel cashen.

## Ouderwets

Dat is allemaal mooi, maar er zijn ook minder fraaie kanten. Uw kinderen hebben namelijk niet per definitie uw ondernemerstalent geërfd. Sterker nog: statistisch gezien zijn buitenstaanders vaak betere managers. Tekenend is het onderzoek dat het Britse CEPR in 2016 deed naar managementkwaliteiten in familiebedrijven. Daaruit blijkt dat bij families waarin het oudste kind een dochter is, de onderneming significant beter geleid wordt dan bij families waar het oudste kind een zoon is. Het wrange is dat dit niet komt doordat

vrouwen betere managers zijn, maar doordat bij een oudste dochter eerder gezocht wordt naar een manager van buitenaf, terwijl een oudste zoon in de regel zijn vader opvolgt alsof dat vanzelfsprekend is. De dochter komt dus niet eens toe aan opvolging en de managers van buitenaf zijn de betere managers. De gedachte dat een oudste zoon altijd zijn vader moet opvolgen, is dus niet alleen ouderwets en seksistisch, maar gemid-

deld genomen ook niet in het belang van uw bv. Maak bij de gedachtevorming over bedrijfsopvolging onderscheid tussen uw bezit (aandelen, vermogen, een woning) en uw functie (directeur). Dat uw kinderen uiteindelijk uw bezit zullen erven, betekent niet automatisch dat zij u ook moeten opvolgen. Als u niets regelt, komen uw aandelen na uw overlijden terecht bij uw erfgenamen, die dan onderling maar moeten uitvechten wat de koers van de bv moet zijn en wie er in het bestuur komt. Dat kan beter.

## Capabel

Een goede methode om uw opvolging te structureren is het certificeren van uw aandelen. Na certificering heeft u aandelen én certificaten van aandelen. De certificaten houdt u zelf, die geven recht op dividend. De aandelen brengt u onder bij een Stichting Administratiekantoor, een STAK. Het stemrecht blijft verbonden aan de aandelen en bevindt zich vanaf dat moment dus bij de STAK. In het bestuur van de STAK neemt u in eerste instantie zelf zitting. U kunt ervoor kiezen om (op termijn) ook uw partner, kinderen en deskundigen van buitenaf een plek in het STAK-bestuur te geven. Voor uw eventuele opvolger is dat een ongecompliceerde manier om ervaring op te doen met de aansturing van de bv. In het begin zult u zelf de doorslaggevende stem willen hebben in het bestuur. Op termijn kunnen anderen, bijvoorbeeld één of meer kinderen die rol overnemen. Een STAK-structuur is vooral nuttig als u te maken heeft met een groot

## Voordelig opvolgen

De bedrijfsopvolgingsfaciliteit (BOF) is zeer gunstig voor u als ondernemer. Voor de overdracht van een onderneming met een waarde tot € 1.071.987 (in 2018) is helemaal geen erf- of schenkbelasting verschuldigd. Van de waarde daarboven is 83% vrijgesteld. Het leuke is dat deze regeling alleen geldt voor u als ondernemer. De erfgenamen van een werknemer die een miljoen euro spaargeld nalaat, betalen gewoon het volledige bedrag aan erfbelasting.



aantal potentiële opvolgers en erfgenamen. Degenen die u niet capabel genoeg vindt om uw bv aan te sturen, krijgen of erven certificaten van aandelen. Daarmee profiteren zij van de waarde van de onderneming, maar zij hebben nauwelijks invloed op de strategie. Opvolgers die wat meer affiniteit hebben met de bv, kunnen een plaats krijgen in het STAK-bestuur. Dat bestuur kan bestaan uit één persoon, maar het komt ook wel voor dat er bijvoorbeeld één familielid in het bestuur zit, samen met twee buitenstaanders die kennis hebben van de onderneming of de bedrijfstak. Of twee zussen samen met een buitenstaander.

### Toekomstwensen

Met dit alles is nog niet geregeld wie de dagelijkse leiding heeft over de bv. De STAK-bestuurder kan zichzelf benoemen als directeur, maar dat is niet vanzelfsprekend. Een goed aandeelhouder is niet per se een goed bestuurder. Misschien werkt het dus beter om (voorlopig) zelf de

leiding te houden en in samenspraak met het STAK-bestuur de koers uit te zetten. Een goede structuur helpt, maar er zit misschien nog wel een belangrijker aspect aan opvolging: communicatie. Wees transparant en duidelijk over uw toekomstwensen. Hak knopen door. Verassingen zijn leuk, maar niet als het gaat om bedrijfsopvolging. Uw opvolger moet

## Uw opvolging pas heel laat regelen is ook fiscaal niet handig

weten wat hem of haar te wachten staat, maar ook degenen die u niet opvolgen (en daar misschien wel op hopen) moeten weten dat zij zich kunnen richten op een ander carrièrepad. Dat zijn geen gemakkelijke gesprekken, maar nog ongemakkelijker is het als bij wijze van spreken pas bij het voorlezen van uw

testament blijkt hoe u uw opvolging wilt hebben. Uw kroonprins(es) heeft zich dan misschien niet voorbereid, terwijl anderen dat juist wel gedaan hebben.

### Plukken

Fiscaal is het ook niet handig om uw opvolging pas op het laatste moment te regelen. Normaliter weet de Belastingdienst u aan alle kanten te plukken, maar voor de bedrijfsopvolging bestaat een heel soepele regeling (zie het kader links). Het maakt de fiscus niet zo veel uit wie u opvolgt. Dat mag een familielid zijn, maar ook een ambitieuze werknemer. U hoeft met de opvolging ook niet te wachten tot uw overlijden. U kunt uw aandelen ook bij leven schenken aan uw opvolger. Dan moet uw opvolger wel al minstens drie jaar bij uw onderneming in dienst zijn.

Wat uw opvolger in die jaren precies heeft gedaan in uw onderneming maakt niet uit. Het hoeft dus niet te gaan om een goedbetaalde managementfunctie. Als u nog twijfelt over overdracht van uw aandelen aan uw kinderen, kunt u hen voor de zekerheid alvast op de loonlijst zetten.

### Bekaaid

De persoon die de aandelen vervolgens krijgt, moet niet al te wispelturig door het leven gaan. Hij of zij moet de aandelen nog vijf jaar houden en ook nog vijf jaar de onderneming voortzetten, anders vervalt het belastingvoordeel.

Als uw bv op deze manier wordt overgedragen aan één van uw kinderen, heeft dat kind een enorm belastingvoordeel. Uw andere kinderen komen er al bekaaaid vanaf omdat zij geen aandelen krijgen, maar over dat wat ze wel krijgen of erven, moeten ze ook nog eens fors belasting betalen. Dat is allemaal wel uit te leggen, maar ook hiervoor geldt dat het verstandig is om op tijd te beginnen met die uitleg en bijvoorbeeld het regelen van compensatie.

*Bert van Mieghem, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: [vanmieghem@wybenga-advocaten.nl](mailto:vanmieghem@wybenga-advocaten.nl)*